

TĂNG CƯỜNG KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở TỈNH ĐỒNG NAI: TIẾP CẬN TỪ PHƯƠNG THỨC THỰC HIỆN

TRỊNH THỊ PHƯỢNG^(*)

Ngày nhận bài: 24/5/2025 Ngày thẩm định: 02/6/2025 Ngày duyệt đăng: 20/6/2025

Tóm tắt: Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là yêu cầu tất yếu nhằm bảo đảm sự trong sạch, vững mạnh của Đảng, ngăn chặn tình trạng lạm quyền, chạy chức, chạy quyền. Thời gian qua, ở tỉnh Đồng Nai, công tác kiểm soát quyền lực đã đạt được một số kết quả bước đầu đáng ghi nhận, nhưng vẫn tồn tại một số bất cập trong phương thức thực hiện. Bài viết tiếp cận từ phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ để phân tích thực trạng, nguyên nhân và đề xuất giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả công tác này trong thời gian tới.

Từ khóa: công tác cán bộ; kiểm soát quyền lực; phương thức thực hiện; tỉnh Đồng Nai

1 Đặt vấn đề
Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là quá trình tổ chức các hoạt động kiểm tra, giám sát, phát hiện, ngăn ngừa và xử lý các hành vi vi phạm trong việc thực hiện quy trình công tác cán bộ. Đây là hoạt động của các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan nhà nước với sự tham gia của các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong việc “sử dụng các cơ chế, biện pháp, nhằm bảo đảm thực hiện nghiêm nguyên tắc, quy định, quy trình, quy chế, quyết định về công tác cán bộ và phòng ngừa, ngăn chặn, phát hiện, xử

lý các hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ”⁽¹⁾. Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ được thực hiện thông qua các phương thức sau: (1) Kiểm soát bằng quy định, pháp luật và quy chế nội bộ của Đảng; (2) Kiểm soát bằng cơ chế phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo; (3) Kiểm soát bằng công khai, minh bạch thông tin; (4) Kiểm soát bằng giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra; (5) Kiểm soát bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ; (6) Kiểm soát thông qua xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn. Từ thực tiễn thực hiện các phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở tỉnh Đồng Nai, cần nghiên cứu, đề xuất các giải pháp nhằm thực hiện tốt phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác này tại tỉnh Đồng Nai thời gian tới.

^(*) ThS, Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

2. Thực trạng thực hiện phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở tỉnh Đồng Nai

Đồng Nai là một trong những địa phương năng động, phát triển nhanh của vùng Đông Nam Bộ, có vị trí chiến lược về kinh tế, quốc phòng - an ninh, là cửa ngõ phía Đông kết nối Thành phố Hồ Chí Minh với các tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Tính đến tháng 7/2024, số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động hợp đồng hưởng lương từ ngân sách nhà nước của tỉnh Đồng Nai là 46.630 người, trong đó cán bộ, công chức 7.144 người, viên chức 35.663 người, lao động hợp đồng 68 và hợp đồng khác 3.822 người. Số làm việc trong cơ quan khối Đảng, đoàn thể 1.065 người, khối chính quyền 45.565 người⁽²⁾. Đây là cơ sở quan trọng để triển khai các nhiệm vụ chính trị nói chung, trong đó có công tác cán bộ - khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị.

Thời gian qua, đặc biệt sau khi Bộ Chính trị ban hành Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 “về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ”, tỉnh Đồng Nai đã có nhiều nỗ lực nhằm cụ thể hóa, thực thi các nội dung và phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Tuy nhiên, quá trình triển khai cho thấy còn không ít vướng mắc về cơ chế, nhận thức và tổ chức thực hiện. Thực tiễn tỉnh Đồng Nai phản ánh rõ hiệu lực, hiệu quả của từng phương thức kiểm soát. Cụ thể:

Một là, kiểm soát bằng quy định, pháp luật và quy chế nội bộ của Đảng

Tỉnh ủy Đồng Nai đã thể hiện tinh thần nghiêm túc trong việc cụ thể hóa các chủ trương, quy định của Trung ương về công tác cán bộ, đặc biệt là Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 của Bộ Chính trị “về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử”; Quy định số 214-QĐ/TW ngày 02/01/2020 của Bộ Chính trị “về khung tiêu

chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá cán bộ”; và gần đây là Quy định số 114-QĐ/TW đã được cụ thể hóa bằng các văn bản chỉ đạo, kế hoạch, hướng dẫn trong toàn Đảng bộ tỉnh⁽³⁾. Ngoài ra, Tỉnh ủy cũng xây dựng quy chế làm việc của cấp ủy, quy chế phối hợp giữa các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ, như Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Ủy ban Kiểm tra, Ban Nội chính,... Tuy nhiên, theo báo cáo đánh giá công tác tổ chức, cán bộ năm 2023 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Đồng Nai, vẫn còn hiện tượng vận dụng không thống nhất giữa các cấp, một số quy định chưa được cập nhật kịp thời với văn bản Trung ương, dẫn đến việc “vừa làm, vừa sửa” trong thực tiễn triển khai⁽⁴⁾.

Hai là, kiểm soát bằng cơ chế phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo

Những năm gần đây, Tỉnh ủy Đồng Nai đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý cán bộ. Các cơ quan, đơn vị được giao trách nhiệm rõ ràng trong từng khâu của quy trình cán bộ: quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá, luân chuyển và kỷ luật. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã chỉ đạo cho các huyện ủy, thị ủy và đảng ủy trực thuộc lựa chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng theo khung tiêu chuẩn chung, đồng thời giữ vai trò phê duyệt cuối cùng với các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý⁽⁵⁾. Tuy nhiên, thời gian qua, có trường hợp người đứng đầu đơn vị và cán bộ vi phạm quy định của Bộ Chính trị, trong đó có 02 cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, 02 cán bộ thuộc diện ban thường vụ cấp ủy cấp huyện quản lý⁽⁶⁾. Sự thiếu hụt về nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan tham mưu cũng khiến cho công tác thẩm định hồ sơ cán bộ đôi khi bị hình thức hóa, không đi sâu vào năng lực thật sự của người được đề xuất⁽⁷⁾.

Ba là, kiểm soát bằng công khai, minh bạch thông tin

Công khai, minh bạch là yêu cầu then chốt để kiểm soát quyền lực trong công

tác cán bộ. Thời gian qua, Đồng Nai đã có nhiều nỗ lực trong việc công khai hóa quy trình, tiêu chuẩn, điều kiện quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Thông qua các kênh thông tin nội bộ, như hội nghị cán bộ chủ chốt, bản tin tổ chức, hệ thống quản lý hồ sơ cán bộ điện tử, một phần thông tin đã được minh bạch⁽⁸⁾. Tuy nhiên, trên thực tế, mức độ công khai vẫn chưa đồng đều giữa các đơn vị; có nơi công khai hình thức, không đầy đủ; một số cơ quan còn giữ tâm lý “bí mật” trong công tác cán bộ, gây cản trở cho sự giám sát từ phía tổ chức và cán bộ, đảng viên. Đặc biệt, theo ý kiến của một số cán bộ và người dân địa phương, việc công khai nhiều khi phụ thuộc quá nhiều vào ý muốn chủ quan của người đứng đầu, trong khi thiếu vắng một cơ chế giám sát độc lập, có tính ràng buộc⁽⁹⁾. Do đó, việc xây dựng các quy chuẩn bắt buộc về công khai hóa, gắn với trách nhiệm giải trình và chế tài xử lý khi vi phạm là yêu cầu cấp thiết đặt ra trong giai đoạn tới.

Bốn là, kiểm soát bằng giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra

Thời gian qua, tỉnh Đồng Nai đã tổ chức nhiều cuộc kiểm tra, giám sát chuyên đề về công tác cán bộ, nhất là kiểm tra các dấu hiệu vi phạm, kiểm tra việc chấp hành các nguyên tắc, quy định về công tác tổ chức cán bộ. Công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ được thực hiện nghiêm túc. Cụ thể, từ năm 2019 đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã kiểm tra 10 lượt tổ chức đảng, 35 lượt cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; Ban Tổ chức Tỉnh ủy kiểm tra, giám sát 08 lượt ban tổ chức cấp ủy cấp huyện; Sở Nội vụ tiến hành kiểm tra, giám sát 14 đơn vị, địa phương; các cấp ủy trực thuộc tỉnh tổ chức kiểm tra, giám sát công tác cán bộ 33 lượt⁽¹⁰⁾. Qua đó, đã phát hiện, chấn chỉnh nhiều trường hợp sai sót, xử lý nghiêm một số vụ việc vi phạm quy trình. Cụ thể: kiểm tra thực hiện quy định về thẩm quyền và trách nhiệm người đứng

đầu trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; việc thực hiện chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ đối với 06 cấp ủy trực thuộc tỉnh, 09 sở, ngành tỉnh, 36 đảng viên là cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý⁽¹¹⁾. Tuy nhiên, hiệu quả phản biện xã hội, đặc biệt là vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể trong góp ý, phản biện công tác cán bộ còn mờ nhạt. Báo cáo giám sát của Ban Dân vận Tỉnh ủy năm 2024 chỉ ra rằng, một số hội nghị lấy ý kiến về cán bộ còn hình thức, thiếu ý kiến nhận xét. Bên cạnh đó, công tác kiểm tra nội bộ đôi khi bị chậm trễ, việc xử lý vi phạm chưa thật sự nghiêm minh, tạo tâm lý e ngại, né tránh⁽¹²⁾.

Năm là, kiểm soát quyền lực thông qua văn hóa chính trị và đạo đức công vụ

Trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, tận tụy, tỉnh Đồng Nai đã xác định rõ vai trò đặc biệt quan trọng của việc kiểm soát quyền lực thông qua văn hóa chính trị và đạo đức công vụ. Trên cơ sở đó, Tỉnh ủy Đồng Nai ban hành Nghị quyết số 12-NQ/TU ngày 12/12/2023 “về xây dựng và phát huy giá trị văn hóa, con người Đồng Nai trở thành nguồn lực, động lực quan trọng cho phát triển toàn diện và bền vững”, trong đó xác định rõ định hướng chiến lược về xây dựng và phát huy giá trị văn hóa, con người Đồng Nai, nhân mạnh văn hóa chính trị và văn hóa công vụ phải đi trước một bước, làm nền tảng thúc đẩy phát triển toàn diện và bền vững. Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Quy định số 39-QĐ/TU ngày 17/6/2024 “về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý”, trong đó quy định phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, tinh thần trách nhiệm, phong cách gương mẫu,... Đây là cơ sở để hệ thống chính trị trong toàn tỉnh và đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý thực hiện. Nhiều hoạt động nổi bật, như lồng ghép nội dung giáo dục văn hóa chính trị và đạo đức công vụ vào sinh hoạt chi bộ, bồi dưỡng chính trị, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí

Minh⁽¹³⁾. Từ đó, xây dựng văn hóa chính trị với hệ giá trị định hướng nhận thức và hành động cho đội ngũ cán bộ, đảng viên. Tuy nhiên, việc xây dựng và phát huy các giá trị văn hóa chính trị tồn tại một số hạn chế. Một bộ phận cán bộ chưa thực sự thấm nhuần văn hóa chính trị và đạo đức công vụ, thiếu liêm chính. Bên cạnh đó, việc giáo dục, rèn luyện đạo đức nhiều khi còn chung chung, chưa có công cụ đo lường, đánh giá hiệu quả rõ ràng⁽¹⁴⁾.

Sáu là, kiểm soát thông qua xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn

Thời gian gần đây, công tác xử lý cán bộ vi phạm được Tỉnh ủy Đồng Nai triển khai quyết liệt hơn, đặc biệt trong bối cảnh toàn Đảng đẩy mạnh công cuộc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực. Nhiều vụ việc nổi cộm đã bị xử lý nghiêm minh. Chẳng hạn, từ đầu nhiệm kỳ đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã thi hành kỷ luật đối với 15 cán bộ, trong đó có trường hợp nguyên là giám đốc sở, trưởng phòng cấp huyện vi phạm nghiêm trọng quy trình bổ nhiệm cán bộ⁽¹⁵⁾. Tuy nhiên, số lượng vụ việc bị xử lý còn ít so với thực trạng phản ánh từ dư luận xã hội. Việc công khai kết quả xử lý vi phạm còn mang tính chọn lọc, chưa tạo được hiệu ứng xã hội rõ ràng. Vì vậy, tính răn đe chưa thực sự phát huy, nhất là trong bối cảnh mạng lưới thông tin ngày càng phát triển, yêu cầu minh bạch, công khai ngày càng cao từ phía xã hội. Việc hoàn thiện cơ chế phát hiện, xử lý vi phạm, đặc biệt là cơ chế tiếp nhận thông tin tố cáo, bảo vệ người tố cáo và minh bạch hóa quá trình xử lý là điều cần thiết để tăng hiệu quả kiểm soát quyền lực, việc xử lý vi phạm vẫn chưa mang tính răn đe đủ mạnh⁽¹⁶⁾.

Từ các phân tích trên, có thể thấy, tỉnh Đồng Nai đã triển khai đồng bộ nhiều phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, thể hiện rõ quyết tâm chính trị trong việc ngăn ngừa nguy cơ tha hóa quyền lực. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, việc thực hiện các

phương thức kiểm soát này còn thiếu hiệu lực do những nguyên nhân sau: (1) Nhận thức chưa đầy đủ của một bộ phận cán bộ, đảng viên về tầm quan trọng của kiểm soát quyền lực; (2) Cơ chế kiểm soát quyền lực còn chồng chéo, thiếu đồng bộ, hiệu lực chưa cao; (3) Chưa thực hiện hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra và xử lý vi phạm trong công tác cán bộ; (4) Công tác kiểm tra, giám sát chưa chủ động, còn chạy theo vụ việc; (5) Chưa phát huy tốt vai trò của nhân dân, báo chí trong kiểm soát quyền lực.

3. Một số giải pháp nhằm thực hiện tốt phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở tỉnh Đồng Nai

Đồng Nai phấn đấu “trở thành tỉnh phát triển văn minh, hiện đại, tốc độ tăng trưởng cao, vượt qua ngưỡng thu nhập cao trong nhóm đầu của cả nước. Kinh tế phát triển năng động và đi đầu trong phát triển kinh tế hàng không, công nghiệp công nghệ cao, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Hệ thống kết cấu hạ tầng kinh tế và xã hội, hệ thống đô thị phát triển đồng bộ, hiện đại, thông minh, bền vững, giàu bản sắc, đặc trưng là phát triển đô thị sân bay, đô thị sinh thái đẳng cấp quốc tế. Bản sắc văn hóa được bảo tồn và phát huy; môi trường sinh thái được bảo vệ, thích ứng với biến đổi khí hậu; quốc phòng, an ninh được bảo đảm vững chắc”⁽¹⁷⁾, tầm nhìn đến năm 2050: “Đồng Nai phấn đấu trở thành thành phố trực thuộc Trung ương;... Các lĩnh vực xã hội phát triển hài hòa; người dân có cuộc sống phồn vinh, hạnh phúc. Quốc phòng, an ninh, trật tự an toàn xã hội được bảo đảm vững chắc”⁽¹⁸⁾. Để thực hiện mục tiêu trên, cần có hệ thống giải pháp về các lĩnh vực. trong đó có công tác cán bộ. Theo đó, để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp cụ thể sau:

Một là, nâng cao nhận thức và trách nhiệm chính trị của đội ngũ cán bộ, đảng viên về tầm quan trọng của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đẩy mạnh công

tác giáo dục chính trị, tư tưởng, bồi dưỡng nhận thức cho cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý về vai trò sống còn của kiểm soát quyền lực đối với sự trong sạch, vững mạnh của Đảng. Tỉnh ủy Đồng Nai cần tổ chức các lớp tập huấn chuyên đề, hội thảo khoa học, diễn đàn trao đổi kinh nghiệm về kiểm soát quyền lực, tạo điều kiện để cán bộ, công chức được tiếp cận các nội dung mới, các mô hình hay trong cả nước, từ đó xây dựng ý thức tự giác, chủ động thực hiện kiểm soát quyền lực từ bên trong. Đồng thời, cần đề cao trách nhiệm nêu gương, tinh thần liêm chính và tự soi, tự sửa của người đứng đầu; làm cho đạo đức công vụ, văn hóa chính trị thành chuẩn mực chi phối nhận thức và hành động của cán bộ trong suốt quá trình thực hiện nhiệm vụ. Việc tuyên truyền, quán triệt, thực hiện Quy định số 114-QĐ/TW phải được thực hiện thường xuyên, bài bản, gắn với kiểm tra việc thực hiện tại cơ sở, tránh tình trạng “nắm không chắc, hiểu không rõ”.

Hai là, hoàn thiện thể chế về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đây là giải pháp mang tính nền tảng, góp phần đưa chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước đi vào thực tiễn. Tỉnh ủy Đồng Nai cần tiếp tục rà soát, bổ sung và ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể hóa Quy định số 114-QĐ/TW và các quy chế nội bộ về phân cấp, phân quyền, thẩm quyền đề xuất, phê duyệt, đánh giá và xử lý cán bộ. Các quy trình cán bộ cần được thiết kế theo hướng mở rộng giám sát, siết chặt trách nhiệm giải trình, tạo cơ chế kiểm soát chéo rõ ràng giữa các cơ quan tham mưu, như Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Ủy ban Kiểm tra, Ban Nội chính, Sở Nội vụ. Cần đưa vào áp dụng mô hình đánh giá cán bộ bằng chỉ số tín nhiệm đa chiều, có sự tham gia của cán bộ cấp dưới, đồng nghiệp và nhân dân nơi công tác, cư trú, đồng thời kết hợp kết quả đánh giá với lộ trình quy hoạch, bổ nhiệm. Việc công khai hóa các tiêu chí đánh giá, quy trình quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ sẽ giúp

hạn chế cơ chế “xin - cho”, tạo điều kiện cho dư luận xã hội tham gia kiểm soát quyền lực một cách thực chất. Đặc biệt, cần ứng dụng công nghệ thông tin trong việc xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ tập trung, tích hợp thông tin từ các đơn vị để nâng cao tính liên thông, minh bạch và khả năng giám sát liên tục.

Ba là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra và xử lý vi phạm trong công tác cán bộ, coi đây là “đòn bẩy” để răn đe, cảnh tỉnh và phòng ngừa sự tha hóa quyền lực. Thời gian qua, Đồng Nai đã bước đầu tiến hành các cuộc kiểm tra chuyên đề về công tác cán bộ, nhưng phạm vi còn hạn chế và hiệu ứng răn đe chưa rõ nét. Do vậy, cần thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát theo hướng độc lập, khách quan và thường xuyên hơn. Tỉnh ủy nên giao cho Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy, Ban Tổ chức, Ban Nội chính tổ chức các đoàn giám sát luân phiên theo chuyên đề, lĩnh vực, địa phương cụ thể, tránh tình trạng giám sát “chiều lệ” hoặc bị lỏng ghép dẫn đến lãng phí nội dung. Đặc biệt, cần mở rộng phạm vi giám sát đến các khâu dễ phát sinh tiêu cực, như quy hoạch, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử. Việc xử lý vi phạm cần kiên quyết, kịp thời và công khai, tạo thành thông điệp chính trị rõ ràng về tính nghiêm minh của Đảng. Bên cạnh đó, cần phát huy cơ chế tự kiểm tra, tự đánh giá trong nội bộ các tổ chức đảng, tăng cường phê bình và tự phê bình, coi đây là một kênh quan trọng để ngăn chặn từ sớm, từ xa các hành vi vi phạm.

Bốn là, thúc đẩy vai trò giám sát xã hội, truyền thông và nhân dân trong kiểm soát quyền lực. Một trong những điểm còn hạn chế trong công tác kiểm soát quyền lực tại Đồng Nai thời gian qua là sự tham gia còn yếu và mang tính hình thức của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị, xã hội và báo chí. Giám sát xã hội là một công cụ hiệu quả trong điều kiện “quyền lực không thể kiểm soát bởi chính nó”. Do vậy, cần xây dựng cơ chế giám sát xã hội rõ ràng, có quy trình phản hồi thông tin minh bạch,

bảo đảm người dân, tổ chức chính trị - xã hội có thể góp ý, giám sát việc thực thi công tác cán bộ một cách an toàn và có hiệu lực. Việc lấy ý kiến cử tri nơi cư trú, nơi công tác cần được tổ chức một cách thực chất, có không gian phản biện, không làm theo hình thức chiếu lệ. Đồng thời, báo chí cần phát huy đúng vai trò là kênh phản ánh trung thực dư luận xã hội, phản biện các bất cập trong thực thi quyền lực cán bộ, góp phần phát hiện sớm các biểu hiện tiêu cực. Cần có cơ chế bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người phản ánh, tố cáo, đồng thời khen thưởng, động viên những tổ chức, cá nhân tích cực trong giám sát. Giám sát xã hội chỉ có ý nghĩa khi được thể chế hóa bằng quy định cụ thể, có hậu thuẫn chính trị từ cấp ủy và tạo môi trường dân chủ, không sợ bị trả thù.

Năm là, phát triển văn hóa chính trị và đạo đức công vụ, tạo nền tảng kiểm soát quyền lực bền vững từ bên trong. Trong một hệ thống chính trị, văn hóa chính trị đóng vai trò như một “hệ điều hành mềm”, chi phối hành vi của cán bộ, đảng viên một cách tự nguyện, có trách nhiệm. Tỉnh ủy Đồng Nai cần xây dựng và lan tỏa văn hóa liêm chính, văn hóa phụng sự nhân dân; cần đưa các nội dung đạo đức công vụ vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ các cấp, đồng thời cụ thể hóa thành các tiêu chí đánh giá trong quy trình bổ nhiệm, đề bạt. Việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh cần được đổi mới theo hướng “học để làm”, gắn liền với thực hành đạo đức chính trị trong đời sống hằng ngày, tránh hình thức, khẩu hiệu. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế khen thưởng, vinh danh những cán bộ có tinh thần trách nhiệm cao, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đặc biệt, môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, cạnh tranh lành mạnh sẽ khuyến khích cán bộ phát huy năng lực, hình thành lực cản tự nhiên đối với hành vi tha hóa quyền lực.

Như vậy, tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là điều kiện tiên quyết để xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, trong sạch, vững mạnh. Việc tiếp cận từ phương thức thực hiện tại tỉnh Đồng Nai cho thấy nhiều nỗ lực, nhưng cũng bộc lộ những hạn chế cần khắc phục. Các giải pháp đề xuất trong bài viết là gợi ý có tính thực tiễn nhằm nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng và nhiệm vụ chính trị của địa phương □

(1) 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”

(2), (5), (6), (11) và (15) Tỉnh ủy Đồng Nai, Báo cáo số 451-BC/TU ngày 30/7/2024 “về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp của tỉnh từ nhiệm kỳ 2020 - 2025 đến nay”

(3) Tỉnh ủy Đồng Nai, Kế hoạch số 325-KH/TU ngày 05/3/2024 “về thực hiện Quy định số 131-QĐ/TW ngày 27/10/2023 của Bộ Chính trị “về kiểm soát quyền lực, phòng chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng và trong hoạt động thanh tra, kiểm toán”

(4), (7) và (14) Tỉnh ủy Đồng Nai, Báo cáo số 352-BC/TU ngày 22/9/2023 “về tự kiểm tra về việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng” và Nghị quyết số 26-NQ/TW “về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”

(8), (10), (12) và (13) Tỉnh ủy Đồng Nai, Báo cáo số 229-BC/TU ngày 29/7/2023 “về sơ kết 03 năm thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị “về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền”

(9) và (16) Báo cáo kết quả phỏng vấn sâu trong quá trình thực hiện luận án của tác giả

(17) và (18) Quyết định số 586/QĐ-TTg ngày 03/7/2024 của Thủ tướng Chính phủ “về phê duyệt Quy hoạch tỉnh Đồng Nai thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050”