

# KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

NCS. TRỊNH THỊ PHƯỢNG\*

**Tóm tắt:** Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là yêu cầu khách quan, nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của các tổ chức đảng, góp phần phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Trong thời gian qua, Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh đã nỗ lực, đạt được nhiều kết quả quan trọng trong việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Thông qua việc phân tích thực tiễn kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở Thành phố Hồ Chí Minh, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

**Từ khóa:** kiểm soát quyền lực; công tác cán bộ; Thành phố Hồ Chí Minh

Ngày nhận: 15/10/2024

Ngày phản biện: 05/12/2024

Ngày duyệt đăng: 12/01/2025

## 1 Ý nghĩa, vai trò quan trọng của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”<sup>1</sup>; “Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của Đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được”<sup>2</sup>.

Tiếp thu những chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi cán bộ là công việc hệ trọng của Đảng; là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ; là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, có ý nghĩa quyết định mọi thành công của cách mạng cả trước mắt và lâu dài. Do cán bộ và công tác cán bộ có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng nên tổ chức, cá nhân được phân công phụ trách công tác này dễ bị chi phối bởi quyền lực đó<sup>3</sup>.

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 góp phần kịp thời phát hiện, ngăn chặn và xử lý các tổ chức, cá nhân lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lạm quyền,

\* Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

lộng quyền, không thực hiện đúng đắn, đầy đủ các quyền hạn được giao. Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là yêu cầu khách quan và cũng là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của các tổ chức đảng hiện nay. Bởi lẽ, quyền lực trong công tác cán bộ luôn có hai mặt: *Một mặt*, đó là công cụ hữu hiệu ảnh hưởng tới hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ; *mặt khác*, quyền lực trong công tác cán bộ luôn đứng trước nguy cơ tha hóa, nếu không có sự kiểm soát hiệu quả. Khi quyền lực không được kiểm soát chặt chẽ sẽ dẫn tới sự lạm quyền, lộng quyền; dẫn đến sự thoái hóa, biến chất đội ngũ cán bộ, là nguy cơ đe dọa sự tồn vong của Đảng, của chế độ.

## **2. Thực tiễn kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua**

Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị đặc biệt với tổng diện tích hơn 2.095 km<sup>2</sup>, giữ vai trò trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học - công nghệ, giáo dục, y tế của vùng và cả nước; là hạt nhân của Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, vùng động lực phát triển kinh tế - xã hội ở khu vực Nam Bộ và cả nước theo chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Thành phố có 1 thành phố trực thuộc, 21 quận, huyện; 312 xã, phường, thị trấn với gần 8,9 triệu dân và có hơn 2 triệu người vắng lai, tạm trú. Mật độ dân số thành phố là 4.292 người/km<sup>2</sup> và cũng là thành phố có mật độ dân số cao nhất cả nước<sup>4</sup>. Đảng bộ thành phố hiện có 52 đảng bộ trực thuộc gồm 21 đảng bộ quận, huyện, 1 thành phố và 30 đảng bộ cấp trên cơ sở với hơn 2.300 tổ chức cơ sở đảng, hơn 250.000 đảng viên<sup>5</sup>.

Tính đến tháng 12/2023, số lượng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn thành phố là khoảng 111.000 người, làm việc tại các cơ quan Đảng, đoàn thể, chính quyền, đơn vị sự nghiệp từ cấp thành phố đến quận, huyện; cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý là trên 9.500 người; trong đó nữ chiếm tỷ lệ 33,97%; cán bộ trẻ từ 40 tuổi trở xuống là 30,07%; trình độ từ đại học trở lên chiếm tỷ lệ hơn 95%<sup>6</sup>.

Để bảo đảm vai trò lãnh đạo trực tiếp, toàn diện trong công tác cán bộ của Đảng và quản lý đội ngũ cán bộ đúng nguyên tắc, thẩm quyền; trên cơ sở các văn bản chỉ đạo của Trung ương và vận dụng các quy định về công tác cán bộ, Ban Thường vụ Thành ủy đã ban hành nhiều văn bản liên quan về công tác cán bộ, cũng như kịp thời bổ sung, điều chỉnh để thực hiện đúng các chủ trương của Đảng. Đối với 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*, Ban Thường vụ Thành ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo Ban Thường vụ cấp ủy quận, huyện, Thành ủy Thủ Đức và cấp trên cơ sở trực thuộc Thành ủy thực hiện nghiêm quy định này trong việc điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với những cán bộ được phân công làm công tác nhân sự hoặc theo dõi công tác cán bộ đã đảm nhiệm công việc từ 5 năm liên tiếp trở lên tại địa phương, cơ quan, đơn vị theo phân cấp quản lý cán bộ nhằm bảo đảm kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; phòng ngừa, ngăn chặn hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lạm quyền, lộng quyền, không thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn trên công

việc được giao; phân định rõ trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy với người đứng đầu các cơ quan, đơn vị được giao thực hiện công tác cán bộ ở các cấp.

Ban Thường vụ các quận ủy, huyện ủy, Thành ủy Thủ Đức, các đảng ủy cấp trên cơ sở trực thuộc Thành ủy đã tích cực tổ chức triển khai, quán triệt Quy định số 144-QĐ/TW và các văn bản có liên quan đến kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền đến các cấp ủy cơ sở, cán bộ chủ chốt. Ban Thường vụ các quận ủy, huyện ủy, Thành ủy Thủ Đức, đảng ủy cấp trên cơ sở trực thuộc Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức triển khai quán triệt đến cán bộ chủ chốt của các cơ quan, đơn vị các quy định của Trung ương và Ban Thường vụ Thành ủy. Việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nhằm giúp cho công tác cán bộ ngày càng chặt chẽ, đồng bộ, công khai, minh bạch và dân chủ hơn. Quá trình tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đạt được những kết quả tích cực, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị có trình độ chuyên môn cao, phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới; việc quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ đã phát huy được tính đúng đắn, hiệu quả, phù hợp với nhiệm vụ được giao; quá trình điều động, luân chuyển cán bộ đã thể hiện tính đúng đắn của chiến lược cán bộ, từ đó góp phần nâng cao năng lực của cán bộ, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở Thành phố Hồ Chí Minh còn bộc lộ một

số hạn chế như: quyền lực trong công tác cán bộ trong thời gian qua có lúc, có nơi chưa được kiểm soát chặt chẽ; việc lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức quán triệt và thực hiện cơ chế kiểm soát quyền lực ở một số cơ quan, đơn vị chưa thực sự quyết liệt, hiệu quả; ở một số nơi chưa thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ. Việc phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn chặt với trách nhiệm của người đứng đầu. Việc đánh giá cán bộ ở một số cấp ủy, cơ quan, đơn vị còn nể nang, đánh giá chung chung, nên dễ gây tình trạng chủ quan, hạn chế sự phấn đấu, rèn luyện của cán bộ. Một số đơn vị thực hiện quy hoạch cán bộ còn chậm, công tác chăm lo, bồi dưỡng cán bộ được quy hoạch, nhất là cán bộ trẻ, có năng lực chuyên môn tốt, có triển vọng còn nhiều hạn chế, đặc biệt là cán bộ khoa học kỹ thuật, văn hóa văn nghệ<sup>7</sup>... Tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm, đoàn kết một chiều trong bỏ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn xảy ra; công tác quản lý cán bộ có nơi còn thiếu chặt chẽ, bộc lộ nhiều sơ hở, dễ bị lợi dụng. Vẫn còn tình trạng chưa thực hiện đầy đủ, chặt chẽ các bước theo quy trình, hoặc thực hiện còn hình thức; có nơi vẫn còn lợi dụng tập thể, quy trình để thực hiện theo mục đích không trong sáng của người đứng đầu.

Những hạn chế nêu trên do nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân về thể chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ chậm được hoàn thiện. Hệ thống quy định, quy trình về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ còn thiếu, chậm được cụ thể hóa, thể chế hóa. Nhận thức, trách nhiệm của một số cấp ủy và người đứng đầu về công tác cán

bộ trong tình hình mới chưa đầy đủ và sâu sắc. Công tác kiểm tra, giám sát vẫn chưa được thực hiện thường xuyên, thiếu sự phối hợp giữa công tác kiểm tra của Đảng với công tác thanh tra của Nhà nước. Nhiều vụ việc chỉ thực hiện khi có đơn thư tố cáo, thông tin từ báo chí và dư luận xã hội; còn nặng về xử vi phạm, nhưng chưa có những giải pháp căn cơ để phòng ngừa là chính; cơ chế giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội đối với đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ thiếu đồng bộ; chưa phát huy được vai trò của nhân dân trong quá trình tham gia xây dựng và giám sát đội ngũ cán bộ.

### **3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới**

Để tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, góp phần đạt được mục tiêu đến năm 2030: “Thành phố Hồ Chí Minh trở thành thành phố văn minh, hiện đại, nghĩa tình, năng động sáng tạo, có nguồn nhân lực chất lượng cao; là thành phố dịch vụ - công nghiệp hiện đại, đầu tàu về kinh tế số, xã hội số, trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại, văn hóa, giáo dục, khoa học - công nghệ của cả nước, hội nhập quốc tế sâu rộng, có vị thế nổi trội trong khu vực Đông Nam Á; tăng trưởng bình quân đạt khoảng 8 - 8,5%/năm; GRDP bình quân đầu người khoảng 14.500 USD; kinh tế số đóng góp 40% vào GRDP”<sup>8</sup>, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

*Một là*, tiếp tục nâng cao nhận thức cho toàn hệ thống chính trị và nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về tác hại của sự tha hóa quyền

lực, nhất là lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực, tham nhũng, lợi ích nhóm. Ban Thường vụ Thành ủy cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác tuyên truyền, phổ biến bằng nhiều hình thức và phương pháp thích hợp, thiết thực cho cán bộ, đảng viên và nhân dân nắm được các quy định của Đảng, nhất là quy định về giám sát trong Đảng, quy định về những điều đảng viên không được làm, quy định về trách nhiệm nêu gương... Tạo sự đồng thuận trong hệ thống chính trị và nhân dân trong việc phản ánh và đấu tranh những dấu hiệu tha hóa quyền lực, tham nhũng, lợi ích nhóm của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, nhằm góp phần đắc lực phục vụ công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng.

Tuy đã có nhiều văn bản quy định, hướng dẫn thực hiện, nhưng vẫn chưa đủ để triệt tiêu hoàn toàn một số biểu hiện lạm quyền, lộng quyền trong công tác cán bộ. Để thực hiện được điều này, cần phải có phương thức kiểm soát đa chiều đó là kết hợp giữa kiểm soát bằng thể chế kết hợp với kiểm soát bằng đạo đức, trách nhiệm; kiểm soát bên trong kết hợp với kiểm soát bên ngoài. Kiểm soát từ bên trong thúc đẩy sự tự kiểm soát của cá nhân cán bộ trong hệ thống chính trị của Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các tổ chức đảng với nhau; kiểm soát bên ngoài của các cơ quan, tổ chức chuyên trách kết hợp với các cơ quan, tổ chức không chuyên trách, với nhân dân, với các phương tiện thông tin đại chúng. Đồng thời đây cũng là công việc gắn liền với công cuộc xây dựng và chỉnh đốn Đảng, chống “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Mỗi cá nhân giữ chức vụ trong

hệ thống chính trị phải không ngừng tự tu dưỡng, rèn luyện, tự quản lý, kiểm soát chính mình trước những tham vọng quyền lực và cám dỗ lợi ích vật chất. Ban Thường vụ Thành ủy, quận, huyện ủy cần tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy trực thuộc; các chi bộ phải có trách nhiệm thường xuyên giáo dục, bồi dưỡng cán bộ, khuyến khích việc tự tu dưỡng, rèn luyện, tự quản lý, tự kiểm soát trước những cám dỗ, tham vọng của quyền lực.

*Hai là*, tiếp tục thực hiện công khai, minh bạch trong công tác cán bộ. Đây là biện pháp có ý nghĩa hết sức quan trọng để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đồng thời, cũng tạo ra những cơ chế lành mạnh trong công tác cán bộ, nhất là trong các khâu của công tác cán bộ. Cần quy định rõ tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý các cơ quan trong hệ thống chính trị ở Thành phố Hồ Chí Minh bảo đảm tính định hướng cụ thể nhằm tạo ra sự rõ ràng, khách quan, qua đó có cơ sở giám sát, kiểm tra đầy đủ, chính xác và kịp thời.

*Ba là*, tiếp tục quán triệt, thực hiện nghiêm Quy định số 114-QĐ/TW và các quy định, chủ trương liên quan về phân cấp quản lý cán bộ, nhằm tạo sự thống nhất trong toàn Đảng bộ thành phố, trước hết là trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp và cơ quan trực tiếp làm công tác tổ chức cán bộ về vai trò, ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác cán bộ.

*Bốn là*, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ; phát huy đầy đủ trách nhiệm cá nhân, trước hết là người đứng đầu trong công tác quản lý cán bộ; tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát trong công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ;

coi trọng việc cảnh báo, phòng ngừa là chính. Các cấp ủy thường xuyên tự kiểm tra, tự đánh giá công tác cán bộ; cấp trên kiểm tra, giám sát, thanh tra cấp dưới, cấp dưới giám sát cấp trên và giám sát chéo; phát huy vai trò giám sát của các cơ quan dân cử, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam thành phố, các tổ chức chính trị - xã hội trên địa bàn thành phố, cơ quan truyền thông, báo chí và nhân dân trong kiểm tra, giám sát việc thực hiện quyền lực trong công tác cán bộ, phát hiện kịp thời những hiện tượng tiêu cực và xử lý nghiêm minh, không có vùng cấm, không có ngoại lệ đối với các tổ chức đảng, cấp ủy, đơn vị và đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền khi có vi phạm.

*Năm là*, xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, cơ quan tham mưu, đề xuất và trách nhiệm cá nhân đối với nhân sự đang được cấp có thẩm quyền xem xét quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, chỉ định, giới thiệu ứng cử...; phải tuân thủ các nguyên tắc, quy định, quy chế của Đảng và pháp luật của Nhà nước trong lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện tốt công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu, điều động, luân chuyển và thực hiện chính sách đối với cán bộ. Kiên quyết không đề xuất, quyết định những nhân sự không bảo đảm tiêu chuẩn, có hành vi tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, gây thất thoát tiền bạc, tài sản của Nhà nước, nhân dân, có biểu hiện “chạy chức, vận động, tranh thủ lẫn nhau”. Đồng thời, rà soát nhân sự tái cử và phát hiện, giới thiệu những nhân tố mới có đức, có tài, có uy tín xây dựng phương án nhân sự cấp ủy

nhiệm kỳ tới. Kết hợp hài hòa giữa chuẩn bị nhân sự tại chỗ với điều động, luân chuyển, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

*Sáu là*, tăng cường ý thức trách nhiệm tự phê bình và phê bình của tập thể, cá nhân cán bộ, đảng viên trong công tác tổ chức cán bộ, khắc phục việc nể nang, né tránh, ngại va chạm hoặc lợi dụng để đả kích, thực hiện ý đồ cá nhân. Đề cao vai trò, trách nhiệm nêu gương của tập thể lãnh đạo, nhất là người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng và cán bộ làm công tác tham mưu về tổ chức cán bộ; bảo đảm dân chủ, công khai, khách quan, minh bạch; đề cao trách nhiệm cá nhân trong thảo luận và quyết định theo đa số. Tập trung thực hiện tốt công tác bảo vệ chính trị nội bộ Đảng.

*Bảy là*, các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị căn cứ vào Quy định số 114-QĐ/TW, thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nghị quyết chuyên đề về công tác cán bộ; kịp thời sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm, bổ sung, sửa đổi những quy định phân cấp quản lý cán bộ cho phù hợp yêu cầu thực tiễn.

*Tám là*, cần phải kiên quyết xử lý nghiêm các hành vi chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ. Đây là công tác vô cùng nhạy cảm, khó nhận biết, thường bị những chủ thể nắm quyền “vận dụng” quy định, quy trình để thực hiện ý đồ mưu lợi cho cá nhân, nhóm lợi ích. Do đó, bất cứ tổ chức, cá nhân nào có hành vi chạy chức, chạy quyền thông qua việc sử dụng vật chất, phi vật chất, các thủ đoạn để có được chức vụ, quyền lợi cho mình hoặc cho người khác; các hành vi cố ý sử dụng quyền lực của mình trong công

tác cán bộ vì mục đích vụ lợi thì phải xử lý kỷ luật đảng. Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ truy cứu trách nhiệm trước pháp luật. Đặc biệt, trong xử lý sai phạm, bên cạnh tính nghiêm minh, kịp thời phải bảo đảm nguyên tắc không có “vùng cấm”, không loại trừ bất cứ đối tượng nào, ở bất kỳ cương vị nào. ♦

---

1, 2. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. 5, tr. 313, 68.

3. Theo khoản 1, Điều 2 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* thì quyền lực trong công tác cán bộ là thẩm quyền của tổ chức, cá nhân trong các khâu liên quan đến công tác cán bộ, gồm: Tuyên dụng, đánh giá, lấy phiếu tín nhiệm, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn, bố trí, phân công, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, tái cử, chỉ định, điều động, luân chuyển, biệt phái; phong, thăng, giáng, tước quân hàm; cho thôi giữ chức vụ, thôi làm nhiệm vụ đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân; tạm đình chỉ, đình chỉ chức vụ, cho từ chức, miễn nhiệm, cách chức; khen thưởng, kỷ luật; kiểm tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo; thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ và bảo vệ chính trị nội bộ.

4. Theo Kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2023.

5, 6. Báo cáo số 520-BC/TU, ngày 30/8/2023 của Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về *đánh giá thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ XI giữa nhiệm kỳ, nhiệm kỳ 2020-2025*.

7. Báo cáo số 301-BC/TU, ngày 12/8/2022 của Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh 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*.

8. Nghị quyết số 31-NQ/TW, ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị về *phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.