

VẤN ĐỀ THỰC HIỆN TIÊU CHUẨN CÁN BỘ TRONG THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

BÙI NGỌC THANH*

Tiêu chuẩn cán bộ là một vấn đề hệ trọng của công tác cán bộ của Đảng. Phẩm chất và năng lực của người cán bộ cách mạng là nhân tố quyết định sự thành công hay thất bại của sự nghiệp cách mạng. Phẩm chất và năng lực của người cán bộ mặc dù mang những đặc trưng chung nhưng mỗi giai đoạn cách mạng lại có những tiêu chuẩn rất cụ thể. Bài viết tập trung vào vấn đề thực hiện tiêu chuẩn cán bộ cách mạng trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Ở tất cả các giai đoạn cách mạng, Đảng ta đều đã quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh "cán bộ là cái gốc của mọi công việc"⁽¹⁾ và "Bất cứ chính sách, công tác gì nếu có cán bộ tốt thì thành công"⁽²⁾. Tư tưởng đó là kim chỉ nam trong công tác cán bộ và vì thế mà Đảng đã đào luyện được những thế hệ cán bộ tốt kế tiếp nhau, hoàn thành vẻ vang sứ mệnh lịch sử trong suốt quá trình cách mạng. Ngày nay, chúng ta đang bước vào một thời kỳ mới - đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước, Đảng ta đã tổng kết một cách khách quan cụ thể công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ; đồng thời, vạch ra đường lối chiến lược vừa có tầm khái quát mang tính lý luận và thực tiễn, vừa chi tiết, cụ thể hóa tạo điều kiện cho việc triển khai thực hiện có hiệu quả. Trong toàn bộ quy trình chặt chẽ bao gồm các công đoạn xác định tiêu chuẩn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, tuyển chọn, bầu cử, bổ nhiệm, sử dụng, luân chuyển,

* TS. Văn phòng Quốc hội

miễn nhiệm, giám sát, kiểm tra, phân công trách nhiệm, phân cấp quản lý, chính sách đãi ngộ..., chúng tôi chỉ xin bàn về công đoạn mở đầu, đó là tiêu chuẩn cán bộ. Vì có nhiều loại cán bộ (cán bộ quản lý, lãnh đạo; cán bộ chuyên môn, kỹ thuật, thừa hành; cán bộ khoa học, cán bộ đoàn thể...) nên ứng với mỗi loại lại có những tiêu chuẩn đặc trưng, ở đây cũng chỉ mới bàn đến tiêu chuẩn chung cho tất cả.

Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương, khóa VIII đã xác định 3 loại tiêu chuẩn chung như sau:

"- Có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

- Cần kiệm liêm chính, chí công vô tư. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật. Trung thực, không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm.

- Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khỏe để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao"⁽³⁾.

Đây là những tiêu chuẩn hết sức cơ bản của đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước. Có thể nói, đây là những tiêu chuẩn bắt buộc, không thể không đạt tới nếu cán bộ không muốn mình bị đào thải. Tuy nhiên, nếu đánh giá theo hai tiêu thức cơ bản là năng lực và phẩm chất (tài và đức) thì có thể thấy hiện trạng đội ngũ cán bộ có nhiều cấp độ khác nhau. Trừ những người "do bất mãn cá nhân đi đến phản bội Đảng và lợi ích của nhân dân"⁽⁴⁾, nếu là đảng viên thì tất yếu phải đưa ra khỏi Đảng, còn tất cả đều phải xử lý hành chính hoặc hình sự theo mức độ tội phạm. Số còn lại có thể chia ra 4 loại chính sau đây:

- Một là, loại cán bộ trung kiên, tiên phong, gương mẫu, có đức hy sinh lớn, bản lĩnh chính trị vững vàng, kiến thức phong phú, năng động, sáng tạo, dám chịu trách nhiệm trước mọi công việc, nói chuẩn xác, làm việc có hiệu quả. Nói cách khác là đức, tài song song.

- Hai là, loại cán bộ "yên phận", giữ mình sao cho không bị kẻ cười, người chê, nhưng cũng không để rơi vào tình trạng bị đánh giá là yếu kém.

- Ba là, loại cán bộ thấy rõ là đuối sức, hạn chế về năng lực, ở đâu, công việc gì cũng cùng chung một cách nói, một giải pháp, "hát" theo một giọng điệu như nhau (mặc dù về phẩm chất có thể chưa có gì đáng phàn nàn).

- Bốn là, loại cán bộ "thoái hóa biến chất về đạo đức, lối sống, lợi dụng chức quyền để tham nhũng, buôn lậu, làm giàu bất chính, lãng phí của công; quan liêu, ức hiếp dân, gia trưởng độc đoán; có tham vọng cá nhân, cục bộ, kèn cựa địa vị, cơ hội, kém ý thức tổ chức kỷ luật, phát ngôn và làm việc tùy tiện, gây mất đoàn kết nội bộ nghiêm trọng"⁽⁵⁾.

Việc phân chia như trên chỉ là tương đối, còn trong thực tiễn thì mức độ pha trộn, "giao thoa" rất phức tạp. Vấn đề hệ trọng ở đây là việc phấn đấu để đạt tới tiêu chuẩn, chuẩn mực đã được xác định đối với mỗi loại cán bộ là rất khác nhau. Mức độ đạt chuẩn của mỗi loại cán bộ phụ thuộc vào hai nhóm tác nhân chính là nhận thức tư tưởng, tự thân vận động của mỗi người và sự trợ giúp của tổ chức đảng, của tập thể, của Nhà nước, bao gồm cả các chế độ chính sách trực tiếp và gián tiếp có liên quan (riêng về chính sách thì Đảng ta đã đưa ra một hệ thống chính sách có tính chất giải pháp như đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, lợi ích vật chất, tinh thần, tiền lương, nhà ở...). Ở đây chỉ bàn thêm một số việc trong quá trình thực hiện.

Đối với loại thứ nhất (đức tài song song), nhất là những cán bộ có quá trình rèn luyện, được đào tạo cơ bản, phẩm chất trong lành thì có thể tin rằng việc đạt chuẩn của họ có độ chắc chắn khá cao và đây là số đông với tỷ lệ rất lớn. Sự vận động của cách mạng là thường xuyên, liên tục; lãnh đạo và thực hiện một nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, có nhiều tình huống gay gắt, phức tạp. Vì vậy, rèn luyện khả năng phán đoán, xử lý nhanh nhạy, thông minh, đúng đắn và biết tổ chức công việc trong những tình huống đó là hết sức cần thiết đối với các cán bộ quản lý, lãnh đạo. Về phẩm chất cá nhân, chúng ta cũng có thể tin được các cán bộ thuộc loại này đã "tu thân, tề gia" khá tốt. Tuy nhiên, trong kinh tế thị trường, nhất là những người đã có chức, có quyền "có người thừa, có người dạ, có người mời, có kẻ lòi, có người kéo..." thì cũng rất khó có thể nói trước như "đình đóng cột" rằng tịnh vô không có gì xảy ra. Cho nên, chín chắn, cảnh giác vẫn là điều không thừa.

Đối với loại thứ hai thực ra ở họ có vấn đề phải bàn. Tiếp xúc với một số cán bộ thuộc loại này, chúng ta thấy họ lý giải có vẻ rành rọt, sòng phẳng, tỉnh khô: "Kinh tế thị trường mà! tiền nào của nấy; giao việc trong giờ, vàng sẽ xong; giao việc ngoài giờ thì phải chi thêm; đi công tác xa hủ, chuẩn bị xe và kinh phí cho chúng tôi... lập trường, tư tưởng, đạo đức ư! Nghe nói mãi rồi, chúng tôi chẳng vi phạm gì..." Thực ra, nói và làm như vậy đối với một người bình thường thì cũng chưa đúng với tiêu chuẩn cán bộ, còn đối với một đảng viên hay một người có chức sắc thì lại càng thiếu sót. Bởi vì, sự co cụm, thu mình lại thì làm

sao có thể đạt tiêu chuẩn "tận tụy phục vụ nhân dân"; làm sao thể hiện được đầy đủ ý nghĩa "Có tổ chức kỷ luật, gắn bó mật thiết với nhân dân, làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao"? Thu mình lại thì làm sao mà "Kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng" được. Đảng viên thì phải phấn đấu suốt đời, mà đã là phấn đấu thì phải tiến bộ chứ sao lại có thể dậm chân tại chỗ hay "phú quý giạt lùi". Trong những cán bộ đó thì số trung niên trở lên thường nhiều hơn. Đối với những cán bộ này, việc tạo điều kiện cho họ phấn đấu chính là phải từ việc đổi mới tư duy của họ. Người quản lý, người lãnh đạo phải giao cho họ đủ "cơ sở" công việc, trong đó có những công việc buộc họ "đứng ngồi không yên", "bình chân như vại" không được, mà phải vắt óc, phải động não, phải lao tâm khổ tứ, phải hành động, phải làm việc "bỏ hơi tai" thì mới kịp thời gian và mới ra kết quả (tuyệt đối không nên giao việc dưới tầm, dưới sức và dưới khả năng). Mặt khác, khi họ hoàn thành xuất sắc những công việc khó thì nên có hình thức động viên thích hợp và kịp thời. Nếu đủ điều kiện vẫn có thể cất nhắc từ thấp lên cao, từ thừa hành sang quản lý. Thực tiễn không ít người đã tự nhận rằng, khi nói "việc nào cũng xong ngay", "khổ lắm, biết rồi, nói mãi" thì chỉ là một sự chủ quan có pha chút kiêu ngạo. Khi họ làm được những công việc khả dĩ hơn thì họ mới nuối tiếc đã bỏ phí mất một quãng thời gian vô bổ. Từ lúc này trở đi, họ làm việc với tinh thần, thái độ khác hẳn trước đó... Còn về đạo đức, phẩm chất sinh hoạt thì nhiều người trong số cán bộ này do có bề dày cuộc sống nên đủ sức tỉnh táo để giữ mình, đúng như họ từng nói "Chúng tôi không làm gì sai cả". Nhưng phấn đấu giữ cho được sự trong sạch, không phát sinh các "căn bệnh cuối đời" cũng không phải dễ dàng. Sự gắn gũi của lãnh đạo, sự chí tình của tập thể sẽ là những "liều thuốc" giữ cho phẩm chất đạo đức của họ trường sinh.

Đối với loại thứ ba (đuối sức, hạn chế về năng lực) thì phải tìm các nguyên nhân và phân loại để có giải pháp thích ứng. Thông thường có mấy loại sau: Một số người sau nhiều năm hoạt động ở chiến trường được chuyển sang công tác tại các cơ quan nhà nước có thể "hàm lượng chất xám" không cao, nhưng "trữ lượng chất thép" lại rất lớn. Số này thường lớn tuổi nhưng chưa được đào tạo có hệ thống, nếu cho đi học dài hạn thì có thể chưa học xong đã đến tuổi về hưu. Cho nên, chỉ nên bồi dưỡng họ theo những chuyên đề thiết thực ngắn hạn, giao việc thật cụ thể, hướng dẫn thật kỹ càng, tạo điều kiện thuận lợi để họ tiếp tục có được những cống hiến nhất định. Lãnh đạo và tập thể đơn vị cần trân trọng họ, đặc biệt phải quý trọng "chất thép" mà họ có được trong chiến tranh cách mạng. Một số người khác, trong đó có cả những người trẻ tuổi, được học hành đến nơi đến chốn nhưng khả năng thực hành yếu, không theo kịp tình hình

mới. Lại có người mà "thời bao cấp" được gọi là "chân ngoài dài hơn chân trong", cấm chỗ làm việc ở cơ quan nhà nước, công việc được chăng hay chớ, còn tâm trí thì để ở nơi có thu nhập cao hơn; khi hết việc ở những nơi đó thì vẫn còn "cái ghế, cái bàn" ở nơi "trú chân"... Đối với những người được đào tạo có hệ thống mà phát huy kém thì có thể phải "chữa trị" cả hai đầu. Một là, phải xem lại "sản phẩm" đào tạo ở đâu ra. Vấn đề này đã được Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII chỉ dẫn. Sau khi đánh giá "Giáo dục - đào tạo nước ta còn nhiều yếu kém... nhất là về chất lượng và hiệu quả; chưa đáp ứng kịp thời những đòi hỏi lớn và ngày càng tăng về nhân lực", Nghị quyết đã khẳng định một trong những giải pháp là: "chấn chỉnh công tác quản lý, khẩn trương lập lại trật tự, kỷ cương, kiên quyết đẩy lùi tiêu cực... nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục - đào tạo..."⁽⁶⁾. Hai là, ở đâu vào (cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức chính trị, đoàn thể...) khi lấy người thì không thể không tuyển chọn kỹ càng, không thể không có những cam kết cần thiết... Riêng số anh em làm việc, sinh hoạt ở cơ quan theo kiểu "tâm gửi" thì tốt nhất là, người quản lý, lãnh đạo phải nói thẳng: Hoặc là họ phải làm việc nghiêm chỉnh, công việc được giao phải hoàn thành đúng tiến độ, đúng chất lượng, hoặc là mời họ xác định lấy một nơi làm việc đích thực hơn. (Song, cũng phải mở ngoặc nói thêm rằng, ở đây mới nói nhiều về phía thừa hành, còn về phía lãnh đạo thì nghệ thuật quản lý, sử dụng người... có nhiều chuyện phức tạp).

Đối với loại thứ tư - loại khốn khổ nhất cho công tác cán bộ hiện nay. Hội nghị Trung ương 3, khóa VIII đã chỉ ra khá tường tận, chân tơ, kẽ tóc của những con người này là lợi dụng chức quyền để tham nhũng, buôn lậu, làm giàu bất chính, lãng phí của công, quan liêu, ức hiếp dân, gia trưởng độc đoán; tham vọng, cục bộ, kèn cựa địa vị, cơ hội... và như một lẽ đương nhiên dẫn đến thoái hóa, biến chất về đạo đức, lối sống. Số người này chiếm tỷ lệ rất thấp trong tổng số cán bộ, nhưng về số lượng thì không thể nói là quá ít và họ lại "tự phân bố" ở khắp mọi nơi. Trong cơ cấu của họ cũng có đủ thành phần (có người thừa hành, có người lãnh đạo, quản lý, có người ở những ngành trung ương, có người ở các địa phương, có cao, có thấp...). Đáng lưu ý là, một người cùng một lúc có thể nhiễm nhiều căn bệnh và căn bệnh này làm tiền đề cho căn bệnh kia phát sinh và phát triển (đục khoét, vơ vét, tham nhũng dẫn đến che mắt, bịt miệng thiên hạ; che mắt bịt miệng người ta thì sinh ra ức hiếp, độc đoán, mất dân chủ...). Hành vi và tác động của họ thật là ghê gớm: Về vật chất thì vơ vét càng nhiều càng cảm thấy ít; về địa vị thì say mê chức tước, quyền hành đến cực độ; về thủ đoạn thì cực kỳ tinh vi và nham hiểm; về quan hệ thì có người rất bạc tình, bạc nghĩa, vô thủy, vô chung (khi cần thì nịnh bợ, xun xoe, tặng bực,

hối lộ, lấy lòng; khi hết tình không khai thác được nữa thì lập tức thay lòng đổi dạ, vô ơn với đồng đội, bạc bẽo với đồng chí, xác xược với lãnh đạo; để đạt được địa vị và quyền lực thì "đội trên, đạp dưới, chèn ngang"...); về sinh hoạt thì xa hoa, phung phí, phê phỡn, trụy lạc... Đúng như Trung ương đã nhận định, họ là một trong các nhân tố của sự bè phái mất đoàn kết nội bộ. Ở đâu mà cơ sở đảng yếu, nhụt chí đấu tranh, ở đâu mà thủ trưởng yếu kém cả về phẩm chất và năng lực thì ở đó bị số người này thao túng, lũng đoạn. Họ thường kéo bè, kéo cánh, hình thành "liên minh ma quỷ" theo kiểu cánh hẩu khép kín, rất khó kiểm soát. Họ vừa kết bè với nhau, nhưng lại vừa giành giật lẫn nhau; khi thì tô hồng bôi đỏ, lúc thì bôi mốt gièm pha, nâng người này, hạ người kia; đâm bị thóc chọc bị gạo, ném đá giấu tay; kích động người này chống lại người khác bằng rĩ tai, xì xào, thêu dệt, bịa chuyện, bâng quơ, nghe cứ như thật... Để họ tồn tại hoặc không cải tạo được họ thì đơn vị có nguy cơ bị phân hóa, lâm vào cảnh phe phái, đấu đá triền miên... Đối với số người này, chỉ ủy, lãnh đạo phải nâng cao tính chiến đấu của chi bộ, của đơn vị công tác, đấu tranh có lý, có tình. Người lãnh đạo phải có nghệ thuật đánh thức dậy phần lương tri còn tiềm ẩn trong họ (bởi vì nhiều người trong số họ mới xấu đi trong thời gian ngắn, lịch sử cuộc đời họ cũng có những điểm sáng. Họ cũng đã từng gắn bó với đơn vị tương đối dài và gia đình họ cũng đã trải qua những ngày tháng vất vả nhưng có hạnh phúc...). Còn đối với những ai vẫn đam mê, bất chấp tội lỗi thì không có cách nào khác là phải "bình đẳng trước pháp luật" và về phía Đảng phải tiếp tục thực hiện các biện pháp chính đốn "Xử lý kịp thời và nghiêm minh những cán bộ, đảng viên thoái hóa, biến chất, bất kể là ai, ở cương vị nào"⁽⁷⁾.

Trong ba loại tiêu chuẩn chung, có những tiêu chuẩn cụ thể mà có thể người này cho là dễ, người khác lại cho là khó hoặc ngược lại. Điều đáng lưu ý là phần đầu đạt và hoàn thiện mọi tiêu chuẩn là không dễ, nhưng đạt rồi mà giữ cho được suốt cả cuộc đời lại càng không dễ chút nào. Ở loại tiêu chuẩn đầu, có tiêu chuẩn cụ thể là kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội. Đối với những cán bộ có đủ tố chất chính trị, để có tiêu chuẩn này thì quả là không khó lắm, nhưng những kẻ cơ hội chính trị thì lại cực kỳ khó. Điều này, ở những Đảng Cộng sản đã tan rã cho chúng ta những ví dụ khá sắc nét. Một số rất đông đảng viên kỳ cựu trước ngày sụp đổ vẫn huyên thuyên tán dương đảng, nhưng ngay sau sụp đổ, chính họ là những tên lính "xung kích tiên phong" trong việc tố cáo, vu khống, chỉ trích đảng, lên án lãnh tụ sáng lập đảng mạnh mẽ hơn ai hết. Trớ trêu thay, họ còn phản bội lại chính cả bản thân họ.

Ở nước ta cũng không phải là không có những cán bộ "quan năm cũng ừ, quan tư cũng gật", thậm tệ hơn còn có những người luôn luôn "đứng vào bậc cửa", nếu ngoài sân, ngoài trời có bão táp mưa sa thì nhảy vào nhà cũng kịp, mà trong nhà có hỏa hoạn, lửa trùm kín thì nhảy ra sân cũng vừa đủ thời gian. Ở đâu anh ta cũng coi mình là "trung kiên". Những năm 1988 - 1991 một số trong đám người này đã tự bộc lộ chân tướng. Còn lại một vài người thì được thành tựu to lớn của Đảng, của nhân dân và sự vững mạnh của Đảng khuất phục. Những người này còn phải phấn đấu dày công, phải học lại lịch sử Đảng, lịch sử đất nước thì may ra mới thuyên giảm được bệnh cơ hội. Ở loại tiêu chuẩn thứ hai, có một tiêu chuẩn rất cụ thể, rất mới đó là, kiên quyết chống tham nhũng. Tiêu chuẩn này sẽ không khó lắm đối với các cán bộ, đảng viên tu chí theo gương Bác Hồ "cả một đời vì nước vì non", "không tơ hào cái kim, sợi chỉ", nhưng sẽ rất khó và cực khó đối với những ai coi của cải, đồng tiền là mục đích cuộc sống và mọi hành động đều vì nó. Đấu tranh chống tham nhũng là phải có dũng khí và phải trả lời ít nhất được ba câu hỏi. Một là, anh có thực sự muốn chống tham nhũng không? Câu hỏi này đơn giản nhưng không phải ai cũng trả lời được. Hai là, anh có sẵn sàng để cho cơ quan chức năng, cơ quan pháp luật dùng các "phép thử" để xác định anh và gia đình anh không tham nhũng và không có liên quan đến tham nhũng không? Bởi vì, có thể có người không bao giờ muốn vậy, nhưng nếu xác định được "không" thì tin chắc anh sẽ tích cực chống. Ba là, chúng ta có biết được "sức mạnh", "cơ chế, tổ chức" và đường dây hoạt động của bọn tham nhũng không? Nếu không biết hoặc biết không rõ thì hiệu quả chống rất hạn chế, tựa hồ như y học chưa khám phá ra cấu trúc của vi rút HIV nên chưa điều chế được vắc-xin thích hợp để phá vỡ cấu trúc đó. Tuy nhiên, việc quan trọng đầu tiên là bản thân phải không tham nhũng đúng như trong tiêu chuẩn đã quy định. Ở loại tiêu chuẩn thứ ba, có một tiêu chuẩn cũng khá cụ thể là có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khỏe để làm việc có hiệu quả. Đây là tiêu chuẩn khó khăn với tất cả mọi người. Bởi vì, cái đã biết là cái hữu hạn, cái chưa biết là cái vô hạn, mà làm việc có hiệu quả thì rất cần nhiều kiến thức, sâu càng tốt, rộng càng hay. Theo kết quả khảo nghiệm của khoa học thì cái đã biết ba năm không dùng đến sẽ bị vương vãi gần hết. Công nghiệp hóa, hiện đại hóa mà cán bộ không có chuyên môn, nghiệp vụ, khoa học, kỹ thuật gì thì hành động đã khó chứ chưa nói gì đến quản lý, lãnh đạo. Vì vậy, chúng ta phải hết sức nghiêm túc học Bác Hồ, học V.I. Lê-nin "Học, học nữa, học mãi", hàng ngày phải cập nhật kiến thức và kinh nghiệm. Phải nhanh chóng khắc phục một hiện tượng mà

Trung ương đã vạch ra là: "Nhiều cán bộ lười học, lười nghiên cứu, một số học lướt chỉ cốt lấy được bằng cấp"⁽⁸⁾...

Có một thực tế (chưa dám nói là kinh nghiệm) đó là phải nghiêm khắc với bản thân trong mọi việc và tham gia sinh hoạt đầy đủ với tập thể với tổ chức cơ sở đảng thì việc phấn đấu đạt các tiêu chuẩn cán bộ chắc chắn có hiệu quả hơn. Bởi vì, có những đồng chí khi đã giữ cương vị nào đó thì thường không thực hiện được việc này, thậm chí "quên" cả sinh hoạt chi bộ. Đó là điều đáng tiếc. Tiêu chuẩn cán bộ thời kỳ đổi mới đã được quy định rõ (tài và đức, đức là "gốc"). Mỗi cán bộ, mỗi đảng viên phải phấn đấu đạt cho được các tiêu chuẩn. Đó là công việc hết sức thiết thực, đóng góp những viên đá quý để xây dựng Đảng ngày càng trong sạch và vững mạnh, làm tròn sứ mệnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước(**).

Chú thích

** Bài đã đăng trên Tạp chí *Cộng sản*, số 781/2007.

1. *Hồ Chí Minh: Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, tr 5, tr 29
2. *Hồ Chí Minh: Sđd*, t 6, tr 46
3. *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997, tr 79 - 80
- 4, 5. Văn kiện đã dẫn, tr 68
6. *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997, tr 22 - 23 và 32
7. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, tr 142
8. *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, đã dẫn, tr 68.