

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

TRỊNH THỊ HƯỜNG

**CHỮ TÍN TRONG XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ
Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

HÀ NỘI - 2025

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

TRỊNH THỊ HƯỜNG

CHỮ TÍN TRONG XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ
Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Chuyên ngành: Triết học

Mã số: 9229001

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Trần Thanh Giang

TS. Đặng Thái Bình

HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

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

Hà Nội, ngày tháng năm 2025

Tác giả

TRỊNH THỊ HƯỜNG

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	5
1.1. Các công trình nghiên cứu về chữ Tín.....	5
1.2. Các công trình nghiên cứu về thực hành chữ Tín trong xây dựng đạo đức cho đội ngũ cán bộ ở Việt Nam hiện nay.....	12
1.3. Các công trình nghiên cứu về quan điểm và giải pháp thực hành chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay.....	18
1.4. Những vấn đề tác giả luận án tiếp tục thực hiện.....	21
Chương 2: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CHỮ TÍN TRONG XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	24
2.1. Một số vấn đề lý luận về chữ Tín	24
2.2. Chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam, chủ thể - nội dung, phương thức	44
2.3. Những nhân tố tác động đến chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay	68
Chương 3: THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN, NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI XÂY DỰNG CHỮ TÍN TRONG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY.....	79
3.1. Thực trạng xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay ..	79
3.1.3. Nguyên nhân của thực trạng ảnh hưởng đến chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay.....	109
3.2. Những vấn đề đặt ra đối với xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay	125
Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM XÂY DỰNG CHỮ TÍN TRONG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY... ..	133
4.1. Một số quan điểm về xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay	133
4.2. Một số nhóm giải pháp nhằm xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay	150
KẾT LUẬN	178
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ	181
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	182

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Chữ Tín được đề cập từ rất sớm trong lịch sử tư tưởng Phương Đông thể hiện giá trị đạo đức truyền thống, thể hiện sự trung thực, giữ lời hứa, thống nhất giữa lời nói và hành động, tạo niềm tin, uy tín cho cá nhân và tổ chức. Trong hệ giá trị về chuẩn mực đạo đức truyền thống của người Việt Nam, chữ Tín luôn được coi là một phẩm chất cốt lõi, phản ánh sâu sắc tinh thần trọng nghĩa, trọng tình, trọng trách nhiệm của con người. Từ ngàn đời nay, ông cha ta đã khẳng định: “Một lần bất tín, vạn lần bất tin”, coi chữ tín là nền tảng để xây dựng nhân cách, tạo dựng niềm tin trong các mối quan hệ xã hội, cũng như để xây dựng tính cố kết, sự bền vững trong đời sống cộng đồng. Trong bối cảnh hiện nay, khi đất nước ta đang tiến hành công cuộc đổi mới toàn diện, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, chữ tín càng trở thành một tiêu chí quan trọng để xây dựng, rèn luyện đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức, những người trực tiếp tham gia lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Đối với cán bộ, công chức, chữ tín không chỉ đơn thuần là lời hứa, là sự giữ gìn danh dự cá nhân, mà còn là cam kết chính trị, đạo đức, pháp lý đối với nhân dân và xã hội; nó gắn liền với niềm tin của quần chúng nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh dạy rằng: “Đảng viên nào không được dân tin, dân phục, dân yêu thì chưa xứng đáng là người đảng viên của Đảng lao động Việt Nam” [64, tr.190], có nghĩa là mọi cán bộ, đảng viên phải giữ chữ Tín, chữ Tín là nguyên tắc đạo đức cốt lõi của cán bộ, đảng viên. Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay, vẫn còn tồn tại một bộ phận không nhỏ cán bộ có biểu hiện vi phạm những điều đảng viên không được làm, vi phạm pháp luật, không giữ trọn niềm tin với Đảng, Nhà nước và nhân dân. Nhận thấy tầm quan trọng của việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ, trong những năm gần đây Đảng đã triển khai nhiều nghị quyết quan trọng liên quan đến việc yêu cầu cán bộ giữ chữ Tín với nhân dân có đủ phẩm chất, năng lực phục vụ nhân dân, đồng thời loại bỏ một bộ phận cán bộ, đảng viên thoái hóa, biến chất ra khỏi hệ thống chính trị nhằm xây dựng Đảng trong sạch vững mạnh. Nghị quyết Trung ương 4, (Khóa XI) đã chỉ ra rằng: trong công tác cán bộ “vẫn còn không ít hạn chế, yếu kém... Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng,

chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc”[23, tr. 21 – 22], tình trạng này, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của Đảng, xói mòn lòng tin của nhân dân đối với Đảng, Nghị quyết Trung ương 4 (Khóa XII) đã đưa ra 27 biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” của cán bộ, đảng viên trong đó có cán bộ lãnh đạo, quản lý. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng chỉ ra một bộ phận cán bộ, đảng viên tha hóa về đạo đức để mất niềm tin như: “phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến, tự chuyển hóa” [25, tr. 93]. Từ sau Đại hội của Đảng lần thứ XIII đến nay tiếp bước chiến dịch “đốt lò” của cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng, Đảng và Nhà nước đã tiếp tục đưa một bộ phận cán bộ, đảng viên tha hóa về đạo đức ra khỏi hệ thống chính trị, quan điểm này đã được sự đồng thuận của nhân dân. Do vậy, việc đưa chữ Tín vào xây dựng đạo đức cán bộ lại càng trở nên cấp bách, đặc biệt quan trọng nhất là đối với công cuộc cải cách hành chính, tinh giản biên chế mà Đảng, Nhà nước đang triển khai hiện nay có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với công cuộc phát triển kinh tế, hiện đại hóa đất nước, xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ đi lên chủ nghĩa xã hội, hội nhập kinh tế, quốc tế.

Xuất phát từ ý nghĩa trên, việc nghiên cứu đề tài “*Chữ tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay*” có giá trị lý luận và thực tiễn.

Về lý luận: nghiên cứu chữ tín giúp làm rõ nội hàm, cấu trúc và vai trò của nó trong hệ thống chuẩn mực đạo đức cách mạng; đồng thời góp phần hoàn thiện lý luận về đạo đức công vụ, củng cố cơ sở khoa học cho công tác giáo dục, rèn luyện và đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức của đội ngũ cán bộ trong giai đoạn mới.

Về thực tiễn: nghiên cứu sẽ chỉ ra những biểu hiện tích cực và hạn chế trong việc giữ gìn chữ tín của đội ngũ cán bộ hiện nay, từ đó đề xuất những giải pháp thiết thực nhằm phát huy giá trị của chữ tín, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó. Đây cũng là đóng góp thiết thực vào công cuộc xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đấu tranh phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và các biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ; đồng thời, góp phần bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng của Đảng trong giai đoạn hiện nay.

Từ phân tích trên có thể nhận thấy, chữ Tín đối với xây dựng đạo đức cán bộ là vấn đề cấp bách hơn bao giờ hết. Xuất phát từ những vấn đề lý luận và thực tiễn,

tác giả chọn đề tài “*Chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay*” làm đề tài luận án tiến sĩ của mình.

2. Mục đích, nhiệm vụ và phạm vi nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Làm rõ giá trị và vai trò của chữ tín trong xây dựng đạo đức cán bộ, qua đó góp phần hoàn thiện chuẩn mực đạo đức công vụ, nâng cao uy tín, trách nhiệm và niềm tin của cán bộ đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân trong sự nghiệp đổi mới, phát triển đất nước hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Khảo sát một số công trình nghiên cứu trước đó, đồng thời hệ thống cơ sở lý luận về chữ Tín trong xây dựng đạo đức truyền thống và đạo đức cán bộ; làm rõ chủ thể, nội dung, phương thức và những vấn đề đặt ra xây dựng chữ tín trong đạo đức cán bộ; khảo sát, phân tích thực trạng xây dựng chữ tín trong đạo đức cán bộ hiện nay, chỉ ra những biểu hiện tích cực, hạn chế và nguyên nhân; từ đó, đề xuất quan điểm, giải pháp nhằm phát huy giá trị của chữ tín trong xây dựng, chỉnh đốn Đảng và nâng cao uy tín đội ngũ cán bộ.

2.3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đề tài chủ yếu nghiên cứu đối tượng là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay, đồng thời phân tích chữ tín như một chuẩn mực đạo đức cơ bản trong hệ giá trị truyền thống của dân tộc Việt Nam và trong yêu cầu xây dựng đạo đức cán bộ.

Không gian: Đề tài tập trung nghiên cứu về chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam Theo tinh thần của Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI); Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị, 15/05/2016; Nghị quyết số 04-NQ/TW (khóa XII); Nghị quyết số 26 – NQ/TW năm 2018; Quy định số 144-QĐ/TW (2024) và một số văn bản khác.

Thời gian: Nghiên cứu về chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ từ Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam đến nay.

3. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu của luận án

3.1. Cơ sở lý luận

Đề tài dựa trên quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng và xây dựng đội ngũ cán bộ. Đồng thời, đề tài kế thừa giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc, đặc biệt là coi trọng chữ Tín trong ứng xử, giao

tiếp và quan hệ xã hội. Bên cạnh đó, đề tài còn dựa vào các văn kiện, nghị quyết của Đảng về xây dựng, chỉnh đốn Đảng, về nêu gương, rèn luyện phẩm chất đạo đức cán bộ để triển khai nghiên cứu.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử. Cụ thể, luận án vận dụng các phương pháp nghiên cứu: phân tích, tổng hợp, lịch sử, lôgic, so sánh, đối chiếu. Các phương pháp này giúp làm rõ nội hàm, vai trò của chữ Tín, đánh giá thực trạng giữ gìn chữ tín trong đội ngũ cán bộ, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng đạo đức cán bộ hiện nay.

4. Đóng góp mới của luận án

Góp phần làm rõ lý luận về chữ Tín, xem chữ Tín như một chuẩn mực đạo đức vào xây dựng đội ngũ cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Làm rõ thực trạng, nguyên nhân của vấn đề xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

Đề xuất những giải pháp nhằm giải quyết những vấn đề thực tiễn trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

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

Về lý luận: Luận án góp phần làm rõ quan niệm về xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay để làm tài liệu nghiên cứu cho các viện, học viện, trường Đại học nghiên cứu.

Về thực tiễn: Luận án có thể làm tài liệu tham khảo cho việc giáo dục xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay nhằm chống nhưng hiện tượng tiêu cực dễ mất niềm tin, mất uy tín của một bộ phận cán bộ ở Việt Nam giai đoạn hiện nay, luận án còn là tài liệu cho việc nghiên cứu giảng dạy các môn lý luận chính trị học ở các trường chính trị, học viện chính trị, trường đại học...

6. Kết cấu của luận án

Luận án gồm phần mở đầu, 4 chương 12 tiết, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục.

Chương 1

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Các công trình nghiên cứu về chữ Tín

Đề cập đến chữ Tín trong Nho giáo, có rất nhiều công trình nghiên cứu, có thể khái quát một số công trình sau:

Lê Văn Phục (2018) Tư tưởng “Ngũ thường” của Nho giáo — Lịch sử và sự tác động ở Việt Nam NXB Chính trị quốc gia.

Trong tư tưởng Khổng Tử, “Tín” cùng với “Nhân” và “Nghĩa” là ba phẩm chất làm nên nhân cách người quân tử, được thể hiện qua quan niệm: “Nhân nhi vô tín, bất tri kỳ khả dã” – người mà không có lòng tín thì không thể làm nên việc gì. Tư tưởng ấy cho thấy “Tín” vừa là đức tính, vừa là chuẩn mực hành vi, là cam kết giữa con người với con người, giữa cá nhân với cộng đồng, giữa vua và tôi, giữa thầy và trò, giữa bạn bè, gia đình và xã hội.

Cuốn sách đi sâu phân tích vai trò của chữ Tín trong tổ chức và quản trị xã hội Nho giáo, chỉ ra rằng chữ Tín là nền tảng cho “chính danh” và “đức trị”. Một nhà cầm quyền có “Tín” là người nói đi đôi với làm, lấy chữ Tín để tập hợp nhân tâm, củng cố niềm tin của dân chúng và xây dựng sự ổn định chính trị. Trong quan hệ xã hội, Tín là điều kiện duy trì trật tự, kỷ cương và niềm tin giữa con người, làm cho xã hội vận hành hài hòa. Khi du nhập vào Việt Nam, tư tưởng về chữ Tín được tiếp thu và Việt hóa, hòa quyện với truyền thống đạo đức dân tộc, nhất là tinh thần trọng nghĩa, trọng tình, và lời nói phải đi đôi với hành động. Qua các triều đại phong kiến, chữ Tín trở thành một tiêu chuẩn quan trọng để đánh giá phẩm chất của người sĩ tử, quan lại, thương nhân và người dân, được khắc sâu trong các giáo huấn như “Một lần bất tín, vạn lần bất tin” hay “Giữ chữ tín quý hơn vàng”.

Các tác giả cũng chỉ ra rằng, trong văn hóa Việt Nam, chữ Tín không chỉ mang ý nghĩa đạo đức cá nhân mà còn là giá trị cộng đồng, được thể hiện trong quan hệ giữa nhà nước với nhân dân, giữa người lãnh đạo với người bị lãnh đạo. Tư tưởng này góp phần hình thành mẫu hình con người “chính danh” – người cán bộ, quan chức có lời nói đáng tin, có trách nhiệm, trung thực, và làm gương trong đời sống công vụ. Tuy nhiên, cuốn sách cũng phê phán những biểu hiện lệch lạc khi hiểu chữ Tín một cách hình thức, thiếu thực chất trong xã hội phong kiến cũng như trong đời sống hiện đại.

Đặc biệt, phần cuối tác phẩm nhấn mạnh ý nghĩa đương đại của chữ Tín trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế ở Việt Nam. Chữ Tín ngày nay không chỉ còn

là đạo đức cá nhân mà còn là vốn xã hội, là uy tín quốc gia, là nền tảng để xây dựng niềm tin giữa Nhà nước và nhân dân, giữa Việt Nam và bạn bè quốc tế. Trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, chữ Tín được xem là điều kiện để doanh nghiệp, tổ chức và con người phát triển bền vững. Giữ chữ Tín nghĩa là tôn trọng cam kết, trung thực trong quan hệ xã hội, nói đi đôi với làm – điều đó thể hiện bản lĩnh, văn hóa và nhân cách Việt Nam hiện đại.

Tóm lại, nội dung về chữ Tín trong cuốn “ Tư tưởng Ngũ thường của Nho giáo — Lịch sử và sự tác động ở Việt Nam ” giúp người đọc nhận thức rõ rằng đây không chỉ là một phẩm hạnh đạo đức truyền thống mà còn là giá trị sống có tính phổ quát, trường tồn, góp phần định hình nhân cách con người Việt Nam qua các thời kỳ lịch sử và vẫn giữ nguyên ý nghĩa thiết thực trong việc xây dựng đạo đức, văn hóa và niềm tin xã hội hiện nay. Vũ Khiêu, Đào Duy Anh (1994), “Nho giáo tại Việt Nam” NXB Khoa học xã hội.

Đây là một công trình nghiên cứu có giá trị nhằm khái quát quá trình du nhập, phát triển, biến đổi và ảnh hưởng của Nho giáo trong đời sống xã hội Việt Nam qua các thời kỳ lịch sử. Các tác giả không chỉ mô tả vai trò của Nho giáo trong việc hình thành thiết chế chính trị, hệ thống luật pháp, tổ chức bộ máy nhà nước, mà còn làm rõ ảnh hưởng sâu sắc của tư tưởng Ngũ thường đến tư tưởng, đạo đức, văn hóa và lối sống của người Việt. Bên cạnh mặt tích cực như đề cao nhân nghĩa, lễ, nghĩa, trí, tín, coi trọng hiếu đạo, trung tín, thành tín, trung quân ái quốc và góp phần xây dựng kỷ cương xã hội, sách cũng chỉ ra những hạn chế của Nho giáo như tính bảo thủ, coi nhẹ vai trò cá nhân, đề cao tuyệt đối trật tự tôn ti, dẫn đến cản trở sự phát triển dân chủ và khoa học. Một điểm quan trọng của công trình là các tác giả đã so sánh sự tiếp biến Nho giáo tại Việt Nam với Trung Quốc, cho thấy sự sáng tạo của người Việt trong việc chọn lọc, điều chỉnh để phù hợp với điều kiện lịch sử - xã hội dân tộc, tiêu biểu là sự dung hòa tam giáo đồng nguyên giữa Nho, Phật, Đạo. Sách cũng đề cập đến vai trò của Nho giáo trong giáo dục, thi cử, đào tạo quan lại, hình thành tầng lớp sĩ phu - trí thức, đồng thời phân tích quá trình suy tàn của Nho giáo từ cuối thế kỷ XIX khi thực dân Pháp xâm lược và du nhập các luồng tư tưởng mới phương Tây. Trên cơ sở đó, Vũ Khiêu và Đào Duy Anh đi đến nhận định rằng Nho giáo ở Việt Nam là một hiện tượng lịch sử - văn hóa có ảnh hưởng sâu rộng, vừa có giá trị trong việc hình thành nền tảng đạo đức truyền thống, vừa bộc lộ hạn chế khi xã hội chuyển sang thời kỳ hiện đại. Cuốn sách vì thế không chỉ là công trình khoa học lịch sử triết học mà còn góp phần gợi mở những suy ngẫm về việc kế thừa, phát huy giá trị tích cực của Nho giáo trong bối cảnh xây

dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam hiện nay.

Nguyễn Thị Thu Hòa (2003) “Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về “vị thế công bộc” của người cán bộ lãnh đạo và giá trị tham khảo trong công tác cán bộ hiện nay” [36].

Thứ nhất, chữ Tín là trung thành, tận tụy với nhân dân: bài viết, tác giả tập trung phân tích quan điểm của Hồ Chí Minh về “vị thế công bộc. Theo tác giả cán bộ với tư cách “người đầy tớ tận tâm, tận lực với dân thì sẽ được dân tin yêu, ủng hộ” [36]. Tiếp cận dưới góc độ quyền lực ở nước ta thì quyền lực thuộc về nhân dân, cán bộ là người không có quyền mà chỉ là người được dân thuê để thực thi quyền lực của nhân dân. Lương của cán bộ là nguồn thuế của nhân dân. Nhân dân có thể đề cử cán bộ, một khi cán bộ đó giữ được chữ Tín trước nhân dân và nhân dân cũng có thể bãi nhiệm một khi cán bộ để mất uy tín. Cán bộ phải tạo dựng niềm tin với nhân dân bằng cách tận tâm, tận lực vì nhân dân mà phục vụ dân.

Thứ hai, chữ Tín là yếu tố cốt lõi để cán bộ giữ được vị thế lãnh đạo nhân dân. Cán bộ muốn giữ được “vị thế” của mình trong lòng dân thì đội ngũ cán bộ phải được nhân dân tin yêu, đảm bảo uy tín của mình, có khả năng “thay mặt nhân dân thi hành quyền lực nhà nước phải yêu thương và trung thành tuyệt đối với Đảng và lợi ích dân tộc, không ngừng tạo dựng niềm tin, sự ủng hộ từ nhân dân” [36].

Thứ ba, chữ Tín là một trong những tiêu chí cốt lõi để đánh giá cán bộ. Mỗi một cán bộ phải đảm nhiệm một cương vị, nhiệm vụ nhất định trong hệ thống chính trị, ở cương vị nào, nhiệm vụ nào cũng phải giữ được chữ Tín, nghĩa là vừa là cán bộ nhưng cũng vừa là “người đầy tớ tận tâm, tận lực” [36] của nhân dân “thì sẽ được dân tin yêu, ủng hộ ... được Đảng và nhân dân giao phó... Như vậy, “vị thế công bộc” của cán bộ lãnh đạo được thể hiện ở việc luôn đặt quyền lợi của nhân dân lên trên hết, đó cũng là phương pháp, tiêu chí đánh giá năng lực của chính người cán bộ lãnh đạo” [36].

Thứ tư, tác giả cũng chỉ ra thực trạng những hạn chế đối với một bộ phận không nhỏ cán bộ hiện nay tha hóa về đạo đức thất tín với nhân dân “làm suy giảm nghiêm trọng niềm tin của nhân dân và xã hội” [36]. Theo tác giả, cán bộ muốn được dân tin, dân yêu thì phải “kiên định, khiêm tốn, minh bạch. Cụ thể, người lãnh đạo cần giữ lời hứa, thực hiện các cam kết, từ đó tạo niềm tin vững chắc cũng như sự tôn trọng từ nhân dân” [36].

Lê Quý Đức – Hoàng Chí Bảo (2007), Văn hóa đạo đức ở nước ta hiện nay – vấn đề và giải pháp, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.

Thứ nhất, Văn hóa đạo đức là sự kết hợp hài hòa giữa các giá trị truyền thống

tốt đẹp của dân tộc với những chuẩn mực đạo đức mới trong thời kỳ hội nhập và phát triển. Truyền thống của dân tộc Việt Nam là nhân nghĩa, đoàn kết, cần cù, hiếu học, trọng tình, trọng nghĩa vẫn được kế thừa và phát huy, trở thành nền tảng định hướng cho đời sống xã hội.

Thứ hai, các tác giả đã chỉ ra trong bối cảnh kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và toàn cầu hóa, các giá trị đạo đức mới như tinh thần trách nhiệm, tính minh bạch, liêm chính, tôn trọng pháp luật, tinh thần hợp tác và sáng tạo cũng ngày càng được đề cao.

Thứ ba các tác giả cũng chỉ ra một số hạn chế về văn hóa đạo đức ở nước ta cũng đang đối diện với nhiều thách thức, như sự xuống cấp của một bộ phận cán bộ, lối sống thực dụng, cá nhân chủ nghĩa, thiếu trách nhiệm xã hội. Điều đó đòi hỏi phải tăng cường giáo dục, bồi dưỡng và xây dựng chuẩn mực đạo đức phù hợp, bền vững trong xã hội.

Khuong Duy (2013) “Chữ Tín và lòng dân?” [15] Tác giả tập trung vào phân tích vấn đề chữ Tín với nhân dân và những câu hỏi đặt ra: cán bộ giữ chữ Tín trong lòng nhân dân hiện nay thế nào? Lòng tin của nhân dân vào đường lối chính sách ra sao? Những vấn đề xoay quanh chữ Tín của chính quyền rất đáng suy ngẫm trong giai đoạn hiện nay.

Thứ nhất, theo tác giả các cấp chính quyền cần một cái nhìn trong thực về thực trạng lòng tin trong dân. Năm 2012 ngành hải quan còn xây dựng “Tuyên ngôn phục vụ khách hàng” với các tiêu chí “chuyên nghiệp, minh bạch, hiệu quả”. Khi đọc đọc những dòng trên, người ta thấy được tất cả những yêu cầu cần thiết để có được lòng tin của doanh nghiệp và người dân. Đó là “nhiệt tình, tận tụy với công việc; thông thạo nghiệp vụ, xử lý công việc tuân thủ đúng quy trình, thủ tục quy định; văn minh lịch sự trong hoạt động và ứng xử.” [12]. Đối với các bệnh viện “suốt bao năm nay, gần như tất cả các bệnh viện từ trung ương tới địa phương đều treo cao khẩu hiệu “lương y như từ mẫu” [15]. Thực tế các bệnh viện có giữ được chữ Tín hay không? “chỉ tiếc rằng khi nhìn vào thực tiễn, có những nhiều điều tốt đẹp vẫn chỉ nằm trên văn bản” [15]. Tác giả chỉ ra “hải quan và y tế vẫn là hai trong số năm ngành có tỷ lệ tham nhũng nhiều nhất. Và chắc hẳn, việc nhóm ngành cảnh sát giao thông đứng đầu bảng xếp hạng tham nhũng, sẽ là một trở ngại đối với việc thực hiện mục tiêu “được nhân dân tin yêu”[15].

Thứ hai, sau khi phân tích thực trạng, tác giả thẳng thắn thừa nhận “sự “tin yêu” của người dân không dành cho những lời nói suông hay những chuẩn mực

“mười phân vẹn mười”[15]. Thực tế, muốn biết người dân có tin tưởng hay không thì phải “xuất phát từ thực tiễn”. Những vấn đề cán bộ làm ảnh hưởng đến chữ Tín mà “người dân đang hằng ngày chứng kiến không chỉ thách thức sự nghiêm minh của pháp luật mà còn đe dọa, làm xói mòn lòng tin của người dân vào chữ Tín mà các cấp, bộ, ngành trong bộ máy công quyền luôn treo cao” [15].

Thứ ba, tác giả đề cập đến thái độ của một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý đặc biệt là người đứng đầu “làm ảnh hưởng tới chữ Tín” [15]; tác giả cũng nhận thấy một thực tiễn là “những người có trách nhiệm trước sự suy giảm niềm tin của nhân dân. Từ trước tới nay, nhiều lãnh đạo thường có xu hướng xuê xoa, lấp liếm mỗi khi động chạm tới vấn đề này” [15].

Thứ tư, để tạo dựng niềm tin của nhân dân thì các cấp chính quyền cần phải thấy sự sụt giảm tín nhiệm của nhân dân đối với một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý “không nên được coi như một vấn đề nhạy cảm mà phải trở thành một sự cảnh báo”[15]. Do vậy các “cơ quan công quyền cần chấp nhận để từ đó sửa đổi và hoàn thiện cho phù hợp dưới sự giám sát của nhân dân” [15]. Không được phụ lại niềm tin của nhân dân, đặc biệt không được “trốn tránh thông qua những lời biện minh về "đại đa số nhân dân" mơ hồ hay bằng những con số đẹp mắt nhưng không trung thực” [15].

Nguyễn Thị Bích Ngọc (2014) “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng uy tín người cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay” [75]. Tạp chí Tuyên giáo.

Tác giả phân tích một số nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng uy tín người cán bộ lãnh đạo, quản lý, đồng thời chỉ ra thực trạng uy tín của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam dưới góc độ sau:

Thứ nhất, cán bộ là những công dân ưu tú, có vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp xây dựng đất nước thời kỳ quá độ đi lên chủ nghĩa xã hội. Do vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ tốt thì mọi công việc sẽ tiến triển tốt. Cán bộ không giữ được chữ Tín, tha hóa về đạo đức thì hỏng việc. Bởi vậy, yêu cầu bắt buộc đối với cán bộ phải là người biết giữ chữ Tín, đủ đức, đủ tài, có uy tín trước dân. Người cán bộ có uy tín là người được dân tin, dân phục, dân yêu. Do đó, người cán bộ nào “không được dân tin, dân phục, dân yêu thì chưa xứng đáng” [75]. Người cán bộ biết giữ chữ Tín, tạo được uy tín trước dân là người có đạo đức cách mạng. “Chính vì thế, chữ Tín theo quan niệm này không phải chỉ là sự thuyết phục bằng lời nói, việc làm để cho mọi người tin ở mình, mà điều quan trọng hơn là phải nói cái gì, làm như thế nào để gây dựng và giữ được niềm tin” [75].

Thứ hai, người cán bộ phải giữ chữ Tín và luôn đặt lợi ích của nhân dân lên

trên hết, trước hết. Trong thi hành công vụ cán bộ phải biết “Việc gì có lợi cho dân phải hết sức làm, việc gì có hại cho dân phải hết sức tránh” và “muốn được dân yêu, muốn được lòng dân, trước hết phải yêu dân, phải đặt quyền lợi của dân trên hết thảy, phải có một tinh thần chí công vô tư” [75, tr. 47 -48]. Cho nên, muốn đánh giá đúng cán bộ phải lấy việc thực hiện chữ Tín và hiệu quả công việc là tiêu chí cơ bản, thước đo chủ yếu, vấn đề buộc đặt ra với người cán bộ là “phải biết xây dựng và củng cố uy tín công tác của mình; được quần chúng tin cậy, thừa nhận, là người biết tập hợp quần chúng, tổ chức các hoạt động và các phong trào quần chúng” [75].

Thứ ba, về phương pháp xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ. Trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ biết giữ chữ Tín có đủ đức, đủ tài thì cần “phải mạnh dạn tự phê bình và phê bình” [85] để đội ngũ này ngày càng tốt hơn có uy tín trước nhân dân. Uy tín của người lãnh đạo là ở chỗ mạnh dạn thực hiện tự phê bình và phê bình, biết học hỏi quần chúng, sửa chữa khuyết điểm, để đưa công việc ngày càng tiến bộ chứ không phải ở chỗ giấu diếm khuyết điểm và e sợ quần chúng phê bình. Trong quan hệ với nhân dân tuyệt đối không được để mất chữ Tín, phải biết khiêm tốn, cầu thị, “không phải ta cứ viết lên trán chữ “cộng sản” mà ta được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách, đạo đức. Muốn hướng dẫn nhân dân, mình phải làm mực thước cho người ta bắt chước” [60. Tr. 552]. Uy tín của người cán bộ không phải từ trên trời rơi xuống một cách tự nhiên mà được hình thành trong quá trình rèn luyện thực hiện chữ Tín, tu dưỡng đạo đức, “năng lực và khả năng thu phục nhân tâm, xây dựng lòng tin với quần chúng nhân dân của người cán bộ lãnh đạo” [85].

Tất cả những công trình trên luận giải sâu sắc về vấn đề giữ chữ Tín của đội ngũ cán bộ đã chỉ ra được phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ đảm bảo được uy tín trước Đảng, Nhà nước, nhân dân.

Từ phân tích trên cho thấy chữ Tín đóng vai trò quan trọng trong “Ngũ luân” không tách khỏi “Ngũ luân”. Đối với năm mối quan hệ của ngũ luân, mỗi quan hệ nào cũng phải thực hiện tín. Như vậy thực hiện tín là cơ sở để xây dựng gia đình và xã hội tốt đẹp.

Đặng Thái Bình, Hoàng Thị Bích Toàn, Nguyễn Thị Hồng Hiền (2021) “Vận dụng phạm trù chữ Tín trong Nho giáo vào hoạt động sản xuất kinh doanh ở Việt Nam hiện nay”[2]. NXB Khoa học và kỹ thuật.

Thứ nhất, tác giả khái quát những nội dung cơ bản về chữ Tín trong nho giáo đặc biệt là nho giáo tiên Tần. Theo tập thể tác giả Tín không chỉ là giữ lời hứa, mà

còn là sự thành thật, đáng tin cậy trong mọi mối quan hệ; Tín là nền tảng để xây dựng niềm tin giữa người với người, giữa cá nhân với cộng đồng và quốc gia. Ở cấp độ cá nhân, Tín giúp con người rèn luyện đạo đức, sống chân thành, trung thực, không dối trá hay lừa lọc. Trong các mối quan hệ xã hội Tín trở thành chuẩn mực để duy trì sự ổn định, bởi một xã hội mà con người không giữ chữ Tín thì quan hệ sẽ rạn nứt, pháp luật khó vận hành và đạo lý khó tồn tại. Việc giữ chữ Tín không chỉ dừng lại ở quan hệ cá nhân, mà còn là nền tảng xây dựng niềm tin chính trị, đạo đức và văn hóa, kinh doanh góp phần duy trì sự hòa hợp và ổn định của cộng đồng.

Thứ hai, tập thể tác giả còn đề cập đến việc vận dụng chữ Tín vào hoạt động sản xuất kinh doanh. Theo các tác giả chữ Tín được xem là nguyên tắc vàng, là nền tảng để doanh nghiệp tồn tại và phát triển bền vững. Chữ Tín thể hiện ở việc giữ lời hứa với khách hàng, đối tác, người lao động và xã hội. Một doanh nghiệp biết giữ chữ Tín sẽ đảm bảo chất lượng sản phẩm, giao hàng đúng hạn, thực hiện đầy đủ các cam kết về dịch vụ, đồng thời minh bạch trong tài chính và cạnh tranh lành mạnh. Chữ Tín còn là cầu nối để xây dựng niềm tin của khách hàng, tạo uy tín thương hiệu và mở rộng thị trường. Trong bối cảnh kinh tế thị trường với sự cạnh tranh gay gắt, chữ Tín trở thành lợi thế cạnh tranh vô hình, quyết định đến sự gắn bó lâu dài của khách hàng và sự hợp tác bền vững với đối tác. Ngược lại, nếu doanh nghiệp vì lợi nhuận trước mắt mà đánh mất chữ Tín, cung cấp hàng kém chất lượng, lừa dối khách hàng, thì sớm muộn cũng đánh mất thị phần và niềm tin xã hội. Như vậy, trong sản xuất kinh doanh, chữ Tín không chỉ là đạo đức nghề nghiệp mà còn là chiến lược phát triển lâu dài, bảo đảm cho sự thịnh vượng và uy tín của doanh nghiệp.

Đỗ Thị Thanh Mai (2023). “Đánh giá đúng cán bộ để dân tin, dân phục, dân yêu” [46]. Tác giả tập trung làm rõ nội dung sau:

Thứ nhất, chữ Tín là yếu tố cơ bản của người cán bộ. Bài viết, tác giả phân tích cán bộ giữ được chữ Tín, chỉ có giữ được chữ Tín mới “làm cho dân tin - dân phục - dân yêu” [46]. Do vậy trong công tác cán bộ phải “củng cố niềm tin của cán bộ vào công tác tổ chức”, công tác tổ chức phải giữ được chữ Tín, phải tuyển dụng đúng người, đúng việc, đủ năng lực, xứng đáng với vị trí mà cán bộ đảm nhiệm, như thế cán bộ mới tin vào tổ chức “có thêm động lực cống hiến, đóng góp tích cực cho tổ chức”[46].

Thứ hai, chữ Tín là tiêu chí để nhận xét, đánh giá cán bộ. Trong công tác tác cán bộ, đánh giá cán bộ về mức độ giữ chữ Tín trước Đảng, Nhà nước, nhân dân thì phải có đủ thông tin. Theo tác giả muốn biết được cán bộ có giữ được chữ Tín hay

không thì những người làm công tác cán bộ phải có quan điểm toàn diện, nghĩa là phải biết nhiều mối quan hệ, “có nhiều người trực tiếp có quan hệ với cán bộ đánh giá thì thông tin càng nhiều chiều và khách quan” [46], có nghĩa là đánh giá cán bộ phải dựa vào đa số, cán bộ tạo dựng niềm tin của mình vào đa số, được đa số ủng hộ, đây cũng là tiêu chí khách quan về cán bộ. Muốn lựa chọn cán bộ cũng phải dựa vào chữ Tín, dựa vào chữ Tín là dựa vào những việc làm thiết thực của cán bộ với nhân dân, chữ Tín là cơ sở xây dựng uy tín. Muốn giảm bớt được những sai lầm trong công tác cán bộ phải dựa vào chữ Tín thì khâu đánh giá cán bộ mới chính xác.

1.2. Các công trình nghiên cứu về thực hành chữ Tín trong xây dựng đạo đức cho đội ngũ cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Nhiều tác giả (2020) “Nâng cao vai trò, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên và người đứng đầu theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” [73]. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia sự thật.

Phần thứ nhất: Cuốn sách tập hợp nhiều bài viết tập trung phân tích những lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh về nâng cao vai trò, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên và người đứng đầu.

Theo các tác giả xây dựng chữ Tín nâng cao đạo đức cán bộ thì mỗi cán bộ, đảng viên với tư cách là người lãnh đạo quần chúng nhân dân làm cách mạng thì trước hết phải làm gương. Người cán bộ cách mạng muốn lãnh đạo được nhân dân làm cách mạng thì trước tiên phải giữ chữ Tín, làm gương trước quần chúng về tư tưởng, đạo đức, lối sống. “Nêu gương”, “làm gương” là yêu cầu quan trọng hàng đầu để củng cố niềm tin của nhân dân, nêu gương trong việc giữ chữ Tín không phải bằng lời nói mà bằng việc làm thiết thực. “Một trăm bài diễn thuyết hay không bằng một tấm gương sống” [58, tr.263-552.]. Người cán bộ, đảng viên phải là người tiên phong, gương mẫu trong việc giữ chữ Tín, chỉ có tiên phong, gương mẫu bằng những việc làm cụ thể thì quần chúng mới mến phục, khi được quần chúng nhân dân mến phục thì quần chúng nhân dân mới ủng hộ hết lòng. “Trước mặt quần chúng, không phải ta cứ viết lên trán chữ “cộng sản” mà ta được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách, đạo đức.” [61. Tr. 552].

Đối với cán bộ, đảng viên, đặc biệt là cán bộ cấp cao là đội ngũ tiên phong cần nêu gương trong việc giữ chữ Tín. Muốn được nhân dân tin yêu thì đối với mình phải nghiêm khắc, biết liêm sỉ, biết tự kỷ luật mình mỗi khi làm sai, đối với người phải nhân ái, bao dung và đối với việc phải tận tụy, phải làm mực thước cho quần chúng noi theo, phải thật sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư, “nói đi đôi với làm”. Đối với đội

ngũ cán bộ cấp chiến lược lại càng phải gương mẫu về giữ lời hứa, “phải luôn luôn gương mẫu về mọi mặt, phải nêu gương sáng về đạo đức cách mạng: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”, “nếu chúng ta làm gương mẫu và biết lãnh đạo thì bất cứ công việc gì, khó khăn đến đâu cũng nhất định làm được” [60, tr.223].

Để giữ trọn niềm tin với nhân dân thì phải biết nghe dân, tiếp thu những ý kiến của nhân dân, kế thừa những giá trị tốt đẹp của dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại, bổ sung, phát triển và hoàn thiện lý luận về phương pháp, hết sức mẫu mực và tự nhiên trong suốt cả cuộc đời hoạt động cách mạng.

Phần thứ hai: Học tập tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về vai trò, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên và người đứng đầu.

Với tầm nhìn chiến lược Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm chỉ ra vai trò, tầm quan trọng của việc giữ chữ Tín. Theo Người điều kiện tiên quyết để làm cán bộ phải được dân tin, muốn được nhân dân tin yêu thì phải giữ đạo đức cách mạng, đạo đức cách mạng là chìa khóa để xây dựng chữ Tín trong lòng nhân dân. Do vậy, “Mọi việc thành hay là bại, chủ chốt là do cán bộ có thâm nhuần đạo đức cách mạng, hay là không” [63, tr.354].

Xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ chính là xây dựng nền tảng đạo đức của Đảng. Xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ phải bắt đầu từ xây dựng đạo đức của niềm tin. Công việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ “phải có ý định rõ ràng như nhà kiến trúc” [71, tr.665], tức là phải đặt “viên gạch” của niềm tin trong lòng nhân dân thành một hệ thống và có những quan điểm rõ ràng về các tiêu chí, chuẩn mực người cán bộ, đảng viên. Việc xác định các tiêu chí về chuẩn mực đạo đức cách mạng là vấn đề đặc biệt quan trọng; bởi vì, đó chính là quá trình hiện thực hóa hình mẫu con người đại diện cho nhân dân, cho lý tưởng cộng sản, cho chế độ xã hội chủ nghĩa mà Đảng ta đã lựa chọn và từng bước hoàn thiện nó. Người cán bộ muốn tạo dựng được niềm tin trong lòng nhân dân thì lúc nào cũng phải chăm chăm vào chữ Tín, tức là phải thực hiện “5 điều: Trí - Tín - Nhân - Dũng - Liêm” [61, tr.259]; phải có trí tuệ, giữ đúng lời hứa, lời nói phải đi đôi với việc làm cụ thể; phải có tình yêu thương con người; phải dũng cảm trong chiến đấu cũng như trong thi hành công vụ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, phải biết liêm sỉ không được tư hào cái kim, sợi chỉ của nhân dân.

Bản lĩnh của người cán bộ cách mạng giữ chữ Tín là “dám nghĩ” có những tư duy mang tính đột phá, không được bằng lòng, tự mãn với những cái đã có, luôn trăn trở về lời hứa của mình trước dân, biết tìm ra cái mới, phương pháp mới, làm

việc có hiệu quả. “Dám nói” nói ra những sự thật trước dân, dám nói ở đây không phải là mạnh mẽ nói những điều “cuồng ngôn, loạn ngữ”, phát ngôn vô căn cứ đi ngược lại đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước mà là nói đúng, nói trúng, nói thẳng, giữ được chữ Tín, nói đi đôi với làm, nói ít làm nhiều. “Dám làm” là làm những việc chính đáng phục vụ lợi ích của nhân dân, làm để được dân tin, trong hoạt động thực tiễn khi phân tích việc gì phù hợp với quy luật khách quan, chỉ được ra tính tất yếu thì phải quyết đoán làm ngay, thực hiện ngay, không trăn trở để mất cơ hội. Khi thực hiện công việc không sợ rèm pha, thị phi. “Dám chịu trách nhiệm” là người cán bộ, đảng viên đã làm thì khó tránh những sai lầm, nhưng khi mắc sai lầm thì phải có lòng tự trọng, danh dự, mỗi khi mắc khuyết điểm phải dám nhận trách nhiệm, không đổ lỗi cho cấp dưới như thế mới giữ được chữ Tín trước nhân dân. Giữ chữ Tín là phải biết tự phê bình và phê bình của Đảng, đặc biệt, là “dám đương đầu, dám đột phá”, đây là vấn đề mới, vấn đề khó, nhất là trong điều kiện hệ thống pháp luật của nước ta chưa được hoàn thiện, thiếu đồng bộ, thậm chí có chồng chéo, chưa cập nhật với những vấn đề mới nảy sinh của đời sống xã hội. Người cán bộ muốn giữ trọn niềm tin với nhân dân là phải làm được việc trước dân, làm cho dân phát triển về mọi mặt. Bởi vì, trước khi làm cán bộ phải hứa trước dân hoàn thành nhiệm vụ nhân dân giao, thực hiện tốt lời hứa của mình chính là thực hiện được chữ Tín trước nhân dân.

Các tác giả trên đã đưa ra nhiều giải pháp để xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ nhằm nâng cao uy tín của Đảng, Nhà nước trước nhân dân, đây cũng là những tài liệu quý để tác giả luận án kế thừa. Tuy nhiên cho đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu về “Chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay”. Đây cũng là vấn đề để tác giả luận án tiếp tục khai thác trong quá trình triển khai luận án của mình.

Trần Công Huyền (2021) “Lời hứa và niềm tin” [40] đăng trên Tạp chí điện tử Xây dựng Đảng.

Tác giả đề cập đến vấn đề giữ chữ Tín trước nhân dân của các cử chỉ, các cán bộ công chức viên chức. Theo tác giả, “lời hứa rất thiêng liêng, trang trọng khi nhận một trọng trách, một sứ mệnh được nhân dân tin tưởng trao gửi” [40] thì phải thực hiện lời hứa của mình. Một cán bộ công chức, viên chức có trách nhiệm thì là người có “lòng tự trọng cao, có nhân cách tốt, trước khi đưa ra lời hứa thường cân nhắc rất kỹ” [40]. Theo tác giả: “giữ chữ Tín là phẩm chất cao quý trong đời sống xã hội. Việc bội tín không chỉ làm xấu bản thân mà còn gây tác hại đối với người khác...

Chữ Tín trở thành phạm trù đạo đức trong quan hệ ứng xử” [40]. Cho dù là ai, ở cương vị nào “đã hứa với nhân dân những gì thì phải làm cho kỳ được”. Khi cán bộ đưa ra một lời hứa mà được thực hiện nghiêm túc thì sẽ nhận lại một niềm tin, hy vọng, “niềm tin ấy sẽ được nhân lên nếu nó được thực hiện trọn vẹn. Ngược lại, một khi niềm tin đã mất thì rất khó tạo dựng lại” [40] Từ cách phân tích về chữ Tín, tác giả phân tích thực trạng vấn đề giữ chữ Tín, thực hiện lời hứa từ khi thành lập nước đến nay dưới những quan điểm sau:

Thứ nhất, tác giả chỉ ra những lời hứa vô giá trong lịch sử. Khi Chủ tịch Hồ Chí Minh sang Pháp ký hiệp định sơ bộ ngày 6/3/1946 và tạm ước 14/9/1946, lúc này ở trong nhân dân có nhiều lời đàm tiếu, để trấn an lòng dân Chủ tịch Hồ Chí Minh nói với nhân dân “Tôi xin hứa với đồng bào rằng Hồ Chí Minh không phải là người bán nước” [40] và kết quả của lời hứa ấy là việc làm của Bác làm cho nước nhà được độc lập, nhân dân được ấm no, tự do, hạnh phúc. Để thực hiện lời hứa ấy cả “cuộc đời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã cùng Đảng lãnh đạo nhân dân thực hiện bằng được lời hứa quyết tâm đấu tranh thống nhất đất nước, Bắc Nam liền một dải, toàn dân đoàn kết, cùng nhau bảo vệ độc lập, tự do của Tổ quốc” [40]. Đây chính là chữ Tín của lòng dân mà Hồ Chí Minh đã xây dựng dựng bằng những việc làm thiết thực của mình.

Thứ hai, trên cơ sở phân tích tấm gương đạo đức của Hồ Chí Minh tác giả cũng chỉ ra một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý không thực hiện lời hứa trước Đảng, Nhà nước và nhân dân tại “kỳ Quốc hội khóa XIV đã phải thực hiện nghiêm túc quyền bãi miễn, quyền cho thôi, quyền không công nhận và quyền đình chỉ tư cách đại biểu Quốc hội với 6 đại biểu (không công nhận tư cách đại biểu Quốc hội đối với ông Trịnh Xuân Thanh, bà Nguyễn Thị Nguyệt Hường; bãi miễn tư cách đại biểu đối với ông Phạm Phú Quốc; đình chỉ tư cách đại biểu ông Đinh La Thăng, ông Nguyễn Quốc Khánh; cho thôi đại biểu Quốc hội đối với ông Võ Kim Cự” [40].

Từ phân tích trên tác giả đưa ra quan điểm: muốn xây dựng đội ngũ cán bộ giữ chữ Tín thì phải “giám sát gắn liền với trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên là hai mặt của một vấn đề có tính nguyên tắc, bảo đảm cho hiệu quả thực thi công vụ của công bộc trước nhân dân” [40].

Các tác giả trên đều tập trung phân tích thực trạng xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ, đồng thời chỉ ra những hạn chế cần phải khắc phục đối với những tình trạng vi phạm chữ Tín của một bộ phận cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

Giang Nguyễn (2022) “Giữ lời hứa” [76]. Tác giả bài viết khái quát về tư tưởng

Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng, trong nội dung này đề cập đến vấn đề cán bộ phải giữ chữ Tín trước nhân dân. Là người cán bộ của dân phải được dân tin, dân yêu, muốn được dân tin thì trước hết phải giữ chữ Tín, mỗi lời nói phải đi đôi với việc làm, phải giữ lời hứa, đã hứa điều gì với nhân dân phải thực hiện bằng được.

Thứ nhất, làm cán bộ phải giữ chữ Tín “biết làm cho dân tin, dân phục, dân yêu thì việc gì cũng mỹ mãn” [76]. Cán bộ là do dân bầu ra, dân giao quyền lực và thực thi quyền lực của dân, đem lại lợi ích cho nhân dân. Do vậy, trong thi hành công vụ phải giữ chữ Tín, “giữ chữ Tín với bản thân, sau đó là với người khác. Cán bộ càng phải chú ý việc giữ lời hứa, giữ chữ Tín với nhân dân. Đã nói là làm và phải được bảo đảm từ việc nhỏ nhất, chứ đừng hứa suông rồi không thực hiện. Đây chính là cách thể hiện sự coi trọng, đề cao lòng tin của người khác với bản thân mình, đồng thời, thể hiện rõ ý thức, trách nhiệm của bản thân trong công việc cũng như các mối quan hệ xã hội” [76]

Thứ hai, cán bộ được dân tin thì mới hoàn thành nhiệm vụ của mình, đánh mất niềm tin của nhân dân không chỉ đánh mất uy tín, danh dự của bản thân mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến Đảng và Nhà nước. Là cán bộ phải nhận thức sâu sắc “niềm tin của nhân dân với hệ thống chính trị là vô cùng quan trọng” [76]. Dân là người chèo thuyền cũng là người lật thuyền, dân xây dựng lên hệ thống chính quyền, dân cũng có quyền loại bỏ hệ thống chính quyền ấy nếu hệ thống ấy để mất uy tín trước dân. Do vậy, mỗi cán bộ phải “củng cố lòng tin, sự gắn bó của nhân dân với Đảng, Nhà nước, chế độ xã hội chủ nghĩa” [76]. Sức mạnh của hệ thống chính trị chính là niềm tin của dân, “củng cố niềm tin của nhân dân chính là điều kiện để tăng cường sức mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng, giúp Đảng vượt qua mọi khó khăn, thử thách, thực hiện thành công nhiệm vụ xây dựng, phát triển đất nước” [86]. Những cán bộ với tư cách là người đứng đầu, trước khi nhậm chức bao giờ cũng đưa ra lời hứa, lời tuyên thệ của mình. Không thực hiện đầy đủ lời hứa là không thực hiện đầy đủ chữ Tín trước nhân dân. Để xứng đáng với sự kỳ vọng của Đảng, sự tin tưởng của nhân dân thì mỗi cán bộ, đảng viên phải thực hiện đúng lời hứa của mình.

Nguyễn Phú Trọng (2023) “Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh” [93]. NXB Chính trị Quốc gia – Sự Thật.

Tác phẩm tập hợp những bài viết, bài phát biểu, của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhằm chỉ đạo xuyên suốt quá trình lãnh đạo công cuộc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ở nước ta trong nhiều năm qua.

Thứ nhất, nội dung của tác phẩm tập trung vào đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng, vừa cấp bách, vừa mang tính chiến lược lâu dài, có ý nghĩa sống còn đối với Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa.

Thứ hai, làm rõ tư tưởng chỉ đạo nhất quán của Đảng ta là phải “kiên quyết, kiên trì, liên tục, không ngừng nghỉ”, không có “vùng cấm”, không có “ngoại lệ”, bất kể người đó là ai, từ đó tạo bước chuyển căn bản trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị.

Thứ ba, chỉ ra những kết quả nổi bật của công cuộc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong thời gian qua, tác phẩm cũng phân tích nguyên nhân của tình trạng tham nhũng, chỉ ra những hạn chế, yếu kém về cơ chế, chính sách, công tác cán bộ và kỷ luật, kỷ cương.

Thứ tư, tác phẩm khẳng định công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực phải được tiến hành đồng bộ với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; gắn liền với việc phát huy dân chủ, công khai, minh bạch, tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, đồng thời phải dựa vào sức mạnh của cả hệ thống chính trị và sự ủng hộ, giám sát của nhân dân.

Tác phẩm không chỉ thể hiện quyết tâm chính trị sắt đá mà còn truyền cảm hứng và niềm tin cho toàn xã hội trong công cuộc đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực. Vì thế, tác phẩm vừa là tài liệu lý luận quan trọng góp phần bổ sung, phát triển nhận thức về xây dựng Đảng, vừa là cẩm nang thực tiễn định hướng cho hành động, góp phần xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hệ thống chính trị Việt Nam ngày càng trong sạch, vững mạnh, củng cố niềm tin của nhân dân vào Đảng và chế độ.

Thái Hà - Hồng Vĩnh (2023) “Đề cao trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực” [29].

Thứ nhất, tác giả tập trung vào phân tích vấn đề nêu gương của cán bộ trong công tác phòng chống tham nhũng. Muốn chống được tham nhũng thì phải xây dựng người đứng đầu biết giữ chữ Tín, thực hiện chữ Tín trong mọi mối quan hệ. “Đề cao trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu, để phòng, chống tham nhũng, tiêu cực có hiệu quả, góp phần siết chặt kỷ luật, kỷ cương của Đảng, tạo niềm tin của nhân dân đối với Đảng là một trong những việc cần làm hết sức cần thiết trong giai đoạn hiện nay” [29].

Thứ hai, tác giả đề cập đến vai trò giữ chữ Tín của cán bộ, đảng viên trong công tác phòng chống tham nhũng. Theo tác giả cán bộ, đảng viên phải giữ được

chữ Tín, tức là phải thực hiện hiện đúng các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước, “mỗi cán bộ, đảng viên trong toàn hệ thống chính trị phải thường xuyên tự soi, tự sửa, thực hành nêu gương, phát huy vai trò, trách nhiệm nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu, trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực”[29].

Nguyễn Thị Thanh (2024) “Đổi mới công tác quy hoạch và chuẩn bị nguồn cán bộ ứng cử Đại biểu Quốc hội khóa XVI” [89]

Thứ nhất, công tác quy hoạch cán bộ phải thực hiện khoa học, lựa chọn những người giữ chữ Tín, được Đảng, Nhà nước và nhân dân tin yêu. Do vậy muốn làm tốt công tác quy hoạch cán bộ cần phải “tạo điều kiện để các cơ quan chủ động tìm kiếm, lựa chọn nhân sự thật sự có trình độ, tâm huyết, khả năng, uy tín và triển vọng giới thiệu quy hoạch cho nhiệm kỳ Quốc hội khóa XVI” [89].

Thứ hai, theo tác giả công tác quy hoạch cán bộ phải lựa chọn những cán bộ giữ được chữ Tín nghĩa là thực hiện được lời hứa trước Đảng, Nhà nước và nhân dân “trên tinh thần luôn giữ đúng kỷ luật, kỷ cương, bảo đảm chặt chẽ, cẩn trọng, đồng thời luôn sáng tạo, đổi mới trong lãnh đạo, chỉ đạo, vừa đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, vừa phát huy được trách nhiệm của từng cơ quan, tổ chức, cá nhân trong quá trình thực hiện” [89].

1.3. Các công trình nghiên cứu về quan điểm và giải pháp thực hành chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Vũ Văn Phúc (2013) “Một số giải pháp phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, đảng viên hiện nay”, Phòng, chống “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong cán bộ, đảng viên hiện nay [85] NXB. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

Tác phẩm đề cập một cách tương đối toàn diện, sâu sắc những biện pháp cấp thiết nhằm ngăn chặn và đẩy lùi tình trạng suy thoái về đạo đức của một bộ phận cán bộ, đây là một nguy cơ lớn đối với sự tồn vong của Đảng.

Thứ nhất, tác phẩm tập trung làm rõ giải pháp tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng để nâng cao bản lĩnh, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Đây là biện pháp gốc rễ, giúp cán bộ, đảng viên có khả năng nhận diện, phản bác quan điểm sai trái, không dao động trước những cám dỗ vật chất và tác động tiêu cực từ bên ngoài.

Thứ hai, tác phẩm đề xuất giải pháp đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, coi đây là phương thức rèn luyện thường xuyên, bền bỉ nhằm xây dựng phẩm chất “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”, hình thành phong cách nêu gương, nói đi đôi với làm, gần dân, trọng dân.

Thứ ba, tác phẩm đề xuất giải pháp cần hoàn thiện cơ chế, chính sách và pháp luật, trong đó nhấn mạnh phải gắn xây dựng, hoàn thiện thể chế kinh tế - xã hội với việc phòng ngừa, chống lợi ích nhóm, tham nhũng, tiêu cực. Cùng với đó, cần xây dựng hệ thống quy định rõ ràng về trách nhiệm, quyền hạn của từng chức vụ, từng cơ quan, đơn vị, bảo đảm minh bạch trong quản lý, điều hành, tránh sơ hở để nảy sinh tiêu cực.

Thứ tư, tác phẩm đặc biệt coi trọng giải pháp tăng cường kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng, thực hiện nghiêm nguyên tắc “mọi quyền lực đều phải được kiểm soát bằng cơ chế, ràng buộc bằng trách nhiệm”. Việc xử lý cán bộ, đảng viên vi phạm phải được tiến hành công minh, khách quan, “không có vùng cấm, không có ngoại lệ”, qua đó tạo niềm tin trong nhân dân, đồng thời cảnh tỉnh, răn đe những người có biểu hiện suy thoái.

Song song với công tác kiểm tra, giám sát, tác phẩm nhấn mạnh giải pháp phát huy vai trò nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu. Bởi lẽ, người đứng đầu giữ vị trí then chốt, nếu nêu cao trách nhiệm, tận tụy, liêm chính thì sẽ lan tỏa tinh thần tích cực trong tập thể; ngược lại, nếu buông lỏng, vi phạm thì dễ kéo theo sự tha hóa trong cả bộ máy. Ngoài ra, tác phẩm còn đề cập giải pháp phát huy sức mạnh tổng hợp của hệ thống chính trị và nhân dân. Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể giám sát, nhân dân tham gia kiểm tra là phương thức hiệu quả để tạo thành cơ chế giám sát đa chiều, ngăn chặn suy thoái từ sớm, từ xa.

Thứ năm, tác phẩm chỉ rõ phải kết hợp giữa “xây” và “chống”, trong đó xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín là yếu tố quyết định lâu dài; còn chống suy thoái, tiêu cực là nhiệm vụ cấp bách, thường xuyên. Xây dựng đi đôi với chống, tích cực phòng ngừa để giảm thiểu xử lý, nhưng khi phát hiện vi phạm thì phải kiên quyết đấu tranh, xử lý nghiêm minh. Như vậy, những giải pháp mà tác phẩm đề xuất vừa mang tính lý luận chặt chẽ, vừa gắn bó mật thiết với thực tiễn xây dựng, chỉnh đốn Đảng ở nước ta hiện nay. Đây chính là định hướng quan trọng nhằm làm trong sạch đội ngũ cán bộ, củng cố niềm tin của nhân dân vào Đảng, tạo nền tảng để đất nước phát triển bền vững trên con đường đi lên chủ nghĩa xã hội.

Đỗ Anh Vinh (2018) đề tài luận án Tiến sĩ “Rèn luyện đạo đức cách mạng của cán bộ Hậu cần Quân đội” [103].

Thứ nhất đề tài phân tích những vấn đề lý luận về đạo đức cán bộ đặc biệt là cán bộ ngành hậu cần, đây là ngành quản lý kinh tế qua đó chỉ ra thực trạng cán bộ ngành hậu cần trong quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao đạo đức cho cán bộ ngành hậu cần trong quân đội nhân dân Việt Nam.

Thứ hai, theo tác giả phải “xác định chuẩn mực đạo đức của cán bộ hậu cần hiện nay” [103. tr.121]. Muốn nâng cao đạo đức cho cán bộ ngành hậu cần trong

quân đội thì phải xây dựng chữ Tín cho đội ngũ này để đảm bảo uy tín trước Đảng, Nhà nước và nhân dân.

nội dung phương thức rèn luyện đạo đức cách mạng, đẩy mạnh học tập làm theo tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” [103, tr. 129]. Làm cán bộ phải biết “liêm sĩ” để ngành hậu cần trong quân đội luôn được trong sáng, trung thực luôn sẵn Thứ ba, muốn xây dựng được chữ Tín cho cán bộ ngành hậu cần thì phải “đổi mới sàng chiến đấu trong mọi tình huống khi đối diện với kẻ thù.

Thứ tư, để đội ngũ cán bộ hậu cần luôn giữ được chữ Tín trước quân đội thì bản thân mỗi cán bộ cần phải luôn nêu cao tinh thần tự giác, tự rèn luyện đạo đức, trung thực trong việc quản lý các thiết bị quân trang, quân dụng đảm bảo sức mạnh cho quân đội.

Cao Văn Thống, Vũ Trọng Lâm (2020) “Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới” [91] Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

Cuốn sách phân tích một cách hệ thống các quan điểm của các nhà kinh điển về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, đồng thời làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam đối với lĩnh vực này; chỉ ra thực trạng tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của đội ngũ cán bộ và vai trò của công tác cán bộ trong việc lựa chọn cán bộ giữ cương vị chủ chốt biết giữ chữ tín, đảm bảo uy tín đặc biệt là người đứng đầu ở nước ta, kể từ khi tiến hành công cuộc đổi mới đến nay; phân tích những mặt mạnh, mặt yếu của đội ngũ cán bộ và từng khâu trong công tác cán bộ, chỉ ra nguyên nhân khách quan, chủ quan của tình trạng đó. Trên cơ sở đó, các tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ Việt Nam đủ năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu của giai đoạn cách mạng mới.

Theo tác giả muốn nâng cao chất lượng cán bộ và công tác cán bộ thì cần thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng và thực hiện các chức danh, tiêu chuẩn cán bộ của từng cơ quan, đơn vị. Rà soát chức năng, nhiệm vụ và cụ thể hóa các đầu công việc của từng cơ quan, thuộc bộ, ngành, địa phương, xây dựng các tiêu chuẩn, vị trí công tác, vị trí việc làm. Từ đó làm cơ sở để bố trí, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ cho phù hợp với điều kiện cụ thể.

Thứ hai, đối với công tác bổ nhiệm cán bộ cần có bộ tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của cán bộ và đưa những cán bộ có uy tín vào diện quy hoạch, sau khi quy hoạch thông qua thi tuyển vào vị trí đứng đầu và phải tiếp tục cải tiến, nâng cao chất lượng công tác đánh giá, phân loại về thi đua đối với cán bộ, công

chức, viên chức hằng năm. Công tác đánh giá cán bộ không chỉ dừng lại ở chức danh tiêu chuẩn cán bộ, mà cần xem xét cả hệ thống chỉ tiêu đánh giá trên một số nội dung cơ bản, như số lượng công việc, chất lượng và hiệu quả công việc.

Thứ ba, muốn xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ thì phải đánh giá cán bộ theo 4 tiêu chuẩn với thứ tự lần lượt là: đạo đức; năng lực; nhiệt tình công tác; chất lượng, hiệu quả công tác. Hình thức đánh giá: đánh giá thường xuyên và đánh giá thông qua khảo sát. Gắn việc triển khai chiến lược cán bộ với việc thực hiện tốt cuộc vận động “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” để nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, các tổ chức cơ sở đảng và tổ chức chính trị - xã hội về công tác cán bộ, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát đối với công tác cán bộ; nâng cao ý chí khắc phục khó khăn, vươn lên trong công tác, khuyến khích ý thức tự học, tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ trẻ.

1.4. Những vấn đề tác giả luận án tiếp tục thực hiện

Thứ nhất, làm rõ những vấn đề lý luận về chữ Tín trong Nho giáo và chữ tín của các nhà nho Việt Nam.

Thứ hai, làm rõ những nội dung về chữ Tín trong tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với xây dựng đạo đức cho đội ngũ cán bộ hiện nay.

Thứ ba, làm rõ những nhân tố tác động đến chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

Thứ tư, phân tích thực trạng chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay, đặc biệt chỉ ra thực trạng của những thành công và thực trạng của những hạn chế đối với vấn đề này.

Thứ năm, từ phân tích thực trạng chỉ ra nguyên nhân của những thực trạng chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

Thứ sáu, phân tích những vấn đề đặt ra đối với chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

Thứ bảy, đưa ra quan điểm về chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

Thứ tám, đề xuất một số nhóm giải pháp nhằm xây dựng chữ Tín cho đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay, đặc biệt đưa ra bốn nhóm giải pháp; một là nhóm giải pháp dành cho Đảng, Nhà Nước; hai là, nhóm giải pháp dành cho nhân dân; ba là nhóm giải pháp dành cho các tổ chức đoàn thể; bốn là nhóm giải pháp dành cho việc tu dưỡng, rèn luyện của bản thân mỗi cán bộ về vấn đề này.

Tiểu kết chương 1

Trên cơ sở tổng quan tình hình nghiên cứu, có thể nhận thấy rằng các công trình đi trước đã tập trung phân tích ba hướng chính. Thứ nhất, nghiên cứu về cơ sở lý luận của chữ Tín trong xây dựng đạo đức cách cán bộ, trong đó có việc khẳng định những giá trị của chữ Tín gắn liền với đạo đức cách mạng như: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, trung thành, trách nhiệm. Thứ hai, nhiều công trình đề cập đến mối quan hệ giữa đạo đức và hiệu quả công tác cán bộ, xem đây là tiêu chuẩn hàng đầu trong đánh giá, bổ nhiệm, quy hoạch cán bộ. Thứ ba, một số nghiên cứu đã gợi mở hướng tiếp cận mới về việc vận dụng các giá trị đạo đức truyền thống dân tộc và các giá trị nhân văn hiện đại để củng cố nền tảng đạo đức cán bộ trong bối cảnh nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế, và cách mạng công nghiệp 4.0.

Tuy nhiên, khi khảo sát sâu hơn có thể thấy vẫn còn nhiều khoảng trống. Một là, mặc dù nhiều công trình khẳng định vai trò to lớn của đạo đức, nhưng chưa có nhiều nghiên cứu trực tiếp và hệ thống về “chữ Tín” như một giá trị cốt lõi trong xây dựng đạo đức cán bộ. Hai là, phần lớn các nghiên cứu mới dừng lại ở việc phân tích ý nghĩa chung, chưa đi sâu làm rõ “chữ Tín” trong mối quan hệ cụ thể giữa cán bộ và nhân dân, giữa cán bộ với tổ chức, giữa cán bộ với đồng chí, đồng nghiệp, và giữa cán bộ với bản thân mình. Ba là, còn thiếu các nghiên cứu thực tiễn cập nhật về những biểu hiện cụ thể của việc giữ chữ Tín hay đánh mất chữ Tín trong đội ngũ cán bộ ở các cấp, cũng như tác động của nó đến uy tín của Đảng, hiệu quả lãnh đạo, quản lý và lòng tin của nhân dân.

Từ tiếp cận dưới góc độ lý luận, việc nghiên cứu chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ sẽ góp phần bổ sung và hoàn thiện hệ thống giá trị đạo đức cách mạng mà Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta đã nhiều lần khẳng định. Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: cán bộ phải trọng dân, gần dân, hiểu dân, học dân và có trách nhiệm với dân. Ở đây, chữ Tín không chỉ là sự trung thực trong lời nói, nhất quán trong hành động, mà còn là cam kết trách nhiệm của cán bộ đối với nhân dân, đối với tổ chức và với sứ mệnh cách mạng. Từ góc độ thực tiễn, chữ Tín chính là thước đo để nhân dân đánh giá cán bộ: lời nói có đi đôi với việc làm, hứa với dân có thực hiện được không, dám chịu trách nhiệm đến đâu, có dám đấu tranh chống tiêu cực hay chỉ nói suông. Điều đó cho thấy, nghiên cứu về chữ Tín không chỉ mang tính lý luận mà còn mang ý nghĩa thực tiễn cấp bách. Đặc biệt, trong bối cảnh hiện nay, khi Đảng ta đang đẩy mạnh công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, phòng chống tham nhũng, tiêu

cực, khi yêu cầu đặt ra là phải củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng, thì chữ Tín trở thành một trong những tiêu chí hàng đầu để bảo đảm sự trong sạch, vững mạnh của đội ngũ cán bộ.

Từ phân tích Tổng quan có thể thấy đã cung cấp bức tranh khái quát về tình hình nghiên cứu liên quan đến đạo đức cán bộ và giá trị chữ Tín, chỉ ra những kết quả đạt được, những khoảng trống cần tiếp tục khai thác, đồng thời khẳng định tính cấp thiết, ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài. Đây sẽ là cơ sở quan trọng để các chương tiếp theo đi sâu phân tích, luận giải và đề xuất các giải pháp nhằm phát huy chữ Tín trong xây dựng đạo đức cho đội ngũ cán bộ ở Việt Nam hiện nay, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, hội nhập và phát triển bền vững đất nước.

Chương 2

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CHỮ TÍN TRONG XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1. Một số vấn đề lý luận về chữ Tín

2.1.1. Khái niệm về chữ Tín và cách hiểu về chữ Tín

2.1.1.1. Quan niệm về chữ Tín

Thứ nhất, khái niệm về chữ Tín: Ngay từ thuở bình minh của lịch sử loài người, con người ngoài việc quan hệ với giới tự nhiên, con người phải quan hệ với nhau để sản xuất, điều đó đặt ra nhu cầu con người phải giữ niềm tin với nhau. Khi xã hội có giai cấp, hình thành Nhà nước, con người đã thiết lập trật tự xã hội bằng các mối quan hệ giữa cá nhân với cộng đồng nhằm phát triển bản thân, đồng thời phát triển Nhà nước, để các mối quan hệ đó diễn ra một cách hiệu quả, con người phải tạo dựng niềm tin vào nhau, tin tưởng lẫn nhau, niềm tin đó ngày càng được củng cố. Trong quá trình hợp tác sản xuất vật chất nếu không có niềm tin, không tin tưởng lẫn nhau thì sự hợp tác đó sẽ thất bại. Vì thế, con người đã hình thành nên phạm trù chữ Tín. Chữ Tín ra đời từ rất sớm trong lịch sử tư tưởng, nó trở thành một trong những nền tảng tư tưởng đạo đức của con người. Thuật ngữ chữ Tín theo cách viết của người Trung Quốc ngày xưa tín (信) nghĩa là niềm tin, là giữ điều hẹn ước, người giữ được đức tín thì lời nói của họ luôn phù hợp với hành vi, nói như thế nào thì việc làm sẽ như thế, để tạo niềm tin nơi người khác. Chữ tín (信) thuộc loại hội ý, có bộ nhân (亻 là người) và chữ ngôn (言 lời nói) nghĩa là lời nói, ý của từ này được hiểu: lời nói và việc làm của con người phải có sự thống nhất, nhất quán, ăn khớp với nhau, hay nói cách khác lời nói và việc làm phải đi đôi với nhau.

Chữ Tín thể hiện là lời nói thành thật: chữ Tín được hiểu là khi đã nói ra một điều gì đó phải chính xác, trong lòng nghĩ gì thì trực tiếp nói ra vậy, Người thành thật thì nói với tiếng nói của con tim, không xuyên tạc sự thật, như vậy người khác mới tin mình.

Chữ Tín với tư cách là giữ đúng lời hứa: tất cả những gì đã nói ra và hứa với người khác thì phải phù hợp với hành động của mình. Hứa với ai một điều gì đó thì nhất định phải làm, còn nếu không làm được thì không nên nói ra để ảnh hưởng niềm tin của những người xung quanh. Trong mối quan hệ giữa người với người phải giữ lòng tin cậy, khi người khác giao cho mình việc gì đó đã nhận rồi thì phải làm bằng được.

Chữ Tín được hiểu là thực hiện đúng và đầy đủ các cam kết với đối tác: Khi đã cam kết với đối tác bằng văn bản, lời nói phải thực hiện đúng, đầy đủ những gì đã cam kết, không vì lợi ích trước mắt mà đánh mất đi sự cam kết. Làm công tác lãnh đạo, chữ Tín còn được hiểu là: khi nhận trách nhiệm ở vị thế xã hội nào đó con người phải thề, phải tuyên thệ trước khi đảm nhiệm và quyết không làm trái lời thề và lời tuyên thệ của mình. Lời nói và hành động luôn đi đôi với nhau, trong lời nói và hành động phải có sự thống nhất, nói như thế nào, làm đúng như thế, hành động không được sai với lời nói.

Chữ Tín còn được hiểu là giữ lời hứa, niềm tin và tạo dựng niềm tin đối với người khác. Trong mối quan hệ xã hội người giữ chữ tín nghĩa là giữ đúng lời hứa, lời thề, lời hẹn ước, lời tuyên thệ, không làm trái với những gì mình đã nói và viết. Chữ Tín chính là để tạo dựng niềm tin trong các mối quan hệ xã hội. Chữ Tín là một trong những giá trị đạo đức cốt lõi trong ứng xử giữa con người với con người trong xã hội. “Tín” có nghĩa là luôn giữ lời hứa, trung thực, đáng tin cậy. Người có chữ Tín là người luôn giữ lời nói đi đôi với việc làm, không lừa dối, không phản bội, biết tôn trọng niềm tin của người khác dành cho mình.

Từ phân tích trên thì có thể hiểu chữ Tín như sau: Chữ Tín là sự giữ lời hứa, tạo dựng niềm tin, được người khác tin tưởng, tin cậy về sự thành thật, chân thành, làm đúng lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ, trong những mối quan hệ xã hội và thực hiện đầy đủ trách nhiệm với những lời nói, ý kiến, quan điểm của mình ở một vị thế xã hội nhất định.

Thứ hai, cách hiểu về chữ Tín: Chữ Tín trong đời sống xã hội quan hệ với thuật ngữ khác nhau nó cho nghĩa khác nhau. Trong tiếng Hán, chữ Tín có nghĩa rất phong phú như: thành tín, trung tín... Chữ Tín bao hàm cả nghĩa tích cực lẫn nghĩa tiêu cực:

Nghĩa tích cực: Thành tín: là sự thành thực, không man trá, không lừa lọc mà luôn giữ lời hứa. Thành tín là niềm tin của những người tu thân, tự rèn luyện mình giữ được các quy phạm pháp luật cũng như các chuẩn mực đạo đức của xã hội. Người thành tín là người được người khác tin cậy, họ tin rằng người đó có thể chống đỡ, bảo vệ cho họ. Trong quy phạm đạo đức làm người thì “thành tín” là yếu tố không thể thiếu, nó thể hiện sự thành thật của con người, người giữ đạo đức là người luôn bảo vệ vững chắc niềm tin, tín ngưỡng, tất cả những gì là sự thật phù hợp với hiện thực khách quan. Theo quan niệm cổ xưa người giữ được thành tín là bậc chính nhân, quân tử, bất cứ chính nhân quân tử nào cũng đều phải giữ chữ tín

vững chắc như tường thành, người nói mà không đúng sự thật, không đáng tin thì ắt là tiểu nhân. Những bậc đại trí, đại đức, hiền nhân được người đời ca tụng, kính trọng thì thường không phải vì sang trọng, học cao, võ nghệ cao cường hay tài hoa tốt bậc, mà họ là những người xem trọng chữ tín. Người giữ thành tín dù có bão to, sóng lớn cũng không quên lời hẹn ước, giống như người con gái hóa đá chờ chồng. Người thành tín coi chữ Tín như sinh mệnh của mình, dù có xảy ra bao nhiêu biến cố họ vẫn không thay đổi niềm tin; dù có phải hy sinh vẫn bảo vệ chân lý đến cùng.

Trung tín: là sự trung thành với lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ của mình, lời nói hiện hữu đúng với con người và sự việc. Sự trung tín là niềm tin vững mạnh được thử thách. Khi con người đứng trước khó khăn, gian khổ, hy sinh không thay đổi lời nói và việc làm, vẫn giữ vững lập trường, trung thành với những “tín niệm” của bản thân và con đường mình đã lựa chọn.

Tín nghĩa: là đức tính của con người biết trọng lời hứa, trọng đạo nghĩa, trong quan hệ xã hội cũng như đối với những người thân. Tín nghĩa, còn được hiểu là bản phận của mình đối với người khác phù hợp với những quy phạm đạo đức trong một thời đại nhất định.

Uy tín: là tín nhiệm, tin tưởng của mọi người đối với một tổ chức hay một cá nhân nào đó khi tổ chức cá nhân ấy hoàn thành công việc mang lại lợi ích cho cộng đồng hoặc cá nhân nhất định. Nó biểu thị cho sự đáng tin cậy và đáng kính trọng của một cá nhân hoặc tổ chức trong cộng đồng. Uy tín không phải tự nhiên mà có, mà phải rèn luyện trong lời nói và hành động. Muốn có uy tín phải thực hiện chữ Tín. Một tổ chức, một cá nhân muốn xây dựng uy tín thì tổ chức, cá nhân đó phải xây dựng được niềm tin đối với người khác, nghĩa là trong lời nói và việc làm phải có sự thống nhất, khi đưa ra quan điểm phải phù hợp với hiện thực khách quan, hiện tượng này được lặp lại nhiều lần được xã hội thừa nhận thì đó chính là uy tín.

Nghĩa tiêu cực: Thất tín: là làm mất lòng tin của người khác đối với mình, vì không giữ đúng lời hứa. Hứa rất nhiều nhưng không thực hiện, nói lời, không giữ lời, tráo trở, lật lọng. Đây là loại người không thể làm bạn, làm đối tác, bởi làm bạn, làm đối tác với loại người người này, tất yếu sẽ bị họ làm hại. Người thất tín tuy thu được lợi ích trước mắt nhưng sẽ mất đi lợi ích lâu dài, không thể làm lên sự nghiệp lớn, sớm muộn cũng bị thất bại bởi tay kẻ tiểu nhân. Người thất tín sẽ làm cho những người hiền tài bên cạnh mình xa lánh

Bội tín: là phản bội lại sự tin cậy, tin tưởng của tổ chức, của quốc gia, của nhân dân hoặc một người nào đó. Một quốc gia, một tổ chức hoặc một người lãnh đạo giao

nhệm vụ cho một tổ chức, cá nhân thực hiện công việc, tin tưởng tổ chức cá nhân đó sẽ chấp hành và hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên tổ chức hoặc cá nhân đó khi nhận nhiệm vụ không những không hoàn thành mà còn phản bội, vi phạm nghiêm trọng lợi ích của quốc gia, của tổ chức, của người lãnh đạo giao nhiệm vụ cho mình.

Ngu tín: là niềm tin mù quáng, nhắm mắt mà tin, bất chấp lẽ phải, tin vào những điều huyền hoặc, ảo tưởng, tin vào những lời xảo trá ... Ngu tín còn thể hiện sự thiếu sáng suốt, mê muội, u mê và làm theo những lời dụ dỗ của những kẻ gian manh, xu nịnh. Những người ngu tín là những người có cái nhìn phiến diện về một sự vật, hiện tượng nào đó nghe người khác vội đưa ra kết luận, phủ định chân lý, cố chấp tin theo những ảo tưởng hão huyền. Ngu tín còn biểu hiện ở trình độ thấp kém, thiếu tư duy phân tích, không thấy tính khoa học của các sự vật, hiện tượng mà luôn tin theo những tư tưởng phù phiếm, viển vông, không có nội dung thiết thực, không có giá trị thực tế.

Cách phân tích trên có thể hiểu: Chữ Tín” là nền tảng của đạo đức và là thước đo cao nhất của nhân cách người cán bộ cách mạng. Hiểu đúng về chữ Tín là nhận thức rằng, đó không chỉ là giữ lời hứa hay trung thực trong hành xử, mà còn là sự thống nhất giữa lời nói và việc làm, giữa cam kết với hành động, giữa lợi ích cá nhân với lợi ích của nhân dân. Giữ trọn chữ Tín chính là giữ gìn danh dự, củng cố niềm tin của nhân dân, bảo vệ uy tín của một thể chế và khẳng định bản lĩnh, phẩm chất của con người trong một giai đoạn lịch sử nhất định. Chữ Tín được sử dụng trong nhiều trường hợp tùy thuộc vào những từ, những nội dung đi kèm với nó.

2.1.2. Tư tưởng Nho giáo về chữ Tín

2.1.2.2. Nho giáo Trung Quốc bàn về chữ Tín

Chữ Tín là một bộ phận của phạm trù đạo đức trong Nho giáo. Hệ thống đạo đức của Nho giáo khái quát bởi “Ngũ luân” và “Ngũ thường”. Ngũ luân là năm mối quan hệ bao gồm: quan hệ phụ tử (cha con), quân thần (vua tôi), phu phụ (vợ chồng), huynh đệ (anh em), bằng hữu (bạn bè). Muốn thực hiện tốt năm mối quan hệ thì phải thực hiện đạo “Ngũ thường”. Ngũ thường bao gồm: nhân, lễ, nghĩa, trí, tín. Năm mối quan hệ này quan hệ biện chứng với nhau, không tách rời nhau.

Chữ Tín đứng ở vị trí cuối cùng trong “Ngũ thường”, tuy đứng ở cuối nhưng chữ Tín có ý nghĩa đặc biệt quan trọng vì bất kỳ mối quan hệ nào con người không thực hiện được chữ Tín thì đều xem là chưa hoàn thiện đạo đức làm người. Chữ Tín thể hiện nhân phẩm của niềm tin, sự thành thật, bản tính ngay thẳng, đúng đắn của đạo làm người.

Thứ nhất, chữ Tín là chuẩn mực trong cách hành xử của người quân tử

Theo Khổng tử người quân tử phải giữ chữ Tín, lời nói và việc làm phải nhất quán. Khổng tử viết: “quân tử bất trọng , tắc bất uy, học tắc bất cô. Chủ trung tín. Vô hữu bất như kỷ giả . Quá tắc vật đạn cải.”[94, tr. 19] (Luận ngữ- Chương I - Học nhi 8). Nghĩa là: Người quân tử không trang trọng thì không uy nghi, học tất không vững (không đạt lý), chú trọng vào sự trung tín, không kết bạn với những người không trung tín. Có lỗi thì không chịu sửa đổi. Trong mối quan hệ xã hội, kết giao bạn bè giữ chữ Tín. Khổng Tử viết “Lão giả an chi, bằng hữu tín chi, thiếu giả hoài chi” [94, tr.124] (Luận ngữ - Chương V Công giả trãng 25) nghĩa là lấy sự yên vui mà đối với kẻ già cả, lấy sự tin mà đối với bạn bè, lấy sự yêu mến mà đối với đứa trẻ thơ. Đối với bạn bè phải giữ chữ Tín nghĩa là tin tưởng lẫn nhau, không nghi ngờ nhau. Trong mối quan hệ bạn bè không nghi kỵ nhau, nếu nghi kỵ nhau thì không thể kết giao được. Người mà được nhiều bạn bè tin tưởng là người biết giữ chữ Tín. Bạn bè tin sẽ cung cấp thông tin chính xác cho mình, chỉ bảo cho mình những chân lý cuộc sống. Đạo người quân tử trong giao thiệp với mọi người thì “bất động nhi kính, bất ngôn nhi tín”[90, tr.120], nghĩa là: không làm bất cứ chuyện gì sai trái khi ở một mình, trạng thái này khiến người cung kính, dù không nói gì nhưng cũng có thể khiến người tin tưởng. Người quân tử được mọi người tin thì họ sẵn sàng giao cho mình những công việc lớn, thậm chí còn giao những vấn đề hệ trọng của họ cho mình không một chút đắn đo, do dự. Bởi vì, người quân tử luôn suy xét mình trong các mối quan hệ xã hội, “mỗi ngày xét mình ba điều. Mưu việc cho người khác thành tâm chưa? Kết giao bạn bè đã giữ chữ Tín chưa?”[94, tr.336]

Chữ Tín phải do rèn luyện học hỏi mới có: người quân tử phải rèn tâm, cần mẫn, học hỏi mới hiểu sâu sắc được chữ Tín. Hiểu được rõ cái thâm cùng cố đế của chữ Tín thì mới tin vào con đường mình đi, khẳng định được bản lĩnh của mình khi lựa chọn con đường chính nghĩa, tránh được sự lầm đường lạc lối. Bởi vậy, Khổng tử viết: “Đốc tín hiếu học, thủ tử thiện đạo. Nguy bang bất nhập, loạn bang bất cư. Thiên hạ hữu đạo tắc hiện, vô đạo tắc ẩn. Bang hữu đạo, bản thả tiện yên, sĩ dã, bang vô đạo, phí thả quý yên, sĩ dã” [49, tr.336] (Thiên VIII – Thái Bá), nghĩa là “Vững tin đạo mà ham học, giữ đạo tới chết. Nước nguy đừng vào, nước loạn không ở. Thiên hạ chính trị tốt thì ra làm quan, chính trị hắc ám thì ở ẩn. Nước nhà có chính trị tốt mà mình nghèo hèn thì đáng xấu hổ, nước nhà chính trị hắc ám mà mình phú quý thì đáng xấu hổ”[49, tr.336]. Học được chữ Tín, thực hành chữ Tín rồi nhưng việc giữ chữ Tín lâu dài mới là khó, không trau dồi kiến thức tự rèn mình

thì sẽ đánh mất chữ Tín “Thị cổ quân tử hữu đại đạo, tất trung tín dĩ đắc chi kiêu thái dĩ thất chi... Vì thế người quân tử có đạo lớn, ắt phải có được lòng trung tín, và sẽ mất đạo ấy bởi lòng kiêu ngạo và thói xa hoa”[4. tr.18]. Người có học khi đọc sách phải biết nghi ngờ, biết tìm ra lẽ phải, không lấy các điểm số làm chân lý bất biến mà phải biết tìm tòi những cái mới, phủ định những yếu tố lỗi thời, lạc hậu trong sách không còn phù hợp với thời đại nữa. Bởi vậy, Mạnh Tử viết: “Tận tín thư, tắc bất như vô thư . Cả tin vào sách chẳng bằng không có sách”[50, tr.17] (Mạnh Tử - Chương III. Dạy học và viết sách).

Muốn để người khác tin mình thì không “xảo ngôn, lệnh sắc”... “Muốn cho người khác tin mình thì phải thận trọng lời nói. Lời nói phải hợp với hành động”[49, tr.163].

Người quân tử thể hiện tình cảm với người khác bằng những việc làm chân tình, sự thân ái, giúp đỡ, giúp người không kể công, không nói lại, giúp người chính là tự giúp mình, cứu người chính là tự cứu mình, hại người chính là hại mình. Người quân tử chỉ có một tâm niệm là làm những gì tốt nhất cho người khác mà không vụ lợi. Theo Khổng tử người quân tử lấy nghĩa làm cốt, lấy lễ mà làm, lấy khiêm tốn mà thi thố ra, lấy lòng tin mà thành tựu, thật là quân tử vậy thay. Tiểu nhân nói nhiều, làm ít, lời nói vượt quá so với việc làm, làm được một chút thì kể công, giữa việc làm và lời nói không thống nhất, không có sự ăn khớp, nói một đằng làm một nẻo, tiểu nhân thể hiện tình cảm với người khác bằng sự “xảo biện”, bằng miệng lưỡi của kẻ lừa lọc, tiểu nhân chỉ biết đòi hỏi người khác “chính danh” còn bản thân lại không thực hiện “chính danh”. Đây là loại người “Cuồng nhi bất trực, đồng nhi bất nguyện, không nhi bất tín, ngô bất tri chi hĩ” “cuồng vọng mà không ngay thẳng, ngây thơ mà không trung hậu, bất tài (hoặc đại dốt, mà không thủ tín, ta không biết hạng người đó ra sao!”[49, tr.367] (Thiên VIII – Thái Bá 16) Những người không thể dạy được, không dùng được, không thể là bạn bè bang giao, đối tác tin cậy.

Người quân tử lấy trung tín để lập nghiệp, cốt lõi của đạo đức lập nghiệp là “trung tín”. Trung tín được giảng rõ trong Kinh Dịch (quẻ cần), quẻ này có 3 hào dương, theo Khổng tử: Trung tín để mà tiến đức, biết sửa lời nói của mình cho thành khẩn để nên sự nghiệp. Người quân tử giữ trung tín, vững lòng để lập sự nghiệp...nhờ vậy mà thấu được đạo lý, giữ được điều nghĩa mới làm được sự nghiệp tới cùng, ở địa vị cao mà không kiêu, địa vị thấp mà không lo. Con người có lòng thành thực “trung tín” không những được người khác tin cậy, quý mến mà còn là cách thức tự tạo ra cơ hội cho bản thân mình. Vì khi đã được người khác tin cậy thì họ sẽ tạo cơ hội nhờ đó

mà có thể làm nên sự nghiệp, mở mang được nghiệp lớn. Người không giữ được “trung tín” thì tất yếu sẽ bị người khác nghi ngờ không tin cậy, khi đó không ai tạo cơ hội vì thế mà không thể thành sự nghiệp. Người quân tử lấy Tín để tu sửa đạo đức của mình. Trung tín là để tiến đức, tu tỉnh ngôn từ, lập cái thành thực của mình để giữ vững cái nghiệp. Luận Ngữ có viết: “Cung, khoan, tín, mẫn, huệ. Cung tắc bất vũ, khoan tắc đắc chúng, tín tắc nhân nhậm yên, mẫn tắc hữu công, huệ tắc túc dĩ sử nhân”[94, tr.426] (Luận Ngữ. Chương XVII – Dương Hóa) nghĩa là “Cung kính, tha thứ, giữ lời hứa, siêng năng, ban ơn. Cung kính thì không bị khinh thường, tha thứ thì được lòng mọi người, giữ lời hứa thì được người tín nhiệm, siêng năng thì thành công, ban ơn thì đủ để sai khiến được người” [94, tr.426]. Trong các mối quan hệ xã hội “thành tín” thì được nhân dân tín nhiệm, giao quyền lãnh đạo phụ trách những công việc lớn. Đối với đối tác “thành tín” thì được đối tác giao thiệp, kết bạn, hợp tác, đối với khách hàng “thành tín” thì được khách hàng tin tưởng thường xuyên mua hàng ủng hộ.

Từ phân tích trên có thể thấy: Người quân tử giữ chữ Tín là luôn nói điều thành thật, làm đúng với lương tâm, nếu có thẹn chỉ thẹn là chưa sửa mình, thẹn mình không giỏi chứ không hổ thẹn vì người ta làm ô uế mình, không thẹn vì người ta không tin mình, không hổ thẹn với người khác vì không dùng mình

Thứ hai, chữ Tín là đạo trị quốc của các bậc cầm quyền

Đối với đạo trị quốc thì cái gì cũng có thể mất nhưng chữ Tín thì không thể mất. Người cầm quyền mà không có chữ Tín sẽ không có chỗ sinh tồn. Trong xã hội sống mà không biết giữ chữ Tín thì không thể thành công. Người biết coi trọng lòng tin của mọi người đối với mình, biết trọng lời hứa, biết tin tưởng và luôn thực hiện lời hứa của mình với người khác, người có đức tín thì lời nói của người ấy phù hợp với hành vi, nói sao làm vậy để tạo niềm tin nơi người khác. Người biết giữ chữ Tín là người thủy chung trước sau như một không thay lòng đổi dạ dù hứa hẹn một việc nhỏ cũng chẳng sai lời nói. Chữ Tín đối với bậc cầm quyền rất quan trọng, biết giữ chữ Tín sẽ gây dựng được lòng tin với mọi người, khi họ đã tin tưởng thì sẽ dễ dàng giúp đỡ bậc cầm quyền xây dựng sự nghiệp lớn. Trong việc trị nước người biết giữ chữ Tín sẽ nhận được sự tin cậy tín ngưỡng của người khác đối với mình, giúp mọi người đoàn kết và dễ dàng hợp tác để hoàn thành sự nghiệp lớn. “một lần bất tín vạn sự bất tin” cho dù người cầm quyền có tài nhưng không có được uy tín thì cũng chẳng ai muốn theo. Muốn được người khác giúp đỡ thì bản thân người cầm quyền phải giữ được lòng tin trước mọi người. Trong việc trị quốc chữ Tín luôn đặt lên hàng đầu nó quyết định đến sự thành bại của bậc cầm quyền, ý nghĩa của chữ Tín luôn đi cùng với

sự thành công, có tin tưởng nhau thì mới hình thành nên ơn nghĩa, giữ chữ Tín là tạo nên sự tin tưởng mật thiết khi đó niềm tin cao cả mới được hình thành và tạo ra các mối quan hệ bền chặt, con người có tin tưởng nhau thì mới gắn bó được với nhau chân thành từ đó mới được tạo ra sự thành tín. Khi có được chữ Tín thì công việc sẽ được thuận buồm, xuôi gió. Từ những suy luận sâu xa ấy có thể nói chữ Tín là cầu nối giữa người dân với bậc cầm quyền, là nền tảng để người cầm quyền thu phục nhân tâm về một mối. Chữ Tín trong Nho giáo là tiền đề thúc đẩy mọi mối quan hệ xã hội, chữ Tín là thể hiện đạo đức chính trị đem lại nét đẹp và thúc đẩy các mối quan hệ giữa bậc cầm quyền với người dân, nhờ chữ Tín mà bậc cầm quyền có thể sát cánh bên những người tài đức để vượt qua mọi gian nan thử thách và nhờ chữ Tín mà đạo quân thần mới giữ được lòng thủy chung. Bậc cầm quyền có thể coi chữ Tín là thứ keo dính kỳ diệu gắn kết, hội tụ quần hùng đoàn kết lại với nhau. Bậc cầm quyền muốn giữ được lòng tin của mọi người đối với mình thì phải thực hiện tốt chức trách và trách nhiệm của mình, giữ đúng lời hứa, đúng lời hẹn trong các mối quan hệ của mình, bậc cầm quyền nói và làm luôn luôn phải song hành cùng nhau, giả dối không quý trọng lời hứa, hứa suông nói mà không làm thì người dân sẽ không còn có niềm tin nữa, khi ấy đất nước sẽ lâm nguy. Do vậy, đối với bậc cầm quyền chữ Tín giữ vai trò đặc biệt quan trọng.

Chữ Tín dùng để hội tụ quần hùng, chinh phục thiên hạ: Bậc cầm quyền phải thấu hiểu tín, nghĩa. Là bậc trị quốc phải biết lấy cái nghĩa mà lập thì làm vương, cái tín mà lập thì làm bá, cái quyền mưu mà lập thì mất. Ba lối ấy, đáng minh chủ phải chọn kỹ, phải làm cho mình bạch. Muốn làm bá chủ thiên hạ phải biết hội tụ quần hùng, quy tụ nhân tâm về một mối, thuyết phục mọi người nghe theo mình, mà muốn họ nghe theo thì phải lấy được lòng tin từ nơi họ, có tin họ mới theo. Là bậc minh quân phải biết coi trọng những người biết giữ chữ Tín loại bỏ kẻ xảo trá, những người giúp việc phải là những người hiền đức, biết coi trọng chữ Tín khi giao việc cho họ mới yên tâm.

Chữ Tín dùng để thu phục người tài đức xây dựng đất nước: Khổng Tử, cho rằng: “dùng người phải dùng những người trung thực, “lời nói trung thực, đáng tin, hành vi phải thân thiết, kính cẩn”[49, tr. 461] Muốn thu phục được người hiền đức thì bậc cầm quyền phải trung thực, thành tín. Mỗi hành động, cử chỉ, lời nói phải đi đôi với việc làm, phải chứng minh cho người khác biết tấm lòng trung thực của mình. Người hiền đức là những người biết trọng chữ Tín, họ coi chữ Tín như sinh mệnh chính trị của mình, khi làm việc, giao thiệp kết bạn hoặc chọn chủ nhân, việc

đầu tiên họ phải tìm hiểu mối quan hệ của đối tượng, đặc biệt mối quan hệ lợi ích, xem người họ quan hệ có giữ được chữ Tín hay không? Nếu người mà họ quan hệ giữ được chữ Tín thì họ sẽ nghe theo mà thuận phục, nếu bất tín thì họ sẽ bỏ đi. Bởi vậy, người cầm quyền phải biết khoan dung, thành tín mà thu phục nhân tâm thì người tài đức sẽ đến với mình. Người giữ chữ Tín là người biết dùng người chân thành, không đòi hỏi ở người khác mà luôn dùng nhân, lễ, nghĩa, trí, tín để ứng xử, có trách nhiệm với hành động và lời nói của mình, có tinh thần hướng thiện cho người khác, bảo vệ người khác. Đạo dùng người phải biết tin người, không tin người không nên dùng. Việc chính sự trong nước bậc cầm quyền không thể bao quát được hết, muốn thành công thì phải biết cầu hiền, đa sĩ, nghĩa là cầu người hiền tài, trọng dụng họ, nghe theo những lời tham mưu đúng đắn từ nhân tài. Bậc cầm quyền chỉ biết nghe lời nịnh hót, không tin người tài thì quốc gia sẽ suy vong, không có nguyên tắc làm việc sẽ thất bại, đất nước khi ấy sẽ loạn, không thể kiểm soát được. Theo Nho giáo Không tin người hiền thì nước trống không, không có lễ nghĩa thì trên, dưới loạn cả, không có chính sự thì của dùng không đủ. Đối với bậc cầm quyền, đừng tin những kẻ gian dối và đừng dối với người đã tin, những kẻ xảo nịnh thường gian dối, người chính trực, thẳng thắn thường là những người biết giữ chữ Tín, những người này đáng tin. Khổng tử viết “Bất nghinh trá, bất ức bất tín, ức diệc tiên giác giả, thị hiền hồ!”[94, tr. 356] (Luận ngữ: Chương XIV – Thái Bá 31). Do vậy, khi quan hệ với người giữ chữ Tín thì không gian dối, bởi gian dối sẽ không giao tiếp được với họ.

Chữ Tín dùng để thu phục lòng dân, ổn định chính sự: là bậc cầm quyền phải biết lấy dân làm gốc, cho dù sự nghiệp thành hay bại, vinh hay nhục nhưng được dân yêu, dân mến, dân tin là coi như dành được thiên hạ. Chữ Tín là sinh mệnh thứ hai của bậc cầm quyền, một khi đã mất đi thì dù có đánh đổi bao nhiêu tiền bạc, công sức cũng không thể lấy lại được, chữ Tín đại diện cho một phần đạo đức, một phần nhân phẩm không thể thiếu của bậc cầm quyền, nếu bậc cầm quyền không giữ được chữ Tín, bán rẻ danh dự và nhân phẩm là tự làm mất uy tín, sự nghiệp lớn của mình vì lợi ích nhỏ không chính đáng, lợi dụng lòng tin của nhân dân để mất chữ Tín, đánh tráo những giá trị ban đầu, điều đó không chỉ chặt đứt năng lực phát triển lâu dài của sự nghiệp chính trị mà còn đẩy tương lai đất nước vào một ngõ cụt không có lối thoát. Chữ Tín chính là cầu nối liên kết giữa bậc cầm quyền với toàn thể người dân cũng là nền tảng để các triều đại cùng với nhân dân hình thành sự hòa thuận, chân thành, tin tưởng, mọi người dân tin theo, sống có tình, có nghĩa làm

cho mối quan hệ giữa bậc cầm quyền với nhân dân trở nên dài lâu, bền chặt. Người dân biết đặt trọn niềm tin vào bậc cầm quyền thì mới có thể đoàn kết gắn bó cùng nhau chung sức tạo nên những sức mạnh to lớn cho cả một triều đại. Bậc cầm quyền sống có trách nhiệm với nhân dân là chia sẻ chữ Tín trong tất cả các mối quan hệ trong tu thân, tề gia, trị quốc, bình thiên hạ. Bậc cầm quyền biết giữ chữ Tín cũng chính là giữ được nước, giữ những người tài đức chân thành làm việc cho đất nước. Bậc cầm quyền biết sử dụng chữ Tín đúng trong việc trị quốc vô cùng quan trọng nó chính là chuẩn mực để người dân cam kết với đất nước, đem đến sự tin tưởng lâu dài dành cho bậc cầm quyền. Theo Nho giáo, thiên hạ chính là lòng dân, người có được lòng dân là đạt được ý trời, người này sớm hay muộn cũng sẽ dành được thiên hạ. Do vậy bậc cầm quyền “Giữ niềm tin (tín): cần phải thành khẩn, trung thực với dân, không được lừa dối thì dân chúng mới rạp tâm thuận theo và sẵn sàng hy sinh khi cần”[94, tr.17]. Làm bậc cầm quyền khi đã được dân tin, dân yêu thì dân sẽ ủng hộ, dân không sợ hy sinh mà thuận phục, bảo vệ. Đối với bậc cầm quyền cần phải nhận thức sâu sắc rằng: “dân vi quý, quân vi khinh” (trong nước, dân quý hơn vua)[49, tr.93]. Người đánh mất chữ Tín chính là hôn quân, bạo chúa. Những người này tất yếu sẽ bị dân phê bỏ, những ông vua làm hại dân và nếu là bạo chúa thì có thể giết, giết một bạo chúa như Kiệt, Trụ. Theo Nho giáo, giết những kẻ hôn quân thì không vi phạm đạo “quân thân”. Vì giết hôn quân “không phải là giết vua, mà giết một tên thất phu” [49, tr.93].

Làm bậc minh quân, bất luận trong hoàn cảnh nào cũng cần phải giữ chữ Tín, khi đã hứa với dân một điều gì đó thì phải thực hiện bằng được. Đối với người dân trong nước giữ chữ Tín thì sẽ quy thuận được nhân dân “Dữ quốc nhân giao, chỉ ư tín” nghĩa là giao kết với người trong nước cốt ở sự tín”. Khi dân đã tin thì dân sẽ sẵn sàng hi sinh để bảo vệ đất nước. Việc trị dân trị nước là phải lo cho dân đủ ăn, nước đủ binh, làm cho người trong nước ai cũng tin cậy mình. Có thể thì mới có đủ thế lực mà giữ cho nước được yên trị vững bền. “Thầy Tử Cống hỏi việc chính nên thế nào? Khổng Tử dạy: “Túc thực, túc binh, dân tín chi hỹ. Đủ ăn, đủ binh, dân tin mình vậy. Nhược bằng trong ba điều ấy, bắt buộc dĩ phải bỏ một điều, thì nên bỏ điều nào trước? Bỏ việc binh. Còn hai điều mà bắt buộc dĩ phải bỏ đi một điều nữa, thì nên bỏ điều nào trước? Bỏ ăn, vì bỏ ăn thì chết, nhưng xưa nay người ta vẫn chết, chứ dân mà không tin thì không sao đứng vững được”[94, tr.285] (Luận ngữ: Chương XII – Nhan Uyên 7). Trong việc chính trị cần phải lấy lòng tin từ nhân dân, dân đã tin thì tạo ra được sức mạnh vô địch, làm việc gì cũng thành. Bậc cầm quyền biết giữ chữ Tín chính là biểu hiện của phẩm chất đạo đức tốt đẹp, nhân cách cao cả

của mình đối với nhân dân, nhân dân tôn trọng là nền tảng làm cho đạo đức xã hội được giữ vững, trong xã hội ai cũng biết trọng danh dự, luôn giữ chữ Tín trong công việc và trong lời nói thì xã hội sẽ ổn định, cái xấu, cái ác bị loại bỏ và niềm tin của con người được tăng lên, đạo đức của bậc cầm quyền ngày càng được tỏa sáng. Theo Nho giáo chữ Tín là nền tảng gắn kết con người lại với nhau cùng hướng đến những lợi ích tốt đẹp nhất trong cuộc sống. Bậc cầm quyền làm việc có uy tín sẽ khiến người dân vô cùng tin tưởng phấn đấu, làm cho xã tắc từng bước phát triển đi lên và hướng đến kết quả tốt đẹp nhất. Trong đường lối trị quốc nếu không biết giữ chữ Tín thì không những làm cơ đồ của bậc cầm quyền bị đổ vỡ mà còn làm tình cảm của người dân đối với bậc cầm quyền cũng mất theo.

Đạo trị quốc mà để mất lòng dân thì quốc gia sẽ suy vong. Làm bậc cầm quyền mà đem cả nước mà hô hào làm công lợi, không cần mở cái nghĩa, giữ cái tín, chỉ cốt cầu lợi. Trong thì không sợ dối dân để cầu cái lợi nhỏ, ngoài thì không sợ dối nước thân với mình để tìm cái lợi lớn. Trong không lo sửa cho ngay chính những thối địa tài hóa của mình mà lại muốn những thối địa tài hóa của người, như thế thì kẻ thần hạ và trăm họ ai chẳng lấy lòng giả dối mà đối đãi với người trên thì không thể quy tụ nhân tâm về một mối, triều chính sẽ rối loạn, khi ấy vua sẽ không thể kiểm soát được đất nước. Bậc cầm quyền biết trọng lời hứa trong từng lời nói việc làm sẽ là cầu nối trong bang giao, tạo nên hòa bình, giảm bớt chiến tranh và cũng là nền tảng cho cơ sở ngoại giao giữa các quốc gia đối xử chân thành với nhau như một phẩm chất cao quý trong bang giao về sự chân thành để tiến tới hợp tác thành công. Bậc cầm quyền trị quốc bằng sự lừa lọc, cay độc và dối trá thì sẽ tạo ra tình cảnh đất nước mà người trên dối người dưới, người dưới dối người trên, thế là trên dưới không thống nhất một lòng chia rẽ nhau ra, như thế sẽ bị kẻ địch coi khinh mình, mọi người trong nước ngờ vực lẫn nhau thì sớm hay muộn cũng nước mất..., dẫn đến diệt vong.

2.1.2.2. Quan điểm của các nhà Nho Việt Nam về chữ Tín

Các nhà nho Việt Nam tiếp cận Nho giáo trên nền tảng của chủ nghĩa yêu nước. Trong suốt hàng ngàn năm dựng nước và giữ nước, các nhà Nho Việt Nam luôn phải thường trực với chiến tranh chống lại sự đô hộ của giặc ngoại xâm. Vì vậy, họ không có thời gian viết các tác phẩm để giải thích các vấn đề thế giới quan và nhân sinh quan. Các Nhà nho Việt Nam tiếp cận với Nho giáo chủ yếu là để vận dụng những tinh hoa của vào giải quyết các vấn đề giải phóng dân tộc, độc lập dân tộc, phát triển dân tộc.

Quan điểm của Chu Văn An về chữ Tín: Ông dâng “Thất trăm sớ” xin vua chém bảy tên nịnh thần hại nước, hại dân để chấn chỉnh triều cương, một hành động thể hiện chữ Tín với đạo làm tôi và lòng trung thành với dân, với nước, chứ không phải vì an toàn cá nhân. Ông từng dạy trò lấy chữ Tín làm gốc, sống trung thực, giữ lời hứa, trọng nghĩa khí và sống có trách nhiệm.

Chu Văn An không chỉ là nhà giáo, nhà nho mà còn là một tấm gương lớn về chữ Tín. Từ hành xử trong quan trường, trong giáo dục đến đời sống cá nhân. Ông là hình mẫu của người quân tử, lấy chữ Tín làm thước đo hành động. Trong thời đại mà niềm tin xã hội có nhiều thách thức, việc học tập tinh thần “trọng chữ Tín” của Chu Văn An là một điều vô cùng cần thiết, góp phần xây dựng một xã hội trung thực, bền vững và nhân văn.

Quan điểm của Nguyễn Trãi về chữ Tín là một nội dung quan trọng trong hệ thống tư tưởng đạo đức, chính trị của ông. Trong các tác phẩm văn học và chính luận, đặc biệt là Quân trung từ mệnh tập và Bình Ngô đại cáo, Nguyễn Trãi đã thể hiện rõ ràng rằng “Tín” là lòng tin, sự giữ lời, trung thực và đáng tin cậy, là một phẩm chất cốt lõi trong đạo làm người và đạo trị quốc.

Nguyễn Trãi coi chữ Tín là nền tảng để xây dựng mối quan hệ giữa vua với tôi, giữa người với người, giữa nhà nước với dân. Trong Quân trung từ mệnh tập, ông khuyên vua cần phải lấy nhân nghĩa làm gốc, lấy chữ Tín làm đầu. Theo ông: trong quan hệ trị quốc nếu người lãnh đạo không giữ chữ Tín sẽ không thể quy tụ lòng dân.

Trong quan hệ bang giao, ngoại giao Nguyễn Trãi cho rằng: trong quan hệ với nước ngoài, đặc biệt là với phương Bắc, cũng phải giữ chữ Tín để giữ gìn quốc thể. Trong Bình Ngô đại cáo, ông thể hiện tinh thần hòa hiếu nhưng không khuất phục, cho thấy một lập trường ngoại giao có nhân nghĩa và giữ Tín: “Việc nhân nghĩa cốt ở yên dân.” “Muru phạt tâm công” đánh vào lòng người, tức là không dùng gian trá hay lừa dối, mà dùng đạo lý và tín nghĩa để cảm hóa đối phương.

Chữ Tín là nền tảng để thu phục lòng dân. Trong công cuộc kháng chiến chống Minh, Nguyễn Trãi hiểu rằng muốn nhân dân theo mình thì phải giữ chữ Tín: lời hứa ban đầu phải được thực hiện, đối đãi với dân phải công bằng, không lừa lọc hay bóc lột.

Nguyễn Khuyến bàn về chữ Tín: Năm 1871 Vua Tự Đức ra đề thi: “Trẫm thường đọc sách Luận ngữ đến chỗ Tử Cống hỏi về chính sự, Khổng Tử nói rằng “Đủ lương thực, đủ binh lính, dân tin theo vậy”... Trẫm từng đêm ngày lo nghĩ mà

vẫn chưa đạt được hiệu quả mong muốn. Đông đảo kẻ sĩ các người lúc mới xuất thân ắt hẳn có sở học kinh bang tế thế. Vậy thì những loại việc thiết thực như vậy, suy từ cổ cho đến kim, nghĩ thế nào, làm thế nào để có công hiệu, hãy nói hết với Trẫm”[102]. Đề thi mà nhà vua đưa ra chủ yếu là tập trung vào chữ Tín, nghĩa là câu hỏi mà vua đặt ra là triều đình phải làm gì để dân tin. Trong bài luận của kỳ thi đình Nguyễn Khuyến đã trình bày quan điểm của mình về chữ Tín một cách xuất sắc. Theo Nguyễn Khuyến “Công hiệu đủ binh, đủ lương, thần biết được rằng cốt chỗ “có được người”. Mà công hiệu “có được người”, thần lại biết được rằng cốt ở chữ Tín. Gọi là Tín, tức là “đích thực” vậy mà cũng có cái ý “xác thực không thể sửa chữa, dứt khoát không thể thay đổi”. Tử Cống cho rằng Tín là công hiệu của việc “đủ lương, đủ binh”[102]. Bậc cầm quyền cốt ở chữ Tín, có thể thiếu quân binh, lương thực nhưng chưa mất nước, để mất chữ Tín là mất nước. Theo Nguyễn Khuyến: Tín là phải tìm được người giữ được trung tín. Khi người dân đã trung tín thì binh, lương không thể đầy đủ vẫn giữ được nước. Việc có được người trung tín thật là quan trọng. Muốn triển khai được công việc thì cần người trung tín có uy tín phải làm cho nhân dân tin, dân có tin thì mới nghe theo, khi đó nhân tâm sẽ thu về một mối tạo lên sức vô địch. Do vậy, bậc cầm quyền phải giữ chữ Tín, không được nói hai lời, lời nói phải phù hợp với việc làm. “Trong điều Tín của ông vua, chỉ có thưởng phạt là quan trọng”[102], nghĩa là làm bậc minh quân thưởng phạt phải nghiêm minh, thưởng người có công, phạt kẻ có tội, mỗi một hành động, cử chỉ, việc làm phải giữ được chữ Tín, giữ được chữ Tín là lấy được lòng dân, dân tin và nghe theo mệnh lệnh của nhà vua, khi ấy dù có khăn như thế nào đi nữa thì dân vẫn ủng hộ, bảo vệ triều đình đến cùng. Bậc minh quân giữ được chữ Tín “có thể mới cổ vũ được mọi người, vang động được cả bốn phương. Không có ai khuyên mà tự ý làm điều thiện không có gì răn đe mà không tự ý làm điều ác, chỉ có người hiền quân tử, mới có thể làm được như thế”[102]. Từ cách hiểu trên về chữ Tín và vai trò của chữ Tín đối với việc trị quốc, Nguyễn Khuyến đưa ra lời khẩn cầu đối với vua. “Thần cúi trông bệ hạ lấy một chữ Tín ấy để khích lệ bản thân. Việc tiến hiền nếu như đã không thể thôi thì lúc đầu là tiến hiền, lúc sau là dùng hiền cũng phải dùng chữ Tín, chớ có bất nhất. Hiệu lệnh nghiêm minh, chính là đem chữ Tín ra để đặt làm hiệu lệnh. Chế độ dứt khoát chính là đem chữ Tín ra đặt làm chế độ. Run rẩy, sợ hãi, không một ý nghĩ nào không để vào chữ Tín”[102]. Nhà vua lấy chữ Tín làm đường lối trị quốc, để động viên mình, khích lệ mình, tin vào việc làm thành tín của mình với nhân dân, nhà vua biết lấy chữ Tín để thu phục và sử dụng hiền tài, bắt

luận trong suy nghĩ của nhà vua lúc nào cũng phải nghĩ đến chữ Tín, trong lời nói, hành động, chính sách phải luôn biết đặt chữ Tín lên hàng đầu. Bậc cầm quyền phải lấy chữ Tín để rèn luyện, tu thân. Đối với việc trị quốc phải lấy chữ Tín ra để cảm hóa thiên hạ, cách chiêu hiền, đãi sĩ cũng phải biết vận dụng chữ Tín. Việc tiến cử hiền tài cũng phải tiến người có uy tín, sử dụng hiền tài cũng phải lấy chữ Tín ra để soi, xét nhân cách. Khi có việc lớn cần phải biết dùng chữ Tín để quy tụ nhân dân. Sử dụng chữ Tín vào chính sự là làm cho lời nói đúng đắn, luật pháp nghiêm minh, mệnh lệnh mạnh mẽ, hành động dứt khoát. Cả hệ thống chính trị ai cũng giữ được chữ Tín thì hệ thống đó trở nên vô cùng vững mạnh. Bởi vậy, Nguyễn Khuyến nhấn mạnh đối với bậc minh quân thì phải “trọn ngày quần quật, không một lúc nào không nhằm vào chữ Tín”[102].

Từ cách phân tích của Nguyễn Khuyến trong bài thi đình của mình cho thấy, chữ Tín như sinh mệnh chính trị của bậc quân vương. Từ mối quan hệ chính mình đến quan hệ quân thần, quan hệ với nhân dân, quan hệ trong bang giao hay ở bất kể ở không gian nào, thời gian nào đều phải giữ chữ Tín.

Tư tưởng của Phan Bội Châu về chữ Tín: Trên cơ sở phân tích những tác phẩm kinh điển của Nho giáo, Phan Bội Châu đưa ra quan điểm về chữ Tín của mình. Theo Phan Bội Châu: Tín là một trong những yếu tố của đạo làm người “Đạo làm vua rất lành là “nhân”; đạo làm cha rất lành là “từ”; đạo giao tiếp với quốc dân rất lành là tín” [7, tr.163], Tín là cầu nối để con người thân với nhau “Quân có đức nhân mà thân với thần; thần có đức kính mà thân với quân; tử có đức hiếu mà thân với phụ, phụ có đức từ mà thân với tử, quốc nhân có đức tín mà người trong các nước thấy thân với nhau”[7, tr.163]. Phan Bội châu cho rằng Tín là thước đo đạo đức, lòng chân thành của con người trong các mối quan hệ xã hội, người không giữ được chữ Tín là người giả nhân, giả nghĩa, không giữ được đạo đức làm người, ông chỉ ra “Nhân mà không tín thời là giả nhân, kính mà không tín thời là mạo kính; hiếu mà không tín thời hiếu bằng cách hư văn; từ mà không tín thời từ bằng cách cô tức; chỉ duy nhân, kính, hiếu, từ mà qui nạp vào một chữ Tín mới là “chí thành bất tức”, mà thật là “chỉ ư chí thiện””[7, tr.163]. Tín là thể hiện sự chân thành, trung thực, lấy chân thành, trung thực để cảm hóa lòng người. Bởi vậy, “chân tính của người ta gốc ở lương tâm trời phú, dầu ai cũng biết trung tín là tốt, nên quân tử tất lấy trung tín mà được lòng người, mà chính là đúng với đại đạo”[7, tr.181].

Ngoài các nhà Nho kể trên còn nhiều nhà Nho Việt Nam đề cập đến chữ Tín. Tuy nhiên các nhà Nho yêu nước về sau họ chủ yếu phân tích các tác phẩm kinh điển, trên

cơ sở vận dụng Nho giáo vào hoàn cảnh cụ thể của đất nước, tư tưởng của họ đã có sự đổi mới, họ biết gạt bỏ đi những quy tắc lỗi thời của Nho giáo không còn phù hợp với hoàn cảnh lịch sử, đồng thời họ giữ lại những giá trị tinh hoa để vận dụng vào giáo dục, chủ nghĩa yêu nước trong hoàn cảnh mới với mục đích giải quyết vấn đề cấp bách của dân tộc là đánh đuổi giặc ngoại xâm giành độc lập dân tộc.

Từ phân tích trên có thể thấy: trong tư tưởng Nho giáo, chữ Tín được xem là nền tảng của đạo đức, là chuẩn mực quan trọng để xây dựng nhân cách con người và trật tự xã hội. Không Tử coi Tín là gốc của “Nhân”, là điều kiện để con người sống hòa hợp, biết trọng danh dự và giữ gìn mối quan hệ bền vững giữa người với người. Như vậy, chữ Tín trong Nho giáo không chỉ là sự trung thực trong lời nói, mà còn là lòng thành thật, sự kiên định và trách nhiệm trong hành vi, góp phần nuôi dưỡng đạo đức cá nhân và củng cố niềm tin xã hội.

2.1.3. Tư tưởng của Hồ Chí Minh về chữ Tín

Hồ Chí Minh sinh ra trong một gia đình Nhà nho yêu nước, từ thuở thiếu thời Người đã được tiếp cận tư tưởng của cha, ông... Người ý thức rất sâu sắc những giá trị của Nho giáo, Người đã thoát ly ra khỏi những tưởng của các nhà Nho trước đó, “tầm chương, trích cú” trong các tác phẩm kinh điển, Người đã gạn đục, khơi trong, loại bỏ những “hạt sạn” không còn phù hợp của Nho giáo, đồng thời giữ lại những yếu tố tinh túy nhất nhất để làm phong phú thêm hệ tư tưởng của người Việt Nam để phục vụ cho chủ nghĩa yêu nước với mục đích giải phóng dân tộc và phát triển dân tộc. Khi nghiên cứu các tác phẩm kinh điển của Nho giáo Người đã gạt bỏ những yếu tố lỗi thời, giữ lại những giá trị tinh hoa vào giải quyết các vấn đề dân tộc, độc lập dân tộc, xây dựng đất nước. Quan điểm về chữ Tín trong tư Hồ Chí Minh là xây dựng uy tín và niềm tin đối với nhân dân. Trong các tác phẩm, bài giảng của Hồ Chí Minh dành cho cán bộ, đảng viên, Người đề cập đến chữ Tín dưới góc độ giáo dục cho đội ngũ cán bộ, đảng viên là làm thế nào để lấy được niềm tin của nhân dân đối với Đảng với chính phủ.

2.1.3.1. Chuẩn mực đạo đức của người cán bộ là giữ chữ Tín “nói đi đôi với làm”, thống nhất giữa lời nói và việc làm

Hồ Chí Minh cho rằng, “nói thì phải làm” [59 tr. 280], nói mà không làm, hứa mà không thực hiện, thì chẳng những tự làm mất uy tín của bản thân mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của tổ chức và niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ. Ngược lại, khi lời nói đi đôi với hành động thực tế, người cán bộ, đảng viên không chỉ xây dựng được uy tín cá nhân mà còn góp phần tạo nên sức mạnh đoàn kết toàn dân, biến chủ trương, đường lối của Đảng thành hiện thực sinh động trong đời sống. Có thể nói, quan điểm “nói đi đôi với làm” của Hồ Chí Minh vừa là giá trị đạo đức, vừa là phương pháp hành động, vừa là nguyên tắc lãnh đạo cách mạng, có ý nghĩa sâu sắc và bền vững cho đến ngày nay.

Thứ nhất, “nói đi đôi với làm” được Hồ Chí Minh xem như biểu hiện của sự thống nhất giữa tư tưởng và hành động, giữa đạo đức và lối sống. Người luôn nhấn mạnh: “Một trăm bài diễn thuyết hay không bằng một tấm gương sống” [59, tr.263-552]. Điều đó có nghĩa là, thực tiễn luôn là tiêu chuẩn để kiểm tra chân lý, những lời lẽ, lý thuyết, diễn văn, nghị quyết, cho dù có hay đến đâu đi nữa, nếu không được hiện thực hóa bằng những việc làm cụ thể, thiết thực, nói mà không làm thì cũng chỉ là sáo rỗng, vô nghĩa. Theo Hồ Chí Minh, một con người sức mạnh thuyết phục lớn nhất không nằm ở lời nói, mà ở hành động, việc làm gương mẫu, ở kết quả cụ thể mà người cán bộ đó mang lại. Người cho rằng: làm cán bộ “cần phải óc nghĩ, mắt trông, tai nghe, chân đi, miệng nói, tay làm. Chứ không phải chỉ nói suông, chỉ ngồi viết mệnh lệnh. Họ phải thật thà nhúng tay vào việc” [64, tr. 190; 234]. Đây là tư tưởng vừa mang tính triết lý, vừa mang tính thực tiễn sâu sắc, vì nó khẳng định vai trò quyết định của hành động trong việc thể hiện giá trị và nhân cách con người.

Thứ hai, “nói đi đôi với làm” là nguyên tắc quan trọng hàng đầu của đạo đức cách mạng, là thước đo sự chân chính của người cán bộ. Người chỉ rõ: cán bộ, đảng viên khi đã hứa với nhân dân điều gì thì phải thực hiện cho bằng được, không được phép hứa suông, hứa rồi bỏ mặc. Người giải thích: “Tinh thần trách nhiệm là gì? Là khi Đảng, Chính phủ, hoặc cấp trên giao cho ta việc gì, bất kỳ to hay nhỏ, khó hay dễ, ta cũng đưa cả tinh thần, lực lượng ra làm cho đến nơi đến chốn, vượt mọi khó khăn, làm cho thành công” [65, Tr. 480]. Người từng phê phán gay gắt căn bệnh không giữ chữ Tín “nói nhiều làm ít” hoặc nói mà không làm, nói hay, làm dở hoặc “làm một cách cầu thả, làm cho có chuyện, dễ làm khó bỏ, đánh trống bỏ dùi, gắp sao làm vậy, ... là không có tinh thần trách nhiệm” [65, Tr, 480] thì đó là biểu hiện của sự quan liêu, hình thức, lừa dối quần chúng. Do đó, “nói đi đôi với làm” trở thành một chuẩn mực đạo đức cốt lõi, buộc mỗi người cách mạng phải thường xuyên rèn luyện, tự kiểm điểm, tự sửa chữa.

Thứ ba, “nói đi đôi với làm” gắn liền với phong cách nêu gương của Hồ Chí Minh. Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng của Hồ Chí Minh, Người luôn là hiện thân sống động của nguyên tắc này. Người nói giản dị, làm giản dị, sống giản dị, và chính bằng tấm gương sống ấy mà Người cảm hóa, giáo dục và lôi cuốn được nhân dân, đồng chí không chỉ trong nước mà cả bạn bè quốc tế. Hồ Chí Minh không hề xa hoa, phô trương. Mỗi khi kêu gọi cán bộ, đảng viên thực hiện một vấn đề gì đó thì bản thân Người luôn là người đi đầu thực hiện. Từ việc tiết kiệm trong đời sống hằng ngày, giữ gìn sự liêm khiết, đến việc kiên định trong đấu tranh cách mạng, tất cả đều toát lên tinh thần “nói ít, làm nhiều”, “làm trước, nói sau”. Chính vì thế, hình ảnh Hồ Chí Minh trở thành tấm gương mẫu mực về đạo đức, tác phong, phong cách, để mỗi cán bộ, đảng viên noi theo.

Thứ tư, quan điểm “nói đi đôi với làm” còn phản ánh phương pháp lãnh đạo của cán bộ với quần chúng nhân dân. Người hiểu rõ rằng, nhân dân chỉ tin khi thấy được hiệu quả thực tế, không dễ dàng tin vào những lời hứa hẹn chung chung. Do

đó, muốn vận động, thuyết phục, lôi cuốn nhân dân, cán bộ, đảng viên phải tiên phong hành động, phải thực sự làm gương. Người nói: “Lấy gương người tốt, việc tốt để hàng ngày giáo dục lẫn nhau là một trong những cách tốt nhất để xây dựng Đảng, xây dựng con người mới.” [65. Đây chính là phương pháp nêu gương, phương pháp giáo dục, thuyết phục quần chúng bằng thực tiễn sinh động, bằng hành động cụ thể, chứ không phải bằng lý luận suông. Vì vậy, “nói đi đôi với làm” không chỉ là phẩm chất cá nhân, mà còn là phương pháp lãnh đạo, là cách thức để Đảng gần dân, để dân tin Đảng.

Thứ năm, “nói đi đôi với làm” là nguyên tắc, yêu cầu cần thiết để chống lại bệnh hình thức, bệnh quan liêu, và các biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống. Hồ Chí Minh từng cảnh báo về tình trạng “chỉ biết nói là nói, nói giờ này qua giờ khác, ngày này qua ngày khác. Nhưng một việc gì thiết thực cũng không làm được” [62, Tr.327], hay miệng nói liêm khiết, nhưng việc làm thực tế thì tham nhũng. Đó là trò giả dối, sự tha hóa về đạo đức, phản bội lại lý tưởng cách mạng, căn bệnh này rất nguy hiểm nó có thể đe dọa sự tồn vong của Đảng cầm quyền.

Thứ sáu, nguyên tắc “nói đi đôi với làm” còn mang ý nghĩa sâu sắc về mặt phương pháp luận trong quá trình thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Hồ Chí Minh chỉ rõ: mỗi chủ trương, nghị quyết của Đảng chỉ thực sự có giá trị khi đi vào cuộc sống, được thực hiện bằng hành động cụ thể, bằng sự nỗ lực của cán bộ, đảng viên, cho dù “bất kỳ khó khăn đến mức nào cũng kiên quyết làm đúng chính sách và nghị quyết của Đảng, làm gương mẫu cho quần chúng. Mọi đảng viên phải nâng cao tinh thần trách nhiệm trước Nhân dân, trước Đảng; phải ngăn ngừa và kiên quyết chống lại chủ nghĩa cá nhân” [68, tr.607]. Do đó, để biến chủ trương, đường lối thành hiện thực, thì phải cần có đội ngũ cán bộ gương mẫu, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, nói ít nhưng làm nhiều. Phải biết triển khai nghị quyết của Đảng vào thực tiễn là tốt cho dân chứ không để nghị quyết nằm trên giấy, lời nói hay, khoa học không thể treo lơ lửng, mà phải biến nó thành kết quả cụ thể: làm cho mọi người dân đều có cơm ăn, áo mặc, trẻ em được học hành, nước nhà được hưng thịnh, đời sống nhân dân ngày càng nâng cao. Đó là sự hiện thực hóa tinh thần “nói đi đôi với làm” trong quản lý, lãnh đạo, điều hành đất nước.

Thứ bảy, “nói đi đôi với làm” còn là sự thống nhất giữa đạo đức truyền thống và đạo đức cách mạng. Trong truyền thống văn hóa Việt Nam, chữ Tín, sự nhất quán giữa lời nói và hành động đã được đề cao từ lâu. Hồ Chí Minh kế thừa tinh hoa ấy và phát triển thành chuẩn mực của người cách mạng. Người cách mạng không chỉ giữ chữ Tín trong quan hệ cá nhân, mà còn phải giữ chữ Tín với nhân dân, với Đảng, với Tổ quốc. Hứa đem lại độc lập, tự do cho dân thì phải thực hiện cho bằng được; hứa xây dựng đất nước phồn vinh, hạnh phúc thì phải hành động kiên trì, bền bỉ để đạt được mục tiêu. Như vậy, “nói đi đôi với làm” không chỉ là một nguyên tắc đạo đức, mà còn là một cam kết chính trị, một trách nhiệm lịch sử của người cách mạng đối với nhân dân.

Thực hiện chữ Tín theo quan điểm Hồ Chí Minh là một chuẩn mực đạo đức cơ bản, là nguyên tắc rèn luyện của người cách mạng, là phương pháp lãnh đạo quần chúng, và là cam kết chính trị của Đảng với nhân dân. Nó không chỉ có giá trị lý luận mà còn mang ý nghĩa thực tiễn to lớn, vừa để xây dựng nhân cách cá nhân, vừa để củng cố uy tín của Đảng, vừa để biến lý tưởng cách mạng thành hiện thực. Trong giai đoạn hiện nay, thấm nhuần và thực hành nguyên tắc “nói đi đôi với làm” chính là cách thiết thực nhất để mỗi cán bộ, đảng viên học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; đồng thời, cũng là con đường hiệu quả nhất để xây dựng niềm tin xã hội, phát triển đất nước, đưa dân tộc Việt Nam tiến bước vững chắc trên con đường độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội.

2.1.3.2. Chữ Tín là cơ sở để xây dựng đạo đức cán bộ về cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng

Thứ nhất, chữ Tín là nền tảng hình thành và củng cố niềm tin của nhân dân đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng dạy rằng: làm cán bộ phải được nhân dân tin yêu mà muốn được dân tin, dân yêu thì phải “biết kính trọng dân, thương yêu dân, giúp đỡ dân”[65, tr. 219]. Theo Người, bản chất của chế độ ta luôn đặt nhân dân ở vị trung tâm, đặt lợi ích của nhân dân lên trên hết, trước hết; nhân dân chính là chủ thể tối cao của quyền lực, đồng thời cũng là thước đo để đánh giá phẩm chất, uy tín và năng lực của cán bộ. Nhân dân chỉ tin tưởng vào những người biết giữ chữ Tín, tức là những cán bộ nói đi đôi với làm, đã hứa thì thực hiện, lấy lợi ích của nhân dân làm mục tiêu hành động, cán bộ phải giữ được chữ Tín trước Đảng, trước nhân dân bởi, “muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”[61, tr.240]. Người chỉ rõ: “Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy thì toàn bộ máy cũng tê liệt”[61, tr.54]. Khi cán bộ giữ trọn chữ Tín, nhân dân sẽ yên tâm gửi gắm niềm tin, ngược lại, nếu thất tín, nói một đằng làm một nẻo, thì niềm tin ấy sẽ bị xói mòn, ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín và sức mạnh lãnh đạo của Đảng.

Thứ hai, chữ Tín là cơ sở để xây dựng và thực hành đức Cần của người cán bộ là phải hết sức phụng sự nhân dân. Cần nghĩa là siêng năng, cần cù, tận tụy với công việc, chống lười biếng, ỷ lại. Cán bộ giữ chữ Tín phải thể hiện tinh thần Cần qua từng hành động cụ thể, bởi đã hứa với dân là chăm lo đời sống của dân thì phải dốc lòng, dốc sức lao động, không né tránh trách nhiệm, làm tròn nhiệm vụ nhân dân giao, không làm việc qua loa. Nói cách khác, chữ Tín là lời cam kết đạo đức để cán bộ giàng buộc, phải sống cần mẫn, tận tụy với nhân dân, không cho phép trì trệ, lười biếng, bởi nhân dân nuôi cán bộ thì cán bộ phải làm việc hết mình vì dân. Nếu không có chữ Tín, cố gắng làm việc vì nhân dân thì lời kêu gọi cần cù, siêng năng chỉ là khẩu hiệu trống rỗng, không tạo được niềm tin của nhân dân.

Thứ ba, chữ Tín còn là nền tảng để thực hành đức Kiệm. Kiệm theo tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ là tiết kiệm của cải vật chất, thời gian, sức lực, tránh phô trương, xa hoa. Khi một cán bộ giữ chữ Tín thì trước hết phải sống thật sự giản dị,

tiết kiệm, mọi quyết định của bản thân không gây lãng phí cho nhân dân, không làm thất thoát tiền của của nhân dân, đúng như lời đã hứa với nhân dân rằng sẽ “hết lòng vì dân”. Nếu cán bộ mà phung phí, gây lãng phí ngân sách của nhân dân thì chính là thất tín với nhân dân và khi ấy dân không còn tin vào cán bộ nữa. Người cán bộ giữ chữ Tín sẽ biết tiết kiệm cho dân bằng hành động cụ thể, tạo niềm tin để nhân dân tin rằng chính sách tiết kiệm, chống lãng phí không chỉ là lời nói suông mà đã trở thành hành vi cụ thể, từ đó hình thành sức lan tỏa rộng rãi trong xã hội.

Thứ tư, chữ Tín có quan hệ mật thiết với đức Liêm. Liêm tức là trong sạch, liêm khiết, không tham lam, không vụ lợi, không biến của công thành của tư; không ăn hối lộ. Người cán bộ nếu đã hứa trước Đảng, trước dân rằng mình là “công bộc của dân” “không tơ hào cái kim, sợi chỉ của nhân dân” mà lại lợi dụng chức quyền để tham nhũng, ăn hối lộ, thì đó là hành vi thất tín nghiêm trọng. Lịch sử cho thấy, bất kỳ biểu hiện nào của tham nhũng, vụ lợi đều làm xói mòn chữ Tín, khiến nhân dân mất niềm tin, gây nguy hại đến uy tín của Đảng. Ngược lại, cán bộ giữ chữ Tín sẽ luôn minh bạch, trong sáng, không tư lợi cá nhân, từ đó làm gương để nhân dân noi theo. Liêm khiết chính là biểu hiện cao nhất của chữ Tín trong đời sống chính trị, góp phần củng cố niềm tin bền vững giữa Đảng và nhân dân.

Thứ năm, chữ Tín là điều kiện bảo đảm để thực hành đức Chính. Chính có nghĩa là ngay làm cho mọi việc đều ngay thẳng, đúng đắn, trung thực, công minh, không quanh co, dối trá, lươn lẹo. Người cán bộ giữ chữ Tín thì phải sống thật thà, chính trực, dám nói thật, làm đúng và chịu trách nhiệm về việc mình làm. Nếu cán bộ nói dối, lươn lẹo, che giấu khuyết điểm, thì đó là sự thất tín với nhân dân. Hồ Chí Minh từng nói: “Đảng viên nào không được dân tin, dân phục, dân yêu thì chưa xứng đáng là một người đảng viên của Đảng Lao động Việt Nam” [64, tr.55]. Đạo đức ấy trước hết là sự chính trực và lòng thành Tín với nhân dân. Nhờ giữ chữ Tín mà cán bộ mới có được sự chính trực, ngay thẳng, tránh được tình trạng hứa hẹn suông hay lợi dụng chức vụ để lừa dối nhân dân, mị dân.

Thứ sáu, chữ Tín là cơ sở để xây dựng phẩm chất chí công vô tư. Đây là chuẩn mực đạo đức cao nhất của người cán bộ cách mạng, thể hiện ở việc đặt lợi ích của nhân dân, của tập thể lên trên lợi ích cá nhân. Người chí công vô tư là người biết giữ trọn chữ Tín với dân, hứa hết lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, và thực hiện điều đó bằng hành động cụ thể. “Việc gì có lợi cho dân phải hết sức làm, việc gì có hại cho dân phải hết sức tránh” và “muốn được dân yêu, muốn được lòng dân, trước hết phải yêu dân, phải đặt quyền lợi của dân trên hết thầy, phải có một tinh thần chí công vô tư” [60, tr.47 -48]. Ngược lại, nếu cán bộ nói vì dân nhưng thực tế lại mưu cầu lợi ích cá nhân, gia đình, phe nhóm, thì đó là sự thất tín nghiêm trọng, làm mất niềm tin của nhân dân. Chỉ khi cán bộ giữ chữ Tín, kiên quyết không để tư lợi xen vào công việc chung, thì nhân dân mới tin tưởng, kính trọng, sẵn sàng đồng lòng đi theo sự lãnh đạo của Đảng.

Thứ bảy, chữ Tín góp phần xây dựng hình ảnh, uy tín và đạo đức của cán bộ trong mắt nhân dân. Đối với nhân dân, uy tín của cán bộ không được đo bằng chức vụ hay địa vị, mà được đánh giá qua mức độ trung thực, tin cậy, nhất quán trong hành động. “Uy tín của người lãnh đạo là ở chỗ mạnh dạn thực hiện tự phê bình và phê bình, biết học hỏi quần chúng, sửa chữa khuyết điểm, để đưa công việc ngày càng tiến bộ chứ không phải ở chỗ giấu giếm khuyết điểm và e sợ quần chúng phê bình”[67, tr.578]. Một cán bộ giữ chữ Tín sẽ trở thành tấm gương sáng, có sức thuyết phục lớn hơn mọi lời tuyên truyền. Ngược lại, cán bộ thất tín thì dù có năng lực đến đâu cũng không được nhân dân tin tưởng. Chữ Tín vì vậy chính là “tài sản tinh thần” quý giá nhất, làm nên uy tín chính trị và đạo đức của người cán bộ, đảng viên.

Thứ tám, chữ Tín còn là sợi dây gắn bó giữa đạo đức cán bộ với sức mạnh của khối đại đoàn kết toàn dân. Đảng ta lãnh đạo đất nước là để mang lại độc lập, tự do và hạnh phúc cho nhân dân. Muốn nhân dân đồng lòng, gắn bó, thì cán bộ, đảng viên phải giữ trọn chữ Tín, tiên phong làm trước, làm đúng như đã cam kết, đặt lợi ích nhân dân lên hàng đầu. Hồ Chí Minh dạy rằng: “Muốn hướng dẫn nhân dân, mình phải làm mực thước cho người ta bắt chước” [61, tr. 552]. Khi nhân dân thấy rằng Đảng và cán bộ gương mẫu, giữ đúng lời hứa, thì họ sẽ tự nguyện đoàn kết, ủng hộ và đồng hành cùng sự nghiệp cách mạng. Đó chính là cội nguồn sức mạnh làm nên mọi thắng lợi lịch sử của dân tộc ta.

Từ phân tích trên cho thấy: chữ Tín là một trong những gốc rễ của đạo đức cán bộ, là nền tảng để xây dựng và thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; đồng thời là nhân tố quyết định để củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng. Chữ Tín vừa là thước đo nhân cách, vừa là điều kiện để cán bộ thực hiện đúng vai trò “công bộc của dân”, từ đó giữ vững uy tín và sự lãnh đạo của Đảng.

2.1.3.3. *Chữ Tín gắn liền với quan hệ, tinh thần quốc tế trong sáng*

Thứ nhất, chữ Tín là một trong những điều kiện cơ bản để xây dựng quan hệ quốc tế bình đẳng, tôn trọng lẫn nhau, cùng có lợi. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhiều lần khẳng định: Việt Nam muốn là bạn, là đối tác tin cậy của tất cả các nước, sẵn sàng hợp tác bình đẳng, cùng có lợi. Lời hứa đó đã được chứng minh qua thực tiễn hơn bảy thập niên cách mạng, từ việc Việt Nam kiên định thực hiện các cam kết quốc tế, giữ đúng lời hứa với bạn bè, đến việc tham gia tích cực và có trách nhiệm trong các tổ chức quốc tế.

Thứ hai, chữ Tín là cơ sở để nuôi dưỡng và phát huy tinh thần đoàn kết quốc tế trong sáng. Theo Hồ Chí Minh, giúp bạn chính là tự giúp mình. Tinh thần quốc tế trong sáng không chỉ là giúp đỡ bạn bè vô tư, không vụ lợi, mà còn là giữ vững chữ Tín trong mọi mối quan hệ. Ngay khi thành lập nước Hồ Chí Minh đã thiết lập mối quan hệ của Việt Nam với các nước trên thế giới. “Chính phủ Việt Nam Dân chủ Cộng hòa sẵn sàng đặt quan hệ ngoại giao với Chính phủ nước nào trọng quyền bình đẳng, chủ quyền lãnh thổ và chủ quyền quốc gia của nước Việt Nam, để cùng nhau bảo vệ hòa bình và xây đắp dân chủ thế giới”[64, tr.311]. chính từ quan điểm

này mà trong kháng chiến đã nhận được sự ủng hộ to lớn của bạn bè quốc tế, từ Liên Xô, Trung Quốc, các nước xã hội chủ nghĩa, đến phong trào cộng sản và công nhân quốc tế, phong trào phản chiến và nhân dân tiến bộ trên toàn thế giới. Đáp lại tình cảm của bạn bè quốc tế, Việt Nam luôn giữ trọn chữ Tín, với tình cảm thủy chung không bao giờ lợi dụng sự giúp đỡ để mưu cầu lợi ích riêng, luôn kiên định lập trường chính nghĩa, đồng thời biết chia sẻ, giúp đỡ bạn bè trong khả năng của mình. Chính nhờ chữ Tín mà tình đoàn kết quốc tế của cách mạng Việt Nam có sức bền vững, được bạn bè trân trọng và tin cậy.

Thứ ba, chữ Tín bảo đảm cho quan hệ quốc tế không bị chi phối bởi chủ nghĩa cơ hội hay lợi ích cục bộ. Trong chính trị quốc tế, không ít quốc gia theo đuổi lợi ích thực dụng, sẵn sàng phá vỡ cam kết nếu điều đó có lợi cho họ. Song, đường lối đối ngoại của Việt Nam luôn nhất quán: tôn trọng độc lập, chủ quyền, toàn vẹn lãnh thổ của các nước; không can thiệp công việc nội bộ; giữ chữ Tín trong các hiệp ước, thỏa thuận trên tinh thần “làm bạn với tất cả mọi nước dân chủ và không gây thù oán với một ai” [62, tr.256]. Đây chính là biểu hiện của tinh thần quốc tế trong sáng của Tư tưởng Hồ Chí Minh, không vụ lợi, không thực dụng, mà lấy sự công bằng, chính nghĩa làm cơ sở.

Thứ tư, chữ Tín tạo niềm tin để củng cố hòa bình nhưng phải giữ vững độc lập dân tộc. Theo Hồ Chí Minh “Một dân tộc không tự lực cánh sinh mà cứ ngồi chờ dân tộc khác giúp đỡ thì không xứng đáng được độc lập” [65, tr.445] để Việt Nam có uy tín trên trường quốc tế thì phải thực hiện đường lối đối ngoại hòa bình, không tham gia liên minh quân sự, không liên kết với nước này để chống lại nước khác. Đây chính là giữ chữ Tín với cộng đồng quốc tế, thể hiện tinh thần trách nhiệm, góp phần duy trì hòa bình, ổn định trong khu vực và trên thế giới. Bởi chỉ khi giữ chữ Tín, các quốc gia mới có thể ngồi lại, đàm phán, hợp tác, giải quyết những mâu thuẫn, khác biệt, hướng đến tương lai chung.

Tư tưởng Hồ Chí Minh, chúng ta đã xây dựng uy tín quốc tế bằng sự thủy chung, trung thành, bằng tinh thần quốc tế trong sáng, trong đó chữ Tín là cốt lõi. Ngày nay, chữ Tín vẫn gắn liền mật thiết với quan hệ và tinh thần quốc tế trong sáng, bởi chữ Tín tạo ra niềm tin, uy tín, sự tôn trọng lẫn nhau, là cơ sở để hình thành tình đoàn kết, hữu nghị chân thành giữa các dân tộc, đồng thời là điều kiện để xây dựng một trật tự quốc tế công bằng, hòa bình, hợp tác và phát triển.

2.2. Chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam, chủ thể - nội dung, phương thức

2.2.1. Khái niệm đạo đức cán bộ và chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ

2.2.1.1. Đạo đức cán bộ

Khái niệm đạo đức: Tiếp cận dưới góc độ triết học xã hội. C. Mác và Ph.Ăngghen cho rằng: “Xét cho đến cùng, mọi học thuyết về đạo đức có từ trước đến nay đều là sản phẩm của hình thái kinh tế xã hội lúc bấy giờ. Và vì tới nay xã

hội đã vận động trong những sự đối lập giai cấp cho nên đạo đức luôn luôn là đạo đức và giai cấp. Hoặc là nó biện hộ cho sự thống trị và lợi ích của giai cấp thống trị, hoặc là giai cấp bị trị đã trở nên quá mạnh thì nó tiêu biểu cho sự nổi dậy chống kẻ thống trị nói trên và tiêu biểu cho lợi ích của những người bị áp bức”[9, tr. 137]. Theo cách phân tích trên, C.Mác đã dựa trên phương diện tổng hợp lịch sử để phân tích về đạo đức: Đạo đức là một bộ phận của kiến trúc thượng tầng, thuộc hình thái ý thức xã hội được hình thành trong quá trình sản xuất vật chất, ra đời cùng với sự hình thành và phát triển của xã hội, phản ánh tồn tại xã hội, bị tồn tại xã hội quy định.

Đạo đức mang tính giai cấp: Đạo đức là biểu hiện tầng sâu của mối quan hệ lợi ích giữa cá nhân và xã hội. Trong xã hội có giai cấp, giai cấp nào giữ vai trò thống trị về mặt kinh tế thì giai cấp đó quyết định về mặt chính trị, đạo đức, do vậy đạo đức thuộc ý chí của giai cấp cầm quyền.

Đạo đức mang tính dân tộc: Đạo đức bị quy định bởi phong tục, tập quán, lối sống, truyền thống văn hóa của dân tộc. Ở mỗi dân tộc khác nhau có những quy phạm đạo đức khác nhau, chẳng hạn như Việt Nam, đạo đức của người Việt Nam là lòng yêu nước nồng nàn, tinh thần bất khuất, ý chí độc lập và tự cường dân tộc, lòng yêu thương, độ lượng, sống có nghĩa tình với con người, tinh thần cần cù, sáng tạo, tiết kiệm trong lao động sản xuất, truyền thống hiếu học và tôn sư trọng đạo...

Từ phân tích trên có thể hiểu: Đạo đức là một bộ phận của hình thái ý thức xã hội dùng để chỉ lời nói, hành vi của con người trong các mối quan hệ xã hội được dựa trên niềm tin cá nhân và dư luận xã hội đồng tình ủng hộ, nhằm đánh giá con người về lương tâm, sự thiện ác, tốt xấu, lòng nhân ái...

Khái niệm cán bộ: theo luật cán bộ công chức thì: “Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” [87]. Như vậy, cán bộ phải đảm bảo đủ các điều kiện sau:

Một phải là công dân mang quốc tịch Việt Nam.

Hai phải thông qua bầu cử, được phê chuẩn, bổ nhiệm.

Ba là giữ chức danh trong cơ quan của Đảng, Nhà nước, Tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, ở cấp tỉnh hay cấp huyện.

Bốn là phải thuộc biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Đạo đức của người cán bộ không tách rời với đạo đức chung của xã hội, bởi mỗi cán bộ trước hết phải là một công dân, một thành viên sống trong cộng đồng xã hội phải, chịu sự ràng buộc của các mối quan hệ xã hội. Tuy nhiên, cán bộ là một lĩnh vực hoạt động đặc thù của xã hội nên nó giống như một nghề nghiệp xác định. Vì vậy, đạo đức trong lĩnh vực này cũng có một số nét riêng. Theo chúng tôi, đạo đức cán bộ là những nguyên tắc, những quy định, chuẩn mực về phẩm chất, lối sống, chính trị, trách nhiệm xã hội của cán bộ trong mối quan hệ với đất nước, nhân dân... nhằm để điều chỉnh và đánh giá cử chỉ, hành động, hành vi của người làm cán bộ trong hệ thống chính trị ở Việt Nam.

2.2.1.2. Chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ

Người cán bộ có rất nhiều mối quan hệ, ở mỗi quan hệ nào cũng phải giữ chữ Tín, chữ Tín như hành trang bất ly thân của cán bộ. Người cán bộ có nhiều mối quan hệ, có mỗi quan hệ với nhân dân, mỗi quan hệ với Đảng, Nhà nước, mỗi quan hệ với các tổ chức chính trị xã hội, mỗi quan hệ với gia đình, bạn bè, đồng chí, đồng nghiệp, ở mỗi quan hệ nào thì người cán bộ cũng phải giữ chữ Tín. Tuy nhiên, mỗi quan hệ với nhân dân là mỗi quan hệ cơ bản hàng đầu.

Chữ Tín là tạo niềm tin đối với nhân dân, sự mến phục của nhân dân, cán bộ chỉ lãnh đạo được khi thuyết phục được nhân dân, tạo cho nhân dân niềm tin để nhân dân thực hiện tốt mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước. Trong thi hành công vụ cán bộ được Đảng, Nhà nước tin tưởng giao nhiệm vụ, nghĩa là đã được tin tưởng, để được tin tưởng thì cán bộ phải trải qua một quá trình rèn luyện thực hiện chữ Tín.

Chữ Tín biểu hiện là xây dựng niềm tin trong cơ quan, đơn vị: Trong cơ quan cán bộ quan hệ công tác với đồng chí, đồng nghiệp được đồng nghiệp, cấp trên và người dân tin tưởng đánh giá là người có đạo đức, chuyên môn giỏi, trong quan hệ ngoại giao với đối tác với quốc tế giữ chữ Tín được đối tác tin cậy, hợp tác, trong mỗi quan hệ với gia đình giữ chữ Tín được mọi thành viên trong gia đình tin yêu... Trong bất kể mối quan hệ nào cán bộ đều phải giữ chữ Tín, giữ chữ Tín thì sẽ được đánh giá rất cao về trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức. Có trình độ mới được nhân dân tin tưởng giao việc, nhân dân không thể tin những người không có trình độ, bởi nhân dân làm chủ, cán bộ là người làm thuê, nhân dân không bỏ tiền ra thuê những người không có trình độ phá nhân dân, chữ Tín cũng là tiêu chí đánh giá năng lực của cán bộ, người cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ đúng hạn là do cán bộ năng lực kém không biết triển khai công việc đúng tiến độ, năng lực kém mà đảm nhận vị trí lãnh đạo, quản lý thì đó cũng là thất tín.

Chữ Tín cũng là tiêu chí đánh giá phẩm chất đạo đức của cán bộ: cán bộ có đạo đức là người không thất tín, bội tín, luôn giữ lời hứa của mình, trọng lời hứa, không làm được không giám hứa, đã hứa thì phải làm bằng được, đã nhận việc thì phải làm bằng xong, đã hẹn ước với ai thì phải đến, không làm việc trái với quy phạm đạo đức để ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân. Bởi vậy, chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ là yếu tố đặc biệt quan trọng, nó không chỉ làm nên danh dự, uy tín của cán bộ mà nó còn là cơ sở để xây dựng niềm tin của Đảng cầm quyền. Bất kỳ cán bộ công chức nào cũng ở trong các tổ chức của Đảng, nhà nước, xây dựng chữ Tín cho cán bộ chính là xây dựng chữ tín cho Đảng, Nhà nước, cán bộ thực hiện đúng chữ Tín cũng có nghĩa là giúp Đảng, Nhà nước giữ được chữ Tín với nhân dân. Cán bộ giữ chữ Tín thì nhân dân không chỉ nghe và làm theo cán bộ mà còn tin tưởng vào các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

Chữ Tín của cán bộ ngoài yếu tố tự giác rèn luyện thì còn có yếu tố khách quan. Cán bộ quan hệ với nhân dân được nhân dân chỉ bảo, tham gia, góp ý cho cán bộ khắc phục những hạn chế của mình, cán bộ trong các chi bộ được chi bộ giác ngộ về mặt lý tưởng, bồi dưỡng về nhân cách, niềm tin, trong cơ quan được đồng chí, đồng nghiệp tham gia góp ý sửa chữa những sai lầm, trong gia đình được sự giáo dục đóng góp của gia đình giúp cho cán bộ đó từng bước hoàn thiện mình, cán bộ nghiêm túc tiếp thu để hoàn thiện mình thì cán bộ đó sẽ được xã hội tín nhiệm, mà được toàn thể xã hội tín nhiệm là cán bộ đó đã tiến dần tới hoàn thiện về mặt nhân cách, đạo đức của bản thân. Như vậy, chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ bao hàm cả yếu tố chủ quan lẫn khách quan.

Xây dựng chữ Tín cho cán bộ là xây dựng phẩm chất đạo đức để được Nhân dân, Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị xã hội, gia đình và bạn bè tin tưởng.

Từ phân tích trên có thể rút ra khái niệm: *Chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ được hiểu là sự trung thực, đáng tin cậy và nhất quán giữa lời nói với việc làm. Đây là biểu hiện của tinh thần trách nhiệm, của lòng trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân, làm việc tận tâm, đặt lợi ích chung lên trên hết, trước hết. Chữ Tín trở thành chuẩn mực đạo đức quan trọng, góp phần xây dựng uy tín cá nhân, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, đồng thời là nền tảng cho đạo đức công vụ trong thời kỳ mới.*

2.2.2. Chủ thể xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

2.2.2.1. Đảng Cộng sản Việt Nam với vai trò chủ thể hàng đầu, lãnh đạo công tác xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

Thứ nhất, Đảng Cộng sản Việt Nam giữ vai trò chủ thể định hướng tư tưởng, xác lập cơ sở lý luận và chính trị cho việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Ngay từ khi thành lập, Đảng đã xác định đạo đức là gốc của người cách mạng, trong đó chữ Tín là sự kết tinh của những giá trị cơ bản như trung thực, trách nhiệm, nói đi đôi với làm, kiên định trước nhân dân. Đảng không ngừng quán triệt những nguyên tắc cơ bản trong xây dựng đội ngũ cán bộ: Người cán bộ phải có phẩm chất đạo đức trong sáng, đặt lợi ích nhân dân lên trên hết, và phải giữ chữ Tín trước nhân dân bằng những hành động cụ thể “Người lãnh đạo cần phải giành lấy uy tín tuyệt đối trong quần chúng bằng chính nghị lực của mình, bằng ảnh hưởng tư tưởng và hành động thực tế của mình, chứ không phải bằng danh hiệu và chức vụ” [93, tr.492]. Đảng cũng đã nhiều lần khẳng định trong các văn kiện quan trọng rằng, uy tín là vấn đề sống còn của Đảng, nếu cán bộ, đảng viên không giữ được uy tín trước nhân dân thì Đảng sẽ mất niềm tin, mất vai trò lãnh đạo.

Thứ hai, Đảng là chủ thể hoạch định chủ trương, chính sách, đưa ra các nghị quyết, chỉ thị, quy định về chuẩn mực đạo đức của cán bộ, trong đó chữ Tín được thể chế hóa thành tiêu chuẩn bắt buộc. Thông qua các nghị quyết của Trung ương, đặc biệt là Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, XII) về xây dựng, chỉnh đốn Đảng; Đảng luôn “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước..., có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài... Đồng thời có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với nhân dân” [25, tr. 178 – 179]. Đảng đã chỉ ra những biểu hiện suy thoái về đạo đức, trong đó có tình trạng hứa suông, nói nhiều làm ít, thiếu trách nhiệm, vi phạm cam kết với nhân dân. Đây chính là sự phản bội chữ Tín, gây suy giảm niềm tin của nhân dân. Đảng đã yêu cầu mỗi cán bộ, đảng viên phải thực sự tiên phong, gương mẫu, giữ lời hứa, thực hiện đúng những gì đã cam kết, từ đó củng cố chữ Tín không chỉ của cá nhân mà còn của cả tổ chức. Quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, cũng là minh chứng cho vai trò lãnh đạo của Đảng trong việc biến chữ Tín thành thước đo bắt buộc. Khi người lãnh đạo giữ chữ Tín, lời nói đi đôi với việc làm, sẽ tạo ra hiệu ứng lan tỏa, làm gương cho cấp dưới và cho quần

chúng noi theo. Đảng ban hành quyết định về sàng lọc cán bộ thông qua việc lấy phiếu tín nhiệm.

Thứ ba, Đảng giữ vai trò trong công tác lãnh đạo, giáo dục, bồi dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, coi đó là giải pháp then chốt để xây dựng chữ Tín trong cán bộ. Đảng đã chỉ đạo tăng cường công tác tư tưởng, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, coi đây là nền tảng để hình thành chữ Tín, là con đường để cán bộ tự giác tu dưỡng, rèn luyện, coi chữ Tín là chuẩn mực đạo đức để hành động chứ không chỉ là lời nói. Đảng không chỉ nêu cao yêu cầu chung mà còn thường xuyên kiểm tra, sơ kết, tổng kết, biểu dương, khen thưởng những tấm gương cán bộ giữ chữ Tín với nhân dân, đồng thời xử lý nghiêm minh những trường hợp vi phạm, nói không đi đôi với làm, làm mất uy tín trước nhân dân. Điều đó thể hiện vai trò lãnh đạo trực tiếp của Đảng trong việc biến chữ Tín thành giá trị hiện thực.

Thứ tư, Đảng là chủ thể tổ chức, điều hành cơ chế kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng đối với những cán bộ thất tín, bội tín nhằm bảo đảm chữ Tín được thực thi một cách thực chất. Đảng đã thiết lập hệ thống ủy ban kiểm tra ở các cấp, cơ quan thanh tra, giám sát trong toàn hệ thống, nhằm phát hiện, ngăn chặn, xử lý các hành vi làm mất chữ Tín như tham nhũng, tiêu cực, hứa mà không làm, vô trách nhiệm, quan liêu, xa dân.

Thứ năm, Đảng Cộng sản Việt Nam còn là chủ thể đoàn kết, tập hợp, phát huy sức mạnh của toàn hệ thống chính trị và nhân dân trong xây dựng chữ Tín. Xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ không phải là vấn đề riêng lẻ của mỗi cá nhân, mà nó trở thành sự phản ánh niềm tin chính trị rộng lớn của hệ thống chính trị. Vì thế, Đảng đã lãnh đạo hệ thống chính trị cùng tham gia vào công tác giám sát cán bộ, bảo đảm cho chữ Tín được kiểm nghiệm trong thực tiễn. Đảng luôn khẳng định nhân dân là gốc, là chủ thể tối cao giám sát cán bộ. Mỗi lời hứa của cán bộ trước dân, mỗi chương trình hành động của Đảng, đều phải được thực hiện bằng kết quả cụ thể, có thể kiểm chứng. Nhân dân chính là “quan tòa công minh”, khách quan nhất để đánh giá cán bộ có giữ chữ Tín hay không. Thông qua cơ chế “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng”, Đảng đã biến nhân dân thành chủ thể đồng hành trong việc bảo vệ chữ Tín, từ đó củng cố mối quan hệ máu thịt giữa Đảng và dân.

Thứ sáu, Đảng giữ vai trò định hướng chiến lược, gắn việc xây dựng chữ Tín trong cán bộ với mục tiêu lớn của sự nghiệp cách mạng. Chữ Tín không chỉ đề cập

cổ niềm tin trước mắt mà còn để bảo đảm tính bền vững lâu dài của sự lãnh đạo Đảng. Với vai trò là lực lượng lãnh đạo duy nhất của cách mạng Việt Nam, Đảng Cộng sản Việt Nam là chủ thể hàng đầu trong công tác xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Đảng định hướng tư tưởng, hoạch định chủ trương, đường lối, giáo dục, rèn luyện, kiểm tra, giám sát và tổ chức toàn xã hội cùng tham gia, nhằm bảo đảm cho chữ Tín trở thành chuẩn mực không thể thiếu của người cán bộ cách mạng. Kỷ luật Đảng góp phần lấy lại uy tín, niềm tin của Đảng với nhân dân, xóa tan những quan niệm, định kiến về kỷ luật Đảng là có “vùng cấm, “ngoại lệ”. Kỷ luật Đảng đề mỗi cán bộ, đảng viên thấy rằng kỷ luật Đảng để đảm bảo tập trung, dân chủ. Trong quy trình thi hành kỷ luật với tổ chức đảng, đảng viên cũng thực hiện công khai, dân chủ. Đối tượng vi phạm kỷ luật được quyền trình bày với cấp có thẩm quyền trước khi quyết định hình thức kỷ luật.

2.2.2.2. Nhà nước với vai trò chủ thể quản lý trực tiếp đối với xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

Trong công tác xây dựng đạo đức cán bộ, đặc biệt là xây dựng chữ Tín, một chuẩn mực cốt lõi của phẩm chất đạo đức cách mạng, Nhà nước có vai trò chủ thể quản lý trực tiếp, thể hiện trên cả hai phương diện: ban hành pháp luật, cơ chế, chính sách để định hướng hành vi của cán bộ, công chức; và tổ chức kiểm tra, giám sát, xử lý nhằm bảo đảm chữ Tín được thực hiện nghiêm túc trong đời sống công vụ và trong quan hệ với nhân dân.

Thứ nhất, Nhà nước có vai trò thể chế hóa và pháp luật hóa yêu cầu về chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Nếu như Đảng giữ vai trò lãnh đạo, đề ra đường lối, chủ trương về xây dựng đạo đức cách mạng, thì Nhà nước cụ thể hóa các quan điểm đó thành luật pháp, quy định, quy chế, quy tắc ứng xử đối với đội ngũ cán bộ, công chức. Chữ Tín, trong ý nghĩa công vụ, được thể hiện qua trách nhiệm giữ lời hứa, thực hiện đúng cam kết, nói đi đôi với làm, phục vụ nhân dân bằng tinh thần trách nhiệm cao nhất. Điều này được pháp luật hóa trong Luật Cán bộ, công chức, Luật Phòng, chống tham nhũng, các nghị định, thông tư quy định về chuẩn mực đạo đức, văn hóa công sở, gần đây nhất là ban hành Nghị định 172/2025/NĐ-CP quy định về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức. Nhờ vậy, chữ Tín không chỉ là một giá trị đạo đức mang tính định hướng tinh thần, mà trở thành yêu cầu pháp lý ràng buộc, bảo đảm tính nghiêm minh, tính công khai, minh bạch trong hoạt động quản lý nhà nước.

Thứ hai, Nhà nước thực hiện chức năng quản lý trực tiếp bằng việc tổ chức triển khai, kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ trong việc giữ gìn chữ Tín. Quản lý

trực tiếp nghĩa là Nhà nước không chỉ ban hành quy định mà còn tổ chức thực hiện, theo dõi quá trình thực hiện và xử lý những sai phạm. Chẳng hạn, trong thực tiễn quản lý hành chính, việc chậm trễ trong giải quyết hồ sơ hành chính, những nhiễu loạn nhân dân, thất hứa trong các chính sách công đều được coi là vi phạm chữ Tín và phải bị nhắc nhở, xử lý kỷ luật, nặng hơn nữa là xử lý trước pháp luật. Cơ chế đánh giá việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ hiện nay đã gắn chặt với hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của nhân dân. Khi một cán bộ giữ chữ Tín, làm đúng lời hứa với dân, với cấp trên, uy tín của người đó tăng lên, đồng thời niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước cũng được củng cố. Ngược lại, nếu cán bộ vi phạm chữ Tín, hứa mà không làm, làm sai, thiếu trách nhiệm trong thi hành công vụ, gây hậu quả nghiêm trọng thì Nhà nước với vai trò quản lý trực tiếp phải kiên quyết xử lý, qua đó giữ vững kỷ cương phép nước và xây dựng hình ảnh người cán bộ trong sạch, minh bạch.

Thứ ba, Nhà nước đóng vai trò tổ chức môi trường pháp lý, hành chính và xã hội thuận lợi để cán bộ rèn luyện, thực hành chữ Tín trong công tác. Thông qua cải cách hành chính, xây dựng chính phủ điện tử, chính phủ số, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 Nhà nước tạo điều kiện để các thủ tục hành chính được minh bạch, rõ ràng, giảm thiểu tình trạng quan liêu, hách dịch, cửa quyền vốn là môi trường dễ dẫn đến vi phạm chữ Tín trong đạo đức công vụ. Khi cơ chế vận hành của bộ máy nhà nước rõ ràng, công khai, thì trách nhiệm giải trình, trách nhiệm giữ lời hứa của cán bộ càng cao, và chữ Tín càng có điều kiện được phát huy trong thực tiễn.

Thứ tư, Nhà nước còn có trách nhiệm giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ về xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ, trong đó coi trọng chữ Tín như một phẩm chất cốt lõi. Thông qua các chương trình đào tạo tại Học viện Hành chính Quốc gia, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, và các trường chính trị địa phương, Nhà nước đưa nội dung về giữ chữ Tín trong đạo đức cán bộ, văn hóa giữ chữ Tín trở thành chuẩn mực đạo đức bắt buộc. Điều này nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, giúp họ ý thức sâu sắc rằng chữ Tín không chỉ là một phẩm chất cá nhân mà còn là trách nhiệm chính trị, pháp lý gắn với chức trách, nhiệm vụ công vụ.

Thứ năm, Nhà nước có vai trò thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực để ngăn chặn việc cán bộ suy thoái về đạo đức, đánh mất chữ Tín do tha hóa quyền lực, quan liêu, tham nhũng. Các thiết chế như cơ quan thanh tra, kiểm toán, tòa án, viện kiểm sát, đều tham gia trực tiếp vào quá trình kiểm tra, giám sát, bảo đảm cho cán bộ thực thi công vụ đúng lời hứa, đúng cam kết với nhân dân. Ở đây, vai trò của

Nhà nước thể hiện rõ ràng ở chỗ: chữ Tín không chỉ được nuôi dưỡng bằng ý thức đạo đức cá nhân, mà còn được bảo đảm bằng sức mạnh cưỡng chế, trừng phạt khi vi phạm, nhờ đó mà tính nghiêm minh của đạo đức cán bộ được giữ vững.

Thứ sáu, Nhà nước cũng là chủ thể tổ chức mối quan hệ giữa cán bộ với nhân dân, bảo đảm để chữ Tín trở thành cầu nối niềm tin. Bởi vì, mọi chính sách, pháp luật xét cho cùng là hướng tới phục vụ lợi ích của nhân dân, và nhân dân chính là người trực tiếp đánh giá xem cán bộ có giữ chữ Tín hay không. Thông qua các quy định của Nhà nước về cơ chế dân chủ ở cơ sở, từ việc tiếp nhận ý kiến phản ánh, khiếu nại, tố cáo của nhân dân, Nhà nước trực tiếp lắng nghe, phản hồi và xử lý, qua đó bảo đảm chữ Tín được hiện diện sống động trong thực tiễn đời sống xã hội hằng ngày. Nhà nước yêu cầu cán bộ giữ chữ Tín để đảm bảo quyền làm chủ của nhân dân, mang lại lợi ích cho nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh dạy rằng: “Bao nhiêu quyền hạn đều của dân. Công việc đổi mới, xây dựng là trách nhiệm của dân. Sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc là công việc của dân. Chính quyền từ xã đến Chính phủ trung ương do dân cử ra. Đoàn thể từ Trung ương đến xã do dân tổ chức lên. Nói tóm lại, quyền hành và lực lượng đều ở nơi dân” [64, tr. 232].

Nhà nước với vai trò chủ thể quản lý trực tiếp trong xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ được thể hiện một cách toàn diện: từ thể chế hóa, pháp luật hóa chuẩn mực chữ Tín; tổ chức quản lý, kiểm tra, giám sát; tạo lập môi trường thuận lợi; giáo dục, đào tạo; kiểm soát quyền lực; đến việc gắn bó trực tiếp với nhân dân. Sự tham gia chủ động, chặt chẽ và nghiêm túc của Nhà nước bảo đảm cho chữ Tín trở thành nguyên tắc sống, nguyên tắc hành động của đội ngũ cán bộ, công chức. Qua đó, Nhà nước không chỉ bảo vệ và củng cố đạo đức công vụ, mà còn góp phần giữ gìn niềm tin chính trị của nhân dân đối với Đảng, chế độ và con đường xã hội chủ nghĩa mà nhân dân ta đang xây dựng.

2.2.2.3. Nhân dân, một chủ thể hàng đầu đối với xây dựng chữ tín trong đạo đức cán bộ

Thứ nhất, nhân dân là chủ thể đặt ra yêu cầu về xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Trong chế độ chính trị của chúng ta, cán bộ đều là những người đại diện cho quyền lực công, thực thi chức năng phục vụ lợi ích cộng đồng, cán bộ là “công bộc của dân”. Chính nhân dân đặt ra những đòi hỏi cao về trách nhiệm, tinh thần tận tụy, lời nói đi đôi với việc làm của cán bộ. Chữ Tín mà nhân dân yêu cầu không chỉ dừng lại ở mức độ cá nhân mà được nâng lên tầm đạo đức công vụ, tức là giữ vững cam kết chính trị - xã hội: làm đúng chủ trương, đường lối, chính sách, giải quyết

công việc đúng thời hạn, minh bạch, không gây phiền hà, những nhiễu. Nhân dân chính là tấm gương phản chiếu chân thực nhất để thấy cán bộ có giữ được chữ Tín hay không. Nếu nhân dân còn kêu ca, phàn nàn về thủ tục rườm rà, sự trì hoãn hoặc hứa suông, làm sai quy định để nhận hối lộ nghĩa là chữ Tín của cán bộ và bộ máy chưa được bảo đảm.

Thứ hai, nhân dân là chủ thể trực tiếp kiểm nghiệm chữ Tín trong đời sống công vụ. Mọi lời hứa, mọi chương trình, kế hoạch của cán bộ, từ cấp cơ sở đến cấp cao nhất, đều phải được kiểm nghiệm qua thực tiễn đời sống nhân dân. Chính nhân dân là người quan sát, đánh giá và đưa ra phản hồi. Chẳng hạn, khi một cán bộ hứa sẽ giải quyết hồ sơ hành chính trong thời hạn 5 ngày, nhân dân là người trực tiếp nhận kết quả và đánh giá sự trung thực của cam kết đó. Nếu cán bộ làm đúng, giữ đúng chữ Tín, nhân dân sẽ tin tưởng; ngược lại, nếu thất hứa hoặc chậm trễ, niềm tin của nhân dân sẽ suy giảm. Như vậy, nhân dân giữ vai trò như “thước đo sống động” để xác định giá trị thực tế của chữ Tín nơi cán bộ. Không một sự tự nhận xét, tự đánh giá nào có giá trị bằng sự công nhận từ nhân dân.

Thứ ba, nhân dân là chủ thể tham gia giám sát và phản biện, bảo đảm cho cán bộ thực hành chữ Tín. Trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, nhân dân có quyền làm chủ, quyền giám sát hoạt động của bộ máy nhà nước và của đội ngũ cán bộ, công chức. Thông qua các hình thức như: tiếp xúc cử tri, góp ý xây dựng Đảng và chính quyền, thực hiện quyền khiếu nại, tố cáo, thông qua báo chí, mạng xã hội, các tổ chức chính trị - xã hội... nhân dân tham gia kiểm soát, buộc cán bộ phải giữ chữ Tín. Nhân dân không chỉ thụ động chờ đợi, mà chủ động phát hiện, phản ánh và đấu tranh với những biểu hiện sai phạm, thất hứa, vi phạm cam kết công vụ. Chính sức ép xã hội từ nhân dân là động lực mạnh mẽ để cán bộ phải tự điều chỉnh hành vi, bảo đảm chữ Tín. Nói cách khác, nhân dân là cơ quan giám sát tối cao, là “quan tòa công minh” của mọi hành vi công vụ.

Thứ tư, nhân dân là người trực tiếp thụ hưởng kết quả của việc giữ lời hứa (chữ Tín) trong đạo đức cán bộ. Khi cán bộ giữ đúng lời hứa, làm tròn trách nhiệm, xử lý công việc đúng hạn, giải quyết yêu cầu thỏa đáng các yêu cầu chính đáng của nhân dân, thì người hưởng lợi chính là nhân dân. Chữ Tín trong đạo đức cán bộ vì thế không phải là giá trị trừu tượng, mà liên quan đến lợi ích cụ thể, thiết thực đối với đời sống nhân dân: người dân được cán bộ phục vụ nhanh chóng, thủ tục hành chính được rút ngắn, chính sách an sinh được triển khai kịp thời, các cam kết phát triển kinh tế - xã hội trở thành hiện thực thì chứng tỏ đội ngũ cán bộ giữ chữ Tín với

nhân dân. Nhân dân là đối tượng cuối cùng đánh giá hiệu quả của cán bộ thực hiện chữ Tín. Ngược lại, khi cán bộ đánh mất chữ Tín, người chịu thiệt thòi đầu tiên cũng chính là nhân dân, khi cán bộ bội tín, thất tín thì người dân thất vọng, mất niềm tin và sẽ không ủng hộ cán bộ, thậm chí phản kháng.

Thứ năm, nhân dân là chủ thể nuôi dưỡng và lan tỏa giá trị chữ Tín trong đời sống xã hội. Chữ Tín vốn là một trong những giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc Việt Nam, được nhân dân gìn giữ và truyền từ đời này sang đời khác. Trong đời sống hàng ngày, nhân dân coi trọng sự thủy chung, trọng lời hứa, tôn vinh những con người sống có tín nghĩa. Chính môi trường đạo đức xã hội ấy là nền tảng nuôi dưỡng, hun đúc cho cán bộ giữ gìn chữ Tín. Nói cách khác, nhân dân vừa là người yêu cầu, vừa là người cung cấp, duy trì “chuẩn mực xã hội” để cán bộ noi theo. Nếu nhân dân không đề cao chữ Tín, thì khó có thể đòi hỏi cán bộ coi trọng chữ Tín trong đạo đức công vụ.

Thứ sáu, nhân dân là chủ thể quyết định uy tín, sinh mệnh chính trị và sự tồn vong của chế độ, thông qua việc đánh giá chữ Tín của cán bộ. Uy tín, sinh mệnh chính trị của Đảng và Nhà nước được hình thành từ uy tín của mỗi cán bộ. Nếu cán bộ giữ được chữ Tín, làm đúng lời hứa, thì uy tín của Đảng và Nhà nước được củng cố. Ngược lại, nếu cán bộ thất tín, bội tín nhân dân sẽ mất lòng tin, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước. Do đó, nhân dân không chỉ đánh giá chữ Tín ở mức độ cá nhân cán bộ, mà còn gián tiếp khẳng định hoặc phủ định tính “chính danh”, tính hợp pháp và sự vững mạnh của cả hệ thống chính trị. Vai trò hàng đầu của nhân dân thể hiện ở chỗ: sự tín nhiệm của nhân dân chính là thước đo cao nhất để xác định giá trị của chữ Tín nơi cán bộ, cũng như uy tín của toàn bộ hệ thống.

Thứ bảy, nhân dân là người tham gia trực tiếp thực thi quyền làm chủ của mình, qua đó định hình và bảo đảm việc thực hành chữ Tín. Thông qua quyền bầu cử, ứng cử, quyền tham gia vào các hội đồng nhân dân các cấp, vào Quốc hội, qua hoạt động đối thoại với chính quyền, nhân dân trực tiếp quyết định việc lựa chọn những người giữ chữ Tín để trao quyền đại diện, quyền lực chính trị. Người nào được nhân dân tín nhiệm, lựa chọn, bầu vào các vị trí đại diện cho nhân dân thì người đó có cơ hội thực hiện cam kết của mình trước nhân dân. Ngược lại, nếu cán bộ không giữ chữ Tín, nhân dân có quyền bãi nhiệm, không tín nhiệm, hoặc phản ánh, yêu cầu thay đổi. Chính cơ chế dân chủ ấy khiến nhân dân giữ vai trò hàng đầu trong việc xây dựng và duy trì chữ Tín như một nguyên tắc cơ bản của đời sống công vụ.

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng nhân dân là chủ thể hàng đầu trong xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ bởi ba lý do cơ bản: Một là, Nhân dân là nguồn gốc của mọi quyền lực, là chủ thể đặt ra yêu cầu và tiêu chuẩn đạo đức đối với cán bộ; hai là, Nhân dân là người trực tiếp kiểm nghiệm, giám sát và phản hồi, bảo đảm chữ Tín được hiện thực hóa; Ba là, Nhân dân là đối tượng thụ hưởng, là người quyết định sự tín nhiệm, từ đó quyết định uy tín của hệ thống chính trị. Vai trò hàng đầu của nhân dân không chỉ nằm ở việc giám sát bên ngoài, mà còn ở chỗ nhân dân chính là “cội nguồn của đạo đức”, nuôi dưỡng và bảo đảm sự tồn tại của chữ Tín trong cả đời sống xã hội lẫn trong đạo đức công vụ. Khi khẳng định nhân dân là chủ thể hàng đầu, điều đó cũng đặt ra yêu cầu với hệ thống chính trị và với mỗi cán bộ: phải thường xuyên lắng nghe nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân, và hành động vì lợi ích của nhân dân. Nếu cán bộ muốn giữ chữ Tín, không có con đường nào khác ngoài việc gắn bó mật thiết với nhân dân, dựa vào nhân dân, tôn trọng nhân dân và làm đúng những gì đã hứa với nhân dân. Chính sự công nhận và sự tín nhiệm của nhân dân là phần thưởng cao quý nhất, đồng thời cũng là “giấy chứng nhận” xác thực nhất về phẩm chất chữ Tín trong đạo đức cán bộ.

2.2.2.4. Các tổ chức chính trị xã hội với tư cách chủ thể tham gia vào xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

Thứ nhất, các tổ chức chính trị - xã hội tham gia xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ thông qua chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của nhân dân. Khi cán bộ giữ vững chữ Tín với nhân dân thì uy tín của Đảng và Nhà nước mới được củng cố, lòng tin của quần chúng vào chế độ mới được gia tăng. Các tổ chức chính trị - xã hội với vai trò là cầu nối trực tiếp giữa cán bộ với nhân dân, phản ánh những yêu cầu, nguyện vọng của quần chúng tới Đảng, đồng thời giám sát việc thực hiện cam kết, lời hứa của cán bộ. Thực chất, quá trình bảo vệ quyền lợi chính đáng của nhân dân thông qua các tổ chức chính trị - xã hội là quá trình thử thách chữ Tín của cán bộ, vì cán bộ có ở cơ quan nào đi nữa thì cũng là thành viên của các tổ chức chính trị - xã hội, cán bộ giữ lời hứa, nói đi đôi với làm, hành động thiết thực vì lợi ích của dân thì mới được nhân dân tin tưởng thì các tổ chức này sẽ ghi nhận. Tổ chức chính trị - xã hội đóng vai trò chủ thể ở đây khi đặt cán bộ vào trong mối quan hệ thực tiễn, gắn bó mật thiết với đời sống nhân dân, từ đó tạo môi trường để rèn luyện chữ Tín trong đạo đức.

Thứ hai, các tổ chức chính trị - xã hội tham gia giáo dục, tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên về ý nghĩa và giá trị của chữ Tín trong đạo đức

cách mạng. Các tổ chức chính trị - xã hội với hệ thống tổ chức rộng khắp, khả năng tuyên truyền sâu rộng, đặc biệt thông qua các phong trào, cuộc vận động lớn như “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”, “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở”... đã tạo môi trường giáo dục, rèn luyện và lan tỏa giá trị chữ Tín. Đây là quá trình lâu dài, thường xuyên, cần sự phối hợp chặt chẽ giữa Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội để cán bộ nhận thức sâu sắc rằng giữ chữ Tín chính là giữ gìn phẩm chất, giữ gìn danh dự của mình và của tổ chức.

Thứ ba, các tổ chức chính trị - xã hội tham gia vào cơ chế giám sát, phản biện xã hội, góp phần bảo đảm để chữ Tín trong đạo đức cán bộ được thể hiện bằng hành động thực tiễn, chứ không dừng lại ở lời nói. Theo quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội có quyền và trách nhiệm giám sát cán bộ, công chức, đảng viên trong việc thực thi công vụ, việc chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, cũng như trong việc giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống. Đây chính là phương thức để bảo đảm tính nhất quán giữa lời hứa và hành động, giữa cam kết với việc thực hiện. Thông qua giám sát và phản biện xã hội, các tổ chức chính trị - xã hội kịp thời phát hiện những biểu hiện suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, nhất là tình trạng nói mà không làm, hứa suông, hứa nhiều làm ít, thiếu trách nhiệm với nhân dân, từ đó kiến nghị biện pháp xử lý hoặc tham gia trực tiếp vào quá trình chỉnh đốn, rèn luyện cán bộ. Cơ chế này không chỉ làm tăng cường hiệu lực quản lý của Nhà nước mà còn góp phần bảo vệ, gìn giữ chữ Tín trong đạo đức cán bộ.

Thứ tư, các tổ chức chính trị - xã hội góp phần khơi dậy, phát huy sức mạnh của nhân dân trong việc tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ giữ vững chữ Tín. Nhân dân là chủ thể tối cao của quyền lực chính trị, là người trực tiếp chịu ảnh hưởng của hoạt động cán bộ, nên nhân dân có quyền đòi hỏi, yêu cầu cán bộ phải giữ chữ Tín. Các tổ chức chính trị - xã hội chính là kênh quan trọng để nhân dân thể hiện quyền làm chủ đó. Bằng cách tập hợp, lắng nghe, tổng hợp ý kiến của các tầng lớp nhân dân, phản ánh tới cơ quan có thẩm quyền, các tổ chức chính trị - xã hội không chỉ tham gia giám sát mà còn tạo sức ép xã hội đối với cán bộ, buộc cán bộ phải thực sự tôn trọng chữ Tín trong quan hệ với dân. Ngược lại, khi cán bộ giữ chữ Tín thì niềm tin của nhân dân vào tổ chức sẽ được củng cố, tạo sự đồng thuận xã hội, nâng cao hiệu quả hoạt động chính trị - xã hội. Đây là mối quan hệ tác động qua lại, vừa là cơ

chế bảo đảm, vừa là môi trường để chữ Tín trở thành giá trị cốt lõi trong đạo đức cán bộ.

Thứ năm, các tổ chức chính trị - xã hội còn trực tiếp tham gia vào công tác cán bộ từ khâu phát hiện, giới thiệu, quy hoạch, bồi dưỡng, đến tham gia giám sát, đánh giá cán bộ. việc giới thiệu, lựa chọn cán bộ từ cơ sở, nhất là ở cấp xã, phường, thị trấn, các tổ chức chính trị - xã hội có vai trò rất quan trọng, bởi họ là người nắm rõ năng lực, phẩm chất, uy tín của cán bộ trong mắt quần chúng. Chữ Tín ở đây chính là thước đo quan trọng để lựa chọn cán bộ, vì một cán bộ có năng lực nhưng thiếu chữ Tín, mất uy tín sẽ khó tập hợp được nhân dân, khó tạo dựng được uy tín trong công tác. Do đó, việc các tổ chức chính trị - xã hội tham gia vào công tác cán bộ vừa là yêu cầu khách quan, vừa là cơ chế bảo đảm để chữ Tín trở thành tiêu chuẩn quan trọng trong xây dựng, rèn luyện, đánh giá cán bộ.

Thứ sáu, các tổ chức chính trị - xã hội phát huy vai trò nêu gương của đội ngũ cán bộ đoàn thể, qua đó lan tỏa giá trị chữ Tín trong toàn hệ thống. Mỗi cán bộ công đoàn, đoàn thanh niên, hội phụ nữ, hội nông dân... không chỉ là người tuyên truyền mà còn là người thực hành đạo đức, trực tiếp nêu gương giữ chữ Tín với nhân dân, với tập thể. Tấm gương của cán bộ đoàn thể trong việc giữ lời hứa, thực hiện đúng cam kết, hành động vì lợi ích chung sẽ có sức thuyết phục và lan tỏa mạnh mẽ, khích lệ cán bộ, đảng viên khác noi theo. Đây là một phương thức đặc biệt hiệu quả trong xây dựng đạo đức cán bộ, vì giá trị chữ Tín không chỉ được giáo dục bằng lời nói, lý thuyết, mà còn được chứng minh bằng hành động, bằng những tấm gương sống.

Các tổ chức chính trị - xã hội là một chủ thể quan trọng tham gia vào xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Với chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của nhân dân; với khả năng tuyên truyền, giáo dục, giám sát, phản biện xã hội; với vai trò trong công tác cán bộ và khả năng phát huy sức mạnh của nhân dân, các tổ chức chính trị - xã hội không chỉ góp phần hình thành và củng cố chữ Tín trong từng cán bộ, mà còn trực tiếp góp phần xây dựng niềm tin xã hội, củng cố mối quan hệ máu thịt giữa Đảng với nhân dân. Xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ không thể tách rời sự tham gia của các tổ chức chính trị - xã hội, bởi chính họ vừa là môi trường, vừa là cơ chế, vừa là lực lượng bảo đảm để chữ Tín trở thành giá trị đạo đức bền vững, gắn liền với uy tín của Đảng và sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

2.2.2.5. Chủ thể quan trọng mang tính quyết định xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ còn là chính bản thân mỗi cán bộ

Nếu như Đảng, Nhà nước, nhân dân và các tổ chức chính trị - xã hội là những

chủ thể quan trọng trong việc định hướng, giáo dục, giám sát và bảo đảm cho chữ Tín được hình thành, củng cố và phát triển trong đời sống đạo đức cán bộ, thì không thể bỏ qua một chủ thể có tính quyết định, đó chính là bản thân mỗi cán bộ. Xét đến cùng, đạo đức là cái gắn liền với nhân cách cá nhân, là sự tự giác và ý thức trách nhiệm bên trong con người, do con người quyết định. Do đó, việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ chỉ thực sự bền vững khi chính người cán bộ tự thấy đó là bổn phận, là nguyên tắc hành động, là danh dự và là giá trị sống của bản thân

Thứ nhất, mỗi cán bộ phải nhận thức rõ rằng chữ Tín là phẩm chất cốt lõi làm nên uy tín và sự tồn tại chính trị - xã hội của mình. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng căn dặn: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [61, tr.269]. Một người cán bộ dù có năng lực chuyên môn giỏi, có tài quản lý, lãnh đạo đến mức nào đi nữa, nhưng nếu thiếu chữ Tín, không giữ được lời hứa, không trung thực trong hành động thì sớm muộn cũng tự đánh mất mình đồng thời đánh mất luôn cả niềm tin của nhân dân, đồng chí và tập thể. Uy tín chính trị của cán bộ được xây dựng không chỉ bằng kết quả công việc, mà còn bằng sự trung thực, đúng hẹn, sự kiên định giữa lời nói và việc làm. Chính vì vậy, xây dựng chữ Tín là yêu cầu tự giác trước tiên của mỗi cán bộ.

Thứ hai, mỗi cán bộ là chủ thể trực tiếp quyết định việc rèn luyện và thể hiện chữ Tín trong đời sống hàng ngày của chính bản thân. Không ai có thể thay thế cho sự tự tu dưỡng, tự kiểm điểm và tự rèn luyện đạo đức. Các cơ chế giám sát, các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước chỉ là những “hàng rào” bên ngoài, trong khi đó, yếu tố quyết định vẫn nằm ở sự tự ý thức, tự quản trị bản thân của mỗi người. Một cán bộ có thể vượt qua mọi sự kiểm tra, có thể né tránh sự giám sát, nhưng không thể né tránh sự phán xét của lương tâm, dư luận xã hội và nhân dân. Nếu mỗi cán bộ thực sự coi chữ Tín là danh dự, cái thiêng liêng quý nhất của người cách mạng, là thước đo nhân cách của đạo làm người thì họ sẽ luôn tự giác sống và hành động một cách nhất quán, không vì lợi ích riêng mà đánh đổi niềm tin của nhân dân đối với bản thân mình. Do đó, xây dựng chữ Tín là sự nghiệp trước hết của chính mỗi cán bộ, thể hiện ở năng lực tự soi, từ đôi chiếu, tự sửa, tự rèn luyện bản thân sao cho xứng đáng người cán bộ của nhân dân.

Thứ ba, để xây dựng chữ Tín, mỗi cán bộ cần phải kiên định nguyên tắc “nói đi đôi với làm”. Trong thực tiễn, nhiều cán bộ bị phê phán vì “hứa nhiều làm ít”, hoặc nói hay nhưng hành động thì ngược lại. Điều này dẫn đến tình trạng suy thoái đạo đức, mất niềm tin từ nhân dân. Ngược lại, một cán bộ có chữ Tín là người luôn giữ đúng lời hứa, luôn thực hiện công việc đã cam kết, và sẵn sàng chịu trách nhiệm

nếu chưa hoàn thành. Bản thân cán bộ phải tự đặt ra cho mình kỷ luật hành động, gắn lời nói với hành động, không ngụy biện, không đổ lỗi, không thoái thác. Đây không chỉ là sự rèn luyện đạo đức cá nhân mà còn là biểu hiện của văn hóa chính trị, là nền tảng để hình thành uy tín lãnh đạo và niềm tin trong tập thể.

Thứ tư, mỗi cán bộ giữ chữ Tín không chỉ trong công việc công vụ mà còn trong đời sống thường nhật. Cán bộ khi đã hứa với nhân dân về việc giải quyết một thủ tục hành chính thì phải làm đúng hẹn, làm đến nơi đến chốn; khi đã cam kết với tập thể về một nhiệm vụ thì phải hoàn thành đúng tiến độ, không để ảnh hưởng đến lợi ích chung. Trong đời sống cá nhân, việc giữ chữ Tín với gia đình, bạn bè, đồng nghiệp cũng là môi trường quan trọng để rèn luyện phẩm chất này. Chữ Tín vì thế không phải chỉ là khẩu hiệu trong chính trị, mà là nguyên tắc sống, là phương châm ứng xử toàn diện của cán bộ. Từ sự bền bỉ rèn luyện trong cuộc sống thường ngày, chữ Tín mới trở thành bản lĩnh, thành nhân cách ổn định, vững bền trong mỗi cá nhân.

Thứ năm, xây dựng chữ Tín đòi hỏi mỗi cán bộ phải có tinh thần tự trọng và coi trọng danh dự, xem danh dự là cái thiêng liêng nhất của con người. Người cán bộ cách mạng phải biết coi trọng uy tín của mình như một giá trị quý báu, không thể mua bán, không thể đánh đổi bằng bất cứ giá nào. Mỗi cán bộ phải tự nhận thức rằng: mất chữ Tín thì đồng nghĩa với mất niềm tin, mất uy tín, và từ đó mất vai trò lãnh đạo, mất niềm tin của tổ chức và nhân dân. Do đó, tự bản thân mỗi cán bộ phải thường xuyên soi xét mình, sống liêm chính, chân thành, công tâm, và đặc biệt là không bao giờ hứa hẹn những điều vượt quá khả năng hoặc không phù hợp với thực tế. Giữ chữ Tín chính là giữ lấy nhân cách, giữ lấy sự trong sạch của người cán bộ cách mạng.

Thứ sáu, cán bộ cần gắn việc rèn luyện chữ Tín với thực hiện các chuẩn mực đạo đức cách mạng mà Đảng ta đã đề ra. Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, XII và XIII về xây dựng, chỉnh đốn Đảng đều nhấn mạnh yêu cầu cán bộ, đảng viên phải “nói đi đôi với làm” làm gương trong mọi việc, mọi lĩnh vực, đặc biệt là việc khó, việc mới. Đó chính là nền tảng để mỗi cán bộ nhận thức rằng chữ Tín không chỉ là chuẩn mực đạo đức chung, mà còn là tiêu chí cụ thể để đánh giá năng lực lãnh đạo và phẩm chất chính trị. Như vậy, bản thân mỗi cán bộ không chỉ rèn chữ Tín cho riêng mình, mà còn phải coi đó là nhiệm vụ chính trị, là sự thể hiện lòng trung thành với Đảng, với nhân dân.

Thứ bảy, trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa càng đặt ra đòi hỏi cấp bách về chữ Tín của mỗi cán bộ. Trong điều kiện hội nhập, minh bạch và trách nhiệm giải

trình ngày càng được đề cao, nếu cán bộ không giữ chữ Tín thì sẽ mất uy tín không chỉ ở trong nước mà cả trên trường quốc tế. Vì vậy, chính bản thân cán bộ phải thấy rõ trách nhiệm của mình trong việc tự hoàn thiện, tự rèn luyện để trở thành tấm gương về chữ Tín. Đây không chỉ là vấn đề đạo đức cá nhân mà còn liên quan trực tiếp đến uy tín chính trị của Đảng và Nhà nước ta trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Thứ tám, xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ còn là chính bản thân mỗi cán bộ, bởi đạo đức suy cho cùng là sự tự giác cá nhân. Đảng, Nhà nước, nhân dân và các tổ chức xã hội có thể tạo ra khuôn khổ, điều kiện, giám sát, nhưng nếu bản thân cán bộ không tự giác thì mọi sự áp đặt bên ngoài chỉ mang tính hình thức. Chính vì vậy, xây dựng chữ Tín phải bắt đầu từ sự tự giáo dục, tự rèn luyện, từ ý thức coi chữ Tín là chuẩn mực danh dự và trách nhiệm của người cán bộ cách mạng.

Xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ là trách nhiệm của toàn xã hội, song trước hết và quan trọng nhất, nó thuộc về chính bản thân mỗi cán bộ. Bởi cán bộ là người trực tiếp hành động, là người thể hiện mối quan hệ giữa lời nói và việc làm, là người quyết định việc giữ hay mất uy tín.

2.2.3. Nội dung xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

2.2.3.1. Xây dựng đạo đức cán bộ giữ trọn niềm tin với Đảng, Nhà nước

Thứ nhất, phải xây dựng đội ngũ cán bộ trung thành với lý tưởng của Đảng. Trung thành là nhất quán về quan điểm, tư tưởng, hành động trước sau như một, giữ trọn niềm tin, tình nghĩa, tình cảm một cách trung thực, gắn bó mật thiết với mọi chủ trương, đường lối của Đảng, một lòng một dạ (không thay lòng đổi dạ). Làm cán bộ phải tuyệt đối trung thành với Đảng, Nhà nước đây là vấn đề có tính nguyên tắc của người cán bộ. xây dựng về việc giữ lời hứa, lời tuyên thệ trước khi nhận nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước giao. Trong Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khẳng định: Đảng Cộng sản Việt Nam là “Đội tiên phong của giai cấp công nhân, đồng thời là đội tiên phong của nhân dân lao động và của dân tộc Việt Nam, đại biểu trung thành lợi ích của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của cả dân tộc”[87], cán bộ là những người ở trong các tổ chức của Đảng và Nhà nước dưới sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước, được Đảng, Nhà nước tin tưởng giao nhiệm vụ, trước khi nhận nhiệm vụ nào đó bao giờ cũng đưa ra lời hứa, lời tuyên thệ. Cán bộ đã hứa, tuyên thệ, lời thề trước khi đảm nhận công việc nào đó đối với vị trí việc làm của mình trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước thì phải làm đúng và chính xác.

Đảng tăng cường giáo dục về chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ. “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng một người có ích cho công việc chung của chúng ta”[61, tr. 298, 313]. Đảng ban hành các nghị quyết, chỉ thị, quyết định... nhằm giáo dục cán bộ thực hiện chữ Tín để củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng. Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII của Đảng đưa ra quan điểm chỉ đạo “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu gắn với đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”[27, tr. 96]. Từng bước loại bỏ những cán bộ không đảm bảo uy tín, không giữ được chữ Tín của bản thân với Đảng, nhà nước ra khỏi hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ đảm bảo uy tín, biết liêm sỉ, giữ được chữ Tín. Trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ cần “Bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, quán triệt sâu sắc vai trò của công tác cán bộ là “then chốt của then chốt”, có ý nghĩa quyết định mọi thành công của cách mạng nước ta cả trước mắt và lâu dài”[27, tr.96].

Nhằm nâng cao hơn nữa đề xây dựng chữ Tín của cán bộ, cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã có lần phát biểu, “danh dự mới là điều cao quý, thiêng liêng nhất đối với người cán bộ, đảng viên. Để có được điều thiêng liêng, cao quý đó, mỗi người phải thường xuyên tự tu dưỡng, rèn luyện và thực hiện trách nhiệm nêu gương, cần đề cao “tinh thần “nói đi đôi với làm”, “rèn luyện suốt đời”, thường xuyên “tự soi”, “tự sửa”[92, tr. 336]. Cán bộ phải nhận thức rằng đánh mất chữ Tín chính là đánh mất tất cả, không chỉ đánh mất kinh tế mà còn đánh mất uy tín, danh dự, đánh mất cả bản thân mình, mất kinh tế còn có thể lấy lại được, mất danh dự, uy tín của bản thân thì không thể lấy lại. Do vậy, Đảng luôn xác định “xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” trong tình hình mới”[25, tr. 187], đây cũng là vấn đề cốt lõi trong xây dựng Đảng cũng như xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay. Xây dựng uy tín cho đội ngũ cán bộ, trước hết cán bộ phải làm gương trong việc giữ chữ Tín, “người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, luôn đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết”[25, tr. 187] thì mới quy tụ được đội ngũ cán bộ tốt.

Thứ hai, cán bộ trung Tín với tổ quốc “trọn đời trung thành với sự nghiệp cách mạng, với Tổ quốc, với Đảng, với giai cấp”[70, tr.471], bất luận trong hoàn cảnh

nào cũng phải đặt lợi ích của đất nước lên trên hết, sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp cách mạng của Tổ quốc. Mục đích làm cán bộ là phụng sự tổ quốc, phải giữ vững quan điểm “bất di bất dịch của ta vẫn là hòa bình, thống nhất, độc lập, dân chủ”[66, tr.555]. Do vậy, chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ là “Phải bảo vệ chân lý, phải có nguyên tắc sống không được ba phải, điều hòa”[68, tr.378], mà “Chân lý là cái gì có lợi cho Tổ quốc, cho nhân dân”[67, tr.378] thì phải hết sức làm, cái gì có hại cho Tổ quốc, nhân dân thì hết sức tránh, luôn luôn phải biết đặt lợi ích của Tổ quốc, dân tộc lên trên hết. Từ xưa tới nay dân tộc Việt Nam chỉ tin tưởng, tôn thờ những ai cả cuộc đời vì lợi ích của dân tộc Việt Nam và nguyên rủa những ai vi phạm lợi ích của dân tộc. Như vậy, thẩm nhuần chữ Tín trong mối quan hệ đối với dân tộc đất nước thì phải thẩm nhuần chủ nghĩa yêu nước.

2.2.3.2. *Xây dựng cán bộ thành tín với nhân dân*

Thứ nhất, người cán bộ có đạo đức là người cán bộ thành tín, luôn biết giữ lời hứa trước nhân dân, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ mà dân giao phó. Cán bộ là từ nhân dân mà ra, là công bộc của nhân dân, nhân dân tin tưởng cán bộ, giao cho cán bộ thực thi quyền lực của nhân dân, nhân dân trả lương cho cán bộ thì không được phụ lòng tin của nhân dân, bất luận trong hoàn cảnh nào cũng phải đặt lợi ích của nhân dân lên trên hết, trước hết. Phải khiêm tốn, lễ phép trước nhân dân. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh “tất cả các cán bộ, từ Trung ương đến khu, đến tỉnh, đến huyện, đến xã, bất kỳ ở cấp nào, ngành nào đều phải là người đầy tớ trung thành của nhân dân. Tất cả cán bộ đều phải một lòng một dạ phục vụ nhân dân”[70, tr. 83 - 84], làm cán bộ chính là “suốt đời làm đầy tớ trung thành của nhân dân”[71, tr. 670]. Xét về bản chất, nhân dân là người nắm giữ tư liệu sản xuất là người bầu ra cán bộ, trả lương cho cán bộ để cán bộ thực thi những công việc của nhân dân, cán bộ chỉ là người đầy tớ của nhân dân, nhân dân là người có quyền tối cao nhất, nhân dân chỉ sử dụng những cán bộ nào giữ được chữ Tín trước nhân dân, nghĩa là được nhân dân tin tưởng và tín nhiệm. Do vậy, tất cả đội ngũ cán bộ “Chúng ta phải hiểu rằng, các cơ quan của Chính phủ từ trung ương cho đến các làng, xã, đều là công bộc của dân nghĩa là để gánh việc chung cho dân, chứ không phải để đè đầu dân như trong thời kỳ dưới quyền thống trị của Pháp, Nhật. Việc gì lợi cho dân, ta phải hết sức làm. Việc gì hại đến dân, ta phải hết sức tránh. Chúng ta phải yêu dân, kính dân thì dân mới yêu ta, kính ta”[60, tr. 64 – 65]. Cán bộ được nhân dân tin tưởng và đề cao vai trò là người giữ trọng trách chèo lái đất nước, coi họ là người có đạo đức, trách nhiệm chính trong việc hoạch định các chính sách, thúc đẩy phát triển kinh tế cho

nhân dân, có khả năng thống nhất, đoàn kết nhân dân thực hiện những công việc của nhân dân, vị thế công bộc của người cán bộ là phải: trung thành, giữ chữ Tín trước nhân dân, không được bội tín trước dân.

Người cán bộ giữ được chữ Tín sẽ được nhân dân yêu mến, quý trọng và hết sức giúp đỡ, do đó việc gì cũng sẽ thành công, thắng lợi. Cán bộ giữ chữ Tín là luôn luôn được quần chúng nhân dân tin tưởng về phẩm chất, năng lực và các giá trị xã hội của nhân cách người cán bộ đó. Do đó, muốn được nhân dân tin thì cán bộ phải giữ được chữ Tín, đặc biệt phải xác định đủ các tiêu chuẩn về phẩm chất năng lực và đạo đức cách mạng.

Thứ hai, xây dựng chữ Tín cho cán bộ là xây dựng lòng tin, sự tín nhiệm của quần chúng nhân dân. Chữ Tín của người cán bộ được hình thành trong quá trình rèn luyện về phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, luôn luôn học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn, năng động xử lý những tình huống mới, thực hành mọi công việc giỏi, có phong cách cởi mở, gần gũi với mọi người, có lối sống lành mạnh, tác phong đĩnh đạc, nghiêm túc...

Thứ ba, xây dựng chữ Tín là cán bộ muốn được nhân dân tin yêu thì phải phục vụ nhân dân, lấy dân làm gốc. Theo Hồ Chí Minh “Gốc có vững cây mới bền. Xây lâu thắng lợi trên nền nhân dân”[61, tr. 502]. Làm cán bộ để phục vụ nhân dân, chịu trách nhiệm trước nhân dân. Tất cả cán bộ phải xác định mình là người đầy tớ của nhân dân, muốn có được niềm tin của nhân dân thì trong mọi hoạt động phải đặt lợi ích và nguyện vọng chính đáng của nhân dân lên trên hết, trước hết. Bởi vậy, cán bộ phải biết dùng chữ Tín để phục vụ nhân dân, coi chữ Tín là “chìa khóa” vạn năng để giải quyết mọi công việc của nhân dân. Chính bởi vậy, trách nhiệm của mỗi cán bộ, đảng viên là phục vụ nhân dân, không phải là “quan cách mạng”. Mỗi cán bộ, đảng viên cần nhận thức rõ ràng, việc nêu cao tinh thần phục vụ nhân dân là mục tiêu cao nhất, bảo đảm cho nhân dân làm chủ, chăm lo cuộc sống của nhân dân, vì nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh dạy rằng: “nếu nước độc lập mà dân không hưởng hạnh phúc tự do, thì độc lập cũng chẳng có nghĩa lý gì”[60, tr. 64]. Vì vậy, đội ngũ cán bộ, đảng viên từ Trung ương đến cơ sở, đều phải giữ chữ Tín, chăm lo đến đời sống của nhân dân, phải làm cho dân có cuộc sống ấm no, hạnh phúc. Cán bộ giữ chữ Tín là cán bộ được lòng dân, để mất chữ Tín là để mất lòng dân thì không thể làm tốt công tác được. Niềm tin của nhân dân đối với cán bộ là tài sản quý báu nhất, muốn được dân tin, dân phục, được lòng dân trước hết mỗi người cán bộ, đảng viên phải giữ chữ Tín, yêu dân, kính dân, phải đặt quyền lợi của nhân dân lên trên, lên trước

quyền lợi cá nhân. Xây dựng chữ Tín với nhân dân vừa là trách nhiệm, vừa là nhiệm vụ cao quý nhất của người cán bộ, đảng viên. Để xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ thì phải xây dựng đạo đức cách mạng cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, chống chủ nghĩa cá nhân. Bởi vì, “đạo đức cách mạng của người đảng viên là bất kỳ khó khăn đến mức nào cũng kiên quyết làm đúng chính sách và nghị quyết của Đảng, làm gương cho quần chúng” [68, tr.607], vì quần chúng nhân dân chỉ quý trọng những người cán bộ, đảng viên biết giữ chữ Tín có phẩm chất đạo đức cách mạng, làm tấm gương tốt cho quần chúng nhân dân noi theo. Trước quần chúng nhân dân cán bộ phải thành tín, phải thực sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, loại bỏ thói hư, tật xấu như: tham ô, lãng phí, lợi ích nhóm... Kiên quyết giữ mình trong sạch nhất để phục vụ nhân dân

Xây dựng niềm tin cho cán bộ là làm cho cán bộ hoàn thành trách nhiệm đối với công việc, nhiệm vụ được giao. Cán bộ muốn giữ được chữ Tín thì cần phải tạo dựng được niềm tin đối với nhân dân, cho dù “bất kỳ ai, ở địa vị nào, làm công tác gì, gặp hoàn cảnh nào, đều phải có tinh thần trách nhiệm” [65, tr. 249]. Tinh thần trách nhiệm của người cán bộ, cần phải nắm vững chính sách, đi đúng hướng, thực hiện đường lối, làm tròn nhiệm vụ với nhân dân. Làm cán bộ “phải yêu dân, kính dân thì dân mới yêu ta, kính ta” [60, tr. 64-65], tín nhiệm ta. Xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ phải làm cho cán bộ thật sự gần dân, hiểu dân, trả trả về lợi ích hợp pháp, chính đáng của nhân dân, tập hợp, phát huy sức mạnh, trí tuệ và lực lượng của nhân dân, tiếp thu sáng kiến của nhân dân.

2.2.4. phương thức xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

Thứ nhất, xây dựng chữ Tín bằng cách thông qua rèn luyện bản lĩnh chính trị và sự kiên định với lý tưởng cách mạng. Xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ không thể tách rời quá trình rèn luyện bản lĩnh chính trị và sự kiên định với lý tưởng cách mạng, bởi chữ Tín suy cho cùng là sự phản ánh niềm tin của Nhân dân đối với phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực của đội ngũ cán bộ. Bản lĩnh chính trị chính là sức mạnh mềm, là nền tảng bảo đảm uy tín cho cán bộ có thể giữ vững lập trường, quan điểm trong mọi hoàn cảnh, không bị dao động trước những cám dỗ vật chất hay tác động tiêu cực của các thế lực thù địch. Khi bản lĩnh chính trị được khẳng định vững vàng, cán bộ mới có khả năng xử lý công việc một cách minh bạch, công tâm, giữ lời hứa với Nhân dân và với tổ chức, từ đó củng cố uy tín cá nhân cũng như niềm tin xã hội. Đồng thời, sự kiên định với lý tưởng cách mạng - mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội - chính là kim chỉ nam để

cán bộ định hướng hành động, không rơi vào tình trạng cơ hội, thực dụng. Kiên định lý tưởng cách mạng giúp cán bộ xây dựng lối sống giản dị, trong sáng, hết lòng phụng sự Tổ quốc và Nhân dân, qua đó tạo dựng chữ Tín một cách bền vững. Có thể khẳng định, chữ Tín không chỉ hình thành từ lời nói hay hành vi đơn lẻ, mà bắt nguồn từ sự thống nhất giữa nhận thức, phát ngôn và thực hiện, giữa lời hứa và việc làm, giữa niềm tin và kết quả thực tiễn. Vì vậy, phương thức xây dựng chữ Tín phải gắn liền với việc thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện bản lĩnh chính trị, nâng cao khả năng “miễn dịch” trước sự cám dỗ của lợi ích, đồng thời giữ vững niềm tin sắt son vào con đường mà Đảng và Bác Hồ đã lựa chọn. Chỉ khi mỗi cán bộ thực sự kiên định, trung thành với lý tưởng cách mạng và có bản lĩnh chính trị vững vàng thì chữ Tín mới trở thành giá trị cốt lõi, được Nhân dân ghi nhận và bảo đảm cho uy tín lãnh đạo của Đảng trong điều kiện hiện nay.

Thứ hai, xây dựng chữ Tín bằng cách dựa trên nguyên tắc thống nhất giữa lời nói phải đi đôi với việc làm. Trong thực tiễn công tác và đời sống. Lời nói, lời hứa của cán bộ không chỉ mang tính cá nhân mà còn gắn với uy tín, hình ảnh và trách nhiệm chính trị của tổ chức Đảng, Nhà nước trước Nhân dân. Vì vậy, mỗi lời phát biểu, cam kết hay lời thề danh dự đều phải được cân nhắc kỹ lưỡng, xuất phát từ ý thức trách nhiệm và sự trung thực, bởi một khi đã nói ra mà không thực hiện hoặc thực hiện nửa vời sẽ làm suy giảm niềm tin, ảnh hưởng đến chữ Tín của cá nhân và uy tín chung của tổ chức. “Nói đi đôi với làm” là biểu hiện cao nhất của đạo đức cách mạng, là thước đo để phân biệt người chân chính với kẻ cơ hội, giả dối. Do đó, việc xây dựng chữ Tín không thể dừng lại ở lời hô hào hay khẩu hiệu, mà phải được thể hiện bằng hành động cụ thể: hứa với dân thì phải làm cho dân, cam kết với tổ chức thì phải thực hiện đầy đủ, tuyên thệ trung thành với Tổ quốc và Nhân dân thì phải giữ trọn trong mọi hoàn cảnh, kể cả khi đối diện khó khăn, thử thách. Sự thống nhất giữa lời nói và việc làm tạo ra tính nhất quán trong nhân cách, qua đó củng cố lòng tin của Nhân dân đối với cán bộ, biến chữ Tín trở thành giá trị đạo đức có sức lan tỏa mạnh mẽ trong quần chúng nhân dân. Ngược lại, nếu có khoảng cách giữa lời nói và việc làm, giữa lời hứa và hành động, thì sớm muộn cũng dẫn đến mất uy tín, thậm chí mất niềm tin nơi Nhân dân. Vì vậy, xây dựng chữ Tín phải được coi là quá trình rèn luyện nghiêm túc, đòi hỏi sự trung thực, tinh thần trách nhiệm cao, tính gương mẫu và sự kiên quyết giữ vững kỷ luật trong mọi hành động. Chỉ khi mỗi cán bộ thực sự nói đúng, nói trúng, làm nhiều, chạm đúng vào trọng tâm cần giải quyết cấp bách, giữ lời hứa bằng việc làm đem lại hiệu quả thiết thực thì chữ

Tín mới trở thành nền tảng bền vững trong đạo đức và trong uy tín chính trị.

Thứ ba, xây dựng chữ Tín bằng cách là mỗi cán bộ phải thực sự gương mẫu, liêm chính và công, tư phân minh. Xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ phải gắn liền với sự gương mẫu, liêm chính và công tâm, bởi đó là những phẩm chất cốt lõi tạo dựng niềm tin vững chắc từ Nhân dân. Gương mẫu trước hết thể hiện ở việc cán bộ luôn đi đầu trong lời nói và hành động, “nói đi đôi với làm”, dám nhận trách nhiệm và dám chịu trách nhiệm. Khi cán bộ gương mẫu, quần chúng sẽ noi theo, từ đó hình thành niềm tin rằng cán bộ không chỉ là người lãnh đạo mà còn là người đồng hành, đồng cam cộng khổ cùng Nhân dân. Liêm chính lại là thước đo đạo đức quan trọng, phản ánh sự trong sạch, không tham lam vụ lợi, không lợi dụng chức quyền để mưu cầu lợi ích cá nhân. Một cán bộ liêm chính là người biết đặt lợi ích của Tổ quốc, Nhân dân và tập thể lên trên hết, từ đó tạo ra uy tín bền vững, bởi chữ Tín chỉ có thể hình thành trong môi trường minh bạch, trong sạch. Bên cạnh đó, công tâm là yếu tố bảo đảm cho sự công bằng trong mọi quyết định, hành xử của cán bộ; là biểu hiện của việc không thiên vị, không nể nang, không lợi dụng chức vụ để thiên lệch cho một nhóm lợi ích. Khi cán bộ giải quyết công việc với tinh thần công tâm, minh bạch, sẽ củng cố niềm tin rằng các chủ trương, chính sách và quyết định quản lý đều vì lợi ích chung chứ không nhằm phục vụ cá nhân hay phe phái. Sự kết hợp giữa gương mẫu, liêm chính và công tâm tạo thành một hệ giá trị đạo đức thống nhất, qua đó xây dựng chữ Tín một cách toàn diện. Trong điều kiện hiện nay, khi Nhân dân đặt nhiều kỳ vọng và yêu cầu cao đối với đội ngũ cán bộ, chữ Tín không thể được xây dựng bằng những tuyên bố suông, mà phải bắt nguồn từ phẩm chất và hành vi cụ thể.

Thứ tư, xây dựng chữ Tín bằng cách thực hiện hiệu quả công việc trong công tác và sự tận tụy với nhân dân. Xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ không thể tách rời hiệu quả công việc trong công tác và sự tận tụy phục vụ Nhân dân, bởi đây là thước đo trực tiếp, sinh động nhất để khẳng định phẩm chất và uy tín của người cán bộ trong đời sống xã hội. Chữ Tín không hình thành từ những lời hứa suông hay những tuyên bố mang tính hình thức, mà phải được chứng minh bằng kết quả thực tế, thông qua sự hoàn thành nhiệm vụ với chất lượng, tiến độ và hiệu quả cụ thể. Khi cán bộ giải quyết công việc nhanh chóng, đúng pháp luật, đem lại lợi ích thiết thực cho tập thể và cộng đồng, thì uy tín của họ được củng cố vững chắc. Ngược lại, nếu chỉ dừng lại ở lời nói, để tình trạng trì trệ, quan liêu, hiệu quả thấp, thì chữ Tín khó có thể tồn tại, dù có tuyên truyền hay hứa hẹn đến đâu. Hiệu quả công tác còn phản ánh năng lực, bản lĩnh và tinh thần trách nhiệm của cán bộ trước Đảng, Nhà nước và

Nhân dân; nó cho thấy cán bộ thực sự là người “đủ Tâm, đủ tài, đủ Tầm” để gánh vác sứ mệnh được giao. Tận tụy ở đây không chỉ là làm việc hết giờ hành chính hay xử lý công việc nhiều hơn quy định, mà còn thể hiện ở thái độ hết lòng vì lợi ích chính đáng của dân, đặt nhu cầu và sự an vui của Nhân dân lên hàng đầu. Người cán bộ có thể chưa giỏi xuất sắc về mọi mặt, nhưng nếu tận tụy, gần dân, trọng dân, lắng nghe dân, hết lòng vì dân, thì tự nhiên sẽ được Nhân dân tín nhiệm.

Tận tụy với Nhân dân chính là sự hiện thực hóa chủ trương, đường lối của Đảng, là biểu hiện rõ ràng nhất của đạo đức công vụ gắn với chữ Tín. Khi Nhân dân cảm nhận cán bộ thực sự vì dân, lo cho dân, hành động vì lợi ích dân tộc, thì niềm tin được củng cố, chữ Tín trở thành nền tảng bền chặt cho mối quan hệ máu thịt giữa Đảng với Nhân dân. Do đó, phương thức xây dựng chữ Tín thông qua hiệu quả công tác và sự tận tụy với Nhân dân phải được coi là nguyên tắc cơ bản, thường xuyên, liên tục trong rèn luyện, phấn đấu của mỗi cán bộ, góp phần hình thành đội ngũ vừa “có đức, có tài”, vừa thực sự gần gũi, được Nhân dân tin yêu.

Thứ năm, xây dựng chữ Tín bằng cách thông qua cơ chế kiểm tra, giám sát, phản biện của tổ chức và nhân dân. Cơ chế kiểm tra, giám sát trong Đảng, đặc biệt là việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế làm việc, quy định trách nhiệm nêu gương, đóng vai trò như một “chất đề kháng” kỷ luật nhằm ngăn ngừa, phát hiện và xử lý kịp thời những biểu hiện tha hóa về đạo đức vi phạm chữ Tín. Đồng thời, cơ chế phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và quyền giám sát của Nhân dân là công cụ quan trọng để bảo đảm cán bộ thực hiện đúng những gì đã hứa, đã cam kết trước dân. Nhân dân là chủ thể có quyền phản biện, đánh giá trực tiếp hiệu quả công tác, mức độ tận tụy, sự liêm chính và tinh thần trách nhiệm của cán bộ; thông qua lắng nghe ý kiến, tiếp nhận phản ánh và đối thoại công khai, cán bộ vừa có cơ hội tự soi xét, vừa bị buộc phải điều chỉnh hành vi để giữ vững uy tín. Như vậy, việc xây dựng chữ Tín không thể chỉ dựa vào phẩm chất tự thân, mà cần một cơ chế đồng bộ: kiểm tra từ trên xuống, giám sát từ bên trong tổ chức và phản biện, đánh giá từ phía Nhân dân. Chính sự kết hợp này tạo nên môi trường minh bạch, công khai, công bằng, giúp chữ Tín của cán bộ trở thành giá trị được kiểm chứng trong thực tiễn, qua đó củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và chế độ.

Thứ sáu, xây dựng chữ Tín còn bằng cách thông qua giáo dục, đào tạo và tự rèn luyện thường xuyên của mỗi cán bộ. Giáo dục lý luận chính trị, đạo đức cách mạng và các chuẩn mực ứng xử công vụ chính là cơ sở để mỗi cán bộ thấm nhuần

sâu sắc quan điểm “nói đi đôi với làm”, từ đó hình thành ý thức coi trọng chữ Tín trong mọi quan hệ từ đồng chí, đồng nghiệp, tổ chức và Nhân dân. Đồng thời, công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kỹ năng quản lý, phương pháp làm việc khoa học giúp cán bộ có đủ năng lực thực thi nhiệm vụ, tránh tình trạng hứa nhiều làm ít, hứa mà không thực hiện được, gây tổn hại đến uy tín cá nhân và niềm tin xã hội. Tuy nhiên, giáo dục và đào tạo chỉ là điều kiện cần, còn điều kiện đủ chính là sự tự giác tu dưỡng, rèn luyện thường xuyên của mỗi cán bộ. Chữ Tín chỉ được củng cố bền vững khi mỗi người có ý thức kiểm điểm bản thân, nghiêm khắc với chính mình, đặt lợi ích của tập thể và Nhân dân lên trên lợi ích cá nhân, từ đó giữ vững lời hứa, lời cam kết trong thực tiễn công vụ. Thực tiễn cho thấy, những cán bộ luôn gương mẫu học tập, tự rèn luyện và không ngừng nâng cao năng lực công tác thường có uy tín lớn trong tập thể, được Nhân dân tin tưởng và ủng hộ. Do vậy, xây dựng chữ Tín phải được xem là quá trình gắn kết chặt chẽ giữa giáo dục, đào tạo với sự tự tu dưỡng, để chữ Tín trở thành phẩm chất nội tại, nền tảng cho việc củng cố niềm tin xã hội đối với Đảng và Nhà nước.

Xây dựng chữ Tín là một quá trình toàn diện, đòi hỏi sự kết hợp tổng thể các phương thức từ cơ chế kiểm tra, giám sát, phản biện của tổ chức và Nhân dân với giáo dục, đào tạo và sự tự rèn luyện thường xuyên của mỗi cán bộ. Chữ Tín không chỉ là giá trị đạo đức cá nhân mà còn là thước đo uy tín chính trị và hiệu quả công vụ. Khi cán bộ nói đi đôi với làm, liêm chính, tận tụy và luôn đặt lợi ích Nhân dân lên hàng đầu, chữ Tín sẽ được củng cố, từ đó tạo nền tảng bền vững để củng cố niềm tin của xã hội đối với Đảng và Nhà nước.

2.3. Những nhân tố tác động đến chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

2.3.1. Nhân tố chủ quan

Thứ nhất, nhận thức của cán bộ đối với việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức có ý nghĩa đặc biệt quan trọng để củng cố niềm tin với nhân dân. Nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò, trách nhiệm của người cán bộ trước Đảng và nhân dân sẽ giúp họ hiểu rõ rằng chữ Tín không đơn thuần là giữ lời hứa trong giao tiếp xã hội, mà còn là cam kết chính trị, là thước đo bản lĩnh và phẩm chất của người cán bộ cách mạng. Người cán bộ có nhận thức đúng sẽ hiểu rằng “mất chữ Tín là mất tất cả”, mất chữ Tín không chỉ làm suy giảm uy tín của Đảng và Nhà nước với nhân dân mà còn tự hủy hoại sinh mệnh chính trị của bản thân. Người cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng sẽ tạo nền tảng để cán bộ nói đi đôi với làm, hứa ít nhưng làm nhiều,

hành động thực tiễn bằng những việc làm cụ thể mang lại hiệu quả cho nhân dân chứ không phải dừng ở khẩu hiệu. Ngược lại, nếu nhận thức lệch lạc, mơ hồ, coi nhẹ chữ Tín, thì dễ dẫn đến tình trạng hứa suông, hện sáo rỗng, nói một đằng làm một nẻo, từ đó đánh mất lòng tin của nhân dân đối với tổ chức và bản thân. Trong thực tế, nhiều trường hợp cán bộ suy thoái đạo đức bắt nguồn từ sự suy giảm trong nhận thức chính trị, tự đánh mất ý thức trách nhiệm với việc giữ chữ Tín, gây ra những hậu quả nghiêm trọng cho uy tín cá nhân và tổ chức.

Thứ hai, bản lĩnh chính trị và ý chí kiên định của cán bộ có ý nghĩa then chốt trong việc xây dựng dựng chữ Tín. Trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế hiện nay, đội ngũ cán bộ thường xuyên phải đối diện với những tác động đa chiều, cả tích cực lẫn tiêu cực. Mặt trái của kinh tế thị trường dễ dẫn tới chủ nghĩa cá nhân, thực dụng, vụ lợi; tác động của toàn cầu hóa và sự chống phá của các thế lực thù địch lại tạo ra nhiều cám dỗ, thách thức. Nếu thiếu bản lĩnh chính trị, cán bộ rất dễ bị dao động, thậm chí sa ngã trước lợi ích vật chất, quyền lực và danh vọng. Khi đó, chữ Tín trở thành vật hy sinh cho những toan tính lợi ích cá nhân, khi ấy danh dự của người cán bộ sẽ bị tổn thương nghiêm trọng khó có thể phục hồi. Trái lại, người có bản lĩnh vững vàng, kiên định mục tiêu lý tưởng, biết lấy lợi ích của nhân dân làm chuẩn mực, sẽ coi chữ Tín như danh dự, là nhân cách không thể bị đánh đổi khi ấy người cán bộ sẽ được nhân dân tin tưởng, danh dự, uy tín của tổ chức không ngừng được củng cố. Việc giữ chữ Tín trong hoàn cảnh thuận lợi đã khó, nhưng giữ chữ Tín trong điều kiện đầy cám dỗ, thử thách mới thực sự là biểu hiện cao nhất của bản lĩnh người cán bộ của nhân dân.

Thứ ba, động cơ và mục đích hoạt động của cán bộ là yếu tố chủ quan trực tiếp chi phối hành vi và thái độ đối với xây dựng chữ Tín. Nếu người cán bộ giữ động cơ trong sáng, đặt lợi ích của nhân dân, đất nước lên trên hết, thì chữ Tín sẽ trở thành kim chỉ nam cho mọi lời hứa và hành động. Người cán bộ khi ấy sẽ chỉ hứa những gì trước nhân dân đều có thể thực hiện, và luôn nỗ lực để hoàn thành, không những thế mà còn được nhân dân nhiệt thành ủng hộ. Nhưng nếu động cơ hoạt động dựa trên lợi ích cá nhân, vì danh lợi riêng tư, thì chữ Tín dễ bị lợi dụng thành công cụ để mị dân, hứa suông, lừa dối nhằm đạt mục đích ngắn hạn. Trong những trường hợp đó, khi sự thật bị phơi bày, hậu quả không chỉ là mất uy tín cá nhân mà còn làm tổn hại đến niềm tin nhân dân đối với tổ chức, khi ấy người cán bộ tự đánh mất sinh mệnh chính trị của chính mình. Điều này cho thấy động cơ hoạt động chính là “cái gốc” để xác định thái độ giữ chữ Tín hay đánh mất chữ Tín của mỗi cán bộ.

Thứ tư, năng lực hoạt động thực tiễn và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng là một nhân tố chủ quan quan trọng trong việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Để thực hiện được lời hứa, cán bộ phải sử dụng tổng thể các tố chất của bản thân. Muốn thực hiện đúng lời hứa của mình trước nhân dân, người cán bộ không chỉ cần ý chí và quyết tâm, mà còn cần có năng lực thực tiễn để thực hiện lời hứa của bản thân. Một người cán bộ có tâm nhưng thiếu tài, thiếu tài, thiếu trình độ, năng lực tổ chức, điều hành, thì những lời cam kết dù xuất phát từ thiện chí nhưng lực bất tòng tâm cũng dễ trở thành hứa suông. Ngược lại, cán bộ có năng lực hoạt động thực tiễn, am hiểu chuyên môn, có phương pháp làm việc khoa học, biết huy động nguồn lực, có khả năng tìm ra những quy luật tất yếu trong kế hoạch hoạt động của mình và tổ chức, triển khai thực hiện tốt các nguồn lực thì dễ dàng biến lời hứa thành hiện thực, từ đó củng cố chữ Tín một cách bền vững trong lòng nhân dân. Thực tế cho thấy, chữ Tín không chỉ gắn liền với phẩm chất đạo đức mà còn gắn chặt với năng lực thực thi. Năng lực chính là điều kiện bảo đảm để chữ Tín không bị rơi vào hình thức, mị dân.

Thứ năm, tinh thần trách nhiệm và lương tâm nghề nghiệp là những biểu hiện sâu sắc đối với việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Người cán bộ có trách nhiệm cao sẽ luôn tự giác giữ chữ Tín trong mọi hoàn cảnh. Với họ, thực hiện cam kết không chỉ là nghĩa vụ mà còn là uy tín, danh dự, sinh mệnh chính trị, là sự thể hiện nhân cách con người. Lương tâm nghề nghiệp chính là “chất kháng sinh” trong nội tâm, giúp cán bộ đề kháng với những cám dỗ về vật chất, bết tự kiểm soát, không dễ dàng buông lỏng trách nhiệm, không dễ đánh mất chữ Tín vì lợi ích nhỏ nhen. Ngược lại, người cán bộ thiếu trách nhiệm, làm việc chiếu lệ, không coi trọng chữ Tín, sẽ gây ra hậu quả nghiêm trọng, không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả công việc mà còn phá vỡ niềm tin của nhân dân. Chính vì vậy, trách nhiệm và lương tâm nghề nghiệp là nền tảng đạo đức không thể thiếu để duy trì và phát huy chữ Tín.

Thứ sáu, ý thức tự tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của cán bộ là yếu tố quyết định để chữ Tín trở thành một giá trị bền vững. Chữ Tín không phải tự nhiên có, cũng không phải ở trên trời rơi xuống mà phải trải qua quá trình tu dưỡng bền bỉ, liên tục lâu dần nó trở thành một nguyên tắc đạo đức bất biến trong tư tưởng của cán bộ. Cán bộ biết tự ý thức tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, giữ chữ tín như giữ gìn sinh mệnh của chính mình, không ngừng học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh sẽ thấu hiểu, học được cách nói đi đôi với làm, sống trung thực, giản dị, giữ đúng cam kết, không quên lời hẹn ước, nói với ai điều gì cho dù là nhỏ

cúng thực hiện bằng được. Quá trình tu dưỡng này không chỉ diễn ra ở nơi công sở mà còn diễn ra ở mọi lúc, mọi nơi trong đời sống thường nhật hằng ngày, từ cách ứng xử với đồng chí, đồng nghiệp đến nhân dân, cách giải quyết những công việc nhỏ nhất. Ý thức rèn luyện hằng ngày chính là cách để chữ Tín làm cho nó trở thành thói quen, trở thành “bản năng đạo đức” của cán bộ.

Thứ bảy, phẩm chất tự trọng và danh dự cá nhân cũng là một nhân tố chủ quan quan trọng. Người cán bộ có lòng tự trọng cao sẽ thấy xấu hổ khi thất hứa, khi không giữ đúng cam kết. Họ coi chữ Tín là danh dự, là nhân phẩm của bản thân; họ nhận thức rằng: “Cái quý nhất của con người là cuộc sống và danh dự sống, bởi vì đời người chỉ sống có một lần. Phải sống sao cho khỏi xót xa ân hận vì những năm tháng đã sống hoài, sống phí”[92, tr.366]. Mất chữ Tín đồng nghĩa với mất danh dự, vì vậy họ luôn nỗ lực hết sức để giữ gìn. Ngược lại, người coi nhẹ danh dự, sống thực dụng, dễ dàng chấp nhận thất hứa thì không thể có chữ Tín bền vững. Thực chất, chữ Tín và danh dự luôn song hành: chữ Tín bảo vệ danh dự, còn danh dự chính là động lực để giữ chữ Tín.

Nhân tố chủ quan tác động đến xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ bao gồm nhận thức chính trị, bản lĩnh, động cơ, năng lực, trách nhiệm, lương tâm nghề nghiệp, ý thức tu dưỡng và lòng tự trọng. Đây là những yếu tố nội tại, có ý nghĩa quyết định, là “gốc rễ bên trong” để hình thành và củng cố chữ Tín. Xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ không thể chỉ dựa vào cơ chế, chính sách hay sự giám sát từ bên ngoài, mà cốt lõi là sự tự giác, tự rèn luyện, tự giữ gìn từ bên trong.

2.3.2. Điều kiện khách quan

Chữ Tín không chỉ là phẩm chất đạo đức mang tính cá nhân mà còn là yêu cầu tất yếu gắn liền với uy tín chính trị, sự tồn vong của Đảng và chế độ. Cán bộ có giữ được chữ Tín mới củng cố được niềm tin của nhân dân, còn nếu để mất chữ Tín thì sẽ dẫn đến sự xa rời của quần chúng, làm suy yếu năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng. Tuy nhiên, việc xây dựng và giữ gìn chữ Tín của cán bộ không chỉ do nỗ lực chủ quan, mà còn chịu sự tác động mạnh mẽ của những điều kiện khách quan trong đời sống xã hội, trong cơ chế chính trị - kinh tế, trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay. Có thể phân tích những điều kiện khách quan này trên các phương diện cơ bản sau:

Thứ nhất, điều kiện về chính trị - xã hội tác động mạnh mẽ đến xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Trong bất kỳ xã hội nào, đặc biệt ở nước ta trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, môi trường chính trị - xã hội là yếu tố khách quan ảnh

hưởng trực tiếp đến việc hình thành và phát huy chữ Tín trong đội ngũ cán bộ. Ổn định chính trị - xã hội tạo điều kiện cho cán bộ yên tâm công tác, tin tưởng vào mục tiêu, lý tưởng của Đảng, từ đó rèn luyện và khẳng định chữ Tín thông qua thực hiện nhiệm vụ. Nếu môi trường chính trị - xã hội ổn định, kỷ cương phép nước được tôn trọng, thực thi một cách nghiêm minh thì hành vi giữ chữ Tín của cán bộ sẽ trở thành nguyên tắc tích cực được phát huy mạnh mẽ, ngược lại, nếu tình trạng coi thường kỷ cương, phép nước, tham nhũng, tiêu cực, lợi ích nhóm, suy thoái đạo đức trong hệ thống chính trị chưa được ngăn chặn triệt để thì sẽ tác động tiêu cực đến cán bộ, làm xói mòn niềm tin của nhân dân, tạo ra áp lực xã hội hoặc cám dỗ khiến cán bộ không giữ được liêm sỉ dễ đánh mất chữ Tín bản thân. Đồng thời, những biến động của tình hình thế giới và khu vực, như cạnh tranh chiến lược giữa các phe nhóm, xung đột địa chính trị, tác động của truyền thông xã hội xuyên biên giới, cũng tạo ra những thách thức mới cho việc giữ chữ Tín của cán bộ khi thực hiện nhiệm vụ chính trị, đối ngoại và phát triển đất nước.

Thứ hai, điều kiện kinh tế - xã hội. Sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam vừa tạo thuận lợi, vừa đặt ra những thách thức đối với việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Một mặt, kinh tế thị trường khuyến khích tính minh bạch, cạnh tranh lành mạnh, coi trọng chữ Tín như một loại vốn xã hội, từ đó tạo điều kiện khách quan để cán bộ rèn luyện phẩm chất này. Trong quản lý, điều hành kinh tế - xã hội, cán bộ có chữ Tín sẽ nhận được sự hợp tác của doanh nghiệp, sự đồng thuận của người dân, từ đó tạo ra động lực phát triển. Mặt khác, cơ chế thị trường cũng tiềm ẩn mặt trái là sự thực dụng, chạy theo lợi nhuận, dễ dẫn đến tâm lý vụ lợi cá nhân, làm nảy sinh các hành vi thiếu trung thực, “nói không đi đôi với làm”, nói một đằng, làm một lẻo. Khi cán bộ bị chi phối bởi lợi ích nhóm tiêu cực và sự cám dỗ vật chất, thì chữ Tín có nguy cơ bị lãng quên, đánh mất. Thực tiễn cho thấy, không ít cán bộ vi phạm đạo đức, tham nhũng, lãng phí, làm thất thoát tài sản của Nhà nước, vi phạm cam kết với nhân dân chính là do tác động tiêu cực từ mặt trái của cơ chế kinh tế. Do đó, điều kiện khách quan của nền kinh tế đòi hỏi phải xây dựng hệ thống thể chế, cơ chế kiểm soát chặt chẽ để khuyến khích cán bộ giữ chữ Tín, đồng thời ngăn chặn, xử lý nghiêm hành vi làm mất chữ Tín.

Thứ ba, điều kiện văn hóa - truyền thống dân tộc. Văn hóa truyền thống của dân tộc Việt Nam vốn coi trọng chữ Tín, đề cao giá trị “nhất ngôn ký xuất, tứ mã nan truy”, lấy sự tin cậy và lời hứa làm thước đo nhân cách. Đây là điều kiện khách

quan thuận lợi để xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Cán bộ sống và làm việc trong một môi trường văn hóa như vậy sẽ được giáo dục, thấm nhuần từ gia đình, nhà trường và xã hội về giá trị của chữ Tín. Tuy nhiên, trong bối cảnh toàn cầu hóa, văn hóa ngoại lai, chủ nghĩa cá nhân, lối sống thực dụng có xu hướng xâm nhập, tác động đến tư duy, lối sống của một bộ phận cán bộ, làm mờ nhạt giá trị chữ Tín. Nếu không có bản lĩnh chính trị vững vàng, cán bộ dễ bị chi phối bởi những giá trị phi truyền thống, xem nhẹ cam kết với tổ chức và nhân dân, từ đó làm suy giảm đạo đức công vụ. Vì vậy, điều kiện văn hóa vừa là nền tảng thuận lợi vừa là thách thức đối với việc xây dựng chữ Tín của cán bộ.

Thứ tư, điều kiện về pháp luật và cơ chế chính sách. Pháp luật và hệ thống chính sách là khuôn khổ khách quan điều chỉnh hành vi cán bộ. Một hệ thống pháp luật nghiêm minh, rõ ràng, minh bạch sẽ buộc cán bộ phải giữ chữ Tín trong thực thi công vụ, bởi nếu vi phạm sẽ bị xử lý, mất uy tín, mất niềm tin của nhân dân. Ngược lại, nếu pháp luật còn chồng chéo, lỏng lẻo, thiếu cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả thì dễ tạo kẽ hở để cán bộ vi phạm mà không bị xử lý kịp thời, từ đó làm suy giảm tính ràng buộc của chữ Tín. Trong bối cảnh hiện nay, việc hoàn thiện thể chế quản lý, kiểm soát quyền lực, cải cách hành chính, công khai minh bạch hoạt động của các cơ quan Nhà nước chính là điều kiện khách quan thiết yếu để xây dựng chữ Tín. Môi trường pháp lý minh bạch giúp cán bộ yên tâm cống hiến, không bị cám dỗ hoặc lợi dụng, từ đó củng cố đạo đức công vụ.

Thứ năm, điều kiện về dư luận xã hội và vai trò giám sát của nhân dân. Dư luận xã hội và niềm tin của nhân dân là thước đo khách quan đối với chữ Tín của cán bộ. Khi nhân dân tin tưởng, ủng hộ, cán bộ có động lực để tiếp tục giữ gìn uy tín. Ngược lại, khi nhân dân bất tín, phê phán, thì uy tín của cán bộ suy giảm, ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý. Hiện nay, vai trò giám sát của nhân dân được phát huy mạnh mẽ thông qua Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, báo chí và đặc biệt là mạng xã hội. Điều này tạo ra một điều kiện khách quan buộc cán bộ phải giữ chữ Tín, bởi mọi hành vi thiếu trung thực, thiếu trách nhiệm sẽ dễ dàng bị phát hiện và lan truyền rộng rãi. Tuy nhiên, cũng có mặt trái là sự xuất hiện của thông tin xấu độc, xuyên tạc, bịa đặt, làm ảnh hưởng đến uy tín của cán bộ. Trong điều kiện đó, nếu không có bản lĩnh, cán bộ dễ rơi vào trạng thái bị động, mất niềm tin vào bản thân, dẫn đến dao động trong việc giữ chữ Tín. Do đó, dư luận xã hội vừa là áp lực vừa là động lực khách quan để cán bộ rèn luyện và khẳng định chữ Tín.

Thứ sáu, điều kiện về môi trường quốc tế và hội nhập toàn cầu. Trong thời đại toàn cầu hóa, cán bộ không chỉ thực hiện nhiệm vụ trong phạm vi quốc gia mà còn tham gia vào các hoạt động hợp tác quốc tế, ký kết hiệp định, thực hiện cam kết quốc tế. Điều này đòi hỏi cán bộ phải có chữ Tín ở tầm quốc tế, bởi chữ Tín không chỉ là vấn đề đạo đức cá nhân mà còn gắn liền với uy tín quốc gia. Việc không giữ chữ Tín trong quan hệ quốc tế có thể làm ảnh hưởng đến hình ảnh, vị thế và lợi ích của đất nước. Mặt khác, quá trình hội nhập cũng mang đến nhiều giá trị, chuẩn mực mới, buộc cán bộ phải thích ứng, lựa chọn và giữ vững bản lĩnh chính trị, bảo vệ lợi ích dân tộc. Đây chính là điều kiện khách quan tạo áp lực nhưng cũng là cơ hội để cán bộ Việt Nam khẳng định chữ Tín của mình.

Thứ bảy, điều kiện khoa học công nghệ và truyền thông hiện đại tác động không nhỏ đến việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin, truyền thông số, mạng xã hội tạo ra môi trường khách quan mới đối với việc xây dựng chữ Tín. Thông tin lan truyền nhanh chóng, minh bạch hóa hoạt động công vụ, giúp cán bộ khẳng định chữ Tín thông qua hành động thực tiễn. Tuy nhiên, đây cũng là thách thức khi những sai phạm, thiếu sót nhỏ cũng dễ dàng bị phóng đại, thậm chí bị xuyên tạc, làm tổn hại đến chữ Tín. Trong môi trường truyền thông hiện đại, cán bộ cần cẩn trọng hơn với lời nói, hành động, bởi mọi sự thiếu trung thực đều dễ dàng bị phát hiện. Như vậy, khoa học - công nghệ là điều kiện khách quan vừa tạo cơ hội vừa tạo thách thức cho việc giữ gìn chữ Tín trong đạo đức cán bộ.

Thứ tám, sự chống phá của các thế lực thù địch đến chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ. Sự chống phá của các thế lực thù địch đối với việc xây dựng và giữ gìn chữ Tín trong đạo đức cán bộ là một vấn đề nghiêm trọng, mang tính chiến lược trong âm mưu “diễn biến hòa bình” nhằm làm suy thoái tư tưởng, hủy hoại đạo đức và làm mất lòng tin của nhân dân vào Đảng, Nhà nước và đội ngũ cán bộ, công chức. Cụ thể, sự chống phá này thể hiện qua một số phương diện sau

Các thế lực thù địch tấn công vào niềm tin và đạo đức cán bộ qua tuyên truyền, xuyên tạc, bóp méo thông tin làm giảm uy tín của cán bộ. Chúng sử dụng mạng xã hội, các nền tảng truyền thông đa chiều để xuyên tạc, bóp méo thông tin, thổi phồng sai phạm cá nhân, từ đó quy chụp, hạ thấp uy tín của cán bộ và các cơ quan lãnh đạo. Bằng thủ đoạn tinh vi, chúng cố tình tạo ra sự nghi ngờ, chia rẽ giữa nhân dân với Đảng, làm xói mòn niềm tin của quần chúng vào đội ngũ cán bộ và chính quyền. Không ít trường hợp, những thông tin sai lệch được lan truyền rộng

rãi, gây hoang mang trong dư luận, làm cho cán bộ mất uy tín, ảnh hưởng đến tinh thần và hiệu quả công tác. Đây là một trong những thách thức lớn đối với việc giữ gìn chữ Tín của cán bộ trong thời đại số

Chúng xuyên tạc thông tin của những cán bộ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt trong Đảng và Nhà nước, nhằm hạ thấp uy tín cá nhân. Các thế lực thù địch luôn coi việc tấn công vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt, đặc biệt là các đồng chí giữ vị trí then chốt trong Đảng và Nhà nước, là một mũi nhọn chiến lược nhằm phá hoại nền tảng chính trị, làm suy yếu niềm tin của nhân dân. Chúng sử dụng nhiều thủ đoạn tinh vi như xuyên tạc, cắt ghép, bóp méo phát ngôn, dựng chuyện đời tư hoặc thổi phồng những thông tin sai sự thật về các lãnh đạo cấp cao để bôi nhọ hình ảnh, hạ thấp uy tín cá nhân. Mục tiêu của chúng là phá vỡ sự đoàn kết trong nội bộ, chia rẽ giữa cán bộ và nhân dân, từ đó gây nhiễu loạn nhận thức xã hội, làm suy giảm lòng tin của quần chúng đối với Đảng, Nhà nước. Những thông tin bịa đặt này thường được phát tán mạnh trên mạng xã hội, gây tác động tiêu cực đến dư luận, đặc biệt là trong bối cảnh người dân chưa có điều kiện kiểm chứng thông tin. Đây là một trong những âm mưu thâm độc nhằm gây chia rẽ khối đại đoàn kết toàn dân, làm suy yếu lòng tin chính trị và phá hoại nền tảng đạo đức công vụ của cán bộ, đảng viên, xuyên tạc phong trào chống tham nhũng của Đảng, làm méo mó quan điểm của Đảng, Nhà nước, chúng tỏ rằng đây là mâu thuẫn nội bộ để nói xấu, bôi nhọ hình ảnh một số lãnh đạo Đảng, Nhà nước. Những thành phần cơ hội chính trị, phần tử “bất đắc trí” cực đoan, bất mãn cũng ra sức bịa đặt cố tình cho rằng đây là những cuộc thanh trừng mang tính chất phe phái để tranh giành quyền lực, hạ thấp chữ Tín, làm giảm uy tín của lãnh đạo, các thế lực thù địch ra sức xuyên tạc, bôi nhọ, chúng không từ thủ đoạn nào, cả về nguồn gốc xuất thân, gia đình, tới quá trình phấn đấu, quá trình điều hành, lãnh đạo, quản lý ở đơn vị, địa phương và các mối quan hệ liên quan... chúng đưa những thông tin không có thật, thêm thắt những câu chuyện có vẻ logic, hợp lý, nhằm đánh lừa dư luận hạ thấp uy tín của cán bộ lãnh đạo, quản lý với nhân dân.

Chúng ngụy tạo tin đồn kiểu thật - giả lẫn lộn, chúng sử dụng thông tin có thật từ các vụ án tham nhũng đã, đang, sẽ được xem xét, xử lý, rồi thêm “gia vị” theo kiểu phân tích tình hình, nhào nặn để bôi nhọ, xuyên tạc về cán bộ lãnh đạo, quản lý từ đó quy chụp, nói xấu chế độ.

Chúng đưa ra những nguồn tin giả mạo, xây dựng kịch bản như thật để lừa bịp những người nhẹ dạ cả tin, nhằm kích động, hoặc tôn thờ, ca tụng một cá nhân nào đó,

nhưng lại đưa ra lời vu khống, nói xấu một hay vài cá nhân lãnh đạo, quản lý khác.

Các thế lực thù địch thường sử dụng một phần sự thật mà chúng lấy được bằng cách nào đó từ các nguồn công khai, thậm chí từ nội bộ các cơ quan, đơn vị, sau đó lồng ghép với những thông, xuyên tạc, cắt xén, sửa chữa kèm theo các hình ảnh làm tài liệu chứng minh, khiến dư luận khó phân biệt. Kích động, gây mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ, dựng lên cái gọi là phe, nhóm điều đó nếu không cảnh giác, làm rõ thì ảnh hưởng không nhỏ đến dư luận quần chúng nhân dân, làm mất uy tín của cán bộ lãnh đạo, quản lý, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với đội ngũ cán bộ, nguy hiểm hơn là làm nhiễu loạn thông tin, gieo hoài nghi của nhân dân đối với đảng cầm quyền, làm suy giảm lòng tin của Nhân dân với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, làm tổn hại đến uy tín của Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị, phá hoại công tác tổ chức, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng, Nhà nước. Từ đó, kích động những phần tử bất mãn, tạo dư luận xấu trong nhân dân, kích động nhân dân phản ứng lại các chủ trương, đường lối của Đảng, gây tâm lý chống đối Đảng, Nhà nước và tiến tới hòng xóa bỏ vai trò lãnh đạo của Đảng cầm quyền, xóa bỏ chế độ xã hội chủ nghĩa.

Các thế lực thù địch lợi dụng mạng xã hội và không gian mạng để lan truyền thông tin xấu độc làm giảm uy tín cán bộ: Chúng dùng mọi phương tiện thông tin nhằm tác động vào một bộ phận nhân dân làm lan truyền những thông tin thất thiệt, không đúng sự thật trên không gian mạng, phát tán các thông tin sai sự thật, xuyên tạc, bịa đặt liên quan đến cán bộ, đảng viên, nhất là những người giữ trọng trách trong bộ máy lãnh đạo Đảng và Nhà nước, lan truyền tin giả, tin xấu độc một cách có hệ thống và có chủ đích, chúng tìm cách gây nhiễu loạn dư luận xã hội, làm giảm sút uy tín của cán bộ. Cắt ghép video, hình ảnh, tạo dựng nội dung bịa đặt nhưng được trình bày như “thông tin nội bộ”, “tài liệu rò rỉ” để đánh vào tâm lý hiếu kỳ, từ đó thu hút sự quan tâm và chia sẻ rộng rãi. Không ít trường hợp, các đối tượng đã giả mạo tài khoản cá nhân hoặc mạo danh các cơ quan chức năng để tạo dựng lòng tin, rồi lan truyền thông tin sai lệch nhằm hạ thấp danh dự, uy tín của cán bộ và gây ra sự hoài nghi trong quần chúng nhân dân.

Các thế lực thù địch lôi kéo, mua chuộc, từng bước làm tha hóa cán bộ, đảng viên ngay từ bên trong hệ thống chính trị, nhằm triệt tiêu chữ Tín, nền tảng đạo đức và niềm tin chính trị từ gốc rễ. Chúng lợi dụng những cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống để móc nối lợi ích, cài cắm lợi dụng vị trí công tác, từng bước làm mất đi bản lĩnh, lý tưởng cách mạng và tha hóa cán bộ. Khi

chữ Tín bị đánh mất, đạo đức công vụ bị bào mòn sẽ dẫn đến sự khủng hoảng niềm tin trong nội bộ và xã hội, cổ súy một số phần tử “bất đắc trí”, bất mãn chế độ, cơ hội chính trị, tìm cách thâm dật, khẳng định những thông tin giả mạo đó “chắc như đinh đóng cột” hòng “biến không thành có”, “biến sai thành đúng” để làm nhiễu loạn xã hội ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của cán bộ, cấu kết với những kẻ bất mãn, cơ hội chính trị trong nước và cùng với bọn phản động lưu vong ra sức nói xấu cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước trong mỗi kỳ diễn ra bầu cử, thổi phồng những thành phần cán bộ tha hóa về đạo đức lên thành “hiện tượng chính trị” để làm hỏng công tác cán bộ.

Xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ không chỉ phụ thuộc vào sự rèn luyện chủ quan của mỗi cá nhân, mà còn chịu sự tác động đa chiều từ những điều kiện khách quan của môi trường chính trị, kinh tế, văn hóa, pháp luật, dư luận xã hội, quốc tế và công nghệ. Các điều kiện này vừa tạo thuận lợi, vừa đặt ra thách thức, đòi hỏi phải có sự kết hợp chặt chẽ giữa nhân tố khách quan và nỗ lực chủ quan. Để phát huy và củng cố chữ Tín, cần xây dựng một môi trường chính trị - xã hội trong sạch, kinh tế minh bạch, văn hóa truyền thống được gìn giữ, pháp luật nghiêm minh, dư luận xã hội lành mạnh, hội nhập quốc tế chủ động và khoa học công nghệ được sử dụng hiệu quả. Chỉ khi đó, chữ Tín mới thực sự trở thành giá trị nền tảng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có đạo đức trong sáng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước.

Tiểu kết chương 2

Từ góc độ triết học đạo đức, chữ Tín là biểu hiện của sự trung thực, thành thật và kiên định, là cam kết của con người với xã hội về sự thống nhất giữa tư tưởng và hành vi. Trong Nho giáo, Tín là một trong ngũ thường, là nền tảng để điều chỉnh các mối quan hệ xã hội. Đối với người quân tử, Tín chính là phẩm chất đảm bảo cho đạo lý, khiến lời nói có giá trị, hành động có sức thuyết phục, và nhân cách có trọng lượng. Tư tưởng này đã thấm sâu vào đạo đức học phương Đông nói chung, và trở thành giá trị truyền thống của dân tộc Việt Nam nói riêng, nơi coi trọng lòng trung thực, nghĩa khí và danh dự.

Vận dụng chữ Tín vào xây dựng đạo đức cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam và Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đề cao chữ Tín như một chuẩn mực hàng đầu. Uy tín của người cán bộ, đảng viên không tự nhiên mà có, mà phải được gây dựng bằng cả một quá trình rèn luyện, giữ gìn và thực hiện đúng lời hứa với nhân dân. Đó chính là biểu hiện sinh động nhất của chữ Tín trong đạo đức cách mạng. Người cán

bộ muốn có tín nhiệm thì phải giữ lời hứa, trung thực với Đảng, tận tụy với dân, dám chịu trách nhiệm và không vụ lợi. Một khi đã đánh mất chữ Tín, tức là đánh mất niềm tin của nhân dân, cái vốn là sức mạnh, là cội nguồn của mọi thành công trong sự nghiệp cách mạng.

Về phương diện lý luận chính trị, chữ Tín không chỉ là giá trị đạo đức cá nhân mà còn là chuẩn mực xã hội, phản ánh mối quan hệ giữa Đảng và nhân dân, giữa cán bộ và tổ chức phải “lấy dân làm gốc”, giữ trọn chữ Tín với dân. Mọi chủ trương, chính sách, lời nói, việc làm của cán bộ đều phải thể hiện tính nhất quán, công tâm và minh bạch, bởi chính từ đó mới hình thành nên uy tín chính trị, niềm tin xã hội, và sức mạnh lãnh đạo của Đảng. Chữ Tín vì vậy không còn giới hạn ở đạo đức cá nhân, mà trở thành nguyên tắc xây dựng và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng trong thời kỳ mới.

Từ góc nhìn đạo đức học, Tín còn mang hàm nghĩa trách nhiệm giai cấp và ý thức xã hội. Người cán bộ giữ chữ Tín là người trung thành với lý tưởng của Đảng, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, đồng thời biết đặt lợi ích của tập thể, của nhân dân lên trên lợi ích cá nhân. Chữ Tín trong đạo đức cách mạng vì vậy gắn liền với tính tiên phong, gương mẫu, kỷ luật và tự giác. Nó không chỉ thể hiện trong lời nói mà còn được chứng minh qua năng lực, hiệu quả và kết quả công việc. Một cán bộ dù có tri thức, năng lực nhưng thiếu chữ Tín thì không thể có được lòng tin và sự tôn trọng của đồng chí, đồng nghiệp và nhân dân.

Như vậy, xét trên bình diện lý luận, chữ Tín là giá trị đạo đức cốt lõi trong xây dựng con người cán bộ vừa mang tính truyền thống, vừa mang tính cách mạng. Nó kết tinh tinh hoa của đạo đức phương Đông, được soi qua lăng kính của tư tưởng Hồ Chí Minh và được cụ thể hóa trong đường lối của Đảng. Giữ chữ Tín không chỉ là giữ nhân cách, mà còn là bảo vệ uy tín của Đảng, củng cố niềm tin của nhân dân, tạo nên nền tảng tinh thần vững chắc cho sự phát triển bền vững của đất nước.

Chương 3

THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN, NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI XÂY DỰNG CHỮ TÍN TRONG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1. Thực trạng xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

3.1.1. Những thành tựu đạt được đối với xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

3.1.1.1. Những thành tựu đạt được của các chủ thể

Thứ nhất, Đảng, Nhà nước đạt được những thành tựu không nhỏ đối với xây dựng chữ Tín đạo đức cán bộ

Một là, Các văn kiện Đảng đã thể hiện sự quyết liệt yêu cầu cán bộ “nói đi đôi với làm”, giữ lời hứa với dân, lấy chữ Tín làm thước đo của lòng tin của nhân dân. Các văn kiện Đảng qua nhiều thời kỳ đều nhất quán nhấn mạnh yêu cầu đội ngũ cán bộ phải “nói đi đôi với làm”, giữ lời hứa với dân, lấy chữ Tín làm thước đo của lòng tin và trách nhiệm. Đây không chỉ là yêu cầu về đạo đức cách mạng mà còn là chuẩn mực quan trọng để đánh giá phẩm chất, năng lực của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn hiện nay. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng tiếp tục khẳng định: cán bộ phải trọng dân, gần dân, hiểu dân, học dân và có trách nhiệm với dân, trong đó uy tín được xây dựng từ sự gương mẫu, trung thực và hành động thiết thực. Khi cán bộ biết giữ lời hứa, nói đúng, làm đúng, dám chịu trách nhiệm với những gì đã cam kết trước nhân dân thì niềm tin của quần chúng đối với Đảng và Nhà nước sẽ ngày càng được củng cố. Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn khẳng định: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng” [24, tr. 54]. Văn kiện Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII chỉ ra rằng: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước công nghiệp hiện đại, theo định hướng xã hội chủ nghĩa, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, ngày càng phồn vinh, hạnh phúc” [24, tr. 57]. Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII còn đề cập đến các vấn đề suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, trong đó có đề cập đến một số nội dung như: không thực hiện đúng những

điều đã hứa trước dân, thiếu trách nhiệm, không giữ uy tín cá nhân, lợi dụng chức vụ vì lợi ích cá nhân, đồng thời đưa ra biện pháp khắc phục là phải nâng cao đạo đức công vụ, coi uy tín với nhân dân, với tổ chức là điều kiện quan trọng trong công tác cán bộ, đặc biệt nhấn mạnh đối với cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu phải giữ lời hứa, dám làm, dám chịu trách nhiệm, lấy kết quả công việc và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo.

Quy định số 90-QĐ/TW, ngày 4-8-2017 của Bộ Chính trị, quy định “Tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý”, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”, Quy định số 214-QĐ/TW của Bộ Chính trị ngày 2-1-2020 quy định “Khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện quản lý, lãnh đạo”

Hai là, Đảng, không ngừng quyết tâm chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ giữ chữ Tín để lãnh đạo nhân dân. Đại hội XIII, Đảng ta đã khẳng định phải “Xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, gắn bó mật thiết với nhân dân là những nhân tố có ý nghĩa quyết định thành công sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc”[26, tr. 243]. Như vậy, Đảng ta đã nhìn ra được vấn đề chữ Tín của cán bộ từ khá lâu và đã đề ra những giải pháp nhằm nâng cao uy tín cho đội ngũ này.

Ngày 25/10/2021 Trung ương khóa XIII ban hành Quy định số 37-QĐ/TW về những điều đảng viên không được làm, cụ thể 19 điều đảng viên không được làm.

Nội dung cơ bản của quy định này là giúp các cán bộ đảng viên tránh những thói hư tật xấu để luôn giữ được uy tín của mình trước Đảng, Nhà nước, Nhân dân. Để tránh vi phạm 19 điều trong Quy định số 37-QĐ/TW thì mỗi cán bộ, đảng viên phải nêu cao tinh thần gương mẫu của bản thân, rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất đạo đức, lối sống, có ý thức tổ chức kỷ luật, không ngừng nâng cao năng lực hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, kiên định lập trường tư tưởng chính trị vững vàng vì mục tiêu lý tưởng của Đảng, phát huy cao tinh thần chủ động, sáng tạo, tính quyết đoán, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Quy định 37 còn giúp cho đội ngũ cán bộ tránh được những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, nói, viết và làm theo nghị quyết, tránh tình trạng để mất chữ Tín “nói một đường làm một nẻo”.

Ngày 2/2/2023, Bộ Chính trị ký ban hành Quy định số 96-QĐ/TW về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính

trị. Việc ban hành Quy định 96 nhằm thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng về xây dựng, nâng cao uy tín của Đảng đối với nhân dân trong việc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, đồng thời xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có đủ uy tín, phẩm chất đạo đức, năng lực thực hiện hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước, Nhân dân giao phó. Quy định 96 còn góp phần đánh giá thực chất về cán bộ để cán bộ thấy được uy tín của mình trước Đảng, Nhà nước, Nhân dân. Kết quả tín nhiệm giúp cán bộ thấy được quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, giúp cán bộ tự nhìn lại mình, tự sửa mình để rồi tiếp tục phấn đấu, rèn luyện trong công tác. Mức độ tín nhiệm của cán bộ là cơ sở để cấp ủy, tổ chức Đảng có quan điểm đúng đắn hơn trong việc bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý, giám sát cán bộ ở các đơn vị.

Ba là, Nhà nước đã từng bước thể chế hóa tiêu chuẩn xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ gắn với trách nhiệm công vụ, uy tín. Đưa yêu cầu về “uy tín” vào hệ thống pháp luật và quy định của Đảng, Nhà nước. Trong những năm qua, nhiều văn bản pháp luật và quy định của Đảng, Nhà nước đã cụ thể hóa yêu cầu về đạo đức, trách nhiệm công vụ, đặc biệt là uy tín của cán bộ như một tiêu chí bắt buộc trong tuyển chọn, đánh giá, bố trí, sử dụng và kỷ luật cán bộ. Nhà nước ban hành một số văn bản tiêu biểu đề cập đến các vấn đề như: cán bộ, công chức không được thoái thác, trốn tránh trách nhiệm, nhiệm vụ được giao, không gây bè phái làm mất đoàn kết, không tự ý bỏ việc, không được sử dụng tài sản của Nhà nước và của Nhân dân trái pháp luật... Cán bộ, công chức phải có tinh thần trách nhiệm với Đảng, Nhà nước và Nhân dân, trung thực, khách quan, giữ uy tín với tổ chức, cá nhân, nhân dân và đồng nghiệp, phải giữ chữ Tín trong thực thi nhiệm vụ, công vụ và trong quan hệ công tác

Quốc hội khóa XII ban hành Luật Cán bộ, công chức được thông qua ngày 13/11/2008 có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010, năm 2019 được sửa đổi bổ sung bằng Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019. Luật Cán bộ, công chức đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong quản lý, nâng cao đạo đức, uy tín cho đội ngũ cán bộ, công chức ở các cấp, nhằm phục vụ nhân dân, dân chủ, pháp quyền một cách chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu quả. Các cơ chế, chính sách nhằm nâng cao uy tín cho đội ngũ cán bộ cũng thường xuyên được đề cập. Cơ chế thu hút, trọng dụng hiền tài, cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích của quốc gia, dân tộc, cơ chế sàng lọc, thay thế những bộ phận cán bộ, công chức, viên chức thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp.

Các bộ, ban ngành, các cơ quan chức năng cũng đề xuất một số chính sách nhằm nâng cao chữ Tín cho đội ngũ cán bộ, củng cố niềm tin của nhân dân đối với hệ thống chính quyền

Chính sách về đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm. Chính sách này nhằm đổi mới phương thức quản lý cán bộ, công chức căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, lấy vị trí việc làm làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời tạo cơ chế cạnh tranh theo vị trí việc làm dựa trên hiệu quả công việc mà cán bộ đó đảm nhiệm, hướng tới sử dụng cán bộ thực tài.

Chính sách về hoàn thiện quy định về quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức và những việc cán bộ, công chức không được làm: đạo đức, văn hóa công vụ, chính sách này nhằm khuyến khích, bảo vệ những cán bộ, công chức năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích của nhân dân.

Chính sách về hoàn thiện các quy định về quản lý cán bộ, công chức bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng và đảm bảo tính thống nhất với hệ thống pháp luật. Ngoài ra còn một số văn bản của các địa phương cũng có vai trò nâng cao chữ Tín cho đội ngũ cán bộ để đội ngũ này phục vụ nhân dân tốt hơn.

Đảng, Nhà nước không ngừng củng cố niềm tin của nhân dân vào hệ thống chính trị quyết tâm xây dựng chữ Tín cho cán bộ đảm bảo uy tín được nhân dân tin yêu. Bất cứ cán bộ nào ở cương vị nào, chức vụ nào đều phải giữ uy tín. Bởi vì không có uy tín thì không thể lãnh đạo được cách mạng, không thể thuyết phục, quy tụ được quần chúng nhân dân thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước. Chữ Tín là điều kiện không thể thiếu đối với cán bộ đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Người lãnh đạo không giữ được chữ Tín thì không có uy tín, khi ấy nói chẳng ai nghe, làm chẳng nên trò trống gì.

Đảng, Nhà nước tổ chức việc lấy phiếu tín nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên đặc biệt đối với đội ngũ cán bộ đảm nhiệm vai trò lãnh đạo, quản lý để xác định, xem xét mức độ tín nhiệm của người đối với từng việc cụ thể. Qua những đợt lấy phiếu tín nhiệm đánh giá mức độ thực hiện lời hứa và phẩm chất đạo đức, năng lực giải quyết công việc của mỗi cán bộ trước nhân dân, những cán bộ nào có tín nhiệm cao thì tiếp tục phát huy, những cán bộ nào có tín nhiệm thấp thì được các tổ chức Đảng, chính quyền đóng góp ý kiến sửa chữa giúp cho cán bộ đó tự hoàn thiện mình.

Bốn là, Đảng, Nhà nước tăng cường kiểm tra, giám sát, kỷ luật gắn với việc thực hiện cam kết và giữ chữ Tín: Trong những năm gần đây, Đảng và Nhà nước ta

đặc biệt coi trọng công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng, coi đó là một trong những giải pháp trọng tâm nhằm siết chặt kỷ cương, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là trong việc thực hiện cam kết giữ chữ Tín với nhân dân. Thực trạng cho thấy, nhiều cấp ủy, tổ chức Đảng đã chủ động xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát theo hướng ngày càng cụ thể, thực chất, gắn với trách nhiệm cá nhân người đứng đầu và việc thực hiện lời hứa, cam kết trước dân. Các bản cam kết tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống được đưa vào nội dung đánh giá cán bộ hằng năm, coi chữ Tín là một tiêu chí quan trọng để phân loại chất lượng cán bộ. Bên cạnh đó, các cơ quan kiểm tra của Đảng từ Trung ương đến địa phương đã vào cuộc quyết liệt, kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm các trường hợp cán bộ vi phạm đạo đức, thiếu trách nhiệm, thất hứa với dân, làm xói mòn niềm tin của nhân dân đối với Đảng. Công tác kỷ luật Đảng ngày càng công khai, minh bạch, không có “vùng cấm”, “ngoại lệ”, thể hiện quyết tâm chính trị lớn trong việc giữ gìn kỷ luật, kỷ cương, bảo vệ uy tín của tổ chức Đảng.

Thứ hai. Nhân dân không ngừng phát huy quyền làm chủ, kiến nghị, đóng góp ý kiến với các cơ quan của Đảng, Nhà nước xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ

Thực tiễn hiện nay cho thấy, nhân dân ngày càng tích cực phát huy quyền làm chủ, tham gia kiến nghị, phản ánh và đóng góp ý kiến với các cơ quan của Đảng, Nhà nước nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có uy tín, trách nhiệm. Thông qua các kênh như tiếp xúc cử tri, các cuộc đối thoại trực tiếp với lãnh đạo, góp ý dự thảo văn bản quy phạm pháp luật, phản ánh trên báo chí, mạng xã hội, nhân dân thể hiện rõ vai trò giám sát và phản biện xã hội của mình. Nhiều kiến nghị, góp ý đã được tiếp thu, xử lý nghiêm túc, từ đó củng cố niềm tin của người dân đối với hệ thống chính trị.

Nhân dân trực tiếp đóng góp ý kiến, kiến nghị góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ biết liêm sỉ, coi trọng chữ Tín. Thực tiễn hiện nay cho thấy, Nhân dân ngày càng thể hiện vai trò tích cực, chủ động trong việc đóng góp ý kiến, kiến nghị đối với đội ngũ cán bộ, từ đó góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có liêm sỉ, coi trọng chữ Tín trong thực thi công vụ và quan hệ với Nhân dân. Thông qua các kênh như tiếp xúc cử tri, sinh hoạt tổ dân phố, người dân đã không ngần ngại phản ánh, góp ý thẳng thắn về đạo đức, tác phong, thái độ phục vụ, cũng như những biểu hiện tiêu cực, thiếu trung thực của cán bộ, đảng viên. Những ý kiến, phản ánh đó đã được nhiều cấp ủy, chính quyền lắng nghe, tiếp thu, xem xét xử lý, từ đó chấn chỉnh, nhắc nhở, thậm chí xử lý nghiêm khắc những cán bộ vi phạm, đồng thời biểu dương, nhân

rộng các tấm gương cán bộ gương mẫu, giữ vững đạo đức và chữ Tín với dân. Nhân dân cũng ngày càng quan tâm, giám sát việc cán bộ thực hiện các cam kết đạo đức, cam kết tu dưỡng hằng năm, đặc biệt chú trọng đến lời hứa của cán bộ với dân có được thực hiện hay không. Chính sự chủ động này đã tạo ra sức ép tích cực buộc cán bộ phải sống có trách nhiệm hơn, biết giữ lời nói, giữ chữ Tín, lấy danh dự làm trọng. Điều này tạo áp lực để cán bộ thực hiện đúng cam kết, nâng cao ý thức giữ lời hứa. Việc người dân góp ý qua các buổi tiếp xúc cử tri hoặc qua Cổng thông tin điện tử đã buộc chính quyền một số địa phương phải thay đổi kế hoạch đầu tư công, điều chỉnh các dự án sai lệch góp phần xây dựng hình ảnh cán bộ nói đi đôi với làm. Trong các buổi tiếp xúc cử tri nhiều đại biểu Quốc hội đại diện chính quyền đã bị cử tri “truy” đến cùng các lời hứa từ nhiệm kỳ trước như vấn đề quy hoạch, giải phóng mặt bằng, xử lý ô nhiễm môi trường. Việc bị yêu cầu trả lời công khai khiến họ phải thận trọng hơn trong phát ngôn, hứa đến đâu làm đến đó, từ đó củng cố chữ Tín cá nhân và của cả bộ máy. Đại diện các tầng lớp Nhân dân đã có những ý kiến tâm huyết, thẳng thắn, tinh thần trách nhiệm cao đối Đảng, Nhà nước về hoàn thiện đội ngũ cán bộ, Nhân dân không chỉ ra những mặt tích cực mà đội ngũ cán bộ đã đạt được mà Nhân dân còn chỉ ra những mặt hạn chế, những thói hư, tật xấu của cán bộ để cán bộ sửa chữa. Điều này cũng thể hiện được chiều sâu của sự gắn bó mật thiết giữa Đảng với Nhân dân, giữa Nhân dân với Đảng, phát huy tinh thần đại đoàn kết toàn dân tộc. Nhân dân thực hiện quyền làm chủ của mình trong việc tạo dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ, nâng cao uy tín cho đội ngũ này. Trong những năm gần đây, hệ thống chính trị do Nhân dân làm chủ, Đảng lãnh đạo nhân dân thông qua các cơ chế dân chủ đại diện, dân chủ trực tiếp được phát huy từ hội đồng nhân dân các cấp cho đến Quốc hội, các đại biểu của nhân dân đề xuất những ý kiến tâm huyết với Đảng, Nhà nước quyết tâm làm trong sạch đội ngũ cán bộ thông qua những lần tiếp xúc cử tri.

Cơ chế kiến nghị, đối thoại trực tiếp của nhân dân góp phần hình thành văn hóa hành chính liêm chính. Gần đây một số địa phương xây dựng mô hình “đối thoại với dân”, “cà phê doanh nhân”, “họp dân định kỳ” tại nhiều địa phương đang buộc cán bộ phải: Lắng nghe dân nói, cam kết bằng văn bản thực hiện những vấn đề nhân dân kiến nghị, giải trình tiến độ thực hiện các cam kết đó theo thời gian cụ thể.

Diễn hình: Tại Đồng Tháp, mô hình “cà phê doanh nhân” giúp Chủ tịch UBND tỉnh đối thoại trực tiếp với doanh nghiệp mỗi tuần, góp phần gỡ hàng trăm vướng mắc hành chính, nâng cao uy tín lãnh đạo. Nhiều địa phương như Quảng

Ninh, Thừa Thiên Huế công khai lịch tiếp công dân, trả lời các kiến nghị trên cổng thông tin điện tử, giúp nhân dân dễ theo dõi việc thực hiện lời hứa của lãnh đạo, tạo một vòng tròn trách nhiệm, uy tín, niềm tin. Nhiều chính sách cụ thể ngắn hạn, trung hạn và dài hạn được nhân dân đóng góp với Đảng, Nhà Nước. Nhân dân đóng góp cho Đảng, Nhà nước về mục tiêu đổi mới mạnh mẽ, toàn diện, đồng bộ, hiệu quả công tác cán bộ, quy hoạch cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ uy tín, kỷ luật, kỷ cương, đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung.

Hoạt động giám sát của Nhân dân góp phần vào kiểm soát quyền lực xây dựng chữ Tín, nâng cao đạo đức cán bộ. Trong những năm gần đây, hoạt động giám sát của Nhân dân đối với đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng được chú trọng và phát huy, góp phần quan trọng vào việc kiểm soát quyền lực, xây dựng chữ Tín và nâng cao đạo đức công vụ. Nhân dân đã chủ động tham gia theo dõi, giám sát đối với việc thực hiện chức trách, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên. Nhiều vụ việc tiêu cực, vi phạm chuẩn mực đạo đức, lạm quyền, vô cảm trước dân đã được phát hiện và xử lý kịp thời từ những phản ánh của người dân. Điều này tạo ra áp lực tích cực, buộc cán bộ phải hành xử đúng mực, biết giữ lời hứa, thực hiện cam kết, và coi trọng uy tín cá nhân gắn liền với uy tín của tổ chức.

Nhân dân xây dựng chữ Tín cho cán bộ thông qua sự giám sát, phạm vi giám sát của Nhân dân được quy định trong Hiến pháp năm 2013 Luật Tổ chức Chính phủ năm 2015, Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam năm 2015, Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015, Luật Thanh tra năm 2010, Luật Khiếu nại năm 2011, Luật Tố cáo năm 2018. Ngoài những luật liên quan đến vai trò giám sát của nhân dân thì các văn bản dưới luật cũng được ban hành như: Nghị định số 61/2018/NĐ-CP của Chính phủ Về thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính; Nghị định 107/2021/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 61/2018/NĐ -CP về thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính; Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030 đã đặt ra mục tiêu đến năm 2030: “Tối thiểu 90% thủ tục hành chính của cán bộ, ngành, địa phương, có đủ điều kiện, được cung cấp trực tuyến mức độ 3 và mức độ 4, đồng thời, hoàn thành việc tích hợp, cung cấp trên cổng dịch vụ công quốc gia. Tỷ lệ hồ sơ giải quyết trực tuyến mức độ 3 và mức độ 4 trên tổng số hồ sơ đạt tối thiểu 80%...”[74].

Sự giám sát của nhân dân thông qua việc thực hiện trách nhiệm của cán bộ trong hệ thống chính trị, xem xét mức độ trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu

lực, hiệu quả của cán bộ đó, đồng thời nhân dân cũng tham gia giám sát, phản biện xã hội, chất vấn, khiếu nại, tố cáo đối với những hành vi vi phạm của người đứng đầu trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước một khi để mất uy tín trước nhân dân.

Nhân dân góp phần giới thiệu cho Đảng, Nhà nước những cán bộ ưu tú, coi trọng chữ Tín nhằm xây dựng hệ thống chính quyền đủ uy tín phục vụ nhân dân. Thực tiễn hiện nay cho thấy, Nhân dân ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là trong việc phát hiện, giới thiệu cho Đảng, Nhà nước những cán bộ ưu tú, có năng lực, phẩm chất đạo đức và đặc biệt là biết coi trọng chữ Tín. Qua các kênh như, hội nghị cử tri nơi cư trú, tiếp xúc cử tri, sinh hoạt cộng đồng, Nhân dân không chỉ giám sát mà còn trực tiếp tham gia ý kiến vào quá trình quy hoạch, bầu cử, bổ nhiệm cán bộ. Trong đó, chữ Tín được người dân xem là tiêu chí hàng đầu để đánh giá tư cách, năng lực và đạo đức của cán bộ. Những người gần dân, giữ lời hứa, làm việc có trách nhiệm, không vụ lợi cá nhân thường được Nhân dân tin tưởng, ủng hộ và đề xuất vào những vị trí lãnh đạo chủ chốt ở cơ sở. Việc phát hiện và giới thiệu cán bộ từ thực tiễn đời sống của Nhân dân góp phần quan trọng giúp Đảng lựa chọn đúng người, đúng việc, bảo đảm sự liêm chính, minh bạch trong công tác cán bộ. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để xây dựng một hệ thống chính quyền thực sự của dân, do dân và vì dân. Trong những năm gần đây nhân dân đã giới thiệu cho Đảng, Nhà nước những cán bộ ưu tú thông qua quyền dân chủ đại diện xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược biết giữ chữ Tín trước dân. Nhân dân phát hiện cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, bản lĩnh, đưa được ra những kế hoạch đúng đắn, sáng suốt, mang tính đột phá và tổ chức thực hiện quyết liệt, nghiêm túc, lời nói đi đôi với việc làm được nhân dân tin yêu để giới thiệu cho Đảng, Nhà nước để từng bước hoàn thiện cơ chế làm cho đội ngũ này thật sự gắn bó mật thiết, máu thịt với nhân dân.

Nhân dân phát huy quyền dân chủ của mình xây dựng chữ Tín cho cán bộ hướng vào giải quyết đồng thời hai nhiệm vụ: vừa kiểm soát quyền lực đối với những cán bộ giữ vai trò lãnh đạo quản lý, lập lại trật tự, kỷ cương vừa giải phóng các tiềm năng con người, phát huy tối đa những cán bộ có trình độ năng lực đạo đức thúc đẩy đổi mới mang tính đột phá. Nhân dân không do dự, không ngại đụng chạm đến những vấn đề khó và phức tạp trong việc tạo dựng chữ Tín cho cán bộ. Tai mắt của nhân dân có ở mọi lúc, mọi nơi, nhân dân có cái nhìn toàn diện, không bỏ trống bất cứ mặt nào, khâu nào, bộ phận nào trong quá trình xây dựng dựng uy tín cho đội ngũ cán bộ, đồng thời Nhân dân kiểm tra, giám sát, kiểm soát chặt chẽ quyền lực

của đội ngũ này, loại bỏ những thành phần cán bộ suy thoái về đạo đức, lối sống không còn đảm bảo uy tín trước dân.

Thứ ba, các tổ chức chính trị - xã hội hiện nay đã khẳng định được vai trò của mình, không ngừng xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ

Trong những năm qua, các tổ chức chính trị - xã hội như Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ, Hội Cựu chiến binh... đã không ngừng nỗ lực xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ thông qua nhiều hoạt động thiết thực và hiệu quả. Các tổ chức này thường xuyên tuyên truyền, giáo dục đạo đức, lối sống, nâng cao ý thức trách nhiệm, tinh thần phục vụ nhân dân cho cán bộ, đảng viên; đồng thời tổ chức giám sát, phản biện xã hội, qua đó phát hiện những biểu hiện suy thoái về phẩm chất, đạo đức, uy tín của cán bộ để kịp thời chấn chỉnh. Nhiều phong trào thi đua yêu nước, các cuộc vận động như “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” đã tạo môi trường rèn luyện và lan tỏa giá trị chữ Tín trong đội ngũ cán bộ. Nhờ vậy, uy tín của nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý đã được nâng cao trong mắt nhân dân.

Các tổ chức chính trị xã hội đã và đang góp phần hình thành tiêu chuẩn đạo đức, uy tín cho cán bộ thông qua giáo dục chính trị - tư tưởng. Các tổ chức chính trị xã hội đã triển khai nhiều hoạt động giáo dục truyền thống, đạo đức công vụ, trách nhiệm xã hội. Các chương trình như: “Rèn luyện đoàn viên”, “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”, “Người cán bộ Hội gương mẫu”, “Đồng hành cùng cán bộ trẻ”... giúp đội ngũ cán bộ nâng cao tinh thần trách nhiệm, giữ lời hứa, nói đi đôi với làm.

Các tổ chức chính trị xã hội giám sát, phản biện xã hội yêu cầu cán bộ giữ chữ Tín nhân dân. Trong những năm gần đây Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đã phát huy được vai trò, trách nhiệm của mình chú trọng việc tham mưu cho Đảng, Nhà nước xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ, lựa chọn được những cán bộ xứng đáng, giới thiệu cho các cơ quan của Đảng, Nhà nước củng cố và nâng cao được lòng tin của người dân, nhất là đội ngũ cán bộ. Những cán bộ mà Ủy ban Mặt trận tổ quốc Việt Nam giới thiệu là những người có uy tín, giữ chữ Tín với Đảng, Nhà nước, Nhân dân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của mình.

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cũng là nơi giám sát, kiểm tra trong nội tại cơ quan của Đảng, Nhà nước và đội ngũ cán bộ tạo thành một hệ thống kiểm tra, giám sát nhiều tầng nấc, gắn bó chặt chẽ đối với công tác phòng, chống tham nhũng hiện nay. Giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên chỉ mang tính “theo dõi, phát hiện và kiến nghị”.

Giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên nhiều lĩnh vực, trong đó có giám sát việc chấp hành pháp luật của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên là khách quan, mang sức mạnh cộng đồng nên có sức lan tỏa mạnh mẽ góp phần lớn vào xây dựng chữ Tín trong đội ngũ cán bộ. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam giám sát đối với công tác phòng chống tham nhũng góp phần đẩy lùi tệ nạn tham nhũng của một bộ phận cán bộ. Kiến nghị, tố cáo những cán bộ thoái hóa, biến chất không giữ được chữ Tín làm mất lòng tin của nhân dân.

Các tổ chức chính trị - xã hội thường xuyên quan tâm phối hợp với Đảng, Nhà nước, các cơ quan, đơn vị đóng góp ý kiến, giáo dục đội ngũ cán bộ giữ chữ Tín với nhân dân. Các tổ chức chính trị - xã hội như Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ, Hội Cựu chiến binh... giữ vai trò quan trọng trong việc thường xuyên quan tâm, phối hợp chặt chẽ với Đảng, Nhà nước, các cơ quan, đơn vị nhằm giáo dục, bồi dưỡng, rèn luyện đội ngũ cán bộ, đảng viên giữ vững chữ Tín với nhân dân. Thông qua các hoạt động tuyên truyền, vận động, các tổ chức này góp phần nâng cao nhận thức chính trị, đạo đức, lối sống và tinh thần trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ trong việc thực thi công vụ và phục vụ nhân dân. Việc phối hợp giữa các tổ chức chính trị - xã hội với các cơ quan quản lý nhà nước thể hiện rõ qua công tác phản biện xã hội, giám sát cán bộ, từ đó phát hiện, góp ý, kiến nghị sửa đổi những biểu hiện sai lệch, thiếu trách nhiệm, vi phạm đạo đức công vụ. Đồng thời, thông qua các diễn đàn, hội nghị tiếp xúc cử tri, các tổ chức chính trị - xã hội còn truyền tải tâm tư, nguyện vọng, kiến nghị của nhân dân đến các cấp lãnh đạo, giúp cán bộ nhận thức đầy đủ vai trò của mình, nâng cao ý thức giữ gìn uy tín, danh dự trước nhân dân. Họ cũng tham gia trực tiếp vào công tác xây dựng, triển khai các chương trình rèn luyện đạo đức cán bộ, tổ chức sinh hoạt chuyên đề, nêu gương người tốt việc tốt, qua đó tạo ra môi trường giáo dục thiết thực, góp phần hình thành phẩm chất trọng dân, gần dân, vì dân, có trách nhiệm với dân trong đội ngũ cán bộ. Sự phối hợp này là một kênh quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ vừa có năng lực, vừa có uy tín và đạo đức, xứng đáng với niềm tin của nhân dân.

Các tổ chức chính trị khác phối hợp cùng Thanh tra các ban, ngành, địa phương cùng với Ban Thanh tra nhân dân giám sát việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, quy chế quản lý cơ quan, đơn vị nơi cán bộ, công chức, người lao động công tác góp phần cùng Đảng, chính quyền thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, giúp cán bộ, công chức, viên chức và

người lao động tự giác, phát huy sức sáng tạo của đoàn viên đóng góp vào thành công xây dựng uy tín cho đội ngũ cán bộ.

Các tổ chức chính trị - xã hội liên tục ghi nhận và lan tỏa tấm gương cán bộ luôn giữ chữ Tín với nhân dân. Trong những năm gần đây, cụ thể là từ Nghị quyết Trung ương bốn khóa XI đề nay, các tổ chức chính trị - xã hội đóng vai trò tích cực trong việc ghi nhận và lan tỏa những tấm gương cán bộ luôn giữ vững chữ Tín với nhân dân. Thông qua các phong trào thi đua yêu nước, các cuộc vận động như “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”, các tổ chức này đã kịp thời phát hiện, tôn vinh và giới thiệu rộng rãi những cán bộ gương mẫu, tận tụy, nói đi đôi với làm, lấy trách nhiệm và uy tín làm nền tảng trong công việc và quan hệ với nhân dân. Các tấm gương cán bộ gần dân, lắng nghe dân, giải quyết công việc thấu tình đạt lý, không né tránh trách nhiệm, dám nhận sai và sửa sai được tuyên dương trong các buổi tọa đàm, hội nghị, chuyên mục truyền thông, từ đó tạo hiệu ứng tích cực trong xã hội. Việc lan tỏa những điển hình tiên tiến không chỉ góp phần khơi dậy niềm tin trong quần chúng nhân dân, mà còn trở thành động lực để đội ngũ cán bộ, đảng viên khác soi mình, học tập, rèn luyện đạo đức, giữ gìn uy tín trong thực thi công vụ. Những câu chuyện thực tiễn, giản dị nhưng đầy cảm hứng về cán bộ giữ trọn chữ Tín chính là minh chứng sống động cho phẩm chất đạo đức cách mạng, đồng thời là thước đo chân thực về sự Gương người tốt việc tốt được đăng tải thường xuyên trên các phương tiện thông tin đại chúng đặc biệt là trong các chuyên mục của các cơ quan báo chí, truyền thông của Đảng và Nhà nước.

Tại nhiều địa phương, việc bình xét “cán bộ gương mẫu”, “đảng viên tiêu biểu” được lồng ghép với sinh hoạt chi bộ, giúp tạo động lực rèn luyện đạo đức và nâng cao uy tín trong đội ngũ cán bộ.

Các chương trình như “Việc tử tế”, “Gương sáng quanh ta” trên VTV hoặc “Người thật, việc thật” của nhiều báo đài địa phương, đã tạo hiệu ứng lan tỏa tích cực đến toàn xã hội. Nhiều báo Đảng, báo ngành đã có chuyên trang tuyên truyền gương cán bộ có uy tín, từ cấp cơ sở đến trung ương.

Thông qua các buổi sinh hoạt chuyên đề các tổ chức chính - trị xã hội không ngừng tạo động lực để cán bộ rèn luyện đạo đức chữ Tín, giữ gìn uy tín cá nhân. Từ đó nâng cao hiệu quả công tác, hình thành chuẩn mực đạo đức công vụ trong toàn hệ thống chính trị, làm cơ sở để đấu tranh với những biểu hiện suy thoái, tha hóa, vi phạm kỷ luật. Gần đây các địa phương như Hà Tĩnh, Đà Nẵng, TP. Hồ Chí Minh... thường xuyên tổ chức Hội nghị biểu dương cán bộ “Dân vận khéo”, cán bộ “3

cùng” (cùng ăn, cùng ở, cùng làm) là điển hình về xây dựng và lan tỏa hình ảnh cán bộ có uy tín.

Thứ tư, tự rèn luyện chữ Tín nâng cao đạo đức, uy tín của mỗi cán bộ ngày càng chuyển biết tích cực

Việc tự rèn luyện chữ Tín gắn với nâng cao đạo đức, uy tín cá nhân đang trở thành yêu cầu cấp thiết đối với mỗi cán bộ, Đảng viên trong giai đoạn hiện nay. Trong thực tiễn đã có nhiều tấm gương cán bộ tiêu biểu thành công trong việc xây dựng và giữ vững chữ Tín. Từ đó tạo dựng niềm tin với Nhân dân, góp phần nâng cao hiệu quả công việc và vị thế của tổ chức, cơ quan.

Sự tự rèn luyện của mỗi cán bộ đã hình thành đội ngũ cán bộ gương mẫu, tận tụy, giữ chữ Tín được nhân dân tín nhiệm: Trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước, sự tự rèn luyện của mỗi cán bộ giữ vai trò then chốt trong việc hình thành đội ngũ cán bộ gương mẫu, tận tụy, có đạo đức và biết giữ chữ Tín với nhân dân. Thực tiễn cho thấy, nhiều cán bộ, đảng viên đã không ngừng tu dưỡng, rèn luyện bản thân cả về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và phong cách làm việc, thể hiện tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, gần dân, trọng dân, luôn giữ đúng lời hứa và cam kết với nhân dân. Từ đó, họ tạo được niềm tin và sự tín nhiệm sâu sắc trong lòng quần chúng. Những tấm gương cán bộ hết lòng vì dân, dám nghĩ, dám làm, không vụ lợi cá nhân, luôn đặt lợi ích tập thể lên trên hết đang ngày càng nhiều trong xã hội, trở thành hình mẫu để các cán bộ khác học tập, noi theo. Việc giữ chữ Tín không chỉ thể hiện qua lời nói mà còn qua hành động cụ thể, nhất quán, lâu dài, làm đúng những gì đã hứa, đã cam kết, từ những việc nhỏ nhất. Nhiều cán bộ lãnh đạo từ Trung ương đến cơ sở đã thể hiện sự cam kết mạnh mẽ với cộng đồng thông qua việc giữ lời hứa, làm đúng cam kết với dân. Họ lấy uy tín cá nhân làm sức mạnh để lan tỏa niềm tin vận động nhân dân, giải quyết mâu thuẫn, thực hiện chính sách. Ở nhiều địa phương, cán bộ giữ chữ Tín trong lời nói và hành động đã góp phần làm giảm tình trạng khiếu kiện, phản ánh tiêu cực. Việc “nói đi đôi với làm” được thực hiện nghiêm túc giúp gia tăng niềm tin giữa cán bộ với nhân dân và trong nội bộ cơ quan. Không ít cán bộ lãnh đạo đã gương mẫu giữ lời hứa với nhân dân, xử lý công việc một cách công khai, minh bạch thể hiện rõ tinh thần trách nhiệm, hiệu quả, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân và nâng cao uy tín của chính quyền các cấp trong lòng dân.

Không ít cán bộ được Đảng, Nhà nước và nhân dân ghi nhận: Nhiều cán bộ đã được tôn vinh trong các phong trào thi đua yêu nước, điển hình tiên tiến cấp địa

phương và trung ương. Sự ghi nhận này không chỉ là động lực cá nhân mà còn góp phần xây dựng chuẩn mực đạo đức cán bộ, nhất là trong bối cảnh đấu tranh với biểu hiện suy thoái. Trong những năm gần đây cùng với phong trào “đốt lò” của cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã có nhiều cán bộ không ngừng xây dựng uy tín của mình trước Đảng, Nhà nước và nhân dân nêu cao tinh thần trách nhiệm trên các lĩnh vực, thực hiện trách nhiệm nêu gương trong công tác, trong đời sống, tạo dựng lòng tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo, quản lý của cấp ủy Đảng và chính quyền địa phương. Trách nhiệm của cán bộ không chỉ thể hiện ở văn bản, giấy tờ, khẩu hiệu mà còn thể hiện bằng việc làm thông qua hoạt động thực tiễn với kết quả cụ thể: tệ nạn tham nhũng, lãng phí đã được đẩy lùi. Một bộ phận cán bộ đã biết “liêm sỉ” khi mắc sai lầm biết tự xin từ chức, tự nhận hình thức kỷ luật khi thấy bản thân không còn đủ uy tín trước Đảng, Nhà nước, Nhân dân ngày càng nhiều. Đây cũng là một tín hiệu đáng mừng, bởi khi cán bộ đã biết nhìn lại mình, xem lại những việc bản thân đã làm biết tự xấu hổ, điều đó không chỉ giúp cho cán bộ tự hoàn thiện đạo đức của mình mà còn có sức răn đe đối với những cán bộ khác để không mắc phải những sai lầm đáng tiếc.

Nhiều cán bộ giữ được phẩm chất “liêm chính” không ngừng xây dựng chữ Tín của bản thân bằng cách tạo dựng uy tín của mình trước Đảng, Nhà nước, Nhân dân, được Đảng, Nhà nước, Nhân dân tin tưởng, giao phó những trọng trách lớn, nhiều cán bộ đã thực sự nêu gương về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, lề lối làm việc, tác phong công tác, hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao, là tấm gương sáng cho những cán bộ, đảng viên khác noi theo, tạo dựng lòng tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo, quản lý của cấp ủy và chính quyền các cấp.

Nhiều cán bộ đã không ngừng tự tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của bản thân khi giữ cương vị là lãnh đạo, quản lý luôn biết đặt lợi ích của Đảng, của Tổ quốc, Nhân dân lên trên lợi ích cá nhân, nhiều cán bộ không chỉ nêu gương trong việc giữ vững tư cách của người cách mạng, phòng, chống sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống mà còn có ý thức dân tộc sâu sắc trong việc giữ uy tín cho Tổ quốc khi được cử đi công tác ở nước ngoài. Việc xây dựng chữ Tín nâng cao uy tín đang từng bước trở thành phong trào trong đội ngũ cán bộ ở Việt Nam. Hình ảnh người cán bộ biết giữ chữ Tín đang từng bước trở thành biểu tượng xây dựng đạo đức cán bộ. Tình trạng cán bộ thất hứa với nhân dân có dấu hiệu giảm rõ rệt, qua kết quả tổng kết hàng năm có nhiều cán bộ hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Tại chương trình “Hành trình khát vọng 2024” chương trình tôn vinh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đã vinh danh 25 điển hình tiêu biểu toàn quốc là những cán bộ, đảng viên, chiến sĩ, trí thức, chức sắc tôn giáo, nông dân, công nhân. Khu vực phía Nam: sự kiện tổ chức vào ngày 11/10/2024 đã biểu dương tổng cộng 17 cán bộ điển hình và 12 mô hình tiêu biểu, đạt tổng số 29 đơn vị được vinh danh.

Không ít cán bộ có tinh thần tu dưỡng chữ Tín tự giác thực hiện lời hứa, lời cam kết trước nhân dân. Trong những năm gần đây đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý đã không ngừng nâng cao tinh thần tu dưỡng, rèn luyện nâng cao uy tín của bản thân. Nhiều cán bộ đã quyết tâm hoàn thiện mọi công việc được nhân dân giao phó. Năm 2023 khi lấy phiếu tín nhiệm ở 44 chức danh Quốc hội và 23 chức danh thành viên Chính phủ đa số cán bộ đều đạt tỷ lệ phiếu tín nhiệm cao. Từ kết quả lấy phiếu tín nhiệm cho thấy đa số cán bộ đều thực hiện tốt lời hứa trước dân đối với Đảng, Nhà nước, Nhân dân.

Cán bộ biết giữ gìn chữ Tín như giữ sinh mệnh chính trị của chính mình, không ngừng tự trau dồi kiến thức, cập nhật những kiến thức mới quyết tâm hoàn thành nhiệm vụ được giao. Những cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám vì lợi ích chung được đánh giá cao. Chữ Tín không phải chỉ là phát ngôn mà là kết quả của quá trình nhất quán giữa lời nói và hành động đã được nhiều cán bộ coi trọng. Những năm gần đây nhiều cán bộ đã nêu cao ý thức trách nhiệm của mình với Đảng, Nhà nước, Nhân dân những lời hứa được thực hiện nghiêm túc. Mỗi cán bộ đều có những cam kết cụ thể về việc thực hiện lời hứa của mình trước trách nhiệm được giao. Nhiều cán bộ biết thao thức với những nhiệm vụ được giao, luôn tâm niệm và phấn đấu để biến lời hứa thành hành động thiết thực trong công tác, nhiều cán bộ đã nhập tâm trần trở, thao thức tìm ra phương án giải quyết để không phụ lòng tin, niềm kỳ vọng của nhân dân và các cấp lãnh đạo, có những cán bộ làm việc không biết mệt mỏi hoàn thành công việc đúng tiến độ công việc được giao.

3.1.1.2. Những thành tựu đạt được của nội dung về xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

Thứ nhất, những thành tựu đạt được trong xây dựng đạo đức cán bộ giữ gìn chữ Tín với Đảng, Nhà nước. Việc triển khai thực hiện, triển khai các chỉ thị, nghị quyết của đảng các cấp đã tạo bước chuyển căn bản trong nhận thức và hành động của cán bộ, đảng viên. Nhiều tấm gương sáng về đạo đức đã góp phần củng cố niềm tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước đặc biệt là đội ngũ cán bộ. Qua đó, hình ảnh

người cán bộ tận tâm, tận lực với nhân dân ngày càng được khẳng định, gần gũi và có sức thuyết phục hơn.

Hệ thống văn bản, quy định về chuẩn mực đạo đức cán bộ ngày càng hoàn thiện, đồng bộ và có hiệu lực cao hơn, đã xác lập rõ ràng nguyên tắc cán bộ phải giữ gìn uy tín, danh dự, phải gắn bó máu thịt với nhân dân, tuyệt đối không được lợi dụng chức vụ, quyền hạn để mưu lợi cá nhân. Nhờ đó, ý thức giữ chữ tín với Đảng, Nhà nước và nhân dân đã trở thành yêu cầu bắt buộc và là tiêu chí quan trọng trong đánh giá, bổ nhiệm, sử dụng cán bộ.

Sự chuyên cần, tận tụy trong công tác cán bộ, thể hiện ở tinh thần trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương hành chính được nâng cao. Ở nhiều địa phương, ngành, cơ quan, không ít cán bộ đã thể hiện tinh thần “nói đúng, làm đúng”, liêm chính, coi trọng chữ tín trong lời hứa trước Đảng, Nhà nước, những công việc mà Đảng, Nhà nước giao phó đều tận tâm, tận lực hoàn thành nhanh chóng và chính xác. Chính sự gương mẫu, tận tụy và giữ chữ tín này đã góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, củng cố niềm tin xã hội, hạn chế những biểu hiện quan liêu, xa dân. Đặc biệt, trong những thời điểm đất nước đối mặt với khó khăn như thiên tai, dịch bệnh, nhiều cán bộ đã nêu cao tinh thần trách nhiệm, giữ lời hứa hành động vì nhân dân, tạo ra sức lan tỏa tích cực, gắn kết niềm tin của nhân dân với Đảng và Nhà nước. Từ sau khi thực hiện Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh đến nay, đội ngũ cán bộ đã nhận thức rõ chữ tín chính là nền tảng cho sự tồn tại và uy tín của bản thân, đồng thời cũng là uy tín của cả tổ chức Đảng, Nhà nước. Xây dựng chữ Tín của cán bộ không chỉ được đặt trong phạm vi hẹp mà còn được kiểm chứng trong đời sống xã hội rộng lớn. Đây chính là động lực để đội ngũ cán bộ thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện, khẳng định phẩm chất chính trị, đạo đức của mình.

Trong công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực do Đảng, Nhà nước phát động với quan điểm “không có vùng cấm”, “không có ngoại lệ”, đây được coi là bước đột phá mạnh mẽ trong xây dựng đạo đức cán bộ giữ chữ tín với Đảng, Nhà nước. Thời gian qua, nhiều vụ án lớn, liên quan đến không ít cán bộ cấp cao vi phạm kỷ luật đã bị xử lý nghiêm minh, bất kể người đó là ai. Điều này chứng tỏ quyết tâm chính trị cao của Đảng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, giữ chữ Tín. Nhờ đó, đã tạo động lực thúc đẩy cán bộ không ngừng rèn luyện, giữ gìn đạo đức, giữ uy tín cho bản thân, cho tổ chức và cho cả hệ thống chính trị.

. Chữ tín của cán bộ ngày nay không chỉ là sự trung thành tuyệt đối với lý

tưởng của Đảng mà còn là sự minh bạch, công khai, hiệu quả trong quản lý, điều hành, giải quyết công việc. Chính những thành tựu đó đã góp phần xây dựng chữ Tín, củng cố nền tảng tư tưởng, chính trị, đạo đức của hệ thống chính trị Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Thứ hai, xây dựng đội ngũ cán bộ thành tín với nhân dân và đạt được kết quả đáng khích lệ. Đảng đã tập trung vào công tác giáo dục chính trị, tư tưởng và đạo đức cách mạng, được triển khai thường xuyên, gắn với các nghị quyết, chỉ thị lớn của Đảng, đội ngũ cán bộ đã nâng cao rõ rệt nhận thức về vai trò, trách nhiệm của mình trước nhân dân. Nhiều cán bộ từ cấp Trung ương đến cơ sở đã trở thành tấm gương sáng trong giữ chữ tín, vì lợi ích chung. Sự chuyển biến này tạo nên hiệu ứng tích cực, góp phần củng cố niềm tin và sự gắn bó máu thịt giữa nhân dân với Đảng.

Đảng, Nhà nước còn thể hiện ở sự hoàn thiện không ngừng nội dung của hệ thống quy định, chuẩn mực về đạo đức công vụ và trách nhiệm nêu gương, yêu cầu cán bộ phải thành tín với nhân dân trong từng lời nói và hành động. Điều này tạo nên khuôn khổ pháp lý và chuẩn mực đạo đức rõ ràng để cán bộ tu dưỡng, rèn luyện, đồng thời giúp nhân dân có cơ sở giám sát cán bộ. Trên thực tế, nhiều cán bộ, từ Trung ương đến cơ sở, đã ý thức sâu sắc rằng chữ Tín với nhân dân chính là nền tảng bảo đảm uy tín.

Trong thực tiễn hoạt động, nội dung giáo dục sự thành tín của cán bộ ở các cấp, ngành, lĩnh vực đã có sự chuyển biến rõ rệt trong thái độ phục vụ, gắn bó với nhân dân. Thông qua cơ chế tiếp dân, đối thoại trực tiếp của người đứng đầu các cấp, nhiều tâm tư, nguyện vọng chính đáng của nhân dân đã được lắng nghe, giải quyết kịp thời. Thực tiễn trong các đợt ứng phó thiên tai, đội ngũ cán bộ, đã nêu cao tinh thần trách nhiệm, tận tụy phục vụ, giữ trọn niềm tin với nhân dân, qua đó khẳng định phẩm chất thành tín không chỉ bằng lời hứa mà còn bằng hành động cụ thể. Những tấm gương cán bộ hết lòng vì dân ở tuyến đầu chống thiên tai, dịch bệnh, giải quyết nhanh, gọn, đúng pháp luật các thủ tục hành chính của nhân dân sau sáp nhập tỉnh, địa phương đã để lại dấu ấn mạnh mẽ, khắc sâu thêm niềm tin yêu của nhân dân đối với đội ngũ cán bộ.

Bên những nội dung giáo dục chữ Tín, yêu cầu cán bộ thực hiện chữ Tín với nhân dân còn một thành tựu nổi bật khác là công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, quyết tâm làm trong sạch đội ngũ cán bộ, lấy lại và củng cố niềm tin của nhân dân cũng được thực hiện quyết liệt qua đó đã xây dựng được đội ngũ cán bộ liêm chính, thực sự vì dân, vì nước.

3.1.1.3. Những thành tựu đạt được của phương thức xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

Thứ nhất, Đảng, Nhà nước không ngừng xây dựng các phương thức rèn luyện bản lĩnh chính trị và sự kiên định với lý tưởng cách mạng. Hệ thống cơ chế, quy định về rèn luyện và đánh giá bản lĩnh chính trị ngày càng được hoàn thiện. Các văn bản như Quy định về nêu gương, Quy định kiểm soát quyền lực, phòng chống chạy chức, chạy quyền... đã tạo thành hành lang pháp lý buộc cán bộ, đảng viên phải thường xuyên tu dưỡng, giữ vững phẩm chất cách mạng nâng cao uy tín cho đội ngũ cán bộ. Nhiều hình thức bồi dưỡng lý luận chính trị, đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nguồn cũng được chú trọng, nhằm tạo dựng lớp cán bộ có tri thức, có lý tưởng, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội.

Đảng và Nhà nước ta đã không ngừng hoàn thiện phương thức rèn luyện, vừa kết hợp giáo dục lý luận chính trị với thực tiễn sinh động, vừa gắn xây dựng cơ chế, kỷ luật, vừa phát huy vai trò tự giác của mỗi cán bộ, đảng viên. Nhờ đó, bản lĩnh chính trị và sự kiên định với lý tưởng cách mạng tiếp tục được củng cố, trở thành nền tảng vững chắc để giữ gìn sự trong sạch, vững mạnh của Đảng.

Thứ hai, thành công trong phương thức xây dựng dựng đội ngũ cán bộ luôn giữa lời nói phải đi đôi với việc làm. các phương thức kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ ngày càng được thực hiện chặt chẽ, minh bạch. Hệ thống quy trình bổ nhiệm, sử dụng, quy hoạch cán bộ gắn liền với tiêu chí về năng lực thực tiễn và kết quả công việc, coi đó là minh chứng cho sự thống nhất giữa lời nói và hành động. Việc công khai, minh bạch trong quản lý, điều hành cũng giúp nhân dân có cơ sở giám sát, từ đó tạo áp lực tích cực để cán bộ phải giữ đúng cam kết, hứa gì làm nấy, làm đúng trách nhiệm của mình. Đây chính là thành công trong phương thức kết hợp giữa kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước và giám sát xã hội để xây dựng niềm tin.

Thứ ba, thành công trong phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ biết giữ chữ Tín gương mẫu, liêm chính và công, tư phân minh. phương thức gắn rèn luyện cán bộ với thực tiễn công tác, phong trào thi đua yêu nước và sự giám sát của nhân dân cũng mang lại kết quả rõ rệt. Trong nhiều lĩnh vực như cải cách hành chính, tinh gọn bộ máy xây dựng nông thôn mới, phòng chống tham nhũng, ứng phó thiên tai, dịch bệnh..., nhiều cán bộ đã chứng minh chữ tín bằng hành động liêm chính, tận tụy, hết lòng vì dân. Vấn đề này không chỉ tạo niềm tin và sự đồng thuận trong xã hội, mà còn khẳng định sự đúng đắn trong các phương thức mà Đảng, Nhà nước áp dụng để xây dựng đội ngũ cán bộ kiểu mẫu.

Thứ tư, thành công trong phương thức kiểm tra, giám sát, phản biện. Việc tăng cường giám sát cán bộ trong thực thi nhiệm vụ, trong quan hệ công vụ và quan hệ xã hội đã tạo nên môi trường công khai, minh bạch, giúp ngăn ngừa tình trạng thất tín của cán bộ. Nhiều vụ việc vi phạm đạo đức cán bộ đã được phát hiện, xử lý kịp thời, qua đó khẳng định quyết tâm của Đảng trong việc bảo vệ các giá trị chuẩn mực, bảo vệ chữ Tín của đội ngũ cán bộ trước nhân dân. Cùng với đó, hoạt động phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị – xã hội được phát huy mạnh mẽ, tạo cơ chế giám sát hai chiều, giúp cán bộ tự soi, tự sửa và ngày càng ý thức hơn trong việc giữ trọn chữ Tín. Có thể khẳng định, thành công trong phương thức kiểm tra, giám sát và phản biện không chỉ củng cố nền tảng đạo đức công vụ, mà còn trở thành công cụ hữu hiệu bảo vệ uy tín của Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đất nước trong bối cảnh cải cách hành chính, chuyển đổi số.

Thứ năm, thành công trong phương thức thông qua giáo dục, đào tạo và tự giáo dục. Việc giáo dục đạo đức cách mạng, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh được triển khai thường xuyên, bài bản, đã giúp đội ngũ cán bộ nhận thức sâu sắc hơn giá trị của việc giữ chữ Tín trong quan hệ với nhân dân, với tập thể và trong thực thi công vụ. Song song với giáo dục chính quy, công tác tự giáo dục, tự rèn luyện cũng được đề cao, mỗi cán bộ đều ý thức trách nhiệm trong việc giữ đúng lời hứa, làm việc công tâm, minh bạch, qua đó tạo dựng niềm tin và sự tôn trọng từ cấp dưới, đồng nghiệp cũng như nhân dân. Nhiều tấm gương cán bộ đã khẳng định chữ Tín của mình bằng hành động cụ thể: giải quyết công việc đúng hẹn, thực hiện cam kết với dân, giữ vững nguyên tắc liêm chính và công bằng. Kết quả cho thấy, ở nhiều ngành, nhiều địa phương, uy tín của cán bộ đã được nâng cao nhờ gắn giáo dục và tự giáo dục với hành động thực tiễn, qua đó hình thành môi trường làm việc nghiêm túc, trách nhiệm và đầy tính gương mẫu.

3.1.2. Thực trạng của những hạn chế của chủ thể, nội dung, phương thức trong xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

3.1.2.1. Một số cơ chế, chính sách xây dựng chữ Tín cho cán bộ vẫn còn nhiều bất cập

Hiện nay, mặc dù Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách nhằm xây dựng và củng cố chữ Tín cho đội ngũ cán bộ, tuy nhiên trên thực tế vẫn tồn tại không ít bất cập. Một số chính sách còn mang tính hình thức, thiếu tính khả thi, chưa sát với yêu cầu thực tiễn công tác cán bộ. Quy trình đánh giá, bổ nhiệm,

khen thưởng hay kỷ luật cán bộ vẫn còn những kẽ hở, chưa phản ánh đúng năng lực, đạo đức và mức độ giữ chữ Tín của cán bộ trong thực tiễn.

Thứ nhất, thiếu cơ chế đánh giá việc giữ chữ Tín của cán bộ. Mặc dù Đảng đưa ra nhiều văn bản nhằm xây dựng chữ Tín nâng cao đạo đức cho đội ngũ cán bộ. Mỗi cán bộ khi đảm nhiệm một chức danh, chức vụ, vị trí việc làm nhất định trong các cơ quan của Đảng và Nhà nước thì Đảng và Nhà nước đều có những quy định yêu cầu cán bộ, đảng viên thực hiện những cam kết về những điều không được làm. Hiện nay việc đánh giá cán bộ vẫn chủ yếu dựa vào hồ sơ, báo cáo tự nhận xét hoặc đánh giá định kỳ theo năm mà chưa có một hệ thống giám sát độc lập, thường xuyên, minh bạch để phản ánh đúng thực chất về mức độ giữ chữ Tín trong thực thi công vụ.

Kết quả thực hiện lời hứa, cam kết của cán bộ với nhân dân, với tổ chức chưa được lượng hóa cụ thể, chưa trở thành tiêu chí bắt buộc trong việc đánh giá thi đua, khen thưởng hay quy hoạch, bổ nhiệm.

Tình trạng cán bộ không giữ chữ Tín vẫn còn diễn biến phức tạp, việc không thực hiện đầy đủ lời hứa, lời cam kết, lời thề, lời tuyên thệ của một bộ phận cán bộ vẫn diễn ra ở một số cơ quan, đơn vị. Tình trạng thất tín ở một số cơ quan vẫn chưa khắc phục được triệt để, tình trạng cán bộ không thực hiện quy chế dân chủ, vi phạm nghiêm trọng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước trong việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn được giao vẫn còn tồn tại, tình trạng tham nhũng, tiêu cực gây hậu quả nghiêm trọng và rất nghiêm trọng vẫn diễn ra ở một số cấp ngành. “Trong năm 2023, có 19 cán bộ diện Trung ương quản lý bị xử lý kỷ luật, gồm 5 Ủy viên, nguyên Ủy viên Trung ương Đảng. Về chức vụ có 1 nguyên bộ trưởng, chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ, 5 bí thư, nguyên bí thư tỉnh ủy, 2 thứ trưởng, 1 chủ tịch liên minh hợp tác xã. Cùng với đó là 8 chủ tịch, nguyên chủ tịch UBND cấp tỉnh, 2 sĩ quan cấp tướng. Trong đó, có 14 trường hợp bị xử lý hình sự”[88]. Năm 2024 tình trạng cán bộ mất uy tín vẫn tiếp diễn “Trong 6 tháng đầu năm 2024, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật 308 tổ chức đảng, 11.005 đảng viên (tăng 34 tổ chức đảng và 1.055 đảng viên so với cùng kỳ năm 2023). Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã thi hành kỷ luật 47 cán bộ diện Trung ương quản lý”[32]. Ngay từ đầu nhiệm kỳ Đại hội lần thứ XIII của Đảng, trong dự thảo nghị quyết Đảng ta cũng đề cập không để lọt vào Trung ương những cán bộ thoái hóa biến chất. Tuy nhiên, cho đến nay đã có không ít cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý vi phạm trong đó

có cán bộ thuộc Ủy viên Bộ Chính trị. Thực chất những cán bộ bị kỷ luật là những cán bộ không giữ chữ Tín, không thực hiện lời thề vào Đảng, không thực hiện lời hứa, lời cam kết khi đảm nhiệm vị trí việc làm, thậm chí không thực hiện đúng lời tuyên thệ trước nhân dân khi nhận chức vụ, trọng trách cao trong cơ quan của Đảng, và Nhà nước. Thực tế cho thấy hiện nay một bộ phận cán bộ đặc biệt là cán bộ giữ vai trò lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược, không giữ được chữ Tín, năng lực, phẩm chất chính trị, đạo đức giảm sút, xa vào chủ nghĩa cá nhân, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm làm giảm lòng tin của nhân dân vào cán bộ, nguy hiểm hơn là làm giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng cầm quyền.

Thứ hai, việc đánh giá chữ Tín của cán bộ ở một số cơ quan, đơn vị chưa phản ánh đúng thực chất. Việc đánh giá cán bộ từ cấp cơ sở đến Trung ương vẫn là vấn đề phức tạp. Tình trạng cán bộ giữ chữ Tín không được đề cao, cán bộ không giữ chữ Tín, uy tín thấp lại được thăng chức. Có những cán bộ khi lấy phiếu tín nhiệm thì kết quả rất cao nhưng chỉ trong thời gian ngắn đã phát hiện ra cán bộ đó vi phạm ở mức độ nghiêm trọng thậm chí rất nghiêm trọng. Do vậy, dư luận không khỏi băn khoăn đặt ra câu hỏi: phải chăng vấn đề đánh giá cán bộ chưa sâu, chưa thực sự chính xác, chưa khách quan, bám sát thực tế chăng? Vậy làm thế nào để đánh giá đúng, đánh giá thực chất cán bộ? Đây vẫn là một câu hỏi lớn mà chưa có lời giải đáp thực sự thuyết phục trước nhân dân.

Thứ ba, việc tổ chức, sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ giữ chữ Tín vào cương vị chủ chốt ở trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước chưa thực sự khách quan. Tình trạng lạm quyền, lộng quyền lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong công tác cán bộ vẫn còn xảy ra một số tình trạng bổ nhiệm cán bộ không giữ chữ Tín, lời nói không đi đôi với việc làm, suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống khi giữ các cương vị lãnh đạo chủ chốt.

Việc bổ nhiệm cán bộ nhất là người đứng đầu trong công tác cán bộ tuy có chuyển biến bước đầu nhưng hiệu quả cũng chưa cao. Tình trạng “bổ nhiệm thân tộc”, “nâng đỡ không trong sáng” một bộ phận cán bộ kém uy tín vẫn diễn ra ở một số nơi.

Vấn đề phân cấp quản lý cán bộ ở một số cơ quan của Đảng, Nhà nước chưa theo kịp với tiến trình phát triển của đất nước. Một số chủ trương thí điểm về phân cấp quản lý cán bộ chưa quyết liệt, tổ chức thực hiện thiếu nhất quán chưa kịp thời đánh giá, rút kinh nghiệm dẫn đến tình trạng chông chéo trong xử lý các thủ tục

hành chính, tình trạng đùn đẩy, chối bỏ trách nhiệm trong việc giải quyết các thủ tục hành chính liên quan đến các hoạt động dân sự vẫn diễn ra ở một số địa phương, vẫn còn tồn tại một bộ phận không nhỏ cán bộ không giữ chữ Tín trong giải quyết các thủ tục hành chính của nhân dân, tình trạng vùi tiền “lót tay” tìm cách kéo dài hoặc gây khó khăn cho nhân dân trong việc giải quyết các thủ tục hành chính vẫn còn tồn tại ở một số cấp, ngành.

Thứ tư, việc kiểm tra, giám sát việc thực hiện chữ Tín của cán bộ đặc biệt là cán bộ giữ cương vị lãnh đạo, quản lý ở một số cơ quan còn lỏng lẻo. Thực trạng hiện nay cho thấy, công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chữ Tín của cán bộ, đặc biệt là những người giữ cương vị lãnh đạo, quản lý ở một số cơ quan, đơn vị còn diễn ra một cách lỏng lẻo, thiếu chặt chẽ và chưa thực sự hiệu quả. Nhiều cán bộ khi được giao trọng trách đã cam kết, hứa hẹn, tuyên thệ trước tập thể và nhân dân về chương trình hành động, nhưng quá trình thực hiện lại thiếu sự giám sát thường xuyên, dẫn đến tình trạng “nói một đằng, làm một nẻo”. Việc đánh giá mức độ giữ chữ Tín của cán bộ chủ yếu dựa vào báo cáo từ chính cán bộ đó hoặc mang tính hình thức trong các cuộc kiểm điểm cuối năm, thiếu các tiêu chí cụ thể và minh bạch. Ở một số nơi, còn tồn tại tâm lý nể nang, né tránh trong kiểm tra, giám sát cán bộ lãnh đạo, khiến cho những biểu hiện thiếu trách nhiệm, sai hẹn với nhân dân không bị xử lý kịp thời.

Hiện tượng cán bộ thất hứa vẫn diễn ra ở một số cơ quan, đơn vị. Khi đảm nhiệm vị trí việc làm hứa trước cơ quan sẽ hoàn thành thành nhiệm vụ nhưng đến thời hạn không hoàn thành như lời hứa, cán bộ giữ vai trò lãnh đạo quản lý hứa trước nhân viên đến thời hạn không hoàn thành, việc giải quyết khiếu kiện của người dân vẫn chưa đúng hẹn, tình trạng các dự án không đúng tiến độ ... vẫn chưa có cơ chế công khai xử lý triệt để.

Việc giám sát vẫn thiếu dữ liệu đầu vào từ thực tiễn như ý kiến của nhân dân, báo chí nên dẫn đến hiện tượng báo cáo không đúng thực tế, “tốt trên giấy, kém ngoài đời”.

Một số cơ quan của Đảng, Nhà nước chưa có những chế tài cụ thể xử lý cán bộ hứa mà không làm, nói một đằng, làm một nẻo, đạo đức giả lời nói không đi đôi với việc làm, hứa suông. Tình trạng này nếu kéo dài sẽ làm giảm hiệu lực của hệ thống chính trị, ảnh hưởng trực tiếp đến niềm tin của quần chúng nhân dân vào đội ngũ cán bộ và sự lãnh đạo của Đảng.

Thứ năm, tình trạng xử lý một bộ phận cán bộ không giữ chữ Tín trước Đảng, Nhà nước, Nhân dân chưa nghiêm, một số kế hoạch, đề án, dự án chậm tiến độ, chưa quy rõ trách nhiệm gây thiệt hại lớn cho Nhà nước, giảm niềm tin của nhân dân. Trong thời gian qua, mặc dù Đảng và Nhà nước đã có nhiều nỗ lực trong công tác chấn chỉnh, xử lý sai phạm của cán bộ, song thực trạng xử lý một bộ phận cán bộ không giữ chữ Tín trước Đảng, Nhà nước và Nhân dân vẫn còn chưa nghiêm, chưa triệt để. Một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý khi được giao thực hiện các kế hoạch, đề án, dự án lớn nhưng không thực hiện đúng cam kết, để xảy ra tình trạng trì trệ, chậm tiến độ kéo dài, gây lãng phí nguồn lực, thiệt hại lớn về kinh tế – xã hội. Không ít trường hợp, việc quy trách nhiệm còn lỏng lẻo, né tránh, đùn đẩy, không xác định rõ cá nhân hay tập thể chịu trách nhiệm, dẫn đến hiện tượng “hòa cả làng” trong xử lý vi phạm. Cá biệt, có những dự án nghìn tỷ chậm tiến độ hoặc phải dừng triển khai, nhưng người đứng đầu chỉ bị kiểm điểm rút kinh nghiệm, không bị xử lý nghiêm theo quy định, khiến dư luận bức xúc. Một số cán bộ khi đảm nhiệm vị trí lãnh đạo, quản lý hứa trước dân trong nhiệm kỳ của mình hoàn thành những dự án trọng điểm nhưng hết nhiệm kỳ mà chưa hoàn thành vẫn chưa bị xử lý kỷ luật. Gần đây dư luận đã phản ánh “Có đến hơn 3.000 dự án sử dụng vốn Nhà nước có thất thoát, lãng phí. Đó là số liệu qua giám sát tối cao của Quốc hội về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí giai đoạn 2016 – 2021” [106]. Thực trạng này làm suy giảm lòng tin của nhân dân đối với đội ngũ cán bộ, gây tổn hại đến uy tín của bộ máy nhà nước và ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả quản lý, điều hành. Việc cán bộ không giữ lời hứa, thiếu tinh thần trách nhiệm nhưng vẫn không bị xử lý nghiêm minh còn tạo ra tiền lệ xấu, khiến cho việc xây dựng chữ Tín, nâng cao uy tín cho cán bộ trở thành khẩu hiệu hình thức, làm giảm hiệu lực và hiệu quả thực chất của công tác xây dựng đạo đức công vụ trong hệ thống chính trị.

3.1.2.2. Nhân dân chưa phát huy được tối đa quyền làm chủ của mình về xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ

Trong hệ thống chính trị Việt Nam, nhân dân giữ vai trò trung tâm, là chủ thể của quyền lực nhà nước, đồng thời là lực lượng quan trọng trong việc giám sát, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Một trong những phương diện quan trọng của sự tham gia đó là việc nhân dân góp phần xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ – tức là đánh giá, phản ánh, kiến nghị để cán bộ thực hiện đúng lời hứa, giữ vững uy tín và trách nhiệm trước nhân dân. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay, nhân dân vẫn chưa phát huy được tối đa quyền làm chủ của mình trong lĩnh vực này, xuất phát từ nhiều

nguyên nhân khách quan và chủ quan, dẫn đến hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ có chữ Tín còn nhiều hạn chế.

Thứ nhất, có thể nhận thấy rằng, dù được khẳng định trong Hiến pháp và nhiều văn bản pháp luật khác, nhưng quyền tham gia của nhân dân vào quá trình xây dựng, giám sát đội ngũ cán bộ chưa được thực hiện đầy đủ và hiệu quả. Các cơ chế để người dân thực sự có thể đóng góp ý kiến, phản ánh tâm tư, nguyện vọng về cán bộ còn mang tính hình thức. Việc lấy ý kiến cử tri nơi cư trú đối với ứng viên cán bộ, đảng viên hay trong các cuộc họp tiếp xúc cử tri còn thiếu chiều sâu, nặng về hình thức, dẫn đến những đánh giá chưa thực sự phản ánh đúng bản chất, uy tín và năng lực của người được đánh giá. Trong nhiều trường hợp, người dân chỉ ký tên xác nhận theo quy trình mà không được tạo điều kiện để phát biểu chính kiến, góp ý trung thực.

Thứ hai, vẫn còn tâm lý e dè, ngại va chạm trong một bộ phận nhân dân khi phản ánh hoặc góp ý với cán bộ. Điều này xuất phát từ nỗi lo sợ bị phân biệt đối xử, bị làm khó dễ trong các thủ tục hành chính hoặc bị ảnh hưởng quyền lợi cá nhân. Mặt khác, nhiều người dân chưa được trang bị đầy đủ kiến thức pháp luật, thông tin chính trị – xã hội, hoặc còn tâm lý “việc chung đã có Nhà nước lo”, dẫn đến sự thờ ơ, thiếu chủ động trong việc góp ý, xây dựng đội ngũ cán bộ. Đây là một thực trạng đáng quan ngại, bởi khi người dân không chủ động giám sát và phản ánh, thì cán bộ rất dễ rơi vào tình trạng thiếu trách nhiệm, làm việc đối phó, hoặc thậm chí là vi phạm đạo đức công vụ. Việc người dân góp ý, phản ánh, giám sát về uy tín, đạo đức và lời hứa của cán bộ vẫn còn thiếu hệ thống, mang tính tự phát, chưa trở thành một cơ chế thường xuyên, có tổ chức. Biểu hiện rõ nhất là ý kiến của người dân thường chỉ được đưa ra khi có sự kiện tiêu cực xảy ra hoặc trong một số dịp mang tính hình thức như tiếp xúc cử tri, lấy phiếu tín nhiệm. Phản ánh từ nhân dân đa phần vẫn phụ thuộc vào cá nhân dũng cảm, tự nguyện lên tiếng, trong khi số đông còn tâm lý e ngại, không tin rằng ý kiến mình sẽ được lắng nghe và xử lý nghiêm túc. Thiếu các thiết chế dân chủ cơ sở hiệu quả, thiếu diễn đàn công khai, minh bạch để nhân dân nói lên tiếng nói của mình đã khiến ý kiến dù đúng, xác đáng cũng không có trọng lượng thực tế.

Mặt khác ở nhiều nơi chính quyền chưa chủ động tạo điều kiện để ý kiến nhân dân được tiếp cận đến đúng nơi, đúng người có thẩm quyền. Điều này khiến vai trò giám sát của nhân dân bị thu hẹp dẫn đến việc xây dựng chữ Tín cho cán bộ không gắn chặt với sự đánh giá thực tiễn từ cơ sở nơi nhân dân có điều kiện quan sát và trải nghiệm rõ ràng nhất về phẩm chất, uy tín của cán bộ.

Việc đóng góp của nhân dân đối với xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ vẫn là dư luận báo chí, mạng xã hội mà chưa xây dựng thành hệ thống. Chưa có một tổ chức, cơ quan nào đại diện cho người dân thống kê, kiểm soát những ý kiến đóng góp của nhân dân cho từng cán bộ cụ thể. Chúng ta chỉ có cơ chế lấy phiếu tín nhiệm của nhân dân đối với cán bộ thông qua quy chế dân chủ đại diện chứ chưa có quy chế tổng hợp toàn bộ ý kiến của người dân đóng góp xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ. Chưa có một tổ chức độc lập điều tra về mức độ hài lòng của Nhân dân đối với cán bộ giữ chữ Tín ở các địa phương, chưa có cơ chế công khai mức độ hài lòng của người dân đối với thái độ phục vụ của cán bộ đối với nhân dân. Vì vậy dẫn đến tình trạng nhân dân cứ kêu mà những vấn đề liên quan đến người dân chưa được giải quyết.

Thứ ba, các kênh tiếp nhận, xử lý ý kiến của nhân dân về cán bộ vẫn chưa thực sự hiệu quả. Nhiều ý kiến góp ý bị bỏ qua, không được phản hồi rõ ràng, khiến người dân cảm thấy việc mình phát biểu không có giá trị thực tiễn. Điều này làm giảm sút niềm tin của nhân dân vào vai trò của mình trong giám sát cán bộ, từ đó dẫn tới sự thụ động, hoặc thậm chí là quay lưng với các hoạt động góp ý xây dựng đội ngũ. Trong một số trường hợp, khi người dân mạnh dạn phản ánh tiêu cực thì lại gặp phải sự né tránh, bao che hoặc xử lý không triệt để từ phía cơ quan chức năng, càng làm tổn hại đến tinh thần dân chủ và nỗ lực xây dựng chữ Tín cho cán bộ.

Thứ tư, công tác tuyên truyền, phổ biến kiến thức về quyền và nghĩa vụ của công dân trong xây dựng, giám sát đội ngũ cán bộ chưa thật sự sâu rộng và hiệu quả. Việc triển khai các chương trình giáo dục về pháp luật, về quyền làm chủ của nhân dân mới chỉ dừng lại ở các khẩu hiệu hoặc hoạt động tuyên truyền chung chung, chưa đi sâu vào từng đối tượng, khu vực, nhất là vùng sâu, vùng xa. Điều này khiến không ít người dân chưa nhận thức đầy đủ vai trò và quyền lực của mình trong công cuộc xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, đạo đức, đặc biệt là chữ Tín, yếu tố cốt lõi trong đạo đức công vụ.

Thứ năm, ý kiến của một số người dân về xây dựng chữ Tín cho cán bộ chưa thực sự sâu sắc, thiếu tính thuyết phục. Mặc dù việc lắng nghe và tiếp thu ý kiến của nhân dân là yếu tố cốt lõi trong xây dựng chữ Tín đội ngũ cán bộ nhưng thực tế cho thấy nhiều ý kiến từ người dân, nhất là ở cơ sở vẫn còn nặng cảm tính, thiếu chiều sâu và cơ sở lý luận dẫn đến hiệu quả phản biện chưa cao. Không ít người dân chưa thể phân biệt rõ ràng giữa trách nhiệm, quyền hạn của cán bộ với những yếu tố khách quan khác. Nhiều ý kiến mang tính chung chung như “cán bộ phải giữ lời hứa”, “cán bộ phải gần dân” nhưng thiếu dẫn chứng cụ thể, thiếu phân tích lý do vì sao cán bộ vi phạm chữ Tín, hậu quả của điều đó ra sao và cần khắc phục thế nào.

Một yếu tố khác là thiếu kỹ năng diễn đạt và trình bày vấn đề một cách rõ ràng, mạch lạc, logic khiến nhiều ý kiến dù có tinh thần đóng góp tích cực nhưng không đủ sức nặng để thuyết phục cơ quan tiếp nhận hoặc bị bỏ qua trong quá trình xử lý thông tin.

Thực trạng trên cho thấy, nếu nhân dân chưa phát huy đầy đủ quyền làm chủ trong xây dựng chữ Tín cho cán bộ, thì quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên” sẽ không thể đạt hiệu quả như mong đợi.

3.1.2.3. Vai trò của các tổ chức chính trị xã hội trong xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ vẫn còn mờ nhạt, bộc lộ nhiều hạn chế

Trong thực tế, vai trò của các tổ chức chính trị – xã hội trong việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ vẫn còn mờ nhạt, chưa được phát huy đúng mức và bộc lộ không ít hạn chế, yếu kém.

Thứ nhất, các tổ chức chính trị – xã hội ở một số địa phương hiện nay hoạt động còn nặng về hình thức, chưa đi sâu vào giám sát thực chất, chưa phản ánh đúng và đầy đủ tình hình đạo đức, uy tín của đội ngũ cán bộ. Các cuộc giám sát thường tập trung vào thủ tục hành chính, các chỉ tiêu phong trào, thiếu sự phân tích sâu về phẩm chất, tinh thần trách nhiệm, mức độ giữ chữ Tín của cán bộ đối với nhân dân. Việc đánh giá cán bộ còn mang tính chung chung, né tránh những vấn đề phức tạp, nhạy cảm, thậm chí là né tránh xung đột lợi ích. Nhiều tổ chức chưa mạnh dạn lên tiếng trước các hành vi vi phạm đạo đức công vụ, làm mất uy tín của cán bộ, hoặc nếu có, thì cũng chỉ dừng lại ở mức độ kiến nghị mà không có giải pháp theo dõi, đôn đốc xử lý cụ thể.

Thứ hai, nội dung và phương thức hoạt động của nhiều tổ chức chính trị - xã hội chưa thực sự đổi mới, chưa gắn với yêu cầu cụ thể về xây dựng chữ Tín cho cán bộ. Các phong trào thi đua, các cuộc vận động chính trị – xã hội vẫn còn mang tính khẩu hiệu, thiếu cơ chế đánh giá hiệu quả thực chất. Chẳng hạn, các cuộc vận động như “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” tuy được triển khai rộng rãi, nhưng ở nhiều nơi vẫn chưa gắn kết được với việc đánh giá mức độ giữ chữ Tín của cán bộ trong thực tiễn công tác và trong quan hệ với nhân dân. Việc tuyên truyền, vận động còn đơn điệu, ít sáng tạo, chưa tạo được sức lan tỏa mạnh mẽ về những tấm gương cán bộ giữ uy tín, nói đi đôi với làm, từ đó chưa hình thành được động lực và áp lực tích cực để các cán bộ khác noi theo.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ làm công tác tại các tổ chức chính trị – xã hội ở một số địa phương còn yếu về chuyên môn, thiếu năng lực phản biện và giám sát, thiếu bản

lĩnh chính trị và tính chủ động trong phát hiện, đấu tranh với các biểu hiện suy thoái đạo đức, mất uy tín của cán bộ. Nhiều tổ chức vẫn còn phụ thuộc vào cấp ủy, chính quyền địa phương, chưa có được tính độc lập tương đối cần thiết để thực hiện vai trò giám sát, phản biện đúng nghĩa. Điều này làm cho các ý kiến đóng góp của họ dễ bị xem nhẹ, thiếu sức nặng và không tạo được chuyển biến thực sự trong việc nâng cao chất lượng, uy tín đội ngũ cán bộ.

Thứ tư, mối quan hệ phối hợp giữa các tổ chức chính trị - xã hội với các cơ quan của Đảng và Nhà nước trong công tác xây dựng cán bộ còn thiếu chặt chẽ và đồng bộ. Cơ chế tiếp nhận, xử lý và phản hồi các kiến nghị từ các tổ chức chính trị - xã hội về uy tín của cán bộ chưa rõ ràng, thiếu minh bạch. Trong nhiều trường hợp, những phản ánh, kiến nghị của các tổ chức này không được xem xét một cách nghiêm túc, hoặc bị chậm trễ trong quá trình xử lý, làm giảm tính hiệu quả và uy tín của chính các tổ chức này trong con mắt nhân dân. Điều đó dẫn đến sự suy giảm niềm tin của người dân đối với vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong việc giám sát và xây dựng đội ngũ cán bộ.

Thứ hai, các thành viên trong tổ chức chính trị - xã hội khi tham gia xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ vẫn còn tâm trạng nể nang, tránh né. Việc đóng góp ý kiến trong các tổ chức đoàn thể vẫn chưa đi vào chiều sâu, hầu hết các ý kiến đóng góp của các thành viên còn mang tính nể nang, tránh né, sợ trù úm. Vai trò của các thành viên trong việc đóng góp xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ chưa được phát huy cao. Chất lượng đóng góp ý kiến xây dựng chữ Tín nâng cao uy tín cho đội ngũ cán bộ ở các tổ chức đoàn thể xã hội chưa thể hiện đúng tầm vóc của tổ chức mình. Những người đứng đầu ở các tổ chức chính trị xã hội cũng là cán bộ ở các cơ quan của Đảng, Nhà nước thậm chí là cấp dưới của cán bộ lãnh đạo, quản lý nên việc đóng góp chân thành, thẳng thắn còn nể nang, né tránh, sợ trả thù là khó tránh khỏi.

Thứ ba, hoạt động giám sát đối với cán bộ trong việc thực hiện chữ Tín của các tổ chức chính trị - xã hội ở các cấp còn mang nặng tính hình thức chưa phát huy được hiệu quả. Công tác kiểm tra, giám sát, nhắc nhở, xử lý đối với cán bộ vi phạm chữ Tín còn rất hạn chế. Nhiều cán bộ khi không hoàn thành nhiệm vụ, gây mất uy tín, không giữ lời hứa với đoàn viên, hội viên... vẫn không bị xử lý hoặc chỉ bị phê bình hình thức. Điều này không tạo được áp lực và động lực đủ mạnh để cán bộ tự soi, tự sửa, tự rèn luyện.

Hoạt động giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Tổ chức công đoàn, hội phụ nữ, đoàn thanh niên... chỉ mới dừng lại ở việc tuyên truyền, vận động, tiếp

nhận đơn thư tố cáo một bộ phận cán bộ không giữ chữ Tín có biểu hiện tham nhũng, lãng phí, lợi ích nhóm. Các tổ chức này chuyển đơn thư, theo dõi, đôn đốc, kiến nghị lên các cơ quan chức năng giải quyết chưa có biện pháp sinh hoạt giáo dục trực tiếp đối với cán bộ đó... Tất cả hoạt động kể trên, kể cả những kiến nghị cũng chưa được các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tiếp thu, phản hồi một cách đúng mức. Một số kiến nghị của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, công đoàn, hội phụ nữ, đoàn thanh niên... phản ánh về một bộ phận cán bộ không giữ được chữ Tín, để mất uy tín là chính xác, hợp lý nhưng ít nhận được sự phản hồi của các cơ quan có thẩm quyền. Vì vậy, hiệu lực pháp lý và hiệu quả giám sát công tác xây dựng chữ Tín, nâng cao uy tín phòng chống tham nhũng ở một bộ phận cán bộ chưa đạt được yêu cầu, mong muốn mà pháp luật đề ra.

Thứ tư, việc đánh giá mức độ giữ chữ Tín của cán bộ ở các tổ chức chính trị - xã hội còn mang tính cảm tính, chủ quan, thiếu công cụ đo lường cụ thể. Một số tổ chức chưa gắn việc giữ chữ Tín với các tiêu chí thi đua, khen thưởng, quy hoạch, bổ nhiệm hoặc luân chuyển cán bộ. Điều này dẫn tới tình trạng cán bộ nói không đi đôi với làm, đưa ra nhiều cam kết với hội viên, đoàn viên nhưng không bị giám sát, không chịu trách nhiệm nếu không thực hiện đúng.

Thứ năm, một bộ phận cán bộ lãnh đạo trong các tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở còn biểu hiện tâm lý an phận, làm việc cảm chừng, thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu quyết đoán những việc khó, việc mới, việc nhạy, không giữ chữ Tín với nhân dân. Một bộ phận cán bộ lãnh đạo trong các tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở mang nặng tâm lý an phận, làm việc cảm chừng, thiếu tinh thần trách nhiệm và không phát huy được vai trò, vị trí của mình. Những cán bộ này thường chỉ làm việc theo lối mòn, ngại đổi mới, sợ va chạm, thiếu quyết đoán trong xử lý các vấn đề nảy sinh, đặc biệt là né tránh những việc khó, việc mới, việc liên quan đến quyền lợi của tập thể hoặc những vấn đề nhạy cảm. Họ thiếu bản lĩnh, không dám nhận trách nhiệm, thậm chí đùn đẩy công việc, trông chờ vào sự chỉ đạo từ cấp trên. Trong khi đó, chữ Tín yếu tố cốt lõi trong đạo đức người cán bộ lại không được họ coi trọng đúng mức. Nhiều lời hứa với dân không được thực hiện, các cam kết đưa ra chỉ mang tính hình thức, thiếu hành động cụ thể, gây mất lòng tin trong quần chúng. Thực trạng này không chỉ làm giảm hiệu quả hoạt động của tổ chức chính trị - xã hội mà còn ảnh hưởng đến uy tín của cả hệ thống chính trị ở cơ sở.

Ngoài ra, việc tuyên truyền, nhân rộng các gương cán bộ đoàn thể giữ chữ Tín, làm tốt công tác vận động quần chúng chưa được quan tâm đúng mức. Những mô

hình tốt, cách làm hay chưa được tổng kết, nhân rộng kịp thời nên chưa tạo thành phong trào lan tỏa trong toàn hệ thống.

3.1.2.4. Sự rèn luyện giữ chữ Tín của một bộ phận cán bộ chưa thực sự quyết tâm, còn bộ lộ yếu kém

Thứ nhất, tình trạng một bộ phận cán bộ không tự rèn luyện bản thân trong việc giữ chữ Tín, vì lợi ích đã thất hứa trong nhiều lĩnh vực đang là vấn đề gây bức xúc trong dư luận. Hiện nay trong thực tiễn công vụ, không ít cán bộ, đảng viên có biểu hiện thiếu nhất quán giữa lời nói và hành động. Họ đưa ra nhiều cam kết, tuyên bố, lời hứa trước nhân dân hoặc tổ chức nhưng khi triển khai lại không thực hiện đầy đủ, thiếu trách nhiệm, thậm chí thoái thác, né tránh khi gặp khó khăn hoặc phát sinh hậu quả.

Tình trạng “nói hay, làm dở”, “hứa nhiều, làm ít”, “nói như thánh phán, làm chẳng giống ai” ở một bộ phận cán bộ không chỉ khiến người dân mất niềm tin mà còn làm suy giảm uy tín cá nhân của cán bộ, ảnh hưởng nghiêm trọng đến hình ảnh, vị thế của tổ chức đảng, chính quyền. Đây chính là một trong những biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống, đi ngược với yêu cầu “nói đi đôi với làm”, “giữ lời hứa với dân”. Gần đây tại các kỳ họp của Ủy Ban kiểm tra Trung ương từ kỳ họp thứ 49 đến kỳ họp thứ 51 đều đưa ra kết luận xử lý cán bộ chủ yếu là cán bộ không giữ chữ Tín, “vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, vi phạm quy định những điều đảng viên không được làm và trách nhiệm nêu gương”[104]. Tại kỳ họp thứ 51 của Ủy Ban kiểm tra Trung ương khi xử lý một số cán bộ cũng đưa ra kết luận tương tự “vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, trong phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực,...; vi phạm quy định những điều đảng viên không được làm và trách nhiệm nêu gương, gây hậu quả rất nghiêm trọng, thiệt hại rất lớn đến ngân sách nhà nước, dư luận bức xúc, ảnh hưởng rất xấu đến uy tín của tổ chức đảng và chính quyền địa phương”[105]. Những cán bộ bị kỷ luật đều là những thành phần “thất tín”, “bội tín” phụ lại lòng tin của Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Những cán bộ trên trước khi vào Đảng hay giữ cương vị trọng trách nào đó, họ đều hứa trung thành, thực hiện nghiêm các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, đặt lợi ích của nhân dân lên trên hết...thế mà vì lợi ích họ đã phản bội lại lời hứa, lời thề của chính mình, không giữ được chữ Tín của bản thân. Đối với bản thân, họ là người “tha hóa” về đạo đức. Đối với Đảng, Nhà nước họ làm mất lòng tin của Đảng, Nhà nước đã bồi dưỡng họ. Đối với Nhân dân

thì nghiêm trọng hơn là họ không chỉ đánh mất lòng tin của Nhân dân đối với bản thân mà họ còn làm giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng và nhà nước. Hành động của một bộ phận cán bộ “bội tín” là không giữ được “liêm sĩ” đáng xấu hổ.

Thứ hai, một bộ phận không nhỏ cán bộ chưa thấy được việc giữ chữ Tín như giữ sinh mạng chính trị của bản thân. Thực tiễn cho thấy một bộ phận không nhỏ cán bộ hiện nay chưa nhận thức đầy đủ và đúng đắn về tầm quan trọng của việc giữ chữ Tín, chưa xem chữ Tín như giữ lấy sinh mệnh chính trị của bản thân.

Biểu hiện rõ nhất là tình trạng hứa mà không làm, nói một đằng làm một nẻo hoặc né tránh trách nhiệm khi gặp khó khăn, đùn đẩy trách nhiệm cho cấp dưới. Một số cán bộ thiếu trung thực trong công việc, không minh bạch trong xử lý vụ việc, không dám nhận khuyết điểm khi sai, từ đó làm mất uy tín cá nhân và ảnh hưởng đến hình ảnh chung của cơ quan, tổ chức.

Thực trạng này là đáng báo động bởi nó đe dọa trực tiếp đến lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, phá vỡ mối quan hệ máu thịt giữa “ý Đảng, lòng dân”. Nếu cán bộ không giữ được chữ Tín thì dù có năng lực chuyên môn cao cũng không thể tạo được sự đồng thuận xã hội và sớm muộn cũng mất dần vị thế chính trị của bản thân.

Trong những năm gần đây khi xét xử những vụ tham nhũng lớn liên quan đến một bộ phận cán bộ lãnh đạo quản lý hầu hết là cán bộ không giữ được chữ Tín, để mất uy tín, một số cán bộ họ không những để mất uy tín của bản thân mà còn ảnh hưởng không nhỏ đến uy tín của những vị “tiền bối” đã sinh ra họ, bồi dưỡng họ. Không ít cán bộ, đảng viên làm ảnh hưởng nghiêm trọng thậm chí mất đi uy tín, danh dự của mình thông qua những việc làm sai trái, vi phạm pháp luật, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, tự “đánh mất mình”. Một bộ phận cán bộ “tha hóa” về đạo đức chẳng những không phát huy vai trò, trách nhiệm nêu gương của người cán bộ, đảng viên mà còn giảm sút ý chí phấn đấu, rèn luyện, tu dưỡng, phai nhạt đạo đức cách mạng, mưu cầu quyền lợi cá nhân, xem nhẹ lợi ích tập thể, xa rời quần chúng nhân dân để lại dư luận xấu, hậu quả nghiêm trọng và rất nghiêm trọng trong xã hội. Bước qua “ranh giới” những điều đảng viên không được làm, không giữ chữ Tín, “đánh rơi” uy tín, làm mất danh dự cá nhân ảnh hưởng tiêu cực đến cả hình ảnh của đội ngũ cán bộ, đảng viên chân chính. Nguy hiểm hơn chính những cán bộ, đảng viên suy thoái ấy đã trở thành tác nhân gây giảm sút niềm tin của nhân dân đối với Đảng, chính quyền.

Dưới đây là một số vụ án điển hình trong thời gian gần đây tại Việt Nam, cho thấy hệ quả nghiêm trọng của việc cán bộ không giữ chữ Tín, vi phạm lời hứa, cam kết và nguyên tắc công vụ, từ đó mất uy tín, mất chức, thậm chí bị xử lý hình sự. Đây là minh chứng rõ ràng cho việc không giữ chữ Tín với Đảng, với dân dẫn đến mất sinh mệnh chính trị của mình:

Vụ án Nguyễn Thanh Long nguyên Bộ trưởng Bộ Y tế vi phạm quy định về đấu thầu, lợi dụng chức vụ quyền hạn, đưa và nhận hối lộ liên quan đến Công ty Việt Á, ông Nguyễn Thanh Long đã vi phạm nguyên tắc trung thực, minh bạch, tiếp tay cho việc thổi giá kit test COVID-19 gây thiệt hại cho ngân sách nhà nước và mất lòng tin nghiêm trọng của nhân dân trong bối cảnh dịch bệnh.

Kết quả: Bị khai trừ khỏi Đảng, cắt chức Bộ trưởng bị khởi tố và truy tố. Năm 2024 Tòa án nhân dân TP Hà Nội tuyên phạt ông Nguyễn Thanh Long 18 năm tù.

Vụ án Đinh La Thăng nguyên Ủy viên Bộ Chính trị, nguyên Bộ trưởng Bộ Giao thông Vận tải

Hành vi: phê duyệt sai quy định, buông lỏng quản lý, gây thất thoát hàng nghìn tỷ đồng trong các dự án của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam (PVN) như vụ góp vốn vào OceanBank.

Kết quả: Bị khai trừ khỏi Đảng, bị kết án tổng cộng hơn 30 năm tù trong nhiều bản án khác nhau (tính đến 2024).

Những trường hợp này cho thấy việc không tuân thủ nguyên tắc công khai, minh bạch, bất chấp cam kết “chống tham nhũng, làm đúng luật” của người đứng đầu đã khiến uy tín cá nhân và tổ chức bị tổn hại nặng nề.

Vụ án Trịnh Xuân Thanh nguyên Chủ tịch hội đồng quản trị PVC

Hành vi: Lợi dụng chức vụ quyền hạn để chỉ đạo sai trong đầu tư xây dựng, gây thất thoát hơn 3.000 tỷ đồng. Sau đó bỏ trốn ra nước ngoài, né tránh trách nhiệm.

Kết quả: Bị Interpol truy nã đỏ sau đó ra đầu thú năm 2017, bị tuyên tổng cộng nhiều án tù trong đó có án chung thân.

* Trường hợp về sự trốn tránh trách nhiệm, thiếu bản lĩnh chính trị, từ đó mất chữ Tín và sinh mệnh chính trị cá nhân.

Vụ án Nguyễn Đức Chung nguyên Chủ tịch Ủy ban Nhân dân thành phố Hà Nội

Hành vi: can thiệp trái pháp luật vào hoạt động đấu thầu, tiết lộ tài liệu mật và lạm dụng chức vụ để trục lợi cá nhân trong nhiều vụ án như vụ Công ty Nhật Cường, vụ chế phẩm Redoxy-3C.

Kết quả: Bị cách chức, khai trừ Đảng, kết án tổng cộng hơn 12 năm tù.

* Trường hợp suy thoái đạo đức, đánh mất niềm tin của nhân dân, bất chấp lời hứa xây dựng “thành phố xanh, sạch, minh bạch”.

Vụ án Chu Ngọc Anh nguyên Bộ trưởng Khoa học và Công nghệ, nguyên Chủ tịch Ủy ban Nhân dân thành phố Hà Nội

Hành vi: Có liên quan đến vụ án Việt Á trong việc phê duyệt, cấp kinh phí sai quy định cho đề tài nghiên cứu kit xét nghiệm, thiếu trách nhiệm, buông lỏng quản lý.

Kết quả: Bị khai trừ Đảng, cắt chức và bị khởi tố, truy tố năm 2023.

Từ phân tích trên có thể thấy thực trạng chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ không chỉ đóng vai trò quan trọng mà việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ để đội ngũ này đảm bảo uy tín trước Đảng, Nhà nước, Nhân dân là vấn đề khó khăn, phức tạp. Do vậy mỗi cán bộ, đảng viên cần thực sự quan tâm đến vấn đề tu dưỡng, rèn luyện giữ chữ Tín như giữ gìn sinh mạng chính trị của bản thân mình và luôn ra sức rèn luyện, gìn giữ, củng cố, nâng cao uy tín của mình cũng như không ngừng xây dựng chữ Tín cho các đồng chí, đồng nghiệp bên cạnh mình. Có như thế thì mới xây dựng được niềm tin đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân và mới đủ sức lãnh đạo quần chúng, nhân dân hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

3.1.3. Nguyên nhân của thực trạng ảnh hưởng đến chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

3.1.3.1. Nguyên nhân của những thành công xây dựng chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, Nguyên nhân chủ quan của những thành công xây dựng chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của nhà nước Nhà nước liên quan đến xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ ngày càng quyết liệt. Đảng, Nhà nước với quyết tâm từng bước loại bỏ những cán bộ không giữ được chữ Tín làm mất uy tín trước nhân dân ra khỏi hệ thống chính trị. Đảng, Nhà nước xây dựng các tiêu chí về cán bộ giữ chữ Tín thông qua việc đánh giá uy tín từ đạo đức, năng lực, các mối quan hệ đặc biệt là mối quan hệ với nhân dân, tính tiên phong, gương mẫu dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Chiến dịch “đốt lò” do cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng khởi xướng được toàn dân nhiệt liệt ủng hộ, người kế tiếp chiến dịch này là Tổng Bí thư Tô Lâm đang từng bước đưa những cán bộ thoái hóa, biến chất mà thực chất là không giữ chữ Tín trước Đảng, Nhà nước, Nhân dân ra khỏi hệ thống chính trị. Việc làm này có sức răn đe mạnh mẽ, giáo dục đội ngũ cán bộ phải nghiêm túc thực hiện chữ Tín, không dám phản

bội lại lời thề, lời hứa, lời tuyên thệ của mình trước khi đảm nhận chức vụ, trách nhiệm được giao, đồng thời lấy lại niềm tin của Nhân dân đối Đảng, Nhà nước.

Các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ ngày càng đi vào chiều sâu, tác động mạnh mẽ đến uy tín của cán bộ. Một trong những nguyên nhân quan trọng góp phần vào thành công trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ có đạo đức, uy tín là nhờ các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước liên quan đến việc giữ gìn và phát huy chữ Tín ngày càng đi vào chiều sâu, thực chất và có tác động mạnh mẽ trong toàn hệ thống chính trị. Đảng ta đã xác định rõ yêu cầu "nói đi đôi với làm", "trọng dân, gần dân, vì dân" là chuẩn mực đạo đức của người cán bộ, đảng viên; đồng thời nhấn mạnh chữ Tín là thước đo của niềm tin, là cơ sở để đánh giá cán bộ trong mọi mặt công tác. Các quy định về trách nhiệm nêu gương, quy định về những điều đảng viên không được làm, quy chế kiểm điểm, đánh giá cán bộ hằng năm đều đặt chữ Tín và tinh thần trách nhiệm lên hàng đầu. Bên cạnh đó, Nhà nước ban hành nhiều chính sách, quy định pháp luật nhằm siết chặt kỷ cương, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó đề cao sự trung thực, minh bạch và cam kết hành động gắn với phục vụ nhân dân. Những nội dung này không chỉ mang tính định hướng tư tưởng mà còn được thể chế hóa thành các công cụ pháp lý, cơ chế quản lý và tiêu chí đánh giá cụ thể, rõ ràng. Nhờ đó, ý thức giữ chữ Tín của đội ngũ cán bộ ngày càng được nâng cao, trở thành một tiêu chí quan trọng trong xây dựng hình ảnh cá nhân, nâng cao uy tín của tổ chức Đảng, cơ quan công quyền. Chính sự đồng bộ giữa chủ trương, chính sách và hành động thực tiễn đã tạo nên chuyển biến rõ rệt, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ vừa có đức, vừa có tài, xứng đáng với niềm tin của nhân dân.

Đảng, Nhà nước tăng cường thực hiện quy chế dân chủ, công tác kiểm tra, kiểm soát về việc thực hiện lời hứa của cán bộ trước khi đảm nhiệm vị trí việc làm, chức vụ quản lý. Đảng và Nhà nước đã không ngừng tăng cường thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, đồng thời đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát việc thực hiện cam kết, lời hứa của cán bộ trước khi đảm nhiệm vị trí việc làm, chức vụ quản lý. Việc thực hiện quy chế dân chủ đã tạo điều kiện để Nhân dân, cán bộ, đảng viên các cấp được tham gia góp ý, phản biện, giám sát đối với quá trình bổ nhiệm, giới thiệu và đánh giá cán bộ. Thông qua các diễn đàn như hội nghị cử tri nơi cư trú, tiếp xúc cử tri, họp dân, người dân có cơ hội thể hiện chính kiến, góp ý thẳng thắn về đạo đức, năng lực, uy tín và đặc biệt là những cam kết, lời hứa của cán bộ ứng cử

hoặc đề xuất vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. Cùng với đó, các cấp ủy Đảng, cơ quan quản lý cán bộ đã siết chặt công tác kiểm tra, giám sát hậu kiểm, không để lời hứa của cán bộ chỉ dừng lại ở hình thức, mà phải trở thành tiêu chí đánh giá thực chất trong suốt quá trình công tác. Những cán bộ không thực hiện đúng cam kết, không giữ chữ Tín với dân sẽ bị nhắc nhở, phê bình, thậm chí bị điều chuyển, kỷ luật. Cách làm này đã góp phần quan trọng vào việc nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức rèn luyện đạo đức, giữ lời hứa và bảo vệ uy tín cá nhân của cán bộ, tạo sự chuyển biến rõ rệt trong xây dựng một đội ngũ cán bộ liêm chính, tận tụy, thực sự vì dân và xứng đáng với sự tin cậy của Đảng và Nhân dân

Nghiêm khắc xử lý những cán bộ thất hứa, nói một đằng, làm một nẻo, gian dối trước Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Trong những năm gần đây với quan điểm “không có vùng cấm” trong xử lý cán bộ không giữ chữ Tín trước Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Cho dù cán bộ đó ở cương vị nào, có thể lực gì nhưng khi vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, vi phạm những điều đảng viên không được làm thì đều bị đưa ra xử lý nghiêm khắc. Do vậy, tình trạng cán bộ không giữ chữ Tín, để mất uy tín sẽ bị loại dần ra khỏi hệ thống chính trị.

Quần chúng nhân dân đóng vai trò tích cực trong xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ. Dư luận của quần chúng nhân dân là một trong những nhân tố tích cực và có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ, đảng viên. Trong xã hội dân chủ và hiện đại, tiếng nói của Nhân dân không chỉ đơn thuần là phản ánh, đánh giá mà còn là một kênh giám sát hiệu quả, góp phần điều chỉnh hành vi, đạo đức và trách nhiệm của cán bộ trong quá trình thực thi công vụ. Những cán bộ có lối sống trong sạch, gần dân, biết giữ lời hứa, hành động nhất quán với lời nói thường nhận được sự tin tưởng, ủng hộ rộng rãi của Nhân dân. Ngược lại, những cán bộ nói nhiều, làm ít, hứa rồi không làm, hoặc hành xử quan liêu, thiếu trách nhiệm sẽ nhanh chóng bị dư luận chỉ trích, phê phán, thậm chí bị kiến nghị thay thế. Dư luận nhân dân trở thành tấm gương phản chiếu rõ nét nhất về đạo đức và uy tín của cán bộ. Chính vì thế, nhiều tổ chức Đảng, chính quyền đã chủ động lấy ý kiến phản hồi của nhân dân trong đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, xem đó là căn cứ quan trọng để lựa chọn người đủ phẩm chất, năng lực và chữ Tín. Đồng thời, dư luận của nhân dân còn góp phần tạo áp lực tích cực, buộc cán bộ phải không ngừng rèn luyện, giữ gìn hình ảnh, đạo đức và uy tín trước quần chúng. Đây là yếu tố nền tảng giúp hình thành đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân và vì dân.

Nhân dân phát giác những cán bộ không giữ lời hứa, nói một đằng, làm một nẻo, lừa dối nhân dân. Đâu đâu cũng có tai mắt của dân, nhân dân là người tinh tường nhất, có khả năng đánh giá cán bộ chính xác nhất. Nhân dân xem xét cán bộ nào bất tín với nhân dân, nhân dân cũng sẽ phát giác ngay. Từ sự phát giác của nhân dân mà một bộ phận cán bộ không giữ được chữ Tín, không được dân tin thì sẽ bị đưa ra khỏi hệ thống chính trị, cũng từ sự phát giác của nhân dân đã tạo nên sức răn đe mạnh mẽ, làm cho một bộ phận cán bộ không dám thực hiện những hành vi bất tín.

Nhân dân giới thiệu cho những công dân ưu tú, biết giữ chữ Tín có đủ uy tín vào các cơ quan của Đảng, Nhà nước. Từ cách xem xét, đánh giá của nhân dân, nhân dân chọn lọc những cán bộ nào vì dân, giữ chữ Tín với dân, hy sinh cho dân sẽ được nhân dân tôn trọng, giới thiệu cho các cơ quan của Đảng, Nhà nước đồng thời ủng hộ cán bộ đó đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo nhân dân thông qua những lá phiếu của mình. Nhân dân cũng có thể chở thuyền, cũng có thể lật thuyền. Nhân dân sẵn sàng che chở, giúp đỡ những cán bộ giữ chữ Tín được lòng tin của nhân dân là được nhân dân tôn vinh. Danh dự của cán bộ chính là được nhân dân tin yêu, nhờ có sự tin yêu của nhân dân mà Đảng, Nhà nước mới xây dựng thành công chữ Tín cho đội ngũ cán bộ. Danh dự, vinh quang của mỗi cán bộ là ở lòng dân, chính lòng dân là cơ sở, động lực xây dựng uy tín cho đội ngũ cán bộ.

Các tổ chức chính trị - xã hội và các tầng lớp khác không ngừng nâng cao trách nhiệm của mình, tích cực giáo dục các thành viên giữ chữ Tín rèn luyện phẩm chất, đạo đức người cán bộ. Các tổ chức chính trị - xã hội đề xuất với các cơ quan của Đảng và Nhà nước những quan điểm về công tác cán bộ để Đảng, Nhà nước hoàn thiện thể chế, xây dựng chữ Tín cho đội ngũ này. Các tổ chức chính trị xã hội là cánh tay đắc lực của Đảng, Nhà nước, hỗ trợ Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ. Những năm gần đây các tổ chức chính trị xã hội đóng vai trò quan trọng đối với công cuộc xây dựng đội ngũ cán bộ, tham mưu cho Đảng, Nhà nước những ý kiến quý báu góp phần vào xây dựng các chủ trương, đường lối, chính sách pháp luật nhằm hoàn thiện thể chế về công tác cán bộ. Nhờ vậy mà đội ngũ cán bộ ngày càng hoàn thiện về nhân cách, đạo đức giữ được chữ Tín phục vụ nhân dân.

Các tổ chức chính trị xã hội cũng là nơi đóng góp ý kiến trực tiếp của cán bộ nhằm tự sửa mình và thực hiện chữ Tín của mình. Các tổ chức chính trị xã hội kiến nghị với Đảng, Nhà nước xử lý những cán bộ không giữ chữ Tín, suy thoái về đạo đức, thất hứa với Nhân dân, nói một đằng, làm một nẻo, làm mất lòng tin của nhân dân. Trong các buổi sinh hoạt chính trị các tổ chức như công đoàn, đoàn thanh niên,

hội phụ nữ... đã nêu cao tinh thần trách nhiệm của mình trên tinh thần phê và tự phê bình đã trực tiếp đóng góp ý kiến để các thành viên hoàn thiện mình, đồng thời cũng kiến nghị với tổ chức đảng, chính quyền xử lý những cán bộ không giữ chữ Tín làm mất danh dự, uy tín của bản thân.

Các tổ chức chính trị xã hội phát huy vai trò thường xuyên tuyên truyền, giáo dục các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về chống tham nhũng, lãng phí và các biểu hiện tiêu cực khác, đồng thời đưa ra những biện pháp giáo dục các thành viên giữ chữ Tín trước Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Nhờ đó mà các tệ nạn tham nhũng, hối lộ và các biểu hiện tiêu cực khác từng bước được đẩy lùi.

Báo chí, truyền thông có tác dụng giáo dục, răn đe, ngăn chặn hành vi của một bộ phận cán bộ thất tín trước Đảng, Nhà nước, Nhân dân. Đội ngũ nhà báo không ngừng đưa các tin, bài đánh giá đúng thực chất những cán bộ tốt, tận tụy, giữ chữ Tín với nhân dân làm tấm gương để cán bộ khác noi theo. Qua đó cũng không ngừng đưa các tin bài về một bộ phận cán bộ có biểu hiện tiêu cực, thất tín, nói không không đi đôi với làm, suy thoái về phẩm chất đạo đức, lối sống ra trước công luận để các cơ quan chức năng vào cuộc xử lý. Báo chí đã phản ánh và thể hiện rõ được quyết tâm nhiệm vụ chống tham nhũng của Đảng và Nhà nước, tạo được sự đồng thuận của nhân dân trong cuộc đấu tranh này bằng nhiều hình thức tuyên truyền phong phú, đa dạng như thông qua chuyên mục riêng, các tọa đàm về pháp luật, giao lưu trực tuyến, cuộc thi tìm hiểu về các biểu hiện suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ. Qua những tin bài có sức giáo dục mạnh mẽ, góp phần vào công cuộc chống tham nhũng và các biểu hiện tiêu cực khác ở đội ngũ cán bộ.

Sự tự rèn luyện của bản thân mỗi cán bộ trong việc xây dựng chữ Tín. Thành công trong xây dựng chữ Tín còn đến từ ý thức tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức của bản thân mỗi cán bộ. Trong thực tiễn, nhiều cán bộ, nhất là ở cơ sở, luôn nỗ lực hoàn thành lời hứa với dân, giải quyết công việc đúng thời hạn, đúng quy định, không né tránh trách nhiệm, biết tự trọng, liêm sỉ, xem lời nói có “trọng lượng”, không tùy tiện hứa suông. Tinh thần tự giác rèn luyện giữ chữ Tín xuất phát từ lương tâm nghề nghiệp, từ lòng tự trọng và từ sự am hiểu sâu sắc rằng uy tín là vốn liếng chính trị cao quý nhất của người cán bộ.

Một nguyên nhân chủ quan khác của những thành công là sự nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ và bản lĩnh chính trị của cán bộ. Khi có kiến thức, kỹ năng

quản lý tốt, cán bộ có khả năng giải quyết công việc hiệu quả, ra quyết định chính xác, kịp thời. Điều này giúp họ tạo dựng niềm tin và uy tín với nhân dân.

Tinh thần trách nhiệm và sự nêu gương của cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thực tiễn chứng minh rằng ở đâu người đứng đầu gương mẫu, giữ chữ Tín trong lời nói và hành động, thì ở đó tập thể cán bộ, công chức cũng nghiêm túc noi theo, tạo nên bầu không khí liêm chính, trách nhiệm. Trong những năm gần đây, nhiều cán bộ lãnh đạo đã thể hiện tinh thần dám nhận trách nhiệm, không né tránh, không đùn đẩy. Chính sự gương mẫu này đã lan tỏa trong toàn hệ thống chính trị, góp phần hình thành văn hóa trọng chữ Tín.

Để giữ được chữ Tín, cán bộ phải kiên định lý tưởng cách mạng, đặt lợi ích của nhân dân, đất nước lên trên lợi ích cá nhân. Trong thời gian qua, nhiều cán bộ đã khẳng định được phẩm chất này: sẵn sàng hy sinh lợi ích cá nhân để bảo vệ lợi ích chung, kiên định trước khó khăn, thử thách, không bị cám dỗ bởi lợi ích vật chất. Sự kiên định đó giúp cán bộ có bản lĩnh, không nói suông, không hứa hẹn viển vông, không lấy lòng quần chúng bằng những lời sáo rỗng, mà thực sự hành động bằng người thật, việc thật vì nhân dân.

Khả năng thích ứng, đổi mới, sáng tạo tìm ra các quy luật tất yếu trong thực tiễn công tác. Trong điều kiện thế giới và trong nước biến động nhanh chóng, cán bộ giữ được chữ Tín phải là những người có khả năng thích ứng, đổi mới, sáng tạo. Thực tiễn cho thấy, nhiều cán bộ đã chủ động tìm tòi, đổi mới phương pháp làm việc, cải tiến thủ tục hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin để phục vụ nhân dân nhanh chóng, thuận tiện hơn. Chính tinh thần đổi mới, sáng tạo này đã giúp cán bộ không chỉ giữ được lời hứa với nhân dân, mà còn vượt lên trên sự kỳ vọng, từ đó nâng cao uy tín và vị thế của mình. Đây là nguyên nhân chủ quan thể hiện sự năng động, chủ động trong việc củng cố chữ Tín.

Sự đoàn kết, hợp tác trong tập thể cũng là một trong những nguyên nhân xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Chữ Tín của một cá nhân cán bộ cũng gắn liền với chữ Tín của cả tập thể. Trong nhiều cơ quan, đơn vị, nhờ tinh thần đoàn kết, hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau, tập thể cán bộ đã cùng nhau hoàn thành nhiệm vụ, tạo dựng uy tín chung. Chính môi trường tập thể tích cực này giúp từng cá nhân có thêm động lực rèn luyện, giữ gìn chữ Tín. Do vậy, chữ Tín không chỉ là phẩm chất cá nhân, mà còn là kết quả của sự gắn bó, đồng lòng trong tập thể, nơi mỗi cán bộ đều tự giác giữ gìn uy tín chung.

Sự tự giác của mỗi cán bộ trong việc chấp hành kỷ luật của Đảng và pháp luật Nhà nước cũng là nguyên nhân quan trọng đối với xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Cán bộ hiểu rằng giữ chữ Tín gắn liền với việc tuân thủ các quy định, nguyên tắc. Nhờ đó, trong thời gian qua, nhiều cán bộ đã chủ động rèn luyện, tránh xa những hành vi sai phạm, không để xảy ra tình trạng mất uy tín do vi phạm kỷ luật, pháp luật.

Thứ hai, Nguyên nhân khách quan của những thành công xây dựng chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Thành công xây dựng chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ không chỉ nhờ nỗ lực rèn luyện chủ quan mà còn gắn liền với sự tác động từ các nguyên nhân khách quan, tức là những điều kiện, yếu tố từ bên ngoài tác động tích cực đến hoạt động của các chủ thể trong việc xây dựng chữ Tín cho cán bộ.

Thành tựu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng mạnh mẽ đối với xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Những thành công trong xây dựng chữ Tín còn bắt nguồn từ bối cảnh khách quan là sự phát triển kinh tế - xã hội vượt bậc của Việt Nam trong thời kỳ đổi mới. Kinh tế tăng trưởng liên tục, tỷ lệ hộ nghèo giảm nhanh, đời sống nhân dân được nâng cao, hệ thống an sinh xã hội mở rộng, vị thế quốc tế của đất nước ngày càng tăng. Chính sự phát triển này củng cố niềm tin của nhân dân đối với đường lối lãnh đạo, tạo điều kiện thuận lợi để các chủ thể tham gia xây dựng chữ Tín phát huy vai trò của mình. Khi nhân dân có cơ sở thực tế để so sánh “lời nói đi đôi với việc làm” của Đảng, Nhà nước, thì uy tín của đội ngũ cán bộ cũng được khẳng định. Thành tựu phát triển là minh chứng thuyết phục, là nguyên nhân khách quan giúp các chủ thể củng cố chữ Tín một cách bền vững.

Kỳ vọng ngày càng cao của nhân dân vào chữ tín của cán bộ. Trong xã hội dân chủ, nhân dân vừa là chủ thể nhưng đồng thời là khách thể được phục vụ. Nhân dân luôn mong muốn đội ngũ cán bộ phải thực sự liêm chính, gương mẫu, lời nói đi đôi với việc làm, đặt lợi ích chung của đất nước và cộng đồng lên trên lợi ích cá nhân. Cùng với sự phát triển của đời sống kinh tế - xã hội, trình độ dân trí được nâng cao, người dân có yêu cầu khắt khe hơn đối với cách ứng xử, tinh thần trách nhiệm và hiệu quả công việc của cán bộ. Bất kỳ sự hứa hẹn suông, lạm quyền, vô trách nhiệm nào cũng dễ dàng bị phát hiện và lên án, đặc biệt trong bối cảnh truyền thông, mạng xã hội phát triển mạnh mẽ. Chính áp lực khách quan từ sự kỳ vọng của nhân dân đã buộc cán bộ phải không ngừng rèn luyện, giữ gìn uy tín, coi trọng chữ

Tín như một giá trị cốt lõi trong công vụ. Đồng thời, sự tin tưởng, ủng hộ của nhân dân đối với những cán bộ gương mẫu, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm cũng trở thành động lực để họ tiếp tục củng cố chữ Tín của mình. Có thể khẳng định rằng, kỳ vọng và yêu cầu ngày càng cao của nhân dân không chỉ là thách thức mà còn là nguồn lực to lớn, khách quan, góp phần quan trọng tạo nên những thành công trong xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ hiện nay.

Bối cảnh quốc tế và hội nhập toàn cầu tác động tích cực tới xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng cũng là nguyên nhân khách quan quan trọng góp phần tạo nên thành công trong xây dựng chữ Tín. Việt Nam tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trở thành thành viên tích cực của các tổ chức quốc tế. Điều này đặt ra yêu cầu khách quan rằng cán bộ Việt Nam phải chuyên nghiệp, minh bạch, giữ uy tín không chỉ trong nước mà cả trên trường quốc tế. Các chủ thể xây dựng chữ Tín, đặc biệt là Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị, chịu sức ép phải điều chỉnh để đáp ứng chuẩn mực quốc tế về minh bạch, liêm chính, trách nhiệm giải trình. Nhờ vậy, việc xây dựng chữ Tín của cán bộ ngày càng gắn với chuẩn mực toàn cầu, tạo nên những thành công có tính bền vững.

Truyền thống văn hóa, lịch sử của dân tộc Việt Nam cũng có tác động tích cực không nhỏ đến xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Từ xa xưa, dân tộc Việt Nam đã coi trọng chữ Tín trong các mối quan hệ xã hội, nó trở thành một trong những nguyên tắc đạo đức chủ đạo yêu cầu mỗi người nói và làm phải ăn khớp với nhau, không được nói sai sự thật, nói sai sẽ bị dư luận xã hội lên án vì: “Một lần thất tín, vạn lần bất tin”. Chính nền tảng văn hóa đó tạo nên môi trường tinh thần đặc biệt, chi phối hành vi, nhận thức của các chủ thể xây dựng đạo đức cán bộ. Khi vận dụng vào công tác xây dựng cán bộ, chữ Tín không chỉ là yêu cầu chính trị mà còn là sự tiếp nối truyền thống văn hóa dân tộc. Truyền thống này giúp cho các chủ thể xây dựng đạo đức cán bộ có điểm tựa tinh thần vững chắc, góp phần tạo ra thành công trong việc lan tỏa và củng cố uy tín của đội ngũ cán bộ.

Sự phát triển của truyền thông và công nghệ thông tin, yêu cầu mọi vấn đề phải chính xác. Trong kỷ nguyên số, báo chí, internet và mạng xã hội phát triển mạnh mẽ, trở thành kênh giám sát xã hội khách quan đối với hoạt động của cán bộ và các chủ thể xây dựng đạo đức. Mỗi phát ngôn, hành động, quyết định của cán bộ đều có thể được công khai, phản ánh và đánh giá tức thời. Điều này vừa tạo cơ hội để các chủ thể minh bạch, lan tỏa hình ảnh tích cực, vừa là áp lực buộc phải giữ chữ

Tín. Truyền thông khách quan trở thành “cầu nối” giúp nhân dân hiểu rõ nỗ lực của Đảng, Nhà nước trong công tác xây dựng cán bộ, đồng thời cũng là tấm gương phản chiếu những hạn chế để kịp thời điều chỉnh. Chính vì vậy, sự phát triển truyền thông góp phần quan trọng vào thành công chung.

Sự hỗ trợ và hợp tác quốc tế trong xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Trong bối cảnh hội nhập, Việt Nam nhận được nhiều hỗ trợ quốc tế trong lĩnh vực xây dựng thể chế, đào tạo cán bộ, phòng chống tham nhũng, minh bạch hóa quản lý công. Đây là yếu tố khách quan giúp các chủ thể trong nước có thêm kinh nghiệm, công cụ để xây dựng chữ Tín. Các chương trình hợp tác song phương và đa phương với các tổ chức quốc tế như Liên Hợp Quốc, Ngân hàng Thế giới, UNDP, hay các tổ chức phi chính phủ đã mang lại nhiều dự án hỗ trợ kỹ thuật, đào tạo cán bộ, nâng cao năng lực quản lý, đồng thời thúc đẩy tinh thần minh bạch, trách nhiệm giải trình và liêm chính trong công vụ. Ngoài ra, quá trình ký kết và thực hiện các cam kết quốc tế về phòng, chống tham nhũng, bảo đảm quản trị công minh bạch đã tạo nên những chuẩn mực khách quan để cán bộ Việt Nam soi chiếu, từ đó buộc họ phải tu dưỡng và khẳng định uy tín cá nhân cũng như uy tín của đất nước trên trường quốc tế. Bên cạnh đó, sự hợp tác quốc tế còn mở ra môi trường đối thoại, trao đổi chuyên môn, giúp cán bộ nhận thức sâu sắc hơn vai trò của chữ Tín trong việc xây dựng hình ảnh quốc gia đáng tin cậy, trách nhiệm trước cộng đồng quốc tế. Chính những nhân tố khách quan này đã góp phần tạo ra áp lực, đồng thời là động lực để đội ngũ cán bộ Việt Nam không ngừng nỗ lực rèn luyện, củng cố và phát huy chữ Tín, coi đó như một yêu cầu tất yếu nhằm đáp ứng đòi hỏi của nhân dân và bạn bè quốc tế trong thời kỳ hội nhập.

Những thành công trong việc xây dựng chữ Tín của các chủ thể xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay không thể tách rời các nguyên nhân khách quan. Thành tựu phát triển kinh tế - xã hội; sự giám sát, kỳ vọng của nhân dân; tác động của hội nhập quốc tế; truyền thống văn hóa, lịch sử dân tộc; sự phát triển của truyền thông; và sự hợp tác quốc tế. Những nguyên nhân khách quan ấy đã tạo ra môi trường, động lực và áp lực tích cực, giúp các chủ thể phát huy vai trò của mình trong việc xây dựng chữ Tín cho cán bộ. Đây chính là nền tảng để củng cố uy tín của Đảng, nâng cao niềm tin của nhân dân, bảo đảm sự phát triển bền vững của đất nước trong thời kỳ mới.

3.1.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế ảnh hưởng đến chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Thực tiễn ở Việt Nam hiện nay cho thấy việc xây dựng và gìn giữ chữ Tín trong đội ngũ cán bộ vẫn còn nhiều hạn chế, biểu hiện ở sự thiếu nhất quán giữa lời nói và hành động, sự trì trệ trong thực hiện cam kết, và niềm tin của Nhân dân vào cán bộ, công chức bị suy giảm. Những hạn chế này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có thể chia thành các nhóm nguyên nhân chủ quan và khách quan, gắn liền với hệ thống thể chế, công tác tổ chức cán bộ, môi trường văn hóa, xã hội và chính bản thân mỗi cán bộ.

Thứ nhất, Nguyên nhân chủ quan ảnh hưởng đến chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ

Nguyên nhân từ sự tu dưỡng của chính bản thân cán bộ thiếu ý thức tu dưỡng đạo đức cách mạng: Một số cán bộ chưa thực sự hiểu rõ vai trò, ý nghĩa của chữ Tín trong đạo đức công vụ cũng như trong việc củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Họ coi nhẹ các cam kết trước công luận, hứa suông để lấy lòng dân, nhưng không xây dựng kế hoạch thực hiện rõ ràng, hoặc thực hiện qua loa, đối phó.

Một số cán bộ khi lên vị trí lãnh đạo thì xa rời quần chúng, không giữ đúng những gì đã từng cam kết trong quá trình phấn đấu. Điều này cho thấy việc xây dựng chữ Tín chưa thực sự trở thành một tiêu chuẩn đạo đức nội tại, bền vững đối với một bộ phận cán bộ. Việc coi nhẹ lời hứa, thiếu trung thực trong phát ngôn và hành động không nhất quán giữa cam kết và thực hiện đã làm xói mòn uy tín của người cán bộ, gây suy giảm lòng tin xã hội.

Một số cán bộ vì vụ lợi cá nhân, tham nhũng, tiêu cực mà sẵn sàng đánh đổi chữ Tín, thậm chí vi phạm lời hứa với dân, làm sai cam kết với tổ chức. Họ chưa nhận thức sâu sắc về chữ Tín vốn là yếu tố cốt lõi trong đạo đức về giữ lời hứa của người cán bộ, đảng viên, họ đặt lợi ích cá nhân lên trên lợi ích tập thể và nhân dân, họ không ngần ngại vi phạm cam kết, hứa suông hoặc thậm chí lừa dối, che giấu sai phạm của bản thân và “nhóm lợi ích tiêu cực” của họ. Hành vi này không chỉ làm tổn hại nghiêm trọng đến uy tín cá nhân mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến hình ảnh, niềm tin của nhân dân đối với tổ chức Đảng, bộ máy Nhà nước. Về lâu dài nó đe dọa sự liêm chính của bộ máy công quyền và làm suy giảm sức mạnh lãnh đạo của Đảng trong toàn hệ thống chính trị.

Một bộ phận cán bộ ngại va chạm làm sai nhưng không dám chịu trách nhiệm dẫn đến hứa cho qua chuyện rồi không thực hiện, không dám đối diện với khó khăn, thử thách và những vấn đề mới nảy sinh, thường xuyên né tránh trách nhiệm, đùn đẩy công việc, sợ khó, sợ sai, sợ khổ, sợ trách nhiệm. Họ không dám đưa ra quyết định kịp thời, không dám đổi mới, không dám hành động vì lợi ích chung, dẫn đến trì trệ trong công việc và giảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy công quyền. Tình trạng này làm suy giảm niềm tin của nhân dân và tổ chức, làm lu mờ hình ảnh người cán bộ “vì dân, vì nước”, đồng thời đi ngược với tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm mà Đảng ta đã nhiều lần nhấn mạnh trong các văn kiện, nghị quyết.

Một bộ phận không nhỏ cán bộ phai nhạt lý tưởng, không thực hiện đúng điều lệ Đảng, giảm sút ý chí, làm mất lòng tin, thực hiện công việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, vụ lợi cá nhân, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, trong đó có cán bộ cấp chiến lược, thiếu gương mẫu, uy tín thấp, lợi ích nhóm, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vương vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Không ít cán bộ ở các cơ quan, đơn vị thiếu tu dưỡng, rèn luyện, thiếu tính Đảng, tính giai cấp, tính dân tộc, lợi dụng kẽ hở của pháp luật, cơ chế, chính sách, cố ý làm trái quy định của Đảng, Nhà nước, trục lợi bất chính, làm thất thoát vốn, tài sản của Nhà nước gây hậu quả nghiêm trọng, rất nghiêm trọng.

Một bộ phận cán bộ làm công tác bảo vệ pháp luật nhưng lại vi phạm pháp luật, khi vào ngành thì hứa tuyệt đối trung thành với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, trung thành với Tổ quốc và Nhân dân nhưng khi thực hiện công vụ lại bán bí mật quốc gia, nhận hối lộ của các doanh nghiệp, nhận mãi lộ của nhân dân.

Tất cả các hành vi kể trên đều có nguyên nhân là không giữ chữ Tín, lời nói không đi đôi với việc làm, làm trái với chính lời thề, lời hứa, lời tuyên thệ của chính bản thân mình.

Nguyên nhân từ giáo dục, tổ chức, bộ máy và cơ chế thực thi. chưa có cơ chế đánh giá chữ Tín một cách hiệu quả. Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, rèn luyện phẩm chất đạo đức cho cán bộ chưa thực sự hiệu quả. Trong nhiều năm qua, mặc dù công tác giáo dục lý luận chính trị được đẩy mạnh, nhưng việc chuyển hóa lý luận thành hành vi đạo đức, thành bản lĩnh cá nhân vẫn còn hạn chế. Chữ Tín chưa được đưa vào các nội dung đánh giá, bồi dưỡng đạo đức một cách cụ thể, có hệ thống. Việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh ở

nhiều nơi vẫn mang tính hình thức, chưa gắn với hành động thực tiễn và kiểm chứng bằng kết quả công việc. Chính vì vậy, cán bộ có thể nắm lý thuyết về đạo đức cách mạng nhưng lại thiếu năng lực tự soi, tự sửa, thiếu bản lĩnh thực hành chữ Tín trong môi trường đầy áp lực, cám dỗ.

Công tác tổ chức, bộ máy và cơ chế đánh giá chữ Tín chưa hiệu quả. Quy hoạch cán bộ ở một số cơ quan, đơn vị thiếu tính tổng thể, chưa thể hiện được quan điểm toàn diện, tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tội vẫn chưa được khắc phục triệt để. Việc luân chuyển cán bộ vẫn bộc lộ nhiều bất cập. Tình trạng cán bộ không giữ chữ Tín, mất uy tín ở đơn vị này luân chuyển sang đơn vị khác vẫn diễn ra ở một số địa phương.

Việc sắp xếp, phân công, bố trí, bổ nhiệm, giới thiệu, đề cử cán bộ vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Ở một số cơ quan đơn vị vẫn còn tình trạng bổ nhiệm cán bộ thiếu uy tín không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, họ hàng, “cánh hẩu” xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Điều này không chỉ làm giảm giá trị của các quy trình kiểm tra, giám sát mà còn khiến chữ Tín – một phẩm chất đạo đức cốt lõi chưa thực sự trở thành tiêu chí bắt buộc trong rèn luyện, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ.

Đảng, Nhà nước còn thiếu những con người đủ liêm chính, những công cụ tinh vi, tiêu chí kiểm tra đối với xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ: Thực tế cho thấy, trong đội ngũ cán bộ vẫn còn tình trạng một bộ phận không nhỏ chưa thực sự gương mẫu, còn nặng về chủ nghĩa cá nhân, thiếu ý thức tu dưỡng, rèn luyện đạo đức. Họ chưa coi chữ Tín là nền tảng của uy tín chính trị và đạo đức công vụ mà đôi khi chỉ xem như hình thức để tạo niềm tin nhất thời, dẫn đến tình trạng “nói nhiều làm ít”, “nói một đằng làm một nẻo”. Đây là nguyên nhân trực tiếp làm xói mòn niềm tin của nhân dân, cản trở quá trình xây dựng hình ảnh cán bộ liêm chính, trung thực, có trách nhiệm.

Bên cạnh yếu tố con người, một hạn chế khác thuộc về công tác quản lý, giám sát là hệ thống công cụ, tiêu chí kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chữ Tín trong đạo đức cán bộ vẫn chưa thật sự hoàn thiện, còn nhiều khoảng trống. Các tiêu chí về liêm chính, uy tín, trách nhiệm giải trình mới chỉ được quy định chung chung, thiếu sự cụ thể hóa thành chuẩn mực có thể đo lường, kiểm chứng một cách khách quan. Công cụ giám sát nhiều khi còn nặng về hình thức, chưa phát huy hết vai trò của công nghệ hiện đại, chưa gắn chặt với cơ chế trách nhiệm cá nhân, do đó chưa đủ sức ngăn ngừa và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm. Việc đánh giá cán bộ đôi khi

còn dựa vào cảm tính, nể nang, dẫn đến thiếu công bằng và chưa phản ánh đúng thực chất.

Nguyên nhân này xuất phát từ chính nội bộ Đảng và Nhà nước, khi việc lựa chọn, bồi dưỡng, sàng lọc cán bộ liên chính chưa đạt yêu cầu, trong khi công tác xây dựng hệ thống chuẩn mực và công cụ kiểm tra, giám sát chưa được chú trọng đồng bộ, thường xuyên. Chính sự thiếu đồng bộ đó làm cho việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ chưa thật sự đi vào chiều sâu, còn chậm so với yêu cầu thực tiễn. Do đó, để khắc phục hạn chế, cần phải coi việc xây dựng đội ngũ cán bộ liên chính và hoàn thiện hệ thống công cụ, tiêu chí kiểm tra như một nhiệm vụ cấp thiết, mang tính quyết định, bảo đảm cho chữ Tín trong đạo đức cán bộ được hình thành và củng cố một cách thực chất, bền vững.

Công tác thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc: Vấn đề tiêu cực trong công tác thi đua khen thưởng chưa được khắc phục triệt để, tình trạng lợi dụng thi đua khen thưởng để đánh bóng “lăng xê” cán bộ. Một bộ phận cán bộ không giữ được chữ Tín để mất uy tín được khen thưởng vẫn còn diễn ra ở một số cơ quan đơn vị. Tình trạng một bộ phận cán bộ mới được xem như “một hiện tượng chính trị” thì trong thời gian ngắn lại bị kỷ luật, thậm chí bị truy tố, xét xử.

Công tác bảo vệ chính trị nội bộ ở một số cơ quan đơn vị vẫn còn nhiều bất cập. Tình trạng vu khống, bôi nhọ, bịa đặt, nói xấu, tìm cách hạ bệ những cán bộ liên chính chưa được khắc phục triệt để. Phẩm chất, năng lực và uy tín của không ít cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu.

Văn hóa ứng xử trong xã hội cũng có tác động đến việc hình thành và giữ gìn chữ Tín của cán bộ. Trong môi trường còn tồn tại thói quen nể nang, né tránh, ngại va chạm, cán bộ dễ bị cuốn vào xu hướng “an toàn”, “đĩ hòa vi quý” thay vì đấu tranh với cái sai, giữ vững cam kết đúng đắn. Ngoài ra, tâm lý “nói cho hay, làm cho qua” trong một bộ phận cán bộ làm cho việc thực hiện chữ Tín bị xem nhẹ. Trong khi đó, xã hội ngày càng phát triển, người dân ngày càng có yêu cầu cao về chất lượng phục vụ của cán bộ công chức, về tính công khai, minh bạch và sự trung thực. Nếu cán bộ không nâng cao đạo đức nghề nghiệp, không có chữ Tín trong hành động thì khoảng cách giữa cán bộ và Nhân dân sẽ ngày càng xa.

Sự thiếu gắn kết chặt chẽ giữa trách nhiệm pháp lý và uy tín, đạo đức cán bộ. Ở nhiều quốc gia phát triển, việc thất tín của quan chức có thể dẫn đến hậu quả pháp lý nghiêm trọng, từ bị miễn nhiệm, bãi nhiệm đến truy cứu trách nhiệm hình sự.

Trong khi đó, ở nước ta, nhiều trường hợp cán bộ sai phạm đạo đức, vi phạm cam kết lại chỉ bị xử lý nội bộ, thậm chí không bị xử lý. Việc thiếu cơ chế ràng buộc pháp lý với hành vi thất tín khiến cho chữ Tín không còn là yêu cầu bắt buộc trong hoạt động công vụ, làm giảm sức mạnh răn đe, giảm động lực phấn đấu giữ gìn uy tín cá nhân.

Đây cũng là nguyên nhân chủ quan ảnh hưởng đến việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ.

Thứ hai, Nguyên nhân khách quan ảnh hưởng đến chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ

Sự xuyên tạc, chống phá của các thế lực thù địch tác động không nhỏ đến xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ. Các thế lực thù địch đưa ra những luận điểm xuyên tạc thông tin làm giảm uy tín của đội ngũ cán bộ trước nhân dân. Chúng tìm ra mọi lý lẽ, lập luận “bẻ cong” thông tin theo ý muốn của chúng, các thế lực thù địch xuyên tạc cuộc đấu tranh chống tham nhũng cho rằng việc xử lý cán bộ, đảng viên sai phạm là cách xử pharaoh, mị dân,... Đối với những vụ án tham nhũng bị phát hiện, xử lý nghiêm khắc thì các thế lực thù địch cho rằng những vụ này chỉ là “phần nổi của tảng băng” còn “phần chìm của tảng băng” Đảng, Nhà nước chưa làm triệt để. Một số cán bộ cao cấp không giữ được chữ Tín trước nhân dân, bị kỷ luật, xử lý thì chúng cho rằng đây là mâu thuẫn phe phái, triệt hạ lẫn nhau, chúng còn cho rằng thực chất cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam hiện nay là “đấu đá nội bộ”, tìm cách “triệt hạ lẫn nhau”, v.v. Từ đó chúng công kích chế độ, kêu gọi Việt Nam phải thay đổi thể chế chính trị, thực hiện đa đảng,... thì mới có thể chống được những bộ phận không giữ chữ Tín, tham nhũng, tiêu cực. Mục đích của chúng hết sức thâm độc, phản động, xuyên tạc sự thật, thổi phồng những thành tích của một bộ phận cán bộ bội tín với nhân dân, chúng cho rằng đây là “hiện tượng chính trị” là những người năng động, dám nghĩ, dám làm để chia rẽ nội bộ Đảng và hệ thống chính trị, gây hiểu lầm trong xã hội, làm giảm sút ý chí, lòng tin của nhân dân vào Đảng, vào chế độ, chúng từng bước hạ thấp uy tín của Đảng Cộng sản Việt Nam. Bởi vì đây luôn là vấn đề được dư luận đặc biệt quan tâm, là biểu hiện tập trung rõ nhất của sự đánh mất chữ Tín của một bộ phận cán bộ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống làm giảm niềm tin của nhân dân, chúng cổ xúy cho những kẻ “trở cò” bất mãn với chế độ, chúng thổi phồng khuyết điểm, bôi nhọ, xuyên tạc những cán bộ liêm chính, giữ chữ Tín nhằm làm giảm uy tín của những cán bộ này.

Các thế lực thù địch không ngừng chia rẽ nội bộ, gây mất đoàn kết, nghi kỵ lẫn nhau trong đội ngũ cán bộ. Chúng dùng mọi nền tảng mạng xã hội như truyền, kích động gây chia rẽ trong nội bộ đội ngũ cán bộ của chúng ta. Mục đích là gây ra sự nghi kỵ lẫn nhau, mất niềm tin ở ngay trong nội bộ đội ngũ cán bộ của chúng ta, chúng xây dựng kịch bản, bịa đặt thông tin, chúng thổi phồng những sai lầm của một số cán bộ cao cấp khi bị kỷ luật nhằm tạo ra bức xúc trong nhân dân, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với đội ngũ cán bộ nói chung.

Điều kiện kinh tế của đất nước còn nhiều khó khăn ảnh hưởng đến đời sống cán bộ. Thu nhập chưa tương xứng với trách nhiệm, đặc biệt ở cấp cơ sở khiến cán bộ gặp khó khăn trong việc giữ chữ Tín khi lời hứa gắn với lợi ích công cộng (hỗ trợ người dân, phát triển địa phương, an sinh...).

Áp lực thành tích và chỉ tiêu hành chính làm cán bộ có thể “hứa cho xong việc”, “báo cáo tốt, làm chưa tốt”, khiến sự tín nhiệm từ cấp trên với nhân dân bị xói mòn theo thời gian.

Lạm phát tăng cao cũng là nguyên nhân tác động tiêu cực đến việc giữ chữ Tín của cán bộ. Khi lạm phát tăng, giá cả hàng hóa và dịch vụ tăng nhanh trong khi tiền lương của cán bộ, công chức thường được điều chỉnh chậm hoặc không kịp thời dẫn đến thu nhập thực tế bị giảm sút. Trong bối cảnh đó, một số cán bộ có thể rơi vào trạng thái khủng hoảng tài chính, thiếu động lực rèn luyện đạo đức hoặc thậm chí dễ sa vào tư tưởng vụ lợi, tìm kiếm lợi ích cá nhân thay vì kiên trì giữ cam kết, giữ chữ Tín trong công vụ. Điều này dễ dẫn đến việc thất hứa không hoàn thành đúng tiến độ, không dám hứa hẹn hay cam kết với nhân dân, từ đó làm xói mòn uy tín cá nhân và niềm tin xã hội.

Trong điều kiện lạm phát cao và đời sống khó khăn, một bộ phận cán bộ có thể lợi dụng quyền lực để “kiếm thêm” thông qua các hành vi không minh bạch như vòi vĩnh, trì hoãn công vụ, tạo “rào cản thủ tục”... để buộc người dân chi phí ngoài luồng. Hành vi này không chỉ vi phạm đạo đức công vụ mà còn trực tiếp làm mất chữ Tín với nhân dân, làm suy giảm nghiêm trọng hình ảnh của đội ngũ cán bộ trong toàn hệ thống.

Tác động từ sự phân hóa giàu nghèo và bất bình đẳng xã hội. Quá trình phát triển kinh tế nhanh chóng đã mang lại nhiều thành tựu, nhưng đồng thời cũng tạo ra khoảng cách thu nhập ngày càng rõ rệt giữa các tầng lớp trong xã hội. Khi nhân dân chứng kiến những biểu hiện tiêu cực như cán bộ giàu lên bất thường, sống xa hoa, trong khi đời sống của một bộ phận nhân dân còn nhiều khó khăn, thì sự nghi ngờ

về tính liêm chính và uy tín của cán bộ càng gia tăng. Dư luận xã hội trở thành sức ép khách quan, buộc cán bộ phải đổi mới. Trong nhiều trường hợp, sự phân hóa xã hội dẫn đến tình trạng người dân thiếu niềm tin vào tính công bằng và minh bạch, làm cho việc khẳng định chữ Tín của cán bộ gặp nhiều trở ngại.

Ảnh hưởng từ môi trường văn hóa, truyền thông và mạng xã hội thiếu kiểm chứng ảnh hưởng tiêu cực đến chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ. Truyền thông đại chúng thiếu kiểm chứng, mạng xã hội phát tán thông tin sai lệch có thể làm méo mó hình ảnh cán bộ, dẫn đến nghi ngờ về uy tín cá nhân hoặc tổ chức, kể cả khi cán bộ vẫn giữ đúng cam kết.

Sự gia tăng thực dụng trong xã hội dẫn đến việc xem nhẹ đạo đức công vụ trong đó có chữ Tín, đặc biệt ở những nơi cán bộ chưa được giáo dục chính trị tư tưởng một cách thường xuyên, bài bản.

Tư tưởng thực dụng trong thời đại kinh tế thị trường đặt lợi ích cá nhân lên hàng đầu là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến yếu tố cốt lõi của chữ Tín. Khi xu hướng này lan rộng trong xã hội, nó tạo ra một bối cảnh văn hóa, tâm lý nơi mà giá trị đạo đức công vụ bị coi là sáo rỗng, không “thực tế”, không “có lợi”, từ đó xói mòn động lực rèn luyện chữ Tín ở cán bộ. Trong môi trường thực dụng, cán bộ dễ rơi vào tư duy ngắn hạn: hứa cho qua chuyện, nói lấy lòng dân nhưng không quyết tâm thực hiện. Việc thực thi công vụ không gắn với trách nhiệm giữ chữ Tín mà chỉ cốt để hoàn thành chỉ tiêu, báo cáo đẹp hoặc tránh rủi ro cá nhân dẫn đến hiện tượng “nói một đằng, làm một nẻo”, hoặc “nói nhiều, làm ít”.

Sự len lỏi của các giá trị văn hóa ngoại lai thiếu lành mạnh. Trong quá trình hội nhập, nhiều giá trị tích cực được tiếp thu, nhưng đồng thời các xu hướng thực dụng, đề cao hưởng thụ vật chất, xem nhẹ đạo đức cũng du nhập. Những biểu hiện này nếu không được chọn lọc và định hướng đúng đắn sẽ tác động đến lối sống, hành vi của cán bộ, làm phai nhạt các giá trị truyền thống về liêm chính, trung thực, trọng chữ Tín. Sự pha trộn và biến dạng giá trị văn hóa này, xét từ góc độ khách quan, tạo ra thách thức lớn trong việc giữ gìn và phát huy chữ Tín.

Tư tưởng thực dụng trong thời đại kinh tế thị trường dẫn đến sự thỏa hiệp với tiêu cực. Khi cái lợi cá nhân trở thành tiêu chuẩn hành xử, cán bộ có thể bỏ qua nguyên tắc, buông lỏng kỷ cương, từ đó làm mất niềm tin của người dân. Những hiện tượng như trì hoãn xử lý công việc, ưu tiên người quen, né tránh trách nhiệm... đều là biểu hiện của sự suy giảm đạo đức công vụ do ảnh hưởng của tư tưởng thực dụng làm tổn hại trực tiếp đến chữ Tín.

3.2. Những vấn đề đặt ra đối với xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

3.2.1. Nhận thức và thực hành chữ Tín của đội ngũ cán bộ vẫn chưa đạt được như kỳ vọng

Muốn được dân tin, dân nghe và làm theo thì cán bộ phải thật thà với dân, phải giữ đúng lời hứa với dân. Chữ Tín không chỉ là chuẩn mực đạo đức mà còn là nền tảng của sự lãnh đạo, quản lý, điều hành hiệu quả. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay đang cho thấy một thực tế đáng lo ngại: có một mâu thuẫn sâu sắc giữa nhận thức và thực hành chữ Tín trong đội ngũ cán bộ, công chức ở các cấp, các ngành. Mặc dù nhận thức về tầm quan trọng của chữ Tín đã được khẳng định mạnh mẽ qua văn kiện Đảng, các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị và nhiều chương trình hành động cụ thể, nhưng trong thực tiễn công tác, không ít cán bộ vẫn chưa hiện thực hóa được điều đó bằng hành động thiết thực, gây nên khoảng cách giữa lời nói và việc làm. Nhận thức đúng về chữ Tín không thể tự nhiên có mà phải là quá trình tích lũy qua thực hiện nhiệm vụ với tinh thần trách nhiệm cao, minh bạch, liêm chính và đặt lợi ích của dân lên trên hết. Giữ chữ Tín không chỉ với nhân dân mà còn trong mọi quan hệ đồng chí, với tổ chức, với tập thể và cấp dưới, từ đó tạo dựng môi trường làm việc tin cậy, gắn kết và hiệu quả.

Có thể thấy rằng phần lớn cán bộ hiện nay đều nhận thức rõ vai trò của chữ Tín trong đạo đức cách mạng và trong mối quan hệ giữa cán bộ với Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Trong các buổi học tập nghị quyết, trong chương trình đào tạo cán bộ, hay các bài phát biểu, diễn văn, của nhiều cán bộ đều thể hiện tinh thần trách nhiệm, sự cam kết về việc giữ gìn uy tín cá nhân, giữ lời hứa với dân, với cấp trên. Họ thừa hiểu rằng chữ Tín là điều kiện tiên quyết để xây dựng niềm tin, để tổ chức phân công công tác, để Nhân dân tin và tín nhiệm, để phát triển bản thân. Thậm chí, không ít cán bộ coi uy tín như “tài sản chính trị” của mình, cần gìn giữ, bảo vệ và tích lũy trong suốt quá trình công tác. Việc giữ đúng cam kết, đúng tiến độ công việc, đúng lời hứa trước tập thể và Nhân dân được đưa vào nhiều tiêu chí đánh giá, xếp loại, bổ nhiệm cán bộ. Điều này thể hiện rằng nhận thức về chữ Tín đã không còn là vấn đề mơ hồ, mà đã được định hình khá rõ ràng trong tư duy của đại đa số cán bộ, công chức.

Tuy nhiên, nghịch lý nằm ở chỗ: trong khi nhận thức là như vậy, thì hành động lại không tương xứng. Có một thực tế không thể phủ nhận là nhiều cán bộ, dù phát biểu rất hay, cam kết rất mạnh mẽ, nhưng khi vào thực tế công việc lại không giữ

đúng lời hứa, không đảm bảo tiến độ, chất lượng công việc hoặc không giải quyết thấu đáo những kiến nghị, yêu cầu chính đáng của người dân. Tình trạng "hứa cho xong chuyện", "đầu voi đuôi chuột", "nói nhiều, làm ít" còn phổ biến trong không ít cơ quan, đơn vị. Chẳng hạn, nhiều chương trình, kế hoạch khi được phê duyệt thường gắn liền với những tuyên bố mạnh mẽ của người đứng đầu, nhưng đến khi triển khai thực hiện thì lại bị chậm tiến độ, thiếu đồng bộ, không đạt được kết quả như mong muốn. Điều đáng nói là, khi xảy ra thất bại hoặc vi phạm cam kết, trách nhiệm thường không được quy kết rõ ràng, nhiều người "thất tín" vẫn bình an vô sự, thậm chí tiếp tục được đề bạt, bổ nhiệm.

Việc nhận thức và thực hành chữ Tín còn thể hiện rõ qua thái độ đối với Nhân dân. Trong nhiều trường hợp, cán bộ hứa trước dân về việc giải quyết một số vấn đề dân sinh bức xúc như cấp đất, giải tỏa đền bù, tái định cư, hỗ trợ khó khăn, nhưng sau đó không thực hiện hoặc thực hiện nửa vời. Hệ quả là người dân mất niềm tin, khiêu nại, tố cáo gia tăng, thậm chí dẫn đến tình trạng phản ứng tiêu cực. Trong một số địa phương, việc hứa hẹn nhiều lần mà không làm được còn dẫn tới sự thờ ơ, lãnh đạm của dân chúng đối với chính quyền, ảnh hưởng nghiêm trọng đến mối quan hệ “máu thịt” giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Điều này chứng minh rằng dù có nói hay đến đâu, nếu không có hành động cụ thể thì chữ Tín sẽ dần trở nên rỗng tuếch trong mắt quần chúng.

Một trong những nguyên nhân sâu xa của mâu thuẫn này là việc thiếu cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá chữ Tín một cách cụ thể, rõ ràng. Nhiều nơi vẫn chưa đưa việc thực hiện cam kết vào tiêu chí thi đua, khen thưởng hay quy trình bổ nhiệm. Thậm chí, có nơi còn xem nhẹ chữ Tín, chỉ quan tâm đến kết quả tổng thể mà không xem xét trách nhiệm cá nhân trong từng cam kết cụ thể. Bên cạnh đó, văn hóa công vụ ở một số nơi chưa coi trọng việc giữ lời hứa; môi trường làm việc còn nặng về hình thức, chạy theo thành tích, khiến cho cán bộ dễ rơi vào vòng xoáy “nói cho hay, làm cho qua”. Chính điều này đã làm cho chữ Tín bị biến dạng, trở thành khẩu hiệu sáo rỗng thay vì một giá trị sống, giá trị nghề nghiệp.

Ngoài ra, tâm lý sợ trách nhiệm, ngại va chạm cũng khiến nhiều cán bộ né tránh việc giữ chữ Tín. Một số cán bộ hứa cho có lệ, hoặc không dám đưa ra cam kết cụ thể vì lo ngại không hoàn thành sẽ bị truy cứu trách nhiệm. Tâm lý “làm ít, sai ít”, “nói mập mờ, nước đôi để dễ thoái lui” đã làm cho môi trường hành chính trở nên thiếu minh bạch, thiếu hiệu quả. Điều này không chỉ cản trở việc phát huy chữ Tín mà còn làm xói mòn dần đạo đức công vụ, khiến đội ngũ cán bộ trở nên bị động, thiếu bản lĩnh chính trị và thiếu dũng khí dấn thân.

Nhận thức và thực hành chữ Tín còn bị tác động bởi bối cảnh xã hội và truyền thông hiện đại. Trong thời đại mạng xã hội phát triển, mọi lời hứa của cán bộ đều có thể bị ghi lại và đối chiếu. Tuy nhiên, không ít cán bộ vẫn coi nhẹ điều này, cho rằng lời nói trên truyền thông không phải cam kết chính thức, từ đó dẫn đến việc “hứa trên truyền thông, quên ngoài đời thực”. Sự thiếu gắn kết giữa lời nói và hành động trong môi trường truyền thông công khai khiến hình ảnh cán bộ dễ bị mất điểm trong mắt công chúng, kéo theo sự suy giảm lòng tin đối với cả hệ thống chính trị.

Nhận thức và thực hành chữ Tín của đội ngũ cán bộ ở Việt Nam hiện nay là một trong những rào cản lớn trong quá trình xây dựng đạo đức công vụ và nâng cao niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

3.3.2. Việc giữ chữ Tín trong cam kết cá nhân của cán bộ với áp lực lợi ích nhóm còn diễn biến khó lường

Trong quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, việc giữ chữ Tín đặc biệt là giữa cam kết cá nhân của cán bộ, đảng viên với nhân dân không chỉ là một yêu cầu về đạo đức mà còn là nền tảng tạo dựng lòng tin của xã hội đối với bộ máy công quyền. Đối với những cán bộ liêm chính, việc giữ chữ Tín còn là sự tự răn mình trước những cám dỗ, là sự kiên định trong hành động kể cả khi đối mặt với áp lực, khó khăn. Họ hiểu rằng nếu đánh mất chữ Tín họ không chỉ mất đi lòng tin cá nhân mà còn làm tổn hại đến uy tín của tổ chức, làm xói mòn niềm tin của người dân đối với Nhà nước và Đảng.

Tuy nhiên, thực tế hiện nay cho thấy việc giữ chữ Tín vẫn đang chịu nhiều tác động, trong đó áp lực từ lợi ích nhóm là một trong những yếu tố phức tạp và đáng quan ngại. Một số cán bộ muốn giữ chữ Tín với dân như xử lý sai phạm, loại bỏ đặc quyền, ưu tiên công bằng, lại có thể phải đối mặt với sự chống đối, cản trở, thậm chí là đe dọa từ chính các nhóm lợi ích đang hưởng lợi. Từ đó, tạo ra mâu thuẫn giữa một bên là lời hứa, là trách nhiệm chính trị, đạo đức và bên kia là mạng lưới quyền lực ngầm có khả năng cô lập, thao túng hoặc làm tổn hại đến sự nghiệp của cán bộ nếu họ “không thuận dòng”, không nghe theo.

Vấn đề này càng trở nên phức tạp khi một bộ phận cán bộ bị chi phối, liên kết lợi ích hoặc phụ thuộc vào các nhóm này vì mục tiêu vụ lợi cá nhân. Khi ấy cam kết cá nhân với dân chỉ còn là hình thức, còn thực chất lại bị dẫn dắt bởi những tính toán thực dụng. Họ nói vì dân nhưng làm vì nhóm, hứa với dân nhưng hành động vì “bàn tay vô hình” của những lợi ích ngầm. Điều này dẫn đến tình trạng một số cán bộ phát biểu rất hay, hứa rất mạnh, nhưng thực thi thì nửa vời, lặt vặt hoặc thậm chí phản lại chính lời mình đã cam kết.

Nhiều cam kết của cán bộ với nhân dân, từ lời hứa trong tiếp xúc cử tri, đến việc triển khai chính sách tại địa phương, đôi khi chỉ dừng lại ở khẩu hiệu hoặc hình thức đối phó, không được hiện thực hóa bằng hành động cụ thể gây tổn thất cho Nhà nước. Trong khi đó không ít trường hợp, lợi ích nhóm chi phối đã làm lệch lạc mục tiêu phục vụ nhân dân, khiến cán bộ không giữ đúng lời hứa vì phải ưu tiên thỏa hiệp với các nhóm quyền lực kinh tế hoặc chính trị. Áp lực này có thể đến từ những mối quan hệ phức tạp, từ sự sắp xếp nhân sự thiếu minh bạch cho đến các quyết định bổ nhiệm, phân bổ nguồn nhân lực bị tác động bởi “sân sau” và thân hữu, “cánh hẩu”. Hậu quả là uy tín cá nhân của cán bộ bị bào mòn, niềm tin của người dân suy giảm và mối quan hệ Nhà nước, Nhân dân trở nên lỏng lẻo, thiếu gắn bó.

Mặt khác, việc thiếu minh bạch và đánh giá thực chất các cam kết với dân cũng khiến việc giữ chữ Tín chưa trở thành một chuẩn mực bắt buộc. Cán bộ có thể hứa hẹn mà không chịu trách nhiệm nếu không thực hiện trong khi người dân lại không có đủ công cụ pháp lý hoặc kênh đối thoại hiệu quả để buộc cán bộ chịu trách nhiệm. Trong bối cảnh đó những người giữ được chữ Tín thực sự là những tấm gương sáng, đáng trân trọng và cần được nhân rộng.

Hứa với nhân dân nhưng ưu tiên giải quyết lợi ích cho "người nhà", "người quen" hoặc theo chỉ đạo không chính thức.

Hệ quả: việc giữ chữ Tín trong cam kết cá nhân với áp lực từ nhóm lợi ích khiến cho đạo đức công vụ bị thử thách nghiêm trọng. Nhân dân không còn phân biệt được đâu là cán bộ thật sự vì dân, đâu là những người chỉ “làm màu”, dẫn đến sự hoài nghi, mất niềm tin, thậm chí là phẫn nộ khi các vụ việc tiêu cực bị phanh phui. Hình ảnh công chức “cận dân, gần dân” bị xói mòn, tạo nên một khoảng cách ngày càng lớn giữa nhà nước và xã hội.

Không những vậy, tình trạng này còn làm suy yếu cơ chế chính sách, bóp méo việc phân bổ nguồn lực và kìm hãm sự phát triển công bằng. Những cán bộ có tâm, có tài nhưng không chịu luồn cúi sẽ bị vô hiệu hóa còn những người trung gian “biết điều” lại dễ thăng tiến. Đây chính là nguy cơ lớn nhất dẫn đến tham nhũng thể chế và tha hóa quyền lực điều mà Đảng ta đã nhiều lần cảnh báo trong các văn kiện và nghị quyết của Trung ương.

3.3.3. Trách nhiệm chính trị cần phải thực hiện chữ Tín với sự né tránh, đùn đẩy, thoái thác nhiệm vụ vẫn chưa được khắc phục triệt để

Trách nhiệm chính trị của cán bộ thể hiện ở việc sẵn sàng nhận và hoàn thành mọi nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước và Nhân dân giao phó với tinh thần tận tụy,

trung thành và cầu thị. Trách nhiệm ấy gắn liền với danh dự, uy tín và lương tâm của người cán bộ. Trong bối cảnh hiện nay, khi đất nước bước vào thời kỳ đổi mới toàn diện, đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, thì việc giữ vững chữ Tín càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Chữ Tín không chỉ là cam kết thực hiện các nghị quyết, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, mà còn là sự thể hiện lòng tin chính trị, trách nhiệm đạo đức và năng lực thực thi công vụ trước Nhân dân. Một cán bộ có chữ Tín là người luôn đặt lợi ích tập thể lên trên lợi ích cá nhân, không ngại khó, ngại khổ, không né tránh trách nhiệm khi đối mặt với những nhiệm vụ khó khăn, phức tạp.

Tuy nhiên, một thực tế không thể phủ nhận là hiện nay một bộ phận cán bộ, công chức rơi vào tình trạng sợ sai, sợ trách nhiệm, nên chọn thái độ “an phận”, “né việc”, nhất là trong bối cảnh công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý sai phạm ngày càng siết chặt. Không dám phê duyệt dự án dù đúng thẩm quyền, trì hoãn xử lý công việc vì cấp trên “chưa có hướng dẫn”, đùn đẩy việc khó, chỉ nhận việc đơn giản, an toàn không bị đụng chạm, một bộ phận cán bộ nói nhiều, hứa nhiều nhưng không thực hiện hoặc làm lấy lệ, một số cán bộ sợ bị kiểm điểm, sợ mất chức nên “không làm thì không sai”. Một số khác thì ngại va chạm, không muốn bị quy trách nhiệm nên chọn cách “giữ ghế” hơn là “giữ chữ Tín”. Tâm lý này lan rộng sẽ làm tê liệt khả năng hành động của cả hệ thống, khiến cơ chế vận hành bị “kẹt số”, người dân thì mất kiên nhẫn, mất lòng tin.

Trách nhiệm chính trị và sự né tránh trách nhiệm phản ánh một “khoảng trống” trong thiết chế quản trị công hiện nay. Một mặt Đảng và Nhà nước luôn yêu cầu cán bộ phải có tinh thần trách nhiệm cao, năng lực thực thi tốt, đảm bảo “nói đi đôi với làm”, giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong Đảng. Mặt khác cơ chế đánh giá, giám sát trách nhiệm còn hình thức, thiếu công cụ định lượng rõ ràng, chưa có chế tài mạnh để xử lý triệt để những người thiếu trách nhiệm, lại càng thiếu cơ chế bảo vệ những người dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Sâu xa hơn đây là biểu hiện của sự mâu thuẫn giữa yêu cầu đạo đức công vụ và thực trạng văn hóa trách nhiệm yếu kém. Nếu cán bộ chỉ “nói cho hay, hứa cho tốt” mà không làm hoặc làm không đến nơi đến chốn thì chính bản thân họ cũng đang phản bội chữ Tín tức là đánh mất uy tín cá nhân và uy tín của tổ chức mà họ đại diện.

Từ mâu thuẫn này dẫn đến làm cho các chính sách không được thực thi quyết liệt, nguồn lực bị lãng phí, các mục tiêu phát triển bị chậm trễ hoặc lệch hướng, mất niềm tin vào sự chính trực của cán bộ, làm thu hẹp tinh thần cải cách và đổi mới,

làm triệt tiêu động lực đổi mới và sáng tạo trong thi hành công vụ: Khi tư duy “an toàn” ngự trị trong tư tưởng thì cán bộ sẽ không còn dám đưa ra cái mới, thử nghiệm cái mới, không còn khát vọng cống hiến, không tạo ra tư duy đột phá mang tính cách mạng. Những mâu thuẫn trên dẫn đến tâm lý sợ trách nhiệm trong toàn hệ thống. Cấp dưới thấy cấp trên né trách nhiệm thì cũng không dám nhận nhiệm vụ, tạo hiệu ứng “domino tiêu cực” trong thi hành công vụ. Khi người dân chứng kiến sự trì trệ, lời hứa không được thực hiện dẫn đến hoài nghi vào năng lực và thiện chí của chính quyền.

3.3.4. Việc quyết tâm giữ chữ Tín cá nhân với tham nhũng trong công tác cán bộ vẫn diễn ra

Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và thúc đẩy đạo đức công vụ, nhiều cán bộ, đảng viên đã thể hiện rõ quyết tâm giữ gìn chữ Tín, coi đó là “sinh mệnh chính trị” của bản thân. Họ nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ, giữ lời hứa với nhân dân, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm. Tuy nhiên, nhiều cán bộ có ý thức giữ chữ Tín nhưng bị chi phối bởi một hệ thống công vụ còn chưa minh bạch, chưa công bằng. Trong môi trường ấy cán bộ muốn giữ chữ Tín bằng hành động thực tiễn nhưng không được nhìn nhận hoặc ghi nhận tương xứng. Một số trường hợp cán bộ có trách nhiệm, làm việc hiệu quả, đúng pháp luật nhưng lại bị chậm trễ trong bổ nhiệm, đánh giá thi đua, trong khi một số trường hợp khác được ưu ái nhờ quan hệ, cảm tính hoặc sự vận động ngầm của “phe nhóm lợi ích” chạy chức, chạy quyền.

Tham nhũng trong công tác cán bộ là một dạng tha hóa quyền lực ở việc tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt không công khai, không minh bạch, dựa vào quan hệ thân hữu, lợi ích nhóm hoặc “chạy chức, chạy quyền” thay vì dựa vào năng lực, đạo đức và sự tín nhiệm thực chất. Trong bối cảnh đó, nhiều cán bộ có quyết tâm giữ gìn phẩm chất đạo đức, sống ngay thẳng, minh bạch, lấy chữ Tín làm đầu, lấy hiệu quả công việc làm mục đích, lấy niềm tin của nhân dân làm thước đo của lòng thành tín thì lại bị đặt vào tình thế khó xử. Một mặt, họ cố gắng thực hiện nhiệm vụ với trách nhiệm và đạo đức cao nhất nhưng mặt khác môi trường xung quanh vẫn tồn tại những hiện tượng “không làm vẫn được thăng tiến”, “nói hay hơn làm”, hay thậm chí “không giữ chữ Tín vẫn được tin dùng”, một số cán bộ muốn giữ Tín với dân nhưng lại phải đối mặt với nguy cơ bị cô lập, thui chột ý chí khi thấy người thiếu năng lực, vi phạm đạo đức nhưng lại được trọng dụng nhờ có sự “biết điều”, “biết nịnh, biết chạy”, “biết chôn ăn chơi”, biết phục vụ cấp trên một cách chu đáo thì

được coi như “một hiện tượng chính trị”. Một bộ phận cán bộ khác có năng lực, có phẩm chất, mong muốn phụng sự nhân dân một cách trong sạch, minh bạch nhưng lại gặp khó khăn trong quá trình phấn đấu do bị cản trở bởi những “vòng kim cô” của cơ chế tuyển dụng, cơ cấu, đề bạt còn thiếu minh bạch, thậm chí bị chi phối bởi các mối quan hệ “cánh hẩu”, thân hữu, lợi ích nhóm trong công tác cán bộ.

Tham nhũng trong công tác cán bộ vẫn tồn tại dai dẳng chưa được khắc phục triệt để. Trong môi trường ấy những cán bộ giữ chữ Tín không chỉ cần có bản lĩnh cá nhân mà còn đòi hỏi phải vượt qua những cán dỡ, cạm bẫy đã rặng sẵn và những áp lực từ gia đình đến xã hội. Mặc dù Đảng, Nhà nước xác định công tác cán bộ là khâu then chốt và đã có nhiều nỗ lực trong phòng, chống tham nhũng đặc biệt là trong công tác cán bộ đã có nhiều biện pháp quyết liệt như kiểm tra, giám sát, xử lý các trường hợp “chạy chức, chạy quyền”. Hàng loạt vụ việc vi phạm nghiêm trọng đã được điều tra, xử lý, hàng trăm cán bộ kể cả cán bộ cấp cao, đã bị kỷ luật, truy tố trước pháp luật. Tuy nhiên việc xử lý vẫn chưa thật sự triệt để, một số địa phương ở môi trường hành chính chưa thực sự trong sạch, tham nhũng trong công tác cán bộ vẫn diễn biến âm ỉ, tinh vi, ẩn mình dưới nhiều hình thức mới. Nó len lỏi trong các khâu: từ quy hoạch, đánh giá, tuyển chọn đến bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ. Khi chưa giải quyết triệt để tận gốc hiện tượng này thì những cán bộ có ý chí giữ chữ Tín sẽ mãi ở trong trạng thái “độc hành”, “quy hoạch treo” hoặc bị cuốn vào vòng xoáy của sự thích nghi, thỏa hiệp, đánh đổi.

Chính sự bất công đó khiến không ít cán bộ chân chính cảm thấy mất phương hướng, chùn bước, thậm chí bị mất đi động lực phấn đấu tạo ra tâm lý buông xuôi, dẫn đến làm suy yếu việc rèn luyện chữ Tín.

Tiểu kết chương 3

Từ phân tích trên cho thấy thực trạng, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra đối với chữ Tín trong xây dựng đạo đức của cán bộ ở Việt Nam hiện nay là vấn đề đang được quan tâm:

Thứ nhất, từ thực trạng của những thành công cho thấy: Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội cùng với nhân dân đã và đang từng bước xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ để đội ngũ này ngày càng trong sạch, vững mạnh. Đây là việc làm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với công cuộc phát triển đất nước cũng như việc chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” ở Việt Nam hiện nay.

Thứ hai, bên cạnh những thành công trong việc xây dựng chữ Tín cho đạo đức cán bộ thì vẫn còn một số hạn chế như: Mặc dù việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ đã quyết liệt nhằm lấy lại niềm tin của nhân dân nhưng bên cạnh đó vẫn còn tình trạng cán bộ phản bội lại lời thề, lời hứa, lời tuyên thệ, phản bội lại chủ trương, đường lối của Đảng, vi phạm chính sách, pháp luật của Nhà nước, phản bội lại sự kỳ vọng của nhân dân đang là vấn đề nhức nhối đến nay vẫn chưa khắc phục được triệt để.

Thứ ba, nguyên nhân của những thành công đối với chữ Tín trong đạo đức cán bộ trước tiên phải kể đến sự quyết tâm của toàn bộ hệ thống chính trị trong đó Đảng, Nhà nước giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Để đạt được sự thành công này cần phải nhắc tới vai trò không kém phần quan trọng là nhân dân và các tổ chức chính trị - xã hội.

Thứ tư, nguyên nhân của những hạn chế: Mặc dù Đảng, Nhà nước đã quyết liệt trong việc xây dựng chữ Tín cho đạo đức cán bộ nhưng sự quyết tâm còn bị chi phối bởi cả điều kiện khách quan và nhân tố chủ quan. Đối với nhân tố chủ quan: công tác kiểm tra, giám sát vẫn còn bộc lộ một số hạn chế như: chính sách pháp luật vẫn còn một số kẽ hở, vai trò giáo dục cán bộ của các tổ chức chính trị - xã hội còn mờ nhạt, sự rèn luyện tự xây dựng chữ Tín nâng cao đạo đức của một bộ phận cán bộ còn yếu kém. Một phận cán bộ vẫn phản bội lại lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ, đi ngược lại với các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và lợi ích của nhân dân vẫn diễn ra ở một số cơ quan, đơn vị trong đó có cả cơ quan Trung ương.

Thứ năm một số vấn đề đặt ra: Cần phải khắc phục được những mâu thuẫn giữa xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ với việc cải cách hành chính loại bỏ những cán bộ thất hứa bội tín trước nhân dân đồng thời tiếp tục công cuộc chống tham nhũng, nâng cao mức sống cho đội ngũ cán bộ.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM XÂY DỰNG CHỮ TÍN TRONG ĐẠO ĐỨC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

4.1. Một số quan điểm về xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

4.1.1. Xem việc tuyên truyền, giáo dục xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ là trách nhiệm của hệ thống chính trị

4.1.1.1. Đảng, Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong việc tuyên truyền, giáo dục xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ

Trong tiến trình xây dựng và phát triển Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, việc giữ gìn và phát huy chữ Tín - một giá trị đạo đức nền tảng không chỉ là yêu cầu cá nhân đối với mỗi cán bộ, đảng viên mà còn là trách nhiệm chính trị, đạo đức và pháp lý của toàn bộ hệ thống chính trị. Trong đó Đảng và Nhà nước giữ vai trò chủ đạo, định hướng và tổ chức thực hiện nhiệm vụ tuyên truyền, giáo dục nhằm xây dựng và củng cố chữ Tín trong đội ngũ cán bộ, coi đây là tiêu chuẩn quan trọng để đánh giá phẩm chất, năng lực và uy tín chính trị của người cán bộ, đảng viên.

Ngay từ thời kỳ đầu cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy rằng, làm cán bộ phải được dân tin mà muốn được dân tin thì không được thất tín với nhân dân. Bởi vì “một lần thất tín, vạn sự bất tin”, muốn làm cách mạng thì trước hết phải giữ được lòng tin của nhân dân. Tư tưởng đó trở thành kim chỉ nam cho các quan điểm của Đảng về đạo đức công vụ, trong đó chữ Tín là một biểu hiện cụ thể của phẩm chất “trung thực, tận tụy, trách nhiệm và liêm chính” mà cán bộ phải có.

Quan điểm của Đảng cũng nhấn mạnh về xây dựng chữ Tín không chỉ là kết quả của sự công nhận mà còn là một yêu cầu bắt buộc trong rèn luyện và thực thi công vụ của cán bộ gắn liền với việc giữ lời hứa, nói đi đôi với làm, dám chịu trách nhiệm và đặt lợi ích của Đảng, của nhân dân lên trên hết. Đảng cũng khẳng định vai trò giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức là nhiệm vụ hàng đầu trong công tác cán bộ. Việc tuyên truyền, giáo dục chữ Tín vì thế phải được tổ chức một cách bài bản, thường xuyên, lấy kết quả thực tiễn làm thước đo sự thành công. Do vậy, Đảng, Nhà nước muốn giữ được vai trò lãnh đạo của mình thì phải xây dựng được đội ngũ cán bộ được dân tin, dân yêu, luôn giữ chữ Tín trước nhân dân. Ngược lại đội ngũ cán bộ mà không giữ chữ Tín thì vai trò lãnh đạo của Đảng, Nhà nước cũng không có chỗ để sinh tồn. Tuyên truyền, giáo dục đội ngũ cán bộ giữ chữ Tín trước nhân dân chính là duy trì sự trường tồn của Đảng cầm quyền. Đội ngũ cán bộ không giữ chữ Tín sẽ

không thể tạo dựng cho mình niềm tin từ nhân dân, nhân dân không nghe theo và khi ấy Đảng không thể lãnh đạo được nhân dân. Do vậy Đảng, Nhà nước rất coi trọng giáo dục, rèn luyện cán bộ ngay từ mới được tuyển dụng, đặc biệt là biết giữ Chữ tín, trọng chữ Tín. Làm cán bộ một khi đã hứa với Đảng, Nhà nước, Nhân dân thì nhất định phải thực hiện, một khi không thực hiện được thì đừng “hứa lèo”, đừng nói ra để tránh làm mất lòng tin của Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Vậy nên đối với đội ngũ cán bộ dù trong hoàn cảnh thế nào cuộc sống, công việc có khó khăn đến mấy thì vẫn phải giữ chữ Tín, chữ Tín là yếu tố quyết định sự thành bại của mỗi người cán bộ. Nếu đánh mất "chữ Tín" thì dù có giỏi đến đâu cũng không được dân tin, dân yêu. Người cán bộ phải hiểu sâu sắc tư tưởng về giữ chữ Tín. Trong hoạt động chính trị, vật chất dù có đắt mấy cũng có thể mua lại được nhưng không thể mua lại được niềm tin và sự kính trọng từ Nhân dân, để mất chữ Tín với nhân dân là không thể lấy lại được. Các cấp các ngành cần phải nhận thức đầy đủ việc xây dựng chữ Tín là vấn đề sống còn của cả hệ thống chính trị, đồng thời quán triệt sâu sắc đến từng cán bộ phải biết giữ chữ Tín như giữ gìn sinh mạng của chính mình.

Đảng, Nhà nước không ngừng giáo dục cán bộ giữ chữ Tín với Nhân dân. Tất cả các đại biểu Quốc hội đến hội đồng nhân dân các cấp cho đến đội ngũ cán bộ công chức, viên chức trong hệ thống chính trị một khi đã hứa với cử tri, nhân dân những gì thì phải làm cho kì được, chứ đừng biến những lời hứa thành “lời nói gió bay”, muốn củng cố niềm tin của nhân dân vào Đảng và Nhà nước thì từ đội ngũ cán bộ đến đại biểu nhân dân phải xây dựng chữ Tín cho chính lương tâm của mình và xem đó là quy tắc để làm đại biểu, làm cán bộ của nhân dân. Xây dựng chữ Tín là yêu cầu bắt buộc của đạo đức làm cán bộ. Đã là cán bộ, đảng viên thì không được hứa suông mà lời nói phải chính xác, phù hợp với hành động, lời nói phải nhất quán với việc làm. Đội ngũ cán bộ một khi đã phát ngôn trước nhân dân phải có trách nhiệm với lời nói của mình, đã hứa phải thực hiện, nói hay thì phải làm cho hay, phải rèn cho mình phong cách, suy nghĩ sâu sắc; mắt trông tinh tường, kỹ lưỡng; tai nghe thấu đáo, tiếp cận thông tin chính xác; miệng nói đúng đắn, khoa học; tay làm chuẩn sát, nói ít làm nhiều, bỏ thói hư, tật xấu “nói một đằng làm một nẻo” để mất uy tín của tổ chức và bản thân. Hành động nói đi đôi với làm là một biểu hiện của đạo đức người cán bộ cách mạng biết giữ chữ Tín. Đã là cán bộ của nhân dân không chỉ nói bằng miệng mà còn chứng minh bằng việc làm, hành động cụ thể, đảm bảo mọi phát ngôn đều phải thực hiện nghiêm túc và hoàn thành một cách trung thực, đúng tiến độ, chính xác.

Trách nhiệm của Đảng, Nhà nước là giáo dục đội ngũ cán bộ, đảng viên tự xây dựng chữ Tín cho chính mình. Người cán bộ tốt không chỉ là người tiêu biểu mà còn là tấm gương sáng về giữ lời hứa, có bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng, tác phong nhanh nhẹn, gương mẫu, nói đi đôi với làm. Trong thực thi công vụ cũng như cuộc sống đời thường có tư duy mạch lạc đã hứa là làm, dù khó khăn mấy cũng kiên quyết thực hiện không “nuốt lời”, đã mang trọng mình trọng trách là cán bộ thì phải tiên phong làm trước, làm đúng và làm tốt, thực hiện tốt mọi nhiệm vụ được giao. Lời nói có sức mạnh là nói đi đôi với làm, muốn thuyết phục, cảm hóa, lôi cuốn quần chúng nhân dân nghe theo thì mình phải thực hiện mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Đã mang trong mình cái danh làm cán bộ thì cần nhớ kỹ lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách, đạo đức. Muốn hướng dẫn nhân dân thì mình phải làm mực thước cho người ta bắt chước”[64, tr.16]. Do đó, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị phải giáo dục, yêu cầu cán bộ đặc biệt cán bộ giữ vai trò lãnh đạo, quản lý phải làm gương trong mọi công việc từ việc nhỏ đến việc lớn, thực hiện tốt, có trách nhiệm với mọi nhiệm vụ được giao chấp hành đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị, phải thực sự “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” và thường xuyên phê và tự phê bình, khắc phục những hạn chế khuyết điểm của bản thân, phải gương mẫu đi đầu, làm trước, làm đủ, làm đúng, làm tốt mọi nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và Nhân dân giao phó. Có như thế mới được nhân dân tin tưởng làm theo, hệ thống chính trị mới được giữ vững.

Nếu Đảng giữ vai trò định hướng thì Nhà nước có trách nhiệm thể chế hóa các giá trị đạo đức trong đó có chữ Tín, những tiêu chí cụ thể trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức cụ thể:

Hệ thống pháp luật và chính sách công vụ đã và đang từng bước quy định rõ trách nhiệm thực thi nhiệm vụ, cơ chế kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm khi cán bộ không giữ chữ Tín, vi phạm cam kết với nhân dân gây hậu quả trong quản lý điều hành.

Trong Luật Cán bộ công chức, viên chức cũng như các nghị định về đánh giá, phân loại cán bộ thì chữ Tín được thể hiện thông qua các tiêu chí: hoàn thành nhiệm vụ, trách nhiệm với công việc, uy tín trong tập thể, kết quả phản hồi từ nhân dân.

Nhà nước còn đẩy mạnh cải cách hành chính, thực hiện chính phủ điện tử, chuyển đổi số, công khai minh bạch thông tin để từ đó tạo ra môi trường giám sát xã hội, tăng áp lực tích cực buộc cán bộ phải giữ đúng cam kết với dân, đúng lời nói của mình.

Bên cạnh đó, Nhà nước còn chủ động phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội để đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến các tấm gương cán bộ giữ chữ Tín, đồng thời kiên quyết xử lý những hành vi dối trá, vô trách nhiệm, không thực hiện lời hứa trước dân tạo thành sức răn đe và động lực rèn luyện đạo đức công vụ.

Đảng, Nhà nước cần xây dựng hệ giá trị cán bộ thời kỳ mới, trong đó chữ Tín được đặt ngang hàng với phẩm chất như trung thực, dũng cảm, sáng tạo, cầu thị. Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đội ngũ cán bộ các cấp phải đối mặt với nhiều thách thức: từ đòi hỏi về năng lực điều hành kinh tế - xã hội trong điều kiện cạnh tranh gay gắt đến sức ép từ mặt trái của cơ chế thị trường, sự xói mòn đạo đức xã hội, sự bùng nổ thông tin và kỳ vọng ngày càng cao của nhân dân. Những biến động đó đặt ra yêu cầu Đảng, Nhà nước phải xác định lại một hệ giá trị chuẩn mực để cán bộ soi vào, làm cơ sở cho tự rèn luyện, tự đánh giá và tổ chức bộ máy. Hệ giá trị cán bộ không thể là những khái niệm trừu tượng hay giáo điều mà phải gồm những phẩm chất cụ thể, dễ nhận diện gắn với hành động, kết quả và cảm nhận của nhân dân. Đặc biệt trong môi trường công vụ hiện đại nơi sự minh bạch, công khai, hiệu quả được đặt lên hàng đầu thì uy tín cá nhân phải gắn với hiệu quả công việc và sự tin tưởng của nhân dân trở thành yếu tố sống còn. Do đó, chữ Tín phải được nhìn nhận là một giá trị ngang hàng, không thể tách rời với trung thực, dũng cảm, sáng tạo, cầu thị.

4.1.1.2. Xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ là nhằm để xây dựng Đảng, Nhà nước trong sạch vững mạnh

Đạo đức “tu thân” xây dựng chữ Tín cao hơn nữa là đạo đức dẫn thân là nguyên tắc không thể thiếu để làm cán bộ. Người cán bộ phải tự mình biết hổ thẹn khi thất tín, đạo đức của người cán bộ phải gắn liền với chữ Tín trong hành động, nói để làm, làm phải lấy được kết quả, hiệu quả của việc làm là thước đo phẩm chất quyết tâm giữ chữ Tín của cán bộ đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân. Ngược lại cán bộ nói suông, nói theo kiểu phô trương hình thức, lối làm việc qua loa, chiếu lệ, làm để thể hiện bản thân chứ không nhằm mục đích nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động thì đây chính là thói đạo đức giả, đánh mất chữ Tín của bản thân. Do đó xây dựng và thực hành chữ Tín là trách nhiệm, bổn phận, hành vi của mỗi cán bộ, đảng viên. Đây là một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu nhằm xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, ngang tầm nhiệm vụ hiện nay. Mỗi cán bộ, đảng viên phải nhận thức rõ ràng: “Cái quý nhất của con người là cuộc sống và danh dự sống bởi vì đời người chỉ sống có một lần. Phải sống sao cho khỏi xót xa, ân hận vì

những năm tháng đã sống hoà, sống phí, để khỏi hổ thẹn vì những việc làm đê tiện, đón hèn bị mọi người khinh bỉ, để đến khi nhắm mắt xuôi tay, ta có thể tự hào rằng: Tất cả đời ta, tất cả sức ta, ta đã hiến dâng cho sự nghiệp cao đẹp nhất trên đời - sự nghiệp đấu tranh vì độc lập, tự do của Tổ quốc vì sự trường tồn của dân tộc, sự vẻ vang của giống nòi và hạnh phúc của Nhân dân”[93, tr. 142], tiền tài, địa vị chỉ là vật ngoài thân, khi chết không thể mang theo được; “Cát bụi sẽ trở về với cát bụi”. Mỗi người đã mang danh trong mình “danh” là cán bộ của nhân dân thì phải giữ chữ Tín “Sống lo xứng phận, thác dành tiếng thơm” với nhân dân.

Trong quá trình thực thi công vụ người cán bộ đề lời nói phù hợp với việc làm không phải dễ. Bởi vì đứng trước sự cám dỗ về lợi ích nếu mỗi cán bộ không vượt qua chính mình, không vượt qua những mong muốn đó, vứt đi chữ Tín của bản thân thì rất dễ thất hứa làm mất niềm tin trước nhân dân, lời nói như “gió bay” sẽ không nhất quán với việc làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của Đảng, Nhà nước. Do vậy, để xây dựng chữ Tín thì Đảng, Nhà nước phải coi trọng việc thực hành chữ Tín của đội ngũ cán bộ, yêu cầu đội ngũ này phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức, lối sống trong sạch, biết liêm sỉ, đồng thời “xây dựng văn hóa liêm chính để “không muốn” tham nhũng, tiêu cực và một cơ chế bảo đảm để “không cần” tham nhũng, tiêu cực”[93, tr. 37] thực hiện nghiêm chữ Tín đối với nhân dân trong quá trình thực thi công vụ đó là luôn dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm biết đổi mới, sáng tạo, đương đầu với mọi khó khăn, thách thức, hành động vì lợi ích chung của Tổ quốc, Nhân dân bằng những việc làm cụ thể theo đúng chức danh, nhiệm vụ, vị trí việc làm của mình.

Khi đất nước bước vào kỷ nguyên mới, khẳng định vai trò của mình trên trường quốc tế, đòi hỏi Đảng, Nhà nước phải có một đội ngũ cán bộ không chỉ “đủ” về số lượng mà còn “chuẩn” về phẩm chất. Việc xây dựng hệ giá trị cán bộ trong đó xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ chính là bước đi chiến lược, bảo đảm cho bộ máy công quyền vừa vững mạnh về tổ chức, vừa trong sạch về đạo đức, vừa linh hoạt, hiệu quả về hành động. Đây không chỉ là định hướng lý luận mà cần trở thành tiêu chuẩn hành động thực tiễn để từng cán bộ, đảng viên nhìn vào tự soi rọi, tự rèn luyện và dần thân phụng sự nhân dân với một niềm tin bền vững. Đó là giữ chữ Tín không chỉ như giữ danh dự và sinh mệnh chính trị của mình mà còn là yếu tố cốt lõi xây dựng Đảng, Nhà nước trong sạch.

4.1.1.3. Xem việc thực hiện chữ Tín của cán bộ là tiêu chí quan trọng hàng đầu để xây dựng đạo đức trong Đảng, củng cố niềm tin của nhân dân

Đảng Cộng sản Việt Nam luôn xem niềm tin của nhân dân là nguồn sức mạnh vô song bảo đảm cho sự lãnh đạo của Đảng, mà niềm tin ấy thì trước hết phải bắt đầu từ đội ngũ cán bộ, những người đại diện cho Đảng phải thực hiện trọn vẹn chữ Tín với Đảng, với Tổ quốc, với nhân dân và với chính lời thề cách mạng của mình. Vì vậy, muốn củng cố vững chắc niềm tin của nhân dân thì Đảng phải xem việc thực hiện chữ Tín của cán bộ là một tiêu chí quan trọng hàng đầu trong đánh giá, rèn luyện đạo đức cách mạng, đồng thời là nền tảng để củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng trong điều kiện mới. Chữ Tín phải được hình thành từ trong tâm của mỗi cán bộ, khi cán bộ giữ trọn chữ Tín với dân, thì Đảng giữ được chữ Tín với nhân dân; khi Đảng giữ trọn chữ Tín với dân, thì dân mới vững lòng tin theo Đảng.

Đảng phải luôn gắn bó mật thiết với nhân dân, tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của nhân dân; mọi đường lối, chủ trương của Đảng đều vì lợi ích của nhân dân. Đối với Đảng, cụm từ “gắn bó mật thiết” chính là biểu hiện sự thống nhất giữa lòng dân, ý Đảng để có sự thống nhất thì phải xây dựng chữ Tín của mỗi cán bộ từ đó mới tạo nên sự gắn bó, bền chặt giữa Đảng với dân, giữa cán bộ với nhân dân. Quan điểm của Đảng là Xây dựng đội ngũ cán bộ, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, trong đó, “uy tín” được đặt song hành với phẩm chất và năng lực, phản ánh rõ ràng quan điểm: Tín là gốc của đạo đức, là chuẩn mực hàng đầu để đánh giá người cán bộ lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn mới. Uy tín không thể mua, không thể tự xưng, mà chỉ có thể được khẳng định bằng hành động thực tiễn, bằng kết quả công tác và sự tin yêu của nhân dân.

Cán bộ mà giữ đúng lời hứa với dân, thực hiện đúng chủ trương của Đảng, công tâm, liêm chính và công khai trong quá trình thực thi công vụ thì niềm tin của Nhân dân với Đảng được giữ vững. Ngược lại, khi cán bộ nói một đằng làm một nẻo, hứa nhiều làm ít, hứa với dân mà không làm, thì chữ Tín bị tổn thương, đạo đức của cán bộ bị suy thoái, khi ấy sẽ làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của Đảng. Do đó, việc khôi phục và xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ là yêu cầu cấp bách trong xây dựng Đảng và cũng là tiêu chí hàng đầu đối với xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay.

Thực hiện chữ Tín của cán bộ chính là thực hành đạo đức cách mạng. Cán bộ muốn cho dân tin, dân phục, dân yêu thì cán bộ phải chính trực, phải thực hành chữ tín. Cán bộ được nhân dân tín nhiệm thì Đảng mới có uy tín; Đảng có uy tín, thì mới

lãnh đạo được nhân dân, quốc gia mới có sức mạnh vô địch. Nhìn lại suốt chặng đường từ khi Đảng thành lập tới nay niềm tin của nhân dân đã giúp Đảng lãnh đạo nhân dân làm nên thắng lợi của Cách mạng Tháng Tám, hai cuộc kháng chiến chống Pháp và chống Mỹ, và cả công cuộc đổi mới đất nước suốt gần 40 năm qua.

Trong thực tiễn, chữ Tín là cầu nối giữa ý Đảng, lòng dân, là sợi chỉ đỏ xuyên suốt gắn kết niềm tin chính trị. Nhân dân tin Đảng không phải bằng khẩu hiệu, mà bằng kết những việc làm cụ thể của Đảng đối với nhân dân, làm cho đời sống của nhân dân được cải thiện, công bằng. Sự kết tinh của niềm tin giữa nhân dân với Đảng là bắt nguồn từ mỗi cán bộ, bởi mỗi cán bộ là một “tế bào” của Đảng; nếu mỗi tế bào giữ được chữ Tín, thì cả cơ thể Đảng sẽ trong sáng và mạnh mẽ. Vì thế, việc xem thực hiện chữ Tín là tiêu chí hàng đầu trong rèn luyện đạo đức cán bộ là cách Đảng bảo vệ uy tín của chính mình, chống lại căn bệnh hình thức, giáo điều, quan liêu, nói nhiều làm ít. Do vậy, Đảng cần phải xem chữ Tín là tiêu chí hàng đầu, là thước đo của lòng trung thành và năng lực hành động; là “hàng rào đạo đức” để ngăn chặn sự tha hóa, đạo đức, quyền lực của mỗi cán bộ.

Trong xây dựng, chỉnh đốn Đảng, Đảng phải xem việc giữ chữ Tín của mỗi cán bộ là “căn cốt” để hoàn thiện sứ mệnh của mình trước nhân dân. Để xây dựng chữ Tín trong Đảng thì Đảng phải kiên quyết đấu tranh, xử lý nghiêm những cán bộ suy thoái uy tín, không đủ năng lực, không còn được nhân dân tin tưởng. Đây là bước phát triển nhận thức sâu sắc về chữ Tín.

Xây dựng chữ Tín cho cán bộ là giúp họ biết tự trọng. Một người cán bộ có năng lực mà không có tín, thì năng lực ấy dễ bị tha hóa; ngược lại, có tín mà thiếu năng lực thì không thể hoàn thành nhiệm vụ. Vì vậy, bất luận ở thời kỳ nào phải luôn đặt yêu cầu cán bộ phải đủ đức, đủ tài, trong đó “đức” là gốc, mà “chữ Tín” chính là hạt nhân của cái đức ấy. Người cán bộ giữ chữ Tín thì sẽ trung thực trong báo cáo, công tâm trong đánh giá, liêm khiết trong sử dụng quyền lực, tận tụy trong phục vụ nhân dân, tự kiểm điểm, giữ kỷ luật, và luôn ý thức rằng: mọi lời nói, hành vi của mình luôn gắn với danh dự và uy tín của Đảng.

Trong điều kiện hiện nay, khi đất nước bước vào kỷ nguyên của cuộc cách mạng 4.0, yêu cầu việc giữ chữ Tín trong đội ngũ cán bộ lại càng phải trở nên cấp thiết. Bối cảnh toàn cầu hóa đặt ra những thách thức về đạo đức công vụ, về sự trong sạch của bộ máy và niềm tin của dân đối với hệ thống chính trị. Nhiều vụ việc tham nhũng, tiêu cực, suy thoái đạo đức đã làm tổn hại nghiêm trọng uy tín của Đảng. Chính vì vậy, Đảng đã xác định “chỉnh đốn Đảng về đạo đức” là nhiệm vụ

then chốt, trong đó “giữ gìn uy tín” là nội dung cốt lõi. Uy tín ấy chỉ có thể được phục hồi bằng hành động thực tiễn, bằng việc cán bộ dám nói thật, làm thật, chịu trách nhiệm thật. Mỗi cam kết với dân phải trở thành hành động cụ thể; mỗi lời hứa phải được kiểm chứng bằng kết quả; mỗi việc làm phải hướng đến lợi ích của nhân dân.

Xây dựng chữ Tín cho mỗi cán bộ còn là phương thức hữu hiệu nhất để củng cố mối quan hệ máu thịt giữa Đảng và nhân dân, yếu tố quyết định sự tồn vong của chế độ. Dân tin vào cán bộ, tin vào Đảng thì việc khó mấy cũng thành; dân mất niềm tin thì việc nhỏ cũng hỏng. Vì vậy, củng cố “Tín” là củng cố lòng dân. Một Đảng chân chính, đạo đức, văn minh là Đảng biết giữ chữ Tín với dân, luôn nói đúng, làm đúng và chịu trách nhiệm đến cùng. Khi dân thấy Đảng trọng chữ Tín, dân sẽ gửi gắm niềm tin, sẵn sàng đồng hành, chia sẻ và hy sinh vì lý tưởng chung. Chữ Tín vì thế trở thành nguồn vốn chính trị lớn nhất, là “của cải vô hình” nhưng là vô giá mà không có quyền lực hay của cải vật chất nào có thể thay thế.

Từ quan điểm của Đảng, có thể khẳng định: thực hiện chữ “Tín” là tiêu chí hàng đầu trong xây dựng đạo đức cán bộ, bởi nó phản ánh trực tiếp mối quan hệ giữa đạo đức và niềm tin. Khi chữ Tín được bảo vệ, đạo đức được củng cố; khi đạo đức được củng cố, niềm tin của nhân dân được phục hồi; và khi niềm tin được củng cố, thì uy tín lãnh đạo của Đảng được tăng cường. Đó là mối quan hệ hữu cơ, biện chứng, không thể tách rời. Do đó, trong công tác cán bộ, Đảng cần lấy “chữ Tín với nhân dân” làm thước đo chuẩn mực để tuyển chọn, bố trí, đề bạt và đánh giá cán bộ.

Như vậy, xem việc thực hiện chữ Tín là tiêu chí quan trọng hàng đầu không chỉ là một yêu cầu đạo đức, mà còn là định hướng chính trị chiến lược của Đảng trong quá trình xây dựng, chỉnh đốn và tự đổi mới. Nó bảo đảm cho Đảng luôn trong sạch, vững mạnh, giữ vững niềm tin của nhân dân là yếu tố quyết định mọi thắng lợi của cách mạng. Chữ “Tín” trong Đảng chính là “sợi chỉ đỏ” nối liền quá khứ, hiện tại với tương lai của sự nghiệp cách mạng Việt Nam; là biểu tượng của lòng trung thành, của trách nhiệm và danh dự.

4.1.2. Xem xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ là vấn đề cấp bách có tính chất sống còn đối với toàn hệ thống chính trị

4.1.2.1. Vấn đề xây dựng chữ tín cho đội ngũ cán bộ là việc làm sống còn của hệ thống chính trị

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng Đảng Cộng sản Việt Nam luôn khẳng định vai trò đặc biệt quan trọng của cán bộ và phẩm chất đạo đức của cán bộ đối với sự tồn vong và phát triển của Đảng, của chế độ. Một trong những giá trị cốt lõi cấu

thành đạo đức cán bộ chính là chữ Tín biểu hiện sinh động của niềm tin, trách nhiệm, danh dự và lòng trung thành với Đảng, với dân, với đất nước, để mất chữ Tín có thể dẫn đến mất nước. Từ thực tiễn lãnh đạo và bài học lịch sử, Đảng ta đã xác định rõ ràng: xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ là việc làm sống còn của hệ thống chính trị là tiêu chí để đánh giá năng lực, uy tín và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ trong thời kỳ mới.

Thứ nhất, các cấp, các ngành trong hệ thống chính trị phải nhận thức rõ ràng: đánh mất chữ Tín là mất tất cả, xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ là duy trì sức sống của hệ thống chính trị. Bài học sâu sắc từ thời đại phong kiến ở tất cả các nước trên thế giới. Cho đến nay ở bất kể triều đại nào, chế độ nào mà giai cấp cầm quyền không giữ được chữ Tín để mất niềm tin của nhân dân đều bị diệt vong. Tần Thủy Hoàng lao tâm, khổ tứ để lên ngôi hoàng đế tiến hành một loạt cải cách lớn về kinh tế và chính trị, cho phép nông dân sở hữu đất, thống nhất quy chuẩn đo lường, tiền tệ, đi lại, đồng thời xây dựng hệ thống luật pháp chặt chẽ. Tuy nhiên lại xây dựng hệ thống pháp luật hà khắc, tiêu tốn tiền của nhân dân vào xây dựng Vạn Lý Trường Thành, kênh Linh Cừ, cung A Phòng, lăng mộ Tần Thủy Hoàng... bắt nhân dân đi lao dịch mệt nhọc làm cho lòng dân oán hận, mất niềm tin vào hệ thống chính quyền, hậu quả dẫn đến diệt vong cả một triều đại. Các triều đại sau Tần Thủy Hoàng khi bị sụp đổ cũng có nguyên nhân để mất chữ Tín với nhân dân. Ở Việt Nam thời Tiền Lê, Lê Long Đĩnh ăn chơi sa đọa, các quan lại đục khoét dân, không giữ được chữ Tín, làm mất lòng tin của nhân dân kết cục cũng bị thảm mất cơ nghiệp, các triều đại Lý, Trần, Hậu Lê khi sụp đổ cũng có nguyên nhân từ sự mất lòng tin của nhân dân. Thời hiện đại các nước xã hội chủ nghĩa của Đông Âu trong đó có Liên Xô sụp đổ cũng có nguyên nhân để mất niềm tin của nhân dân với hệ thống chính quyền, gần đây nhất là sự sụp đổ chóng vánh của chính quyền Assad ở Syria cũng có nguyên nhân để mất niềm tin của nhân dân, chính quyền Tổng thống Ukraine Zelensky có thể sẽ sụp đổ trong nay mai, bởi vì chính quyền này đang để mất niềm tin với nhân dân. Nhìn lại sự thành công của cách mạng Việt Nam mới đầu lực lượng còn rất mỏng nhưng được nhân dân tin yêu, được nhân dân ủng hộ đã làm nên cuộc cách mạng tháng Tám thành công, lần lượt chiến thắng những đế quốc hàng đầu thế giới, thống nhất đất nước. Ngày nay chúng ta đang vững mạnh trên con đường đi lên chủ nghĩa xã hội là có một phần cực kỳ quan trọng đó là chúng ta đã xây dựng được chữ Tín ở trong lòng nhân dân. Từ những bài học trên cho thấy “thành công nhờ chữ Tín, thất bại cũng bởi chữ Tín” xây dựng được chữ Tín thì

thành công còn đánh mất chữ Tín thì thất bại. Một hệ thống chính quyền muốn trường tồn có thể chấp nhận bị mất nhiều thứ nhưng nhất định một thứ không thể để mất đó là “chữ Tín”. Bởi vì mất những thứ khác có thể lấy lại được nhưng để mất chữ Tín chính là để mất niềm tin của nhân dân mà mất niềm tin của nhân dân là mất tất cả và không thể lấy lại được. Do vậy Đảng, Nhà nước cùng với hệ thống cán bộ của mình phải giữ gìn chữ Tín như giữ gìn sinh mạng của mình. Tất cả mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước phải chuẩn mực, khi ban hành phải được lòng dân, được dân tin, dân ủng hộ thì chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật mới triển khai rộng rãi và thành công rực rỡ còn các chủ trương, chính sách ban hành để mất chữ Tín ở lòng dân thì nguy cơ đổ vỡ là điều khó tránh khỏi. Trong văn kiện Đại hội XIII, Đảng ta tiếp tục khẳng định: Kiên quyết sàng lọc, loại bỏ, thay thế những cán bộ yếu kém, không giữ được chữ Tín, không giữ lời hứa trước nhân dân. Đây là minh chứng rõ ràng cho quan điểm xuyên suốt: chữ Tín là điều kiện tiên quyết để cán bộ được trọng dụng, là thước đo đạo đức công vụ và cũng là nền tảng cho sự bền vững của hệ thống chính trị. Bởi vậy cần phải quán triệt sâu sắc trong hệ thống cán bộ từ trung ương đến các địa phương luôn giữ chữ Tín, xây dựng chữ Tín trong lòng dân, giữ trọn niềm tin đối với nhân dân chính là giữ chắc chắn vai trò lãnh đạo của Đảng cầm quyền.

Quan điểm của Đảng về xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ như một mệnh lệnh chính trị sống còn, phản ánh sự tỉnh táo, kiên quyết và cầu thị trong công cuộc chỉnh đốn Đảng và xây dựng Nhà nước pháp quyền. Giữ chữ Tín không chỉ là trách nhiệm của mỗi cán bộ mà là sự lựa chọn đạo đức, là bản lĩnh chính trị và là điều kiện để bảo vệ hệ thống chính trị trong thời đại mới

Thứ hai, xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ là duy trì sự trường tồn của Đảng cầm quyền. Đảng Cộng sản Việt Nam là đảng cầm quyền duy nhất, nhưng không có nghĩa là “đương nhiên” được nhân dân trao quyền lãnh đạo. Quyền lực đó chỉ được duy trì một cách bền vững khi Đảng không ngừng chứng minh năng lực lãnh đạo, bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức của mình, trong đó niềm tin của nhân dân là thước đo quan trọng nhất.

Thực tiễn cho thấy, nơi nào cán bộ có uy tín, được dân tin tưởng thì nơi đó phong trào cách mạng phát triển mạnh, chính quyền được củng cố, lòng dân được quy tụ. Ngược lại, nơi nào cán bộ thoái hóa, biến chất, nói một đằng làm một nẻo, không giữ chữ Tín thì nơi đó lòng dân ly tán, niềm tin vào Đảng suy giảm nghiêm trọng.

Chính vì vậy, xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ không chỉ là yêu cầu đạo đức mà còn là biện pháp căn bản để củng cố nền tảng xã hội của Đảng cầm quyền đó chính là lòng dân.

Đảng cầm quyền có tồn tại hay không là dựa vào nhân dân, bởi nhân dân vừa là người chèo thuyền cũng là vừa là người lật thuyền. Đảng muốn duy trì sự lãnh đạo trường tồn của mình thì Đảng phải không ngừng xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ, bởi cán bộ, đảng viên là bộ phận cấu thành tổ chức đảng, là cầu nối của nhân dân đối với Đảng. Cán bộ của Đảng giữ chữ Tín thì cán bộ được nhân dân tin, nhân dân tin cán bộ nghĩa là nhân dân tin tưởng vào sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng, khi ấy mọi chủ trương đường lối của Đảng nhân dân sẽ ủng hộ nhiệt thành. Nhân dân chỉ tin và che chở cho Đảng khi Đảng đem lại cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc cho người dân. Đảng cầm quyền được nhân dân tin theo là Đảng có đội ngũ cán bộ, đảng viên liêm chính, giữ chữ Tín với nhân dân. Hồ Chí Minh dạy rằng “Đảng ta là một Đảng cầm quyền. Mỗi đảng viên và cán bộ phải thật sự thấm nhuần đạo đức cách mạng, thật sự cần kiệm liêm chính, chí công vô tư. Phải giữ gìn Đảng ta thật trong sạch, phải xứng đáng là người lãnh đạo, là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân”[69, tr.510], như thế mới được nhân dân tin, yêu mà ủng hộ. Ngược lại, cán bộ không giữ chữ Tín để mất niềm tin của nhân dân, khi ấy nhân dân không tin vào sự lãnh đạo của Đảng thì vai trò lãnh đạo của Đảng cũng không còn tồn tại trong lòng nhân dân, Đảng sẽ không thể lãnh đạo được nhân dân. Mặc dù chữ Tín chỉ là một bộ phận cấu thành đạo đức nhưng nó có tầm quan trọng quyết định tới sự sống còn của một hệ thống chính trị, sự sống của hệ thống chính trị chính là niềm tin của nhân dân.

Chữ Tín không phải là vấn đề riêng của cá nhân cán bộ mà có tác động trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cả hệ thống chính trị. Một hệ thống chính trị muốn vững mạnh thì trước hết phải được xây dựng trên niềm tin xã hội, tính liêm chính và sự nhất quán giữa lời nói và hành động của đội ngũ cán bộ.

Trong thời đại ngày nay, nếu cán bộ không giữ được chữ Tín tức không làm đúng những gì đã hứa với nhân dân, không trung thực trong công vụ, không chịu trách nhiệm về lời nói và hành vi của mình thì toàn bộ nỗ lực cải cách hành chính sẽ bị suy yếu, niềm tin của nhân dân vào Đảng và Nhà nước sẽ bị xói mòn.

Chữ Tín gắn liền với sự minh bạch, công khai, trung thực và trách nhiệm. Khi cán bộ giữ chữ Tín họ không chỉ xây dựng hình ảnh cá nhân liêm chính mà còn góp phần củng cố uy tín của Đảng, của chính quyền và của chế độ. Đó là “mạch nguồn”

của sự ổn định, là “lá chắn” trước những thế lực chống phá, là “chất keo” kết nối nhân dân với Đảng, là điều kiện tiên quyết để huy động nguồn lực xã hội vào sự nghiệp phát triển đất nước

4.1.2.2. Kiên quyết xử lý những cán bộ không giữ chữ Tín trước Đảng, Nhà nước, Nhân dân để lấy lại niềm tin của nhân dân

Thứ nhất, xem việc xử lý những cán bộ không giữ chữ Tín là trách nhiệm của các cấp, các ngành trong hệ thống chính trị. Khi công cuộc xây dựng và chỉnh đốn Đảng được đẩy mạnh, Đảng ta yêu cầu phải kiên quyết xử lý những cán bộ không giữ chữ Tín. Đảng ta xác định rõ trong các văn kiện và chỉ đạo thực tiễn rằng: chữ Tín là một trong những tiêu chuẩn hàng đầu để đánh giá cán bộ. Cán bộ phải dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, giữ vững nguyên tắc, giữ lời hứa, gắn bó với dân. Ngược lại, những biểu hiện thiếu trách nhiệm, thất hứa, dối trá, hứa mà không làm được xác định là một trong những dấu hiệu suy thoái đạo đức cần kiểm điểm, thậm chí cách chức, bãi nhiệm.

Nhiều cán bộ cấp cao đã bị xử lý kỷ luật, thậm chí truy cứu trách nhiệm hình sự trong thời gian qua không chỉ vì sai phạm pháp luật mà còn vì mất uy tín, thiếu trung thực, không giữ được cam kết với tổ chức và nhân dân. Điều đó cho thấy: việc giữ chữ Tín không còn là lựa chọn đạo đức mà là mệnh lệnh chính trị và chuẩn mực bắt buộc đối với mọi cán bộ, đảng viên. Xử lý kỷ luật nghiêm khắc những cán bộ không giữ chữ Tín chính là củng cố niềm tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước. Do vậy, phải xem đây là trách nhiệm của hệ thống chính trị, không có ai được đứng ngoài cuộc. Xem việc thực hiện xử lý cán bộ không giữ chữ Tín để mất uy tín là một phong trào diễn ra ở tất cả các cấp, các ngành trong hệ thống chính trị với phương châm “không có vùng cấm”, “không có việc hạ cánh an toàn”. Xử lý kỷ luật thật nghiêm thì Đảng cầm quyền mới vững mạnh được.

Đảng đã có sự quyết liệt về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phòng chống tham nhũng, quyết tâm làm trong sạch đội ngũ cán bộ của Đảng, giữ vững niềm tin của nhân dân.

Thứ hai, xem việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ và xử lý cán bộ để mất chữ Tín với nhân dân như một trận đánh chống giặc nội xâm. Đảng ta xác định thất tín là một loại giặc, cán bộ thất tín có thể không ăn cắp tiền, nhưng đánh cắp niềm tin. Có thể không vi phạm pháp luật hình sự, nhưng phá hoại uy tín chính trị. Cái đáng sợ là nếu không được phát hiện, loại bỏ kịp thời họ sẽ tạo ra một văn hóa quyền lực hứa suông, làm hình thức, trốn trách nhiệm, lây lan như một loại virus trong toàn bộ máy.

Đảng cho rằng cán bộ không có chữ Tín thì không thể tồn tại trong một bộ máy chính trị của dân, do dân, vì dân. Cán bộ không giữ chữ Tín với dân, với Đảng, với lời hứa, cam kết công khai chính là mầm mống của suy thoái chính trị, giặc nội xâm đang bào mòn lòng tin, làm rạn vỡ nền tảng đạo đức công vụ, phá vỡ kết cấu niềm tin chính trị giữa Đảng với nhân dân.

Chúng ta phải nhận thấy rằng: xây dựng chữ Tín trong lòng nhân dân là thành trì vững chắc nhất, để mất chữ Tín là tự tiêu diệt mình. Lênin đã từng cảnh báo rằng: “Không ai có thể tiêu diệt được chúng ta, ngoài những sai lầm của bản thân chúng ta”[97. Tr. 310], cái sai lầm lớn nhất ở đây là không xây dựng được chữ Tín trong lòng nhân dân, để mất niềm tin của nhân dân.

Để làm trong sạch Đảng, Nhà nước thì phải xử lý nghiêm khắc những cán bộ không giữ chữ Tín trước nhân dân một cách kiên quyết, nếu xử lý qua loa, chiếu lệ sẽ không đủ sức răn đe. Đối với những cán bộ gây ra hậu quả đặc biệt nghiêm trọng, làm mất niềm tin của nhân dân, nếu xử lý những cán bộ này “mà xử nhẹ như thế là một việc xấu hổ cho những người cộng sản”[97, tr. 309]. Cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng từng nói: “Việc xử lý nghiêm nhiều cán bộ, kể cả cán bộ cấp cao sai phạm là điều không ai mong muốn, thậm chí rất đau xót, rất đau lòng nhưng vì sự nghiệp chung, vì sự nghiêm minh kỷ luật của Đảng, thượng tôn pháp luật của Nhà nước, sự trong sạch, vững mạnh và uy tín của Đảng, Nhà nước và ý nguyện của nhân dân, chúng ta phải làm và quyết tâm làm. Kỷ luật một vài người để cứu muôn người và sẽ còn phải tiếp tục làm quyết liệt, mạnh mẽ hơn nữa trong thời gian tới theo tinh thần Bác Hồ đã dạy: “Cắt bỏ một vài cành cây sâu mọt để cứu cả cái cây”[28]. Tuy nhiên chúng ta cũng xác định cuộc đấu tranh với những cán bộ không giữ được chữ Tín, có hành vi tham nhũng, hối lộ, suy thoái về tư tưởng đạo đức là nhiệm vụ khó khăn, phức tạp. Hiện nay, ở một số cơ quan đơn vị một bộ phận cán bộ thất tín với Đảng, Nhà nước và nhân dân không đơn thuần là một cá nhân, chúng đã có một tổ chức cấu kết chặt chẽ với nhau cùng chung lợi ích (lợi ích nhóm). Do vậy, phải kiên quyết, kiên trì, thận trọng, không nóng vội, nếu chúng ta thiếu thận trọng thì những thành phần bội tín, bội nghĩa sẽ quay lại làm hại chính chúng ta, làm hại những người chân chính “thân bại, danh liệt”. Trong đấu tranh cần phải có sự phối hợp của cả hệ thống chính trị, thực hiện một cách đồng bộ ở mọi cấp, mọi ngành thì mới có thể giành được thắng lợi. Do vậy, cần phải xây dựng “hệ miễn dịch”, văn hóa giữ chữ Tín trong đội ngũ cán bộ và bộ quy tắc ứng xử, cam kết đạo đức công vụ.

Trận đánh đối với giặc nội xâm không giữ chữ Tín, tuy không có bom đạn nhưng diễn ra rất khốc liệt trong từng lời nói và hành động, từng mối quan hệ giữa cán bộ với nhân dân. Nó âm thầm nhưng có sức mạnh ghê gớm trong việc xây dựng hoặc phá vỡ niềm tin chính trị. Giặc nội xâm không nằm ở biên giới mà ở ngay trong tư tưởng chủ quan, sự lười biếng, vô trách nhiệm và dối trá của một bộ phận cán bộ. Chỉ khi nào Đảng và Nhà nước xem việc giữ chữ Tín và xử lý cán bộ thất tín như một chiến dịch chính trị có trọng điểm, có quyết tâm cao, hành động dứt khoát thì khi ấy chúng ta mới có thể “dọn sạch mầm mống nội xâm”, lấy lại niềm tin, khơi dậy tinh thần vì nước, vì dân của người cán bộ cách mạng chân chính.

4.1.3. Đảng và Nhà nước xem việc thực hiện xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ là tiêu chí hàng đầu - việc làm thường xuyên để đánh giá đạo đức cán bộ

4.1.3.1. Đảng, Nhà nước xem việc thực hiện chữ Tín trong đạo đức là một trong những tiêu chí hàng đầu để đánh giá cán bộ.

Việc Đảng và Nhà nước đặt chữ Tín lên vị trí hàng đầu trong đánh giá đạo đức cán bộ không chỉ mang ý nghĩa về lý luận chính trị mà còn là đòi hỏi cấp thiết từ thực tiễn. Trong thời đại mạng xã hội phát triển, nhân dân có nhiều kênh để theo dõi, đánh giá, bình phẩm cán bộ. Sự minh bạch, công khai và khả năng kiểm chứng lời nói, hành động của cán bộ ngày càng rõ ràng. Nếu cán bộ không giữ chữ Tín, hứa mà không làm, làm không đúng, làm không đủ, không minh bạch thì sự thất tín sẽ nhanh chóng bị phơi bày, lan truyền, tạo ra hiệu ứng tiêu cực, gây mất niềm tin vào tổ chức Đảng và bộ máy Nhà nước. Ngược lại, một cán bộ biết giữ lời hứa, kiên định với những cam kết công khai, chủ động chịu trách nhiệm khi chưa làm được điều đã hứa sẽ tạo được uy tín chính trị lâu dài, làm gương cho cấp dưới và lan tỏa niềm tin trong xã hội.

Thứ nhất, cán bộ thực hiện được chữ Tín là giữ trọn niềm tin với nhân dân, nên việc đánh giá cán bộ trên tinh thần lấy việc giữ lời hứa là tiêu chí hàng đầu để đánh giá đạo đức cán bộ. Chữ Tín là một trong những yếu tố hàng đầu của nền tảng đạo đức, việc giữ lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ là thể hiện đạo đức hàng đầu của người cán bộ có uy tín, nếu cán bộ gian dối thì nhân dân không còn tin vào đạo đức của người cán bộ. Xây dựng được đội ngũ cán bộ giữ chữ Tín chính là xây dựng được lòng tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước. Hệ thống chính trị có vững mạnh hay không chính là sự ủng hộ của nhân dân. Niềm tin của nhân dân là sự kỳ vọng vào Đảng, Nhà nước có một đội ngũ cán bộ thật thà trước dân, đủ niềm tin và uy tín thì mới có thể phục vụ được nhân dân. Niềm tin của nhân dân được hình

thành trong quá trình quan hệ với đội ngũ cán bộ qua hoạt động thực tiễn hằng ngày, quần chúng nhân dân đều có mong muốn niềm tin của mình được đền đáp thông qua việc làm của cán bộ. Vì thế, việc thực hiện chữ Tín với nhân dân không phải ở lời nói mà là kết quả thực tế trong hoạt động thực tiễn của mỗi cán bộ.

Ngày nay sự hiểu biết về mọi lĩnh vực của quần chúng nhân dân ngày càng tăng lên. Do vậy, mọi thông tin người dân đều kiểm chứng qua những việc làm thực tế từ những điều giản dị, gần gũi với cuộc sống hằng ngày của cán bộ, việc giữ chữ Tín của cán bộ được quần chúng nhân dân cập nhật qua những hành động cụ thể với tốc độ rất nhanh, người dân đánh giá cán bộ ở mức độ triển khai công việc, xem xét cán bộ đã hứa gì trước dân và đã thực hiện hiệu quả lời hứa của mình được đến đâu. Kết quả của lời hứa chính là tiêu chí cao nhất để đánh giá đạo đức và năng lực của cán bộ. Cán bộ giữ đạo đức là cán bộ biết trân trọng với những lời hứa của mình trước Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Cán bộ thiếu đạo đức thường là những cán bộ lươn lẹo thất tín, bội tín, nói thì hay, làm thì dở, nói một đằng, làm một nẻo. Khi xây dựng đội ngũ cán bộ được dân tin thì Đảng Nhà nước cần đưa ra những tiêu chí hoàn thành nhiệm vụ được giao là tiêu chí hàng đầu để đánh giá đạo đức cán bộ.

Thứ hai, xem việc thực hiện chữ Tín của cán bộ trước Đảng, Nhà nước và Nhân dân là tiêu chuẩn để sắp xếp trong công tác tổ chức cán bộ. Vấn đề quy hoạch cán bộ, sắp xếp, bố trí vị trí của cán bộ là liên quan đến sự thành bại của công tác xây dựng hệ thống chính trị. Thực tế cho thấy quần chúng nhân dân chỉ tin vào hệ thống chính trị khi quần chúng nhân dân có được niềm tin vào hệ thống cán bộ, đặc biệt là những cán bộ giữ vai trò chủ chốt, Khi quần chúng nhân dân tin vào hệ thống cán bộ thì họ sẽ kiên định đi theo sự lãnh đạo của Đảng đồng thời thể hiện Đảng đã thành công trong công tác bố trí, sắp xếp cán bộ. Đúc rút từ thực tiễn cách mạng Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng khi mà cán bộ thực hiện đúng lời hứa thì quần chúng nhân dân sẽ hưởng ứng mạnh mẽ và tin tưởng vào sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng, Nhà nước, niềm tin ấy ngày càng củng cố và sâu sắc, niềm tin của quần chúng nhân dân vào chính đảng càng bền chặt hơn, lúc này niềm tin vào hệ thống cán bộ không chỉ là kết quả từ sự nỗ lực của Đảng trong xây dựng đạo đức cho đội ngũ cán bộ mà còn có sự đóng góp to lớn củng cố niềm tin bền chặt vào vai trò của Đảng cầm quyền. Quần chúng nhân dân chỉ tin, nghe và làm theo những cán bộ giữ được chữ Tín, khi ấy họ tham gia một cách tích cực, tự giác vào phong trào cách mạng dưới sự lãnh đạo của Đảng. Do vậy, khi sắp xếp công tác tổ chức cần phải đưa vấn đề giữ chữ Tín của cán bộ là một trong những tiêu chuẩn cốt lõi để bổ

nhiệm cán bộ. Nếu đưa những cán bộ không giữ chữ Tín vào cương vị chủ chốt thì không những nhân dân không tin vào cán bộ đó mà còn không tin vào sự lãnh đạo của Đảng. Cách mạng thành công hay thất bại phụ thuộc rất lớn vào công tác cán bộ, nếu phát hiện cán bộ không đủ uy tín thì cần phải loại ngay cán bộ đó ra khỏi hệ thống chính trị.

Xem việc thực hiện chữ Tín là một trong những tiêu chí hàng đầu để đánh giá đạo đức cán bộ, là quyết sách đúng đắn và cần thiết của Đảng, Nhà nước. Nó không chỉ phản ánh yêu cầu đạo đức công vụ trong thời kỳ mới, mà còn là công cụ quan trọng để sàng lọc, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Trong một xã hội dân chủ, văn minh, minh bạch và có nhiều kênh giám sát như hiện nay thì chữ Tín không còn là lựa chọn đạo đức cá nhân mà là chuẩn mực bắt buộc của cán bộ chính trị. Chữ Tín là thước đo của nhân cách, là điểm tựa của uy tín chính trị, là sợi dây kết nối bền chặt giữa Đảng với nhân dân. Vì vậy mọi chính sách, chiến lược về công tác cán bộ cần bắt đầu từ câu hỏi: Người cán bộ đó có thực sự giữ được chữ Tín hay không?

4.1.3.2. Đảng, Nhà nước xem việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ là việc làm thường xuyên.

Thứ nhất, xây dựng chữ Tín cho cán bộ là vấn đề mang tính chiến lược. Trong công tác cán bộ, chữ Tín không chỉ gắn với uy tín cá nhân mà còn gắn với năng lực tổ chức, thực thi nhiệm vụ, gắn với lòng tin của tổ chức và của nhân dân. Cán bộ giữ chữ Tín là người biết nói đi đôi với làm, có trách nhiệm với lời hứa, có dũng khí chịu trách nhiệm và tạo dựng niềm tin vững chắc trong cộng đồng. Do đó, xây dựng chữ Tín cho cán bộ không đơn thuần là giáo dục đạo đức cá nhân mà là vấn đề chiến lược trong quản trị quốc gia, bởi niềm tin của nhân dân được hình thành trong quá trình hoạt động có chủ đích. Xây dựng chữ Tín của đội ngũ cán bộ phải được bắt đầu từ khi Đảng lãnh đạo nhân dân, thông qua đội ngũ cán bộ của Đảng luôn đem đến cho nhân dân có cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc, quá trình ấy đã đi vào lòng dân, được nhân dân tích cực tham gia và ủng hộ. Để tiếp tục theo đuổi lý tưởng, Đảng phải hiện thực hóa lý tưởng đó thông qua đội ngũ cán bộ, Đảng có đội ngũ cán bộ trong sáng, giữ được chữ Tín, tạo được niềm tin của nhân dân vào đội ngũ cán bộ thì nhân dân sẽ cùng với đội ngũ cán bộ của Đảng, Nhà nước xây dựng niềm tin cùng đẩy mạnh công cuộc phát triển đất nước một cách bền vững. Do đó, niềm tin của nhân dân vào Đảng có tính bền vững là kết quả của sự cộng hưởng nỗ lực liên tục từ việc giữ chữ Tín. Việc giữ chữ Tín chính là sự bồi đắp của niềm tin,

niềm tin ăn sâu, bắt rễ vào lòng dân thì ý Đảng, lòng dân sẽ hòa làm một cùng xây dựng và hiện thực hóa niềm tin về một xã hội chủ nghĩa phồn vinh, hạnh phúc.

Là cán bộ, đảng viên cần phải nhận thấy rằng: khi niềm tin đã đi vào lòng dân thì nó tạo nên một thứ tình cảm gắn bó chặt chẽ, nhưng không phải là một phạm trù bất biến mà không bị phai nhạt. Niềm tin của lòng dân muốn được giữ vững thì luôn phải được bồi đắp thường xuyên nó mới phát triển ở mọi giai đoạn cách mạng, một khi niềm tin bị đánh mất thì không có cách nào lấy lại được nguyên bản. Muốn xây dựng niềm tin của nhân dân đối với Đảng bền vững thì một cán bộ phải giữ chữ Tín như giữ gìn sinh mạng của chính mình.

Xây dựng chữ Tín cho cán bộ không phải là vấn đề cá nhân, nhất thời, mà là vấn đề chiến lược, gắn với sự tồn vong của Đảng, hiệu quả của Nhà nước và sự phát triển bền vững của quốc gia. Chữ Tín không tự nhiên có được mà cần được hun đúc qua rèn luyện, thử thách và được duy trì thông qua thể chế minh bạch, tổ chức chặt chẽ và văn hóa chính trị lành mạnh. Trong bối cảnh niềm tin xã hội đang chịu nhiều thách thức thì việc đề cao chữ Tín của cán bộ không chỉ là yêu cầu đạo đức, mà là nền tảng cho phát triển một chiến lược cần được thực hiện kiên định, nhất quán và nghiêm túc.

Thứ hai, xem việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ là việc làm thường xuyên của Đảng và của chính cán bộ. Tu dưỡng đạo đức cũng như rèn luyện chữ Tín của bản thân, một tổ chức, một cá nhân ngày hôm qua được mọi người tin yêu không nhất thiết ngày hôm nay cũng được mọi người tin yêu nếu tổ chức, cá nhân đó không giữ lời hứa của mình. Tu dưỡng về xây dựng chữ Tín, giữ lời hứa cũng giống như tu dưỡng đạo đức vậy. Đây là một việc làm thường xuyên, phẩm chất tốt đẹp được nhân lên và trân trọng. Xây dựng chữ Tín, giữ lời hứa suy cho cùng chính là một biểu hiện của đạo đức làm người. Cán bộ thường xuyên giữ lời hứa thì đó là đạo đức, khi ấy mới thu phục được nhân tâm và được mọi người tin tưởng, ủng hộ. Ngược lại, cán bộ không xây dựng được chữ Tín cho bản thân, phản bội lại lời hứa thì khó có được một nhân cách hoàn chỉnh, không thể lãnh đạo được tập thể vững mạnh, không thể lãnh đạo được nhân dân. Cán bộ không thường xuyên xây dựng chữ Tín thất hứa với dân, khiến nhân dân hoài nghi, mất lòng tin, oán thán thì không thể lãnh đạo nhân dân mà còn mất lòng tin vào cả tập thể đồng thời làm cho cấp dưới sinh ra sự miễn cưỡng, đối phó không chấp hành sự hướng dẫn, chỉ đạo của người đứng đầu. Một lần bất tín sẽ mất niềm tin mãi mãi về sau.

Niềm tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước là vô cùng quan trọng. Việc “củng cố và tăng cường niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước, chế độ xã hội chủ nghĩa”[25, tr.28] là việc làm thường xuyên. Nhân dân có niềm tin đối với Đảng chính là sức mạnh của hệ thống chính trị, giữ được niềm tin của nhân dân chính là điều kiện cốt lõi để nâng cao sức mạnh, năng lực sức chiến đấu của Đảng, giúp Đảng vượt qua mọi khó khăn, thử thách, thực hiện thành công nhiệm vụ xây dựng, phát triển đất nước. Bởi vậy, thường xuyên giữ niềm tin của nhân dân, quyết tâm thực hiện lời hứa xứng đáng với sự kỳ vọng của nhân dân là trách nhiệm hàng đầu của Đảng cũng như của mỗi cán bộ.

Thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện giữ chữ Tín không chỉ ở các cán bộ lãnh đạo cấp cao mà mỗi cán bộ ở các cấp, các ngành đều nên tự tuyên thệ và làm việc có trách nhiệm với chính lời hứa của mình. Bất luận trong hoàn cảnh nào đã nói thì phải làm, đã làm thì làm cho hết sức, hết mình, không thất hứa. Giữ lời hứa đã khó, nhưng việc thường xuyên giữ lời hứa còn khó hơn, nhưng một khi đã giữ được lời hứa thì làm việc gì cũng dễ. Thất hứa dễ, nhưng sau đó làm việc gì cũng khó hơn rất nhiều lần.

Xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ là vấn đề không mới, nhưng chưa bao giờ là cũ. Trong mọi hoàn cảnh lịch sử, đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, việc giữ vững niềm tin của nhân dân chính là nguồn lực lớn nhất để Đảng và Nhà nước vững bước trên con đường phát triển. Để có được niềm tin ấy, từng cán bộ phải xây dựng chữ Tín từ những điều nhỏ nhất, trong từng lời nói, hành động, thái độ phục vụ nhân dân. Và để việc đó trở thành hiện thực, Đảng phải xem đây là việc thường xuyên, liên tục, kiên quyết, kiên trì, vừa là yêu cầu đạo đức, vừa là chiến lược chính trị nhằm xây dựng một nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính, vì dân.

4.2. Một số nhóm giải pháp nhằm xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay

4.2.1. Nhóm giải pháp dành cho Đảng, Nhà nước trong việc xây dựng chữ Tín cho cán bộ ở Việt Nam hiện nay

4.2.1.1. Tăng cường tuyên truyền giáo dục đội ngũ cán bộ giữ chữ Tín nhằm củng cố niềm tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước

Tuyên truyền, giáo dục đội ngũ cán bộ giữ chữ Tín không chỉ là yêu cầu về đạo đức công vụ mà còn là phương thức quan trọng để khôi phục và củng cố niềm tin của nhân dân vào Đảng, vào Nhà nước, vào con đường xã hội chủ nghĩa mà dân tộc ta đã lựa chọn.

Thứ nhất, tuyên truyền, giáo dục đội ngũ cán bộ về tầm quan trọng của việc giữ chữ Tín trước Đảng, Nhà nước, nhân dân. Xây dựng, bổ sung các nội dung về giáo dục chữ Tín cho cán bộ, đảng viên. Nhằm nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ về vấn đề giữ chữ Tín, các cấp, các ngành cần xác định rõ trách nhiệm của cơ quan, đơn vị, nhất là trong mối quan hệ với nhân dân đặc biệt là công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực để tạo dựng niềm tin của nhân dân đối với chính quyền. Do vậy mỗi cơ quan, đơn vị cần chú trọng việc đổi mới toàn diện nội dung, phương thức giáo dục đạo đức đặc biệt là không được thất hứa trước nhân dân, xây dựng và thực hành văn hóa giữ chữ Tín, thực hành liêm chính trong mối quan hệ với Đảng, Nhà nước và nhân dân, không để xảy ra tham nhũng, tiêu cực, kiến tạo môi trường công vụ lành mạnh với những giá trị đạo đức về thực hiện lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ trước khi nhận nhiệm vụ được giao. Thực hiện những giá trị nhân văn cao đẹp của người cán bộ, đảng viên luôn được nhân dân tin yêu và ủng hộ, đặc biệt những cán bộ chủ chốt trực tiếp quyết định những vấn đề hệ trọng tại cơ quan, đơn vị được quản lý cần phải rèn luyện nhiều hơn nữa năng lực, phẩm chất, tư cách đạo đức, lời nói luôn gắn với việc làm, gương mẫu, tiên phong, tận tụy phục vụ nhân dân, trung thành với mục tiêu, lý tưởng của Đảng.

Các cơ quan, đơn vị cần chủ động soạn thảo, xây dựng và ban hành văn bản, hướng dẫn cán bộ về tiêu chí chuẩn mực đạo đức giữ chữ Tín trong mối quan hệ với Đảng, Nhà nước và nhân dân, xây dựng bổ sung các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ về thực hiện lời hứa trước nhân dân theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Chủ tịch Hồ Chí Minh nhằm tạo sự chuyển biến nhận thức về sự thống nhất giữa lời nói và hành động của đội ngũ cán bộ, đảng viên đối với việc tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức giữ chữ Tín, mang lại kết quả tích cực trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước giao phó giữ trọn niềm tin với nhân dân.

Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho mỗi cán bộ, đảng viên thấm nhuần sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh và sự đoàn kết, thống nhất trong Đảng, làm cho chữ Tín trở thành nguyên tắc để củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Qua đó tạo sự chuyển biến về nhận thức về chữ Tín đối với việc xây dựng đạo đức cán bộ trong sạch, vững mạnh, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, góp phần ngăn chặn các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống.

Tuyên truyền để làm cho cán bộ nhận thấy: Giữ chữ Tín là tiêu chí đạo đức hàng đầu trong đánh giá cán bộ. Không giữ chữ Tín thì không xứng đáng đứng

trong hàng ngũ lãnh đạo, quản lý. Đây là nguyên tắc “cán bộ là gốc của mọi công việc” và “nêu gương là trách nhiệm hàng đầu”.

Giáo dục giữ chữ Tín phải bắt đầu từ khâu phát hiện, tuyển chọn, quy hoạch và đào tạo cán bộ. Ngay từ đầu vào, phải đánh giá cả tín nhiệm xã hội, mức độ đáng tin cậy về đạo đức, không chỉ dựa vào bằng cấp, năng lực chuyên môn.

Lấy thực tiễn công việc và đánh giá của nhân dân làm thước đo. Cán bộ không thể giữ chữ Tín nếu không dám chịu trách nhiệm, dám làm và dám nói sự thật. Cần kết hợp giữa giáo dục chính trị, tư tưởng, giáo dục đạo đức và giám sát hành vi công vụ, biến giữ chữ Tín thành một quy tắc nghề nghiệp bắt buộc có thể đo lường được.

Tăng cường sử dụng truyền thông đa phương tiện, các câu chuyện truyền cảm hứng về cán bộ giữ lời hứa với dân, làm việc tận tụy, gương mẫu. Xây dựng các tình huống đạo đức công vụ, tổ chức thảo luận, phản biện trong các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị, đặc biệt là quan điểm “nói ít, làm nhiều”, “nói phải làm, đã làm là làm đến nơi đến chốn”.

Chữ Tín không chỉ là thước đo đạo đức mà còn là chỉ báo năng lực chính trị, tư duy tổ chức và văn hóa hành xử của cán bộ. Tuyên truyền, giáo dục đội ngũ cán bộ giữ chữ Tín vì thế không thể chỉ dừng ở mức khẩu hiệu hay lý thuyết mà phải trở thành hành động thực tế, có hệ thống, gắn với cơ chế kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm minh.

Khi chữ Tín được coi là danh dự, là “sinh mệnh chính trị” của cán bộ, thì đội ngũ đó mới thực sự có uy tín trước nhân dân, có đủ năng lực để hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc.

Thứ hai, tăng cường đổi mới, đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền, giáo dục chữ Tín cho đội ngũ cán bộ. Lồng ghép chữ Tín vào các chương trình bồi dưỡng, đào tạo cán bộ. Trong các chương trình đào tạo lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, cần lồng ghép nội dung chữ Tín như một trục xuyên suốt về đạo đức công vụ. Thiết kế các chuyên đề riêng về “Giữ chữ Tín trong lãnh đạo, quản lý” với các tình huống điển hình, phân tích thực tế, mời chuyên gia, cán bộ lão thành tham gia giảng dạy. Tăng thời lượng thảo luận, phản biện, tổ chức các buổi tọa đàm với chủ đề cán bộ giữ chữ Tín, giữ gìn danh dự và niềm tin của Đảng. Đổi mới cách thức tuyên truyền qua phương tiện truyền thông đại chúng. Xây dựng các chuyên mục, phóng sự trên báo chí, truyền hình về các tấm gương cán bộ dám chịu trách nhiệm, dám nhận lỗi, giữ lời hứa với dân. Sản xuất phim tài liệu, clip ngắn, infographics sinh động về giá trị của chữ Tín trong thực tiễn công tác lãnh đạo,

quản lý. Sử dụng mạng xã hội, nền tảng số để lan tỏa câu chuyện về cán bộ “nói là làm”, “làm đúng lời hứa” như những hình mẫu truyền cảm hứng.

- Tổ chức các phong trào thi đua gắn với tiêu chí giữ chữ Tín.

Triển khai các phong trào như: “Cán bộ làm việc bằng chữ Tín”, “Giữ lời hứa với Nhân dân”, “Mỗi cán bộ một việc làm giữ Tín trong năm”. Đưa tiêu chí giữ chữ Tín vào bình xét thi đua, khen thưởng hằng năm, biểu dương những cá nhân có hành động cụ thể, thiết thực được dân tin nhiệm. Thiết lập các bộ chỉ số đánh giá uy tín cán bộ dựa trên phản hồi của người dân và mức độ thực hiện cam kết công vụ.

- Ứng dụng công nghệ số để đánh giá và giáo dục về chữ Tín cho đội ngũ cán bộ

Xây dựng các hệ thống đánh giá cán bộ trên cơ sở thực hiện lời hứa công vụ, tiến độ công việc, phản hồi từ người dân, đồng nghiệp. Phát triển ứng dụng học tập, tương tác online về đạo đức công vụ, tình huống giữ chữ Tín, ứng xử trước áp lực lợi ích nhóm. Tổ chức các buổi huấn luyện trực tuyến về kỹ năng giữ chữ Tín, giải quyết xung đột giữa cam kết cá nhân và yêu cầu tổ chức.

- Phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu và cấp ủy các cấp

Cán bộ lãnh đạo phải là người đi đầu trong giữ chữ Tín, tuyệt đối tránh tình trạng “nói hay làm dở” hoặc né tránh cam kết. Tổ chức công khai hóa cam kết của cán bộ chủ chốt trước dân, giám sát tiến độ thực hiện và kết quả cụ thể. Tăng cường đối thoại giữa người đứng đầu với Nhân dân, tiếp nhận ý kiến phản hồi về mức độ thực hiện lời hứa, chính sách công.

Ba là đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền giáo dục về thực hiện chữ Tín của đội ngũ cán bộ. Tiếp tục đổi mới phương thức nội dung tuyên truyền thông qua các chuyên trang, chuyên mục, thông tin điện tử, báo giấy, tạp chí của các học viện, trường đại học, bộ, ban ngành, đoàn thể, cung cấp kịp thời những nội dung về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước trong việc tuyên truyền giáo dục chữ Tín cho cán bộ và kết quả thực hiện lời hứa của các tổ chức cá nhân đối với nhân dân, củng cố niềm tin của nhân dân vào hệ thống chính trị trong công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực nhằm khẳng định và lan tỏa quyết tâm của Đảng, Nhà nước đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, giữ chữ Tín, nói đi đôi với làm, làm trước nói sau hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao. Tiếp tục xử lý nghiêm khắc những cán bộ không có liêm sỉ, bội tín, thất hứa trước nhân dân, tạo ra sự đồng thuận cao nhất trong Đảng quyết tâm thực hiện lời hứa của mình với nhân dân. Kiên quyết xử lý triệt để những cán bộ không giữ chữ Tín, tham nhũng, tiêu cực, mất uy tín, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng cầm quyền.

Bốn là tuyên truyền, giáo dục xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ, gắn trách nhiệm của cán bộ với việc thực hiện lời hứa của mình trước nhiệm vụ được giao. Quán triệt các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến vấn đề giữ chữ Tín, thực hiện lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ khi đảm nhận trọng trách mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó. Giáo dục việc xây dựng chữ Tín, giữ chữ Tín nhằm nâng cao ý thức tự giác thực hiện đầy đủ trách nhiệm của người cán bộ không ngừng tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, giáo dục đội ngũ cán bộ chủ chốt gương mẫu trong thực hiện chữ Tín, thực hiện quy tắc ứng xử trong hoạt động công vụ cũng như trong cuộc sống sinh hoạt hằng ngày. Để thực hiện chữ Tín, biến lời hứa, lời cam kết, lời thề, lời tuyên thệ trở thành hiện thực thì bản thân mỗi cán bộ phải tận tâm, tận lực với công việc, có trách nhiệm với lời nói của mình trước nhân dân, dù có khó khăn mấy cũng cố gắng tìm ra cách thức hiện thực để không thất hứa trước nhân dân. Xây dựng chữ Tín chính là xây dựng niềm tin vào sự thành công, xây dựng sự tín nhiệm của nhân dân vào đội ngũ cán bộ, cũng như niềm tin đối với Đảng, Nhà nước.

Với cán bộ giữ vai trò người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị thì cần hiểu sâu sắc việc xây dựng chữ Tín như xây dựng giá trị cốt lõi của chính mình. Bên cạnh việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ thì Đảng, Nhà nước cần tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện chữ Tín của đội ngũ cán bộ, cụ thể hóa bằng việc quyết tâm phòng, chống việc thất tín của cán bộ đối với nhân dân cũng như phòng, chống suy thoái đạo đức, lối sống, kịp thời phát hiện những biểu hiện thất tín trước nhân dân và có biện pháp xử lý đối với những tập thể, cá nhân thất tín làm sai pháp luật, vụ lợi bất chính.

Có thể khẳng định công tác tuyên truyền, giáo dục chữ Tín cho đội ngũ cán bộ trong bối cảnh hiện nay có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm tăng cường uy tín, bản lĩnh chính trị, lý tưởng, đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ. Bởi vậy, tuyên truyền, giáo dục chữ Tín không chỉ là một giải pháp “chìa khóa” để củng cố niềm tin của nhân dân đối với hệ thống chính trị mà còn nâng cao hiệu quả phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực, đồng thời góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, làm việc có hiệu quả, thực hiện đúng tiến độ những công việc mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó, từ đó đóng góp hiệu quả vào quá trình phát triển kinh tế, ổn định an ninh, chính trị và công tác phòng chống tham nhũng, tiêu cực, ngăn chặn đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

Năm là lồng ghép giáo dục chữ Tín vào chương trình học tập nghị quyết, học tập tư tưởng Hồ Chí Minh. Đưa những câu nói, câu chuyện, những mẫu chuyện tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về giữ lời hứa, về đạo đức cách mạng vào chương trình học, tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề như “Giữ chữ Tín như Bác Hồ”, “Một lần bất tín, vạn sự bất tin”... Khuyến khích cán bộ viết nhật ký làm theo Bác trong đó có nội dung về việc giữ lời hứa, hoàn thành trách nhiệm, nhận lỗi khi vi phạm chữ Tín.

Lồng ghép giáo dục chữ Tín vào chương trình học tập nghị quyết và học tập tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ là yêu cầu lý luận mà còn là đòi hỏi thực tiễn trong xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ mới. Việc này góp phần nâng cao chất lượng học tập nghị quyết, làm cho học tập tư tưởng Hồ Chí Minh trở nên cụ thể, thiết thực, hướng tới rèn luyện đạo đức công vụ một cách bền vững. Khi mỗi cán bộ giữ được chữ Tín, Đảng ta sẽ càng vững mạnh, lòng dân càng thêm gắn bó và con đường phát triển đất nước sẽ thêm phần bền vững và rộng mở

Sáu là đưa việc giáo dục chữ Tín thành một chuyên đề riêng trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ do Ban Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị Quốc gia, Trường Chính trị tỉnh, thành... cần tích hợp nội dung chữ Tín như một chuyên đề độc lập hoặc lồng ghép vào các bài giảng về đạo đức công vụ, trách nhiệm nêu gương, cải cách hành chính.

Tổ chức các buổi thảo luận tình huống đạo đức, trong đó cán bộ được đặt trong tình huống phải giữ hoặc đánh mất chữ Tín, từ đó rèn luyện kỹ năng ứng xử và khả năng chịu trách nhiệm.

Tổ chức đối thoại giữa cán bộ với nhân dân để thực hành giữ chữ Tín trong giao tiếp, giải quyết công việc, coi đây là hình thức giáo dục trực quan và thực tiễn nhất.

Mỗi đợt học tập nghị quyết cần dành thời gian để phân tích chữ Tín dưới góc độ chính trị và đạo đức, giúp người học hiểu rõ: giữ chữ Tín không phải việc “tự giác cá nhân” mà là yêu cầu của tổ chức là điều kiện để giữ vị trí lãnh đạo, quản lý.

Yêu cầu cán bộ cam kết giữ lời hứa sau mỗi đợt học tập nghị quyết, đồng thời tổ chức giám sát việc thực hiện cam kết, đánh giá bằng kết quả cụ thể, có công khai cho tổ chức và nhân dân.

4.2.1.2. Đưa việc xây dựng chữ Tín trong đạo đức trở thành tiêu chí hàng đầu đối với việc tuyển dụng, bổ nhiệm đối với cán bộ đặc biệt là cán bộ giữ vai trò lãnh đạo, quản lý

Thứ nhất khi xây dựng, quy hoạch cán bộ cần đặc biệt quan tâm đến những

cán bộ thực hành chữ Tín, quy hoạch họ vào cương vị chủ chốt. Trong công tác xây dựng, quy hoạch cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, việc lựa chọn đúng người, đặt đúng vị trí là yếu tố mang tính quyết định đối với sự phát triển bền vững của tổ chức, của Đảng và đất nước. Một trong những tiêu chí cần được ưu tiên hàng đầu chính là phẩm chất chữ Tín biểu hiện cụ thể của đạo đức cách mạng, của sự cam kết với nhân dân, với tổ chức và với chính lời nói, hành động của bản thân. Khi được giao nhiệm vụ, cán bộ biết giữ chữ Tín họ là những người sẵn sàng hy sinh để hoàn thành nhiệm vụ, họ coi trọng chữ Tín như coi trọng sinh mạng của chính mình. Quy hoạch, sử dụng cán bộ giữ chữ Tín là sử dụng những người đáng tin tưởng nhất, chỉ có tin tưởng mới giao việc, những cán bộ để mất niềm tin, uy tín thấp thì không được giao nhiệm vụ quan trọng. Trong quá trình thực thi công vụ cán bộ luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Đây là những cán bộ tận tâm, tận lực với công việc, họ luôn được Đảng, Nhà nước và nhân dân tin tưởng. Giao trách nhiệm lãnh đạo cho những cán bộ hoàn toàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính là đã lựa chọn đúng người. Đây chính là sức mạnh nội sinh sâu sắc để cán bộ rèn luyện chữ Tín của mình thật sự có được uy tín, tín nhiệm và niềm tin bền chặt của nhân dân. Khi có được niềm tin của nhân dân sẽ được nhân dân tín nhiệm và cán bộ đó sẽ được Đảng, Nhà nước giao những cương vị chủ chốt.

Trong điều kiện hiện nay, khi yêu cầu về trách nhiệm giải trình, tính công khai, minh bạch và niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước ngày càng cao thì cán bộ giữ chữ Tín chính là những người thể hiện rõ nhất phẩm chất “nói đi đôi với làm”, thực hiện cam kết với nhân dân và tổ chức, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Vì vậy trong công tác quy hoạch cán bộ, cần xác lập “chữ Tín” như một tiêu chuẩn định lượng, song song với trình độ, chuyên môn, kinh nghiệm.

Thứ hai khi tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng cán bộ phải căn cứ vào thực hiện chữ Tín hay nói cách khác là căn cứ vào việc hoàn thành lời hứa trước nhiệm vụ được giao để “chọn mặt, gửi vàng”. Cán bộ là thành viên của Đảng, Nhà nước là cầu nối giữa nhân dân với Đảng, Nhà nước, cán bộ trong sáng thực hiện tốt chữ Tín nghĩa là Đảng, Nhà nước thực hiện chữ Tín với nhân dân. Do vậy, khi tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ thì phải căn cứ vào thực hiện chữ Tín, cán bộ thất tín thì nhất định không được tuyển chọn, bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo, quản lý. Khi tham mưu, đề xuất xây dựng cán bộ vào cương vị chủ chốt ngoài việc xem xét kỹ lưỡng về tư tưởng, chính trị, trình độ thì phải đặc biệt quan tâm đến đạo đức và việc thực hiện chữ Tín với nhân dân, bởi đây là tiêu chí quan trọng hàng đầu đối với cán bộ lãnh

đạo, quản lý. Chữ Tín là một trong những bộ phận quan trọng cấu thành đạo đức liêm chính, những người thật sự có được uy tín là người luôn giữ chữ Tín được nhân dân tin yêu và tín nhiệm cao. Người cán bộ được nhân dân tin yêu là người nói đi đôi với làm, bản thân họ luôn là người dẫn thân gương mẫu đi đầu trong lĩnh vực được đảm nhiệm, họ xem việc giữ chữ Tín như sinh mệnh của mình, lời hứa của họ với nhân dân vừa là nghĩa vụ, trách nhiệm, uy tín chính trị của chính bản thân mình, họ luôn trăn trở về những lời hứa chưa thực hiện. Những cán bộ biết giữ chữ Tín thì cho dù có hy sinh gian khổ họ vẫn giữ lời hứa đến cùng, họ bất chấp mọi khó khăn quyết tâm đến cùng để thực hiện lời hứa. Khi cán bộ đứng trong hàng ngũ của Đảng hứa tuyệt đối trung thành với lý tưởng của Đảng, thực hiện mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, chống mọi biểu hiện tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” đặt lợi ích của Tổ quốc của nhân dân lên trên hết, trước hết và họ quyết tâm thực hiện lời hứa đó. Người cán bộ giữ chữ Tín là những người “chính tâm tu thân”, những người cán bộ này thì họ mới có thể “trị quốc bình thiên hạ” được. Trong công tác cán bộ lựa chọn những người biết thực hành chữ Tín chính là vấn đề cốt lõi để nâng cao uy tín của Đảng, Nhà nước trước nhân dân. Đề xuất cán bộ biết giữ chữ Tín chính là gửi trọn niềm tin của Đảng, Nhà nước đối với nhân dân. Bởi lựa chọn những người giữ chữ Tín là biện pháp chống tham nhũng và các biểu hiện tiêu cực khác một cách tốt nhất, bởi cán bộ giữ chữ Tín tất giữ được liêm chính, họ sẽ không tham ô, tham nhũng, họ là người biết xấu hổ khi thất hứa, họ luôn trung thành với mục tiêu, lý tưởng của Đảng và nguyện vọng của quần chúng nhân dân. Giao trọng trách cho những người giữ chữ Tín thể hiện sự “chọn mặt, gửi vàng” của Đảng và Nhà nước giao việc, giao trách nhiệm cho những người đáng tin cậy thì Đảng mới triển khai các chủ trương, đường lối của mình đến nhân dân một cách hiệu quả nhất.

Để lựa chọn đúng cán bộ thực hành chữ Tín, cần xây dựng một hệ thống đánh giá uy tín thông qua: Tham khảo kết quả lấy phiếu tín nhiệm của cấp ủy, nhân dân. Xem xét lịch sử công tác, quá trình thực hiện các cam kết, kế hoạch và nhiệm vụ được giao. Căn cứ vào mức độ giữ lời hứa, trung thực với tổ chức, minh bạch với nhân dân trong hành động cụ thể. Đánh giá hiệu quả công việc gắn với sự tín nhiệm thực tế chứ không chỉ dựa trên thành tích hình thức. Trong bố trí nhân sự cho các cương vị lãnh đạo chủ chốt “người đứng đầu” có ảnh hưởng lớn đến chính sách, đến tổ chức bộ máy và niềm tin của nhân dân, cần ưu tiên tuyệt đối cho những người có uy tín cao, có thực tiễn chứng minh họ giữ vững cam kết, nói ít làm nhiều, trọng

hiệu quả thay vì khẩu hiệu. Đây không chỉ là cách chọn người tài mà là cách bảo vệ uy tín của Đảng, của tổ chức, bảo vệ tính chính danh của quyền lực chính trị.

Không nên chỉ quy hoạch cán bộ dựa trên hồ sơ, thành tích, lý lịch hay sự giới thiệu chủ quan. Cần tổ chức các diễn đàn nhân dân góp ý, các khảo sát tín nhiệm định kỳ và theo dõi thực tiễn thực thi công vụ trong các tình huống cụ thể để chọn đúng người. Những cán bộ càng bị thử thách nhiều mà càng được dân tín nhiệm thì càng xứng đáng được đưa vào quy hoạch chiến lược.

Trong giai đoạn Đảng ta đẩy mạnh xây dựng và chỉnh đốn Đảng, phòng chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống thì việc đề cao chữ Tín của cán bộ trở thành yêu cầu tất yếu. Quy hoạch cán bộ gắn với thực hành chữ Tín không chỉ là cách chọn đúng người cho tổ chức mà còn là giải pháp giữ vững niềm tin của nhân dân, đảm bảo sự trường tồn của Đảng cầm quyền.

Thứ ba, đối với cán bộ không giữ chữ Tín ngoài xây dựng văn hóa từ chức cần phải có biện pháp cứng rắn để đưa họ ra khỏi hệ thống chính trị. Bên cạnh việc ưu tiên cán bộ giữ chữ Tín, cần có cơ chế loại bỏ khỏi quy hoạch, khỏi vị trí chủ chốt những cán bộ đã mất uy tín, vi phạm cam kết, thiếu trách nhiệm hoặc bị nhân dân phản ánh mất niềm tin. Việc xử lý nghiêm minh các trường hợp như vậy sẽ tạo niềm tin, đồng thời khích lệ những cán bộ thực hành tốt chữ Tín tiếp tục nỗ lực.

Tích cực tuyên truyền sâu rộng về văn hóa từ chức dành cho những cán bộ không giữ được chữ Tín để mất uy tín làm ảnh hưởng đến vai trò lãnh đạo của Đảng đồng thời định hướng dư luận xã hội không nên nặng nề về việc từ chức. Phân tích cho cán bộ lãnh đạo, quản lý hiểu về việc từ chức khi không thực hiện lời hứa là việc làm hết sức bình thường. Khuyến khích cán bộ uy tín giảm sút từ chức một cách tự nguyện, tự giác khi không còn được tin tưởng đối với vị trí công tác của bản thân, không thực hiện được những lời hứa, lời cam kết trước Đảng, Nhà nước và Nhân dân.

Kiên quyết không để những cán bộ mất uy tín, không giữ chữ Tín vào hệ thống chính trị. Muốn phòng ngừa tận gốc những cán bộ không giữ chữ Tín, để mất uy tín vào vị trí lãnh đạo các cấp của Đảng cần phải thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về công tác cán bộ. Trước tiên mỗi cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu các cấp phải thực hiện quy chế dân chủ, công khai, khách quan, minh bạch trong lĩnh vực chuẩn bị nhân sự ngay từ khâu quy hoạch cán bộ cần phải chặt chẽ, chu đáo, chính xác, sàng lọc không để lọt những cán bộ không thực hành chữ Tín vào cấp ủy khóa mới. Khâu đánh giá cán bộ phải chặt chẽ, thực chất, dân chủ, công tâm,

không vì động cơ “tối”, thiếu trong sáng mà lựa chọn những cán bộ theo kiểu “yêu nên tốt, ghét nên xấu” đồng thời phải hết sức tỉnh táo đối với những đối tượng “lăng xê cán bộ” lợi dụng một số nhà báo thiếu đạo đức “đánh bóng tên tuổi” tìm mọi cách “vòng vèo” để quy hoạch với động cơ háo danh, vụ lợi.

Ban hành quy định riêng về việc “mất uy tín” là căn cứ để miễn nhiệm, cách chức cán bộ, kể cả khi chưa có vi phạm pháp luật nghiêm trọng. Bổ sung nội dung đánh giá uy tín vào các quy trình kiểm điểm, đánh giá cán bộ thường xuyên và định kỳ. Tổ chức lấy phiếu tín nhiệm định kỳ đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, công khai kết quả rộng rãi để nhân dân và tổ chức Đảng giám sát, không dấu diếm những cán bộ mất uy tín, khi kỷ luật cán bộ ở tất cả các cấp cần phải viết rõ tên, tuổi, không viết theo kiểu đồng chí “x, y, z...” để nhân dân nghi ngờ, hiểu lầm những đồng chí tốt.

Xây dựng hệ thống tiếp nhận phản ánh, khiếu nại, tố cáo cán bộ từ nhân dân qua các nền tảng số, đường dây nóng, email công khai. Bảo vệ người phản ánh, khuyến khích người dân, báo chí giám sát cán bộ, tạo sức ép xã hội đối với những cán bộ có biểu hiện tiêu cực, tham nhũng, xa dân, mất uy tín.

Loại bỏ cán bộ không giữ chữ Tín ra khỏi hệ thống chính trị là yêu cầu không thể trì hoãn để bảo vệ uy tín và sự trường tồn của Đảng cầm quyền, xây dựng nền hành chính phục vụ nhân dân và củng cố niềm tin xã hội. Đây là nhiệm vụ vừa cấp bách vừa lâu dài, cần sự kiên quyết từ Đảng, Nhà nước, sự đồng thuận của xã hội và sự tham gia giám sát của toàn dân. Chỉ khi đội ngũ cán bộ thực sự “vừa hồng, vừa chuyên”, có đạo đức, biết giữ chữ Tín thì đất nước mới phát triển bền vững, xã hội mới công bằng, văn minh.

4.2.1.3. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chữ Tín trong đạo đức cán bộ.

Kiểm tra, giám sát đối với việc giữ lời hứa trong phiếu kiểm điểm cán bộ hằng năm. Trong phiếu kiểm điểm cuối năm hầu hết cán bộ đều hứa thực hiện nghiêm các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

Thứ nhất, kiểm tra giám sát việc thực hiện chữ Tín theo các văn bản của Đảng. Để tránh cho cán bộ không vi phạm, giữ chữ Tín của mình đối với Đảng, Nhà nước, nhân dân thì các cơ quan chức năng phải thường xuyên kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Việc kiểm tra, giám sát của Đảng nhằm phát hiện những cán bộ, đảng viên thực hiện đúng lời hứa để kịp thời nêu gương những cán bộ thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, thực hiện đạo đức “Nói đi đôi với

làm”, làm đúng chức trách, nhiệm vụ của mình, đồng thời sớm phát hiện những biểu hiện sai lệch trong cách nói, cách làm khi thực thi công vụ, trong các quan hệ xã hội của cán bộ, đảng viên. Căn cứ vào kết quả kiểm tra để làm cơ sở phân loại cán bộ, đảng viên cuối năm, qua đó thực hiện chính sách cán bộ theo quy định của Đảng.

Các cơ quan thanh tra, kiểm tra cần lồng ghép nội dung kiểm tra việc thực hiện cam kết công vụ, đạo đức công vụ, chữ Tín trong lời nói và hành động. Mỗi cán bộ, đặc biệt là lãnh đạo, phải có bản “cam kết giữ chữ Tín” khi nhận nhiệm vụ và đây là căn cứ để thanh tra, kiểm điểm khi có dấu hiệu vi phạm. Tạo cơ chế phản hồi công khai để người dân, cử tri, báo chí có thể đánh giá cán bộ trong việc “nói đi đôi với làm”, thực hiện đúng lời hứa. Triển khai các hình thức “giám sát xã hội” như hội nghị tiếp xúc cử tri, diễn đàn nhân dân, phiếu tín nhiệm, công cụ phản ánh trực tuyến...

Thứ hai, phát huy vai trò của Ủy ban Kiểm tra các cấp và vai trò “giám sát của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân đối với việc thực hiện chữ Tín của cán bộ trong việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống đặc biệt tinh thần gương mẫu của người đứng đầu, cán bộ chủ chốt trong việc thực thi các chủ trương, đường lối của Đảng.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng đối với việc ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện đánh mất chữ Tín, làm suy giảm uy tín của Đảng đối với nhân dân. Muốn vậy, Đảng phải không ngừng đổi mới nội dung, hình thức về công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng đối với những cán bộ suy thoái về đạo đức, lối sống, tham nhũng, tiêu cực. Đẩy mạnh dân chủ công khai đối với kết quả kiểm tra, giám sát và xử lý kỷ luật đối với cán bộ vi phạm trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng trong công tác kiểm tra, giám sát cán bộ đối với việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng và các nhiệm vụ được giao. Tiến hành kiểm tra, giám sát một cách thường xuyên, toàn diện, công khai, chặt chẽ, thận trọng đối với từng cán bộ, đặc biệt là cán bộ giữ vai trò lãnh đạo, quản lý trong việc thực hiện Điều lệ Đảng và những quy định của Đảng đối với cán bộ, đảng viên.

Tăng cường kiểm tra, giám sát đối với các tổ chức đảng, tổ chức cán bộ ở cơ sở, các cơ quan thuộc diện Trung ương quản lý không giữ chữ Tín, để mất uy tín với nhân dân, ảnh hưởng đến vai trò lãnh đạo của Đảng cầm quyền. Chú trọng kiểm tra, giám sát các tổ chức cơ sở đảng, đội ngũ cán bộ ở cơ sở và các cơ quan Trung

ương có biểu hiện tham nhũng, lãng phí, có nhiều đơn, thư tố cáo của nhân dân về tham nhũng, tiêu cực. Kiên quyết xử lý kỷ luật đối với các tổ chức cơ sở Đảng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và có hành vi tham nhũng tập thể.

Phối hợp đồng bộ, chặt chẽ giữa công tác kiểm tra, giám sát của Đảng với hoạt động thanh tra, điều tra, kiểm toán của nhà nước và hoạt động giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội cùng với nhân dân trong việc thực hiện chữ Tín của đội ngũ cán bộ đối với công tác đấu tranh, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và những biểu hiện thất tín với nhân dân. Thực hiện có hiệu quả quy chế phối hợp giữa các cơ quan của Đảng, Nhà nước, chủ động phối hợp với nhân dân trao đổi, cung cấp thông tin có liên quan đến việc thực hiện chữ Tín của đội ngũ cán bộ, đồng thời xem xét các hình thức xử lý kỷ luật đối với những cán bộ thất tín với nhân dân có biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống, tham nhũng, tiêu cực làm mất niềm tin của nhân dân.

Thường xuyên củng cố, kiện toàn tổ chức, nâng cao chất lượng cho đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát làm cho đội ngũ này thực sự trong sáng, là “cán cân công lý”, liêm chính, công tâm, thiết diện vô, giữ chữ Tín với Đảng, Nhà nước và Nhân dân.

Ủy ban kiểm tra các cấp chủ động phối hợp với các cơ quan liên quan để tổ chức bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ cán bộ thanh tra, kiểm tra về nghiệp vụ chuyên môn, phương pháp thanh tra, kiểm tra, nhằm làm rõ những sai phạm của một bộ phận cán bộ thực hiện không đúng các quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước để trực lợi bất chính đồng thời tăng cường việc học tập, nâng cao đạo đức nghề nghiệp, trình độ lý luận chính trị có bản lĩnh chính trị vững vàng, không giao động trước những lợi ích phi pháp, qua đó đấu tranh có hiệu quả trong công tác phòng, chống những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” ngay trong nội bộ của ngành.

Kiểm tra, giám sát cán bộ trong việc thực hiện lời hứa với Nhân dân. Trước khi đảm nhiệm nhiệm vụ cán bộ hứa với nhân dân điều gì phải thực hiện cho đúng, nói phải đi đôi với làm, làm được mới nói được, hứa là làm không được sai lời hứa với nhân dân. Nếu cán bộ nào thường xuyên làm sai lời hứa, thất hứa, hứa suông trước nhân dân thì kiên quyết không sử dụng vào cương vị lãnh đạo, quản lý.

Mỗi cơ quan, tổ chức nên có hệ thống theo dõi các kết quả công việc, mức độ hoàn thành lời hứa và phản hồi của đối tượng phục vụ. Cần tích hợp dữ liệu từ các nguồn thanh tra, kiểm tra, giám sát của Đảng, chính quyền và nhân dân để đánh giá toàn diện cán bộ

Gắn kết quả thanh tra, giám sát với công tác đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Kết quả kiểm tra, giám sát về chữ Tín phải là một yếu tố bắt buộc khi đánh giá năng lực, đề bạt, bổ nhiệm hay luân chuyển cán bộ.

Các cơ quan dân cử cần đổi mới hoạt động chất vấn, lấy phiếu tín nhiệm theo hướng phản ánh đúng uy tín thực chất, không hình thức. Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể phải tích cực giám sát việc thực hiện lời hứa của cán bộ với cộng đồng dân cư, đặc biệt ở cơ sở.

Xây dựng các cổng thông tin điện tử công bố công khai kế hoạch, lời hứa của cán bộ để người dân theo dõi và góp ý. Sử dụng trí tuệ nhân tạo để phân tích phản ánh của người dân trên mạng xã hội về mức độ tin tưởng với cán bộ.

4.2.1.4. Tăng cường công tác kỷ luật trong Đảng, xử lý pháp luật đối với những cán bộ thất tín đồng thời xây dựng cơ chế khen thưởng đối với những cán bộ giữ chữ Tín

Thứ nhất, cần bổ sung quy định về nghĩa vụ giữ cam kết, giữ chữ Tín trong quá trình thực thi công vụ, đặc biệt là với các nội dung cam kết công khai trước nhân dân, trước tổ chức Đảng. Xác định rõ các hành vi vi phạm chữ Tín (như cam kết rồi không thực hiện, hứa sai sự thật, bịa đặt thông tin để tranh thủ uy tín chính trị...). Thiết lập cơ chế xử lý kỷ luật hành chính hoặc trách nhiệm pháp lý đối với hành vi vi phạm cam kết, sai hứa có hệ thống, ảnh hưởng đến tổ chức, nhân dân.

Thứ hai, tham mưu về tiếp tục nâng cao hơn nữa trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng trong công tác kỷ luật đảng đối với cán bộ không giữ chữ Tín vi phạm Điều lệ Đảng và các nguyên tắc của Đảng về phòng chống tham nhũng tiêu cực. Kỷ luật Đảng đối với một bộ phận cán bộ sai phạm phải minh bạch, rõ ràng, chặt chẽ, nghiêm minh là điều kiện quan trọng để Đảng thật sự là một khối đoàn kết, thống nhất, trong sạch, vững mạnh trên tất cả các mặt chính trị, tư tưởng và tổ chức, bảo đảm cho các chủ trương, đường lối của Đảng được thực thi một cách nghiêm minh.

Thứ ba, kỷ luật nghiêm trong Đảng đối với những cán bộ sai phạm phải làm nghiêm từ trên xuống dưới trên tinh thần “không có ngoại lệ”, “không có vùng cấm”. Khi kỷ luật Đảng không chỉ kỷ luật những người không giữ chữ Tín, vi phạm trực tiếp các quy định của Đảng mà còn phải kỷ luật với những người bao che, nâng đỡ theo kiểu “nợ nhau một ân tình”. Kỷ luật của Đảng phải thực sự nghiêm minh, nếu kỷ luật một cách qua loa mà bỏ sót những cán bộ lẽ ra phải bị kỷ luật, nhưng lại được khen thưởng thì đây là điều xấu hổ. Kỷ luật mà lỏng lẻo thì những phần tử thoái hóa, biến chất, tham nhũng, tiêu cực sẽ là những thành phần phá Đảng, phá chế độ. Kỷ luật của Đảng phải thống nhất, xuất phát từ “trái tim của những người

Cộng sản” và sự tự giác của mỗi cán bộ Đảng viên. Đối với những người giữ vai trò là cán bộ chủ chốt thì trách nhiệm càng lớn, càng phải gương mẫu, nếu mắc sai phạm thì phải tự giác từ chức và nhận hình thức kỷ luật trước nhân dân, cán bộ càng ở cương vị cao thì càng phải nhận hình thức kỷ luật nghiêm khắc, không ai được phép châm chước, bao che cho những cán bộ sai phạm. Bất luận trong trường hợp nào, cán bộ, Đảng viên nào cũng đều bình đẳng trước kỷ luật của Đảng và bình đẳng trước pháp luật. Mọi cán bộ, Đảng viên dù ở cương vị nào, cấp nào đã sai phạm thì phải chịu hình thức kỷ luật của Đảng, sai phạm nặng thì bị xử lý trước pháp luật. Tuân thủ kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước chính là giữ chữ Tín với nhân dân, lấy lại niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước. Kiên quyết không để cán bộ, Đảng viên nào đứng ngoài sự quản lý của tổ chức Đảng và pháp luật của Nhà nước. Mọi hành động vi phạm kỷ luật của Đảng đều phải bị xử lý nghiêm minh. Có như vậy Đảng mới được nhân dân tin yêu, vai trò của Đảng cầm quyền mới được giữ vững.

Thứ tư Đảng, Nhà nước cần xây dựng cơ chế, chính sách động viên, khuyến khích, khen thưởng đối với những cán bộ mạnh dạn đưa ra những lời hứa, thực hiện đúng lời cam kết trước Nhân dân, kịp thời triển khai có hiệu quả các giải pháp, biện pháp cụ thể nhằm hiện thực những lời hứa, lời cam kết đó thành hiện thực. Nâng cao hiệu quả mối quan hệ giữa các cấp, các ngành, các địa phương, hỗ trợ cán bộ trong quá trình thực hiện những lời hứa trước nhân dân để cán bộ đó hoàn thành nhiệm vụ. Đồng thời, cần có những biện pháp xử lý những cán bộ không thực hiện được những lời hứa, trước Nhân dân.

Thứ năm Liên kết giữa thất tín và vi phạm pháp luật hiện hành để áp dụng chế tài. Nhiều trường hợp cán bộ thất tín không chỉ dừng lại ở việc “nói mà không làm”, mà còn ẩn chứa các hành vi vi phạm pháp luật nghiêm trọng như: Thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng (theo Điều 360 Bộ luật Hình sự), Lợi dụng chức vụ quyền hạn để hứa hẹn, cam kết nhằm trục lợi, có thể cấu thành tội lừa đảo chiếm đoạt tài sản, lạm dụng chức vụ quyền hạn.

Tăng cường thanh tra, điều tra làm rõ các cam kết bất thành, cam kết mập mờ có dấu hiệu lợi ích cá nhân. Khởi tố hình sự khi có căn cứ vi phạm pháp luật hình sự, không né tránh, bao che vì danh dự cá nhân hay tổ chức.

Thứ sáu Gắn kết quả xử lý thất tín với công tác đánh giá, kỷ luật và bổ nhiệm cán bộ. Mỗi cán bộ khi được bổ nhiệm phải có bản cam kết thực hiện nhiệm vụ cụ thể, được lưu trữ và theo dõi công khai. Hàng năm tổ chức đánh giá mức độ hoàn

thành cam kết, nếu không thực hiện thì phải bị trừ điểm thi đua, cảnh cáo, điều chuyển hoặc miễn nhiệm. Những cán bộ từng bị nhân dân, cơ quan giám sát phản ánh về việc thất tín nhiều lần cần được đưa vào diện giám sát đặc biệt hoặc loại khỏi quy hoạch.

Cần bổ sung quy định về nghĩa vụ công khai các cam kết, lời hứa, kế hoạch hành động của cán bộ, đặc biệt là lãnh đạo cấp cao. Thiết lập các hệ thống phản ánh công khai qua Cổng thông tin điện tử, ứng dụng công dân, hội nghị đối thoại để người dân phản ánh việc cán bộ nói sai, làm không đúng.

Xây dựng đội ngũ cán bộ có uy tín, giữ lời hứa, thực sự “gần dân, vì dân” không thể chỉ dựa vào giáo dục đạo đức, mà cần phải có cơ chế pháp lý nghiêm minh để bảo đảm rằng mọi lời nói đều có trách nhiệm pháp lý, mọi hành vi thất tín đều bị truy cứu, xử lý. Điều đó không chỉ củng cố kỷ cương trong Đảng và hệ thống chính trị mà còn là cách duy nhất để phục hồi và giữ vững niềm tin của nhân dân vào đội ngũ cán bộ, vào Đảng và Nhà nước.

4.2.2. Nhóm giải pháp dành cho nhân dân trong việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Trong bối cảnh đất nước đang trong tiến trình đổi mới và hội nhập sâu rộng quốc tế, việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ không chỉ là trách nhiệm của Đảng và Nhà nước mà còn là sứ mệnh chính trị - xã hội quan trọng của toàn thể nhân dân. Để nhân dân thực sự trở thành lực lượng chủ chốt tham gia chủ động, tích cực và hiệu quả vào quá trình này, cần triển khai một nhóm giải pháp đồng bộ, thiết thực, tạo cơ sở pháp lý, chính trị và xã hội cho nhân dân thực hiện quyền giám sát, phản biện và góp ý đối với cán bộ, từ đó góp phần xây dựng và củng cố chữ Tín của đội ngũ cán bộ với dân.

Thứ nhất, cần phát huy tối đa quyền làm chủ của nhân dân thông qua việc cụ thể hóa và thực thi nghiêm túc các cơ chế, chính sách liên quan đến dân chủ ở cơ sở. Việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở phải đảm bảo công khai, minh bạch các hoạt động quản lý, lãnh đạo, điều hành của cán bộ từ cấp xã đến cấp trung ương, giúp nhân dân có điều kiện và cơ sở để giám sát đội ngũ cán bộ một cách thực chất. Đồng thời, khuyến khích người dân tham gia trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức đại diện để góp ý, đánh giá cán bộ, nhất là đối với các nội dung cam kết, lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ, chương trình hành động của cán bộ khi nhận nhiệm vụ, chức vụ được giao. Việc nhân dân có quyền đánh giá cán bộ thông qua hòm thư góp ý, hộp dân, các kênh thông tin qua các phương tiện thông tin đại chúng, lấy phiếu tín

nhệm từ nhân dân,... sẽ tạo ra áp lực tích cực buộc cán bộ phải giữ vững chữ Tín, làm đúng lời hứa của mình với nhân dân.

Thứ hai, cần tăng cường hoạt động tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức của nhân dân về vai trò, ý nghĩa của việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ. Các cấp, các ngành cần làm cho người dân hiểu rõ rằng, chữ Tín của cán bộ là một trong những nền tảng quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước và niềm tin của nhân dân vào Đảng, từ đó khơi dậy tinh thần trách nhiệm công dân trong giám sát, phản biện và tham gia xây dựng chính quyền. Các cơ quan truyền thông, tổ chức chính trị - xã hội, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cần phối hợp đẩy mạnh việc phổ biến pháp luật, tuyên truyền những mô hình hay, cá nhân tích cực trong việc góp phần xây dựng chữ Tín cho cán bộ, để lan tỏa và nhân rộng trong cộng đồng.

Thứ ba, cần xây dựng các thiết chế bảo đảm quyền giám sát và phản biện xã hội của nhân dân được thực hiện đầy đủ, không hình thức, không bị chi phối bởi quyền lực hành chính hay lợi ích nhóm. Các tổ chức như Mặt trận Tổ quốc, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh, Đoàn Thanh niên... cần phát huy tốt hơn nữa vai trò là cầu nối giữa nhân dân và chính quyền, trở thành kênh tiếp nhận, tổng hợp và chuyển tải các ý kiến, bức xúc, phản ánh của nhân dân đến cơ quan của Đảng, Nhà nước. Đồng thời, Nhà nước cần hoàn thiện cơ chế nhằm bảo vệ người dân phản ánh những hiện tượng tiêu cực, tố cáo cán bộ sai phạm, để người dân yên tâm thực hiện quyền giám sát mà không lo bị trả thù hay trù dập.

Thứ tư, nhân dân cần phát huy tinh thần chủ động và nâng cao năng lực tự thân trong quá trình tham gia xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ. Nhân dân không chỉ là đối tượng thụ hưởng chính sách mà còn là chủ thể sáng tạo, đề xuất và đóng góp ý kiến xây dựng chính sách. Vì vậy, mỗi người dân cần được trang bị kiến thức về pháp luật, hiểu biết sâu rộng về quy trình hành chính, cơ cấu tổ chức bộ máy chính quyền để có thể tham gia đóng góp ý kiến một cách đúng đắn, có cơ sở, minh chứng thuyết phục. Việc hình thành các nhóm công dân tích cực, dẫn đầu nhân dân, tổ chức cộng đồng có hiểu biết và trách nhiệm xã hội cao sẽ tạo thành mạng lưới giám sát rộng khắp, hiệu quả, đóng vai trò cảnh báo và hỗ trợ cán bộ điều chỉnh hành vi, giữ vững chữ Tín với dân.

Thứ năm, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và các nền tảng số vào hoạt động phản ánh, đánh giá, giám sát cán bộ. Việc xây dựng các hệ thống tiếp nhận thông tin góp ý của nhân dân một cách nhanh chóng, tiện lợi, bảo mật sẽ giúp

nâng cao chất lượng, độ tin cậy và tính khách quan của các phản hồi từ cơ sở. Bên cạnh đó, các cơ quan chức năng cần định kỳ công bố công khai kết quả xử lý các phản ánh, kiến nghị của người dân đối với cán bộ, tạo niềm tin và sự hứng khởi để người dân tiếp tục tham gia. Mặt khác, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 cần có cơ chế số hóa các dữ liệu những cam kết, lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ và kế hoạch hành động của cán bộ và so sánh với kết quả cán bộ thực hiện sẽ giúp nhân dân giám sát một cách khoa học hơn, khách quan hơn, tránh tình trạng cảm tính, suy diễn, nói theo.

Thứ sáu, các cấp, các ngành cần tăng cường sự phối hợp giữa nhân dân và các tổ chức có chức năng kiểm tra, thanh tra, điều tra đối với cán bộ. Khi có dấu hiệu cán bộ không giữ chữ Tín, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ hoặc làm trái lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ, người dân cần mạnh dạn phản ánh thông qua các kênh chính thức, hoặc trực tiếp đến các cơ quan có thẩm quyền để xử lý kịp thời. Sự phối hợp này không chỉ giúp phát hiện và xử lý cán bộ sai phạm mà còn là cơ hội để kịp thời giáo dục, uốn nắn, hỗ trợ cán bộ khắc phục hạn chế, củng cố lại uy tín trước nhân dân. Đồng thời, việc nhân dân tham gia giám sát cũng giúp các cơ quan của Đảng, Nhà nước giảm thiểu nguy cơ hình thức hóa, bao che trong công tác kiểm tra nội bộ.

Để xây dựng chữ Tín nâng cao đạo đức cho đội ngũ cán bộ ở Việt Nam hiện nay, không thể thiếu vai trò của nhân dân. Tuy nhiên, để nhân dân thực sự đồng thuận, phát huy hiệu quả vai trò làm chủ của mình, cần phải hoàn thiện thể chế, nâng cao nhận thức, đến xây dựng các cơ chế bảo vệ quyền giám sát và phát huy vai trò phản biện của quần chúng nhân dân. Khi nhân dân được làm chủ một cách thực chất, có điều kiện và công cụ để tham gia vào quá trình xây dựng và đánh giá cán bộ, thì chắc chắn chữ Tín của đội ngũ cán bộ sẽ ngày càng được củng cố vững chắc, góp phần tạo dựng niềm tin xã hội, tăng cường sự gắn bó máu thịt giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc hiện nay.

4.2.3. Nhóm giải pháp dành cho các tổ chức chính trị - xã hội trong việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ.

Để xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, ngoài vai trò định hướng của Đảng và trách nhiệm quản lý của Nhà nước, thì các tổ chức chính trị - xã hội giữ vai trò trung gian thiết yếu, vừa là cầu nối giữa nhân dân với bộ máy nhà nước, vừa là lực lượng tham gia trực tiếp vào việc giáo dục, giám sát, phản biện, góp phần hình thành và củng cố chữ Tín trong từng cán bộ. Do đó, việc đề ra và

thực thi nhóm giải pháp dành cho các tổ chức chính trị - xã hội trong việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ hiện nay là hết sức cấp thiết và có ý nghĩa chiến lược.

Thứ nhất, nâng cao nhận thức chính trị, bản lĩnh và năng lực của các tổ chức chính trị - xã hội trong thực hiện sứ mệnh xây dựng đạo đức, trong đó có chữ Tín cho đội ngũ cán bộ. Trên thực tế, không ít tổ chức chính trị - xã hội vẫn hoạt động khá mờ nhạt, chưa xác định rõ vai trò của mình trong việc giáo dục và giám sát cán bộ. Vì vậy, mỗi tổ chức cần xác lập rõ vai trò chính trị của mình đối với xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ, coi việc tham gia xây dựng, phản biện, theo dõi và đánh giá chữ Tín của cán bộ là một nhiệm vụ quan trọng, không thể khoán trắng cho các cơ quan quản lý nhà nước hay Đảng bộ các cấp. Các tổ chức như Mặt trận Tổ quốc, Hội Cựu chiến binh, Hội Nông dân, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Công đoàn... cần đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương thức hoạt động theo hướng thiết thực, hiệu quả, gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị tại địa phương, cơ sở, ngành nghề của mình.

Thứ hai, cần phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong công tác giáo dục đạo đức cách mạng, đạo đức công vụ, chú trọng giáo dục về lòng trung thực, tinh thần trách nhiệm, sự mẫu mực và chữ Tín của cán bộ. Các tổ chức cần xây dựng chương trình tuyên truyền thường xuyên, tổ chức các đợt sinh hoạt chuyên đề, hội thảo, diễn đàn, tọa đàm với chủ đề đạo đức công vụ, trách nhiệm nêu gương, và đặc biệt là giữ đúng lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ với nhân dân - những biểu hiện cụ thể của chữ Tín. Đoàn Thanh niên có thể tổ chức các chương trình “Cán bộ trẻ giữ lời hứa với dân”, Hội Phụ nữ xây dựng phong trào “Cán bộ gương mẫu, nói đi đôi với làm”, Công đoàn có thể vận động cán bộ trong cơ quan thực hiện chuẩn mực đạo đức công vụ gắn với cam kết đạo đức nghề nghiệp. Những hoạt động này không chỉ nâng cao nhận thức và tạo áp lực điều chỉnh hành vi cho cán bộ, mà còn lan tỏa những tấm gương điển hình, từng bước tạo nên môi trường đạo đức công sở lành mạnh, có sức tự giáo dục và điều chỉnh.

Thứ ba, các tổ chức chính trị - xã hội cần tích cực tham gia vào công tác giám sát, phản biện xã hội đối với đội ngũ cán bộ, nhất là đối với việc thực hiện lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ, sự cam kết của cán bộ trước nhân dân. Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các nghị quyết và chỉ thị của Đảng đã quy định rõ quyền và trách nhiệm của các tổ chức chính trị - xã hội trong việc giám sát và phản biện xã hội. Do đó, cần hoàn thiện hệ thống quy định pháp luật nhằm tạo hành lang pháp lý đầy đủ để các tổ chức này thực hiện quyền giám sát một cách độc lập, khách quan. Đồng thời, cần tổ chức các lớp

tập huấn về kỹ năng giám sát, phản biện cho cán bộ ở các tổ chức chính trị – xã hội; xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chữ Tín của cán bộ để làm cơ sở theo dõi, đánh giá định kỳ. Mặt khác, việc phối hợp giữa các tổ chức chính trị – xã hội với cơ quan kiểm tra, thanh tra của Đảng và Nhà nước cũng cần được thúc đẩy để nâng cao tính hiệu quả, kịp thời phát hiện và xử lý cán bộ vi phạm đạo đức, mất chữ Tín trước nhân dân.

Thứ tư, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tập hợp và phản ánh ý kiến, kiến nghị của nhân dân về phẩm chất, năng lực, chữ Tín trong đạo đức của cán bộ. Các tổ chức này vốn có thế mạnh trong việc gần dân, hiểu dân, được nhân dân tin tưởng, nên có thể trở thành kênh trung gian hiệu quả trong việc tiếp nhận và chuyển tải thông tin từ cơ sở lên cấp có thẩm quyền. Trong nhiều trường hợp, nhân dân không dám hoặc không biết cách phản ánh về cán bộ vi phạm, thì vai trò hỗ trợ, bảo vệ, định hướng của các tổ chức chính trị - xã hội là vô cùng cần thiết. Các tổ chức này có thể thành lập tổ phản biện cộng đồng, nhóm giám sát nhân dân, tổ tư vấn đạo đức công vụ, nhằm hỗ trợ nhân dân đưa ra những kiến nghị xác đáng, đúng pháp luật, góp phần điều chỉnh hành vi của cán bộ, nhất là trong việc thực hiện lời hứa, giữ chữ Tín. Đồng thời, tổ chức các cuộc khảo sát dư luận, lấy ý kiến nhân dân định kỳ về chất lượng phục vụ, mức độ tin tưởng đối với cán bộ cũng là giải pháp hữu hiệu giúp đo lường “chỉ số tín nhiệm” và điều chỉnh kịp thời.

Thứ năm, cần tăng cường liên kết, phối hợp giữa các tổ chức chính trị – xã hội trong việc xây dựng môi trường đạo đức lành mạnh và đề cao xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Các tổ chức này tuy có chức năng, nhiệm vụ riêng nhưng đều hướng đến mục tiêu chung là phát huy vai trò của quần chúng nhân dân trong xây dựng Đảng và chính quyền. Do đó, cần có sự phân công, phối hợp rõ ràng trong việc triển khai các phong trào thi đua, hoạt động giáo dục đạo đức, đánh giá cán bộ, để tránh chồng chéo, hình thức. Chẳng hạn, Mặt trận Tổ quốc có thể đóng vai trò điều phối, còn các hội, đoàn thể tham gia theo chuyên môn, lĩnh vực. Việc liên kết này không chỉ tạo sức mạnh tổng hợp mà còn giúp lan tỏa các giá trị đạo đức tốt đẹp trong toàn hệ thống chính trị, hình thành nền văn hóa công vụ lấy chữ Tín làm gốc rễ.

Thứ sáu, các tổ chức chính trị - xã hội cần đóng vai trò trung gian trong việc xây dựng cơ chế kiểm định xã hội đối với xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Theo đó, đội ngũ cán bộ sau mỗi nhiệm kỳ, đợt công tác, hay sau khi thực hiện cam kết trước dân cần được đánh giá thông qua sự thẩm định của các tổ chức quần chúng, nơi trực tiếp tiếp xúc, quan sát quá trình thực hiện nhiệm vụ của cán bộ. Sự

kiểm định này không chỉ dựa trên kết quả công việc mà còn dựa trên sự trung thực, nhất quán giữa lời hứa và hành động, tức là mức độ giữ chữ Tín với nhân dân. Kết quả đánh giá cần được báo cáo công khai, bởi kết quả này tác động đến việc khen thưởng, quy hoạch, đề bạt, kỷ luật của cán bộ, nhằm bảo đảm sự công bằng và khuyến khích tinh thần tự giác của cán bộ trong việc giữ gìn uy tín cá nhân, uy tín tổ chức.

Thứ bảy, cần xây dựng đội ngũ cán bộ của chính các tổ chức chính trị - xã hội có đủ phẩm chất, năng lực, bản lĩnh và uy tín để làm gương trong việc giữ chữ Tín. Không thể nói đến vai trò giáo dục và giám sát chữ Tín nếu bản thân cán bộ đoàn thể còn hình thức, thiếu trách nhiệm, nói không đi đôi với làm. Do vậy, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đoàn thể phải đặt trọng tâm vào việc lựa chọn những người gương mẫu, được nhân dân tin yêu, có năng lực hoạt động xã hội, có khả năng vận động, thuyết phục, và đặc biệt là có tinh thần trách nhiệm, giữ lời hứa. Cán bộ của các tổ chức chính trị - xã hội phải thực sự là những người “nói ít, làm nhiều”, “dám nghĩ, dám làm”, “dám chịu trách nhiệm”, qua đó tạo được uy tín trong quần chúng và có ảnh hưởng tích cực đến việc hình thành chữ Tín trong cán bộ các cấp, các ngành.

Từ phân tích trên có thể thấy, trong sự nghiệp xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, việc xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ mang tính sống còn, và các tổ chức chính trị - xã hội giữ vai trò không thể thay thế trong quá trình này. Với chức năng giáo dục, giám sát, phản biện và kết nối nhân dân với Đảng, các tổ chức cần được trao quyền nhiều hơn, hoạt động thực chất hơn và có cơ chế phối hợp hiệu quả hơn. Việc triển khai đồng bộ nhóm giải pháp nêu trên sẽ tạo điều kiện để các tổ chức chính trị - xã hội phát huy tối đa vai trò trong việc vun đắp, củng cố và lan tỏa chữ Tín – nền tảng đạo đức và chính trị không thể thiếu của một nền hành chính công hiện đại, minh bạch, phục vụ nhân dân. Trong bối cảnh hội nhập toàn diện, giữ vững chữ Tín không chỉ là giữ gìn đạo đức cán bộ, mà còn là bảo vệ uy tín của Đảng, tăng cường niềm tin của nhân dân và tạo nền móng vững chắc cho sự phát triển bền vững của đất nước

4.2.4. Nhóm giải pháp dành cho mỗi cán bộ, Đảng viên trong việc tu dưỡng, rèn luyện, thực hiện chữ Tín của mình với Đảng, Nhà nước và Nhân dân

Chữ Tín là một trong những phẩm chất cốt lõi trong đạo đức của người cán bộ, những người giữ trọng trách làm gương, lãnh đạo, phục vụ nhân dân và hiện thực hóa đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trong đời sống thực

tiền. Trong bối cảnh hiện nay, khi niềm tin của nhân dân với đội ngũ cán bộ có lúc, có nơi còn bị thách thức bởi hiện tượng suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, nói không đi đôi với làm, thì việc mỗi cán bộ, đảng viên tự tu dưỡng, rèn luyện, thực hiện chữ Tín không chỉ là yêu cầu đạo đức, mà còn là nghĩa vụ chính trị và trách nhiệm công dân. Để làm được điều đó thì mỗi cán bộ, đảng viên không ngừng nâng cao ý thức, điều chỉnh hành vi của mình, xây dựng được uy tín cá nhân bền vững trong lòng dân.

Thứ nhất, nâng cao nhận thức chính trị - tư tưởng về vai trò, ý nghĩa của chữ Tín trong đạo đức cán bộ và đời sống xã hội. Đối với người cán bộ, chữ Tín gắn liền với lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ, lời cam kết trước Đảng, Nhà nước và nhân dân. Việc thất tín, bội tín nói mà không làm, hứa rồi để đấy không chỉ làm tổn hại uy tín cá nhân mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến niềm tin vào tổ chức Đảng, làm suy giảm năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng trong mắt nhân dân. Do vậy, mỗi cán bộ, đảng viên cần nhận thức sâu sắc rằng: giữ chữ Tín là giữ gìn danh dự, là thước đo phẩm chất, là một phần cấu thành đạo đức cách mạng. “Cán bộ, đảng viên, trước hết là người lãnh đạo phải biết trọng liêm sỉ, giữ danh dự, biết xấu hổ khi bản thân và người thân có hành vi tham nhũng, tiêu cực... Tránh tình trạng: “Chân mình còn lấm bê bê/Lại cầm bó đuốc đi rê chân người”; “Thượng bất chính, hạ tắc loạn!”; “Cấp trên ở chẳng chính ngôi/Cho nên ở dưới chúng tôi hỗn hào [93. Tr.136]. Việc nâng cao nhận thức cần được thực hiện thường xuyên thông qua học tập lý luận chính trị, quán triệt nghị quyết của Đảng, nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh, đặc biệt là các nội dung về đạo đức, phong cách và trách nhiệm nêu gương.

Thứ hai, xây dựng kế hoạch tu dưỡng đạo đức cá nhân, lấy chữ Tín làm trung tâm trong hành động. Mỗi cán bộ, đảng viên cần có bản cam kết tu dưỡng, rèn luyện đạo đức lối sống hàng năm, trong đó xác định rõ việc giữ chữ Tín là một nội dung trọng tâm. Việc này không nên làm hình thức, mà phải trở thành thói quen tự kiểm điểm, tự soi chiếu, tự điều chỉnh hành vi. Người cán bộ cần biết giữ lời hứa với nhân dân, thực hiện những điều mình đã nói, không né tránh trách nhiệm, không hứa suông. Cần chủ động lượng sức mình trước khi hứa, đã hứa thì phải làm, nếu vì lý do khách quan không thực hiện được thì phải báo cáo, xin lỗi, giải thích rõ ràng và có phương án xử lý phù hợp. Đặc biệt, trong các cương vị lãnh đạo, quản lý, cán bộ càng cần nêu cao tinh thần trách nhiệm, nói đi đôi với làm, lấy hiệu quả công việc và sự hài lòng của nhân dân làm thước đo cho uy tín cá nhân.

Thứ ba, thực hành tự phê bình và phê bình nghiêm túc, trung thực, công khai gắn với việc thực hiện chữ Tín. Sinh hoạt chi bộ, họp cơ quan định kỳ là cơ hội để mỗi cán bộ, đảng viên nhìn lại quá trình công tác của mình, trong đó có việc giữ lời hứa; lời thề; lời tuyên thệ; lời cam kết với tổ chức và nhân dân. Cần tổ chức đánh giá, góp ý một cách trung thực, không né tránh, không che giấu khuyết điểm, từ đó phát hiện những biểu hiện mất uy tín như nói không đúng sự thật, không hoàn thành nhiệm vụ, đùn đẩy trách nhiệm, lạm dụng quyền lực. Việc tự phê bình cần gắn với việc xác định biện pháp khắc phục, sửa sai, không dừng lại ở nhận lỗi. Các cấp ủy, tổ chức đảng cần khuyến khích cán bộ, đảng viên tự giác công khai kết quả thực hiện lời hứa trước tập thể và nhân dân để tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm giải trình. Khi văn hóa tự phê bình gắn với giữ chữ Tín được khơi dậy và duy trì, môi trường làm việc sẽ lành mạnh hơn, cán bộ sẽ tự điều chỉnh hành vi một cách có trách nhiệm hơn.

Thứ tư, tích cực học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về chữ Tín và trách nhiệm trước dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh là tấm gương sáng ngời về thực hành chữ Tín, nói là làm, luôn đặt lợi ích của nhân dân lên trên hết. Người từng căn dặn: Một đảng viên tốt...đã nói với dân thì phải giữ lời. Việc học tập Bác không thể chỉ dừng ở khẩu hiệu, mà phải được thể hiện qua hành động cụ thể, nhất là với cán bộ ở cơ sở, nơi tiếp xúc gần nhất với đời sống dân sinh. Cần cụ thể hóa các nội dung học tập và làm theo Bác bằng việc xây dựng tiêu chí về giữ chữ Tín trong công việc, công vụ; có cơ chế ghi nhận, đánh giá và biểu dương kịp thời những cán bộ gương mẫu, giữ vững uy tín trong công tác và đời sống. Việc học tập theo Bác phải trở thành nhu cầu tự thân của mỗi cán bộ, chứ không phải là hoạt động mang tính hình thức hay đối phó.

Thứ năm, chủ động tiếp xúc, đối thoại và lắng nghe ý kiến nhân dân như một kênh kiểm định chữ Tín của bản thân. Chữ Tín không phải do bản thân cán bộ tự đánh giá, mà được kiểm nghiệm và khẳng định qua thái độ, sự tín nhiệm của nhân dân. Không ai có thể sáng suốt bằng nhân dân, nhân dân là người rất tinh tường trong việc đánh giá cán bộ, cán bộ nào giữ được chữ Tín nhân dân ghi nhận. Vì vậy, mỗi cán bộ, đảng viên cần tích cực tiếp xúc, đối thoại với nhân dân để lắng nghe tâm tư, nguyện vọng, phản ánh, góp ý về quá trình công tác, đặc biệt là việc thực hiện lời hứa, lời cam kết. Qua đối thoại, cán bộ không chỉ nắm bắt được thực tiễn mà còn tạo cơ hội để sửa sai, điều chỉnh phương pháp làm việc, kịp thời củng cố niềm tin nơi dân. Cần tránh tâm lý ngại nghe ý kiến trái chiều, sợ bị phê bình, coi

phản ánh của dân là tiêu cực. Ngược lại, phải xem đó là kênh kiểm định chân thực và hữu ích để nâng cao năng lực, phẩm chất và hoàn thiện chính mình. Khi người dân được lắng nghe, tôn trọng, thì uy tín của cán bộ sẽ được củng cố một cách bền vững và thực chất.

Thứ sáu, tăng cường tinh thần nêu gương, đề cao trách nhiệm cá nhân trong công vụ, lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ làm minh chứng cho chữ Tín. Một trong những biểu hiện rõ ràng nhất của chữ Tín chính là việc cán bộ hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách hiệu quả, chất lượng và đúng thời hạn. Mỗi cán bộ, đảng viên cần xác định rõ trách nhiệm cá nhân trong công việc, không đùn đẩy, không dựa dẫm tập thể để thoái thác trách nhiệm khi xảy ra sai sót. Đặc biệt, trong bối cảnh cải cách hành chính, cán bộ cần gương mẫu trong thực hiện văn hóa công vụ: làm việc đúng giờ, đúng quy định, thân thiện, tận tụy với dân. Đối với cán bộ lãnh đạo, việc giữ chữ Tín còn thể hiện ở việc dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, không né tránh, không “nói một đằng, làm một nẻo”. Chỉ khi cán bộ đi đầu trong thực hiện nhiệm vụ, nêu gương trong giữ chữ Tín thì mới có thể tạo hiệu ứng lan tỏa trong tập thể và tạo được niềm tin thực sự nơi nhân dân.

Thứ bảy, chủ động phòng ngừa và kiên quyết chống lại các biểu hiện mất uy tín, suy thoái đạo đức công vụ. Chữ Tín sẽ bị tổn hại nghiêm trọng khi cán bộ có những biểu hiện như tham nhũng, lợi dụng chức quyền, vi phạm đạo đức lối sống, phát ngôn không nhất quán, “dối trên, lừa dưới”, hứa rồi không thực hiện, vô cảm với nhân dân. Do đó, mỗi cán bộ, đảng viên cần tự xây dựng “hàng rào đạo đức” để ngăn không cho bản thân sa ngã trước cám dỗ vật chất, không mưu cầu lợi ích riêng mà xem nhẹ niềm tin của nhân dân. Khi phát hiện đồng chí, đồng nghiệp có dấu hiệu mất chữ Tín, cần dũng cảm góp ý, đấu tranh nội bộ để ngăn chặn, chấn chỉnh kịp thời. Đồng thời, chủ động học hỏi, tiếp thu kinh nghiệm từ những cán bộ có uy tín cao, có phẩm chất đạo đức trong sáng để soi rọi, điều chỉnh hành vi của mình.

Thứ tám, chủ động công khai minh bạch trong công tác, tạo điều kiện để tổ chức, nhân dân giám sát việc giữ chữ Tín. Công khai minh bạch là phương thức hữu hiệu để kiểm soát quyền lực, đồng thời là môi trường thuận lợi để cán bộ rèn luyện chữ Tín. Cán bộ, đảng viên cần công khai chương trình công tác, cam kết hành động, tiến độ thực hiện nhiệm vụ để tổ chức và nhân dân tiện theo dõi, giám sát. Khi bị góp ý hoặc bị phê bình về việc chưa giữ đúng lời hứa, cần nghiêm túc tiếp thu, nhận lỗi và sửa sai, không bao biện, đổ lỗi. Việc công khai kết quả thực hiện nhiệm vụ không chỉ tạo áp lực tích cực để giữ chữ Tín, mà còn thể hiện sự tôn trọng

tổ chức và nhân dân, từ đó nâng cao uy tín cá nhân và củng cố hình ảnh người cán bộ “vì dân, gần dân”.

Thứ chín, thực hành chữ Tín là làm cán bộ phải trung thành với lý tưởng của Đảng cầm quyền. Mỗi cán bộ khi đứng vào tổ chức của Đảng thể tuyệt đối trung thành với lý tưởng của Đảng, tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân. Đây là niềm vinh dự lớn lao cũng như trách nhiệm của người cán bộ, công chức khi được đứng vào hàng ngũ của Đảng Cộng sản Việt Nam. Đối với lời tuyên thệ trước cờ Đảng, dù có phải hy sinh, gian khổ cũng phải thực hiện lời hứa của mình, lời hứa trước tổ chức và nhân dân là không ngừng nâng cao ý thức tự giác rèn luyện, tự chỉ trích mình, soi lại mình, tự sửa mình, chống mọi biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, bảo vệ uy tín, danh dự của Đảng, xây dựng Đảng, chính trị ngày càng trong sạch, vững mạnh. Trong điều kiện Đảng ta là Đảng duy nhất cầm quyền thì uy tín của mỗi cán bộ, đảng viên chính là một phần tạo nên uy tín của Đảng. ““Còn Đảng thì còn mình”; “Danh dự là điều thiêng liêng, cao quý nhất””[22. Tr.49]. Chữ Tín không chỉ gắn với lời nói và hành động mà còn là cam kết chính trị, là sự thể hiện lòng trung thành với lý tưởng của Đảng. Cán bộ biết giữ chữ Tín là hiểu rõ vai trò, trách nhiệm, danh dự của mình gắn liền với vận mệnh của Đảng và niềm tin vào chế độ.

Xây dựng và thực hành chữ Tín là một quá trình rèn luyện liên tục, đòi hỏi sự tự giác, kiên trì và bản lĩnh chính trị cao của mỗi cán bộ, đảng viên. Trong bối cảnh đất nước đang đẩy mạnh cải cách toàn diện, giữ vững niềm tin của nhân dân là nhiệm vụ hàng đầu, và chữ Tín chính là điểm tựa then chốt để củng cố mối quan hệ máu thịt giữa Đảng với dân. Việc triển khai nhóm giải pháp từ nâng cao nhận thức, hành động cụ thể, rèn luyện phẩm chất đạo đức đến minh bạch trong công tác sẽ giúp mỗi cán bộ thực sự trở thành người đầy tớ trung thành, có uy tín với nhân dân, có trách nhiệm với Đảng, xứng đáng với sứ mệnh được giao phó. Chữ Tín không chỉ là yêu cầu đạo đức, mà còn là nền tảng chính trị để xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh và đất nước phát triển bền vững.

4.2.5. Nhóm giải pháp dành cho nội dung xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

Thứ nhất, tăng cường xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ, giữ vững niềm tin của Đảng, Nhà nước. Cần đặt việc giáo dục, bồi dưỡng lý luận chính trị và đạo đức cách mạng lên hàng đầu, coi đây là bước đi cơ bản để xây dựng chữ Tín. Các cơ quan đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần đưa nội dung rèn luyện chữ Tín, yêu cầu tất

cả cán bộ công chức, viên chức phải thực hiện nói đi đôi với làm, giữ lời hứa với nhân dân. Tăng cường học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh để cán bộ dễ dàng tự soi, tự sửa, tự rèn luyện, từ đó hình thành thói quen giữ chữ Tín trong công vụ và cuộc sống hằng ngày. Phải phát huy vai trò tự giáo dục và tự tu dưỡng của mỗi cán bộ. Chữ Tín không chỉ được vun đắp từ môi trường tập thể, mà còn từ ý thức trách nhiệm, lòng tự trọng và tinh thần cầu thị của từng cá nhân. Cần hoàn thiện nội dung về cơ chế kiểm tra, giám sát và đánh giá chữ Tín một cách khoa học và minh bạch. Công tác kiểm tra, giám sát không chỉ dừng lại ở việc phát hiện sai phạm, mà quan trọng hơn là khuyến khích cán bộ giữ chữ Tín thông qua việc ghi nhận những tập thể, cá nhân làm tốt, đồng thời xử lý nghiêm minh những trường hợp thất hứa, làm trái cam kết, gây mất niềm tin trong nhân dân; cần phát huy mạnh mẽ vai trò của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong giám sát cán bộ. Sự phản biện, góp ý của nhân dân chính là thước đo chân thực nhất về chữ Tín của cán bộ đối với Đảng và Nhà nước. Phải coi trọng việc nêu gương của người đứng đầu. Người lãnh đạo có uy tín, gương mẫu trong giữ chữ Tín sẽ có sức lan tỏa mạnh mẽ, tạo động lực để cấp dưới noi theo. Cần xây dựng cơ chế khen thưởng, kỷ luật công minh, trong đó coi việc giữ chữ Tín là một tiêu chí quan trọng để xem xét, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Những cá nhân giữ vững chữ Tín, hoàn thành lời hứa với nhân dân, làm việc công tâm, trách nhiệm phải được ghi nhận, tôn vinh, tạo động lực cho những người khác noi gương. Ngược lại, những trường hợp vi phạm chữ Tín, làm mất uy tín của tổ chức và Đảng, cho dù họ là ai, ở cương vị nào cũng cần bị xử lý nghiêm khắc.

Thứ hai, giải pháp tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ thành tín với nhân dân. Tất cả cán bộ công chức, viên chức phải đặt chữ Tín với nhân dân làm chuẩn mực đạo đức cốt lõi trong thực thi công vụ, coi việc giữ lời hứa với dân, giải quyết công việc của dân đúng hạn, minh bạch và công bằng là thước đo để đánh giá năng lực, uy tín của cán bộ. Điều này đòi hỏi các cơ quan hành chính từ Trung ương đến địa phương phải xây dựng quy trình làm việc rõ ràng, rút ngắn thủ tục, giảm thiểu tình trạng chậm trễ, né tránh trách nhiệm, bởi bất kỳ sự trì hoãn hay hứa suông nào cũng sẽ làm suy giảm niềm tin của nhân dân. Cần gắn cải cách hành chính với ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số, xây dựng nền hành chính hiện đại, công khai và minh bạch. Việc triển khai các dịch vụ công trực tuyến, cổng thông tin một cửa, hệ thống dữ liệu dùng chung không chỉ giúp người dân dễ dàng tiếp cận và giám sát mà còn là cơ sở để kiểm chứng tính thành tín của cán bộ thông qua kết quả xử lý công việc.

Phải tập trung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng chuyên nghiệp, có tư duy đổi mới và kỹ năng làm việc trong môi trường số. Ngoài kiến thức chuyên môn, cán bộ cần được rèn luyện đạo đức công vụ, kỹ năng giao tiếp và văn hóa ứng xử trên nền tảng tôn trọng, giữ chữ Tín với nhân dân. Mỗi cán bộ cần nhận thức rằng, sự thành tín không chỉ thể hiện ở việc thực hiện đúng cam kết hành chính mà còn ở thái độ phục vụ tận tình, lắng nghe và đồng hành cùng người dân trong giải quyết khó khăn, vướng mắc. Cần phát huy cơ chế giám sát và phản biện xã hội, trong đó người dân giữ vai trò trung tâm. Các kênh tiếp nhận phản ánh, kiến nghị trực tuyến, đường dây nóng, ứng dụng di động phải được vận hành minh bạch, hiệu quả, tạo điều kiện để nhân dân trực tiếp đánh giá mức độ hài lòng, mức độ thành tín của cán bộ, công chức. Có thể khẳng định, trong bối cảnh cải cách hành chính và chuyển đổi số, việc xây dựng đội ngũ cán bộ thành tín với nhân dân không chỉ là yêu cầu đạo đức mà còn là nội dung chiến lược để củng cố niềm tin xã hội, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, qua đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước.

4.2.6. Giải pháp dành cho phương thức xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ

Thứ nhất, tất cả cán bộ công chức, viên chức trong hệ thống chính trị không ngừng tìm ra phương thức tự rèn luyện đạo đức, giữ chữ Tín, nói đi đôi với làm trong mọi mối quan hệ xã hội. Trong công việc hằng ngày, mỗi cán bộ phải thực hiện đúng cam kết, tránh hứa suông hoặc né tránh trách nhiệm. Trong các mối quan hệ xã hội, cần giữ sự nhất quán giữa lời nói và hành động, tôn trọng đồng nghiệp, lắng nghe nhân dân, làm đúng chức trách được giao. Thường xuyên tự kiểm điểm, tự soi xét bản thân, kết hợp với tự rèn luyện, tự học tập sẽ giúp cán bộ củng cố bản lĩnh, nâng cao phẩm chất, nuôi dưỡng lòng tự trọng và tinh thần trách nhiệm. Những vấn đề trên là một trong những phương thức tốt nhất để rèn luyện đội ngũ cán bộ.

Thứ hai, Đảng, Nhà nước và chính bản thân mỗi cán bộ phải không ngừng xây dựng phương thức làm tấm gương liêm chính, tận tụy với công việc, giữ trọn Chữ tín với nhân dân. Đảng và Nhà nước phải xây dựng phương thức hoàn thiện thể chế, làm cho mọi chủ trương, chính sách ban hành thiết thực, khả thi và gắn liền với việc bảo đảm quyền lợi chính đáng của nhân dân. Về phía mỗi cán bộ, cần tự giác rèn luyện, xây dựng phương thức cho bản thân trong việc tự luyện đạo đức liêm chính, tận tụy với công việc, hết lòng phụng sự nhân dân, chân thật với nhân dân trong mọi lĩnh vực. Khi cán bộ xây dựng thành công phương thức tự rèn luyện đạo đức, giữ

chữ Tín thì niềm tin, sự ủng hộ và đồng lòng của nhân dân sẽ ngày càng được củng cố, tạo động lực to lớn để đất nước phát triển bền vững.

Thứ ba, các cấp, các ngành, các lĩnh vực trong hệ thống chính trị cần hoàn thiện phương thức kiểm tra, giám sát đối với xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Cần nghiên cứu, tìm ra phương thức tối ưu để xây dựng bộ tiêu chí cụ thể để đánh giá chữ Tín của cán bộ trong từng nhiệm vụ, từng vị trí công tác, gắn chặt với kết quả thực hiện cam kết, lời hứa và mức độ hài lòng của nhân dân. Tăng cường cơ chế phối hợp giám sát giữa tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể và nhân dân, bảo đảm việc đánh giá khách quan, đa chiều đối với đội ngũ cán bộ. Cần áp dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong kiểm tra, giám sát, công khai kết quả thực hiện nhiệm vụ, qua đó tạo điều kiện cho nhân dân theo dõi và đánh giá cán bộ. Khi phương thức kiểm tra, giám sát được hoàn thiện, chữ Tín của cán bộ sẽ ngày càng được củng cố, góp phần xây dựng đội ngũ thật sự liêm chính, tận tụy, xứng đáng với sự tin cậy của Đảng và niềm tin của nhân dân.

Tiểu kết chương 4

Từ phân tích thực trạng, nguyên nhân, những vấn đề đặt ra, đề tài đã đưa ra một số quan điểm và đề xuất một số giải pháp về chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay như sau:

Thứ nhất, hiện Đảng, Nhà nước đang tiến hành cải cách toàn diện hệ thống hành chính, việc tuyên truyền giáo dục đội ngũ cán bộ nâng cao đạo đức, trách nhiệm của mình xây dựng chữ Tín với nhân dân. Đây là vấn đề chung của cả hệ thống chính trị chứ không phải là vấn đề riêng của cấp, ngành nào. Do vậy, toàn thể hệ thống chính trị phải phát huy vai trò, trách nhiệm của mình trước nhân dân làm cho đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh, nói đi đôi với làm, giữ đúng lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ của mình trước nhân dân.

Thứ hai, chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ là vấn đề vô cùng quan trọng trong giai đoạn hiện nay. Bởi vì cán bộ là cầu nối giữa Đảng với nhân dân, nhân dân tin tưởng vào cán bộ nghĩa là tin tưởng vào sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng. Một khi cán bộ để mất chữ Tín thì nhân dân sẽ không còn tin vào vai trò lãnh đạo của Đảng cầm quyền, khi ấy sẽ mất chế độ. Do vậy xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ là vấn đề sống còn của hệ thống chính trị trong giai đoạn hiện nay.

Thứ ba, đề tài đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ.

Đối với Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội: tăng cường công tác tuyên truyền giáo dục xây dựng chữ Tín cho cán bộ, củng cố niềm tin của nhân dân vào hệ thống chính trị. Trong công tác quy hoạch, tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ phải đặc biệt chú trọng đến việc thực hành chữ Tín của cán bộ với nhân dân, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm những cán bộ không giữ chữ Tín có biểu hiện tham nhũng, tiêu cực, suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống.

Đối với nhân dân: việc xây dựng chữ Tín, nâng cao đạo đức cán bộ là việc làm của toàn dân. Đây không chỉ là quyền hạn mà còn là trách nhiệm làm trong sạch đội ngũ cán bộ để đội ngũ này phục vụ nhân dân tốt hơn.

Đối với mỗi cán bộ: để nâng cao đạo đức thì bản thân mỗi cán bộ phải không ngừng tự rèn luyện mình, tự xây dựng chữ Tín, thực hành chữ Tín của mình trong mọi mối quan hệ đặc biệt với nhân dân. Mỗi cán bộ phải nhận thức rằng “Một lần bất tín, vạn lần bất tin”, bất luận trong hoàn cảnh nào cũng phải thực hiện chữ Tín và giữ chữ Tín như giữ gìn sinh mệnh của chính mình.

KẾT LUẬN

Chữ tín - một giá trị đạo đức truyền thống sâu sắc của dân tộc Việt Nam, ngày nay đang trở thành một tiêu chuẩn quan trọng trong việc xây dựng đạo đức, đặc biệt là trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Trong bối cảnh toàn Đảng, toàn dân đang đẩy mạnh công cuộc xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị, việc đề cao và thực hành chữ tín không chỉ mang ý nghĩa đạo đức cá nhân, mà còn là biểu hiện sinh động của tinh thần trách nhiệm chính trị, trách nhiệm xã hội và cam kết công vụ đối với Tổ quốc và Nhân dân. Chữ tín chính là nền tảng tạo nên lòng tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, là điều kiện tiên quyết để xây dựng một đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, vững vàng trước thử thách và đủ năng lực thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển của đất nước.

Trước tiên, cần phải khẳng định lại vai trò và ý nghĩa đặc biệt của chữ tín trong đạo đức cán bộ. Chữ tín là cam kết, là sự nhất quán giữa lời nói và hành động, giữa chủ trương và thực thi, giữa những lời hứa với tổ chức và kết quả cụ thể trong thực tế. Đối với cán bộ, những người đại diện cho ý chí, quyền lực của Nhà nước và nhân dân, việc giữ chữ tín không chỉ là giữ gìn uy tín cá nhân, mà còn là thể hiện bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực quản lý. Chữ tín trong đạo đức cán bộ là sự tổng hòa của trách nhiệm, kỷ luật, tính tiên phong, tinh thần phục vụ và lòng trung thành với lợi ích chung. Khi cán bộ biết giữ chữ Tín, tôn trọng lời hứa, lời thề, lời tuyên thệ, lời cam kết, thì không nói một đằng làm một nẻo. Mỗi cán bộ cần hiểu sâu sắc giữ chữ Tín không chỉ tạo dựng được lòng tin trong nội bộ tổ chức, mà còn khơi dậy được niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng, hiệu lực điều hành của chính quyền.

Thực tiễn những năm qua cho thấy, trong đội ngũ cán bộ, đảng viên nước ta đã có rất nhiều tấm gương sáng về việc thực hành chữ Tín. Họ là những người luôn trung thực, dũng cảm nhận nhiệm vụ khó, luôn đặt lợi ích của nhân dân, của đất nước lên trên quyền lợi cá nhân. Những cam kết với dân, với Đảng được họ nỗ lực thực hiện bằng cả tâm huyết và trí tuệ, kể cả trong hoàn cảnh khó khăn. Chính những cán bộ như vậy đã góp phần quan trọng làm nên thành tựu phát triển của đất nước, củng cố lòng tin của nhân dân vào chế độ. Tuy nhiên, bên cạnh đó, vẫn còn không ít cán bộ chưa thực sự coi trọng chữ Tín. Một bộ phận cán bộ, đảng viên nói không đi đôi với làm, thất tín, bội tín, hứa suông, cam kết hình thức, thậm chí né tránh trách nhiệm khi xảy ra sai phạm. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, lợi ích

nhóm, thiếu minh bạch... diễn ra ở một số nơi là biểu hiện rõ rệt của việc coi nhẹ đạo đức, trong đó có chữ Tín.

Nguyên nhân của thực trạng này đến từ cả yếu tố khách quan và chủ quan. Về mặt chủ quan, một số cán bộ chưa có nhận thức đầy đủ về ý nghĩa và giá trị của chữ tín trong công vụ. Họ bị chi phối bởi tâm lý vụ lợi, thực dụng, chỉ lo giữ “ghế” mà không dám hành động vì dân. Một số người lợi dụng chức vụ để vun vén cá nhân, khiến lời hứa với dân trở nên vô nghĩa. Hệ thống giám sát, kiểm tra, đánh giá cán bộ nhiều khi còn lỏng lẻo, hình thức; cơ chế xử lý cán bộ vi phạm chữ tín chưa nghiêm, chưa có tác dụng răn đe đủ mạnh, cùng với sự chống phá của các thế lực thù địch. Bên cạnh đó, việc thi đua, đánh giá cán bộ nhiều khi còn thiên về chỉ tiêu định lượng, ít chú trọng đến các yếu tố đạo đức, tinh thần trách nhiệm và sự tin cậy từ quần chúng nhân dân. Cũng cần thẳng thắn thừa nhận rằng, văn hóa chính trị ở một số nơi vẫn còn tồn tại thói quen “dĩ hòa vi quý”, “làm quan cách mạng”, né tránh phê bình, dẫn đến sự dễ dãi trong việc buông lỏng tiêu chuẩn đạo đức, trong đó có chữ Tín.

Từ thực trạng và nguyên nhân đã phân tích, có thể rút ra một số định hướng để nâng cao vai trò của chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

Một là, cần tiếp tục đẩy mạnh giáo dục chính trị tư tưởng, đặc biệt là giáo dục đạo đức cách mạng và văn hóa công vụ cho cán bộ, đảng viên. Chữ tín cần được xác lập không chỉ như một giá trị đạo đức truyền thống, mà còn là một tiêu chuẩn hành vi bắt buộc trong thực hiện công vụ. Các cấp ủy, tổ chức Đảng cần đưa nội dung rèn luyện chữ tín thành tiêu chí cụ thể trong đánh giá cán bộ, coi trọng cả kết quả công việc và quá trình thực hiện.

Hai là, hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát và đánh giá cán bộ một cách minh bạch, khoa học và thực chất. Cần có những công cụ cụ thể để đo lường mức độ cam kết và khả năng thực hiện lời hứa của cán bộ; đồng thời tạo điều kiện để người dân và các tổ chức xã hội tham gia giám sát, phản biện. Việc đánh giá cán bộ không chỉ căn cứ vào thành tích báo cáo, mà còn phải dựa vào sự tín nhiệm thực sự từ nhân dân và đồng nghiệp.

Ba là, phát huy vai trò nêu gương của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Do đó, cán bộ lãnh đạo phải là người giữ chữ tín gương mẫu, biết “nói đi đôi với làm”, không hứa suông, không né tránh, không đùn đẩy. Khi người đứng đầu nghiêm túc giữ chữ Tín như giữ gìn sinh mệnh của chính mình, họ sẽ là tấm gương sáng lan tỏa trong cả tập thể.

Bốn là, thực hiện nghiêm các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về trách nhiệm nêu gương, về xử lý cán bộ vi phạm đạo đức, cam kết công vụ. Phải tạo ra một môi trường hành chính kỷ luật, kỷ cương, trong đó cán bộ nào không giữ chữ tín phải chịu hậu quả tương xứng, để người giữ chữ tín được bảo vệ, được tôn vinh. Không để tình trạng “đánh đồng”, “cào bằng” trong đánh giá cán bộ, vì như vậy sẽ làm mất động lực cống hiến của những người thật sự có tâm, có tầm.

Năm là, phát huy vai trò của nhân dân, các tổ chức chính trị xã hội, truyền thông và dư luận xã hội trong giám sát, cổ vũ và phản biện đạo đức cán bộ. Các cơ quan báo chí, truyền thông cần tích cực tuyên truyền những tấm gương cán bộ giữ chữ tín, thực hiện tốt cam kết với dân; đồng thời phản ánh kịp thời những hiện tượng hứa mà không làm, cam kết hình thức, né tránh trách nhiệm... để góp phần xây dựng văn hóa chính trị minh bạch, công khai, gắn kết với nhân dân.

Sáu là, mỗi cán bộ, đảng viên cần tự soi, tự sửa, tự rèn luyện bản thân trong quá trình thực hiện chức trách. Chữ tín không thể vay mượn, không thể ban phát, mà chỉ có thể được gây dựng bằng hành động, bằng việc giữ lời hứa dù trong hoàn cảnh thuận lợi hay khó khăn. Trong thời đại ngày nay – khi niềm tin xã hội trở thành nguồn lực phát triển bền vững – thì uy tín cá nhân của mỗi cán bộ chính là một phần cấu thành nên uy tín của cả hệ thống chính trị. Nếu một cán bộ mất chữ tín, người dân có thể mất lòng tin vào chính quyền. Nếu nhiều cán bộ cùng làm mất chữ tín, thì không chỉ cá nhân họ mà uy tín của Đảng, của Nhà nước cũng sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng.

Tóm lại, chữ Tín là một trong những tiêu chí đạo đức cốt lõi để xây dựng hình ảnh người cán bộ trong lòng nhân dân. Trong điều kiện phát triển mới của đất nước, việc giữ gìn và phát huy chữ tín cần trở thành một nhiệm vụ thường xuyên, liên tục, không chỉ ở phương diện đạo đức cá nhân, mà còn là yêu cầu mang tính chính trị, pháp lý và tổ chức. Một nền hành chính hiện đại, một hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh phải được xây dựng trên nền tảng của những cán bộ biết giữ chữ Tín, nói được, làm được, làm đến nơi đến chốn, vì sự phát triển của đất nước và hạnh phúc của nhân dân. Đây cũng chính là con đường vững chắc để xây dựng một Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân và vì dân.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ
LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI**

1. Trịnh Thị Hường (2024), “Xây dựng chữ Tín cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện nay”, Tạp chí Quản lý Nhà nước, ngày 12-10-2024.
2. Trịnh Thị Hường (2025), “Đạo đức về giữ chữ “Tín” với nhân dân của đội ngũ cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, Tạp chí Quản lý Nhà nước, ngày 29-4-2025.
3. Trịnh Thị Hường (2025), “Chữ Tín trong xây dựng Đảng hiện nay”, Tạp chí Quản lý Nhà nước, ngày 04-6-2025.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thế Anh, (2004) “Lỗi ra từ chữ Tín”, Tạp chí thương mại, số 3,4,5.
2. Đặng Thái Bình, Hoàng Thị Bích Toàn, Nguyễn Thị Hồng Hiền (2021) “Vận dụng phạm trù chữ Tín trong Nho giáo vào hoạt động sản xuất kinh doanh ở Việt Nam hiện nay. NXB Khoa học và kỹ thuật
3. Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ (2020) “Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” Nhà xuất bản chính trị quốc gia sự thật
4. Phan Văn Các “Đại học Tăng tử”. <http://echithai.com-daihoc.pdf>.
5. Minh Châu (2013) “Chữ Tín và sự minh bạch”. <https://vietnamnet.vn>.
6. Nguyễn Trọng Chuẩn, “Đôi điều suy nghĩ về giá trị và sự biến đổi của các giá trị khi nước ta chuyển sang kinh tế thị trường”, Tạp chí triết học, số 1-1995.
7. Sào Nam Phan Bội Châu (1998) “Khổng học đấng” NXB Văn hóa – Thông tin
8. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), toàn tập, t.1, NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội
9. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995). Toàn tập, tập 3. NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
10. C.Mác và Ph.Ăng-ghe-n (1994), Toàn tập, Tập 20, NXB Chính trị quốc gia Sự thật Hà Nội.
11. Đỗ Minh Cương, Phương Kỳ Sơn (1996), Vai trò con người trong quản lý doanh nghiệp, NXB CTQG, Hà Nội.
12. Mai Ngọc Cường (1996), Đạo đức kinh doanh, Lý thuyết và thực hành, NXB Thống kê, Hà Nội.
13. Nguyễn Du, Truyện Kiều, nxb. Đại Học và Trung Học Chuyên Nghiệp, Hà Nội, 1973.
14. Thành Duy (1996), Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức, NXB CTQG, Hà Nội
15. Khương Duy (2013) Chữ “Tín” và lòng dân? <https://vietnamnet.vn>.
16. Lê Văn Dũng (1999), Đạo đức kinh doanh trong nền kinh tế thị trường, Luận văn thạc sĩ Triết học.
17. Quý Dương: điểm danh các doanh nghiệp bị phạt 2015 Báo Tiêu Dùng ngày 12/1/2016.
18. Lê Quý Đức – Hoàng Chí Bảo (2007), Văn hóa đạo đức ở nước ta hiện nay – vấn đề và giải pháp, NXB Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.
19. Phạm Văn Đức (2000) “Mối quan hệ cá nhân và đạo đức xã hội trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay”, Tạp chí Triết học, số 1.

20. Phạm Văn Đức (2013) “Đạo đức kinh doanh: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn của Việt Nam”, Tạp chí Triết học, Số 3.
21. Bảo Giang (2005) “Chữ tín là điều kiện cần”, Tạp chí đầu tư chứng khoán, số 280.
22. Đảng ủy Công an Trung ương - Bộ Công an: Danh dự là điều thiêng liêng, cao quý nhất, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2022.
23. Đảng Cộng sản Việt Nam (2012) Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, NXB Chính trị quốc gia.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018) Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, XB tại Văn phòng Trung ương Đảng.
25. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021) Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Tập 1. NXB Chính trị quốc gia sự thật.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập II, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội Hà Nội
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021) Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
28. Đặng Hà “Phòng chống tham nhũng, tiêu cực từ sớm, từ xa, cả ngọn lẫn gốc” <https://special.nhandan.vn>.
29. Thái Hà - Hồng Vĩnh (2023) “Đề cao trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực”.
30. Phạm Minh Hạc (1996), vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, NXB CTQG, Hà Nội.
31. Nguyễn Thị Lệ Hằng (1996) “Tệ nạn xã hội – Nỗi lo không của riêng ai”, Tạp chí Cộng sản, số 2-1996.
32. Hoa Hiền (2024) “Đã thi hành kỷ luật 47 cán bộ diện Trung ương quản lý”. <https://thainguyen.dcs.vn>.
33. Đỗ Lan Hiền (2002) “Vấn đề xây dựng đạo đức trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường”, Tạp chí Triết học, số 4.
34. Hiến pháp (1992) nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm, 1992, Nxb Sự thật- NXB Pháp lý, Hà Nội, 1992.
35. Dương Phú Hiệp (1992) “Sự hình thành và phát triển nhân cách người Việt Nam trong điều kiện chuyển từ nền kinh tế bao cấp sang nền kinh tế thị trường”, Tạp chí Triết học, số 4.

36. Nguyễn Thị Thu Hòa (2023) “Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về “vị thế công bộc” của người cán bộ lãnh đạo và giá trị tham khảo trong công tác cán bộ hiện nay”. <https://www.tapchicongsan.org.vn>.
37. Nguyễn Huy Hoàng (2004) “Phát huy nội lực và chữ tín là yếu công”, tổ thành Tạp chí Lý giáo dục lý luận, Số 1.
38. Hội văn học nghệ thuật Việt Nam (1994) “Nguyễn Khuyến tác phẩm”, NXB Khoa học xã hội.
39. Nguyễn Sinh Huy (1995) “Một số biểu hiện xung đột giá trị trong lĩnh vực đạo đức của đời sống xã hội”, Tạp chí Triết học, số 1.
40. Trần Công Huyền (2021) “Lời hứa và niềm tin” đăng trên Tạp chí điện tử Xây dựng Đảng <https://www.xaydungdang.org.vn>.
41. Vũ Khiêu (1990) “Nho giáo xưa và nay, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
42. Vũ Khiêu (1993), Tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh – Truyền thống dân tộc và nhân loại, NXB KHXH, Hà Nội.
43. Vũ Khiêu, Đào Duy Anh (1994), Nho giáo tại Việt Nam, NXB Khoa học xã hội.
44. Minh Không, Quang Chiến, “Sự chuyển dịch Cái thiện trong cơ chế thị trường ở Việt Nam hiện nay”, Tạp chí Triết học, số 1-1995.
45. Nguyễn Thế Kiệt, “Quan hệ giữa đạo đức và kinh tế trong việc định hướng các giá trị đạo đức hiện nay”, Tạp chí Triết học, số 6 - 1996.
46. Đỗ Thị Thanh Mai (2023) “Đánh giá đúng cán bộ để dân tin, dân phục, dân yêu” <https://www.xaydungdang.org.vn>
47. Vũ Lâm (2015). “*Giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng cần quan tâm cả “gốc” và “ngọn”*”, Tạp chí Xây dựng Đảng - xaydungdang.org.vn, 27/11/2015.
48. Vũ Ngọc Lâm với bài viết: “*Có hay không “sân sau” của cán bộ*”, Tạp chí Cộng sản điện tử tapchicongsan.org.vn, 23/9/2013.
49. Nguyễn Hiến Lê (2003) “Không Tử & Luận ngữ” NXB văn học.
50. Nguyễn Hiến Lê (2003) “Mạnh tử” NXB Văn hóa thông tin.
51. Ngô Sĩ Liên Đại Việt sử ký toàn thư, tập II.
52. Khiếu Linh (2015) “Giải pháp nhằm phát huy vai trò báo chí trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng ở nước ta hiện nay”, Tạp chí Cộng sản tapchicongsan.org.vn, tháng 7 năm 2015.
53. Đoàn Loan - Nguyễn Hưng (8/11/2013), “*Cơ quan chống tham nhũng cần*

chiến dịch “bắt hổ”” Báo điện tử VnExpress.net.

54. Phạm Thị Tổ Loan (30/14) “*Những biểu hiện tha hóa về đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, đảng viên và một số giải pháp ngăn ngừa tha hóa đạo đức lối sống hiện nay*”, Báo điện tử Tỉnh ủy Bình Thuận- binhthuanpcpv.org.vn, ngày 5/12/2014.
55. Khánh Ly (2012) Phỏng vấn Trung tướng Nguyễn Quốc Thước “Cần liệu thuốc đặc trị chữa bệnh thoái hóa, biến chất”, Báo Đại Đoàn kết điện tử, daidoanket.vn, 18/04/2012.
56. Văn Thị Thanh Mai (10/2015) Giá trị lý luận của tác phẩm “*Nâng cao đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân*”, Báo điện tử Đảng Cộng sản 03/10/2015. <http://www.dangcongsan.vn>.
57. Nguyễn Đức Mạnh - Nguyễn Tiến Hiệp (2016) Học viện hành chính Quốc gia có bài viết: “*Tiếp tục đẩy mạnh xây dựng đạo đức cán bộ, công chức, viên chức nhà nước*” Tạp Chí Cộng sản điện tử 28/7/2016. www.tapchicongsan.org.vn.
58. Hồ Chí Minh (1995) Toàn tập, t.1, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
59. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Tập 2 NXB. Chính trị quốc gia Sự thật
60. Hồ Chí Minh (2006) toàn tập, tập, t. 4. NXB chính trị quốc gia
61. Hồ Chí Minh (2002), *Toàn tập. Tập 5*. NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.
62. Hồ Chí Minh (2011) Toàn tập, Tập 5 NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
63. Hồ Chí Minh (1995) Toàn tập, tập 6 NXB Chính trị quốc gia Hà Nội
64. Hồ Chí Minh (2011) Toàn tập, tập 6 NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
65. Hồ Chí Minh (2011) Toàn tập, t.7, NXB. Chính trị quốc gia Sự thật Hà Nội.
66. Hồ Chí Minh (2002) Toàn tập, Tập 8 NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
67. Hồ Chí Minh (2002) Toàn tập, Tập 10 NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
68. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập. Tập 11*. NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.
69. Hồ Chí Minh (2011) Toàn tập, Tập 12 NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
70. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 13*. NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.
71. Hồ Chí Minh (2011) Toàn tập, Tập 15 NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
72. Nhất Nam (2013), “*Tội phạm tham nhũng tăng 27%*” Báo điện tử Đất Việt baodatviet.vn.
73. Nhiều tác giả (2020) Nâng cao vai trò, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên và người đứng đầu theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia sự thật.

74. Nguyễn Thị Nga – Hồ Trọng Hoài (2003) Quan niệm của Nho giáo về giáo dục con người. Nxb Chính trị Quốc gia Hà Nội
75. Hoàng Thị Ngân (2022) “Tiếp tục đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính để giải quyết tốt công việc giữa các cơ quan hành chính nhà nước với tổ chức, người dân” Tạp chí Tổ chức nhà nước <https://tcnn.vn>.
76. Nguyễn Thị Bích Ngọc (2014) “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng uy tín người cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay”¹. Tạp chí Tuyên giáo. <https://www.tuyengiao.vn>.
77. Giang Nguyễn (2022) “Giữ lời hứa” <https://www.tapchiconsan.org.vn>.
78. Nguyễn Đức Nhuận (2016) “Một số vấn đề trong xây dựng Đảng về đạo đức theo tư tưởng Hồ Chí Minh” đăng trên, Tạp chí Cộng sản, số 22 ngày 22/3/2016.
79. T Nhung (2016), *Kỷ luật 96 công chức ngành thi hành án dân sự*. Báo điện tử Vietnamnet.vn ngày 26/11/2016.
80. Trần Sĩ Phán (2008) có bài viết “Một số vấn đề đạo đức người cán bộ, đảng viên trong văn kiện Đại hội lần thứ X của Đảng”, Tạp chí triết học số 5 năm 2008.
81. Nguyễn Trường Nhật Phụng (2017) Giữ “chữ tín”. Tạp chí Tổ chức Nhà nước.
82. Hoàng Phê (2008) “VietLex Từ điển Tiếng Việt”. Nxb Đà Nẵng.
83. Lê Khả Phiêu (2012), “nói về Nghị quyết Trung ương 4”. Báo Nhân Dân.
84. Lê Văn Phục (2018) Tư tưởng “Ngũ thường” của Nho giáo — Lịch sử và sự tác động ở Việt Nam NXB Chính trị quốc gia.
85. Vũ Văn Phúc (2013) “Một số giải pháp phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, đảng viên hiện nay”, Phòng, chống "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong cán bộ, đảng viên hiện nay. NXB. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội
86. Nguyễn Trường Nhật Phụng (2017) Giữ “chữ tín”. Tạp chí Tổ chức Nhà nước. <https://tcnn.vn>.
87. Quốc hội (2013) Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam - Điều 4.
88. Văn Tâm (2024) “Vấn đề uy tín của cán bộ, đảng viên” (<https://www.hcmcpv.org.vn>).
89. Nguyễn Thị Thanh (2024) “Đổi mới công tác quy hoạch và chuẩn bị nguồn cán bộ ứng cử Đại biểu Quốc hội khóa XVI
90. Nhân tử Nguyễn Văn Thọ (1960) “Trung dung tâm khảo” sách flie PDF . vietnamvanhien.net.

91. Cao Văn Thống, Vũ Trọng Lâm (2020) “Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới.
92. Nguyễn Phú Trọng (2022) “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam”, NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
93. Nguyễn Phú Trọng (2023) Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh, NXB CTQG-ST, H.2023, tr.14.
94. Lý Minh Tuấn (2016) “Tứ thư bình giải” Nhà xuất bản Tôn giáo.
95. V. I. Lê-nin, Toàn tập (1977) tập 36, NXB. Tiến bộ, Mát-xcơ-va.
96. V.I.Lênin. Toàn tập (1977), t.41. NXB Tiến bộ, Mátxcova.
97. V.I.Lênin. Toàn tập (1979), t.42. NXB Tiến bộ, Mátxcova.
98. V.I. Lê-nin (1980), toàn tập tập 44 . NXB Tiến bộ Maccova.
99. V.I. Lê-nin (1980), toàn tập tập 54 . NXB Tiến bộ Maccova.
100. V.I. Lê-nin (1980), toàn tập tập 43. NXB Tiến bộ Maccova.
101. V.I. Lê-nin (1980), toàn tập tập 50 . NXB Tiến bộ Maccova.
102. Nguyễn Đức Vân, Nguyễn Đình Chú dịch Theo Quốc triều đình sách văn (VHv 329). “Bài luận thủ khoa của Nguyễn Khuyến trong kỳ thi Đình năm 1871 – Nguyễn Đình Minh”.
103. Đỗ Anh Vinh (2018) đề tài luận án Tiến sĩ “Rèn luyện đạo đức cách mạng của cán bộ Hậu cần Quân đội”.
104. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2024) “Thông cáo báo chí Kỳ họp thứ 49 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương”. <https://ubkttw.vn>.
105. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2024) “Thông cáo báo chí Kỳ họp thứ 51 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương”. <https://ubkttw.vn>.
106. VTV ONLINE <https://vtv.vn>