

# PHÁT HUY DÂN CHỦ, CÔNG KHAI, MINH BẠCH - GIẢI PHÁP PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

★ PGS, TS LÂM QUỐC TUẤN

*Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

★ TS LƯU THÚY HỒNG

*Học viện Báo chí và Tuyên truyền*

● **Tóm tắt:** Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, nhận thức rõ điều đó, trong suốt quá trình lãnh đạo xây dựng và phát triển đất nước, Đảng, Nhà nước Việt Nam luôn coi trọng công tác cán bộ với một trong những nhiệm vụ trọng tâm là củng cố, xây dựng lực lượng cán bộ cả về số lượng và chất lượng; đồng thời, tập trung ban hành các văn bản quy định nhằm chuẩn hóa và phát triển đội ngũ lãnh đạo các cấp. Tuy nhiên, thực tiễn công tác cán bộ vừa qua đã đặt ra không ít vấn đề, ảnh hưởng tiêu cực đến quá trình phát triển bền vững đất nước. Trong phạm vi bài viết, chúng tôi sẽ tập trung luận giải về dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ - một giải pháp quan trọng, cơ bản trong phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

● **Từ khóa:** phòng, chống tham nhũng; công tác cán bộ.

## I. Một số vấn đề thực thi dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ ở Việt Nam

Đội ngũ cán bộ có vai trò rường cột trong tham mưu hoạch định chính sách, trực tiếp tham gia vào quá trình xây dựng và thực thi luật pháp, quản lý mọi mặt của đời sống xã hội. Xuất phát từ nguyên lý “muốn xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội thì trước hết phải có những con người xã hội chủ nghĩa”, các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác - Lênin đã chỉ ra rằng: cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo có vai trò quyết định đối với sự thành bại của cách mạng.

Với tinh thần đó, trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chú trọng đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, có đủ sức mạnh hoàn thành sự nghiệp vẻ vang của Đảng; Người đã dày công đào tạo, huấn luyện và xây dựng đội ngũ cán bộ tận tụy, kiên cường, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ qua các giai đoạn cách mạng.

Kể thừa tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, từ khi ra đời đến nay, Đảng ta luôn coi công tác cán bộ là một trong những vấn đề chiến lược đối với toàn bộ sự nghiệp cách mạng. Quan điểm,

chủ trương của Đảng về công tác cán bộ luôn nhất quán, coi trọng con người là hàng đầu, là nguồn lực có ý nghĩa quyết định đối với sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước. Nhờ vậy, trải qua hơn ba thập kỷ tiến hành công cuộc đổi mới, chúng ta đã thu được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử trên con đường xây dựng CNXH và bảo vệ Tổ quốc. Đó là thể hệ những cán bộ đã được tôi luyện, trưởng thành qua thử thách, có ý chí vượt qua mọi khó khăn, gian khổ, năng động, sáng tạo; trình độ kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn (năng lực quản lý kinh tế, quản lý xã hội) ngày càng nâng cao, hăng hái thực hiện đường lối đổi mới và sớm thích nghi với cơ chế thị trường. Đội ngũ cán bộ đã khẳng định vai trò đầu tàu của công cuộc đổi mới, là nhân tố quyết định trong việc thực hiện một nền hành chính hiệu lực, hiệu quả của Nhà nước của dân, do dân và vì dân, sự thành bại của cách mạng.

Có được những thành tựu đó, không thể không kể đến những dấu ấn đậm nét trong công tác cán bộ, đặc biệt là việc thực hiện và phát huy dân chủ, công khai, minh bạch. Những năm qua, việc thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ đã có nhiều tiến bộ. Cấp ủy, tổ chức đảng các cấp đã nhận thức được vị trí, tầm quan trọng của dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ. Nhiều chủ trương, nguyên tắc, quan điểm, giải pháp lớn về công tác cán bộ được thể chế, cụ thể hóa bằng quy chế, quy định, quy trình, bảo đảm dân chủ, khách quan, chặt chẽ. Các khâu: quản lý, đánh giá, tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ được cấp ủy và tổ chức đảng dân chủ bàn bạc và quyết định theo đa số; sự phân cấp trong công tác cán bộ được nhận thức và thực hiện tốt. Việc tổ chức góp ý, phê bình, lấy phiếu tín nhiệm đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ

chủ trì được tiến hành nghiêm túc, đúng quy chế dân chủ cơ sở. Các cấp ủy, tổ chức đảng đã đẩy mạnh thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong đề bạt, bổ nhiệm, đào tạo cán bộ, nên đã củng cố được lòng tin của quần chúng nhân dân đối với Đảng.

Tuy nhiên, công tác cán bộ còn một số hạn chế, yếu kém. Tình trạng suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và "tự diễn biến", "tự chuyển hóa", nhất là nạn tham nhũng, chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ, chạy tội, chạy tuổi, chạy bằng cấp, lạm dụng chức vụ, quyền hạn, cố ý làm trái... của cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý, kể cả cán bộ lãnh đạo cấp cao trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên. Đó là không ít cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước thiếu tu dưỡng, rèn luyện, thiếu tinh Đảng, lợi dụng sơ hở trong cơ chế, chính sách, pháp luật, cố ý làm trái, trục lợi, làm thất thoát vốn, tài sản của Nhà nước, gây hậu quả nghiêm trọng, bị xử lý kỷ luật đảng và xử lý theo pháp luật. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy khen thưởng, chạy danh hiệu, chạy tội... trong đó có cả cán bộ cao cấp, chậm được ngăn chặn, đẩy lùi. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, họ hàng, "cánh hầu" xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Công tác tuyển dụng, thi năng ngạch công chức, viên chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực...

Trước tình hình đó, Đảng ta đã đề ra nhiều biện pháp khắc phục bằng các Kết luận, Quy định, Nghị quyết.



Hội nghị Trung ương 7, khóa XII \_ Ảnh: laodong.vn

Hội nghị Trung ương 9 khóa X ban hành Kết luận số 37-KL/TW ngày 2-2-2009 về *Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020*, yêu cầu: "Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên đối với cấp dưới trong việc giáo dục và thực hiện công tác cán bộ"; xây dựng cơ chế đảng viên và nhân dân tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ. Tiếp đó, thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI, ngày 12-12-2013, Bộ Chính trị đã ban hành Quyết định số 218-QĐ/TW Quy định về việc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội và nhân dân tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền.

Hội nghị Trung ương 3 khóa XI ban hành Quy định số 47-QĐ/TW ngày 1-11-2011 về *Những điều đảng viên không được làm*, quy định: không được can thiệp, tác động đến tổ chức, cá nhân

để bầu thân hoặc người khác được bổ nhiệm, đề cử, ứng cử, đi học, đi nước ngoài trái quy định; tạo điều kiện hoặc có hành vi để bố, mẹ, vợ (chồng), con, anh, chị, em ruột lợi dụng chức vụ, vị trí công tác của mình nhằm trục lợi;...

Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI và XII), Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018 của Hội nghị Trung ương 7, khóa XII 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. Liên quan đến nhiệm vụ này, trong công tác cán bộ, Trung ương đã đề ra và chỉ đạo thực hiện một số giải pháp: cán bộ lãnh đạo, quản lý tiến hành kiểm điểm, tự phê bình và phê bình theo trình tự từ người đứng đầu trở xuống; thực hiện nghiêm túc Quy chế chất vấn trong Đảng, nhất là trong sinh hoạt cấp ủy, trong đó có chất vấn về cán bộ và công tác cán bộ; tiến

hành lấy phiếu tín nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, kịp thời thay những cán bộ có tín nhiệm thấp, không hoàn thành nhiệm vụ, không chờ hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác; thực hiện nghiêm việc kê khai tài sản; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra, kiểm toán, điều tra, truy tố, xét xử; kiện toàn và tăng cường trách nhiệm, nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan phòng, chống tham nhũng.

*Hội nghị Trung ương 5 khóa XI* ban hành Kết luận số 21-KL/TW ngày 25-5-2012 về việc *Tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa X về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí*, thành lập Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng trực thuộc Bộ Chính trị, do đồng chí Tổng Bí thư làm Trưởng ban; lập lại Ban Nội chính Trung ương và ban nội chính tỉnh, thành ủy. Trong Kết luận số 21-KL/TW có yêu cầu: “Thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ, nhất là trong các khâu tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật... Có quy định cụ thể để điều chuyển, thay thế những cán bộ lãnh đạo, quản lý có nhiều dư luận, biểu hiện tham nhũng, lãng phí, uy tín giảm sút, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ... Nghiên cứu ban hành quy định về kiểm soát thu nhập của người có chức vụ, quyền hạn... Quy định về trách nhiệm giải trình nguồn gốc tài sản tăng thêm”<sup>(1)</sup>.

Sau gần 20 năm thực hiện *Chiến lược công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước* theo Nghị quyết Trung ương 3, khóa VIII, công tác cán bộ vẫn tồn tại nhiều bất cập, hạn chế. Công khai, minh bạch, dân chủ, kết luận theo đa số là vấn đề có tính nguyên tắc, được thể hiện trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ, nhưng trên thực tế việc thực hiện còn

lệch lạc, đối tượng, nội dung, phạm vi, mức độ công khai cũng khác nhau. Chính việc làm thiếu dân chủ, thiếu công khai, công bằng, công tâm, minh bạch trong công tác cán bộ, là nguyên nhân dẫn tới nhiều hệ quả tiêu cực. Đó là, tình trạng cấp dưới phụ thuộc, thụ động vào cấp trên, thiếu tin tưởng vào cấp trên, lo xây dựng các mối quan hệ thân thiện hơn là chú tâm vào công việc, lo giữ mình hơn là đấu tranh cho lẽ phải. Một số vụ việc bổ nhiệm người nhà, “thăng tiến thần tốc”, bổ nhiệm, luân chuyển chui,... cho thấy, có khâu, bước, quyết định liên quan đến cán bộ tuy được thông qua tập thể cấp ủy, tổ chức đảng, đúng “quy trình”; nhưng thực chất tập thể đã bị vô hiệu hóa, mất sức chiến đấu, hoặc chỉ là “bình phong” để “hợp thức hóa” quyết định của cấp trên. Hiện tượng chạy chức, chạy quyền, chạy quy hoạch, tư tưởng cục bộ... vẫn tồn tại trong công tác cán bộ.

Hàng loạt sai phạm trong công tác cán bộ gần đây cho thấy biểu hiện lạm quyền, mất dân chủ của không ít cán bộ có chức, có quyền trong bộ máy các cơ quan đảng, nhà nước. Nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch ở nhiều tổ chức đảng bị buông lỏng; tự phê bình và phê bình hình thức, chưa có cơ chế để bảo vệ người đấu tranh chống tiêu cực... Hệ lụy để lại là một đội ngũ cán bộ yếu kém, thoái hóa, biến chất; làm cho bộ máy Đảng và Nhà nước suy yếu; lòng tin của nhân dân đối với Đảng, đối với chế độ bị xói mòn; các chủ trương và chính sách của Đảng và Nhà nước bị thi hành sai lệch dẫn tới chệch hướng... Vì vậy, đổi mới đồng bộ, mạnh mẽ công tác cán bộ, kiểm soát quyền lực trong lĩnh vực then chốt này là đòi hỏi cấp bách và lâu dài.

**2. Phát huy hơn nữa dân chủ, công khai, minh bạch để phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ**

Trong công tác cán bộ, để kiểm soát tham

những cán tạo dựng các thiết chế kiểm soát quyền lực một cách có hiệu quả là phương diện đầu tiên cần tính đến. Kiểm soát bên trong giữa các nhánh quyền lực nhà nước bằng các cơ chế đối trọng kiểm chế lẫn nhau, các cơ quan lập pháp, hành pháp và tư pháp không thể vượt quá giới hạn được ấn định. Kiểm soát từ bên ngoài đối với công quyền được thực hiện bởi nhân dân với vai trò quan trọng của Mặt trận Tổ quốc, hội đồng nhân dân các cấp; vai trò của báo chí, truyền thông... Khi đã xác định các thiết chế kiểm soát quyền lực thì vấn đề tiếp theo là đưa ra các giải pháp, biện pháp để bảo đảm cho các thiết chế này vận hành có hiệu quả. Các yếu tố thể hiện quan hệ với tham nhũng được đưa ra tại Hội nghị quốc tế chống tham nhũng IACC lần thứ 13 ở Athens (Hy Lạp), đó là: C=M+D-A. Trong đó, C (Corruption): Tham nhũng, M (Monopoly): Độc quyền, D (Discretion): Không công khai, bưng bít thông tin và A (Accountability): Trách nhiệm giải trình. Từ công thức trên có thể khẳng định: muốn chống tham nhũng thì việc thiết lập các thiết chế kiểm soát quyền lực, chú trọng thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch là một trong những nhóm giải pháp lớn, hữu hiệu, phù hợp. Quán triệt, thực hiện nghiêm nguyên tắc này là yêu cầu quan trọng để thực hiện Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu trong hệ thống chính trị; bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện dân chủ, khách quan, công tâm, lựa chọn đúng người có đủ phẩm chất, năng lực theo tiêu chuẩn quy định.

Muốn vậy, yêu cầu đầu tiên đặt ra là kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ bằng thể chế, cơ chế. Đó là xây dựng một hệ thống thể chế, cơ chế không chỉ tạo điều kiện, môi trường

cho cá nhân tự giác tuân thủ pháp luật, nguyên tắc tổ chức, mà còn dựng lên một hàng lang pháp lý để không ai có thể vượt qua. Đó cũng là những thể chế, cơ chế đủ sức trừng trị, răn đe, nếu ai vi phạm sẽ bị xử lý nghiêm minh. Thể chế, cơ chế càng cụ thể càng giúp mọi thành viên kiểm soát hành vi, đồng thời thuận lợi cho xử lý các vi phạm.

Hệ thống thể chế, cơ chế đó phải đột phá vào những khâu còn tạo lỗ hổng cho "chạy chức, chạy quyền", lạm dụng quyền hạn, chức vụ... Công khai, minh bạch các khâu, các hoạt động của công tác tổ chức và cán bộ, xóa bỏ quan niệm xem công tác cán bộ là bí mật, nhạy cảm - điều kiện cho giám sát công tác cán bộ. Xác định rõ trách nhiệm của thủ trưởng đơn vị, của tập thể cấp ủy, của người giới thiệu, của cán bộ làm công tác tham mưu về tổ chức - cán bộ, đối với các trường hợp được bổ nhiệm, luân chuyển, điều động.

Hai là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, cán bộ chủ trì các cấp về thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ. Thực tiễn đã khẳng định, dân chủ trong công tác cán bộ chỉ có thể đạt được khi cấp ủy, cán bộ chủ trì và đội ngũ đảng viên có sự thống nhất, nhận thức đúng về vị trí, vai trò, nội dung của nguyên tắc tập trung dân chủ. Đây là nguyên tắc được Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng ta kế thừa và phát triển trên cơ sở chủ nghĩa Mác - Lênin, phù hợp với thực tiễn cách mạng Việt Nam. Trong đó, tập trung và dân chủ thống nhất với nhau, tập trung phải trên cơ sở dân chủ, dân chủ đi đôi với tập trung. Dân chủ càng phát triển thì tập trung càng vững chắc, sức mạnh của Đảng càng được khẳng định. Thực hiện tốt nguyên tắc này, một mặt, bảo đảm phát huy trí tuệ, trách nhiệm của tập thể; mặt khác, bảo đảm sự thống nhất ý chí, hành động của tổ chức đảng và đảng viên

trong công tác cán bộ. Nếu xem nhẹ, tuyệt đối hóa mặt nào đều là vi phạm.

*Ba là*, đề cao vai trò tiên phong gương mẫu của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ trì trong việc triển khai, thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ; tăng cường trách nhiệm người đứng đầu và phát huy dân chủ rộng rãi. Một trong những quan điểm cơ bản được nhấn mạnh gần đây là Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị. Do vậy, từng khâu trong công tác cán bộ phải gắn với trách nhiệm từng tập thể cấp ủy, từng cá nhân người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị.

Trong đó, cần có quy định cụ thể trách nhiệm từng cá nhân và tập thể trong đánh giá cán bộ (gồm cả đánh giá cán bộ cấp trên và cấp dưới) - khâu trọng yếu hiện nay. Người đứng đầu phải chịu trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm đứng đầu tập thể. Nếu có dấu hiệu thiên lệch, trù úm, đánh giá thiếu chính xác vì mục đích cá nhân thì phải có biện pháp xử lý, đồng thời có đánh giá lại để bảo đảm tính công bằng, minh bạch đối với cán bộ, bảo đảm cơ sở lâu dài cho công tác cán bộ. Bên cạnh đó, cần cụ thể hóa các quy định, về chế độ hủy bỏ, thu hồi các quyết định không đúng về công tác cán bộ; quy định về xử lý những tổ chức, cá nhân sai phạm hoặc tiếp tay cho sai phạm, đặc biệt là cán bộ cấp cao theo tinh thần không có "vùng cấm".

*Bốn là*, thường xuyên thực hiện kiểm tra, thanh tra, giám sát của các cơ quan dân cử, xã hội, báo chí đối với công tác cán bộ, đấu tranh chống "chạy chức, chạy quyền"; công khai, minh bạch, tăng cường trách nhiệm giải trình; có sự giám sát của cơ quan dân cử. Đây phải

được xem là công tác đặc biệt quan trọng, phải tiến hành hai chiều: cấp trên kiểm tra đối với cấp dưới và cấp dưới giám sát đối với cấp trên. Hoạt động kiểm tra, thanh tra phải vừa thường xuyên, liên tục, vừa định kỳ, đột xuất theo chuyên đề..., đặc biệt, phải song hành với từng bước, từng khâu của toàn bộ quy trình công tác cán bộ. Trong bối cảnh hiện nay, phải đặc biệt phát huy vai trò giám sát của Quốc hội, hội đồng nhân dân; vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội. Đặc biệt coi trọng các phản ứng xã hội từ phía quần chúng đối với các biểu hiện "cá họ làm quan" hay tình trạng "chạy chức, chạy quyền" theo "đây" trong công tác cán bộ. Đồng thời, phải đề cao vai trò của báo chí trong giám sát, đấu tranh với tệ "chạy chức, chạy quyền", tạo ra áp lực dư luận đối với các hành vi sai trái cả về mặt pháp lý và đạo lý, cổ vũ, tuyên dương những mô hình, cách làm mới phản ánh dân chủ trong công tác cán bộ, trọng dụng nhân tài □

(1) DCSVN: *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012, tr. 157-158.

#### Tài liệu tham khảo:

1. PGS, TS Nguyễn Văn Giang: "Nhận diện" tham nhũng trong công tác cán bộ, [www.tapchicongsan.org.vn](http://www.tapchicongsan.org.vn).
2. UN-HABITAT (United Nations Human Settlements Programme) and Transparency International, Tools to Support Transparency in Local Governance, 2004, p.13-14.
3. *Luật phòng, chống tham nhũng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr.8.