

# KINH NGHIỆM PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA CỘNG HÒA LIÊN BANG ĐỨC VÀ TRUNG QUỐC - NHỮNG GỢI MỞ ĐỐI VỚI VIỆT NAM

TRỊNH THỊ XUYẾN (\*)  
VŨ QUỲNH PHƯƠNG (\*\*)

**Tóm tắt:** Để thực hiện phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ có hiệu quả, bên cạnh chủ trương, giải pháp của Đảng và Nhà nước thì nghiên cứu kinh nghiệm thành công của nước ngoài cũng rất cần thiết và quan trọng. Bài viết giới thiệu kinh nghiệm phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ của Cộng hòa Liên bang Đức và Trung Quốc; đồng thời đưa ra những gợi mở có thể tham khảo đối với công tác cán bộ ở Việt Nam.

**Từ khóa:** Công tác cán bộ; kinh nghiệm; một số quốc gia; phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.

**Abstract:** To effectively prevent and combat against corruption and negative phenomenon in personnel operations, it is necessary and crucial to learn from the successes and experience of foreign countries in addition to the policies and solutions of the Party and State. This paper presents an overview of the experience in preventing and combating against corruption in personnel operations in the Federal Republic of Germany and China, and proposes a number of implications for personnel operations in Vietnam.

**Keywords:** Personnel operation; experience; countries; prevention and combat against corruption and negative phenomenon.

Ngày nhận bài: 05/7/2023

Ngày biên tập: 27/7/2023

Ngày duyệt đăng: 18/9/2023

## 1. Vai trò của phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ

Công tác cán bộ (nước ngoài thường sử dụng thuật ngữ công tác nhân sự) là việc lựa chọn, bố trí những người phù hợp vào các vị trí của bộ máy nhà nước theo những tiêu chuẩn, quy trình, quy định. Bản thân các vị trí này cũng là mục tiêu hoạt động của các cá nhân, lực lượng chính trị trong xã hội; bởi nếu giành được sẽ là phương tiện quan trọng để đạt được các mục tiêu khác. Vì vậy, các cuộc chạy đua, đấu tranh để giành các vị trí này

cũng gay gắt, phức tạp; và để tránh những hệ lụy không mong muốn, các quốc gia đều thiết lập thể chế và cơ chế nhằm quản lý, kiểm soát có hiệu quả công tác cán bộ.

Trên thực tế, để nắm giữ được các vị trí quyền lực quan trọng, các cá nhân, lực lượng có thể thực hiện nhiều cách thức khác nhau, kể cả những hành động không hợp pháp nhằm đạt được lợi ích vật chất hoặc lợi ích phi vật chất từ việc giành được những vị trí quyền lực. Ví dụ, trong bầu cử ở một số quốc gia “Các chính trị gia thường không ngần ngại trong việc mua phiếu bầu, hệ thống bầu cử hoặc gây rắc rối cho đối thủ để đảm bảo lợi thế chính trị... Những trường hợp hối lộ cử tri, thao túng kết quả bầu cử và những vụ xì căng đan tài chính trong các chiến dịch bầu cử là quá rõ ràng”<sup>(1)</sup>.

(\*) PGS.TS, (\*\*) TS; Viện Chính trị học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

(\*\*) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ

Do vậy, phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ luôn được các quốc gia coi là bước đầu tiên, có tính quyết định để tiếp tục thực hiện phòng, chống tham nhũng trong các lĩnh vực khác nhằm xây dựng và duy trì một hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh theo các hình thức, quy trình của công tác cán bộ. Để phòng, chống tham nhũng trong công tác bầu cử, pháp luật bầu cử của các quốc gia quy định rõ các yếu tố, điều kiện để đảm bảo sự công bằng, bình đẳng của các chủ thể khi tham gia ứng cử, bầu cử, như quy định về quyền góp tài chính cho vận động bầu cử, về thời gian, hình thức vận động bầu cử...; dự tính các khả năng vi phạm và xung đột... thành quy định cụ thể và các thiết chế thực hiện bầu cử, thiết chế giám sát và xử lý khi có tranh chấp, vi phạm.

Để phòng, chống tham nhũng đối với việc bổ nhiệm chính khách, việc bổ nhiệm, phê chuẩn cũng được quy định rõ về tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí nhân sự sẽ được bổ nhiệm; quy định về người có thẩm quyền bổ nhiệm, phê chuẩn và trách nhiệm tương ứng, về quy trình và thủ tục tiến hành bổ nhiệm, phê chuẩn các vị trí nhân sự của bộ máy nhà nước. Tuy có thể khác nhau về thiết kế hệ thống chính trị, song điểm chung là mỗi nước đều thiết lập và tổ chức thực hiện phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ phù hợp thực tiễn quốc gia.

## **2. Kinh nghiệm phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ ở một số quốc gia điển hình**

### **2.1. Kinh nghiệm của Cộng hòa Liên bang Đức**

Cộng hòa Liên bang (CHLB) Đức có hệ thống thể chế chính trị tương đối ổn định, thực hiện cạnh tranh bầu cử giữa các đảng chính trị để cầm quyền. Trong hệ thống này, phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ của các đảng phái và nhà nước chủ yếu được thực hiện như sau:

*Thứ nhất*, đối với công tác cán bộ trong nội bộ đảng, các đảng chính trị đều có quy định về việc tuyển chọn và đào tạo, phát triển đội ngũ lãnh đạo của Đảng. Đây cũng là nguồn nhân sự chính sẽ thông qua bầu cử để nắm giữ các vị trí quan trọng của bộ máy nhà nước, khá giống nhau ở Đảng Dân chủ Thiên chúa giáo

(CDU), Đảng Dân chủ xã hội Đức (SPD). Các đảng đều thiết lập quy trình lựa chọn lãnh đạo đảng - chủ tịch đảng, giới lãnh đạo đảng, ban chấp hành trung ương đảng; lựa chọn các ứng cử viên để đưa ra tranh cử tại các khu vực bầu cử thượng nghị viện, hạ nghị viện... Quy trình lựa chọn các vị trí lãnh đạo của đảng đều được đưa ra thảo luận và thông qua tại đại hội đảng hoặc hội nghị ban chấp hành trung ương đảng.

Việc lựa chọn các ứng cử viên để cạnh tranh bầu cử vào các ghế ở nghị viện cũng được thực hiện theo quy định của đảng. Đây là khâu quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến chiến thắng, hoặc thất bại của các đảng. Các đảng viên muốn trở thành nghị sĩ thì điều kiện tiên quyết là phải được đảng lựa chọn làm ứng cử viên cạnh tranh ở khu vực bầu cử. Việc lựa chọn các ứng cử viên thường tuân thủ đúng quy định của đảng về tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục; được công khai, minh bạch và giám sát bởi các thành viên của đảng, nhất là giới lãnh đạo đảng. Nếu có sự vi phạm hoặc không thỏa đáng trong việc tuân thủ các quy định, quy trình của đảng, hoặc ý kiến từ các đảng viên, ban tổ chức kỷ luật đảng sẽ có trách nhiệm xem xét và đưa ra kết luận để đảm bảo việc giám sát và phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ của đảng được thực hiện đúng quy định.

Do cạnh tranh bầu cử giữa các đảng nên việc lựa chọn đội ngũ cán bộ lãnh đạo của đảng luôn phải chịu sức ép mạnh mẽ từ việc cạnh tranh phiếu bầu, đây là yếu tố khiến cho các đảng phải nghiêm khắc và khắt khe trong việc lựa chọn ứng cử viên, lựa chọn giới lãnh đạo đảng, vì kết quả của quá trình này sẽ được kiểm nghiệm và phán xét bằng chính tỷ lệ phiếu bầu của cử tri. Đó là lý do các đảng chính trị không ngừng đổi mới quy trình công tác cán bộ để lựa chọn được nhân tài và nâng cao uy tín của đảng, nhằm giành được nhiều phiếu ở các cuộc bầu cử.

*Thứ hai*, đối với công tác cán bộ của nhà nước, phòng, chống tham nhũng trong bầu cử và bổ nhiệm chính trị dựa trên cơ sở pháp luật về bầu cử được quy định trong hiến pháp để thể hiện quyền lực của nhân dân, sự ủy quyền và ràng buộc trách nhiệm giữa nhân dân và các đại biểu được bầu. Theo đó, quá trình lựa chọn lãnh đạo chính trị thông qua bầu cử, bổ nhiệm chính trị được thiết kế thành quy trình, thủ tục

rõ ràng, công khai, minh bạch về các ứng cử viên và cử tri; hoạt động bầu cử được tiến hành công khai, minh bạch với sự giám sát, kiểm soát của truyền thông, các đảng cạnh tranh - có động cơ mạnh mẽ trong giám sát để quá trình bầu cử, bổ nhiệm chính trị được thực hiện đúng pháp luật; đồng thời phát hiện những vi phạm, đưa ra xem xét, xử lý để làm giảm cơ hội của các đảng cạnh tranh và củng cố uy tín, vị trí của đảng mình trước cử tri.

Quá trình cạnh tranh bầu cử để giành các vị trí quyền lực của bộ máy nhà nước thông qua bầu cử thượng nghị viện, hạ nghị viện diễn ra công khai, minh bạch theo quy định và dưới sự giám sát của ủy ban bầu cử độc lập, của các đảng, các tổ chức, phương tiện truyền thông và nhân dân. Nếu có vi phạm hoặc tranh chấp, xung đột sẽ có ủy ban tiếp nhận khiếu nại, tố cáo và tòa án hiến pháp sẽ ra phán quyết nếu cần thiết. Như vậy, việc bầu cử để lựa chọn, đưa người vào nắm giữ các vị trí quyền lực quan trọng của bộ máy nhà nước thực hiện theo một quy trình, thủ tục chặt chẽ và công khai, minh bạch, có sự giám sát của nhiều chủ thể, lực lượng trong xã hội nhằm hạn chế tham nhũng, tiêu cực, làm suy giảm tính liêm chính của các nghị sĩ và tiến trình dân chủ.

*Thứ ba*, kiểm soát chặt chẽ nguồn tài chính của các đảng. Trong bầu cử dân chủ, hoạt động dễ dẫn tới thao túng, mua bán phiếu bầu và đối lại các chính sách có lợi chính là việc quyền góp, đóng góp tài chính cho vận động tranh cử của đảng. Để phòng, chống tham nhũng, Luật đảng phái của CHLB Đức quy định rõ về những nguồn tiền mà các đảng được phép nhận và cấm nhận một số khoản quyền góp như từ cơ quan nhà nước, từ các tổ chức phi lợi nhuận được ưu đãi về thuế, từ nước ngoài (trừ EU), người nặc danh, phân ban của Quốc hội... để tránh ảnh hưởng tiêu cực tới bầu cử và quá trình xây dựng pháp luật sau này.

Việc phát hiện sai phạm và kiểm tra tài chính của các đảng được thực hiện bằng nhiều kênh khác nhau. Nếu sai phạm là của đảng cầm quyền, các đảng đối lập sẽ giám sát chặt chẽ, đối với những sai phạm đặc biệt có thể yêu cầu thành lập ủy ban điều tra, khi đó đảng cầm quyền hoặc liên minh đảng cầm quyền dù có đa số ghế ở Quốc hội cũng không thể ngăn cản được, vì điều kiện thành lập ủy ban

điều tra chỉ cần một phần tư (1/4) ý kiến của thành viên Quốc hội đồng ý. Ủy ban điều tra có quyền tiếp cận tất cả các thông tin phục vụ điều tra và báo cáo kết quả trước Quốc hội, các đảng có quyền chất vấn và yêu cầu giải trình thêm. Báo cáo của Ủy ban điều tra là cơ sở để cơ quan điều tra quyết định có tiến hành điều tra tiếp hay không.

*Thứ tư*, thiết lập quy trình thi tuyển, bổ nhiệm công chức khoa học, khách quan, công bằng và loại bỏ các yếu tố tác động tiêu cực. Do có sự tách biệt độc lập tương đối giữa hoạt động chính trị và hoạt động hành chính (dựa trên cơ sở chuyên môn), nên đội ngũ công chức được tuyển lựa thông qua hình thức thi tuyển và bổ nhiệm trên cơ sở chuyên môn theo ngạch, bậc. Việc thi tuyển và bổ nhiệm được quy định và thực hiện theo những tiêu chí, quy định, quy trình đảm bảo mục tiêu lựa chọn được người giỏi, phù hợp nhất. Sự công khai, minh bạch của các kỳ thi tuyển cùng với sự giám sát của các bên liên quan sẽ góp phần hạn chế được những sự việc tiêu cực, tham nhũng trong lĩnh vực này. Ví dụ, lãnh đạo của một cơ quan hành chính hay công ty có người nhà dự tuyển đều phải khai báo và ứng viên dự tuyển không nhận được bất kỳ sự ưu ái nào. Trong các cơ quan hành chính, chủ nghĩa gia đình hầu như không có chỗ đứng do tất cả các vị trí đều tuyển dụng theo năng lực và đẳng tuyển công khai bởi hội đồng tuyển dụng.

*Thứ năm*, việc phòng, chống tham nhũng hiệu quả trong bộ máy nhà nước sẽ góp phần làm giảm tham nhũng trong công tác cán bộ, do không nhận được đủ lợi ích từ tham nhũng ở các vị trí quyền lực để bù vào chi phí nếu như phải hồi lộ hoặc trao đổi lợi ích để có được các vị trí quyền lực này. Đối với nhân sự trong bộ máy nhà nước, pháp luật quy định rất chặt chẽ về thẩm quyền, trách nhiệm và quy tắc làm việc, chuẩn mực đạo đức, các điều cấm đối với các nghị sĩ, công chức nhằm ngăn chặn tham nhũng, như "... quy chế hoạt động của Quốc hội, quy định về nghĩa vụ của đại biểu quốc hội, về quà biếu, việc nhận quà biếu và các khoản lợi nhuận. Luật về đạo đức công chức cũng quy định về quà biếu, nghị sĩ, người đứng đầu quốc gia cấm không được làm một số việc để tránh bị lôi cuốn vào các ý đồ tư lợi, tham nhũng, tiêu cực<sup>(2)</sup>.

## **2.2. Kinh nghiệm của Cộng hòa nhân dân Trung Hoa (Trung Quốc)**

Đặc điểm của hệ thống chính trị Trung Quốc là Đảng Cộng sản Trung Quốc giữ vai trò lãnh đạo nồng cốt, toàn diện, thống nhất từ Trung ương đến địa phương. Do vậy, phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ ở Trung Quốc đặt trọng tâm vào các phương diện sau:

*Thứ nhất, đổi mới tư duy truyền thống là điều kiện tiên quyết để tránh tham nhũng trong công tác tuyển chọn cán bộ.*

Về thể chế, việc tuyển chọn cán bộ vẫn theo cách thức từ trên xuống, mặc dù quá trình dân chủ hóa cũng được nhấn mạnh trong việc tuyển chọn cán bộ, nhưng ở một khía cạnh khác, sự dân chủ hóa này chỉ là một quá trình mở rộng sự tham gia hoặc lấy ý kiến của số đông với điều kiện quyền ra quyết định đã được lập sẵn. Trong khi đó, bầu cử là từ dưới lên, điều này không chỉ đòi hỏi sự tham gia của số đông mà còn nhấn mạnh hơn vào sự tham gia của người dân. Ở góc độ phát triển, bầu cử phù hợp với xu hướng dân chủ hơn, bởi nó dựa trên nền tảng là tất cả quyền lực thuộc về nhân dân. Tuy nhiên, tuyển chọn là một cách lựa chọn trong thực tế, dựa trên sự không cân bằng giữa tính phức tạp của xã hội, tổ chức của chính người dân với tính chất quan trọng của bầu cử.

*Thứ hai, xây dựng tiêu chuẩn khoa học để làm cơ sở tránh tham nhũng trong tuyển chọn cán bộ.*

Từ Hội nghị Trung ương lần thứ sáu khóa VI, Đảng Cộng sản Trung Quốc đã đề ra đường lối bổ nhiệm cán bộ theo năng lực và tiêu chuẩn cán bộ vừa có năng lực, vừa có phẩm chất chính trị liêm khiết. Vì tiêu chuẩn vừa có liêm, vừa có năng lực chỉ là nguyên tắc có tính định hướng, không có phương thức hoạt động cố định, tiêu chí rõ ràng nên trong quá trình đổi mới hệ thống đã không thể thực hiện được nguyên tắc này. Phòng, chống tham nhũng trong khâu xây dựng tiêu chuẩn tuyển chọn cán bộ đương nhiên dựa trên việc xây dựng các tiêu chuẩn có tính khoa học.

Tiêu chuẩn cán bộ vừa có đạo đức, vừa có năng lực bao hàm các khía cạnh: 1) Về đạo đức, vận dụng công nghệ hiện đại và kinh nghiệm quốc tế để xây dựng hệ thống tiêu chuẩn về đạo đức, chấn chỉnh việc đánh giá đạo đức, xử

lý đúng đắn các mối quan hệ bên trong của đạo đức. Tiêu chuẩn đạo đức của cán bộ cần nhấn mạnh yếu tố vì người dân trong nội hàm tiêu chí; 2) Về tài năng, phân định theo các loại hình và cấp độ khác nhau, xử lý đúng mối quan hệ nội tại của “tài”, xây dựng hệ thống chỉ số về “tài”, xoay quanh khả năng xây dựng hệ thống chỉ số, tiêu chuẩn của “tài”; 3) Về mối quan hệ giữa đức và tài, hoàn thiện cơ chế đánh giá đạo đức và tài năng, tập trung mở rộng dân chủ và tăng cường xây dựng hệ thống để thúc đẩy xây dựng cơ chế thực hiện cả tiêu chí đạo đức và tài năng, phát huy vai trò của quần chúng trong việc xây dựng và thực hiện tiêu chí này, cụ thể hóa thể chế dùng người, tăng cường tính khả thi của thể chế.

*Thứ ba, đổi mới phương thức tuyển chọn là chìa khóa để phòng, chống tham nhũng trong tuyển chọn cán bộ.*

Để tránh trường hợp ý chí cá nhân đứng trên ý chí tập thể và ý chí quần chúng, phải bắt đầu từ hai phương diện: nguyên lý và hệ thống, hình thức và nội dung, Trung Quốc chủ trương lựa chọn cán bộ phải theo nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, nguyên tắc tập trung dân chủ. Từ góc độ hình thức và nội dung tuyển chọn cán bộ, cần mở rộng phạm vi áp dụng bầu cử và thu hẹp phạm vi bổ nhiệm. Không ngừng thúc đẩy dân chủ hóa để phòng tránh và loại bỏ tham nhũng.

*Thứ tư, tăng cường giám sát, đánh giá là cơ sở bảo đảm phòng ngừa tham nhũng trong tuyển chọn cán bộ.*

Các chủ thể tham gia vào công tác đánh giá được liên tục mở rộng theo nguyên tắc nắm thông tin, tính đại diện, nguyên tắc số lượng và nguyên tắc giám sát. Trách nhiệm của nhiều chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá được phân chia hợp lý theo nguyên tắc phát huy hết lợi thế của họ, bộ phận tổ chức nhân sự chịu trách nhiệm chính trong việc xây dựng các tiêu chuẩn và quy trình đánh giá, chủ yếu là các cơ quan đánh giá chuyên môn và các tổ chức trung gian chịu trách nhiệm thu thập dữ liệu, bằng chứng về thông tin đánh giá. Các bộ phận liên quan trực tiếp hoặc bộ phận quản lý theo ngành dọc của đối tượng đánh giá kết hợp các thông tin và chức năng để kiểm chứng thông tin của các bộ phận liên quan một cách thực tế, để việc đánh giá trong hệ thống có hiệu quả.

*Thứ năm, tăng cường kiểm soát quyền lực của “lãnh đạo cao nhất” là cốt lõi để tránh tham nhũng trong tuyển chọn cán bộ.*

Tham nhũng trong tuyển chọn cán bộ có nguyên nhân trực quan nhất là quyền lực của “lãnh đạo cao nhất” chưa được kiểm soát hiệu quả. Tuy nhiên, “lãnh đạo cấp cao” là một hiện tượng phổ biến trong xã hội Trung Quốc hiện nay. Vì vậy, vấn đề không nằm ở việc loại bỏ ngay các “lãnh đạo cao nhất”, mà là kiểm soát quyền lực của các vị trí này như thế nào. Việc lựa chọn cán bộ cũng vậy, nếu quá chú trọng đến “người đứng đầu” trong tuyển chọn cán bộ, không chia nhỏ và hạn chế quyền hạn của họ, thì quá trình tuyển chọn sẽ biến thành sự hình thành và thực hiện ý chí của “người đứng đầu”. Theo thực trạng và gợi ý của các học giả Trung Quốc, mấu chốt để phân chia quyền lực của “lãnh đạo cao nhất” là thay đổi cách phân bổ quyền lực truyền thống. Hệ thống các loại quyền lực được kiểm tra, giám sát và cân bằng lẫn nhau từng bước được xác lập. Đồng thời, thúc đẩy chế độ bầu cử để thay đổi tình trạng “lãnh đạo cao nhất” chỉ chịu trách nhiệm đối với cấp trên mà không có trách nhiệm với cấp dưới.

### **3. Những gợi mở đối với Việt Nam**

Từ kinh nghiệm của CHLB Đức và Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa, trong thời gian tới, để tiếp tục cụ thể hóa chủ trương của Đảng “Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác cán bộ, gắn với kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền”<sup>(3)</sup> và triển khai thực hiện Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ, cần tập trung ưu tiên một số vấn đề sau:

*Một là*, tiếp tục bổ sung và hoàn thiện các quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của các cấp ủy, người đứng đầu trong công tác cán bộ. Thẩm quyền và trách nhiệm của cơ quan, tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ của Đảng phải có sự độc lập nhất định đối với những người được giám sát, kiểm tra. Trong hệ thống tổ chức của Đảng, việc thiết lập cơ chế kiểm tra của cấp trên đối với cấp dưới thường phát huy hiệu quả.

*Hai là*, tiếp tục xây dựng và cụ thể hóa các tiêu chuẩn, tiêu chí cho các vị trí nhân sự cấp cao của Đảng, Nhà nước và cho công tác đánh giá cán bộ. Việc xây dựng đúng, đủ các tiêu

chuẩn cụ thể cho các vị trí nhân sự cấp cao trên cơ sở khoa học, yêu cầu của thực tiễn tổ chức, công việc là căn cứ khách quan, yếu tố đầu vào đáng tin cậy để thực hiện các bước tiếp theo của công tác cán bộ. Đây cũng là cơ sở quan trọng, rõ ràng để hạn chế sự chủ quan, duy ý chí hoặc cảm tính, thiên vị, hoặc có thể lạm dụng để trục lợi trong công tác cán bộ.

*Ba là*, đẩy mạnh chuyển đổi số để tăng cường công khai, minh bạch trong công tác cán bộ, từ việc xây dựng và quản lý dữ liệu, hồ sơ nhân sự cho đến việc công khai đầy đủ thông tin, hồ sơ lý lịch cá nhân, nhất là trong bầu cử, bổ nhiệm và thi tuyển cán bộ theo quy định. Việc công khai, minh bạch công tác cán bộ giúp Đảng và Nhà nước mở rộng và huy động được sự giám sát, đánh giá cán bộ từ nhiều kênh và nhiều góc nhìn khác nhau trong cộng đồng xã hội, qua đó phòng tránh được những hiện tượng tiêu cực có thể xảy ra trong công tác cán bộ.

*Bốn là*, thực hiện nghiêm và quyết liệt các biện pháp phòng, chống tham nhũng, tiêu cực đối với cán bộ, công chức. Trong đó, thực hiện nghiêm việc kê khai tài sản và kiểm tra việc kê khai tài sản. Những người được bầu cử vào cơ quan nhà nước và cán bộ, công chức phải kê khai tài sản, khi cần thiết “... phải chứng minh nguồn gốc tài sản đã kê khai, trường hợp không chứng minh được nguồn gốc tài sản thì tài sản tăng lên bất hợp pháp đó bị coi là tài sản tham nhũng và nhà nước sung công”<sup>(4)</sup>. Việc kiểm tra, giám sát chặt chẽ đối với cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức trong bộ máy Đảng, Nhà nước và toàn hệ thống chính trị sẽ góp phần tích cực vào hạn chế tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ./.

### **Ghi chú:**

(1) Ngân hàng thế giới, Thanh tra Chính phủ, *Đương đầu với tham nhũng ở châu Á, những bài học thực tế và khuôn khổ hành động*, Nxb Tư pháp, H.2005, tr.129-130.

(2), (4) Ban Nội chính Trung ương, *Kinh nghiệm phòng, chống tham nhũng của một số nước trên thế giới*, Nxb CTQG-ST, H.2005, tr.241, tr 33 - 34.

(3) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb. CTQG-ST, H. 2021, tr.190.