

# Sai phạm trong công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý và một số kiến nghị

PGS, TS HOÀNG ANH

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

## 1. Khái quát về những sai phạm trong công tác bổ nhiệm cán bộ

Báo cáo tổng kết tại Hội nghị trực tuyến toàn quốc tổng kết công tác phòng, chống tham nhũng giai đoạn 2013 - 2020 nêu rõ: Từ khi thành lập Ban Chỉ đạo đến nay, nhất là trong nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng, công tác phòng, chống tham nhũng có bước tiến mạnh, đột phá, đạt nhiều kết quả rất quan trọng, toàn diện, rõ rệt, là dấu ấn nổi bật trong nhiệm kỳ, được cán bộ, đảng viên và nhân dân đồng tình, đánh giá cao, cộng đồng quốc tế ghi nhận, góp phần quan trọng vào công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, giữ vững ổn định chính trị và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Theo đó, trong giai đoạn từ năm 2013 đến 2020, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật hơn 131.000 đảng viên. Riêng từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XII đến nay, đã thi hành kỷ luật hơn 87.000 cán bộ, đảng viên, trong đó có trên 3.200 đảng viên bị kỷ luật liên quan đến tham nhũng; đã thi hành kỷ luật hơn 110 cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý (27 Ủy viên Trung ương Đảng, nguyên Ủy viên Trung ương Đảng, 4 Ủy viên Bộ Chính trị, nguyên Ủy viên Bộ Chính trị, hơn 30 sĩ quan cấp tướng trong lực lượng vũ trang). Đây là kết quả nổi bật trong công tác kiểm tra, kỷ luật của Đảng<sup>1</sup>.

Trước đó, tại Hội nghị cán bộ toàn quốc quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương ương 4, khóa XI (tháng 2 - 2012), Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã đặt câu hỏi trực diện, đầy thách thức, suy tư cho cả hệ thống chính trị, đặc biệt là những người làm công tác tổ chức: “Trong công tác cán bộ

thì “Thứ nhất là quan hệ, thứ nhì là tiền tệ, thứ ba là hậu duệ, thứ tư mới đến trí tuệ”. Nó là cái gì?”.

Nội dung tương tự cũng được Chủ tịch nước Trương Tấn Sang đề cập thẳng thắn trong một bài viết nhân dịp kỷ niệm 69 năm Cách mạng Tháng Tám và Quốc khánh nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2-9-2014): “Chúng ta vẫn còn phải trăn trở, đau lòng khi nghe câu truyền miệng lâu nay trong nhân dân: “Nhất hậu duệ, nhì tiền tệ, ba quan hệ, bốn trí tuệ” trong công tác cán bộ”<sup>2</sup>.

Tháng 6 - 2017, thông tin trên baochinhpvu.vn cho biết, theo Phó Thanh tra Bộ Nội vụ Nguyễn Mạnh Khương, thời gian qua, Thanh tra Bộ đã kiểm tra 9 địa phương về thông tin “cả nhà làm quan” được báo chí nêu, trong đó phát hiện 58 người có quan hệ ruột thịt, họ hàng.

Như vậy, trong 10 năm trở lại đây, công tác cán bộ nói chung, công tác bổ nhiệm cán bộ nói riêng, có nhiều hạn chế, bất cập. Hậu quả là, không ít cán bộ, đảng viên, trong đó có số lượng không nhỏ cán bộ trung - cao cấp, thậm chí có cả lãnh đạo Đảng và Nhà nước, bị kỷ luật với các hình thức và mức độ khác nhau.

## 2. Nguyên nhân của sai phạm trong công tác bổ nhiệm cán bộ

Xét từ góc độ bổ nhiệm cán bộ, chúng tôi cho rằng những sai phạm trong công tác này liên quan đến 3 nguyên nhân chính yếu sau:

*Thứ nhất, lựa chọn người bổ nhiệm không chính xác*

Có thể do có những tác động, người được bổ nhiệm nằm trong diện chỉ định, chúng ta không

được phép lựa chọn người khác. Quy trình bổ nhiệm chỉ mang tính hình thức. Những trường hợp như vậy ít khi đáp ứng yêu cầu thực tiễn, mắc sai phạm chỉ là vấn đề thời gian.

Có thể do hành lang pháp lý lỏng lẻo; quy trình thiếu chặt chẽ, việc thực hiện quy trình yếu kém; công tác kiểm tra, giám sát không phát huy được tác dụng. Nhân sự được lựa chọn chủ yếu theo cảm tính, không “đúng người, đúng việc”. Đây là lỗi mang tính hệ thống.

Có thể do tiêu cực. Chúng ta đánh giá nhân sự thiếu khách quan, công bằng. Không phải tình cờ, khái niệm “chạy chức, chạy quyền” được sử dụng rộng rãi trong nhiều hoàn cảnh giao tiếp, kể cả giao tiếp chính thức. Nhân sự thuộc loại này mắc sai phạm là tất yếu.

### *Thứ hai, nhân sự bị tha hoá sau khi được bổ nhiệm*

Chính môi trường làm việc, cơ chế quản lý của chúng ta, ở mức độ nào đó, đã khơi nguồn và dung dưỡng sự tha hoá. Đánh giá cán bộ không chính xác, dựa vào quan hệ hoặc bị chi phối bởi sự chỉ đạo; khen thưởng theo phong trào, chạy theo thành tích; nể nang, né tránh trong phê bình; sợ thiệt hại về lợi ích cá nhân; không muốn nghe các ý kiến phản biện... là những yếu tố đã và đang gây ra những hậu quả đặc biệt nghiêm trọng đối với xã hội. Ở Singapore, quan chức không muốn, không cần và không thể tham nhũng. Ở Việt Nam, không ít người mắc sai phạm trong nhiều năm không bị phát hiện, tiếp tục thăng tiến với những thành tích được đánh giá là vượt trội của một cá nhân xuất sắc, tiêu biểu. Điều này có thể tạo ra một làn sóng, một hệ thống tham nhũng.

### *Thứ ba, việc xử lý sai phạm, trong nhiều trường hợp, không tương thích*

Phương châm là “đúng người, đúng tội”. Nhưng việc thực hiện phương châm này còn nhiều hạn chế. Các hình thức xử lý sai phạm không đủ tính răn đe cũng góp phần khuyến khích sai phạm lan rộng, phát triển lên nhiều cấp độ mới, nghiêm trọng hơn, tinh vi hơn.

Các trường hợp bị phê bình, kiểm điểm, rút kinh nghiệm sâu sắc còn nhiều. Trong khi đó, có không ít cán bộ, nếu căn cứ vào mức độ sai phạm trong thực tế, cần được xử lý nghiêm khắc, quyết liệt hơn. Có trường hợp bị cảnh cáo vẫn được giữ cương vị cũ.

Có trường hợp bị kỷ luật ở địa phương này được chuyển sang địa phương khác, bị kỷ luật ở đơn vị này được chuyển sang đơn vị khác, vẫn chức danh lãnh đạo, quản lý tương đương.

Đặc biệt, việc căn cứ vào thành tích trong quá khứ để giảm nhẹ mức độ phạm tội của cán bộ, trong nhiều tình huống, không được dư luận đồng tình.

### **3. Một số kiến nghị**

1. Phương châm xuyên suốt đối với công tác bổ nhiệm cán bộ là “từ vị trí công việc mà lựa chọn nhân sự phù hợp”, “lấy chất lượng, hiệu quả công việc làm thước đo”. Mục tiêu của công tác bổ nhiệm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý hội tụ trong mình các yếu tố: “bản lĩnh, tầm nhìn, trách nhiệm, niềm tin, cống hiến, sáng tạo, bản sắc, phát triển”.

2. Các quy định về bổ nhiệm cán bộ cần khoa học, chặt chẽ, có tính hiệu lực cao, bám sát điều kiện thực tiễn của đất nước cũng như của từng cơ quan, đơn vị. Các quy định này cần được điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ của từng giai đoạn, từng thời kỳ cụ thể.

Ví dụ: Hiện nay, cán bộ lãnh đạo quản lý phải có khả năng làm việc trong môi trường hội nhập quốc tế. Điều này đòi hỏi trình độ chuyên môn cao, có khả năng đối thoại với đối tác quốc tế, cùng với đó là kỹ năng giao tiếp, trình độ ngoại ngữ, tin học.

Nhân sự được bổ nhiệm phải đủ tiêu chuẩn, điều kiện liên quan. Không nên có những khoảng trống dành cho sự vận dụng hoặc nới điều kiện, có thể bổ sung sau.

3. Việc đánh giá cán bộ dự kiến được bổ nhiệm phải rõ ràng, chính xác, khách quan. Cần đánh giá cả quá trình công tác nhiều năm trước khi bổ nhiệm. Kết luận tiêu chuẩn chính trị phải có độ tin cậy cao. Nếu có sai sót, người (hoặc cơ quan) tham mưu ban hành Kết luận này phải chịu trách nhiệm, bị xử lý nghiêm.

Các cấp có thẩm quyền cũng cần tiến hành đánh giá định kỳ đối với nhân sự sau khi bổ nhiệm để bảo đảm họ xứng đáng với chức vụ được giao. Việc đánh giá cần đa chiều, theo nhiều kênh.

Kết quả đánh giá phải được sử dụng chuẩn mực, công khai, minh bạch, kịp thời. Tránh tình trạng người được đánh giá tốt thì giữ nguyên vị trí, người được đánh giá ở mức thấp hơn thì được bổ nhiệm;

hoặc kết quả đánh giá chỉ là dữ liệu để lưu trữ, được dùng để báo cáo khi cần thiết.

4. Việc kiểm tra, giám sát đối với quy trình bổ nhiệm; đối với việc sử dụng, đánh giá cán bộ sau bổ nhiệm, cần tiến hành thường xuyên, công khai, minh bạch; sớm phát hiện và xử lý nghiêm các yếu kém, sai phạm nếu có.

5. Nên bổ nhiệm cán bộ theo xu hướng kỹ trị. Lãnh đạo các đơn vị chuyên môn phải là các chuyên gia giỏi (thậm chí hàng đầu) trong lĩnh vực đó và có năng lực lãnh đạo, quản lý. Hiệu trưởng trường đại học, trưởng các khoa đào tạo nhất thiết phải là các giảng viên giỏi được xã hội thừa nhận và có năng lực lãnh đạo, quản lý.

6. Nên áp dụng hình thức thi tuyển vào chức danh lãnh đạo, quản lý; trước mắt, từ cấp vụ trở xuống. Việc tổ chức thi tuyển cần có sự giám sát của

xã hội, của báo chí-truyền thông. Đây chính là bước đột phá để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, có tính cạnh tranh cao, có khả năng làm việc trong môi trường hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

7. Việc khen thưởng, kỷ luật cán bộ cần thực hiện thực chất theo phương châm “khen trúng, thưởng xứng, kỷ luật thích đáng”. Tránh tình trạng vừa khen thưởng xong thì bị xem xét kỷ luật cũng như bị kỷ luật nhưng lại được bố trí vào vị trí cao hơn.

Theo chúng tôi, những kiến nghị trên, nếu được tổ chức thực hiện tốt, sẽ góp phần tích cực vào việc kiểm soát quyền lực trong công tác bổ nhiệm cán bộ.

1. xaydungdang.org.vn, 04-11-2021.

2. tuyengiao.vn, 04-7-2019.

3. baochinhhphu.vn, 27-6-2017.

## VĂN HÓA CÔNG VỤ VÀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ...

Tiếp theo trang 52

động hiệu lực, hiệu quả, có năng lực kiên tạo phát triển, liêm chính, phục vụ nhân dân.

Tóm lại, xây dựng nền hành chính nhà nước dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, năng động, trong sạch, vững mạnh, công khai, minh bạch, hoạt động thông suốt, hiệu lực, hiệu quả phục vụ nhân dân thì không thể không xây dựng văn hóa công vụ và đạo đức công vụ và ngược lại. Triển khai thực hiện Chương trình tổng thể cải cách nền hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030 định hướng đến năm 2045 đáp ứng yêu cầu xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam đòi hỏi phải xây dựng được đội ngũ cán bộ năng động, chuyên nghiệp, trách nhiệm có văn hóa, có đạo đức trong hoạt động công vụ. Văn hóa công vụ và đạo đức công vụ chính là những nhân tố có vai trò cực kỳ quan trọng trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân ở Việt Nam trong giai đoạn mới.

1. Huỳnh Văn Thới (chủ biên): *Văn hóa công vụ ở Việt Nam - Lý luận và thực tiễn*, Nxb LLCT, 2016, tr. 39 - 40.

2. C.Mác và Ph.Ăngghen: *Toàn tập*, t. 21, Nxb CTQG, H, 2004, tr. 425.

3. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013, 1992, 1980, 1959, 1946, Nxb Lao động, H, 2009, tr. 237.

4. *Sắc lệnh của Chủ tịch nước nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa số 76/SL ngày 20-5-1950*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Sac-lenh-76-SL-ban-hanh-Quy-che-Cong-chuc-36567.aspx>.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H, 2018, tr. 48.

6, 7, 8, 9, 13, 14, 16. *Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb CTQG - ST, H, 2021, t. 1, tr. 89; tr. 175; t. 2, tr. 177 - 178; t. 1, tr. 184; tr. 174; tr. 118; tr. 286.

10. <https://vietnamnet.vn/toan-van-phat-bieu-cua-tong-bi-thu-tong-ket-10-nam-phong-chong-tham-nhung-2035300.html>, truy cập 30-6-2022.

11. Công Thông tin điện tử Chính phủ, <http://egov.chinhphu.vn/>, truy cập ngày 14-3-2021.

12. Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27-12-2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt *Đề án Văn hóa công vụ*.

15. Báo cáo số 128/BC-CP, ngày 19-4-2021 của Chính phủ, *tổng kết chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 và định hướng giai đoạn 2021 - 2030* (số liệu trên không tính Quân đội, Công an và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh).