TÁC PHẨM CHUYÊN LUẬN

THAM GIA DỰ THI GIẢI BÁO CHÍ VỀ XÂY DỰNG ĐẢNG

TỈNH LÂM ĐỒNG LẦN THỨ II NĂM 2026

***

Tên tác phẩm: GIỮ PHẦN NGƯỜI TRONG XÂY DỰNG ĐẢNG

Số kỳ: 3 kỳ

- Kỳ I: Một Đảng mạnh bắt đầu từ đâu?
- Kỳ II: Chọn người như thế nào để trao quyền?
- Kỳ III: Điều gì còn lại sau một nhiệm kỳ?

Thể loại: Trang TTĐT - K chuyên

Tác giả: Phạm Văn Trang

Bút danh: Vu Trầm

Chức vụ, đơn vị công tác: Giáo viên trường THCS Sông Phan, xã Tân Lập, tỉnh Lâm Đồng.

GIỮ PHẦN NGƯỜI TRONG XÂY DỰNG ĐẢNG

Giữ phần người – giữ niềm tin

"Giữ phần người trong xây dựng Đảng" là loạt chuyên luận tiếp cận vấn đề xây dựng Đảng từ câu chuyện con người trong mối quan hệ với văn hóa, quyền lực và Nhân dân. Tác phẩm đi từ một câu hỏi về phẩm chất của người cán bộ khi được trao quyền, đến việc xây dựng một nền văn hóa có khả năng nuôi dưỡng và tự sửa mình; từ lựa chọn đúng người để trao quyền đến yêu cầu kiểm soát quyền lực; và cuối cùng trở về với câu hỏi quan trọng nhất: sau tất cả những chức danh, quyền hạn và thành tích, điều gì còn lại trong lòng Nhân dân?

Ba kỳ của tác phẩm tạo thành một mạch tư tưởng liên tục: con người và văn hóa - lựa chọn và kiểm soát quyền lực - Nhân dân và niềm tin. Với sự kết hợp giữa lý luận, những câu chuyện thực tế ở cơ sở và góc nhìn văn học, tác phẩm muốn đưa câu chuyện xây dựng Đảng từ những khái niệm lớn trở về với những biểu hiện cụ thể trong đời sống: một cán bộ đứng trước người dân, một quyết định được cân nhắc, một quyền lực được trao, một trách nhiệm được nhận và một niềm tin được giữ gìn.

Bởi xét đến cùng, xây dựng Đảng không chỉ là xây dựng một tổ chức mạnh. Đó còn là xây dựng những con người đủ phẩm chất để tổ chức ấy mạnh lên; xây dựng những cơ chế đủ lành mạnh để quyền lực không tha hóa; và xây dựng một đời sống chính trị trong đó Nhân dân cảm thấy mình được tôn trọng, được lắng nghe và có thể đặt niềm tin.

KỲ I: MỘT ĐẢNG MẠNH BẮT ĐẦU TỪ ĐÂU?

Từ con người đến văn hóa Đảng

Một người cha đến Trung tâm Phục vụ hành chính công xã Đắk Sắk làm giấy khai sinh cho con. Một việc rất nhỏ, một tờ giấy, một thủ tục. Nhưng phía sau tờ giấy khai sinh ấy là một câu hỏi không nhỏ: Khi người dân bước qua cánh cửa của cơ quan công quyền, họ sẽ gặp một bộ máy hành chính hay gặp những con người đang thực sự có trách nhiệm với mình?

Theo ghi nhận của Báo Lâm Đồng điện tử, anh Trương Công Thắng, ở thôn Tân Bình, xã Đắk Sắk, đến làm giấy khai sinh cho con. Anh lấy số thứ tự tại kiosk, được cán

bộ hướng dẫn tận tình và đánh giá quy trình mới thuận tiện, nhanh hơn, giảm cảnh chờ đợi, đi lại nhiều lần[1]. Một câu chuyện nhỏ, nhưng có lẽ chính từ những câu chuyện nhỏ như thế mà người ta có thể nhìn thấy một vấn đề rất lớn của xây dựng Đảng: **Một Đảng mạnh bắt đầu từ đâu?**

Có thể bắt đầu từ một bộ máy được tổ chức khoa học. Có thể bắt đầu từ những quy định chặt chẽ. Nhưng sâu xa hơn, sức mạnh của một tổ chức chính trị vẫn phải được tạo nên bởi những con người đang đứng bên trong tổ chức ấy. Bởi sau mỗi quyết định, mỗi quy trình, mỗi thủ tục hành chính vẫn là một con người cụ thể đang thực thi quyền lực và một con người cụ thể đang đặt niềm tin vào bộ máy.

Vì thế, muốn nhìn vào sức mạnh của một tổ chức, đôi khi phải nhìn từ nơi rất nhỏ: cách một người cán bộ đứng trước một người dân.

1. Sau một bộ máy là những con người

Sau một năm vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, Lâm Đồng đang đặt trọng tâm vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở đủ phẩm chất, năng lực và uy tín để đáp ứng yêu cầu mới. Đến tháng 7/2026, 124/124 xã, phường, đặc khu đã được bố trí Bí thư cấp ủy; 124/124 địa phương có Chủ tịch UBND và Chủ tịch HĐND. Trong tổng số 9.179 cán bộ, công chức cấp xã, có 8.394 người có trình độ đại học trở lên, trong đó 540 người có trình độ sau đại học. Hơn 730 cán bộ, công chức, viên chức, chiến sĩ công an, quân đội cũng đã tham gia lễ ra quân với thông điệp "Chúng tôi là cán bộ xã", thể hiện quyết tâm hướng về cơ sở, tăng cường nguồn lực cho cơ sở[2].

Những con số ấy cho thấy một nỗ lực tổ chức rất lớn. Nhưng một bộ máy có đủ người chưa đồng nghĩa với một bộ máy đã mạnh. Bởi sau những con số là từng con người. Có người giàu kinh nghiệm, có người giỏi chuyên môn, có người nhanh nhạy với công nghệ, có người tận tụy, trách nhiệm. Cũng có người còn lúng túng trước yêu cầu mới. Và chính ở đây, câu chuyện xây dựng Đảng chạm vào phần khó nhất của nó: **xây dựng con người.**

Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng đã ban hành Nghị quyết số 10-NQ/TU ngày 14/4/2026 về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035. Nghị quyết đặt mục tiêu xây dựng đội ngũ cán

bộ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín; nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng số, khả năng xử lý công việc trên môi trường mạng; đồng thời đổi mới mạnh mẽ việc đánh giá cán bộ theo kết quả, sản phẩm cụ thể, hiệu quả công việc thực tế và mức độ hài lòng của người dân[3].

Đó là một thay đổi rất đáng chú ý. Chức danh có thể được ghi trong quyết định. Bằng cấp có thể được ghi trong hồ sơ. Nhưng hiệu quả công việc và niềm tin của người dân mới là nơi phẩm chất người cán bộ được kiểm chứng.

2. Khi con người trở thành điểm nghẽn

Nói về cán bộ mà chỉ nói những điều tốt đẹp thì chưa đủ. Muốn xây dựng một nền chính trị lành mạnh, trước hết phải dám nhìn vào những nơi còn yếu.

Tại Sơn Điền, sau khi sáp nhập Sơn Điền và Gia Bắc, khối lượng công việc tăng lên trong khi đội ngũ cán bộ, công chức còn mỏng. Một số vị trí quan trọng về công tác Đảng, kiểm tra, giám sát và công nghệ thông tin còn khuyết; năng lực của một bộ phận cán bộ chưa đồng đều. Hai trụ sở cũ cách nhau hơn 30 km cũng tạo thêm áp lực trong tổ chức và xử lý công việc[4].

Tình trạng thừa - thiếu cán bộ không đồng đều giữa các địa phương cũng đang đặt ra bài toán khó. Có nơi còn dư biên chế, trong khi một số xã phía Đông, vùng sâu, vùng xa lại thiếu nhân lực, nhất là cán bộ có chuyên môn phù hợp. Đáng chú ý, Báo Lâm Đồng dẫn thực tế ở cơ sở bằng một câu rất đời: “Xin người không cho đi, cho đi thì lại là người yếu” [4].

Đằng sau câu nói ấy không chỉ là câu chuyện điều động cán bộ. Đó là câu chuyện về chất lượng của quyền lực ở cơ sở.

Quyền lực công nằm trong tay một người chưa đủ năng lực có thể tạo ra sự chậm trễ. Nằm trong tay một người thiếu trách nhiệm, nó có thể tạo ra sự phiền hà. Nằm trong tay một người thiếu đạo đức công vụ, nó có thể làm tổn thương niềm tin.

Bởi vậy, Chủ tịch UBND tỉnh Lâm Đồng Hồ Văn Mười nhấn mạnh rằng “điểm nghẽn” lớn nhất trong vận hành chính quyền cơ sở vẫn là con người; và “nguyên nhân của mọi nguyên nhân chính là con người và phải có đột phá về con người” [4].

Đó không chỉ là một nhận xét về công tác cán bộ. Đó là một vấn đề của xây dựng Đảng.

3. Một người cán bộ được nhìn thấy từ phía người dân

Có một cách rất đơn giản để biết một nền hành chính có thực sự phục vụ hay chưa: hãy đứng về phía người dân.

Đừng chỉ hỏi bộ máy đã ban hành bao nhiêu văn bản. Hãy hỏi người dân phải đi bao nhiêu lần. Đừng chỉ đếm bao nhiêu hồ sơ đã được tiếp nhận. Hãy xem người dân có hiểu mình phải làm gì hay không. Đừng chỉ nhìn tỷ lệ giải quyết đúng hạn. Hãy nhìn cách một cán bộ ứng xử với một người dân lớn tuổi chưa quen công nghệ, một người dân thiếu giấy tờ, hay một người đang lúng túng trước một thủ tục trực tuyến.

Bởi một nền hành chính hiện đại không chỉ cần máy móc hiện đại. Nó cần con người hiện đại trong cách phục vụ.

Một bài phản ánh của Báo Lâm Đồng về các xã phía Đông Nam tỉnh từng ghi nhận chị Huỳnh Thị Mỹ Dung, cán bộ tiếp nhận hồ sơ lĩnh vực văn hóa - xã hội, với quan niệm người dân đến phải được tiếp nhận ngay; nếu hồ sơ thiếu thì hướng dẫn tận tình để bổ sung, hạn chế việc bà con phải đi lại nhiều lần. Cùng bài viết, ông Nguyễn Văn Hiệp, người dân xã Tân Lập, cho biết ban đầu ông thấy các thủ tục trực tuyến khó hiểu, nhưng nhờ được hướng dẫn, ông đã biết tra cứu hồ sơ, thậm chí đăng ký khám bệnh trên điện thoại[5].

Việc ấy nhìn qua rất nhỏ: một cán bộ chỉ cho người dân cách thực hiện một thao tác; một người kiên nhẫn giải thích một thủ tục; một người nhận ra rằng người đứng trước mặt mình không thiếu thiện chí, họ chỉ thiếu kỹ năng.

Nhưng chính những việc nhỏ ấy làm nên hình ảnh của chính quyền. Chuyển đổi số có thể rút ngắn một quy trình; sự tử tế của người cán bộ mới rút ngắn khoảng cách giữa chính quyền và người dân.

4. Khi công nghệ gặp phần người

Phường Phước Hội đang cho thấy một lát cắt đáng chú ý. Theo Báo Lâm Đồng điện tử, từ ngày 1/1 đến 10/7/2026, Trung tâm Phục vụ hành chính công phường Phước Hội tiếp nhận 6.507 hồ sơ, trong đó 6.359 hồ sơ trực tuyến; chỉ 5 hồ sơ được tiếp nhận

trực tiếp và 143 hồ sơ chuyển từ kỳ trước. Có 6.362 hồ sơ được giải quyết đúng hạn, đạt 99,3%; gần 700 lượt người dân được hỗ trợ thực hiện các thao tác trên môi trường số[6].

Nhìn vào những con số ấy, người ta dễ nghĩ câu chuyện nằm ở công nghệ. Nhưng nếu chỉ có công nghệ thì chưa đủ. Một phần mềm có thể tiếp nhận hồ sơ. Một mã QR có thể dẫn người dân đến đúng trang thông tin. Một hệ thống có thể báo hồ sơ đang ở đâu. Nhưng không có phần mềm nào tự biết một người dân đang đứng trước màn hình mà không biết phải bấm vào đâu. Không có thuật toán nào tự biết cách nói một câu dễ hiểu với một người đang loay hoay vì hồ sơ thiếu giấy tờ.

Công nghệ có thể số hóa thủ tục. Con người mới làm cho chính quyền trở nên gần dân.

Bởi vậy, Phước Hội không chỉ đầu tư vào hạ tầng số mà còn tổ chức lực lượng hỗ trợ người dân thao tác trên môi trường số; đồng thời duy trì những mô hình hướng tới trải nghiệm thuận tiện, thân thiện khi người dân đến thực hiện thủ tục hành chính[6].

Cải cách hành chính, xét đến cùng, không chỉ là thay một tập hồ sơ giấy bằng một biểu mẫu điện tử. Đó còn là thay đổi cách một người có quyền đối xử với một người đang cần quyền ấy giải quyết công việc.

5. Chức danh là thứ được trao, niềm tin là thứ phải giành được

Văn học từ lâu đã đặt con người trước những câu hỏi về quyền lực, luật lệ, trách nhiệm và phẩm giá.

Jean Valjean trong *Những người khốn khổ* của Victor Hugo khiến người đọc tự hỏi: đằng sau một hồ sơ pháp lý có phải luôn là một con người với cả quá khứ, hoàn cảnh và khả năng được thay đổi? Raskolnikov trong *Tội ác và hình phạt* của Dostoevsky đặt con người trước một câu hỏi khắc nghiệt hơn: điều gì xảy ra khi một người tự cho mình quyền vượt lên trên những giới hạn đạo đức? Còn Chí Phèo của Nam Cao buộc chúng ta nhìn vào một bi kịch khác: điều gì xảy ra khi một con người bị đẩy ra ngoài cộng đồng và dần đánh mất khả năng trở về làm người?

Ba tác phẩm, ba hoàn cảnh, ba nền văn hóa, nhưng cùng gặp nhau ở một điểm: con người luôn phải được nhìn thấy phía sau những nhãn gọi, những phán xét và những thiết chế.

Xây dựng Đảng cũng vậy. Một cán bộ trước hết là một con người. Sau đó mới là người giữ chức vụ. Chức vụ trao cho họ quyền hạn. Nhưng quyền hạn không tự sinh ra đạo đức. Bằng cấp không tự sinh ra trách nhiệm. Một quyết định bổ nhiệm cũng không tự động tạo ra niềm tin.

Chức danh là thứ tổ chức trao. Niềm tin là thứ Nhân dân trao. Một người có thể nhận chức vụ trong một ngày. Nhưng để người dân nhìn mình bằng sự tin cậy, họ phải gây dựng bằng rất nhiều ngày tháng.

6. Giữ phần người trước quyền lực

Những yêu cầu về xây dựng văn hóa Đảng, chuẩn mực đạo đức cách mạng, sự tiên phong, gương mẫu, liêm chính, kỷ luật của cán bộ, đảng viên và tinh thần phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân không phải những khái niệm xa xôi[7].

Văn hóa Đảng không chỉ nằm trong hội trường. Đạo đức cách mạng không chỉ nằm trong những bài phát biểu. Tinh thần phục vụ Nhân dân không chỉ nằm trên khẩu hiệu. Nó hiện diện ở quầy tiếp nhận hồ sơ, ở cuộc điện thoại cán bộ gọi lại cho dân, ở một lần cán bộ xuống thôn, ở cách người đứng đầu nhận trách nhiệm khi công việc chậm trễ. Nó còn thể hiện ở việc một cán bộ biết mình chưa đủ năng lực và chủ động học thêm; ở việc người có quyền lực biết tự đặt ra giới hạn cho chính mình.

Phần người của người cán bộ được nhìn thấy rõ nhất khi không có ai đứng cạnh để chụp ảnh.

Đó có lẽ là phép thử nghiêm khắc nhất của công tác xây dựng Đảng. Bởi khi ánh nhìn của tập thể, của cấp trên hay của dư luận không còn hiện diện, điều còn lại chính là phẩm chất bên trong của mỗi con người.

7. Từ "đúng người, đúng việc" đến "đúng người, đúng trách nhiệm"

Lâm Đồng đang đặt mục tiêu bố trí cán bộ theo hướng đúng người, đúng việc; tăng cường đào tạo chuyên môn, kỹ năng số, kỹ năng quản trị, khả năng chịu áp lực công việc; đồng thời siết chặt kỷ luật, kỷ cương và đề cao trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu. Việc đánh giá cán bộ được định hướng theo kết quả, sản phẩm và hiệu quả thực tế[2][3].

Đó là yêu cầu rất đúng. Nhưng có lẽ vẫn cần thêm một vế: đúng trách nhiệm.

Bởi một người có thể đúng chuyên môn nhưng chưa chắc đúng tinh thần phục vụ. Có thể làm đúng quy trình nhưng chưa chắc làm công việc bằng trách nhiệm cao nhất. Có thể hoàn thành hồ sơ đúng hạn nhưng chưa chắc đã giải quyết được nỗi lo của người dân.

Vì thế, người cán bộ của giai đoạn mới phải được nhìn bằng nhiều thước đo: phẩm chất, năng lực, uy tín, kỷ luật, hiệu quả, khả năng thích ứng, kỹ năng số và trên hết, trách nhiệm trước Nhân dân.

Những phẩm chất ấy không đứng riêng lẻ. Chúng tạo thành một con người có khả năng biến quyền lực công thành giá trị công.

Vậy, một Đảng mạnh bắt đầu từ đâu?

Câu hỏi ấy, sau cùng, không nằm ở những con số 124/124 hay 9.179 cán bộ, công chức. Cũng không chỉ nằm ở 6.507 hồ sơ hay tỷ lệ 99,3% đúng hạn. Những con số ấy quan trọng. Nhưng chúng chỉ là những dấu hiệu. Cái quyết định sức mạnh thật sự của một tổ chức vẫn là con người đứng bên trong tổ chức ấy.

Một bộ máy có thể được sắp xếp lại. Một trụ sở có thể được xây mới. Một phần mềm có thể được nâng cấp. Một quy trình có thể được số hóa. Nhưng nếu con người không thay đổi, bộ máy mới chỉ là một hình thức mới chứa những thói quen cũ.

Ngược lại, khi người cán bộ biết đặt mình vào vị trí của người dân; biết coi quyền hạn là trách nhiệm; biết lấy kết quả công việc làm thước đo; biết nhận lỗi khi mình làm chưa tốt; biết học thêm khi năng lực chưa đủ; biết giữ mình trước quyền lực và giữ lòng mình trước lợi ích riêng, thì từ một người cán bộ bình thường có thể hình thành nên sức mạnh của một tổ chức chính trị.

Bởi vậy, xây dựng Đảng, xét đến tận cùng, không chỉ là xây dựng tổ chức. Đó là xây dựng những con người đủ tốt để tổ chức ấy mạnh lên.

Một Đảng mạnh không phải là một Đảng có những con người không bao giờ sai. Đó phải là một Đảng có những con người biết mình đang mang trên vai trách nhiệm gì, biết sửa mình khi sai, biết đứng về phía Nhân dân và biết đặt lợi ích chung cao hơn lợi ích riêng. Một Đảng mạnh bắt đầu từ đó.

Từ một người cán bộ đứng trước một người dân. Từ một thủ tục được giải quyết bằng trách nhiệm. Từ một câu trả lời được nói bằng sự tử tế. Từ một quyết định được cân nhắc bằng lương tâm. Và từ một điều tưởng như rất nhỏ: Giữ được phần người trong chính mình khi được trao quyền lực. Có lẽ, đó cũng là nơi câu chuyện xây dựng Đảng cần bắt đầu.

Nhưng nếu con người là điểm nghẽn, thì làm thế nào để phẩm chất của một cá nhân có thể trở thành nếp sống của cả tổ chức? Làm thế nào để những chuẩn mực về đạo đức, trách nhiệm và phục vụ Nhân dân không chỉ nằm trong quy định mà trở thành cách hành động thường ngày?

Câu trả lời đưa chúng ta đến tầng sâu hơn của công tác xây dựng Đảng: văn hóa của chính tổ chức mà người cán bộ đang đứng trong đó.

Dưới chân núi Lang Biang, Bí thư Chi bộ tổ dân phố Bon Đưng I Păng Ting Sin từng bắt đầu câu chuyện của mình bằng một vườn hoa. Hơn 15 năm trước, khi người dân K'ho nơi ông sinh sống chủ yếu quen với cây cà phê và rau màu trồng ngoài trời, ông mạnh dạn chuyển đổi cây trồng, vay vốn, học hỏi kinh nghiệm, đầu tư hoa hồng công nghệ cao và kết nối thị trường. Từ 0,5 ha đất cha mẹ để lại, ông mở rộng lên 2 ha, cho thu nhập hàng tỷ đồng mỗi năm. Điều đáng nói hơn là sau khi làm được, ông trực tiếp hướng dẫn bà con trồng hoa, kết nối thị trường, vận động tham gia kinh tế hợp tác. Hàng chục hộ đồng bào dân tộc thiểu số dưới chân Lang Biang đã học theo và từng bước cải thiện cuộc sống[8].

Một người đảng viên làm trước. Người dân nhìn thấy rồi làm theo. Từ một việc của cá nhân hình thành một chuyển động trong cộng đồng. Có lẽ, đó là một cách rất đời thường để nói về văn hóa Đảng. Văn hóa ấy không bắt đầu từ một khẩu hiệu hay một cuộc họp, mà bắt đầu từ cách một con người sống với trách nhiệm của mình.

Nếu đặt câu hỏi làm thế nào để người cán bộ giữ được phần người khi được trao quyền lực, thì câu hỏi tiếp theo là: Điều gì khiến một phẩm chất cá nhân có thể trở thành nếp sống của cả tổ chức? Đó chính là câu chuyện về văn hóa.

8. Văn hóa không bắt đầu từ khẩu hiệu

Một tổ chức có thể có rất nhiều quy định về đạo đức, có thể ban hành những bộ quy tắc ứng xử chặt chẽ, có thể yêu cầu cán bộ, đảng viên đăng ký nội dung tu dưỡng, rèn luyện. Nhưng những điều ấy trước hết mới tạo ra chuẩn mực. Văn hóa chỉ thực sự bắt đầu khi chuẩn mực bước vào hành vi.

Một cán bộ nói về gần dân nhưng tiếp dân bằng thái độ lạnh nhạt thì khoảng cách vẫn còn nguyên. Một người đứng đầu nói về trách nhiệm nhưng khi công việc khó lại tìm cách đẩy trách nhiệm xuống cấp dưới thì lời nói không thể tạo thành văn hóa. Một tổ chức yêu cầu tự phê bình và phê bình nhưng mọi người chỉ nói những điều an toàn, né tránh vấn đề thật sự cần nói thì sinh hoạt ấy có thể đúng quy trình nhưng chưa chắc đã đúng tinh thần xây dựng Đảng.

Văn hóa tổ chức không nằm chủ yếu ở những gì tổ chức nói về mình. Nó nằm ở những gì con người làm khi không cần phải nói.

Vì thế, xây dựng văn hóa Đảng không thể chỉ được hiểu như thêm một nội dung vào chương trình công tác. Đó phải là quá trình biến những chuẩn mực chính trị, đạo đức thành cách ứng xử, thành thói quen hành động và cuối cùng thành nếp sống của tổ chức.

Tại Lâm Đồng, việc triển khai Quy định số 144-QĐ/TW ngày 9/5/2024 của Bộ Chính trị được cụ thể hóa bằng Kế hoạch số 25-KH/TU. Ban Thường vụ Tỉnh ủy yêu cầu các cấp ủy, tổ chức đảng cụ thể hóa chuẩn mực đạo đức cách mạng thành chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ, quy tắc ứng xử phù hợp với từng ngành, lĩnh vực và địa phương; kết quả tu dưỡng, rèn luyện đạo đức được xác định là một tiêu chí quan trọng trong đánh giá, xếp loại, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ[9].

Điều đó cho thấy một bước chuyển quan trọng: đạo đức không chỉ được yêu cầu nhận thức, mà phải được thực hành và kiểm chứng. Khi đạo đức bước vào công việc hằng ngày, nó mới bắt đầu có đời sống; khi việc thực hành ấy được lặp lại trong cả tập thể, nó mới trở thành văn hóa.

9. Người đứng đầu tạo ra "khí hậu" của tổ chức

Trong một cơ quan, có những điều không cần ghi thành văn bản nhưng mọi người đều biết: điều gì được khuyến khích, điều gì nên tránh; khi có vấn đề thì nói ra

hay im lặng; người làm tốt có được ghi nhận hay không; người dám nhận trách nhiệm có được bảo vệ hay không; người đứng đầu muốn nghe sự thật hay chỉ muốn nghe những điều thuận tai. Tất cả những điều ấy tạo thành một thứ khó nhìn thấy nhưng có sức chi phối rất lớn: khí hậu văn hóa của tổ chức.

Một người đứng đầu công tâm có thể tạo ra một tập thể dám làm. Một người đứng đầu cầu thị có thể tạo ra một tập thể dám nói thật. Một người đứng đầu biết nhận trách nhiệm có thể khiến cấp dưới bớt sợ sai. Ngược lại, nếu người đứng đầu chỉ thích nghe lời thuận, né tránh trách nhiệm hoặc dùng quyền lực để tạo khoảng cách, tổ chức rất dễ hình thành một thói quen khác: người ta học cách im lặng, học cách phòng thủ, học cách làm cho "đúng quy trình" thay vì làm cho công việc đúng thực chất.

Vì thế, nêu gương của người đứng đầu không phải một yêu cầu mang tính hình thức. Người đứng đầu không chỉ lãnh đạo một tổ chức; họ còn góp phần định hình cách tổ chức ấy suy nghĩ và hành động.

Thực tiễn Lâm Đồng cho thấy yêu cầu này đang được đặt khá rõ: năm 2026, Ban Thường vụ Tỉnh ủy tiếp tục đề cao vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, theo phương châm "trên trước, dưới sau", "trong trước, ngoài sau", "đảng viên đi trước, làng nước theo sau" [8].

Đó không chỉ là một cách nói. Nếu người đứng đầu làm trước, cấp dưới có thêm một chuẩn mực để nhìn vào; nếu người đứng đầu nhận trách nhiệm, cấp dưới có thêm một điểm tựa để hành động; nếu người đứng đầu dám sửa mình, việc tự soi, tự sửa mới có cơ hội trở thành văn hóa chung.

10. "Đảng viên đi trước" phải được nhìn thấy bằng việc làm

Câu chuyện của Păng Ting Sin đáng chú ý chính ở chỗ ông không bắt đầu bằng việc thuyết phục người khác thay đổi. Ông thay đổi trước. Ông trồng hoa trước, tìm thị trường trước, làm ra hiệu quả trước, sau đó mới vận động bà con cùng làm[8]. Đó là một dạng nêu gương rất giản dị: làm trước đã là một cách nói.

Trong đời sống chính trị, có những lúc một nghị quyết rất cần thiết, một cuộc vận động rất cần thiết. Nhưng cả nghị quyết lẫn cuộc vận động chỉ thực sự có sức sống khi

người dân nhìn thấy một con người cụ thể đứng ra làm trước. Bởi vậy, "đảng viên đi trước, làng nước theo sau" không nên được hiểu như một khẩu hiệu thuộc về quá khứ.

Trong một xã hội đang thay đổi nhanh, tinh thần ấy có thể được biểu hiện bằng những việc rất mới: đi trước trong chuyển đổi số, cải cách hành chính, bảo vệ môi trường, phát triển kinh tế, chấp hành pháp luật, nhận trách nhiệm và sửa chữa sai sót. Đi trước đôi khi chỉ đơn giản là làm đúng việc mà mình đang yêu cầu người khác làm.

Tại xã Cát Tiên 2, Bí thư Chi bộ thôn 3 Điểu K'Đốt được Báo Lâm Đồng ghi nhận là người gương mẫu trong tuyên truyền, vận động đồng bào dân tộc thiểu số xây dựng nếp sống văn minh, xóa bỏ hủ tục, giữ gìn văn hóa truyền thống; đồng thời cùng Ban công tác Mặt trận và các đoàn thể ở thôn nhân rộng những mô hình cụ thể như "Tuyến đường không rác", trồng xen cây cà phê dưới tán điều, chăm sóc cây điều sau dịch bệnh. Thôn 3, từ một địa bàn đặc biệt khó khăn, đến năm 2024 được công nhận là khu dân cư kiểu mẫu[8].

Những câu chuyện như vậy cho thấy nêu gương không nhất thiết phải là một việc lớn. Nó có thể bắt đầu từ một con đường sạch, một mô hình kinh tế hiệu quả, một buổi vận động bà con, một cách làm mà người khác có thể nhìn thấy và làm theo.

11. Nhưng văn hóa Đảng không thể chỉ có "xây"

Đây mới là chỗ khó nhất. Nếu chỉ nói về những tấm gương đẹp, chúng ta có thể tạo cảm hứng. Nhưng xây dựng Đảng không thể chỉ dựa vào cảm hứng. Bởi một tổ chức mạnh không chỉ biết tạo ra cái tốt. Nó còn phải biết ngăn cái xấu trở thành bình thường.

Lâm Đồng xác định xây dựng Đảng về đạo đức phải kết hợp chặt chẽ giữa "xây" và "chống": "xây" là giáo dục, rèn luyện, nêu gương; "chống" là kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm[10]. Nếu chỉ có "xây" mà thiếu "chống", chuẩn mực dễ trở thành lời khuyên. Nếu chỉ có "chống" mà thiếu "xây", kỷ luật dễ biến thành sự sợ hãi. Một tổ chức lành mạnh phải làm được cả hai: nuôi dưỡng điều tốt và ngăn điều xấu.

Phải biết biểu dương người làm tốt nhưng cũng đủ bản lĩnh chỉ ra cái chưa tốt. Phải khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm nhưng đồng thời kiểm soát quyền lực để không ai nghĩ rằng được trao quyền đồng nghĩa với được miễn trừ trách nhiệm. Phải

khuyến khích tự phê bình nhưng cũng phải tạo ra môi trường trong đó phê bình hướng đến sửa chữa, chứ không trở thành công cụ làm tổn thương nhau.

Đó là một văn hóa khó xây. Nhưng nếu không xây được nó, những quy định dù đầy đủ đến đâu cũng khó trở thành sức mạnh nội sinh của tổ chức.

12. Văn học nhìn thấy điều gì phía sau một tổ chức?

Có một lý do văn học thường trở lại với câu chuyện về quyền lực và những thiết chế: văn học nhìn thấy những biến đổi của con người mà một bảng quy định đôi khi không thể diễn tả.

Trong *Vụ án*, Franz Kafka đặt Josef K. vào một thế giới của những thủ tục, cơ quan và quyền lực mà con người gần như không thể hiểu nổi. Điều ám ảnh không chỉ là bộ máy lớn đến đâu, mà là cảm giác con người dần trở thành một vật thể nhỏ bé bên trong nó. Từ Kafka, có thể đặt ra một câu hỏi cho mọi tổ chức: Bộ máy được tạo ra để phục vụ con người, hay đến một lúc nào đó con người lại phải sống theo những thói quen mà chính bộ máy tạo ra?[12]

Trong *Trại súc vật*, George Orwell lại cho thấy một nguy cơ khác: những lý tưởng ban đầu có thể bị biến dạng từng chút một khi quyền lực thay đổi cách người ta diễn giải nguyên tắc, sử dụng ngôn ngữ và nhìn nhận đúng – sai. Từ Orwell, có thể thấy một nguy cơ của mọi tổ chức: Điều đáng sợ không chỉ là một người xấu có quyền lực; đáng sợ hơn là một môi trường có thể khiến cái sai dần trở nên bình thường.[13]

Một hành vi sai bị tập thể phản ứng ngay sẽ khó trở thành thói quen. Một hành vi sai được bỏ qua nhiều lần có thể trở thành tiền lệ. Một tiền lệ được lặp lại có thể thành "lệ". Và khi cái sai đã thành "lệ", sửa nó khó hơn rất nhiều.

Vì vậy, xây dựng văn hóa Đảng không chỉ là tạo ra những con người tốt. Đó còn là tạo ra một môi trường trong đó người tốt có điều kiện làm điều tốt và cái sai không có cơ hội trở thành bình thường.

13. Tự soi, tự sửa: cuộc kiểm tra khó nhất diễn ra bên trong mỗi người

Có một hình thức kiểm tra không cần đoàn kiểm tra nào đến. Đó là khi một người tự hỏi mình sau một ngày làm việc: Mình đã thực sự làm hết trách nhiệm chưa? Mình đã nghe hết điều người dân muốn nói chưa? Khi một việc xảy ra, mình đang tìm cách

giải quyết hay đang tìm người để quy trách nhiệm? Khi được góp ý, mình đang tìm điều cần sửa hay đang tìm lý do để tự bảo vệ mình?

Đó là tự soi. Và khi nhìn thấy điều chưa đúng rồi thực sự thay đổi, đó là tự sửa.

Kế hoạch của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Lâm Đồng triển khai Quy định 144-QĐ/TW nhấn mạnh yêu cầu nâng cao ý thức tự tu dưỡng, rèn luyện; đặc biệt, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu, phải nêu gương trong "tự soi, tự sửa". Kết quả tu dưỡng, rèn luyện đạo đức được xác định là một tiêu chí quan trọng trong đánh giá, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ[9].

Điều đó cho thấy đạo đức cách mạng không thể chỉ được kiểm tra từ bên ngoài. Một tổ chức có thể kiểm tra hồ sơ, tiến độ, quy trình. Nhưng chỉ chính người cán bộ mới biết trong một quyết định của mình có bao nhiêu phần vì công việc chung và bao nhiêu phần vì lợi ích riêng. Kỷ luật có thể buộc con người dừng lại trước cái sai; văn hóa khiến con người tự thấy cần phải tránh cái sai ngay cả khi chưa có ai giám sát.

Đó là điểm khác biệt giữa một tổ chức chỉ có quy định và một tổ chức có văn hóa.[14]

14. Một tổ chức trưởng thành không phải là tổ chức không có khuyết điểm

Không có cơ quan nào không có sai sót. Không có cán bộ nào không có lúc lúng túng. Không có tập thể nào lúc nào cũng thống nhất. Vấn đề là tổ chức ấy đối diện với khuyết điểm như thế nào. Có dám gọi đúng tên vấn đề không? Có tạo điều kiện cho người mắc sai sót sửa chữa không? Có phân biệt sai sót do năng lực với vi phạm do động cơ không? Có xử lý công bằng không? Có bảo vệ người dám nói thật không? Có để người đứng đầu chịu trách nhiệm tương xứng với quyền hạn của mình không?

Một tổ chức trưởng thành không phải là tổ chức không có khuyết điểm. Đó là tổ chức có khả năng nhận ra khuyết điểm trước khi khuyết điểm trở thành căn bệnh.

Bởi vậy, tự phê bình và phê bình không nên chỉ được hiểu như một nghi thức phải hoàn thành trong một cuộc họp. Nó phải trở thành năng lực tự điều chỉnh của tổ chức. Khi một cán bộ dám nhận mình sai, tổ chức mạnh lên. Khi một người đứng đầu dám nhận trách nhiệm, tổ chức mạnh lên. Khi một tập thể dám nói về một vấn đề khó

thay vì né tránh, tổ chức mạnh lên. Và khi người góp ý không bị xem là người "gây rắc rối", văn hóa của tổ chức cũng mạnh lên.

15. Văn hóa Đảng cuối cùng được đo ở đâu?

Không phải trong phòng họp. Không chỉ trong báo cáo. Mà ở nơi người dân có thể nhìn thấy.

Một người dân không cần biết một cơ quan có bao nhiêu quy chế về đạo đức để đánh giá cán bộ. Họ nhìn cách cán bộ tiếp mình. Họ nhìn một vấn đề được giải quyết ra sao. Họ nhìn người đứng đầu xuất hiện thế nào khi địa phương có việc khó. Họ nhìn lời hứa có được thực hiện không. Và họ nhìn xem khi có sai sót, cán bộ có dám nhận trách nhiệm hay không.

Báo Lâm Đồng ngày 27/3/2026, trong bài *Thế trận lòng dân - nền tảng xây dựng Đảng trong tình hình mới*, nhấn mạnh rằng lòng dân được vun đắp từ những hành động cụ thể, thiết thực và nhất quán; niềm tin được củng cố khi chính quyền gần dân, hiểu dân và kịp thời giải quyết những vấn đề bức thiết.[11]

Tại phường Bắc Gia Nghĩa, người đứng đầu phường tăng cường xuống cơ sở, gặp gỡ cán bộ tổ dân phố, lắng nghe những vấn đề về hạ tầng, vệ sinh môi trường, an sinh xã hội, an ninh trật tự và cải cách hành chính. Trong quá trình triển khai các công trình, dự án trọng điểm, lãnh đạo địa phương trực tiếp gặp gỡ, thông tin chủ trương, chính sách và lắng nghe tâm tư của từng hộ dân để vận động đồng thuận.[11]

Những việc ấy cho thấy một điều: văn hóa Đảng không dừng ở cách đảng viên đối xử với nhau; nó còn được đo bằng cách tổ chức ấy đối xử với Nhân dân.

Khi cán bộ gần dân, dân dễ nói thật. Khi dân nói thật, cán bộ nhìn thấy vấn đề thật. Khi vấn đề thật được giải quyết, niềm tin được bồi đắp. Và khi niềm tin được bồi đắp, vai trò lãnh đạo của Đảng có thêm một nền tảng quan trọng: lòng dân.

Vậy, văn hóa Đảng bắt đầu từ đâu?

Có thể bắt đầu từ một nghị quyết, một quy định hay một cuộc sinh hoạt chính trị. Nhưng nếu chỉ dừng ở đó, văn hóa vẫn chưa thực sự bắt đầu. Nó bắt đầu khi người đứng đầu làm trước điều mình yêu cầu cấp dưới thực hiện; khi cán bộ biết nói thật trong sinh hoạt và biết nghe thật khi người khác góp ý; khi người đảng viên đi trước trong

một việc khó, thay vì chỉ đi trước trong một cuộc họp; khi tổ chức biết biểu dương điều tốt nhưng cũng đủ bản lĩnh ngăn điều sai; và khi một cán bộ tự hỏi mình đã làm được gì cho người dân trước khi hỏi mình đã hoàn thành bao nhiêu phần việc.

Văn hóa Đảng có lẽ đạt đến chiều sâu nhất khi những điều tốt đẹp không còn cần ai nhắc nhở: khi người ta làm đúng không phải vì sợ bị kiểm tra; khi người ta phục vụ dân không phải vì muốn được khen; khi người ta nhận trách nhiệm không phải vì cấp trên yêu cầu; khi người ta tự sửa mình trước khi người khác phải nhắc. Đó là lúc chuẩn mực trở thành văn hóa.

Và khi văn hóa đã trở thành một phần của đời sống tổ chức, câu hỏi tiếp theo không còn chỉ là làm thế nào để xây dựng những chuẩn mực tốt đẹp, mà là làm thế nào để lựa chọn được những con người đủ phẩm chất, năng lực và uy tín để mang những chuẩn mực ấy vào thực tiễn, đặt họ vào đúng vị trí và trao cho họ quyền lực tương xứng với trách nhiệm.

Đó là câu chuyện của Kỳ II.

CHÚ THÍCH VÀ NGUỒN TƯ LIỆU

[1] Báo Lâm Đồng điện tử, Dương Phong, *Đắk Sắk lấy người dân làm trung tâm trong cải cách hành chính*, ngày 7/7/2026.
[2] Báo Lâm Đồng điện tử, Tuấn Hương, *Lâm Đồng thực hiện "Năm cán bộ cơ sở"*, ngày 20/7/2026.
[3] Tỉnh ủy Lâm Đồng, Nghị quyết số 10-NQ/TU ngày 14/4/2026 về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035; được quán triệt tại Hội nghị cán bộ chủ chốt tỉnh Lâm Đồng ngày 8/5/2026.
[4] Báo Lâm Đồng điện tử, Lê Phước, *Lâm Đồng gỡ "điểm nghẽn" nhân lực để vận hành hiệu quả chính quyền cơ sở*, ngày 3/6/2026.
[5] Báo Lâm Đồng điện tử, Thu Hà, *Các xã phía Đông Nam Lâm Đồng: Hành chính đổi mới, dân thuận lòng*, ngày 13/7/2025.
[6] Báo Lâm Đồng điện tử, Thu Hà, *Lấy người dân làm trung tâm cải cách hành chính ở Phước Hội*, ngày 24/7/2026.
[7] Kế hoạch số 97-KH/TU ngày 15/7/2026 của Tỉnh ủy Lâm Đồng triển khai Giải Báo chí về xây dựng Đảng tỉnh Lâm Đồng lần thứ II - năm 2026; nội dung về xây dựng văn hóa Đảng, phát hiện, biểu dương gương người tốt, việc tốt và kết hợp "xây" với "chống".
[8] Báo Lâm Đồng điện tử, Tuấn Hương, *Phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên*, ngày 23/5/2026.
[9] Báo Lâm Đồng điện tử, Thanh Nhàn, *Lâm Đồng đưa chuẩn mực đạo đức thấm sâu vào đội ngũ cán bộ, đảng viên*, ngày 21/1/2026; bài viết dẫn Kế hoạch của Ban Thường vụ Tỉnh ủy triển khai Quy định số 144-QĐ/TW ngày 9/5/2024 của Bộ Chính trị.
[10] Báo Lâm Đồng điện tử, Hoàng Hoài, *Lấy đạo đức làm gốc trong xây dựng, chỉnh đốn Đảng*, ngày 13/4/2026.
[11] Báo Lâm Đồng điện tử, H. Hoài - N. Thu - T. Hương - T. Nhàn, *Thế trận lòng dân - nền tảng xây dựng Đảng trong tình hình mới*, ngày 27/3/2026.
[12] Franz Kafka, *Vụ án* (*Der Process / The Trial*), tiểu thuyết.
[13] George Orwell, *Trại súc vật* (*Animal Farm*), tiểu thuyết ngụ ngôn chính trị.
[14] Bộ Chính trị, Quy định số 144-QĐ/TW ngày 9/5/2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới.

GIỮ PHẦN NGƯỜI TRONG XÂY DỰNG ĐẢNG

Giữ phần người – giữ niềm tin

"Giữ phần người trong xây dựng Đảng" là loạt chuyên luận tiếp cận vấn đề xây dựng Đảng từ câu chuyện con người trong mối quan hệ với văn hóa, quyền lực và Nhân dân. Tác phẩm đi từ một câu hỏi về phẩm chất của người cán bộ khi được trao quyền, đến việc xây dựng một nền văn hóa có khả năng nuôi dưỡng và tự sửa mình; từ lựa chọn đúng người để trao quyền đến yêu cầu kiểm soát quyền lực; và cuối cùng trở về với câu hỏi quan trọng nhất: sau tất cả những chức danh, quyền hạn và thành tích, điều gì còn lại trong lòng Nhân dân?

Ba kỳ của tác phẩm tạo thành một mạch tư tưởng liên tục: con người và văn hóa - lựa chọn và kiểm soát quyền lực - Nhân dân và niềm tin. Với sự kết hợp giữa lý luận, những câu chuyện thực tế ở cơ sở và góc nhìn văn học, tác phẩm muốn đưa câu chuyện xây dựng Đảng từ những khái niệm lớn trở về với những biểu hiện cụ thể trong đời sống: một cán bộ đứng trước người dân, một quyết định được cân nhắc, một quyền lực được trao, một trách nhiệm được nhận và một niềm tin được giữ gìn.

Bởi xét đến cùng, xây dựng Đảng không chỉ là xây dựng một tổ chức mạnh. Đó còn là xây dựng những con người đủ phẩm chất để tổ chức ấy mạnh lên; xây dựng những cơ chế đủ lành mạnh để quyền lực không tha hóa; và xây dựng một đời sống chính trị trong đó Nhân dân cảm thấy mình được tôn trọng, được lắng nghe và có thể đặt niềm tin.

KỲ II: CHỌN NGƯỜI NHƯ THẾ NÀO ĐỂ TRAO QUYỀN?

Trao quyền đúng người – kiểm soát quyền lực để phụng sự Nhân dân

Có một câu hỏi tưởng như rất đơn giản nhưng lại quyết định chất lượng của cả một tổ chức: Khi trao một vị trí, chúng ta đang chọn một người có chức danh hay chọn một người có khả năng gánh vác trách nhiệm?

Câu hỏi ấy càng đáng suy nghĩ trong bối cảnh Lâm Đồng vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, khi địa bàn quản lý rộng hơn, yêu cầu công việc cao hơn và trách nhiệm của cán bộ cơ sở cũng lớn hơn trước. Ngày 5/5/2026, tỉnh Lâm Đồng tổ chức kiểm tra, sát hạch tiếp nhận vào làm công chức đối với người hoạt động không

chuyên trách cấp xã. Trong 83 hồ sơ được tiếp nhận và rà soát, có 63 hồ sơ đủ điều kiện, 12 hồ sơ không đủ điều kiện và 8 trường hợp xin rút. Hội đồng kiểm tra, sát hạch xác định việc sát hạch nhằm lựa chọn đúng người, bố trí đúng vị trí việc làm, bổ sung đội ngũ có đủ tiêu chuẩn, năng lực và trình độ cho cấp cơ sở.[1]

Một kỳ sát hạch, về bản chất, là một quy trình tổ chức cán bộ. Nhưng phía sau quy trình ấy là một câu hỏi lớn hơn: Chúng ta đang chọn người để lấp vào một chỗ trống, hay đang chọn người để giao một phần quyền lực và trách nhiệm của Nhà nước?

Hai cách nghĩ ấy khác nhau rất xa. Nếu chỉ cần lấp chỗ trống, người ta sẽ tìm một người đủ điều kiện. Nếu cần trao quyền, người ta phải tìm một người đủ phẩm chất để không lạm dụng quyền, đủ năng lực để không bất lực trước công việc và đủ bản lĩnh để không cúi mình trước lợi ích riêng.

Có lẽ, đó mới là điểm khởi đầu của một nền công tác cán bộ thực chất.

1. Một chiếc ghế không làm nên một người cán bộ

Trong đời sống, chúng ta thường có xu hướng nhìn một con người qua chức danh: Bí thư, Chủ tịch, Trưởng phòng, Giám đốc. Nhưng chức danh chỉ nói rằng người ấy đang được giao quyền hạn gì. Nó chưa nói rằng người ấy có đủ năng lực để sử dụng quyền hạn ấy hay không.

Một quyết định bổ nhiệm có thể xác lập vị trí. Một tấm bằng có thể chứng minh quá trình học tập. Một bản nhận xét có thể ghi "hoàn thành tốt nhiệm vụ". Nhưng không điều gì trong số đó tự nó trả lời được câu hỏi: người ấy đã thực sự tạo ra giá trị gì?

Một chiếc ghế có thể xác lập vị trí của một người; chỉ có cách họ sử dụng quyền lực mới xác lập giá trị của người ấy.

Chính vì vậy, Nghị quyết số 10-NQ/TU của Tỉnh ủy Lâm Đồng về nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở giai đoạn 2026–2030, định hướng đến năm 2035 đặt yêu cầu xây dựng đội ngũ có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín; đồng thời đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ theo kết quả, sản phẩm cụ thể, hiệu quả công việc thực tế và mức độ hài lòng của người dân.[2]

Đây không chỉ là thay đổi một phương pháp đánh giá. Đó là thay đổi câu hỏi: từ "người này có đủ tiêu chuẩn trên giấy không?" sang "người này có thực sự làm được việc không?". Và khi câu hỏi thay đổi, cách chọn người cũng phải thay đổi.

2. Đánh giá một con người khó hơn đọc một bộ hồ sơ

Một bộ hồ sơ có thể rất đẹp: đủ bằng cấp, đủ chứng chỉ, đủ thời gian công tác, đủ các tiêu chí định lượng. Nhưng một con người không nằm hết trong hồ sơ.

Có người nói rất tốt nhưng làm việc chưa chắc tốt. Có người ít thể hiện nhưng khi giao việc lại làm đến nơi đến chốn. Có người giỏi chuyên môn nhưng thiếu khả năng làm việc với cộng đồng. Có người quyết đoán nhưng dễ biến quyết đoán thành áp đặt. Có người cẩn trọng nhưng quá cẩn trọng đến mức không dám chịu trách nhiệm.

Vì vậy, đánh giá cán bộ thực chất không thể chỉ là phép cộng của bằng cấp, thâm niên và những bản nhận xét. Nó phải là quá trình nhìn một con người qua công việc họ đã làm, cách họ làm và kết quả mà công việc ấy tạo ra.

Hướng dẫn số 02-HD/BTCTW ngày 22/5/2026 của Ban Tổ chức Trung ương về đánh giá định kỳ hằng quý đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong hệ thống chính trị yêu cầu đổi mới đánh giá theo hướng thường xuyên, liên tục, thực chất, gắn với kết quả, sản phẩm đầu ra, hiệu quả thực tiễn và trách nhiệm cá nhân, nhất là người đứng đầu.[3]

Một năm mới đánh giá một lần đôi khi giống như nhìn một bộ phim chỉ qua khung hình cuối. Trong khi một con người được giao quyền cần được nhìn thấy trong cả quá trình hành động.

Khi gặp việc khó, họ xử lý ra sao? Khi kết quả không đạt, họ nhận trách nhiệm thế nào? Khi có ý kiến trái chiều, họ lắng nghe hay tìm cách né tránh? Khi lợi ích riêng xuất hiện trước mặt, họ lựa chọn thế nào?

Những câu hỏi ấy không có sẵn trong một bộ hồ sơ. Chỉ có thực tiễn mới trả lời được.

3. Một người giỏi nói chưa chắc là người giỏi làm

Đây là nghịch lý không hiếm trong đời sống tổ chức. Có những người trình bày rất thuyết phục, báo cáo rất mạch lạc, phát biểu rất hay. Nhưng khi một việc cụ thể được giao, kết quả lại không tương xứng.

Ngược lại, có những người ít nói, không nổi bật trong các cuộc họp, nhưng khi công việc đến tay lại âm thầm giải quyết từng việc một, chịu trách nhiệm đến cùng và để lại kết quả cụ thể.

Nếu chỉ đánh giá con người bằng khả năng thể hiện trong hội họp, tổ chức có thể chọn nhầm người.

Một người nói hay có thể làm một cuộc họp thành công. Một người làm được việc mới có thể làm một nhiệm vụ thành công.

Bởi vậy, đánh giá theo sản phẩm và hiệu quả thực tế không chỉ là yêu cầu kỹ thuật. Đó còn là cách trả lại sự công bằng cho những người làm việc thật. Và quan trọng hơn, đó là cách bảo vệ tổ chức trước căn bệnh "đẹp hồ sơ nhưng yếu thực chất".

4. Quy hoạch không phải là chọn trước một chiếc ghế

Ngày 7/5/2026, Đảng ủy Các cơ quan Đảng tỉnh Lâm Đồng triển khai quy trình quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2025–2030 và 2030–2035. Quy trình gồm 4 bước; trên cơ sở danh sách nhân sự đủ điều kiện, tiêu chuẩn, các đại biểu thảo luận, giới thiệu nhân sự và bỏ phiếu kín, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai và đúng quy định. Các nhân sự được lựa chọn phải đáp ứng yêu cầu về phẩm chất chính trị, năng lực, uy tín và triển vọng phát triển.[4]

Điều đó cho thấy quy hoạch không đơn giản là lập một danh sách những người "có khả năng lên chức". Nó phải là quá trình nhận diện những người có khả năng gánh vác những nhiệm vụ lớn hơn trong tương lai.

Một người hôm nay hoàn thành tốt công việc chuyên môn chưa chắc ngày mai đã đủ khả năng lãnh đạo một tập thể. Một chuyên gia giỏi chưa chắc đã là một nhà quản lý giỏi. Một người quyết đoán chưa chắc đã biết lắng nghe. Một người được nhiều người yêu mến chưa chắc đã đủ bản lĩnh đưa ra quyết định khó.

Vì vậy, quy hoạch phải nhìn xa hơn chức danh. Phải nhìn vào tiềm năng phát triển, bản lĩnh, năng lực tổ chức, khả năng chịu trách nhiệm và phẩm chất chính trị, đạo đức của một con người.

Nếu quy hoạch chỉ trở thành bước chuẩn bị cho một chiếc ghế, công tác cán bộ sẽ dễ rơi vào căn bệnh chạy theo vị trí. Nếu quy hoạch là quá trình chuẩn bị một con người cho một nhiệm vụ, nó sẽ trở thành đầu tư cho tương lai của tổ chức.

5. Người dân phải được nhìn thấy trong câu chuyện chọn cán bộ

Có một chủ thể rất quan trọng nhưng đôi khi dễ bị bỏ quên trong câu chuyện công tác cán bộ: Nhân dân.

Một người cán bộ có thể được đánh giá rất cao trong nội bộ. Nhưng nếu người dân liên tục phải đi lại vì một thủ tục, thường xuyên gặp thái độ cửa quyền hoặc không nhận được lời giải thích thỏa đáng, thì đánh giá ấy cần được đặt lại.

Nghị quyết 10-NQ/TU của Lâm Đồng xác định mức độ hài lòng của người dân là một căn cứ quan trọng trong đổi mới đánh giá cán bộ.[2]

Điều này đáng suy nghĩ, bởi người dân không tham gia viết lý lịch cán bộ. Họ cũng không ngồi trong các cuộc họp quy hoạch. Nhưng họ là những người trực tiếp sống với kết quả của những quyết định mà cán bộ đưa ra.

Một quyết định đúng có thể giúp người dân tiết kiệm nhiều tháng. Một quyết định sai có thể khiến cả một cộng đồng phải trả giá. Một cán bộ tận tâm có thể giải quyết một vấn đề trong một buổi. Một cán bộ thiếu trách nhiệm có thể biến một việc đơn giản thành nhiều lần đi lại.

Vì thế, đưa sự hài lòng của người dân vào đánh giá cán bộ không có nghĩa là biến công tác cán bộ thành một cuộc bình chọn theo cảm tính. Đó là cách bổ sung một chiếc gương khác để người cán bộ nhìn thấy tác động thực tế của quyền lực mà mình đang sử dụng.

6. Văn học đã cảnh báo chúng ta về những chiếc ghế quyền lực

Văn học nhiều lần đặt con người trước câu hỏi: điều gì xảy ra khi quyền lực được trao cho một người nhưng năng lực tự kiểm soát không theo kịp quyền lực ấy?

Trong *Quan thanh tra*, Nikolai Gogol dựng nên một thế giới quan lại địa phương hoảng loạn trước nỗi sợ bị phát hiện sai phạm. Cái đáng cười trong tác phẩm cũng chính là điều đáng sợ: khi quyền lực bị biến thành đặc quyền, người ta dễ quan tâm đến việc giữ chiếc ghế hơn là thực hiện trách nhiệm.[6]

Trong *Trại súc vật*, George Orwell cho thấy quyền lực có thể làm biến dạng cả những nguyên tắc mà một tổ chức từng tuyên bố theo đuổi.[7]

Còn *Macbeth* của Shakespeare cho thấy quyền lực, khi kết hợp với tham vọng không được kiểm soát, có thể đẩy một con người từng bước vượt qua những giới hạn đạo đức của chính mình.[8]

Ba tác phẩm, ba hoàn cảnh, nhưng cùng gợi ra một câu hỏi: Nếu trao quyền lực cho một con người, điều gì bảo đảm rằng quyền lực ấy sẽ được sử dụng đúng mục đích?

Câu hỏi ấy khiến việc chọn người trở nên nghiêm túc hơn rất nhiều. Không chỉ hỏi: "Người này có làm được việc không?", mà còn phải hỏi: "Nếu trao thêm quyền cho người này, họ sẽ sử dụng quyền ấy như thế nào?"

Đó mới là câu hỏi khó.

7. Chọn người giỏi hay chọn người đáng tin?

Một người cán bộ cần năng lực để giải quyết công việc. Nhưng năng lực thiếu đạo đức có thể trở thành công cụ nguy hiểm. Cần bản lĩnh để quyết định, nhưng bản lĩnh thiếu kiểm soát có thể biến thành áp đặt. Cần sự năng động, nhưng năng động thiếu nguyên tắc có thể trở thành cơ hội chủ nghĩa. Cần sự mềm dẻo, nhưng mềm dẻo thiếu lập trường có thể trở thành né tránh.

Vì vậy, người cán bộ chúng ta cần không phải một con người hoàn hảo. Đó là người có phẩm chất đủ vững, năng lực đủ mạnh và uy tín đủ để người khác có thể gửi gắm trách nhiệm.

Nghị quyết 10-NQ/TU cũng đặt ba yêu cầu ấy ở trung tâm: phẩm chất, năng lực và uy tín.[2]

Phẩm chất để biết điều gì không được làm. Năng lực để biết phải làm gì. Uy tín để khiến người khác tin rằng mình sẽ làm điều đúng.

Ba yếu tố ấy không thể tách rời. Một người giỏi nhưng không đáng tin là một rủi ro. Một người tốt nhưng không đủ năng lực có thể không hoàn thành được nhiệm vụ. Một người có năng lực và phẩm chất nhưng không tạo được uy tín thì khó tập hợp được một tập thể.

Bởi vậy, chọn cán bộ là tìm sự cân bằng giữa năng lực hành động và khả năng tự kiểm soát quyền lực.

8. Đừng chỉ nhìn thành tích; hãy nhìn cách một người đối diện với thất bại

Một người chưa từng thất bại chưa chắc đã là người giỏi. Có khi họ chỉ chưa từng đứng trước một nhiệm vụ đủ khó.

Người từng gặp khó khăn và biết vượt qua có thể có bản lĩnh hơn người chỉ quen với thuận lợi. Người từng nhận trách nhiệm khi thất bại có thể đáng tin hơn người luôn có lý do để chứng minh mình đúng.

Và người biết nói **"tôi chưa làm tốt"** đôi khi lại có khả năng tiến xa hơn người luôn khẳng định **"tôi đã làm đúng".**

Khả năng tự sửa mình cũng là một dạng năng lực lãnh đạo.

9. Đánh giá đúng để bố trí đúng

Báo Lâm Đồng ngày 2/7/2026 nhận định: ở đâu đánh giá cán bộ đúng thì ở đó bố trí, sử dụng cán bộ hiệu quả; ngược lại, đánh giá thiếu khách quan, cảm tính sẽ ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động của cả hệ thống chính trị.[5]

Đây chính là điểm nối giữa các khâu của công tác cán bộ.

Đánh giá sai → quy hoạch sai → đào tạo sai → bố trí sai → tổ chức phải trả giá.

Vì vậy, công tác cán bộ không phải một chuỗi thủ tục rời rạc. Nó là một hệ thống.

Chọn sai một người có thể chỉ là một quyết định sai; đặt sai người vào vị trí quyền lực có thể biến quyết định ấy thành hậu quả của cả một tập thể.

Đó là lý do công tác cán bộ cần được xem là công việc của tổ chức, chứ không phải công việc của riêng một người có thẩm quyền ký quyết định.

Một quy trình dân chủ, công khai, khách quan không phải để làm thủ tục dài thêm. Nó để giảm khả năng một cái nhìn chủ quan về một con người trở thành một quyết định nhân sự của cả tổ chức.

10. Trao quyền cũng là trao trách nhiệm

Có một điều cần nói thật rõ: Không ai có thể trao quyền mà không trao trách nhiệm.

Nếu một người được giao quyền quyết định nhưng không chịu trách nhiệm về kết quả, quyền lực rất dễ trở thành đặc quyền. Nếu một người đứng đầu được quyền điều hành nhưng mọi thất bại đều có thể đẩy xuống cấp dưới, tổ chức sẽ khó tạo ra văn hóa trách nhiệm.

Bởi vậy, cùng với đổi mới đánh giá cán bộ, Hướng dẫn 02-HD/BTCTW đặt trọng tâm vào kết quả, sản phẩm, hiệu quả thực tiễn và trách nhiệm cá nhân, nhất là người đứng đầu.[3]

Đây là một nguyên tắc có thể làm thay đổi cách nhìn về quyền lực: Quyền càng lớn, trách nhiệm phải càng rõ.

Không phải để làm người cán bộ sợ quyền lực. Mà để người cán bộ hiểu rằng quyền lực mình nhận được không phải phần thưởng. Nó là một khoản tín nhiệm phải trả bằng kết quả và trách nhiệm.

11. Chọn người là chọn tương lai của tổ chức

Một quyết định nhân sự hôm nay có thể tạo ra ảnh hưởng trong nhiều năm. Một người được chọn đúng có thể kéo cả một tập thể đi lên. Một người được chọn sai có thể khiến một tập thể mất nhiều năm để sửa chữa.

Bởi vậy, chọn cán bộ cũng là một cách tổ chức lựa chọn tương lai của chính mình.

Nếu chỉ chọn người làm vừa lòng hiện tại, tổ chức có thể đánh mất tương lai. Nếu chỉ chọn người an toàn, tổ chức có thể thiếu những người đủ bản lĩnh trước việc khó. Nếu chỉ chọn người giỏi chuyên môn, tổ chức có thể thiếu những người biết lãnh đạo con người. Nếu chỉ chọn người có thành tích, tổ chức có thể bỏ qua người có tiềm năng. Và nếu chỉ chọn người quen thuộc, tổ chức sẽ tự thu hẹp chính mình.

Một nền công tác cán bộ lành mạnh phải đủ khả năng nhìn thấy người phù hợp, chứ không chỉ nhìn thấy người quen thuộc.

Phải tìm được người có năng lực, nhưng đồng thời phải nhìn vào phẩm chất. Phải nhìn vào thành tích, nhưng cũng phải nhìn vào cách họ đạt được thành tích ấy. Phải nhìn vào hiện tại, nhưng phải nhìn xa đến khả năng họ sẽ trở thành ai khi được trao thêm quyền.

Bởi xét đến cùng: Chọn một cán bộ không chỉ là chọn người làm một công việc. Đó là chọn cách một phần quyền lực của Nhà nước sẽ được sử dụng trong tương lai.
Chọn người như thế nào để trao quyền?

Có lẽ không có một công thức nào đủ đơn giản để trả lời câu hỏi ấy. Nhưng có thể bắt đầu bằng những câu hỏi đúng.

Người này có đủ phẩm chất để không biến quyền lực thành lợi ích riêng không?

Có đủ năng lực để biến chủ trương thành kết quả không? Có đủ bản lĩnh để quyết định trong lúc khó khăn không? Có đủ khiêm tốn để lắng nghe không? Có đủ dũng khí để nhận sai không? Có đủ uy tín để tập thể tin cậy không?

Và quan trọng nhất: Nếu trao cho người này thêm quyền, Nhân dân sẽ được lợi gì từ sự lựa chọn ấy?

Có lẽ, đó mới là câu hỏi cần đứng ở cuối mỗi quy trình lựa chọn cán bộ. Bởi người được chọn không chỉ bước vào một chức vụ. Họ bước vào một sự ủy thác. Và sự ủy thác ấy cuối cùng thuộc về Nhân dân.

12. Khi nào quyền lực được kiểm soát?

Người được chọn không chỉ bước vào một chức vụ. Họ bước vào một sự ủy thác. Và sự ủy thác ấy cuối cùng thuộc về Nhân dân.

Nhưng trao quyền đúng người mới chỉ là điều kiện đầu tiên. Quyền lực, một khi đã được trao, vẫn cần những giới hạn để không đi chệch khỏi mục đích phục vụ. Một người có phẩm chất, năng lực và uy tín vẫn cần được đặt trong một cơ chế minh bạch, có trách nhiệm giải trình và có sự giám sát cần thiết.

Bởi kiểm soát quyền lực không phải là phủ nhận niềm tin vào con người. Đó là cách để bảo vệ người được trao quyền khỏi sự tha hóa của chính quyền lực; đồng thời bảo vệ tổ chức, kỷ luật của Đảng và niềm tin của Nhân dân.

Vì thế, từ việc chọn đúng người để trao quyền, câu chuyện cần đi tiếp đến một yêu cầu tất yếu: quyền lực phải được sử dụng như thế nào để cuối cùng vẫn quay về đúng nơi nó thuộc về Nhân dân.

Có một nghịch lý rất đáng suy nghĩ: người được trao quyền thường được chọn vì người ta tin họ. Nhưng chính vì được trao quyền, họ lại càng cần được kiểm soát.

Nếu đã tin, tại sao phải kiểm soát? Nếu đã chọn một người có phẩm chất, năng lực và uy tín, tại sao còn phải đặt ra những giới hạn?

Bởi niềm tin vào con người và kiểm soát quyền lực thực ra không đối lập nhau.

Một người tốt hôm nay không có nghĩa mọi quyết định ngày mai đều đúng. Một người từng liêm chính không có nghĩa họ miễn nhiễm trước mọi cám dỗ. Một người biết tự sửa mình cũng không thể thay thế cho những cơ chế buộc quyền lực phải minh bạch và chịu trách nhiệm.

Vì thế, kiểm soát quyền lực không phải là biểu hiện của sự thiếu tin tưởng. Kiểm soát quyền lực, trước hết, là một cách bảo vệ người được trao quyền khỏi sự tha hóa của chính quyền lực. Xa hơn, đó là cách bảo vệ tổ chức, bảo vệ kỷ luật của Đảng và bảo vệ niềm tin của Nhân dân.

Nếu việc lựa chọn cán bộ là lựa chọn người để trao quyền, thì bước tiếp theo tất yếu là đặt quyền lực ấy trong những giới hạn đúng. Niềm tin vào con người và kiểm soát quyền lực không đối lập nhau; ngược lại, kiểm soát đúng cách là một phương thức bảo vệ cán bộ, tổ chức và niềm tin của Nhân dân.

13. Một người tốt có cần được kiểm soát không?

Lịch sử chính trị đã đặt câu hỏi ấy từ rất lâu. Văn học cũng nhiều lần trở lại với trực giác rằng quyền lực, nếu thiếu những giới hạn cần thiết, có thể làm biến đổi chính con người sử dụng nó.

Trong *Macbeth*, Shakespeare không bắt đầu bằng một nhân vật sinh ra đã là kẻ độc ác. Macbeth là một vị tướng tài, được kính trọng. Nhưng khi tham vọng quyền lực được đánh thức, từng giới hạn đạo đức bị vượt qua. Một bước nhượng bộ dẫn đến bước tiếp theo, cho đến khi chính quyền lực mà ông ta tìm kiếm trở thành cái bẫy nhấn chìm ông ta.[14]

Trong *Chúa ruồi*, William Golding đặt con người vào một không gian gần như không còn thiết chế kiểm soát. Ban đầu, những đứa trẻ cố gắng tạo ra trật tự. Nhưng khi quyền lực thoát khỏi những giới hạn chung, nỗi sợ và bản năng dần lấn át lý trí.[15]

Hai tác phẩm không nói trực tiếp về một nền hành chính hiện đại. Nhưng chúng gợi ra một vấn đề có giá trị rộng hơn: không nên xây dựng một hệ thống quyền lực dựa trên giả định rằng mọi người có quyền đều sẽ luôn tự kiểm soát được mình.

Lord Acton từng cảnh báo về mối quan hệ giữa quyền lực và sự tha hóa. Dù câu nói nổi tiếng của ông thường được nhắc đến dưới nhiều dạng khác nhau, điều đáng suy ngẫm không nằm ở một khẩu hiệu, mà ở trực giác chính trị phía sau nó: quyền lực càng lớn thì yêu cầu kiểm soát quyền lực càng phải nghiêm ngặt.[16]

Một tổ chức tốt không phải là tổ chức có những con người tốt đến mức không cần giám sát. Đó phải là tổ **chức tin vào con người nhưng không để quyền lực đứng ngoài sự kiểm soát.**

14. Kiểm soát quyền lực không phải là nghi ngờ con người

Đây là điểm cần phân biệt. Kiểm soát không có nghĩa mặc định cán bộ sai. Giám sát không có nghĩa xem người được giao quyền như một đối tượng đáng ngờ. Kiểm tra cũng không phải để tạo ra tâm lý sợ trách nhiệm.

Nếu hiểu như vậy, kiểm soát quyền lực có thể phản tác dụng. Cán bộ sẽ chỉ tìm cách làm sao để hồ sơ "đúng", quy trình "đủ", không sai về hình thức; trong khi tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm lại bị thu hẹp.

Kiểm soát quyền lực đúng nghĩa phải tạo ra một nguyên tắc khác: được trao quyền để hành động, nhưng phải có giới hạn để quyền lực không đi quá xa.

Được quyết định, nhưng phải giải thích được quyết định. Được sử dụng nguồn lực công, nhưng phải chứng minh hiệu quả của nguồn lực ấy. Được đề xuất chính sách, nhưng phải chịu trách nhiệm về tác động của chính sách. Được giao nhiệm vụ, nhưng không được đứng ngoài kết quả.

Đó là lúc kiểm soát quyền lực trở thành một phần của văn hóa trách nhiệm.

15. Khi một dự án chậm, trách nhiệm nằm ở đâu?

Quyền lực không phải lúc nào cũng biểu hiện bằng một quyết định gây chấn động. Nó đôi khi nằm trong một hồ sơ bị để chậm, một dự án chưa được tháo gỡ, một nguồn vốn chưa được giải ngân, một mặt bằng chưa được bàn giao, một việc đáng lẽ phải xử lý hôm nay nhưng tiếp tục được đẩy sang ngày mai.

Ngày 7/7/2026, Báo Lâm Đồng phản ánh tỉnh yêu cầu làm rõ trách nhiệm từng dự án chậm giải ngân. Theo báo cáo, tổng kế hoạch vốn năm 2026 giao cho Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng số 1 và các ban khu vực trực thuộc hơn 4.093 tỷ đồng; đến cuối tháng 6 mới giải ngân hơn 912 tỷ đồng, đạt 22,29%. Riêng Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng số 1 được giao hơn 1.063 tỷ đồng cho 15 dự án, mới giải ngân hơn 208 tỷ đồng, đạt 10,1% nếu không tính hai dự án cao tốc.[9]

Những con số ấy trước hết là câu chuyện về đầu tư công. Nhưng nhìn từ góc độ xây dựng Đảng, đó còn là câu chuyện về trách nhiệm khi sử dụng quyền lực công.

Bởi tiền ngân sách không nằm yên trên một bảng biểu. Nó có thể là một con đường người dân đang chờ, một công trình trường học, một tuyến giao thông, một dự án tạo sinh kế.

Khi một dự án chậm, câu hỏi không chỉ là "vì sao chậm?" Phải hỏi thêm: Ai phụ trách? Vướng ở đâu? Đã xử lý đến đâu? Vướng khách quan hay chủ quan? Ai có thẩm quyền tháo gỡ? Nếu không tháo gỡ được, ai chịu trách nhiệm giải trình?

Đó chính là lúc quyền lực gặp trách nhiệm.

16. Rõ người, rõ việc, nhưng phải rõ cả trách nhiệm

Ngày 4/6/2026, tại cuộc họp về giải ngân vốn đầu tư công và quy hoạch liên xã, lãnh đạo tỉnh Lâm Đồng yêu cầu xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu đối với tiến độ thực hiện; đồng thời yêu cầu các địa phương chủ động tháo gỡ khó khăn, vướng mắc và chịu trách nhiệm về kết quả được giao.[10]

Điều đáng chú ý không chỉ nằm ở yêu cầu "rõ việc". Bởi một tổ chức có thể có rất nhiều phòng ban. Một dự án có thể có rất nhiều khâu. Một quy trình có thể có rất nhiều chữ ký. Nhưng nếu cuối cùng không xác định được ai chịu trách nhiệm về kết quả, thì quyền lực sẽ bị phân tán trong khi trách nhiệm cũng bị phân tán theo. Đó là một khoảng trống nguy hiểm.

Khi thành công, rất nhiều người có thể cùng nhận công. Nhưng khi thất bại, nếu ai cũng chỉ nói "tôi đã làm đúng phần việc của mình", thì chẳng còn ai đứng ở điểm cuối của trách nhiệm.

Quyền lực càng được phân công, trách nhiệm càng phải được xác định rõ.

Không phải để tìm một người chịu lỗi thay cho cả hệ thống, mà để bảo đảm ở mỗi cấp quyết định đều có một chủ thể đủ rõ để trả lời trước tổ chức và trước Nhân dân.

17. Quyền lực phải biết trả lời

Có một câu hỏi rất đơn giản mà người được giao quyền cần có khả năng trả lời: "Tại sao anh/chị lại quyết định như vậy?"

Nếu câu trả lời dựa trên quy định, dữ liệu, lợi ích chung và những cân nhắc có trách nhiệm, đó là dấu hiệu của quyền lực có căn cứ. Nếu câu trả lời chỉ là "vì tôi được giao quyền", thì quyền lực đã bắt đầu tách khỏi trách nhiệm.

Giải trình vì thế không nên được xem như một thủ tục đặt sau quyết định. Nó phải nằm ngay bên trong quyết định.

Người cán bộ không chỉ cần biết mình có quyền làm gì. Họ phải biết vì sao mình làm, làm cho ai và sẽ chịu trách nhiệm thế nào về kết quả.

Trong 6 tháng đầu năm 2026, các cấp, ngành ở Lâm Đồng đã tiếp hơn 5.000 lượt công dân và tiếp nhận hơn 10.700 đơn khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh; tỉnh xác định tăng cường đối thoại, giải quyết từ cơ sở để hạn chế phát sinh điểm nóng và củng cố niềm tin của Nhân dân.[11]

Đằng sau những con số ấy là một nguyên tắc rất đáng chú ý: khi người dân có quyền được hỏi, chính quyền phải có trách nhiệm trả lời.

Và khi chính quyền trả lời, câu trả lời ấy phải đi cùng hành động.

18. Đối thoại không phải là nghe cho xong

Có những cuộc đối thoại được tổ chức để giải quyết vấn đề. Cũng có những cuộc đối thoại chỉ để hoàn thành một quy trình. Hai việc ấy khác nhau.

Một cuộc đối thoại thực sự bắt đầu khi người có quyền chịu nghe điều mình không muốn nghe: nghe người dân phản đối, nghe những câu hỏi khó, nghe những bức

xúc tưởng như nhỏ nhặt, nghe cả những lời phê bình dành cho chính mình. Sau đó mới là tìm cách giải quyết.

Báo Lâm Đồng ngày 8/7/2026 cho biết tỉnh xác định đối thoại, nhất là phát huy trách nhiệm của người đứng đầu, là một giải pháp quan trọng trong nâng cao hiệu quả tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo.[11]

Điều đó có ý nghĩa vượt ra ngoài câu chuyện tiếp dân. Nó cho thấy một cách nhìn về quyền lực: quyền lực không chỉ được thực hiện bằng việc ra quyết định; quyền lực còn phải biết lắng nghe hậu quả của quyết định ấy.

Nếu một người có quyền quyết định nhưng không có khả năng nghe người chịu tác động, quyền lực rất dễ trở thành một đường một chiều. Mà quyền lực một chiều thường là quyền lực khó tự sửa mình.

19. Kiểm tra tốt nhất là ngăn sai phạm trước khi nó xảy ra

Phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực thường được nhìn từ phía xử lý. Nhưng một hệ thống trưởng thành phải nhìn xa hơn việc xử lý. Phải phòng ngừa từ trước, phát hiện từ sớm, nhận ra dấu hiệu bất thường trước khi nó thành sai phạm lớn.

Ngày 16/7/2026, tại Phiên họp thứ 5 của Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực tỉnh Lâm Đồng, Bí thư Tỉnh ủy Y Thanh Hà Niê Kđăm nhấn mạnh yêu cầu nâng cao trách nhiệm người đứng đầu, phòng ngừa tham nhũng, lãng phí, tiêu cực "từ sớm, từ xa, từ trong cơ sở", tuyệt đối không để phát sinh vi phạm mới.[12]

Đây là một cách tiếp cận đáng chú ý. Bởi nếu chỉ đợi sai phạm xảy ra rồi mới xử lý, tổ chức đã phải trả giá. Một khoản tiền thất thoát có thể được thu hồi. Nhưng niềm tin bị mất thì khó đo bằng tiền. Một cán bộ vi phạm có thể bị xử lý. Nhưng nếu sự việc kéo dài, nó có thể khiến người dân nghi ngờ cả cơ chế.

Vì vậy, thành công của kiểm tra không nhất thiết phải là phát hiện được một vụ việc lớn. Đôi khi, thành công của kiểm tra là một sai phạm đã không xảy ra.

Đó là thứ thành công ít được nhìn thấy nhất nhưng có giá trị rất lớn.

20. Quyền lực cần một chiếc gương

Một người đứng trước gương có thể nhìn thấy khuôn mặt của mình. Nhưng quyền lực không có chiếc gương tự nhiên như thế. Nó cần những thiết chế tạo ra sự

phản chiếu: kiểm tra, giám sát, đối thoại, phản biện, công khai, giải trình, đánh giá và cuối cùng là trách nhiệm trước pháp luật, trước tổ chức và trước Nhân dân.

Không có những chiếc gương ấy, người có quyền lực rất dễ chỉ nhìn thấy điều mình muốn nhìn. Họ nghe những báo cáo thuận lợi, nhìn những con số đẹp, nghe những lời đồng tình và dần dần mất khả năng nhận ra những điều đang xảy ra ở phía ngoài căn phòng của mình.

Một quyền lực không được soi chiếu lâu ngày rất dễ nhầm tiếng nói của mình với tiếng nói của thực tế.

Đó là lý do kiểm soát quyền lực không thể chỉ được thực hiện khi có dấu hiệu vi phạm. Nó phải trở thành một phần thường xuyên của đời sống tổ chức.

21. Kiểm soát đến đâu để quyền lực vẫn có thể hành động?

Đây là mặt còn lại của vấn đề. Nếu kiểm soát quá lỏng, quyền lực có thể vượt giới hạn. Nhưng nếu kiểm soát theo cách khiến mọi quyết định đều trở thành rủi ro, người cán bộ sẽ sợ hành động. Họ chọn cách an toàn nhất: không quyết định, xin ý kiến, chờ thêm, đẩy lên cấp trên hoặc làm đúng từng chữ nhưng không dám chịu trách nhiệm về kết quả.

Một hệ thống như vậy có thể rất "an toàn" trên giấy nhưng lại thiếu năng lực hành động. Vì vậy, kiểm soát quyền lực không thể đồng nghĩa với trói quyền lực. Mục tiêu không phải làm cán bộ sợ quyết định. Mục tiêu là giúp cán bộ dám quyết định trong giới hạn của quyền hạn và dám chịu trách nhiệm về quyết định ấy.

Đó là sự khác nhau giữa kiểm soát để phát triển và kiểm soát để phòng thủ.

Một cơ chế kiểm soát tốt không làm con người yếu đi; nó làm cho quyền lực trở nên đáng tin hơn.

22. Không có vùng an toàn cho quyền lực

Một tổ chức có thể có những người rất giỏi. Có thể có những người rất được tin tưởng. Có thể có những người đã cống hiến nhiều năm. Nhưng không ai nên đứng ngoài nguyên tắc.

Bởi một khi xuất hiện vùng an toàn cho một cá nhân, tổ chức bắt đầu có nguy cơ xuất hiện vùng mù.

Nếu một người vì có thành tích mà được bỏ qua sai sót; nếu một người vì giữ chức vụ cao mà ít bị chất vấn; nếu một người vì có quan hệ rộng mà khó bị kiểm tra; nếu một người vì "đã có nhiều đóng góp" mà được miễn trừ khỏi những chuẩn mực chung, thì chính lúc đó, sự công bằng của tổ chức bắt đầu bị bào mòn.

Báo Lâm Đồng ngày 29/4/2026 cho biết Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực của tỉnh tiếp tục tăng cường kiểm soát lãng phí trong quản lý đất đai, tài sản công, triển khai công trình, dự án; đồng thời xác định tiếp tục siết chặt kiểm soát quyền lực và nâng cao trách nhiệm người đứng đầu.[13]

Điều đó nhắc chúng ta về một nguyên tắc tưởng đơn giản nhưng rất khó thực hiện: Không có ngoại lệ nào đủ lớn để đặt một con người ra ngoài kỷ luật của tổ chức.

23. Kỷ luật không phải điểm kết thúc

Khi một cán bộ vi phạm và bị xử lý, người ta thường nghĩ câu chuyện đã kết thúc. Nhưng từ góc độ xây dựng Đảng, đó mới chỉ là một nửa câu chuyện.

Nửa còn lại là: Tại sao vi phạm xảy ra? Có dấu hiệu nào trước đó không? Cơ chế nào đã không phát hiện? Người đứng đầu đã làm gì? Tập thể đã giám sát ra sao? Quy trình có lỗ hổng không? Và quan trọng nhất: sau khi xử lý một người, tổ chức có thay đổi được điều gì để sai phạm ấy khó lặp lại không?

Nếu câu trả lời là không, xử lý mới chỉ giải quyết một trường hợp. Nếu sau một vụ việc, quy trình được sửa, trách nhiệm được làm rõ, giám sát được tăng cường và văn hóa tổ chức được điều chỉnh, thì sai phạm ấy mới thực sự trở thành một bài học.

Đó là lúc kỷ luật không chỉ có chức năng xử lý. Kỷ luật phải có khả năng chữa lành tổ chức.

24. Quyền lực cuối cùng phải quay về nơi nó bắt đầu

Quyền lực nhà nước không tự sinh ra từ người cán bộ. Nó được giao cho họ để thực hiện một nhiệm vụ. Vì thế, quyền lực cuối cùng phải quay về với mục đích ban đầu của nó: phục vụ lợi ích chung và phục vụ Nhân dân.

Một dự án được phê duyệt để phục vụ cộng đồng. Một khoản ngân sách được phân bổ để tạo ra giá trị công. Một quyết định hành chính để giải quyết công việc của

người dân. Một chức vụ để thực hiện trách nhiệm, không phải để tạo ra đặc quyền. Khi nhìn quyền lực từ điểm xuất phát ấy, việc kiểm soát quyền lực trở nên dễ hiểu hơn.

Kiểm soát không phải để làm khó người thực thi. Kiểm soát để bảo đảm quyền lực không đi chệch khỏi mục đích mà Nhân dân đã trao cho nó.

Và đó cũng là lý do trách nhiệm của người đứng đầu phải được đặt ở vị trí đặc biệt.

Người đứng đầu không thể nhận quyền lực tập trung vào mình nhưng phân tán trách nhiệm cho tập thể. Không thể nhận thành tích của tập thể nhưng đẩy thất bại cho cấp dưới. Không thể yêu cầu cấp dưới chịu trách nhiệm mà bản thân lại đứng ngoài kết quả cuối cùng.

Người đứng đầu phải là nơi quyền lực tập trung về trách nhiệm, chứ không phải nơi trách nhiệm tan ra khỏi quyền lực.

Có lẽ, phẩm chất khó nhất của quyền lực là biết dừng lại.

Biết mình có thể làm gì, nhưng cũng biết điều gì không nên làm. Biết mình có quyền quyết định, nhưng biết khi nào cần lắng nghe. Biết mình có thể ký, nhưng biết một chữ ký có thể ảnh hưởng đến bao nhiêu con người. Biết mình có thể yêu cầu, nhưng biết người khác cũng có quyền chất vấn. Biết mình đang ở vị trí cao hơn, nhưng vẫn nhớ rằng mình đang đứng trong một tổ chức và phục vụ một mục đích lớn hơn chính mình.

Quyền lực đẹp nhất không phải là quyền lực làm được mọi thứ; đó là quyền lực biết tự đặt giới hạn cho chính mình.

Đó cũng là nơi "giữ phần người" trong xây dựng Đảng đi đến một tầng sâu hơn.

Quyền lực được trao cho ai, được sử dụng ra sao và được đặt trong những giới hạn nào, sau cùng đều phải được đo bằng một thước đo lớn hơn chức danh và thành tích. Thước đo ấy là Nhân dân.

Quyền lực có thể được trao bằng một quyết định. Một nhiệm kỳ có thể được ghi lại bằng những con số. Một chức vụ rồi cũng sẽ có ngày kết thúc. Nhưng điều quan trọng nhất vẫn là sau tất cả những điều ấy, người dân còn nhớ gì về người cán bộ đã từng đứng ở vị trí đó.

Sau một nhiệm kỳ, điều gì còn lại trong lòng Nhân dân?

Đó là câu hỏi đưa câu chuyện đến Kỳ III.

CHÚ THÍCH VÀ NGUỒN TƯ LIỆU

[1] Báo Lâm Đồng điện tử, Chính Thành, *Lâm Đồng sát hạch tiếp nhận công chức từ người hoạt động không chuyên trách*, ngày 5/5/2026.

[2] Báo Lâm Đồng điện tử, Tuấn Hương, *Lâm Đồng thực hiện "Năm cán bộ cơ sở"*, ngày 20/7/2026; bài viết thông tin về Nghị quyết số 10-NQ/TU của Tỉnh ủy Lâm Đồng về nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở giai đoạn 2026–2030, định hướng đến năm 2035.

[3] Ban Tổ chức Trung ương, Hướng dẫn số 02-HD/BTCTW ngày 22/5/2026 về đánh giá định kỳ hằng quý đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong hệ thống chính trị; Báo Lâm Đồng đăng ngày 26/5/2026.

[4] Báo Lâm Đồng điện tử, Lô Thanh - Bùi Trung, *Đảng ủy Các cơ quan Đảng tỉnh Lâm Đồng triển khai quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý*, ngày 7/5/2026.

[5] Báo Lâm Đồng điện tử, Nguyệt Thu, *Đánh giá cán bộ phải đúng năng lực, thực chất*, ngày 2/7/2026.

[6] Nikolai Gogol, *Quan thanh tra* (*The Government Inspector*), hài kịch.

[7] George Orwell, *Trại súc vật* (*Animal Farm*), tiểu thuyết ngụ ngôn chính trị.

[8] William Shakespeare, *Macbeth*, bi kịch.

[9] Báo Lâm Đồng điện tử, Diễm Thương, *Lâm Đồng làm rõ trách nhiệm từng dự án chậm giải ngân*, ngày 7/7/2026.

[10] Báo Lâm Đồng điện tử, Nguyễn Lương, *Lâm Đồng xác định rõ trách nhiệm người đứng đầu trong giải ngân vốn, quy hoạch liên xã*, ngày 4/6/2026.

[11] Báo Lâm Đồng điện tử, Lê Phước, *Lâm Đồng lấy đối thoại làm trọng tâm để giải quyết khiếu nại, tố cáo*, ngày 8/7/2026.

[12] Báo Lâm Đồng điện tử, Nguyễn Lương - Dương Phong, *Lâm Đồng phòng, chống tham nhũng, lãng phí tiêu cực từ sớm, từ xa, từ trong cơ sở*, ngày 16/7/2026.

[13] Báo Lâm Đồng điện tử, Lê Phước, *Lâm Đồng quyết liệt phòng ngừa, xử lý tham nhũng, lãng phí, tiêu cực*, ngày 29/4/2026.

[14] William Shakespeare, *Macbeth*, bi kịch.

[15] William Golding, *Chúa ruồi* (*Lord of the Flies*), tiểu thuyết.

[16] Lord Acton, thư gửi Mandell Creighton, 1887, về mối quan hệ giữa quyền lực và sự tha hóa.

GIỮ PHẦN NGƯỜI TRONG XÂY DỰNG ĐẢNG

Giữ phần người – giữ niềm tin

"Giữ phần người trong xây dựng Đảng" là loạt chuyên luận tiếp cận vấn đề xây dựng Đảng từ câu chuyện con người trong mối quan hệ với văn hóa, quyền lực và Nhân dân. Tác phẩm đi từ một câu hỏi về phẩm chất của người cán bộ khi được trao quyền, đến việc xây dựng một nền văn hóa có khả năng nuôi dưỡng và tự sửa mình; từ lựa chọn đúng người để trao quyền đến yêu cầu kiểm soát quyền lực; và cuối cùng trở về với câu hỏi quan trọng nhất: sau tất cả những chức danh, quyền hạn và thành tích, điều gì còn lại trong lòng Nhân dân?

Ba kỳ của tác phẩm tạo thành một mạch tư tưởng liên tục: con người và văn hóa - lựa chọn và kiểm soát quyền lực - Nhân dân và niềm tin. Với sự kết hợp giữa lý luận, những câu chuyện thực tế ở cơ sở và góc nhìn văn học, tác phẩm muốn đưa câu chuyện xây dựng Đảng từ những khái niệm lớn trở về với những biểu hiện cụ thể trong đời sống: một cán bộ đứng trước người dân, một quyết định được cân nhắc, một quyền lực được trao, một trách nhiệm được nhận và một niềm tin được giữ gìn.

Bởi xét đến cùng, xây dựng Đảng không chỉ là xây dựng một tổ chức mạnh. Đó còn là xây dựng những con người đủ phẩm chất để tổ chức ấy mạnh lên; xây dựng những cơ chế đủ lành mạnh để quyền lực không tha hóa; và xây dựng một đời sống chính trị trong đó Nhân dân cảm thấy mình được tôn trọng, được lắng nghe và có thể đặt niềm tin.

KỲ III: ĐIỀU GÌ CÒN LẠI SAU MỘT NHIỆM KỲ?

Khi quyền lực trở về với Nhân dân

Có những lúc, khoảng cách giữa chính quyền và người dân được đo bằng hàng chục cây số. Nhưng cũng có những lúc, khoảng cách ấy được rút lại chỉ bằng một chuyến đi.

Tại phường Lang Biang - Đà Lạt, cán bộ Trung tâm Phục vụ hành chính công đã vượt hơn 25 km đường rừng, mang theo máy tính, biểu mẫu và hồ sơ đến tận nhà một người dân 68 tuổi bị tai biến, sức khỏe yếu, không thể đi lại, để hướng dẫn kê khai và hoàn thiện thủ tục chứng thực chữ ký.[1]

Không có phòng tiếp dân. Không có quầy giao dịch. Chỉ có một chiếc bàn nhỏ, một người dân đang cần được giúp đỡ và một người cán bộ chọn cách đi đến với họ.

Có lẽ, nếu phải tìm một hình ảnh giản dị nhất cho câu hỏi của kỳ cuối, tôi sẽ bắt đầu từ đó.

Bởi sau tất cả những gì đã nói về quyền lực, văn hóa, lựa chọn cán bộ, kiểm soát quyền lực và trách nhiệm, cuối cùng vẫn còn một câu hỏi: Người dân có cảm nhận được mình đang được phục vụ hay không?

Một bộ máy có thể có những quy định tốt. Một cán bộ có thể có một hồ sơ đẹp. Một tổ chức có thể có những quy trình chặt chẽ. Nhưng nếu sau cùng người dân vẫn cảm thấy mình đứng bên ngoài cánh cửa quyền lực, thì chúng ta vẫn còn một khoảng cách phải đi tiếp.

Và vì thế, câu hỏi cuối cùng của chuyên luận này không còn là quyền lực được trao cho ai, được sử dụng thế nào hay được kiểm soát ra sao. Câu hỏi là: sau một nhiệm kỳ, sau một chức vụ, sau những con số trong báo cáo, điều gì còn lại trong lòng Nhân dân?

1. Niềm tin không được viết trong báo cáo

Niềm tin là một thứ rất lạ. Không thể ban hành bằng nghị quyết. Không thể phân bổ bằng ngân sách. Cũng không thể yêu cầu người dân phải tin chỉ vì một tổ chức nói rằng mình đáng tin.

Niềm tin được tạo ra từ những điều rất nhỏ: một thủ tục được giải quyết đúng hẹn, một lời hứa được thực hiện, một cán bộ chịu nghe hết câu chuyện của người dân, một người đứng đầu dám nhận trách nhiệm khi công việc không đạt, một lần người dân gặp khó và thấy chính quyền xuất hiện đúng lúc.

Những điều ấy lặp lại đủ lâu sẽ tạo thành một cảm giác: mình được tôn trọng, được lắng nghe và được đối xử công bằng. Từ đó, niềm tin hình thành.

Báo Lâm Đồng ngày 17/7/2026 nhấn mạnh mối quan hệ giữa việc gần dân, sát dân, lắng nghe và phục vụ Nhân dân với củng cố niềm tin; đồng thời phản ánh những cách làm cụ thể tại cơ sở, trong đó có việc cán bộ đến tận nhà hỗ trợ người dân và tổ chức đối thoại giữa người đứng đầu với người dân, doanh nghiệp.[1]

Đáng chú ý là những câu chuyện ấy không bắt đầu bằng khẩu hiệu. Nó bắt đầu bằng một chuyến đi. Một cuộc gặp. Một việc được giải quyết.

Niềm tin không bắt đầu từ việc người dân nghe thấy điều gì; niềm tin bắt đầu từ việc họ nhìn thấy điều gì.

Đó là lý do xây dựng Đảng, đến cuối cùng, không thể chỉ được đo bằng những gì tổ chức tự đánh giá về mình. Một tổ chức chính trị chỉ thực sự có sức sống khi những giá trị mà tổ chức ấy theo đuổi được người dân cảm nhận trong đời sống hằng ngày.

2. Một nền chính trị tốt đẹp được đo bằng điều gì?

Có thể đo bằng tốc độ tăng trưởng. Bằng những con đường mới, những cây cầu mới, những công trình mới. Bằng những con số giảm nghèo và những chỉ tiêu hoàn thành. Tất cả đều quan trọng.

Nhưng với một tổ chức chính trị lấy Nhân dân làm trung tâm, vẫn còn một thước đo khác: Cuộc sống của người dân đã thay đổi như thế nào?

Và họ có cảm thấy mình được đối xử như một chủ thể của quá trình phát triển hay không?

Câu chuyện giảm nghèo ở Lạc Dương đáng được nhìn từ góc độ ấy. Xã Lạc Dương có trên 80% dân số là đồng bào dân tộc thiểu số, sinh kế chủ yếu dựa vào nông nghiệp. Thay vì chỉ đặt mục tiêu giảm số hộ nghèo, Đảng bộ xã phân công từng ban, ngành, cơ quan, đơn vị bám sát từng hộ, rà soát nguyên nhân và hỗ trợ theo nhu cầu: nhà ở, vốn, phân bón, cây con giống, kỹ thuật; trong đó có mô hình phân công đảng viên phụ trách hộ nghèo.[2]

Đến cuối năm 2025, toàn xã còn 55 hộ nghèo đa chiều, chiếm 1,76%, giảm 41 hộ so với trước đó.[2]

Nhưng điều đáng chú ý không chỉ nằm ở con số. Quan trọng hơn, cách làm ấy hướng người dân từ chỗ trông chờ sang chủ động tìm hướng sản xuất, chuyển đổi cây trồng và thay đổi tư duy làm ăn.[2]

Đó là điểm khác nhau giữa cho một người một sự hỗ trợ và trao cho người ấy khả năng tự đứng lên.

Một nền chính trị vì dân không chỉ hỏi: "Chúng ta đã làm gì cho dân?" Mà phải hỏi thêm: "Sau những gì chúng ta làm, người dân có thể tự làm được gì cho cuộc đời của họ?"

Nếu một chính sách khiến người dân ngày càng chủ động hơn, một chương trình giúp họ có thêm khả năng tự quyết định cuộc sống, một sự hỗ trợ tạo ra sinh kế bền vững thay vì sự phụ thuộc, thì khi ấy chính sách mới thực sự chạm đến mục tiêu sâu xa của nó.

3. "Lấy dân làm gốc" phải được nhìn thấy bằng kết quả

"Lấy dân làm gốc" là một tư tưởng lớn. Nhưng nếu chỉ dừng ở câu nói, nó vẫn là một câu nói. Giá trị của nó chỉ xuất hiện khi người dân nhìn thấy tư tưởng ấy trong cuộc sống.

Một người nghèo có thêm sinh kế. Một đứa trẻ có cơ hội học tập tốt hơn. Một gia đình tiếp cận dịch vụ công thuận lợi hơn. Một người già, người khuyết tật được chính quyền tìm đến khi họ gặp khó khăn trong việc thực hiện thủ tục. Một người dân có thể gặp lãnh đạo địa phương và nói thẳng vấn đề của mình. Một kiến nghị được trả lời, kể cả khi câu trả lời là chưa thể giải quyết ngay. Đó là lúc "lấy dân làm gốc" có hình hài.

Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng lần thứ I, nhiệm kỳ 2025–2030 xác định hạnh phúc và ấm no của Nhân dân là mục tiêu phấn đấu; mọi quyết sách phải xuất phát từ thực tiễn cuộc sống, đáp ứng nguyện vọng chính đáng của Nhân dân và hướng tới nâng cao chất lượng sống.[1]

Đây không chỉ là một định hướng phát triển. Nó còn là một tiêu chuẩn để soi lại toàn bộ câu chuyện xây dựng Đảng.

Nếu mục tiêu cuối cùng là hạnh phúc và ấm no của Nhân dân, thì mọi quyền lực, mọi chức vụ, mọi quy trình và mọi nỗ lực xây dựng tổ chức đều phải quay về câu hỏi ấy: Chúng có làm cho cuộc sống của người dân tốt hơn không?

Một câu hỏi tưởng đơn giản nhưng đủ sức soi chiếu rất nhiều điều. Nó buộc người cán bộ nhìn vượt ra ngoài hồ sơ công việc để nhìn thấy con người. Buộc một cơ quan nhìn vượt ra ngoài chỉ tiêu để nhìn thấy kết quả. Và buộc cả một tổ chức nhìn vượt ra ngoài thành tích để nhìn thấy niềm tin của Nhân dân.

4. Người dân không chỉ cần được nghe; họ cần được tham gia

Niềm tin không có nghĩa là người dân chỉ đứng dưới để chờ chính quyền làm việc. Niềm tin trưởng thành hơn khi người dân được tham gia vào quá trình hình thành và kiểm chứng những quyết định liên quan đến đời sống của chính mình. Đó là lý do đối thoại có ý nghĩa đặc biệt.

Tại xã Đam Rông 2, nơi khoảng 65% dân số là đồng bào dân tộc thiểu số, các cuộc đối thoại giữa người đứng đầu cấp ủy, chính quyền với người dân và doanh nghiệp được tổ chức định kỳ. Những vấn đề từ đất đai, giải phóng mặt bằng đến nước sinh hoạt, vệ sinh môi trường, thủ tục hành chính được đưa ra trao đổi trực tiếp. Việc thuộc thẩm quyền được giải quyết từ cơ sở; việc vượt thẩm quyền được tổng hợp, kiến nghị cấp trên và thông tin lại cho người dân.[1]

Đây là một cách làm đáng suy nghĩ. Bởi đối thoại không chỉ giúp chính quyền hiểu dân. Nó còn giúp người dân hiểu chính quyền.

Một quyết định được giải thích rõ có thể chưa làm tất cả mọi người hài lòng, nhưng nó tạo ra sự minh bạch. Một vấn đề chưa giải quyết được nhưng được nói thật có thể vẫn tạo ra sự chia sẻ. Ngược lại, một sự im lặng kéo dài dễ tạo ra khoảng trống. Và khoảng trống thông tin thường rất nhanh được lấp đầy bằng suy đoán.

Minh bạch không bảo đảm mọi người sẽ đồng ý; nhưng thiếu minh bạch rất dễ làm người ta nghi ngờ.

Bởi vậy, người dân không chỉ cần một chính quyền biết làm việc. Họ cần một chính quyền biết giải thích, biết lắng nghe và biết để người dân được tham gia vào những vấn đề liên quan trực tiếp đến cuộc sống của mình.

5. Khi sự hài lòng trở thành một thước đo

Một thay đổi đáng chú ý trong cách nhìn về chất lượng phục vụ là không chỉ hỏi cán bộ đã hoàn thành bao nhiêu phần việc, mà còn phải hỏi người dân cảm nhận thế nào về phần việc ấy.

Tháng 7/2026, khảo sát đo lường sự hài lòng của người dân đối với dịch vụ giáo dục công ở Lâm Đồng ghi nhận tỷ lệ hài lòng 91,38%, chỉ số hài lòng 90,70 điểm; khảo sát được triển khai tại 50% cơ sở giáo dục công lập từ mầm non đến THPT và các trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên.[3]

Một con số như vậy không thể tự mình nói lên toàn bộ chất lượng của một hệ thống. Nhưng nó cho thấy một nguyên tắc quan trọng: Chất lượng của một dịch vụ công cuối cùng phải được nhìn từ phía người sử dụng nó. Đó cũng là cách chúng ta nên nhìn công tác cán bộ.

Cán bộ không thể chỉ được đánh giá từ bên trong hệ thống. Cần có tiếng nói từ nơi quyền lực tạo ra tác động: người dân, doanh nghiệp, cộng đồng và những người trực tiếp nhận kết quả của quyết định hành chính.

Đó không phải một cuộc bỏ phiếu cảm tính cho cán bộ. Đó là một nguồn thông tin giúp tổ chức nhìn thấy những điều các báo cáo nội bộ có thể bỏ sót.

Một cán bộ có thể hoàn thành đủ hồ sơ nhưng khiến người dân phải đi lại nhiều lần. Một cơ quan có thể đạt đủ chỉ tiêu nhưng người dân vẫn cảm thấy khó tiếp cận. Một chính sách có thể đúng về quy trình nhưng chưa chắc đã thuận lợi trong đời sống.

Đưa tiếng nói của người dân vào đánh giá không phải làm yếu quyền lực. Đó là giúp quyền lực nhìn thấy chính mình từ phía người chịu tác động.

6. Văn học và đời sống gặp nhau ở đâu?

Trong những kỳ trước, chúng ta đã đối thoại với nhiều tác phẩm văn học để soi chiếu quyền lực, phẩm chất và sự tha hóa của con người. Đến kỳ cuối, văn học không còn cần làm nhiệm vụ “chứng minh”. Bởi lúc này, chính đời sống đã trở thành câu chuyện.

Người cán bộ mang máy tính đi hơn 25 cây số đường rừng. Người đảng viên được phân công phụ trách một hộ nghèo. Người đứng đầu xã ngồi đối thoại với người dân về đất

đai, nước sinh hoạt, môi trường. Những câu chuyện ấy nhắc chúng ta rằng văn học và đời sống cuối cùng gặp nhau ở một điểm: Con người chỉ thực sự được nhận ra qua cách họ đối xử với những con người khác.

Victor Hugo trong *Những người khốn khổ* từng đặt Jean Valjean vào một hành trình từ sự khước từ đến khả năng sống vì người khác. Điều làm thay đổi con người ấy không chỉ là luật pháp mà còn là cách một con người được đối xử bằng lòng nhân ái và niềm tin.

Nhưng có lẽ đến đây là đủ. Bởi chuyên luận này không nhằm kể lại lịch sử văn học. Nó muốn trở về với một câu hỏi của đời sống: Chúng ta muốn xây dựng những người cán bộ như thế nào để quyền lực trong tay họ không làm mất đi phần người?

Và câu trả lời, suy cho cùng, không nằm ở việc một người nói về đạo đức hay quyền lực hay đến đâu. Nó nằm ở cách người ấy đối xử với người dân khi đứng trước một công việc cụ thể, một hoàn cảnh cụ thể, một con người cụ thể.

7. Một nhiệm kỳ đi qua, điều gì còn lại?

Đây có lẽ là câu hỏi khó nhất đối với bất kỳ người cán bộ nào.

Sau một nhiệm kỳ, báo cáo có thể ghi rất nhiều con số: bao nhiêu cuộc họp, bao nhiêu văn bản, bao nhiêu chỉ tiêu hoàn thành, bao nhiêu dự án, bao nhiêu chương trình.

Nhưng rồi một ngày, tất cả những con số ấy sẽ nằm lại trong hồ sơ. Điều còn lại trong đời sống có thể giản dị hơn nhiều.

Một con đường người dân vẫn đi. Một ngôi trường trẻ em vẫn học. Một gia đình thoát nghèo. Một thủ tục được giải quyết nhanh hơn. Một người dân nhớ rằng khi mình khó khăn, đã có một cán bộ đến tận nhà. Một cộng đồng nhớ rằng tiếng nói của họ từng được lắng nghe.

Và có thể, điều quan trọng nhất: Người dân còn tin rằng khi họ cần, chính quyền sẽ ở đó.

Nếu một người cán bộ sau một nhiệm kỳ không để lại một công trình mang tên mình nhưng để lại được niềm tin trong cộng đồng, có lẽ đó vẫn là một nhiệm kỳ có ý nghĩa.

Nếu một người giữ chức vụ cao nhưng khi rời vị trí không ai nhớ họ đã giúp được ai, giải quyết được việc gì, bảo vệ được lợi ích nào của cộng đồng, thì những dòng thành tích trong hồ sơ có lẽ vẫn chưa nói hết giá trị của một nhiệm kỳ. Bởi chức vụ rồi sẽ kết thúc. Quyền lực rồi sẽ được chuyển giao. Nhưng ấn tượng của Nhân dân về cách quyền lực từng được sử dụng có thể ở lại rất lâu.

8. Một Đảng mạnh không chỉ vì có tổ chức mạnh

Một tổ chức có thể rất chặt chẽ. Một bộ máy có thể rất hiện đại. Một hệ thống quy định có thể rất đầy đủ. Nhưng sức mạnh chính trị cuối cùng vẫn cần một nền tảng sâu hơn: Lòng dân.

Công tác dân vận ở Lâm Đồng năm 2026 tiếp tục được xác định theo hướng bám sát cơ sở, lắng nghe, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân và giải quyết những vấn đề thiết thực trong đời sống; mục tiêu không chỉ là hoàn thành nhiệm vụ dân vận mà còn góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân.[4]

Điều ấy càng có ý nghĩa trong một giai đoạn bộ máy đang thay đổi, địa bàn quản lý rộng hơn, yêu cầu quản trị cao hơn và người dân có nhiều kênh để quan sát, phản hồi, đánh giá hoạt động của chính quyền.

Trong hoàn cảnh ấy, khoảng cách giữa Đảng và Nhân dân không thể được đo bằng số lượng văn bản. Nó được đo bằng khả năng hiện diện trong đời sống.

Khi dân cần, cán bộ có đến không? Khi dân hỏi, có trả lời không? Khi dân góp ý, có lắng nghe không? Khi dân gặp khó, có tìm cách tháo gỡ không? Khi chính sách chưa phù hợp, có dám sửa không? Và khi cán bộ sai, tổ chức có đủ bản lĩnh để nhận sai và sửa sai không?

Nếu câu trả lời là có, niềm tin có cơ sở để lớn lên.

9. Từ "cán bộ của Đảng" đến "người của Nhân dân"

Một người có thể được giới thiệu là cán bộ của một cơ quan. Có thể được gọi là cán bộ của Đảng. Có thể giữ một chức danh rất cao. Nhưng trong đời sống của người dân, họ trước hết được nhận diện bằng một điều khác: Họ đã đối xử với dân như thế nào?

Một cán bộ biết lắng nghe một người già trình bày. Một cán bộ chịu đi xa đến với một hộ dân. Một cán bộ không né tránh một câu hỏi khó. Một cán bộ dám nói "việc này chúng tôi làm chưa tốt". Một cán bộ biết xin lỗi khi để người dân phải chờ đợi.

Những hành vi ấy có thể không xuất hiện trong báo cáo thành tích. Nhưng chúng lại xuất hiện rất lâu trong ký ức của người dân.

Và chính ký ức ấy tạo nên uy tín của một tổ chức. Uy tín của Đảng không chỉ được tạo nên bởi những điều lớn lao Đảng làm cho đất nước; nó còn được bồi đắp từ cách một cán bộ đối xử với một người dân trong một việc rất nhỏ. Đây có lẽ là điều cần nhớ nhất khi nói về xây dựng Đảng từ cơ sở.

10. Giữ phần người đến cùng

Đến đây, có thể quay lại câu hỏi đã theo chúng ta suốt tác phẩm: Phần người ấy là gì?

Là khả năng không để quyền lực làm mất đi sự tử tế. Là biết rằng phía bên kia một hồ sơ là một con người. Phía bên kia một con số là một gia đình. Phía bên kia một quyết định là một cuộc đời có thể bị tác động. Phía bên kia một chức danh là trách nhiệm. Và phía bên kia quyền lực là Nhân dân.

Kỳ I nói về việc giữ phần người trước quyền lực và xây dựng một nền văn hóa có khả năng nuôi dưỡng, tự sửa mình. Kỳ II đặt câu hỏi phải chọn ai để trao quyền, đồng thời đặt quyền lực ấy dưới những giới hạn, cơ chế kiểm soát và trách nhiệm giải trình.
Đến kỳ cuối, mọi đường dây trở lại một điểm: Niềm tin của Nhân dân.

Nếu xây dựng Đảng chỉ để tạo ra một bộ máy vận hành tốt, vẫn chưa đủ. Nếu xây dựng Đảng để tạo ra những cán bộ giỏi, cũng chưa đủ. Nếu xây dựng Đảng để quyền lực được kiểm soát, vẫn chưa đủ.

Điểm cuối cùng phải là tạo ra một đời sống chính trị trong đó người dân cảm thấy mình được tôn trọng, được lắng nghe, được phục vụ và có quyền tin tưởng vào những người đang nhân danh quyền lực công để hành động. Đó mới là chiều sâu của câu chuyện.

Và sau cùng, điều gì còn lại?

Có thể một ngày nào đó, những con số trong báo cáo sẽ cũ. Những chức danh sẽ thay đổi. Những người hôm nay đứng trên bục phát biểu sẽ trở về với một vị trí khác. Những công trình rồi cũng trở thành một phần bình thường của đời sống. Những cuộc họp sẽ bị thời gian phủ lên.

Nhưng một người dân từng được giúp đỡ trong lúc khó khăn có thể vẫn nhớ. Một người từng được lắng nghe có thể vẫn nhớ. Một người từng được đối xử tử tế có thể vẫn nhớ. Và một người từng bị đối xử thiếu công bằng cũng có thể nhớ rất lâu. Vì vậy, điều cuối cùng còn lại sau một nhiệm kỳ không phải lúc nào cũng nằm trong báo cáo. Nó nằm trong ký ức của Nhân dân.

Người dân có thể không nhớ hết một cán bộ đã ký bao nhiêu văn bản. Nhưng họ có thể nhớ người ấy đã xuất hiện thế nào khi họ cần. Có thể không nhớ người ấy đã chủ trì bao nhiêu cuộc họp, nhưng nhớ một lần mình được lắng nghe. Có thể không nhớ những khẩu hiệu đã nói, nhưng nhớ con đường đã được làm, căn nhà đã được hỗ trợ, thủ tục đã được giải quyết, sinh kế đã được mở ra.

Cuối cùng, Nhân dân không giữ trong ký ức mình chức vụ của một người; Nhân dân giữ lại cách người ấy đã sống và sử dụng quyền lực của mình.

Và có lẽ, đó cũng là câu trả lời giản dị nhất cho toàn bộ chuyên luận này.

Xây dựng Đảng bắt đầu từ tổ chức. Đi qua con người. Được thử thách bởi quyền lực. Được bảo vệ bằng văn hóa và kỷ luật. Được kiểm chứng bằng thực tiễn. Nhưng đích đến cuối cùng vẫn là lòng dân.

Một cán bộ tốt không phải là người khiến người dân sợ mình. Mà là người khiến người dân có thể tin mình.

Một tổ chức mạnh không phải là tổ chức khiến mọi người im lặng. Mà là tổ chức khiến người dân muốn nói thật, muốn góp ý và muốn đồng hành.

Một nền chính trị trưởng thành không phải là nền chính trị không có sai lầm. Mà là nền chính trị có đủ bản lĩnh để nhận ra sai lầm, sửa sai và tiếp tục đi cùng Nhân dân.

Và một Đảng mạnh không phải chỉ là một Đảng có quyền lãnh đạo.

Đó là một Đảng biết làm cho quyền lãnh đạo của mình luôn được soi sáng bởi trách nhiệm, được giới hạn bởi kỷ luật và được nâng đỡ bởi lòng dân.

Có lẽ, sau tất cả những gì đã nói, chúng ta có thể trở lại với hình ảnh người cán bộ đi hơn 25 cây số đường rừng để đến một ngôi nhà nhỏ. Không có lễ nghi. Không có diễn văn. Không có một sân khấu lớn. Chỉ có một người dân cần được giúp đỡ và một người cán bộ chọn cách đi đến với họ.

Nhìn từ xa, đó chỉ là một việc rất nhỏ. Nhưng nếu nhìn kỹ, có thể thấy ở đó cả một quan niệm về quyền lực: Quyền lực không phải là khoảng cách để người dân phải bước tới. Quyền lực có giá trị nhất khi nó biết bước về phía người dân.

Và có lẽ, đó cũng là nơi "giữ phần người trong xây dựng Đảng" không còn là một luận đề trên trang giấy. Nó trở thành một cách sống. Một cách làm việc. Một cách sử dụng quyền lực. Và cuối cùng, một cách để Đảng ở gần Nhân dân hơn.

Bởi sau tất cả, điều còn lại không phải là chúng ta đã có bao nhiêu quyền lực.

Điều còn lại là Nhân dân đã đặt vào chúng ta bao nhiêu niềm tin.

CHÚ THÍCH VÀ NGUỒN TƯ LIỆU

[1] Báo Lâm Đồng điện tử, Tuấn Hương, *Xây dựng Đảng vững mạnh từ việc củng cố niềm tin của Nhân dân*, ngày 17/7/2026. Bài viết phản ánh việc cán bộ Trung tâm Phục vụ hành chính công phường Lang Biang - Đà Lạt vượt hơn 25 km đường rừng đến tận nhà hỗ trợ một người dân 68 tuổi bị tai biến; đồng thời phản ánh mô hình đối thoại tại cơ sở và định hướng lấy hạnh phúc, ấm no của Nhân dân làm mục tiêu phấn đấu.

[2] Báo Lâm Đồng điện tử, Tuấn Hương, *Ý Đảng - lòng dân trong công tác giảm nghèo*, ngày 18/5/2026. Bài viết phản ánh mô hình phân công đảng viên phụ trách hộ nghèo tại xã Lạc Dương; đến cuối năm 2025, xã còn 55 hộ nghèo đa chiều, tỷ lệ 1,76%, giảm 41 hộ thoát nghèo.

[3] Báo Lâm Đồng điện tử, Thanh Thủy, *Người dân Lâm Đồng hài lòng với dịch vụ giáo dục công*, ngày 26/7/2026. Kết quả khảo sát năm 2026 ghi nhận tỷ lệ hài lòng 91,38%, chỉ số hài lòng 90,70 điểm; khảo sát triển khai tại 50% cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn tỉnh.

[4] Báo Lâm Đồng điện tử, Nguyễn Luân, *Lâm Đồng nâng cao chất lượng công tác dân vận, tăng thêm niềm tin của Nhân dân*, ngày 9/6/2026; nội dung về việc đổi mới công tác dân vận, bám sát cơ sở, lắng nghe và củng cố niềm tin của Nhân dân.