

## TĂNG CƯỜNG KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY

Phạm Ngọc Hòa\*

\* Học viện Chính trị khu vực IV.

Thông tin bài viết:

*Từ khóa:* Kiểm soát quyền lực, công tác cán bộ

*Lịch sử bài viết:*

Nhập bài : 12/09/2019

Biên tập : 21/09/2019

Duyệt bài : 23/09/2019

Article Information:

*Keywords:* power controlling; cadres arrangement.

*Article History:*

Received : 12 Sep. 2019

Edited : 21 Sep. 2019

Approved : 23 Sep. 2019

Tóm tắt:

Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là vấn đề hệ trọng của quốc gia, đảm bảo sự tồn vong của chế độ. Nhận thức được điều này, ngày 23-9-2019, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 205-QĐ/TW “Về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền”. Đây là vấn đề thu hút sự quan tâm của dư luận không chỉ bởi tính cấp thiết của nó mà còn là kỳ vọng về một giải pháp hữu hiệu, một chế tài đủ mạnh nhằm ngăn chặn sự tha hóa, tham nhũng quyền lực trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay.

Abstract

Control of power in the cadre arrangement is an crucial matter, it is to ensure the survival of the regime. For this matter, on September 23, 2019, the Politburo issued the Regulation No. 205-QĐ/TW on “on the control of power in cadre arrangement of and anti-illegal lobbying of the position and the power” This is also a matter that attracts the attention of the public not only its urgency but also the expectation of an effective solution, a strong enough remedy to prevent the power corruption in the high-level personnel arrangement in our country.

### I. Vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Đảng ta do Chủ tịch Hồ Chí Minh thành lập và rèn luyện đã rất quan tâm đến việc kiểm soát quyền lực. Ngay sau khi Cách mạng tháng Tám năm 1945 thành công, nước Việt Nam Dân chủ cộng hòa ra đời, trên báo Cứu Quốc ra ngày 12-10-1945, với bút danh Chiến Thắng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã lên

án tệ nạn tha hóa quyền lực, nhất là lạm quyền, lạm quyền, lợi dụng quyền lực: “Dân ghét các ông chủ tịch, các ông ủy viên vì cái tật ngồng nghênh, cậy thế, cậy quyền. Những ông này không hiểu nhiệm vụ và chính sách của Việt Minh, nên khi nắm chút quyền trong tay vẫn hay lạm dụng...”<sup>1</sup>. Để ngăn chặn tình trạng này, vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải đặt lên hàng đầu.

1 Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tập 4, tr. 51

Khác với chính thể tam quyền phân lập, nước ta xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân. Về bản chất, quyền lực nhà nước ta không thuộc về cá nhân mà thuộc về Nhân dân. Nhân dân ủy quyền cho Nhà nước, các cơ quan nhà nước thực hiện vì mục đích chung của xã hội, của đất nước. Tuy nhiên, vấn đề là khi trao quyền lực đó cho cá nhân thì trên thực tế, quyền lực ấy lại bị phụ thuộc vào chính cá nhân “được Nhân dân ủy quyền”. Nếu quyền lực được trao đúng cho người có tài năng, đạo đức thì quyền lực ấy sẽ phát huy tác dụng, mang lại cuộc sống tốt đẹp cho con người, sự hưng thịnh cho đất nước, đúng nghĩa “quyền lực của Nhân dân”. Khi đó, quyền lực của Nhân dân, của Tổ quốc được đặt lên trên lợi ích cá nhân, các giá trị đạo đức, nhân văn của chế độ được trân trọng, đề cao. Ngược lại, quyền lực rơi vào tay những cá nhân thiếu tài, thiếu đức thì quyền lực ấy sẽ bị tha hóa, bị sử dụng để phục vụ cho lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm mà bỏ qua lợi ích quốc gia, dân tộc<sup>2</sup>. Vì vậy, việc Đảng dành sự quan tâm sâu sắc đến nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là tất yếu khách quan.

Bằng Quy định số 90-QĐ/TƯ, ngày 04-8-2017 “Về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý” (Quy định số 90), lần đầu tiên Đảng ta đã ban hành văn bản quy định cụ thể, chi tiết về tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý. Quy định số 90 nêu rõ, cán bộ thuộc diện nêu trên “phải tuyệt đối không tham vọng quyền lực”. Tuy nhiên, với Quy định số 205-QĐ/TW, ngày 23-9-2019 “Về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền” (Quy định 205), Đảng đã ban hành quy định riêng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán

bộ và chống chạy chức, chạy quyền. Quy định 205 giới hạn kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ (tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, điều động), được xem là kiểm soát ở “cửa ngõ” của bộ máy nhà nước. Sự ra đời của Quy định 205 chính là nhằm tiếp tục cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội XII của Đảng và các Nghị quyết của Trung ương về xây dựng Đảng, khắc phục những tồn tại, bất cập trong công tác cán bộ. Đó là xây dựng, hoàn thiện thể chế để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; nhận diện rõ, đấu tranh quyết liệt, hiệu quả với các trường hợp có biểu hiện, hành vi chạy chức, chạy quyền; “kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, những người chạy chức, chạy quyền vào đội ngũ cán bộ...”; nâng cao ý thức trách nhiệm, lòng tự trọng và danh dự của cán bộ, đảng viên để hình thành văn hóa không chạy chức, chạy quyền. Có thể nói, Quy định 205 thể hiện nhất quán chủ trương của Đảng, vừa là căn cứ quan trọng để cán bộ, đảng viên, các cấp ủy đảng và nhân dân đấu tranh nhằm ngăn chặn, đẩy lùi tệ nạn này, trước mắt là phục vụ tốt công tác nhân sự Đại hội Đảng các cấp trong thời gian tới.

Quy định 205 nêu rõ việc kiểm soát quyền lực đối với từng tổ chức, cá nhân, trước hết là đối với cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo địa phương, cơ quan, đơn vị. Theo đó, điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với những người được phân công làm công tác nhân sự hoặc theo dõi công tác cán bộ tại một địa bàn, lĩnh vực đã đảm nhiệm công việc 5 năm liên tiếp hoặc khi thấy cần thiết. Không bố trí những người có quan hệ gia đình (vợ, chồng, bố, mẹ của vợ hoặc chồng, con, anh chị em ruột) cùng đảm nhiệm các chức danh có liên quan như: Bí thư, phó bí thư, trưởng ban tổ chức, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cùng cấp ủy; chủ tịch Ủy ban nhân dân và người đứng đầu cơ quan nội vụ, thanh tra cùng cấp ở một địa phương; thành viên trong cùng ban cán sự đảng, đảng

2 An Nhi: Kiểm soát quyền lực, báo An ninh thế giới giữa tháng (Chuyên đề của báo Công an nhân dân), số 141, tháng 10/2019, tr. 2

đoàn; người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu trong cùng địa phương, cơ quan, đơn vị. Xét về điều này cho thấy, lâu nay dư luận vô cùng bức xúc khi nhiều vị lãnh đạo tỉnh, huyện, ban, ngành can thiệp, để tình trạng “cả họ làm quan”: vợ, con trai, con rể, con gái, con dâu, chú bác, cháu chắt hai bên nội ngoại..., lần lượt đảm nhận các vị trí trong “cây quyền lực”. Đây thực sự là thách thức không nhỏ trong kiểm soát quyền lực và cho dù quy định kiểm soát đã được ban hành, nhưng việc quy định này thắm vào thực tiễn như thế nào còn là vấn đề lớn.

Về kiểm soát đối với thành viên cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo địa phương, cơ quan, đơn vị; đối với người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, địa phương, cơ quan, đơn vị, Quy định 205 chỉ rõ: “Người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng không được để người khác, nhất là bố, mẹ, vợ, chồng, con đẻ, con nuôi, con dâu, con rể, anh chị em ruột lợi dụng chức vụ, quyền hạn, uy tín của mình để thao túng, can thiệp công tác cán bộ”. Trong thực tế, tình trạng người đứng đầu cấp ủy đảng, chính quyền can thiệp vào công tác cán bộ vẫn còn đang diễn ra ở không ít cơ quan, đơn vị. Cho nên, việc đặt ra quy định này chính là bước kiểm soát sự lạm quyền, thao túng đang diễn biến phức tạp trong công tác nhân sự ở nhiều nơi. Đặc biệt, việc xử lý người có hành vi chạy chức, chạy quyền và tiếp tay, bao che cho chạy chức, chạy quyền với các mức nghiêm khắc. Trường hợp bị cách chức thì đưa ra khỏi quy hoạch cán bộ (nếu đang có trong quy hoạch). Sau thời hạn ít nhất 60 tháng kể từ ngày đưa ra khỏi quy hoạch mới được xem xét quy hoạch cán bộ. Không bố trí làm công tác tham mưu, nghiệp vụ về tổ chức, cán bộ, kiểm tra, thanh tra.

Mặc dù Đảng ta đã chú trọng đến việc hoàn thiện các quy định, quy trình, thủ tục, thẩm quyền, trách nhiệm của tổ chức, cá nhân để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, nhưng ở nước ta, nhìn chung quyền lực chưa được kiểm soát chặt chẽ, thậm chí không ít trường hợp chưa bị kiểm soát và việc lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực, tham nhũng, lợi ích nhóm vẫn tiếp tục

ở những diễn biến phức tạp, gây nhức nhối, bất bình trong xã hội. Nó lan rộng vào tất cả mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, của công việc quản lý và quản trị quốc gia, vào ngay trong các lĩnh vực thường được cho là trong sạch, thiêng liêng như: lĩnh vực giáo dục và đào tạo, y tế, an ninh quốc gia, kể cả cơ quan ở cấp cao, cả lĩnh vực làm từ thiện, nhân đạo, chính sách đền ơn đáp nghĩa,... Dù có nhiều quy định về tiêu chuẩn, về những điều không được làm, về quy trình, quy hoạch khá bài bản, chặt chẽ nhưng trong chọn lựa cán bộ vẫn còn để xảy ra không ít trường hợp cán bộ không đủ chuẩn vẫn vào bộ máy lãnh đạo, kể cả ở cấp cao. Những hạn chế nêu trên do nhiều nguyên nhân cả chủ quan và khách quan, trong đó nguyên nhân quan trọng nhất là cơ chế kiểm soát quyền lực chậm được hoàn thiện, còn nhiều sơ hở, một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa nhận thức và thực hiện đúng quyền hạn của mình được giao, trình trạng vượt quyền hạn, thiếu trách nhiệm hoặc không thực hiện hết quyền hạn được giao trong thực thi nhiệm vụ; một số cán bộ cấp trên chưa kiểm soát được việc thực thi nhiệm vụ, quyền hạn của cấp dưới. Đặc biệt, công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn chưa làm sáng tỏ được một số vấn đề về đảng cầm quyền, về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở nước ta; công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận chưa đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới.

## 2. Một số giải pháp nhằm tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của Đảng hiện nay

Một là, nâng cao nhận thức cho toàn hệ thống chính trị và xã hội về tác hại của sự tha hóa quyền lực, nhất là lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực, tham nhũng, lợi ích nhóm. Đồng thời, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến bằng nhiều hình thức 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,... Tạo sự đồng thuận trong hệ thống chính trị và của nhân dân trong

việc đấu tranh và phản ánh 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 đặc lực phục vụ công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng.

*Hai là*, tiếp tục hoàn thiện thể chế nhà nước pháp quyền, tránh sự chồng chéo nhiều chức năng của 3 nhánh quyền lực (lập pháp, hành pháp, tư pháp). Đề cao, tăng cường trách nhiệm giải trình của cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức theo hướng tổ chức, cá nhân phải có trách nhiệm thực thi công việc được giao đạt kết quả, phải chịu sự kiểm tra, giải trình về kết quả công việc đó. Ngoài xử lý trách nhiệm người đứng đầu, cơ quan làm công tác cán bộ phải chịu trách nhiệm giải trình, đồng thời thực hiện chế tài xử lý trách nhiệm của cả người tham mưu về công tác cán bộ khi để sai phạm.

*Ba là*, xây dựng, hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo nguyên tắc mọi quyền lực đều phải được kiểm soát chặt chẽ bằng cơ chế; quyền hạn phải được ràng buộc bằng trách nhiệm. Cơ chế kiểm soát quyền lực phải theo hướng đa chiều, đa diện với nhiều kênh khác nhau như: kiểm soát bằng thể chế kết hợp với kiểm soát bằng đạo đức, trách nhiệm; kiểm soát của cấp trên đối với cấp dưới và ngược lại; kiểm soát chéo giữa các cơ quan, tổ chức; kiểm soát trong Đảng thông nhất, đồng bộ với kiểm soát của mỗi tổ chức trong hệ thống chính trị; kiểm soát của cơ quan chuyên trách với cơ quan không chuyên trách; kiểm soát của cơ quan quyền lực kết hợp với kiểm soát của báo chí và dư luận xã hội...

*Bốn là*, thực hiện tốt những nguyên tắc, nguyên lý của công tác cán bộ, đặc biệt

là công tác bầu cử, thi cử trong tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ ở các cấp, các ngành từ bộ máy của Đảng đến bộ máy chính quyền. Công khai, dân chủ, sàng lọc qua các hình thức cạnh tranh trong bầu cử, thi tuyển dựa trên các chuẩn mực, tiêu chí cụ thể, rõ ràng, dưới sự giám sát của nhân dân. Mặt khác, cần tiếp tục làm rõ, phân định giữa trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm tập thể, không để tập thể là nơi để cá nhân thực hiện lợi ích riêng. Không để tập thể bị một vài cá nhân lung lạc, sau đó họ dùng ý chí tập thể để phục vụ nhóm lợi ích.

*Năm là*, thực hiện công khai, minh bạch tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ nhân sự trong bổ nhiệm, đề bạt 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, cần tạo cơ chế cạnh tranh lành mạnh trong công tác cán bộ, nhất là trong các khâu tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật cán bộ; cần quy định rõ tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý các cơ quan trong hệ thống chính trị bảo đảm tính định lượng cụ thể nhằm tạo ra sự rõ ràng, khách quan, qua đó có cơ sở giám sát, kiểm tra đầy đủ, chính xác.

*Sáu là*, xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước, lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai trái trong công tác cán bộ; đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, của cấp trên đối với cấp dưới; cấp dưới giám sát cấp trên; siết chặt kỷ luật, kỷ cương; trong xử lý sai phạm phải kịp thời, nghiêm minh, không có "vùng cấm", không loại trừ bất cứ đối tượng nào, ở bất kỳ cấp nào, giữ bất kỳ cương vị nào ■

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. An Nhi, Kiểm soát quyền lực, báo An ninh thế giới giữa tháng (Chuyên đề của báo Công an nhân dân), số 141, tháng 10/2019.
2. Ban Chấp hành Trung ương, Quy định về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền, số 205-QĐ/TW, ngày 23/9/2019.
3. Hồ Chí Minh, Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tập 4.
4. Vũ Ngọc Hoàng, Quyền lực nhất thiết phải được kiểm soát, Tạp chí Cộng sản, số 890 (12/2016).