

TĂNG CƯỜNG KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY

BÙI QUANG HUY (*)
PHẠM THỊ THÚY HỒNG (**)

Tóm tắt: Công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, là khâu “then chốt” trong xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Để không ngừng xây dựng Đảng, Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong tình hình mới, việc tăng cường kiểm soát quyền lực trên các lĩnh vực, đặc biệt trong công tác cán bộ là yêu cầu khách quan và có tính thời sự cấp bách.

Từ khóa: Công tác cán bộ; kiểm soát quyền lực; tha hóa quyền lực; thao túng quyền lực.

Abstract: Personnel operation and power control in personnel operation play a particularly important role and serve as the “key” step in building up the Party and political system. To constantly build up our Party and State in an increasingly clean and strong manner, and to meet the requirements on revolutionary tasks under new circumstances, strengthening the power control in all areas, particularly personnel operation, is an objective and urgent requirement.

Keywords: Personnel operation; power control; corruption of power; manipulation of power.

Ngày nhận bài: 06/9/2023 Ngày biên tập: 21/12/2023 Ngày duyệt đăng: 19/01/2024

1. Sự cần thiết của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Công tác cán bộ luôn là vấn đề trọng yếu, là “then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng. Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là nội dung cơ bản, thường xuyên và cấp bách trong xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị nhằm đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ sẽ trực tiếp quyết định đến chất lượng công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị; nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng, hiệu lực quản lý của Nhà nước, phát huy phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ, bồi đắp “cán bộ là gốc của mọi công việc”, muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém.

(*) PGS.TS; Trưởng Sĩ quan Chính trị, Bộ Quốc phòng

(**) ThS; Tạp chí Tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Trong quá trình thực thi, quyền lực trong công tác cán bộ luôn có nguy cơ bị tha hóa, vì thế cần phải có cơ chế kiểm soát chặt chẽ. Do đó, kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay là hết sức cần thiết. Quyền lực trong công tác cán bộ bao gồm quyền lực của các cơ quan, tổ chức quản lý công tác cán bộ các cấp và quyền lực của đội ngũ cán bộ được quy định theo chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn nhất định. Cho nên, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải bao gồm kiểm soát quyền lực của các tổ chức, cá nhân quản lý công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực của đội ngũ cán bộ trong quá trình thực thi quyền lực nhằm loại trừ các nguy cơ và biểu hiện lệch lạc, sai trái trong công tác cán bộ. Trong bất cứ chế độ xã hội nào, quyền lực nhà nước nói chung, trong công tác cán bộ nói riêng luôn tiềm ẩn nguy cơ bị tha hóa như: chuyên quyền, lạm quyền, lạm dụng quyền lực, tham nhũng quyền lực hoặc buông lỏng quyền lực, thiếu trách nhiệm, né tránh trách nhiệm, sợ trách nhiệm. Vì vậy, để phòng,

chống nguy cơ tha hóa quyền lực cần phải có những cơ chế kiểm soát quyền lực một cách chặt chẽ.

Thời gian qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, công tác kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ có nhiều chuyển biến tích cực và thu được nhiều kết quả quan trọng góp phần xây dựng Đảng, Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh; nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên. Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng khẳng định: “Trong thời gian qua, công tác cán bộ đã có nhiều đổi mới theo hướng ngày càng dân chủ, công tâm, khách quan, công khai, minh bạch hơn; đúng nguyên tắc, đúng quy trình, bảo đảm sự lãnh đạo chặt chẽ của Đảng”⁽¹⁾.

Bên cạnh những kết quả tích cực, Đảng và Nhà nước ta cũng chỉ rõ, công tác kiểm soát quyền lực, đặc biệt là việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ chưa được kiểm soát một cách chặt chẽ, đồng bộ. Ở một số cơ quan, đơn vị, cơ chế kiểm soát quyền lực thiếu chặt chẽ, dẫn đến quyền lực có lúc, có nơi bị thao túng, tha hóa trong công tác cán bộ, tình trạng “chạy chức, chạy quyền” vẫn còn diễn biến phức tạp. Không ít nơi còn có tình trạng né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, khi có thành tích thì nhận về mình, khi có khuyết điểm thì đổ lỗi cho tập thể; thực hiện quy trình công tác cán bộ thiếu công tâm, khách quan, còn biểu hiện gia trưởng, độc đoán, chuyên quyền, lạm quyền vì thế chưa tạo được bước đột phá về công tác cán bộ.

2. Một số giải pháp tiếp tục thực hiện kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Một là, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải luôn đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng, theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Bất luận trong mọi hoàn cảnh, phải giữ vững và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công tác cán bộ, bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện một cách chặt chẽ, dân chủ, công khai, minh bạch, đúng thủ tục nguyên tắc, đúng quy trình; đồng thời, chủ động kịp thời kiểm tra, xử lý kiên quyết đối với những hiện tượng

vi phạm trong công tác cán bộ theo đúng tinh thần không có vùng cấm, không có ngoại lệ, không có đặc quyền.

Bên cạnh đó, không ngừng nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của cấp ủy, tổ chức đảng, hiệu lực quản lý điều hành của tổ chức, người đứng đầu các cấp và trách nhiệm nêu gương, làm chuyển biến mạnh mẽ vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; khắc phục triệt để những khâu yếu, mặt yếu về công tác cán bộ.

Hai là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ, đảng viên và toàn xã hội về kiểm soát quyền lực nói chung, đặc biệt là kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nói riêng.

Mỗi cán bộ, đảng viên phải có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị kiên định vững vàng; chấp hành nghiêm các chỉ thị, nghị quyết, quy định về kiểm soát quyền lực đối với công tác cán bộ. Kiên quyết đấu tranh với các biểu hiện cục bộ địa phương, bè phái; lạm quyền, lạm quyền, chuyên quyền; buông lỏng, né tránh, thiếu trách nhiệm, sợ trách nhiệm, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, sợ sai trong công tác cán bộ; những cán bộ thiếu bản lĩnh, không dám nói, không dám làm, không dám đổi mới sáng tạo và không dám chịu trách nhiệm.

Thường xuyên làm tốt công tác giáo dục về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho đội ngũ cán bộ, đảng viên gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; đặc biệt là phòng, chống mọi biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân, căn bệnh “gốc” đẻ ra trăm ngàn căn bệnh khác làm tổn hại đến nhân cách, đạo đức con người trong đó có sự “tha hóa về quyền lực”. Tuyên truyền nâng cao nhận thức, tạo sự thống nhất cao ý chí và hành động góp phần thực hiện tốt đường lối, quan điểm, quyết tâm của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Trọng tâm là quán triệt, tuyên truyền, triển khai nghiêm túc Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; Kết luận số 01-KL/TW của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị số

05-CT/TW về đẩy mạnh học tập làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”; Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; Quy định số 37-QĐ/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về những điều đảng viên không được làm; Quy định số 08-QĐ/TW ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương quy định trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương.

Cần thực hiện nghiêm Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 về kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ của Bộ Chính trị khóa XIII; Quy định số 69-QĐ/TW ngày 06/7/2022 của Bộ Chính trị về kỷ luật tổ chức Đảng, đảng viên vi phạm và nhiều quy định khác liên quan đến công tác cán bộ bằng một số giải pháp sau: 1) Siết chặt quy trình, quy định về công tác tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ theo hướng gắn trách nhiệm cụ thể của người đề cử cán bộ và người đứng đầu cấp ủy đề nghị bổ nhiệm cán bộ. Nếu phát hiện cán bộ có sai phạm nghiêm trọng trước khi được đề cử và trong 05 năm đầu kể từ khi được bổ nhiệm thì người đề cử và người đứng đầu cấp ủy đề nghị bổ nhiệm cán bộ đó cũng bị xem xét xử lý, kỷ luật nhằm tránh tình trạng núp bóng tập thể cấp ủy để “nâng đỡ không trong sáng”; 2) Thực hiện việc công khai danh sách cán bộ từ khâu quy hoạch đến đề bạt, bổ nhiệm, đánh giá, luân chuyển để quần chúng biết và cùng giám sát; 3) Kiên quyết đổi mới công tác đánh giá cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức theo nguyên tắc lấy phẩm chất, tư cách và hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu; chuyển từ đánh giá định tính sang định lượng bằng hình thức chấm điểm trên từng nội dung; 4) Nghiên cứu ban hành cơ chế lấy phiếu tín nhiệm cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý mỗi năm một lần ở trong cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể cơ quan, đơn vị.

Chú trọng đề cao vai trò trách nhiệm, tính tiên phong gương mẫu của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là người đứng đầu để đội ngũ cán bộ thực sự “dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn thử thách, dám đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung”; khắc phục tư tưởng thụ động, né tránh trách nhiệm, không dám làm, sợ vi phạm khuyết điểm trong một bộ phận đội ngũ cán bộ, đảng viên hiện nay. Xây dựng tinh thần đoàn kết, thống nhất, dân chủ cao trong cấp ủy và cơ quan, sự đồng thuận trong từng cơ quan đơn vị. Đề cao trách nhiệm trong tự phê bình và phê bình, đấu tranh kiên quyết với mọi biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân.

Ba là, tiếp tục xây dựng, hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Cần xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn thử thách và dám hành động vì lợi ích chung là giải pháp căn cơ đối với công tác cán bộ, qua đó thúc đẩy sự phát triển của cơ quan, đơn vị, địa phương và rộng hơn là sự phát triển của cả đất nước. Tiếp tục cụ thể hóa các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng, hoàn thiện hệ thống pháp luật, các quy chế, quy định chặt chẽ, đồng bộ về công tác cán bộ nhằm tạo ra hành lang pháp lý không thể “chạy” và không dám “chạy”. Phát huy tinh thần trách nhiệm thực hiện tốt nêu gương của đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, quy định, phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm giải trình trong thực hiện công tác cán bộ. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh: “Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; thực hiện tốt quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền”⁽²⁾.

Chủ động nghiên cứu, rà soát, ban hành những quy chế, quy định bảo đảm tính chặt chẽ, thống nhất đồng bộ giữa các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Chính phủ, Quốc hội... phân định và quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm, phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của từng cơ quan trong kiểm soát quyền lực về

công tác cán bộ; tiếp tục hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực bao gồm cả những nhân tố bên trong và nhân tố bên ngoài đối với công tác cán bộ. Tập trung đổi mới, hoàn thiện các quy chế về đề cử, ứng cử, bầu cử, lấy phiếu tín nhiệm, thăm dò dư luận xã hội về công tác cán bộ theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch.

Bốn là, thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát; xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân sai phạm về công tác cán bộ.

Tập trung đổi mới hoạt động công tác, kiểm tra, giám sát bảo đảm thiết thực, hiệu quả, sát thực tiễn. Công tác kiểm tra, giám sát phải được thực hiện bằng nhiều hình thức đa dạng kết hợp giữa định kỳ và đột xuất, cần chú ý có trọng tâm, trọng điểm, không dàn trải, tránh hình thức. Phát huy tốt vai trò tự kiểm tra, tinh thần tự phê bình và phê bình của tập thể cấp ủy và từng cán bộ, đảng viên đối với công tác cán bộ, tránh biểu hiện ngại va chạm, né tránh, đoàn kết xuôi chiều hoặc lợi dụng phê bình để gây mất đoàn kết nội bộ.

Cấp ủy, tổ chức đảng thường xuyên nắm chắc và quản lý tốt công tác cán bộ, kịp thời kiểm tra những dấu hiệu vi phạm kỷ luật Đảng, pháp luật của Nhà nước để xử lý nghiêm minh những cá nhân, tổ chức vi phạm; những hiện tượng lộng quyền, lạm quyền, lợi ích nhóm về công tác cán bộ; né tránh, sợ sai, thiếu trách nhiệm, lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai trái trong công tác cán bộ. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương, xử lý sai phạm phải kiên quyết, kịp thời, nghiêm minh, không có “vùng cấm”, không có ngoại lệ, không có đặc quyền, bất kể người đó là ai.

Năm là, phát huy vai trò các tổ chức, cá nhân và cơ quan báo chí, truyền thông trong kiểm tra, giám sát thực hiện quyền lực công tác cán bộ.

Phát huy tốt vai trò của các cơ quan chức năng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; cơ quan báo chí, truyền thông và toàn thể nhân dân trong kiểm tra, giám sát thực hiện quyền lực đối với công tác cán bộ. Thực hiện công khai, minh bạch, dân chủ đối với công tác cán bộ cả về tiêu chuẩn, tiêu chí, quy trình về đào tạo, quản lý, sử dụng, bổ nhiệm, bố trí, đãi

ngộ đối với đội ngũ cán bộ; tạo điều kiện để mọi tổ chức, cá nhân và các cơ quan báo chí, truyền thông giám sát.

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của Nhân dân phải có trách nhiệm xây dựng Đảng, Nhà nước; có chức năng giám sát và phản biện xã hội. Theo đó, cần phát huy vai trò của Mặt trận và các đoàn thể trong giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đặc biệt, phát huy quyền làm chủ của Nhân dân trong công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; bởi lẽ Nhân dân có ngàn tai, vạn mắt, đều biết rõ mọi chuyện. Vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, phòng chống tham nhũng, tiêu cực muốn thành công phải dựa vào Nhân dân, phát huy, khơi dậy được sự tham gia của Nhân dân.

Phát huy vai trò, chức năng giám sát xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan báo chí, truyền thông và toàn thể nhân dân đều phải tham gia kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Kịp thời phát hiện những cá nhân, tổ chức, đơn vị điển hình làm đúng, có cách làm hay để biểu dương, nhân rộng, đồng thời cũng sớm phát hiện những việc làm sai trái, tình trạng lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng hoặc buông lỏng quyền lực để cảnh báo, phê phán; qua đó góp phần kiểm soát tốt quyền lực trong công tác cán bộ. Hơn nữa, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội, các cơ quan báo chí luôn gắn chặt với nhiệm vụ đấu tranh phản bác những luận điệu xuyên tạc, sai trái, thù địch về công tác xây dựng Đảng nói chung, công tác cán bộ của Đảng ta nói riêng./.

Ghi chú:

(1) Nguyễn Phú Trọng, *Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh*, Nxb CTQG-ST, H.2023, tr.32.

(2) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.187-188.