

QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO CỦA ĐẢNG TA VỀ KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

LÊ KIM VIỆT (*)

Tóm tắt: Tình trạng lạm quyền, lợi dụng chức quyền để tuyển dụng, bố trí, bổ nhiệm cán bộ thuộc phe nhóm, tham nhũng, tiêu cực... dẫn đến những bức xúc trong Nhân dân, làm mất uy tín của cán bộ và vai trò lãnh đạo của Đảng. Để ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng này, cần nhận thức đúng, luận giải quá trình hình thành và phát triển tư tưởng, quan điểm chỉ đạo của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, nhất là những vận dụng, phát triển lý luận trong thời kỳ đổi mới để thực hiện tốt hơn, hiệu quả hơn việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Công tác cán bộ; kiểm soát quyền lực; quan điểm chỉ đạo.

Abstract: The abuse of power and position to recruit, arrange, and appoint cadres, factions, corruption, and negative impacts, etc. have resulted in frustrations among the people and lost reputation of cadres and leadership roles of the Party. In order to prevent and cope with this situation, it is necessary to properly perceive and interpret the process of formation and development of the Party's ideology and guiding views on power control in personnel operation, especially the application and development theories in the reform era to maintain better and more effective control over power in personnel operation and fight against bribes for positions and power in Vietnam.

Keywords: Personnel operation; power control; guiding views.

Ngày nhận bài: 06/3/2022 Ngày biên tập: 19/4/2022 Ngày duyệt đăng: 15/5/2022

1. Vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thời kỳ trước năm 1986

Xây dựng đội ngũ cán bộ là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của Đảng ta trong quá trình lãnh đạo cách mạng. Trong những năm kháng chiến chống thực dân, đế quốc, mặc dù gặp vô vàn khó khăn nhưng Đảng ta đã có nhiều chỉ thị, nghị quyết về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài tận tụy phụng sự nhân dân, tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc. Đồng thời, cũng kiên quyết đấu tranh với những hiện tượng lệch lạc, sai trái trong công tác cán bộ.

Sau Đại hội ĐBTQ lần thứ II (năm 1951), Ban Bí thư Trung ương Đảng ban hành Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 03/6/1955 về công tác cán bộ, trong đó chỉ rõ những khuyết điểm: “Việc quản lý cán bộ ở các cấp còn bị phân tán. Nhiều ngành tự ý điều động, phân phối, đề bạt, cách chức cán bộ trong ngành mình không thông qua cấp ủy. Nhiều trường hợp làm sai chính sách cán bộ của Đảng...”. Để khắc phục được các khuyết điểm nêu trên, Nghị quyết xác định: “Một trong những vấn đề trọng yếu của công tác cán bộ hiện nay là thực hiện cho được việc thống nhất, tập trung quản lý cán bộ vào cấp ủy đảng và thực hiện một chế độ quản lý chặt chẽ... Nguyên tắc chung là: tất cả các cán bộ quân, dân, chính đảng kể cả cán bộ trong và ngoài Đảng đều do Trung ương và các cấp ủy địa phương thống nhất quản lý”⁽¹⁾. Tiếp đó, ngày 03/6/1955, Ban

(*) PGS.TS; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

(**) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền về tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Bí thư ban hành Chỉ thị số 21-CT/TW về việc thống nhất tập trung quản lý cán bộ vào cấp ủy đảng, trong đó nêu rõ: “Từ nay nếu không được sự ủy nhiệm hoặc không được phê chuẩn của cấp ủy có thẩm quyền thì không cơ quan hay cá nhân nào có quyền tự ý tuyển dụng, đề bạt hoặc cách chức cán bộ”⁽²⁾.

Đầu năm 1973, Bộ Chính trị khóa III ban hành Nghị quyết chuyên đề số 225-NQ/TW về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn mới. Cùng với việc đánh giá những thành tích, kết quả đạt được, Nghị quyết đã chỉ ra những hạn chế, yếu kém của công tác cán bộ, nhất là vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng như: “Công tác quản lý cán bộ không chặt chẽ; các cấp ủy đảng ít hiểu cán bộ và chưa chăm lo đào tạo và bồi dưỡng cán bộ; các cơ quan trực tiếp làm công tác cán bộ chưa được kiện toàn đúng mức”⁽³⁾. Biện pháp tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ được Nghị quyết nêu rõ: “Đảng phải nắm chắc công tác cán bộ, luôn luôn gắn chặt việc lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị với lãnh đạo công tác cán bộ. Đảng phải quy định đường lối, phương châm, chính sách lớn về công tác cán bộ và kiểm tra việc thực hiện. Trong công tác lãnh đạo của Đảng, các cấp ủy đảng phải thường xuyên thảo luận, chỉ đạo việc giáo dục, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ”⁽⁴⁾.

Sau khi miền Nam hoàn toàn giải phóng, đất nước thống nhất, công tác xây dựng Đảng chuyển sang một giai đoạn mới. Đó là, Đảng ta tiếp tục duy trì nguyên tắc xây dựng Đảng dựa trên những nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh được thực hiện trong nhiều năm qua; tập trung củng cố, xây dựng, chỉnh đốn Đảng trên tất cả các mặt chính trị, tư tưởng, tổ chức và cán bộ. Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ IV nhấn mạnh: “Phải kiên quyết và kịp thời loại ra khỏi Đảng những phần tử thoái hóa, biến chất, những kẻ đã mất hết tinh thần chiến đấu cách mạng, những phần tử chui vào Đảng để mưu đồ lợi ích riêng, những kẻ lợi dụng chức quyền để ức hiếp quần chúng, xâm phạm tài sản xã hội chủ nghĩa, những kẻ chia rẽ, bè phái”⁽⁵⁾.

Để ngăn chặn các hiện tượng lạm quyền, lợi dụng quyền lực trong công tác cán bộ, Đảng ta khẳng định: “Thực hiện triệt để nguyên tắc

tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách trong cấp ủy. Tạo mọi điều kiện cần thiết để mỗi cấp ủy viên có thể tham gia đầy đủ vào việc bàn bạc, quyết định các chủ trương; định rõ nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm cụ thể của từng người. Phải hết sức tránh biến ban thường vụ thành một cấp đứng trên cấp ủy, tránh lối cá nhân độc đoán, chuyên quyền; đồng thời, tránh lối ỷ lại vào tập thể, sợ trách nhiệm, không dám quyết đoán”⁽⁶⁾.

Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ V của Đảng tiếp tục khẳng định và phát triển tư tưởng, quan điểm chỉ đạo về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ: “Đảng coi trọng việc tổ chức cho quần chúng góp ý kiến vào đường lối, chính sách của Đảng, tích cực tham gia sinh hoạt chính trị và quản lý nhà nước, góp phần kiểm tra sự hoạt động của tổ chức Đảng và Nhà nước, kiểm tra tư cách của cán bộ, đảng viên. Đảng khuyến khích và hoan nghênh quần chúng phê bình công việc của Đảng, của Nhà nước, phê bình cán bộ, đảng viên và thành khẩn tiếp thu ý kiến phê bình đúng đắn của quần chúng”⁽⁷⁾. Để giữ vững và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, Đảng ta nêu rõ: “Đảng luôn luôn giữ vững lãnh đạo tập thể là nguyên tắc lãnh đạo cao nhất của Đảng, đồng thời kết hợp chặt chẽ lãnh đạo tập thể với cá nhân phụ trách, phát huy tinh thần trách nhiệm của cá nhân. Dân chủ và kỷ luật trong Đảng phải được xây dựng thành chế độ chặt chẽ. Đảng chống mọi biểu hiện tập trung quan liêu, độc đoán, dân chủ tập thể hình thức, cũng như chống mọi biểu hiện phân tán, cục bộ, bản vị, địa phương chủ nghĩa, tự do vô kỷ luật, bè phái”⁽⁸⁾.

Như vậy, thời kỳ trước đổi mới (năm 1986), vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ đã được Đảng ta nhận thức và quan tâm, có nhiều biện pháp để phòng ngừa, ngăn chặn. Trong đó, nhiều chỉ thị, nghị quyết về công tác cán bộ, về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Quan điểm của Đảng ta lúc bấy giờ là kiểm soát quyền lực nói chung, quyền lực trong công tác cán bộ nói riêng phải được thực hiện trên nền tảng nguyên tắc tập trung dân chủ. Đây là nguyên tắc cơ bản trong tổ chức và hoạt động của Đảng, đồng thời phải đề cao trách nhiệm của cấp ủy, dựa vào ý kiến góp ý của Nhân dân

để quản lý đội ngũ cán bộ. Trong việc kiểm soát quyền lực thì cấp ủy chịu trách nhiệm chính và chủ yếu.

2. Quá trình phát triển quan điểm của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thời kỳ đổi mới

Một là, Đảng ta đã thẳng thắn chỉ ra nhiều khuyết điểm trong công tác cán bộ, làm căn cứ để đổi mới tư duy về công tác cán bộ, đặc biệt là việc kiểm soát chặt chẽ công tác cán bộ.

Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ VI của Đảng đã thẳng thắn chỉ ra những yếu kém, khuyết điểm trong công tác cán bộ như tình trạng trì trệ, chậm đổi mới tư duy về công tác cán bộ. Nghị quyết cũng chỉ ra một số biện pháp đổi mới công tác cán bộ, tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ như: “Chống tệ quan liêu, cửa quyền trong công tác lựa chọn, bố trí cán bộ. Dân chủ hóa công tác cán bộ bằng những quy chế rõ ràng. Công tác cán bộ là công việc chung của các cơ quan đảng và nhà nước, không phải chỉ là việc riêng của cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ, mặc dù công tác của các cơ quan này là quan trọng”⁽⁹⁾.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ năm khóa VI về một số vấn đề cấp bách trong công tác xây dựng Đảng đã đưa ra những giải pháp nhằm kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nhằm: “Khắc phục quan niệm coi công tác tổ chức cán bộ là công việc riêng của một số người trong phạm vi hẹp, và chỉ lấy ý kiến của một ít người, thậm chí của một vài người làm quyết định của tập thể”⁽¹⁰⁾.

Hai là, công tác cán bộ được tiến hành bài bản, khoa học hơn, được đổi mới toàn diện, đồng bộ trên tất cả các khâu của công tác cán bộ, góp phần kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ.

Từ Đại hội ĐBTQ lần thứ VIII, công tác cán bộ có những chuyển biến khá quan trọng. Cụ thể, Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 của Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã khẳng định những quan điểm rất cơ bản của Đảng về đường lối cán bộ trong thời kỳ mới - vấn đề có tính nguyên tắc nhằm kiểm soát chặt chẽ quyền lực của Đảng đối với công tác cán bộ. Nghị quyết nhấn mạnh:

“Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị”⁽¹¹⁾. Chiến lược cán bộ là cơ sở để đổi mới toàn diện, đồng bộ, trên tất cả các khâu trong công tác cán bộ.

Nhằm kiểm soát quyền lực trong quy hoạch cán bộ hiệu lực, hiệu quả, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Để công tác quy hoạch cán bộ thực sự có chất lượng, phát hiện được người tài đức đưa vào quy hoạch cần phải thực sự dân chủ, đúng quy trình, dựa vào nhân dân để phát hiện, lựa chọn người tốt, phải khắc phục được những hiện tượng nhận thức sai lệch, tiêu cực, cục bộ, cảm tính, hình thức, chiếu lệ... phải kiểm soát chặt chẽ từ khâu phát hiện, lựa chọn và giới thiệu cán bộ để đưa vào quy hoạch. Nghị quyết số 42-NQ/TW nhấn mạnh: “Quy trình quy hoạch phải bảo đảm mở rộng dân chủ, khách quan trong việc phát hiện nguồn, có sự tham gia của cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân, mặt trận, các đoàn thể trong việc nhận xét, đánh giá và giới thiệu cán bộ; lấy kết quả nhận xét, đánh giá cán bộ thường xuyên và định kỳ làm cơ sở để lựa chọn cán bộ đưa vào quy hoạch”⁽¹²⁾.

Để tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, Ban Chấp hành Trung ương ban hành Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, trong đó nhấn mạnh nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, quản lý đội ngũ cán bộ. Đặc biệt, là đổi mới quy trình giới thiệu ứng cử, bầu cử, bổ nhiệm cán bộ là rất quan trọng, nhằm khắc phục hiện tượng lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng chức quyền, tùy tiện, cục bộ, cảm tính cá nhân, lợi ích nhóm cục bộ.

Cùng với việc tập trung quyền lực của Đảng trong lãnh đạo công tác cán bộ, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị đã đẩy mạnh việc phân cấp quản lý cán bộ cho các cấp ủy, tổ chức đảng nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo và trách nhiệm trong quản lý cán bộ. Phân cấp quản lý cán bộ là một trong

những nội dung quan trọng nhằm kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Kết luận số 55-KL/TW ngày 15/8/2019 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ nhấn mạnh: “Đảng thống nhất quản lý cán bộ, đồng thời phát huy trách nhiệm của tổ chức và cá nhân người đứng đầu, mạnh dạn phân cấp cho cấp ủy, tổ chức đảng, nhưng không để hiểu là phân cấp cho cá nhân. Đi đôi với việc phân cấp, cần tăng cường thực hiện chức năng kiểm tra, giám sát công tác cán bộ của các ban xây dựng Đảng”⁽¹³⁾.

Trong vấn đề tăng cường công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ, Đảng ta tăng cường phân cấp công tác cán bộ nhằm phát huy vai trò trách nhiệm, tính chủ động của các cấp ủy, tổ chức đảng; mặt khác tăng cường công tác kiểm tra, giám sát chặt chẽ công tác cán bộ. Quyết định số 58-QĐ/TW ngày 07/5/2007 của Bộ Chính trị về việc ban hành Quy chế kiểm tra, giám sát công tác cán bộ đã nêu rõ: “Kịp thời ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc, thiếu sót, khuyết điểm của cán bộ và công tác cán bộ, phát hiện những kinh nghiệm tốt, uốn nắn những sơ hở, thiếu sót trong công tác cán bộ, kịp thời phát hiện và xử lý những vi phạm của cán bộ và tổ chức đảng theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình”⁽¹⁴⁾. Quy chế này cũng quy định rõ chủ thể kiểm tra, giám sát là các cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm kiểm tra, giám sát và chịu sự kiểm tra, giám sát. Đồng thời, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong kiểm tra, giám sát công tác cán bộ.

Nội dung kiểm tra, giám sát bao gồm kiểm tra, giám sát việc chấp hành đường lối, chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ; việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; kiểm tra, giám sát tất cả các khâu của công tác cán bộ, từ khâu tuyển chọn, tạo nguồn, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, thực hiện quy trình bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ, thực hiện chế độ, chính sách cán bộ; khen thưởng, kỷ luật cán bộ, giải quyết tố cáo, khiếu nại về cán bộ. Mới đây nhất, Bộ Chính trị đã ban hành Kết luận số 34-KL/TW ngày 18/4/2022 về Chiến lược kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2030 nhằm mục đích

không ngừng đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng, tích cực góp phần xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

Một trong những điểm nổi bật của công tác cán bộ là đổi mới công tác đánh giá cán bộ, đây là một khâu quan trọng để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Cùng với Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VIII, Đảng ta tiếp tục ban hành các quy định có liên quan đến kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ như: “Trách nhiệm đánh giá cán bộ thuộc về cấp ủy, tổ chức đảng nơi cán bộ sinh hoạt, cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của cán bộ và bản thân cán bộ tự đánh giá. Việc đánh giá cán bộ phải trên cơ sở thực hiện nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình; theo nguyên tắc tập thể, dân chủ, công khai, kết luận theo đa số”⁽¹⁵⁾. Điểm mới của đánh giá cán bộ là kết hợp đánh giá của cấp ủy, tổ chức đảng và của đảng viên, đồng thời nhấn mạnh “lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu”. Như vậy, sự tín nhiệm của Nhân dân là một trong những yêu cầu và đồng thời là cơ chế để kiểm soát quyền lực, khắc phục sự tùy tiện, cảm tính, nể nang, né tránh trong công tác cán bộ.

Để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, khắc phục sự lạm quyền, lợi dụng chức quyền trong công tác cán bộ, Đảng ta chủ trương tăng cường phối hợp các cơ quan tham mưu, cơ quan chuyên môn để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đây là các ban tham mưu cho cấp ủy trên các lĩnh vực khác nhau, có liên quan đến công tác cán bộ của cấp ủy. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VIII nhấn mạnh: “Các ban tổ chức, tư tưởng văn hóa, kiểm tra, bảo vệ chính trị nội bộ, dân vận cùng các ban khác của Đảng có trách nhiệm giúp đỡ cấp ủy, tổ chức đảng và thủ trưởng cơ quan nhà nước làm tốt công tác cán bộ và quản lý cán bộ”⁽¹⁶⁾.

Ba là, tăng cường xây dựng, hoàn thiện quy định của Đảng về công tác cán bộ gắn với hoàn thiện pháp luật của Nhà nước để đảm bảo đồng bộ, thống nhất kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Để tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, khắc phục hiện tượng lạm quyền, lợi dụng chức quyền, cảm tính, né

nam, lợi ích nhóm trong công tác cán bộ, việc xây dựng, hoàn thiện các quy chế, quy định trong công tác cán bộ là rất quan trọng. Sau Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VIII, ngoài các Nghị quyết chuyên đề của Ban Chấp hành Trung ương về công tác xây dựng Đảng, công tác cán bộ, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã chỉ đạo xây dựng, ban hành nhiều quy định, quy chế về công tác cán bộ nhằm kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong quản lý cán bộ.

Quy định số 23-QĐ/TW ngày 24/11/1987 của Bộ Chính trị khóa VI về quy chế quản lý cán bộ; Quy định số 76-QĐ/TW ngày 15/6/2000 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về giữ mối liên hệ với cấp ủy và nhân dân nơi cư trú của cán bộ, đảng viên; Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 08/02/2010 của Bộ Chính trị ban hành quy chế đánh giá cán bộ, công chức; Quy định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị về việc ban hành quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội; Quy định số 218-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị về việc ban hành quy định Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội tham gia góp ý xây dựng Đảng, chính quyền; 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 109-QĐ/TW ngày 03/01/2018 của Ban Bí thư về công tác kiểm tra của tổ chức đảng đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên; Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; Quyết định số 179-QĐ/TW ngày 25/02/2019 của Ban Chấp hành Trung ương về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; 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; 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”... Đây

là những văn bản quan trọng nhằm điều chỉnh, ngăn chặn hành vi sai trái trong công tác cán bộ, góp phần đặc lực để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Các cơ quan nhà nước đã cụ thể hóa nghị quyết của Đảng thành các văn bản pháp luật để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Khoản 3 Điều 2 Hiến pháp năm 2013 nêu rõ: “Quyền lực nhà nước là thống nhất, có sự phân công, phối hợp, kiểm soát giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp”. Vấn đề kiểm soát quyền lực giữa các cơ quan nhà nước trong quá trình thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp là một điểm mới trong Hiến pháp năm 2013, trở thành một nội dung hiến định. Khái niệm kiểm soát không chỉ là kiểm soát “giữa các cơ quan nhà nước”, mà còn là kiểm soát đối với từng cơ quan nhà nước, từng cán bộ, công chức nhà nước. Các đảng viên được tham gia bầu cử, được bổ nhiệm giữ các chức vụ trong các cơ quan nhà nước phải tuân thủ theo quy định của Hiến pháp và pháp luật. Công tác bầu cử, bổ nhiệm cán bộ và công chức trong các cơ quan nhà nước cũng phải chịu sự kiểm soát quyền lực của Nhân dân và của các cơ quan nhà nước thực hiện quyền lập pháp, tư pháp, không phân biệt công chức đó là đảng viên, cấp ủy viên hay là người ngoài Đảng.

Quốc hội, Chính phủ ban hành nhiều luật, nghị định; các bộ, ngành ban hành nhiều thông tư liên quan đến công tác xây dựng, quản lý cán bộ, công chức, trong đó có những quy định, quy chế về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, công chức như: Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức; Luật Tổ chức Chính phủ; Luật Tổ chức chính quyền địa phương; Luật Thanh tra; Luật Phòng, chống tham nhũng... trong đó có nhiều nội dung cụ thể về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Nội dung của các văn bản nêu trên đã quy định khá rõ vai trò, trách nhiệm của chính quyền các cấp trong việc quản lý cán bộ, công chức.

Bốn là, kết hợp chặt chẽ trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền với phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và Nhân dân tham gia kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Việc phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và Nhân dân tham gia kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ về thực chất là xây dựng mối quan hệ quyền lực giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân trong một thể chế chính trị dân chủ của Việt Nam.

Ở Việt Nam, quyền lực là thống nhất, quyền lực đó là của Nhân dân, như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Nước ta là nước dân chủ. Bao nhiêu lợi ích đều vì dân. Bao nhiêu quyền hạn đều của dân”. Quyền lực của Đảng, của Nhà nước là do Nhân dân giao cho, được Nhân dân ủy quyền cho. Vì vậy, khi các chủ thể sử dụng quyền lực đó thì Nhân dân phải được kiểm soát. Điều này được thể hiện trong Cương lĩnh, đường lối của Đảng, trong Hiến pháp và trong điều lệ của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ năm khóa VI về một số vấn đề cấp bách trong công tác xây dựng Đảng nêu rõ: “Việc nhận xét, đánh giá, bố trí, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ và cho cán bộ hưu trí nhất thiết do tập thể cấp có thẩm quyền bàn bạc, quyết định. Khi lựa chọn, đề bạt cán bộ vào các chức vụ lãnh đạo và quản lý nhất thiết lấy ý kiến của cán bộ, đảng viên, quần chúng có liên quan”⁽¹⁷⁾. Quy định số 23-QĐ/TW ngày 24/11/1987 của Bộ Chính trị khóa VI về quy chế quản lý cán bộ cũng khẳng định: “Bảo đảm nguyên tắc tập thể, dân chủ và trách nhiệm của thủ trưởng trong việc quản lý cán bộ: những quyết định quan trọng về cán bộ như nhận xét, đánh giá cán bộ, bố trí, đề bạt, thi hành kỷ luật... đối với cán bộ đều phải do tập thể có thẩm quyền quyết định... Phải bảo đảm dân chủ thực sự trong việc bầu cử các cấp ủy đảng, ban chấp hành các đoàn thể nhân dân và các cơ quan dân cử. Phải lấy ý kiến của cán bộ, đảng viên và quần chúng khi xem xét lựa chọn để đề bạt cán bộ vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý”⁽¹⁸⁾.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ ba khóa VII tiếp tục khẳng định quan điểm: “Phải nắm vững nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo và quản lý cán bộ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị trong công tác cán bộ”⁽¹⁹⁾. Việc Bộ Chính trị khóa XI ban hành Quyết định số 217-QĐ/TW và Quyết định số 218-QĐ/TW đã

thể hiện và khẳng định vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội trong công tác xây dựng Đảng, chính quyền, xây dựng đội ngũ cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Sự ra đời của 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 là sự tích hợp, kết quả của một quá trình nhận thức, kế thừa và phát triển quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nói riêng. Những nội dung của Quy định số 205-QĐ/TW cũng thể hiện bản chất, quan điểm của Đảng ta về công tác cán bộ; là đòi hỏi của thực tiễn công tác xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ. Tuy nhiên, để việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thực sự đạt hiệu quả cao, Đảng ta cần tiếp tục có quan điểm, chủ trương, nghị quyết phù hợp với tình hình thực tế của đất nước và quá trình hội nhập quốc tế là rất quan trọng, cùng với đó, việc tổ chức thực hiện nghiêm túc, quyết liệt các chủ trương, nghị quyết đó trong thực tiễn lại quan trọng hơn nhiều, như V.I.Lênin từng nhấn mạnh: “Hiện nay đó là then chốt; nếu không thế thì tất cả mọi mệnh lệnh và quyết định sẽ chỉ là mở giấy lộn”⁽²⁰⁾./

Ghi chú:

(1), (2) Đảng Cộng sản Việt nam, *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 16, Nxb CTQG-ST, tr.339-340, tr.344-345.

(3), (4) Sđd, tập 34, tr.27, tr.40.

(5), (6) Sđd, tập 37, tr.632, tr.629.

(7), (8) Sđd, tập 43, tr.357, tr.358.

(9) Sđd, tập 47, tr.469.

(10), (17) Sđd, tập 49, tr.281, tr.281.

(11), (15), (16) Sđd, tập 56, tr.342, tr.350, tr.354.

(12) Sđd, tập 63, tr.725.

(13), (14) Sđd, tập 66, tr.105, tr.259.

(18) Sđd, tập 48, tr.463.

(19) Sđd, tập 52, tr.104.

(20) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 44, Nxb Tiến bộ, M.1976, tr.449.