

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐÀO THU HUYỀN

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG
TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ Ý NGHĨA
ĐỐI VỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: CHÍNH TRỊ HỌC

HÀ NỘI - 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐÀO THU HUYỀN

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG
TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ Ý NGHĨA
ĐỐI VỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: CHÍNH TRỊ HỌC

Mã số: 9310201

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:



PGS.TS. HOÀNG PHÚC LÂM



PGS.TS. TRỊNH THỊ XUYẾN



2. TS. LÊ THỊ CHIÊN

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả



Đào Thu Huyền

MỤC LỤC

| | |
|--|-----|
| MỞ ĐẦU | 1 |
| Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU | 10 |
| 1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án..... | 10 |
| 1.2. Khái quát kết quả của những công trình nghiên cứu đã tổng quan và khoảng trống trong nghiên cứu | 39 |
| 1.3. Những vấn đề luận án lựa chọn nghiên cứu | 42 |
| Chương 2: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ CƠ SỞ HÌNH THÀNH TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ | 46 |
| 2.1. Những vấn đề lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ | 46 |
| 2.2. Khái niệm, cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ..... | 77 |
| Chương 3: NỘI DUNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ | 99 |
| 3.1. Quan điểm của Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ và những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ | 99 |
| 3.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về nguồn gốc, tác hại của tiêu cực trong công tác cán bộ và sự cần thiết phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ | 112 |
| 3.3. Quan điểm của Hồ Chí Minh về nội dung và phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ | 124 |
| Chương 4: Ý NGHĨA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP VẬN DỤNG Ở VIỆT NAM | 141 |
| 4.1. Khái quát bối cảnh và thực tiễn phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ | 141 |
| 4.2. Ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay | 153 |
| 4.3. Một số đề xuất giải pháp phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh giai đoạn 2026-2030 và những năm tiếp theo..... | 169 |
| KẾT LUẬN | 187 |
| CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN | 189 |
| DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO | 190 |
| PHỤ LỤC | 201 |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Công tác cán bộ giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc ta; là “then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [78, tr.309], mọi đường lối, chủ trương của Đảng chỉ có thể được thực hiện thắng lợi thông qua đội ngũ cán bộ. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và uy tín xã hội, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ luôn là vấn đề có tính chiến lược, lâu dài đối với cách mạng Việt Nam.

Công tác cán bộ là khâu quyết định trực tiếp đến chất lượng lãnh đạo, quản lý và hiệu lực vận hành của bộ máy nhà nước. Thông qua công tác cán bộ, đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn và uy tín được tuyển chọn, bố trí và sử dụng đúng đắn, qua đó bảo đảm cho hệ thống chính trị hoạt động thống nhất, trong sạch và vững mạnh. Ngược lại, nếu công tác cán bộ thiếu chặt chẽ, buông lỏng kiểm tra, giám sát trong các khâu của công tác cán bộ, sẽ tạo điều kiện cho tiêu cực nảy sinh, cho lạm dụng quyền lực, chạy chức, chạy quyền, hoặc để lọt vào bộ máy những cán bộ kém năng lực, thiếu trách nhiệm, suy giảm về bản lĩnh chính trị, tha hóa về đạo đức và lệch chuẩn trong lối sống. Những sai lệch này không chỉ làm giảm hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước, mà còn gây tổn hại đến niềm tin của nhân dân, cản trở sự phát triển bền vững của đất nước và đe dọa sự tồn vong của chế độ.

Trong bối cảnh hiện nay, quá trình phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế đang diễn ra sâu rộng và những tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ nếu không được ngăn chặn kịp thời sẽ lan truyền nhanh,

để lại hậu quả lâu dài và khó khắc phục. Do đó, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ là nhiệm vụ mang tính tình thế trước mắt, mà là yêu cầu tất yếu khách quan, vừa cấp bách, vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

Trên phương diện lý luận, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ là bộ phận quan trọng, xuyên suốt trong toàn bộ di sản tư tưởng của Người. Trong đó, tư tưởng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thể hiện tầm nhìn chiến lược, nhân văn và khoa học, bao gồm các nội dung như: đề cao đạo đức cách mạng của người cán bộ; chống chủ nghĩa cá nhân; coi trọng kiểm tra, giám sát, tự phê bình và phê bình; gắn công tác cán bộ với sự giám sát của nhân dân. Tuy nhiên, cho đến nay, nhiều công trình nghiên cứu mới dừng lại ở việc tiếp cận chung tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, đạo đức cán bộ hoặc xây dựng đội ngũ cán bộ, mà chưa tập trung nghiên cứu một cách chuyên sâu, có hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Việc làm rõ nội hàm, ý nghĩa lý luận, tính thời sự và khả năng vận dụng của tư tưởng này trong bối cảnh mới vì thế vẫn còn là khoảng trống cần được tiếp tục bổ sung và phát triển.

Trên phương diện thực tiễn, Đảng Cộng sản Việt Nam trong những năm gần đây đã đặc biệt coi trọng nâng cao chất lượng công tác cán bộ. Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh: “Công tác cán bộ phải thực sự là “then chốt của then chốt”: Chọn đúng người, giao đúng việc; đánh giá cán bộ bằng sản phẩm, bằng hiệu quả, bằng uy tín trong nhân dân” [5]. Đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực trong đó công tác cán bộ được xác định là một khâu trọng tâm, nhạy cảm và dễ phát sinh tiêu cực cần được quan tâm, chú trọng. Nhiều nghị quyết, quy định của Đảng đã được ban hành nhằm siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ; đồng thời xử lý nghiêm minh những vi phạm. Tuy nhiên, việc kiểm soát quyền lực, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ vẫn còn những hạn chế, bất cập cả về nhận thức, cơ chế,

phương thức tổ chức thực hiện và trách nhiệm của chủ thể thực hiện. Thực tế, vẫn còn tình trạng một bộ phận cán bộ tha hoá, biến chất, vi phạm kỷ luật Đảng, vi phạm pháp luật, gây ra những hậu quả nghiêm trọng đã làm giảm sút lòng tin của nhân dân vào vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng và đảng viên. Qua một số vụ án lớn cho thấy, việc xử lý vi phạm nghiêm minh, không có vùng cấm, không có ngoại lệ đã nảy sinh tâm lý e ngại, không dám quyết, không dám làm, sợ trách nhiệm, dẫn đến công việc chậm tiến độ, trì trệ, hoạt động của bộ máy kém hiệu quả. Nguyên nhân của những tình trạng nêu trên một phần là do công tác cán bộ bị buông lỏng, thiếu kiểm tra, giám sát chặt chẽ cho nên đánh giá cán bộ chưa đúng, bố trí cán bộ chưa phù hợp và chưa kịp thời phát hiện để ngăn chặn những biểu hiện suy thoái của cán bộ. Một số nơi còn có hiện tượng nội bộ bao che, dung túng cho nhau, xuê xoa trong đánh giá, xử lý cán bộ vi phạm. Việc lấy hiệu quả công tác làm thước đo đánh giá năng lực cán bộ chưa thực hiện nghiêm túc, tự phê bình và phê bình chưa thực chất, còn nể nang, né tránh, ngại va chạm, không kiên quyết thay thế những cán bộ không đủ năng lực, thiếu trách nhiệm, làm việc không hiệu quả... Trong đó có những tiêu cực về công tác cán bộ. Từ thực tiễn đó đòi hỏi cần làm rõ và sâu sắc hơn nữa tư tưởng Hồ Chí Minh - với tư cách là nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động của Đảng để soi sáng, định hướng và nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay có ý nghĩa hết sức quan trọng.

Xuất phát từ những yêu cầu cấp bách cả về lý luận và thực tiễn, nghiên cứu sinh lựa chọn vấn đề ***“Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ và ý nghĩa đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay”*** làm đề tài luận án tiến sĩ, chuyên ngành Chính trị học góp phần làm phong phú thêm nghiên cứu khoa học phục vụ công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án làm rõ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ và đánh giá ý nghĩa lý luận, thực tiễn của tư tưởng này trong bối cảnh hiện nay, đồng thời đề xuất các giải pháp phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để hiện thực hóa mục đích trên, luận án xác định các nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản như sau:

Một là, tổng quan những công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, chỉ ra khoảng trống trong nghiên cứu và những vấn đề luận án lựa chọn nghiên cứu.

Hai là, xây dựng và luận giải cơ sở lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ theo cách tiếp cận chính trị học với tư cách là nguồn tham chiếu lý luận phục vụ nghiên cứu và cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề này.

Ba là, phân tích nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ; trên cơ sở đó, làm rõ mối liên hệ giữa các quan điểm này với yêu cầu kiểm soát quyền lực và tổ chức thực thi trong hệ thống chính trị.

Bốn là, khái quát bối cảnh và thực tiễn phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay, qua đó làm rõ ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế, chính sách, góp phần nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Luận án tập trung nghiên cứu nội dung và ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, tiếp cận từ góc độ Chính trị học, với trọng tâm là phòng, chống tiêu cực trong các khâu của công tác cán bộ. Luận án không đi sâu vào phòng, chống tham nhũng, bởi đây là lĩnh vực đã được nhận diện, quy định và chế tài tương đối rõ ràng trong hệ thống pháp luật hiện hành. Trong khi đó, tiêu cực có nhiều hình thức, trạng thái không dễ xác định và điều chỉnh bằng pháp luật. Việc giới hạn phạm vi nghiên cứu nhằm tập trung làm rõ bản chất chính trị của tiêu cực trong công tác cán bộ với tư cách là biểu hiện của sự tha hoá quyền lực.

- Phạm vi thời gian: Luận án tập trung nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ (từ sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945 đến năm 1969) và ý nghĩa đối với Việt Nam hiện nay (từ Đại hội XIII đến nay) khi Đảng ta gắn công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng với xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh toàn diện; các đề xuất giải pháp cho phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ có giá trị đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

- Phạm vi không gian: tập trung nghiên cứu ở Việt Nam.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được xây dựng trên nền tảng lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về quyền lực và kiểm soát quyền lực, đồng thời kế thừa đường lối, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ gắn với yêu cầu kiểm soát quyền lực trong hệ thống chính trị. Cách tiếp cận này cho phép đặt công tác cán bộ trong mối quan hệ với các thiết chế chính trị và cơ chế trách nhiệm chính trị, qua đó làm rõ bản chất của công tác cán bộ như một lĩnh vực vận hành quyền lực.

Bên cạnh đó, nhằm mở rộng khung phân tích và tăng cường tính đối thoại học thuật, luận án tham khảo có chọn lọc một số lý thuyết hiện đại về

quyền lực và kiểm soát quyền lực, qua đó củng cố cơ sở khoa học cho việc tiếp cận và diễn giải tư tưởng Hồ Chí Minh như một nguồn tham chiếu lý luận, đồng thời làm rõ khả năng vận dụng và thể chế hóa các nguyên tắc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ trong bối cảnh hiện nay.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, bảo đảm việc nhận thức và giải quyết vấn đề nghiên cứu một cách toàn diện, lịch sử - cụ thể và phát triển:

- *Phương pháp trừu tượng hóa khoa học*: được sử dụng để làm rõ và chuẩn hóa các khái niệm cơ bản của luận án như: cán bộ, công tác cán bộ; tiêu cực; phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ; qua đó xây dựng hệ thống khái niệm thống nhất phục vụ nghiên cứu.

- *Phương pháp phân tích - tổng hợp*: được sử dụng xuyên suốt luận án để phân tích, tổng hợp các công trình nghiên cứu liên quan; hệ thống hóa các tác phẩm và tư liệu của Hồ Chí Minh; đồng thời tham khảo các nguồn văn kiện, quy định và dữ liệu nhằm hình thành các luận điểm và luận cứ của luận án.

- *Phương pháp logic - lịch sử*: được sử dụng để nghiên cứu quá trình hình thành và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ; đồng thời làm rõ sự vận động của nhận thức và thực tiễn phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam trong những giai đoạn lịch sử khác nhau.

- *Phương pháp thống kê và so sánh*: Phương pháp thống kê được sử dụng để thu thập, hệ thống hóa các số liệu, tư liệu về thực tiễn phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thời gian qua, làm cơ sở để đề xuất các giải pháp cho phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thời gian tới. Phương pháp so sánh được dùng để đối chiếu tư tưởng Hồ Chí Minh với quan điểm, chủ trương của Đảng qua các thời kỳ và với thực tiễn công tác cán bộ hiện nay, qua đó làm rõ tính kế thừa, phát triển và ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam.

- *Phương pháp chuyên gia*: được sử dụng thông qua việc lấy ý kiến của chuyên gia làm công tác cán bộ và chuyên gia nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh. Phương pháp này nhằm bổ sung luận cứ khoa học, kiểm chứng và làm sâu sắc thêm các nhận định của luận án. Từ đó có thêm cơ sở để đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thời gian tới. Cụ thể:

Trong luận án này, nghiên cứu sinh quan tâm đến trải nghiệm chủ quan của người tham gia về ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay; tình hình phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay và một số gợi mở. Nghiên cứu sinh đặt ra 03 tiêu chí để lựa chọn các chuyên gia tham gia phỏng vấn là: (1) Những người đang làm việc trong cơ quan của Đảng, Nhà nước; (2) Có ít nhất 20 năm kinh nghiệm làm việc; và (3) Tự nguyện đồng ý tham gia phỏng vấn.

Trước khi tiến hành phỏng vấn, các chuyên gia tham gia phỏng vấn được cung cấp đầy đủ thông tin ở phần mở đầu của bảng phỏng vấn, về mục tiêu nghiên cứu, nguyên tắc bảo mật, quyền tham gia tự nguyện và quyền rút lui bất cứ lúc nào họ muốn.

Nghiên cứu sinh đã thực hiện 10 cuộc phỏng vấn, trong đó có 05 cuộc đối với các chuyên gia nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh (02 nam, 03 nữ); và 05 cuộc đối với chuyên gia làm công tác cán bộ (03 nam, 02 nữ). Nghiên cứu sinh đã hỏi một số câu hỏi khởi động về thông tin cá nhân và công việc hiện tại của người tham gia; sau đó là các câu hỏi mở cụ thể về nội dung nghiên cứu để thu thập ý kiến. Nghiên cứu sinh đã sử dụng các kỹ thuật như thăm dò quy nạp, theo dõi các nhận xét và yêu cầu giải thích để làm sâu sắc và làm rõ quan điểm của chuyên gia. Đối với các chuyên gia nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh, tập trung các câu hỏi vào ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện

nay. Đối với các chuyên gia làm công tác cán bộ, nghiên cứu sinh tập trung các câu hỏi vào tình hình phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay và một số đề xuất đối với các vấn đề của thực tiễn.

Từ những thông tin thu được, được xử lý và phân tích để rút ra các nhận định khoa học và đề xuất các gợi mở phù hợp; đồng thời để đảm bảo tính khuyết danh, nghiên cứu sinh đã mã hoá lại tên cho từng trường hợp phỏng vấn.

- *Phương pháp dự báo*: được sử dụng trên cơ sở phân tích xu hướng phát triển của bối cảnh quốc tế và trong nước, các yếu tố tác động đến phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay. Việc dự báo trong luận án mang tính định tính và kịch bản, không nhằm đưa ra các dự báo định lượng cụ thể về số lượng vụ việc tiêu cực, mà làm rõ những yêu cầu, vấn đề đặt ra và khả năng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh mới.

5. Đóng góp mới về mặt khoa học của luận án

Thứ nhất, luận án hệ thống hóa và xây dựng khung lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ theo cách tiếp cận chính trị học, đặt trong mối quan hệ với các khâu của công tác cán bộ và cơ chế kiểm soát quyền lực. Cách tiếp cận này góp phần khắc phục tình trạng nghiên cứu còn chung chung, đồng thời làm rõ tính đặc thù của phòng, chống tiêu cực như một vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thứ hai, luận án phân tích một cách hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ như một nguồn tham chiếu lý luận, trong đó xác định và luận giải 06 phương thức kiểm soát quyền lực mang tính nhất quán. Đây là đóng góp mới về mặt nội dung, góp phần làm rõ cách tiếp cận kiểm soát quyền lực trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ.

Thứ ba, luận án làm rõ ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay, qua đó khẳng định giá trị của tư tưởng này với việc hoàn thiện thiết chế, tăng cường trách nhiệm chính trị và nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực.

Thứ tư, luận án đề xuất 06 giải pháp theo hướng hoàn thiện thể chế và cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, qua đó khẳng định khả năng vận dụng và phát triển các nguyên tắc kiểm soát quyền lực trong điều kiện mới.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ như nội hàm các khái niệm tiêu cực; những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ; phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ; sự cần thiết phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Luận án góp phần làm rõ nội dung, giá trị, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay, góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, góp phần thực hiện tốt những quyết sách chiến lược của Đảng ta trong kỷ nguyên phát triển mới.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần khẳng định, lan tỏa nội dung, giá trị, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh nhằm tiếp tục kiên định, vận dụng, phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh vào thực tiễn cách mạng Việt Nam.

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần cung cấp thêm căn cứ thực tiễn cho việc phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam trong bối cảnh mới.

Luận án có thể là tài liệu nghiên cứu, tham khảo đối với cán bộ, giảng viên, học viên các ngành Chính trị học, Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Hồ Chí Minh học... và những ai quan tâm đến những vấn đề có liên quan đến đề tài luận án.

7. Bố cục của luận án

Ngoài mở đầu, kết luận, công trình khoa học đã công bố của tác giả liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án bao gồm 4 chương, 11 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

1.1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

** Những công trình nghiên cứu phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở một số nước trên thế giới*

Một số nghiên cứu quốc tế, đặc biệt là ở khu vực châu Á (Trung Quốc, Singapore), đã cung cấp cho tác giả nhiều kinh nghiệm có giá trị về cải cách nền công vụ, cũng như thiết lập cơ chế phòng ngừa tiêu cực trong khu vực công.

Bài viết “*Combating corruption Singapore-style: lessons for other Asian countries*” (Chống tham nhũng theo mô hình Singapore: Bài học cho các quốc gia châu Á khác [130] của Quah Jon S.T (2007) đã lý giải thuyết phục vì sao Singapore duy trì mức tham nhũng rất thấp một cách ổn định trong thời gian dài và rút ra kinh nghiệm chuyên giao cho những quốc gia châu Á khác. Điểm xuất phát của tác giả là nghịch lý quen thuộc: nhiều nước có khung pháp luật chống tham nhũng khá đầy đủ nhưng kết quả thực tế lại khiêm tốn do thực thi phân tán, thiếu trách nhiệm giải trình và một văn hóa tổ chức dung thứ cho “quà cáp, ân huệ”. Trái ngược với quỹ đạo này, Singapore xây dựng được một kiến trúc chính sách đồng bộ, nơi ý chí chính trị nhất quán chặt chẽ với thể chế, thủ tục hành chính và quản trị nguồn nhân lực khu vực công. Cơ chế tác động mà Quah Jon S.T mô tả vận hành theo vòng lặp: phòng ngừa; phát hiện; cưỡng chế; giáo dục. Phòng ngừa được bảo đảm bằng tuyển dụng theo công trạng, đãi ngộ cạnh tranh cho các vị trí then chốt và cải cách thủ tục để thu hẹp “điểm tiếp xúc” tham nhũng, tiêu cực; phát hiện dựa trên năng lực điều tra chuyên trách của Cục điều tra tham nhũng, tiếp nhận tố cáo

đa kênh, phân tích rủi ro và chia sẻ dữ liệu liên cơ quan; củng cố được củng cố bởi truy tố độc lập, thời gian xử lý nhanh và chế tài chắc chắn; giáo dục và truyền thông duy trì chuẩn mực liêm chính thông qua đào tạo công vụ, tuyên truyền và công bố điển hình có chọn lọc. Khi bốn khâu này được kết nối chặt chẽ thì những hành vi tiêu cực, tham nhũng giảm mạnh vì xác suất bị phát hiện cao, khả năng bị xử lý là thực chất và chi phí cơ hội tăng lên do đãi ngộ công vụ tương xứng.

Cuốn sách “*Government Anti-Corruption Strategies: A Cross - Cultural Perspective*” (*Chiến lược chống tham nhũng của chính phủ: Góc nhìn xuyên văn hóa*) [127] của Cecilia Lavena, Yahong Zhang (editor), Taylor & Francis, 296p (2015) đã giúp cho các nhà nghiên cứu và người hành nghề hiểu về tham nhũng công và các hoạt động chống tham nhũng theo góc nhìn quốc tế. Cuốn sách mô tả các vấn đề mà chính phủ các nước phải đối mặt khi giải quyết tham nhũng công, phân tích các chiến lược đã và chưa được chính phủ thực hiện, và giải thích lý do tại sao một số quốc gia đã đạt được thành công lớn trong việc xử lý tham nhũng và tại sao một số quốc gia khác vẫn đang vật lộn để làm như vậy. Cuốn sách chứa đựng kiến thức hữu ích về tham nhũng công và các phương pháp tiếp cận chiến lược để ngăn ngừa, giảm thiểu và chống tham nhũng.

Trong cuốn sách “*The EU Anti - Corruption Report: A Reflexive Governance Approach*” (*Báo cáo chống tham nhũng của EU: Một cách tiếp cận phản ánh quản trị phản hồi*) [126], Andi Hoxhaj, Taylor & Francis (2019), 284 p đã phân tích sự phát triển của chống tham nhũng như một lĩnh vực chính sách tại Liên minh châu Âu, đặc biệt tập trung vào Báo cáo chống tham nhũng của EU. Cuốn sách tái hiện nguồn gốc của chính sách chống tham nhũng vào những năm 1990 khi EU bắt đầu công nhận tham nhũng là một tội nghiêm trọng có chiều hướng xuyên biên giới. Cuốn sách cũng phân tích các quá trình xung quanh sự sụp đổ của Ủy ban Santer về các cáo buộc

tham nhũng vào năm 1999 và quá trình mở rộng EU. Việc kết nạp các quốc gia thành viên mới trong giai đoạn chuyển tiếp này đi kèm với một số biện pháp, công cụ và cơ chế giám sát cụ thể để chống tham nhũng ở cấp độ siêu quốc gia, cuối cùng dẫn đến việc đưa ra Báo cáo chống tham nhũng trên toàn EU vào năm 2014. Cuốn sách trình bày một phân tích sâu sắc về việc thực hiện, từ bỏ và con đường phía trước theo Học kỳ châu Âu với tư cách là công cụ mới để đạt được các cải cách chống tham nhũng của EU. Các tác giả của cuốn sách đã cung cấp một cách diễn giải mới về Báo cáo như một hình thức quản trị phản xạ hoạt động ở nhiều cấp độ và không chỉ liên quan đến các thể chế châu Âu và chính phủ quốc gia, mà còn liên quan đến vai trò của các tác nhân xã hội dân sự trong quá trình xây dựng chính sách chống tham nhũng. Nó áp dụng lý thuyết quản trị phản hồi trong việc phân tích tác động của Báo cáo tại Vương quốc Anh, Romania và Albania, bao gồm cả sự tham gia của các tác nhân phi nhà nước trong việc hoạch định chính sách chống tham nhũng ở các quốc gia này. Cuốn sách kết thúc bằng một cuộc thảo luận về các chính sách chống tham nhũng trong tương lai của EU có thể sử dụng quản trị phản xạ và đưa ra các khuyến nghị để tăng cường các chính sách chống tham nhũng của EU, các quốc gia thành viên và các quốc gia ứng cử viên. Từ kinh nghiệm của một số nước EU, cuốn sách gợi mở cho nghiên cứu sinh một số kinh nghiệm đối với Việt Nam trong việc phòng, chống tiêu cực như tăng cường hệ thống giám sát, phản biện xã hội.

Cuốn sách “*The Transnationalization of Anti - Corruption Law*” (*Tính xuyên quốc gia của Luật chống tham nhũng*) [128] của Jan Dunin - Wasowicz, Philip M. Nichols, Régis Bismuth (editor), Taylor & Francis, 584 p (2021) đã chỉ rõ, hai mươi năm qua đã chứng kiến một sự chuyển mình đáng kinh ngạc: cuộc chiến chống tham nhũng đã phát triển từ một số ít các nỗ lực địa phương thành một nỗ lực thực sự mang tính toàn cầu. Luật đóng vai trò trung tâm trong nỗ lực đó và cuốn sách này kịp thời đánh giá những thách thức phải đối mặt khi

sử dụng luật và nó cũng chuyển đổi từ một số ít các quy tắc địa phương thành một chế độ toàn cầu. Cuốn sách trình bày quan điểm của một loạt các học giả, nhà hoạch định chính sách và người thực hành trên toàn cầu. Các chủ đề bao gồm từ những hiểu biết lý thuyết quan trọng về chế độ toàn cầu nói chung, đến kinh nghiệm của khu vực và địa phương trong việc thực hiện đã tác động đến chế độ, bao gồm các kỹ thuật pháp lý cụ thể như thỏa thuận truy tố hoãn lại, giải quyết các vấn đề tham nhũng trong giải quyết tranh chấp, bảo vệ người tố giác, truy tố dân sự và hành chính, cũng như các luật lệ ngăn chặn. Cuốn sách cũng bao gồm các cuộc thảo luận về hình thái tương lai của chế độ toàn cầu, sự xuất hiện của các tiêu chuẩn tuân thủ xuyên quốc gia và các cuộc thảo luận của các nhà lãnh đạo các tổ chức quốc tế đóng vai trò hàng đầu trong quá trình xuyên quốc gia hóa luật chống tham nhũng. Nội dung của cuốn sách gợi mở cho tác giả về tầm quan trọng của việc hoàn thiện hệ thống pháp luật với việc phòng, chống tiêu cực ở Việt Nam.

Cuốn sách *“Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện - thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII”* [9] của Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022) đã làm rõ những vấn đề căn cốt nhất của chiến lược quản trị nghiêm minh toàn diện và những giải pháp về quản trị của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong khoảng 10 năm, kể từ Đại hội XVIII. Cuốn sách lý giải quy trình chuẩn hoá tuyển chọn cán bộ theo mô hình “5 bước” của Đảng Cộng sản Trung Quốc. Quy trình này được thiết kế nhằm chuyển từ phương thức “bỏ phiếu suy tôn” vốn tiềm ẩn nguy cơ bè phái, lợi ích nhóm sang cơ chế Đảng chủ động thẩm định, kiểm soát toàn diện quyền lực cán bộ. 5 bước bao gồm: (1) Động viên và đề cử; (2) Giới thiệu nhân sự (3) Thẩm tra và đánh giá đa chiều theo nguyên tắc kiểm tra toàn diện về chính trị, đạo đức và thành tích; (4) Thảo luận và quyết định tập thể theo nguyên tắc tập trung dân chủ; (5) Bổ nhiệm và nhậm chức gắn với công khai, đối thoại liên chính, thời gian thử

thách. Quy trình 5 bước này tạo ra một bộ lọc thể chế nhiều tầng, góp phần hạn chế tình trạng “dùng người vì quan hệ”, “chạy chức, chạy quyền”, qua đó bảo đảm cán bộ được lựa chọn có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực chuyên môn giỏi và tác phong trong sạch. Nội dung của cuốn sách gợi mở cho tác giả về vai trò quan trọng của thiết kế quy trình và cơ chế kiểm soát quyền lực trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Bài viết *“Understanding the Institutional Dynamics of the Chinese Civil Servant Personnel System: A Policy Design Analysis from the Employee Life Cycle Perspective”* (Hiểu về động lực thể chế của hệ thống nhân sự công chức Trung Quốc: Phân tích thiết kế chính sách từ góc nhìn vòng đời nhân sự) [129] của Yan Wu và Yanwei Li (2025) đã phân tích cơ chế cải cách công vụ ở Trung Quốc từ 1993 - 2023, cung cấp cách nhìn toàn diện về sự phát triển của hệ thống công chức Trung Quốc, trải qua nhiều cải cách sâu rộng. Các tác giả tập trung vào đánh giá hiệu suất, luân chuyển cán bộ, tiêu chuẩn hóa đội ngũ và nâng cao hiệu suất làm việc của công chức thông qua các quy trình tuyển chọn cạnh tranh, khuyến khích dựa trên hiệu suất và chuyển đổi từ mô hình tập trung sang phân cấp linh hoạt, tiếp nối và mở rộng phương châm 'bốn hóa' (cách mạng hóa, trẻ hóa, trí thức hóa, chuyên nghiệp hóa) với việc nhấn mạnh vào chuyên nghiệp hóa và minh bạch để giảm tiêu cực. Từ kinh nghiệm của Trung Quốc, bài viết gợi mở cho tác giả một số kinh nghiệm với Việt Nam trong việc nâng cao hiệu quả lãnh đạo của Đảng đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Ngoài ra, có một số công trình của các tác giả Việt Nam bàn về những vấn đề liên quan đến phòng, chống tiêu cực của một số nước trên thế giới. Tiêu biểu như: Trong bài viết *“Kinh nghiệm của một số quốc gia về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực”* [112], tác giả Cao Văn Thống (2023) khẳng định tham nhũng, tiêu cực là vấn đề mang tính toàn cầu nên có rất nhiều quốc gia rất quan tâm đến vấn đề này. Các nước đều cho rằng tham nhũng là một

trong những hiểm họa của quốc gia, là kẻ thù của quá trình phát triển và lên án mạnh mẽ tham nhũng, tiêu cực, cũng như đề ra các giải pháp phòng, chống tham nhũng của nước mình. Tác giả đã phân tích kinh nghiệm của một số quốc gia như Thụy Điển, Hàn Quốc, Malaysia, Cộng hoà Liên bang Đức, Singapore... trong việc phòng, chống tiêu cực như: tích cực giáo dục công chúng về tác hại của tham nhũng, tiêu cực và tìm kiếm sự ủng hộ, tham gia tích cực của công chúng để từng bước xây dựng văn hoá chống tham nhũng, tiêu cực trong công chúng; hoàn thiện pháp luật về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; thực hiện nguyên tắc công khai, minh bạch trong hoạt động của các cơ quan nhà nước, trong đó đề cao trách nhiệm giải trình của cơ quan và công chức, viên chức nhà nước; phòng ngừa sự xung đột giữa lợi ích riêng và lợi ích chung, làm cho công chức không có cơ hội lợi dụng vị trí công tác của mình thu lợi riêng gây thiệt hại đến lợi ích chung; khuyến khích sự tham gia và phát huy vai trò của quần chúng nhân dân, các tổ chức xã hội, các phương tiện thông tin đại chúng trong việc phát hiện, tố giác các hành vi tham nhũng, tiêu cực... Không chỉ có vậy tác giả còn đi sâu phân tích kinh nghiệm của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, tiêu cực. Theo tác giả, “Đảng Cộng sản Trung Quốc coi chống tham nhũng, tiêu cực là vấn đề sinh tử của Đảng và quốc gia, kiên trì thực hiện một cách bài bản với quyết tâm của toàn hệ thống chính trị” [112, tr.14]. Tác giả nhấn mạnh thêm, Trung Quốc đã chuyển chống tham nhũng, tiêu cực ở "phần ngọn" sang trị cả gốc lẫn ngọn, từ trừng trị sang coi phòng ngừa là chính; chuyển từ "phòng ngừa" sang "tấn công", từ "giám sát sau sự việc" thành "giám sát trước sự việc", nghĩa là giám sát chặt chẽ, tìm những chỗ có sơ hở, dễ phát sinh tham nhũng, tiêu cực để xử lý trước khi có thể xảy ra. Trung Quốc vừa coi trọng chống tham nhũng bằng pháp luật (pháp trị) vừa coi trọng cả giáo dục đạo đức (đức trị). Một điều lý thú trong bài viết là tác giả đã chỉ ra kinh nghiệm đặc sắc của Trung Quốc trong phòng, chống tham nhũng là

“Trung Quốc đã và đang tiến hành đẩy mạnh chiến dịch phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong đó đặc biệt chú trọng đến vấn đề "không tình nhân trong quan chức nhà nước", vì muốn có nhiều tiền để sống xa hoa với “bò nhí” thì phải tham nhũng” [112, tr.15]. Từ đó tác giả chỉ ra 07 bài học từ cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực của các nước với Việt Nam. Đây là một bài viết có ý nghĩa rất quan trọng, gợi mở cho nghiên cứu sinh sự so sánh, đối chứng với Việt Nam trong công tác đấu tranh phòng, chống tiêu cực ở Việt Nam hiện nay.

Bài viết “*Kinh nghiệm phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ của Cộng hòa Liên bang Đức và Trung Quốc - những gợi mở đối với Việt Nam*” [125] của Trịnh Thị Xuyên và Vũ Quỳnh Phương (2023) đã chỉ ra kinh nghiệm của Cộng hòa Liên bang Đức và Trung Quốc trong phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ. Đối với Cộng hòa Liên bang Đức, công tác cán bộ trong nội bộ Đảng, các Đảng chính trị đều có quy định về việc tuyển chọn và đào tạo, phát triển đội ngũ lãnh đạo của Đảng. Theo các tác giả, để phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, các Đảng đều thiết lập quy trình lựa chọn lãnh đạo Đảng - chủ tịch Đảng, giới lãnh đạo Đảng, Ban Chấp hành Trung ương Đảng; lựa chọn các ứng cử viên để đưa ra tranh cử tại các khu vực bầu cử Thượng nghị viện, Hạ nghị viện... Quy trình lựa chọn các vị trí lãnh đạo của Đảng đều được đưa ra thảo luận và thông qua tại đại hội Đảng hoặc hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng. Ngoài ra, đối với công tác cán bộ của nhà nước, để phòng, chống tiêu cực, quá trình lựa chọn lãnh đạo chính trị thông qua bầu cử, bổ nhiệm chính trị được thiết kế thành quy trình, thủ tục rõ ràng, công khai, minh bạch về các ứng cử viên và cử tri; hoạt động bầu cử được tiến hành công khai, minh bạch với sự giám sát, kiểm soát của truyền thông, các đảng cạnh tranh - có động cơ mạnh mẽ trong giám sát để quá trình bầu cử, bổ nhiệm chính trị được thực hiện đúng pháp luật; đồng thời phát hiện những vi phạm, đưa ra xem xét, xử lý để làm giảm cơ hội của

các đảng cạnh tranh và củng cố uy tín, vị trí của đảng mình trước cử tri. Bên cạnh đó, nguồn tài chính của các Đảng cũng được kiểm soát rất chặt chẽ; thiết lập quy trình thi tuyển, bổ nhiệm công chức khoa học, khách quan, công bằng và loại bỏ các yếu tố tác động tiêu cực. Khác với Cộng hòa Liên bang Đức là một nước đa đảng, hệ thống chính trị Trung Quốc là Đảng Cộng sản Trung Quốc giữ vai trò lãnh đạo nòng cốt, toàn diện, thống nhất từ Trung ương đến địa phương. Kinh nghiệm của Trung Quốc về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ được thể hiện trên các phương diện như: *xây dựng tiêu chuẩn khoa học để làm cơ sở tránh tham nhũng trong tuyển chọn cán bộ*. Đảng Cộng sản Trung Quốc đã đề ra đường lối bổ nhiệm cán bộ theo năng lực và tiêu chuẩn cán bộ vừa có năng lực, vừa có phẩm chất chính trị liêm khiết, đổi mới phương thức tuyển chọn là chìa khóa để phòng, chống tham nhũng trong tuyển chọn cán bộ. Để tránh trường hợp ý chí cá nhân đứng trên ý chí tập thể và ý chí quần chúng, phải bắt đầu từ hai phương diện: nguyên lý và hệ thống, hình thức và nội dung, Trung Quốc chủ trương lựa chọn cán bộ phải theo nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, nguyên tắc tập trung dân chủ. Ngoài ra, để phòng ngừa tiêu cực trong công tác cán bộ, Trung Quốc còn tăng cường giám sát, kiểm soát quyền lực. Từ kinh nghiệm của Cộng hòa Liên bang Đức và Trung Quốc, tác giả đưa ra 04 gợi mở với Việt Nam về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đó là: tiếp tục bổ sung và hoàn thiện các quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của các cấp ủy, người đứng đầu trong công tác cán bộ; tiếp tục xây dựng và cụ thể hóa các tiêu chuẩn, tiêu chí cho các vị trí nhân sự cấp cao của Đảng, Nhà nước và cho công tác đánh giá cán bộ; đẩy mạnh chuyển đổi số để tăng cường công khai, minh bạch trong công tác cán bộ từ việc xây dựng và quản lý dữ liệu, hồ sơ nhân sự cho đến việc công khai đầy đủ thông tin, hồ sơ lý lịch cá nhân, nhất là trong bầu cử, bổ nhiệm và thi tuyển cán bộ theo quy định; thực hiện nghiêm và quyết liệt các biện pháp phòng, chống tham nhũng, tiêu cực đối

với cán bộ, công chức. Đây là những gợi mở rất có ý nghĩa với nghiên cứu sinh trong việc đề xuất các giải pháp phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam.

** Những công trình nghiên cứu về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam*

Những năm qua, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ nói chung và phòng, chống tiêu cực trong cán bộ, đảng viên nói riêng là chủ đề được nhiều nhà nghiên cứu bàn đến ở các góc độ khác nhau. Cụ thể, về phòng, chống tiêu cực trong cán bộ, đảng viên có các công trình tiêu biểu sau:

Công trình “*Những giải pháp và điều kiện thực hiện phòng, chống suy thoái tư tưởng, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên*” [103] của Vũ Văn Phúc và Ngô Văn Thọ (đồng chủ biên) (2011) đã làm rõ cơ sở lý luận của việc phòng, chống suy thoái tư tưởng, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên ở nước ta; kinh nghiệm thực tiễn giải quyết vấn đề này của một số nước trên thế giới; làm rõ thực trạng, nguyên nhân của phòng, chống suy thoái tư tưởng, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên thời gian qua; dự báo tình hình quốc tế, khu vực và trong nước tác động đến tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên trong những năm tới; trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ chính trị quan trọng và đầy khó khăn này. Những giải pháp được các tác giả đưa ra là những nhóm giải pháp trong các lĩnh vực, công tác khác nhau, như: giải pháp trong công tác xây dựng Đảng, giải pháp trong lĩnh vực quản lý nhà nước, giải pháp nhằm phát huy vai trò của nhân dân và xã hội, giải pháp nhằm hạn chế tác động từ bên ngoài đến tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên.

Cuốn sách “*Kiểm soát quyền lực ở nước ta qua công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng*” [118] của Mai Trục (2019) đã khắc họa được kiểm soát quyền lực theo tinh thần Đại hội XII của Đảng, trong đó có kiểm soát quyền

lực trong công tác cán bộ là nội dung rất quan trọng. Điều này đòi hỏi phải tăng cường kiểm tra, giám sát đối với cán bộ, đặc biệt là những cán bộ có vị trí cao để tránh "lạm quyền", "lộng quyền", tham nhũng. Cuốn sách nêu rõ thực trạng hiện nay về công tác kiểm tra, giám sát đối với cán bộ ở nước ta hiện nay và đưa ra giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác này trong thời gian tới.

Trong bài viết “Nhận diện tiêu cực trong cán bộ, đảng viên” đăng trên *Tạp chí Tuyên giáo* [37], tháng 7/2021, tác giả Hà Dũng Hải (2021) đã chỉ rõ: “Tiêu cực trong cán bộ, đảng viên là những thói hư, tật xấu, khuyết điểm, là nhận thức, thái độ, hành vi không lành mạnh, có tác dụng xấu của cán bộ, đảng viên, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến lợi ích, uy tín của Đảng, có hại cho nhân dân, cản trở quá trình phát triển của xã hội”. Dựa vào Báo cáo kết quả điều tra dư luận xã hội về “Kết quả 5 năm thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng” do Ban Tuyên giáo Trung ương thực hiện tháng 11/2020, tác giả khẳng định sau 5 năm thực hiện Nghị quyết Đại hội XII của Đảng, nhất là thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng gắn với việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”, tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống đã có chiều hướng thuyên giảm. Đánh giá của đầu nhiệm kỳ là “chưa đạt được mục tiêu đề ra”, “chưa bị đẩy lùi, có mặt, có bộ phận còn diễn biến phức tạp hơn”, đến cuối nhiệm kỳ được đánh giá “đạt được kết quả toàn diện” tuy “còn diễn biến phức tạp”. Tình trạng tham nhũng, tiêu cực, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ vẫn còn hạn chế. Các biểu hiện tiêu cực diễn ra ở các cấp, ngành, các lĩnh vực, từ cán bộ cấp thấp đến cán bộ cấp cao thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý. Trên cơ sở đó, tác giả đã đưa ra các giải pháp phòng, chống các biểu hiện tiêu cực của cán bộ, đảng viên. Đó là: tiếp tục nâng cao

nhận thức cho cán bộ, đảng viên về nội dung, giá trị và ý nghĩa to lớn của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh - nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động của Đảng; đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh theo tinh thần Kết luận 01-KL/TW về “Tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW, ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” của Bộ Chính trị khóa XII; đổi mới, tăng cường công tác quản lý phát triển đảng viên, bảo đảm chất lượng đảng viên theo yêu cầu của Điều lệ Đảng; phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của nhân dân đối với cán bộ, đảng viên thông qua Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội. Đây là một trong những công trình liên quan trực tiếp đến nội dung của luận án; các giải pháp mà tác giả đưa ra cũng có ý nghĩa tham khảo với tác giả luận án khi phân tích các giải pháp phòng, chống cách biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

Trong bài viết *“Phòng, chống tiêu cực trong hoạt động tư pháp”* [107], tác giả Lê Tuấn Sang (2022) chỉ rõ, tiêu cực, tham nhũng trong hoạt động tư pháp xuất hiện ở hầu hết các giai đoạn tố tụng. Nó có đặc điểm riêng là khi thực hiện hoạt động tư pháp, người có chức vụ, quyền hạn đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó thực hiện các hành vi xâm hại đến hoạt động đúng đắn của các cơ quan có thẩm quyền; thực hiện các hoạt động tư pháp trong quá trình khởi tố, điều tra, truy tố, xét xử và thi hành án đối với vụ án hình sự, các vụ việc dân sự, kinh doanh thương mại, lao động, hành chính và các việc khác thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án trong việc bảo vệ quyền lợi của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân. Theo tác giả, sở dĩ còn nhiều hành vi tiêu cực trong hoạt động tư pháp ở nước ta hiện nay là vì hệ thống pháp luật ở nước ta còn chồng chéo, chưa rõ ràng; một số chế định pháp luật còn áp dụng chế tài tùy nghi. Quy định về trách nhiệm người đứng đầu trong các cơ quan tư pháp thiếu cụ thể, chưa khuyến khích họ tích cực, chủ

động trong việc phát hiện và xử lý các hành vi tham nhũng, tiêu cực trong cơ quan, đơn vị mình quản lý; người đứng đầu cơ quan, đơn vị chưa nhận thức đầy đủ, sâu sắc về tính nghiêm trọng của tệ tham nhũng, tiêu cực trong hoạt động tư pháp. Một số thủ trưởng đơn vị vẫn chưa quan tâm đúng mức đến công tác đấu tranh phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực trong đơn vị mình hoặc có triển khai nhưng chỉ mang tính hình thức. Một số cán bộ chủ chốt trong các cơ quan tư pháp chưa giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống; chưa đi đầu và nêu cao tính gương mẫu trong đơn vị do mình phụ trách. Vì thành tích, lãnh đạo một số cơ quan tư pháp đã bao che, không xử lý cho dù cấp dưới đã vi phạm; hoặc xử lý nội bộ, không đúng với tính chất, mức độ sai phạm. Đây là những nhận định khá sát về nguyên nhân dẫn đến những biểu hiện tiêu cực trong hoạt động tư pháp ở nước ta và cũng có tính chất gợi mở với tác giả luận án khi phân tích, đánh giá nguyên nhân dẫn đến tình trạng tham nhũng trong hoạt động chính trị ở nước ta thời gian qua.

Nghiên cứu về công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ nhận được sự quan tâm nghiên cứu của nhiều học giả, nhà khoa học, nhà quản lý, trong đó có thể kể đến một số công trình tiêu biểu:

Công trình “*Phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ*” [115] của Phạm Thị Thanh Trà (chủ biên) (2022) đã tập hợp một số bài viết của lãnh đạo bộ, ngành, địa phương; các nhà nghiên cứu, nhà khoa học đầu ngành... về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ và những kết quả đạt được trong thời gian qua, từ đó đưa ra những bài học kinh nghiệm và giải pháp để thực hiện công tác này mạnh mẽ, quyết liệt và hiệu quả hơn trong thời gian tới. Trong cuốn sách, các tác giả chỉ rõ, trong thời gian qua, Đảng ta đã kế thừa, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực tiễn lãnh đạo cách mạng Việt Nam, vấn đề phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ được Đảng ta đặc biệt coi trọng và đặt ra trong nhiều nhiệm kỳ đại hội gắn liền với

công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Với tư duy và nhận thức mới, để công tác cán bộ giữ đúng vai trò là khâu “then chốt của then chốt”, là công việc gốc của Đảng, bảo đảm thực hiện đúng quy định, quy trình, công tâm, khách quan, chặt chẽ, thận trọng, đồng thời thực hiện hiệu quả phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác này, không để lọt người không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Cuốn sách góp phần làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ để định hướng các cấp ủy đảng, chính quyền và cán bộ, đảng viên thực hiện nghiêm các quy định của Đảng; kiên quyết, kiên trì thực hiện có hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong lĩnh vực công tác cán bộ nói riêng, trong công cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực nói chung, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh.

Trong bài viết *“Bối cảnh và các yếu tố tác động đến hiệu quả phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ”* [102], tác giả Trần Văn Phòng và Đinh Thanh Xuân (2022) đã phân tích, đánh giá tình hình, bối cảnh trong nước và quốc tế tác động đến tình trạng tham nhũng, tiêu cực của một bộ phận cán bộ, đảng viên ở nước ta. Các tác giả cũng phân tích những yếu tố tác động đến công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam thời gian qua như sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng về đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; sự tham gia, ủng hộ của nhân dân vào đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; phẩm chất của cán bộ, đảng viên nói chung và cán bộ, đảng viên có chức vụ trong bộ máy của Đảng, chính quyền, trong cơ quan tổ chức cán bộ; hệ thống cơ chế, chính sách phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và tổ chức thực hiện trong thực tiễn. Các tác giả cũng chỉ rõ những bối cảnh và yếu tố nêu trên đều có sự liên hệ, ảnh hưởng lẫn nhau và tác động nhiều chiều đến hiệu quả công tác đấu tranh phòng, chống tham

những, tiêu cực trong công tác cán bộ của Đảng. Những nhận định, phân tích của các tác giả trong bài viết có ý nghĩa tham khảo với nghiên cứu sinh trong việc phân tích những yếu tố ảnh hưởng, tác động đến tình trạng tham nhũng trong hoạt động chính trị ở nước ta.

Trong bài viết “Gắn đầu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực với bảo vệ chính trị nội bộ - Những nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu” [1], *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 22/11/2022, tác giả Phan Thăng An (2022) đã chỉ rõ mối quan hệ giữa phòng, chống tham nhũng, tiêu cực với bảo vệ chính trị nội bộ. Theo tác giả, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực chính là “phòng, chống giặc nội xâm, tức là chống những thói hư, tật xấu” để giữ gìn sự trong sạch, vững mạnh của Đảng và cả hệ thống chính trị; qua đó, củng cố, nâng cao niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ. Thực hiện tốt phòng, chống tham nhũng, tiêu cực cũng là thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ, yêu cầu bảo vệ chính trị nội bộ, bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ trong mọi thời kỳ cách mạng. Tác giả đã chỉ ra những kết quả trong công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ở nước ta thời gian qua và khẳng định những kết quả của công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong 10 năm qua đã góp phần cụ thể hóa phương châm “tuyệt đối không được để lọt vào cấp ủy những người không đủ tiêu chuẩn chính trị, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ, vi phạm những điều đảng viên không được làm”, góp phần quan trọng vào công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, giữ vững ổn định chính trị và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; khôi phục, củng cố niềm tin của các tầng lớp nhân dân đối với Đảng, với chế độ, làm thất bại mọi sự xuyên tạc, chống phá của các thế lực thù địch. Bài viết cũng chỉ rõ, để nâng cao hiệu quả công tác bảo vệ chính trị nội bộ trong thời gian tới, một trong những nhiệm vụ quan trọng là cần đẩy mạnh hơn nữa công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực với mục tiêu cao nhất là phát hiện từ

sớm, từ xa, phòng ngừa hơn xử lý, bảo đảm sự ổn định và phát triển bền vững đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Bài viết “Hoàn thiện cơ chế phòng ngừa để không thể tham nhũng, tiêu cực” [38], *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 4/2023 của tác giả Trương Hồ Hải (2023) đã khẳng định phòng, chống tham nhũng, tiêu cực là nhiệm vụ cấp bách, thường xuyên và lâu dài để xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ngày càng trong sạch, vững mạnh, góp phần củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng, Nhà nước, trong đó “Cơ chế phòng ngừa chặt chẽ để không thể tham nhũng, tiêu cực là tổng thể các thể chế và thiết chế do Đảng, Nhà nước và xã hội tiến hành nhằm hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật chặt chẽ, “không có kẽ hở”, thực hiện công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình đầy đủ, kiểm tra, giám sát, thanh tra chặt chẽ trong quá trình quản lý” [38, tr.14-15]. Trong bài viết, tác giả đã đưa ra các luận cứ thuyết phục để khẳng định những bước tiến lớn cả trong lý luận và thực tiễn công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ở Việt Nam. Trong thời gian tới, cần tiếp tục quán triệt, triển khai thực hiện tốt tinh thần chỉ đạo của Trung ương Đảng về các biện pháp phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, đặc biệt là các nội dung về hoàn thiện cơ chế phòng ngừa chặt chẽ để không thể tham nhũng, tiêu cực như: cán bộ, đảng viên, lãnh đạo phải gương mẫu; nêu gương, đi đầu trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; tiếp tục xây dựng, hoàn thiện đồng bộ thể chế và xây dựng, chỉnh đốn Đảng, quản lý kinh tế - xã hội và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; tiếp tục hoàn thiện và thực hiện nghiêm các quy định về công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình trong hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị; kiểm soát có hiệu quả tài sản, thu nhập của người có chức vụ, quyền hạn; tiếp tục kiện toàn tổ chức bộ máy; nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị có chức năng phòng, chống tham nhũng, tiêu cực từ Trung ương đến địa phương; thi hành đồng bộ giữa kỷ luật của Đảng, kỷ luật hành chính và xử lý hình sự; tập trung xử lý những khâu yếu, việc khó. Đây là

những giải pháp rất cần thiết để đấu tranh phòng, chống tiêu cực ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Trong bài viết “Xây dựng văn hóa liêm chính, tiết kiệm để phòng, chống tận gốc tham nhũng, tiêu cực” [101], *Tạp chí Lý luận chính trị*, tháng 3/2023, tác giả Nguyễn Huy Phòng (2023) đã chỉ rõ, trong công tác đấu tranh phòng chống tiêu cực hiện nay, bên cạnh việc hoàn thiện cơ chế phòng ngừa chặt chẽ; phát hiện, xử lý kịp thời, nghiêm minh các hành vi tham nhũng, tiêu cực; đẩy mạnh cải cách tiền lương, nâng cao đời sống của cán bộ, công chức, viên chức thì việc xây dựng, hình thành văn hóa liêm chính, tiết kiệm được xem là một trong những giải pháp quan trọng. Tác giả nhấn mạnh: “Văn hóa liêm chính, tiết kiệm được thực thi hiệu quả hay không phụ thuộc vào tinh thần trách nhiệm, sự tự nguyện, tự giác của mỗi cán bộ, đảng viên. Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, bên cạnh những yếu tố thuận lợi, những tư tưởng tích cực, lối sống đẹp là những khó khăn, thách thức, những cám dỗ về vật chất, tiền tài, danh vị, những tư tưởng sai lầm, những âm mưu phản động..., vì thế mỗi cán bộ, đảng viên phải không ngừng học tập, tu dưỡng đạo đức cách mạng, có lý tưởng và khát vọng cống hiến; có ý chí, nghị lực; giữ vững danh dự và nhân cách trong sáng; có lối sống mực thước, phù hợp với xu thế phát triển của cộng đồng” [101, tr.26]. Khai thác ở khía cạnh văn hóa liêm chính, bài viết cũng cung cấp cho nghiên cứu sinh một trong những giải pháp quan trọng khi bàn tới việc phòng, chống tiêu cực trong hoạt động chính trị ở Việt Nam hiện nay.

Công trình “*Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh*” [117] của cô Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng (2023) được kết cấu làm 03 phần, với hơn 600 trang. Cuốn sách đã chỉ rõ: “Vấn đề căn cơ trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực là phòng ngừa từ xa, từ sớm, mà trọng tâm là xây dựng, chỉnh đốn Đảng và đặc biệt là phòng, chống

suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên để trị tận gốc tham nhũng, tiêu cực” [117]. Thông qua việc khẳng định tầm quan trọng của công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, cố Tổng Bí thư chỉ rõ đây không chỉ là nhiệm vụ và trách nhiệm của các cơ quan chuyên trách mà đã trở thành mối quan tâm chung của các tầng lớp nhân dân, cán bộ, đảng viên. Nội dung những bài viết, tư tưởng, quan điểm chỉ đạo của đồng chí cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng trong cuốn sách này được rút ra từ thực tiễn phong phú, thể hiện tầm nhìn, trí tuệ sáng suốt, sự chỉ đạo sâu sát, quyết liệt, toàn diện, đầy sức thuyết phục của đồng chí cố Tổng Bí thư; góp phần làm sáng rõ tư duy lý luận của Đảng ta về công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Cuốn sách cho thấy sự nhất quán giữa nói và làm; sự kiên trì đấu tranh không ngừng nghỉ; sự thống nhất giữa những nung nấu nhiều năm và hành động quyết liệt trong đấu tranh với tham nhũng, tiêu cực của cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng để xây dựng, chỉnh đốn Đảng ta ngày càng trong sạch, vững mạnh

Bài viết *“Quan điểm chỉ đạo của Đảng ta về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay”* [90], tác giả Trần Thị Minh (2023) đã chỉ rõ, trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn xác định việc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực là cuộc đấu tranh quyết liệt giữa cái tốt và cái xấu, cái cũ và cái mới, giữa đạo đức cách mạng là cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và kẻ địch là tệ tham ô, lãng phí, quan liêu. Từ đó, tác giả đã trình bày những quan điểm của Đảng từ Hội nghị Trung ương 4 khóa XI đến nay về phòng chống tham nhũng, tiêu cực. Đặc biệt, tác giả đi sâu phân tích quan điểm của Đảng tại Quy định số 114-QĐ/TW (ngày 11/7/2023) về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ với những biểu hiện tiêu cực của cán bộ và trong công tác cán bộ. Tác giả khẳng định *“Quy định số 114-QĐ/TW đã đánh dấu bước phát triển mới, toàn diện hơn, sâu sắc hơn trong quan điểm chỉ đạo của Đảng về công tác phòng,*

chống tham nhũng, tiêu cực bằng việc bổ sung quy định về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ” [90, tr.18].

Bài viết “*Phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ để củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước*” [39] của Dương Quang Hiến và Nguyễn Văn Hùng (2023) đã phân tích những kết quả cũng như hạn chế của công tác cán bộ ở Việt Nam trong 93 năm Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời, trong đó hạn chế trong công tác cán bộ được các tác giả chỉ rõ là tình trạng tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ diễn ra ở nhiều khâu với nhiều cách thức khác nhau từ đơn giản đến tinh vi. Cụ thể như: một số khâu trong công tác cán bộ vẫn còn thiếu công khai, minh bạch, thiếu dân chủ; việc xem xét, quyết định nhân sự cán bộ có nơi, có lúc vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ. Công tác quy hoạch cán bộ còn có nơi, có chỗ thiếu khách quan, thiếu chính xác. Công tác thi tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức có nơi còn xảy ra tiêu cực. Một số cá nhân phụ trách công tác cán bộ thoái hóa, biến chất, có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, dẫn đến vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế làm việc. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy bằng cấp, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy khen thưởng, chạy danh hiệu, kể cả chạy tội còn diễn ra. Tuy nhiên, những hạn chế, khuyết điểm đó chậm được phát hiện, ngăn chặn, đẩy lùi; xử lý chưa kịp thời, chưa nghiêm minh; việc thay thế những cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực còn chậm và thiếu kiên quyết. Từ đó, tác giả đã đưa ra các giải pháp nâng cao hiệu quả phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay. Tác giả khẳng định phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ, đòi hỏi, cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị các cấp cần quán triệt sâu sắc vị trí, vai trò của cán bộ, công tác cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng và thực hiện đồng bộ, toàn diện các giải pháp. Bài viết đã cung cấp cho luận án những thông tin quan trọng về những kết quả cũng như hạn chế

trong công tác cán bộ ở Việt Nam thời gian qua, những tiêu cực trong công tác cán bộ.

Trong bài viết *“Kiểm soát quyền lực, giải quyết vấn nạn “chạy chức, chạy quyền”, lợi ích nhóm trong công tác cán bộ”* [113], tác giả Vũ Văn Tiến (2023) đã chỉ rõ, trong nửa nhiệm kỳ đầu thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, hàng loạt vụ án tham nhũng, tiêu cực lớn, phức tạp, có tính hệ thống, có tổ chức, liên quan đến nhiều bộ, ngành, địa phương đã bị các cơ quan chức năng chủ động phát hiện, phanh phui, quyết liệt đấu tranh, mở rộng điều tra, khởi tố nhiều bị can. Điều đó cho thấy, công cuộc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực do Đảng ta khởi xướng đã có nhiều bước tiến vượt bậc. Trong đó, tác giả đã đi sâu phân tích rõ ý nghĩa Quy định 114-QĐ/TW của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ đã góp phần hoàn thiện cơ chế phòng ngừa, bài trừ vấn nạn “chạy chức, chạy quyền” trong công tác cán bộ. Tác giả khẳng định: “Quy định trên được kỳ vọng như “nắm đấm thép”, “mũi nhọn” dùng để xuyên phá những lô cốt được cố thủ bởi những “kẻ” có tham vọng củng cố quyền lực bằng cách đưa người thân, phe nhóm của mình vào bộ máy lãnh đạo, hòng hậu thuẫn cho kế hoạch thâm tóm quyền lực, lợi ích, lũng đoạn công tác cán bộ của Đảng” [113, tr.23]. Với việc tác giả tập trung phân tích rõ nội dung Quy định 114-QĐ/TW, bài viết là tài liệu tham khảo quan trọng cho tác giả luận án trong việc làm rõ quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phòng chống tiêu cực.

Bài viết *“Phát huy vai trò của các cơ quan báo chí, xuất bản trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ”* [56] của tác giả Vũ Trọng Lâm (2024) đã chỉ rõ, trong những năm qua, các cơ quan báo chí, xuất bản là lực lượng góp phần tạo nên sức mạnh và động lực to lớn cho cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ở nước ta. Đặc biệt, báo chí, xuất bản luôn thể hiện rõ vai trò tiên phong, xung kích, là “tai mắt” của

Đảng, “tiếng nói” của nhân dân, góp phần giám sát, phát hiện, đấu tranh, lên án những hiện tượng tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ - công tác “then chốt” của nhiệm vụ “then chốt”. Bài viết đã chỉ ra những hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ theo quan điểm của Đảng, nhất là tại Quy định 114-QĐ/TW của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ. Một trong những giá trị quan trọng của bài viết là tác giả đã làm rõ vai trò to lớn của báo chí trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ở Việt Nam thời gian qua. Ở góc độ này, bài viết đã cung cấp những thông tin có độ tin cậy về thực tiễn công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ở nước ta những năm gần đây.

Trong bài viết *“Ý nghĩa của việc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực với công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị”* [52], tác giả Lê Trung Kiên (2024) đã chỉ rõ ý nghĩa quan trọng của việc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực với công tác xây dựng Đảng, hệ thống chính trị nói riêng và sự phát triển đất nước nói chung. Theo tác giả, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực đã góp phần giữ gìn giang sơn gấm vóc và thành quả cách mạng. Để đất nước tiếp tục phát triển nhanh và bền vững, nhân dân luôn vững tâm tin theo Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa, một trong những đòi hỏi cấp bách và xuyên suốt là phải đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, làm cho Đảng và hệ thống chính trị thật sự trong sạch, vững mạnh, có đội ngũ cán bộ, đảng viên xứng đáng với niềm tin của nhân dân. Bên cạnh đó, công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực góp phần bảo đảm sự thịnh vượng của chế độ xã hội chủ nghĩa. Tham nhũng là hiện tượng tiêu cực xã hội, là “khuyết tật bẩm sinh” của quyền lực, là vấn nạn chung đã và đang đặt ra cho các quốc gia đều phải quan tâm và tiến hành đấu tranh quyết liệt, hiệu quả. Yêu cầu “nội sinh tự thân” đặt ra cho Đảng, Nhà nước và nhân dân ta phải có chiến lược phòng, chống tham nhũng một cách quyết liệt, hiệu quả để giữ gìn và phát triển thịnh vượng. Điều này có ý nghĩa to lớn trong việc khẳng định quyết tâm chính trị và trách nhiệm

đạo đức của chế độ xã hội chủ nghĩa trong việc xây dựng con người mới hướng đến chân, thiện, mỹ và xây dựng hệ giá trị quốc gia xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Đây là những nhận định quan trọng làm rõ tầm quan trọng, ý nghĩa của công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ở Việt Nam.

1.1.2. Những công trình nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực và phòng chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, các hiện tượng như tham ô, quan liêu, lãng phí, chủ nghĩa cá nhân được nhận diện như những biểu hiện của sự tha hoá quyền lực mà Người coi là “giặc nội xâm”, gây tổn hại nghiêm trọng đến sự nghiệp cách mạng. Việc phê phán và đấu tranh chống tha hoá quyền lực vì thế trở thành nội dung xuyên suốt trong tư tưởng và thực tiễn chỉ đạo của Người. Trên cơ sở đó, Hồ Chí Minh không những chỉ đưa ra các biểu hiện tiêu cực mà còn đề xuất nhiều giải pháp căn bản nhằm phòng ngừa, ngăn chặn và khắc phục sự tha hoá quyền lực. Những nội dung này đã được phản ánh và phân tích trong nhiều công trình nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, trong đó có thể khái quát qua một số công trình tiêu biểu sau:

Công trình “*Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh*” [51] đã được các tác giả ở Khu di tích Chủ tịch Hồ Chí Minh tại Phủ Chủ tịch viết năm 2006. Cuốn sách đã chỉ rõ, tư tưởng của Hồ Chí Minh về công tác xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh là sự vận dụng sáng tạo học thuyết Mác - Lênin về chính đảng vô sản kiểu mới vào hoàn cảnh và đặc điểm cụ thể của nước ta. Cuốn sách trình bày một cách khoa học, có hệ thống những bài nói, bài viết của Hồ Chí Minh về công tác xây dựng Đảng với tư cách là lãnh tụ tối cao, được chia làm 04 phần như: về Đảng Cộng sản cầm quyền; về xây dựng, chỉnh đốn Đảng; về tư cách đạo đức của người đảng viên và về quan điểm “Đảng ta thật là vĩ đại”. Đặc biệt, trong cuốn sách, tác giả cũng đã trình bày một số tư tưởng Hồ Chí Minh về những

tiêu cực trong công tác cán bộ của Đảng nên có giá trị tham khảo với tác giả luận án.

Luận án tiến sĩ Chính trị học *“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu: Nội dung và giá trị ”* [2] của Nguyễn Ngọc Anh (2018) đã đi sâu phân tích cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu; nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về bản chất, nguyên nhân, tác hại, biểu hiện của tham ô, tham nhũng, quan liêu. Bên cạnh đó, tác giả cũng trình bày quan điểm của Hồ Chí Minh về tính tất yếu, phương hướng lực lượng, biện pháp phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu. Có thể nói đây là một trong những công trình quan trọng có liên quan trực tiếp đến nội dung của luận án, có ý nghĩa tham khảo với tác giả luận án trong việc nghiên cứu nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về tiêu cực trong hoạt động chính trị.

Công trình *“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và sự vận dụng trong xây dựng Đảng về đạo đức hiện nay ”* [95] của Lê Khả Phiêu (chủ biên) (2019) được kết cấu làm 03 chương, đi từ sự phân tích, luận giải, làm sáng tỏ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về Đảng Cộng sản Việt Nam đến khái quát thực trạng đạo đức trong Đảng và thực trạng công tác xây dựng Đảng về đạo đức, trong đó tác giả cũng làm rõ những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ của Đảng; từ đó đặt ra yêu cầu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng, chỉnh đốn Đảng về đạo đức hiện nay. Cuốn sách được cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng viết lời giới thiệu và đánh giá rất cao ý nghĩa to lớn của nó với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng ở Việt Nam nói chung và công tác phòng, chống tiêu cực trong Đảng nói riêng.

Công trình *“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu - Giá trị lý luận và thực tiễn ”* [110] của Phùng Thanh và Bùi Văn Mạnh (đồng chủ biên) (2019) được biên soạn với hai phần nội dung chính: Chương 1 trình bày những nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống

tham ô, lãng phí, quan liêu. Chương 2 tác giả trình bày giá trị lý luận và thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu đối với cách mạng Việt Nam. Các tác giả chỉ rõ, tham ô, lãng phí, quan liêu là một hiện tượng xã hội gắn với sự xuất hiện chế độ tư hữu và sự ra đời của nhà nước, phản ánh quyền lực tập trung của bộ máy nhà nước trong quá trình thực hiện các chức năng. Là người sáng lập, giáo dục và rèn luyện Đảng ta, ngay từ rất sớm, Hồ Chí Minh đã cảnh báo một nguy cơ của đảng cầm quyền, đó là nạn tham ô, lãng phí và bệnh quan liêu. Người cho rằng, tham ô, lãng phí, quan liêu là “giặc nội xâm”, nó làm giảm sút lòng tin của nhân dân đối với Đảng và chế độ; kìm hãm sự phát triển của cách mạng, là nguy cơ lớn đe dọa sự sống còn của chế độ ta. Do đó, việc phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu cũng quan trọng và cần kíp như việc đánh giặc trên mặt trận. Nhận thức sâu sắc tác hại của nạn tham ô, lãng phí, quan liêu, Đảng ta đã ban hành nhiều chủ trương, giải pháp mạnh mẽ, quyết liệt về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phòng, chống tham nhũng; nhiều quy định, nghị quyết đã được quán triệt và thực hiện nghiêm túc, đi vào cuộc sống, có tác dụng cảnh báo và phòng ngừa có hiệu quả.

Công trình “*Tư tưởng xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong Di chúc của Chủ tịch Hồ Chí Minh*” [41] của Nguyễn Văn Hòa (2020) đã đi sâu khai thác tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong Di chúc - tác phẩm cuối cùng Người để lại cho toàn thể dân tộc Việt Nam; từ đó tác giả chỉ ra ý nghĩa của tác phẩm đó đối với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng ở Việt Nam hiện nay, nhất là việc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.

Công trình “*Một số vấn đề về xây dựng Đảng theo tư tưởng Hồ Chí Minh*” [109] của Mạch Quang Thắng (2020) đã nhấn mạnh rằng Đảng Cộng sản Việt Nam là một nhân tố quyết định nhất cho sự thành - bại của sự nghiệp cách mạng, do đó Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm tới công tác xây dựng Đảng để Đảng làm tròn nhiệm vụ giải phóng dân tộc, xây dựng đất nước với mục tiêu của chủ nghĩa xã hội. Cuốn sách nêu bật tư tưởng Hồ Chí Minh

trong xây dựng Đảng cầm quyền, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, xây dựng Đảng về đạo đức cách mạng, xây dựng bộ máy hệ thống chính trị... Đáng chú ý, trong cuốn sách tác giả đã đề cập đến việc Hồ Chí Minh luôn chú trọng đến việc phòng, chống những biểu hiện tiêu cực của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, góp phần xây dựng Đảng ta thật sự trong sạch.

Bài viết *“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống những biểu hiện suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên ”* [105] của Lý Việt Quang (2020) đã chỉ rõ sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặc biệt quan tâm đến công tác xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh trên cả hai phương diện: xác lập những nguyên tắc, quy định, chuẩn mực về tư tưởng, chính trị, tổ chức, đạo đức để thực hiện thống nhất ý chí và hành động trong toàn Đảng; đồng thời chỉ ra những căn bệnh, thói hư, tật xấu mà mỗi cán bộ, đảng viên có thể mắc phải. Ngoài ra, Hồ Chí Minh cũng chỉ ra cả những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ như chủ quan, bè phái, cục bộ địa phương khiến việc lựa chọn, đánh giá cán bộ không đúng. Bài viết có ý nghĩa tham khảo với tác giả luận án khi nghiên cứu về những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Cuốn sách *“ Hồ Chí Minh về chống quan liêu, tham nhũng, tiêu cực ”* [46] của Hội đồng chỉ đạo xuất bản sách xã, phường, thị trấn (2022) đã trình bày những nội dung cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống quan liêu, tham nhũng, tiêu cực trong cán bộ, đảng viên. Nội dung cuốn sách bao gồm những đoạn trích từ các bài nói, bài viết của Hồ Chí Minh được in trong bộ Hồ Chí Minh toàn tập nhằm làm rõ những chỉ dẫn của Người về phòng chống quan liêu, tham nhũng, tiêu cực. Đây là tài liệu rất quan trọng với nghiên cứu sinh trong việc tìm hiểu, khai thác những tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực.

Bài viết *“ Phòng và chống các biểu hiện tiêu cực theo chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh ”* [72] của Văn Thị Thanh Mai và Trần Thị Bình (2022) đã

đưa ra quan niệm về tiêu cực, đó là: Tiêu cực là để chỉ những hiện tượng không lành mạnh, có tác dụng phủ định, cản trở, không tốt đối với quá trình phát triển của xã hội; tiêu cực là trái với tích cực. Tác giả đã phân tích quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về những biểu hiện tiêu cực như óc bè phái, óc hẹp hòi, bệnh háo danh, óc quân phiệt, bệnh ích kỷ... Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, những cán bộ, đảng viên mang trong mình các biểu hiện tiêu cực, các tật bệnh xấu này chính là những người suy thoái về phẩm chất đạo đức, lối sống, “hủ hóa, lên mặt làm quan cách mạng, hoặc là độc hành độc đoán, hoặc là dĩ công dinh tư. Thậm chí dùng pháp công để báo thù tư, làm cho dân oán đến Chính phủ và Đoàn thể” [75, tr.280]. Những biểu hiện tiêu cực, sự suy thoái mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra ở trên đều là “con đẻ” của chủ nghĩa cá nhân; không chỉ phản ánh sự thiếu tu dưỡng, rèn luyện về mọi mặt của người cán bộ, đảng viên mà còn là “kẻ địch nội xâm”, kẻ thù của người cách mạng. Những cán bộ, đảng viên có suy nghĩ và hành động tiêu cực này là những người không chỉ tham danh trục lợi, thích địa vị quyền hành, tự cao tự đại, coi thường tập thể, độc đoán, chuyên quyền, thiếu tính tổ chức, tính kỷ luật mà còn coi thường công tác dân vận (không lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của nhân dân, ngày càng rời xa quần chúng, làm trái ngược nguyên tắc phải gắn bó mật thiết với nhân dân...).

1.1.3. Những công trình nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ cũng như việc vận dụng, phát triển tư tưởng của Người trong cuộc đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ luôn là một chủ đề thu hút sự quan tâm đông đảo của các chuyên gia, nhà nghiên cứu lý luận và đội ngũ cán bộ hoạt động thực tiễn. Đến nay, các công trình nghiên cứu liên quan đến ý nghĩa, sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống

tiêu cực trong công tác cán bộ đã hình thành một hệ thống khá phong phú, đa dạng cả về nội dung, phương pháp và cách tiếp cận. Chủ đề này được tiếp cận từ nhiều chuyên ngành khoa học khác nhau như Hồ Chí Minh học, Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Chính trị học, Luật học...; được thể hiện dưới nhiều loại hình công trình với phạm vi và quy mô khác nhau góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc hoạch định chủ trương, giải pháp trong tình hình mới. Các nghiên cứu tiêu biểu có thể kể đến:

Cuốn sách *“Vận dụng và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Đảng trong thời kỳ đổi mới”* [97] của Bùi Đình Phong và Phạm Ngọc Anh (đồng chủ biên) (2006) bao gồm 10 nội dung cơ bản về việc vận dụng, phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trên một số khía cạnh cơ bản của công tác xây dựng Đảng như: bản chất giai cấp công nhân của Đảng; nguyên tắc tập trung dân chủ; nâng cao trình độ, bản lĩnh chính trị, phẩm chất và năng lực của đội ngũ đảng viên; xây dựng khối đoàn kết thống nhất trong Đảng; xây dựng và phát triển tổ chức cơ sở Đảng; đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng... Đặc biệt, trong phần 1 với chủ đề *“Sự phát triển tư duy lý luận của Đảng về tư tưởng Hồ Chí Minh”*, các tác giả đã trình bày rất cụ thể về sự phát triển nhận thức của Đảng về tư tưởng Hồ Chí Minh. Các tác giả khẳng định *“Đảng có một quá trình nhận thức về tư tưởng Hồ Chí Minh từ thấp đến cao, từ những vấn đề cụ thể đến hệ thống, từ cá nhân các đồng chí lãnh đạo chủ chốt Đảng, Nhà nước đến nhận thức của toàn Đảng, toàn dân”*. Đây là một nhận định rất quan trọng đã cho thấy bước phát triển trong nhận thức về tư tưởng Hồ Chí Minh, từ nhận thức đến vận dụng và phát triển tư tưởng của Người.

Bài viết *“Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tư tưởng của Đảng và việc vận dụng trong tình hình hiện nay”* [33] của Bùi Trường Giang (2020) đã chỉ rõ, công tác tư tưởng là bộ phận cốt lõi của công tác xây dựng Đảng, có vai trò hết sức quan trọng trong việc tạo ra sự thống nhất về tư tưởng, ý

chí và hành động trong toàn Đảng, toàn quân và toàn dân. Nhận thức được điều đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất chú trọng đến công tác tư tưởng, coi đây là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên nhằm truyền bá, phổ biến hệ tư tưởng cách mạng, khoa học mà hạt nhân là chủ nghĩa Mác - Lênin vào đời sống tinh thần của nhân dân. Bài viết khẳng định rõ vai trò của chủ nghĩa Mác - Lênin trong hình thành và phát triển tư tưởng của Hồ Chí Minh: “Tư duy chính trị nhạy bén, sắc sảo cùng với những trải nghiệm thực tiễn quý giá đã đưa Người đến với chủ nghĩa Lênin, tin theo Lênin và học thuyết cách mạng Mác - Lênin. Từ đây, Người tìm mọi phương cách truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin về trong nước nhằm giác ngộ tư tưởng chính trị cho quần chúng”. Từ đó, bài viết chỉ ra sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào công tác tư tưởng của Đảng trong thời kỳ đổi mới. Theo tác giả, nhờ sự vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh mà chất lượng, hiệu quả công tác tư tưởng của Đảng thời gian qua đạt được nhiều kết quả quan trọng, nội dung và cách thức tuyên truyền không ngừng được đổi mới, tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, chủ động đấu tranh phòng, chống “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch; tăng cường phòng ngừa, đấu tranh phê phán, ngăn chặn những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” góp phần tạo sự thống nhất trong Đảng, sự đồng thuận trong xã hội.

Bài viết “Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác tư tưởng”, *Tạp chí Tuyên giáo* [71], tháng 7/2020 của Văn Thị Thanh Mai và Phạm Thị Minh Tính (2020) đã khẳng định, trong sự nghiệp cách mạng, Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho cán bộ, đảng viên và nhân dân. Theo Người, công tác tư tưởng là một mặt thuộc lĩnh vực tinh thần. Trong tổ chức thực hiện, bao giờ công tác tư tưởng cũng phải đi trước một bước, phải không ngừng đổi mới để phù hợp với từng hoàn cảnh, từng đối tượng. Trong quá trình đổi mới, Đảng ta đã thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác tư tưởng thông qua việc coi trọng lãnh đạo, chỉ đạo công tác

tư tưởng như ban hành nhiều chỉ thị, nghị quyết về công tác tư tưởng. Thông qua đó, đưa ra các chủ trương về phát triển công tác tư tưởng nói chung và đội ngũ những người làm công tác tư tưởng nói riêng. Trên cơ sở đó, bài viết đưa ra một số giải pháp làm tốt công tác tư tưởng trong thời gian tới trên cơ sở kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh; trong đó có một giải pháp quan trọng là nâng cao tính chiến đấu, tính thuyết phục, tính hấp dẫn của công tác tuyên truyền thông qua việc chủ động đấu tranh chống lại các luận điệu tuyên truyền, xuyên tạc của các thế lực thù địch.

Bài viết “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong đấu tranh phòng, chống bệnh giáo điều lý luận của cán bộ, đảng viên hiện nay” [20], *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số 6/2022 của Nguyễn Thanh Dung (2022) đã làm rõ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về biểu hiện của bệnh giáo điều và cách phòng, chống bệnh giáo điều lý luận. Theo tác giả, những chỉ dẫn của Hồ Chí Minh về bệnh giáo điều thể hiện ở một số khía cạnh như nâng cao sự tu dưỡng chủ nghĩa Mác - Lênin để dùng lập trường, quan điểm, phương pháp của chủ nghĩa Mác - Lênin mà tổng kết thực tiễn; cần quán triệt phương châm thống nhất giữa lý luận và thực tiễn; thường xuyên có tư duy đổi mới, sáng tạo. Trên cơ sở đó, bài viết đưa ra sự cần thiết của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong đấu tranh chống bệnh giáo điều của cán bộ, đảng viên hiện nay; bài học được rút ra từ việc vận dụng, phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh vào công cuộc đổi mới ở Việt Nam hiện nay. Đó là phải thường xuyên chú trọng tổng kết thực tiễn để bổ sung, phát triển lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn hiện nay.

Công trình “*Phòng và chống các biểu hiện tiêu cực theo chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh*” [89] của Ngô Văn Minh (2023) đã chỉ ra những biểu hiện tiêu cực theo tư tưởng Hồ Chí Minh, bài viết chỉ rõ: Có thể nói, những biểu hiện tiêu cực, sự suy thoái mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra ở trên đều là "con đẻ" của chủ nghĩa cá nhân; không chỉ phản ánh sự thiếu tu

duỡng, rèn luyện về mọi mặt của người cán bộ, đảng viên mà còn là "kẻ địch nội xâm", kẻ thù của người cách mạng. Những cán bộ, đảng viên có suy nghĩ và hành động tiêu cực này là những người không chỉ tham danh trục lợi, thích địa vị quyền hành, tự cao tự đại, coi thường tập thể, độc đoán, chuyên quyền, thiếu tính tổ chức, tính kỷ luật mà còn coi thường công tác dân vận (không lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của nhân dân, ngày càng rời xa quần chúng, làm trái ngược nguyên tắc phải gắn bó mật thiết với nhân dân...). Đáng chú ý, theo tác giả, những biểu hiện tiêu cực mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra lúc sinh thời về cơ bản cũng nằm trong số 27 biểu hiện suy thoái mà Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII đã nêu. Trong đó, tham nhũng, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống chính là biểu hiện rõ nét nhất của sự tiêu cực đang diễn ra trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức thuộc các cơ quan công quyền. Từ đó, tác giả đã chỉ ra những biện pháp để tiến hành đồng bộ, kết hợp chặt chẽ trong phòng, chống tham nhũng và tiêu cực ở Việt Nam hiện nay.

Bài viết *“Ý nghĩa của việc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực với công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị”* [65] của tác giả Nguyễn Thị Liên (2023) đã trình bày những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực như biểu hiện, nguồn gốc, tác hại của tham nhũng, tiêu cực; tầm quan trọng của phòng, chống tham nhũng, tiêu cực. Tác giả chỉ rõ, theo tư tưởng Hồ Chí Minh, phòng, chống tham nhũng cũng cần thiết như việc đánh giặc trên mặt trận, đây là mặt trận tư tưởng và chính trị. Người coi tham ô, lãng phí, quan liêu là những thứ “giặc ở trong lòng”. Nếu chiến sĩ và nhân dân ra sức chống giặc ngoại xâm mà quên chống “giặc nội xâm” như thế là chưa làm tròn nhiệm vụ. Những kẻ tham nhũng bị xếp ngang hàng với những kẻ phản quốc, là kẻ thù của nhân dân cần phải chống. Phòng, chống tham nhũng, tiêu cực là công việc tất yếu phải làm giống như muôn lúa tốt thì phải nhổ cỏ cho sạch, nếu không thì dù cày bừa, chăm sóc kỹ

lúa vẫn xấu vì bị cỏ át đi. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra một số giải pháp đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Trong bài viết “*Học tập phong cách nêu gương của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực*” [17], *Tạp chí Tuyên giáo*, tháng 5/2023, tác giả Lê Thị Chiên (2023) đã chỉ rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về tầm quan trọng của việc nêu gương trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực: “Vì nêu gương có liên quan trực tiếp đến ý thức, đạo đức, nhân cách của mỗi cán bộ, đảng viên. Nó có tác động trực tiếp đến ý thức trách nhiệm của họ trong công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực. Điều đó giúp cho mỗi cán bộ, đảng viên vừa có ý thức tự kiểm điểm, đánh giá bản thân, có ý thức giữ gìn phẩm chất đạo đức trong sạch, liêm chính; mặt khác, giúp họ có ý thức đấu tranh với những biểu hiện tham nhũng, tiêu cực của đồng chí, đồng nghiệp” [17, tr.24]. Đặc biệt, trong bài viết, tác giả cũng đưa ra một số giải pháp để học tập phong cách nêu gương của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ở nước ta hiện nay. Bài viết đã cho thấy rõ giá trị, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực với việc xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay.

1.2. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CỦA NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ TỔNG QUAN VÀ KHOẢNG TRỐNG TRONG NGHIÊN CỨU

1.2.1. Khái quát kết quả của những công trình nghiên cứu đã tổng quan

Qua tổng quan những công trình nghiên cứu có thể khái quát kết quả đã được nghiên cứu như sau:

Một là, về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Nhiều công trình tập trung làm rõ những vấn đề lý luận về cán bộ, công tác cán bộ, tiêu cực trong công tác cán bộ và phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Hầu hết các công trình được chọn tổng quan đều cho rằng cán bộ, công tác

cán bộ là những nội dung trọng yếu trong công tác xây dựng hệ thống chính trị ở Việt Nam. Tuy nhiên, do những nguyên nhân khách quan và chủ quan mà xuất hiện những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, gây hậu quả nghiêm trọng đến hệ thống chính trị, làm suy giảm niềm tin của nhân dân vào công tác cán bộ. Do đó, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là nhiệm vụ rất quan trọng.

Hai là, về nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ như các biểu hiện tiêu cực, nguyên nhân, giải pháp phòng, chống tiêu cực. Ở góc độ này, các công trình gợi mở cho nghiên cứu sinh những vấn đề lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Ba là, về ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay. Nhiều công trình khẳng định, tư tưởng Hồ Chí Minh cung cấp thế giới quan và phương pháp luận quan trọng để nhận diện các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ và cách thức phòng, chống.

Bốn là, về tình trạng tiêu cực của cán bộ, đảng viên thời gian qua và tầm quan trọng của công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, những kết quả đạt được cũng như những hạn chế còn tồn tại. Nhiều công trình khẳng định, thời gian gần đây, tình trạng tiêu cực của một bộ phận cán bộ có biểu hiện gia tăng và ngày càng phức tạp, để lại những hậu quả nghiêm trọng, làm suy giảm niềm tin của nhân dân vào đội ngũ cán bộ nên nhiều công trình chỉ rõ, phòng chống tiêu cực hiện nay là một nhiệm vụ cấp bách, lâu dài, liên quan trực tiếp đến sự tồn vong của Đảng và của chế độ. Ở góc độ này, những công trình gợi mở cho nghiên cứu sinh nhiều vấn đề về thực tiễn công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam.

Năm là, về những giải pháp để nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực ở Việt Nam hiện nay. Dựa trên việc phân tích bối cảnh tình hình mới với những

thuận lợi, khó khăn đặt ra, một số công trình đưa ra các định hướng, đề xuất các giải pháp tăng cường phòng, chống tiêu cực ở Việt Nam, từ việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước thông qua việc hoàn thiện thể chế, cơ chế đến phát huy vai trò của các chủ thể trong đó có các cơ quan báo chí, nhân dân... Những định hướng được đưa ra ở các góc độ khác nhau, có ý nghĩa tham khảo nhất định với luận án khi đề xuất những giải pháp phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ từ vận dụng ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh.

1.2.2. Những khoảng trống trong nghiên cứu

Một là, lý luận đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Những công trình nghiên cứu lý luận cán bộ, công tác cán bộ khá nhiều nhưng về lý luận phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ còn khá khiêm tốn. Lý luận về tiêu cực trong công tác cán bộ vẫn chưa được bàn luận sâu và hệ thống hóa một cách toàn diện. Một số công trình chủ yếu dừng ở việc nhận diện hiện tượng và biểu hiện tiêu cực ở một số khâu cụ thể như tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển hay đánh giá cán bộ, mà chưa tiếp cận, phân tích bản chất, nguyên nhân và cơ chế phát sinh tiêu cực như một hiện tượng chính trị gắn với sự vận hành quyền lực, thể chế và lợi ích. Việc lý giải vì sao tiêu cực trong công tác cán bộ vẫn tồn tại dù hệ thống chính trị đã có nhiều nỗ lực phòng, chống, hay vì sao các biện pháp phòng, chống chưa đạt hiệu quả mong muốn, vẫn chưa được luận giải thỏa đáng.

Hai là, về nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh đối với tiêu cực trong công tác cán bộ. Phần lớn các công trình hiện nay mới chỉ tập trung vào tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham nhũng, lãng phí, chủ nghĩa cá nhân hoặc các khía cạnh đạo đức công vụ nói chung, mà chưa tiếp cận vấn đề tiêu cực trong công tác cán bộ một cách hệ thống dưới góc độ của Chính trị học. Các luận điểm của Người về quyền lực, đạo đức, nêu gương, tự phê bình và phê bình vẫn chủ yếu được diễn giải ở bình diện giá trị phổ quát, chưa đi vào các lý giải cụ thể về nội dung, phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đây chính là khoảng trống về lý luận mà luận án có thể khai thác.

Ba là, trong việc lý giải ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ hiện nay, các công trình trước đây chủ yếu khẳng định ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với phòng, chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí, mà chưa làm rõ ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, nhất là trong điều kiện tinh gọn tổ chức bộ máy và chuyển đổi số trong quản trị cán bộ, việc nghiên cứu sâu ý nghĩa định hướng, giá trị chỉ dẫn và tính thời sự của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là yêu cầu mang tính cấp thiết. Đây là cơ sở để luận án làm rõ vai trò định hướng của tư tưởng Hồ Chí Minh trong đời sống chính trị hiện nay.

Bốn là, trong bối cảnh hiện nay, khi Đảng ta đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, đồng thời thực hiện sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy và đổi mới công tác cán bộ, thì vấn đề tiêu cực phát sinh với những biểu hiện mới, phức tạp và tinh vi hơn. Tuy nhiên, do những thay đổi nhanh chóng của thực tiễn, chưa có nhiều công trình kịp thời phản ánh và đề xuất các gợi mở trong việc phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đây là khoảng trống vừa mang tính lý luận vừa mang tính thực tiễn cần phải bổ sung, nghiên cứu.

1.3. NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN LỰA CHỌN NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của những công trình đã công bố có liên quan đến đề tài, xuất phát từ những khoảng trống trong nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, đồng thời xuất phát từ yêu cầu đặt ra từ thực tiễn, luận án lựa chọn nghiên cứu, làm sáng tỏ thêm những vấn đề sau:

Một là, những vấn đề lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ như: làm rõ nội hàm các khái niệm có liên quan trực tiếp đến đề tài luận án; các biểu hiện của tiêu cực trong công tác cán bộ và sự cần thiết, tầm quan trọng của phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Hai là, cơ sở hình thành, nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ gồm: các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, tác hại của tiêu cực và cách thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thông qua việc khảo cứu một số tác phẩm tiêu biểu của Người được viết trong những thời điểm quan trọng và những hoạt động thực tiễn.

Ba là, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay thông qua việc làm rõ bối cảnh tình hình, những vấn đề đặt ra trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đồng thời, đề xuất những giải pháp cho phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Để giải quyết những vấn đề nghiên cứu đó, luận án đặt ra 03 câu hỏi nghiên cứu như sau:

(1) Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đã kế thừa và phát triển những cơ sở lý luận, tư tưởng nào từ truyền thống dân tộc Việt Nam, tư tưởng phương Đông, phương Tây và chủ nghĩa Mác - Lênin?

(2) Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, tiêu cực trong công tác cán bộ được nhận diện chủ yếu như một vấn đề đạo đức cá nhân hay như một hiện tượng tha hoá quyền lực chính trị và sự khác biệt này có ý nghĩa gì về mặt lý luận?

(3) Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ có ý nghĩa lý luận và thực tiễn như thế nào trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực ở Việt Nam hiện nay?

Để trả lời những câu hỏi trên, luận án xây dựng các giả thuyết nghiên cứu sau:

Thứ nhất, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không hình thành từ một nguồn tư tưởng đơn nhất mà là kết quả của sự kết tinh và vận dụng sáng tạo, có chọn lọc các giá trị tư tưởng chính trị

Việt Nam, tinh hoa tư tưởng phương Đông, phương Tây và chủ nghĩa Mác - Lênin, đồng thời được tôi luyện và kiểm chứng trong thực tiễn lãnh đạo cách mạng Việt Nam.

Thứ hai, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ được nhìn nhận như sự suy thoái đạo đức cá nhân mà về bản chất là sự tha hóa quyền lực chính trị, xuất phát từ sự thiếu vắng hoặc yếu kém của các cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả. Từ nhận thức đó, Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh sự kết hợp giữa việc rèn luyện đạo đức cách mạng, nêu gương của cán bộ với việc thực hành dân chủ và phát huy vai trò giám sát của nhân dân như những trụ cột trong kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thứ ba, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ còn nguyên ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc. Nó không chỉ cung cấp cơ sở lý luận quan trọng mà còn định hướng cho việc hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực nói chung, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nói riêng, xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Tiểu kết chương 1

Trong những năm gần đây, công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực được Đảng ta đặt ở vị trí trọng yếu trong chiến lược xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đồng thời được triển khai với sự tham gia đồng bộ của toàn bộ hệ thống chính trị. Có rất nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến nội dung, ý nghĩa lý luận và thực tiễn của công tác phòng, chống tiêu cực ở Việt Nam; nội dung, giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Những công trình nghiên cứu đã tập trung làm rõ những vấn đề lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ; thực tiễn phòng, chống tiêu cực của một số nước trên thế giới và của Việt Nam; nội dung, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực đối với Việt Nam.

Tuy nhiên, qua tổng quan các công trình nghiên cứu cho thấy, phần lớn các nghiên cứu mới chỉ tiếp cận tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở một số khía cạnh hoặc một số khâu nhất định của công tác cán bộ, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống, toàn diện và chuyên sâu về nội dung, phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đặc biệt là gắn với bối cảnh mới và những yêu cầu mới đặt ra hiện nay.

Trên cơ sở kế thừa có chọn lọc các kết quả nghiên cứu đã công bố, đồng thời xuất phát từ những khoảng trống lý luận và những vấn đề mới nảy sinh từ thực tiễn công tác cán bộ hiện nay, luận án tập trung nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh theo hướng tiếp cận toàn diện và hệ thống về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ và làm rõ ý nghĩa của tư tưởng đó đối với công tác cán bộ ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Kết quả nghiên cứu của luận án không chỉ góp phần bổ sung, phát triển cơ sở lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ mà còn có giá trị vận dụng thực tiễn, đáp ứng yêu cầu tiếp tục đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ngày càng trong sạch, vững mạnh, tạo nền tảng vững chắc để đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới.

Chương 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ CƠ SỞ HÌNH THÀNH TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

2.1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

2.1.1. Công tác cán bộ và tiêu cực trong công tác cán bộ

2.1.1.1. Cán bộ, công tác cán bộ

Khái niệm cán bộ

Trong hệ thống chính trị Việt Nam, cán bộ được xác định là một phạm trù có ý nghĩa trung tâm, giữ vai trò nền tảng đối với toàn bộ quá trình lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực thi quyền lực chính trị của Đảng và Nhà nước. Khái niệm "cán bộ" hiện nay có nhiều cách hiểu và nội hàm cụ thể khác nhau.

Có quan điểm cho rằng, “cán bộ bao gồm tất cả cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong các tổ chức của hệ thống chính trị, lực lượng vũ trang, các doanh nghiệp nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập; những người được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và những người làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ trong các tổ chức thuộc phạm vi công tác tổ chức và cán bộ của Đảng” [34, tr.22]. Cách hiểu này phản ánh tính đa dạng của đội ngũ cán bộ, cho thấy cán bộ không chỉ giới hạn ở các chức vụ lãnh đạo chiến lược mà còn bao gồm đội ngũ tham mưu, chuyên gia, chủ thể trực tiếp tham gia vận hành hệ thống chính trị, hành chính trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế.

Trong Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương (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”, phạm vi khái niệm "cán bộ" được cụ thể hóa thành 06 nhóm

đối tượng cán bộ khác nhau, cụ thể là: (1) Cán bộ cấp chiến lược; (2) Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tổng cục, cục, vụ, phòng và tương đương ở Trung ương; (3) Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở địa phương; (4) Cán bộ lãnh đạo, chỉ huy quân đội, công an; (5) Cán bộ khoa học, chuyên gia; (6) Cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước. Về cơ bản, nội hàm này mới chỉ bao quát đến các đối tượng là lãnh đạo, quản lý các địa phương, cơ quan, đơn vị.

Ở phương diện pháp lý, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định: “Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” [106, tr.1]. Khái niệm pháp lý này xác định tương đối rõ ràng phạm vi và tính chất của cán bộ, đồng thời phân biệt cán bộ với công chức chuyên môn, viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập hoặc viên chức quốc phòng, công an. Dưới góc nhìn thể chế, đây là cơ sở quan trọng để tránh chồng chéo về chức năng, giới hạn rõ trách nhiệm và thẩm quyền trong phòng, chống tiêu cực, qua đó góp phần hình thành cơ chế kiểm soát quyền lực trong nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. So với Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi 2019), Luật Cán bộ, công chức năm 2025 nhấn mạnh hơn việc gắn cán bộ với biên chế và lương từ ngân sách nhà nước, bổ sung các cơ chế thu hút, trọng dụng nhân tài, đánh giá dựa trên kết quả thực thi nhiệm vụ và đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý đội ngũ cán bộ, công chức. Luật cũng quy định cán bộ phải trung thành với Tổ quốc, với nhân dân, với Hiến pháp; chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất đạo đức trong sáng, phong cách làm việc khoa học, thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; chủ động ứng dụng khoa học công nghệ; thực hiện trách nhiệm nêu gương và trách nhiệm giải trình [106]. Như vậy, cán bộ không chỉ là người nắm giữ chức vụ

mà còn là chủ thể thực thi quyền lực chính trị và công vụ, chịu trách nhiệm chính trị, pháp lý và đạo đức ở mức độ đặc biệt trong hệ thống chính trị.

Kế thừa có chọn lọc các quan điểm lý luận trong nước, quy định của pháp luật Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế, theo quan điểm tiếp cận của luận án, cán bộ được hiểu như sau:

***Cán bộ** là công dân nước Việt Nam được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; thực thi quyền lực chính trị và công vụ theo quy định của pháp luật, dưới sự lãnh đạo của Đảng, có trách nhiệm nêu gương, giữ gìn đạo đức công vụ, gắn bó mật thiết với nhân dân, chịu sự giám sát của tổ chức và của nhân dân.*

Qua khái niệm có thể nhận thấy 03 phương diện cơ bản của cán bộ: (1) vị trí và quyền lực chính trị mà cán bộ nắm giữ trong hệ thống chính trị; (2) tính chính danh pháp lý được xác lập thông qua cơ chế bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm và chế độ đãi ngộ từ ngân sách nhà nước; (3) phẩm chất đạo đức và trách nhiệm xã hội gắn với yêu cầu nêu gương, liêm chính, minh bạch và chịu trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước và nhân dân. Từ đó, cán bộ được nhìn nhận như chủ thể vừa nắm giữ và thực thi quyền lực, vừa chịu sự ràng buộc chặt chẽ của các chuẩn mực pháp lý, chính trị và đạo đức.

Khái niệm công tác cán bộ

“Công tác” là hệ thống gồm các công việc, biện pháp, phương tiện, nguồn lực của mỗi cơ quan trong hệ thống chính trị với mục tiêu, mục đích rõ ràng và được đánh giá, xếp loại nhằm thực hiện việc lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, quản lý hoạt động của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội trong một lĩnh vực cụ thể nào đó.

Theo góc độ Chính trị học, công tác cán bộ được xem là một quá trình thể chế hóa và thực thi quyền lực chính trị, nhằm đảm bảo sự phân bổ và kiểm

soát nguồn lực con người trong hệ thống chính trị, góp phần duy trì ổn định chính trị - xã hội và thực thi hiệu quả các mục tiêu phát triển quốc gia.

Từ quan điểm lý luận, một số tác giả cho rằng “Công tác cán bộ (nước ngoài thường sử dụng thuật ngữ công tác nhân sự) là việc lựa chọn, bố trí những người phù hợp vào các vị trí của bộ máy nhà nước theo những tiêu chuẩn, quy trình, quy định” [125]. Bản thân các vị trí quyền lực này cũng là mục tiêu hoạt động của các cá nhân, lực lượng chính trị trong xã hội; bởi nếu giành được, chúng sẽ là phương tiện quan trọng để đạt được các mục tiêu khác. Vì vậy, các cuộc chạy đua, đấu tranh để giành các vị trí này cũng gay gắt, phức tạp; và để tránh những hệ lụy không mong muốn, các quốc gia đều thiết lập thể chế và cơ chế nhằm thực thi và quản lý, kiểm soát có hiệu quả công tác cán bộ. Như vậy, công tác cán bộ chính là một trong những việc rất hệ trọng của mỗi quốc gia, liên quan trực tiếp đến sự ổn định chính trị của quốc gia đó.

Trong hệ thống chính trị ở Việt Nam, khái niệm công tác cán bộ được mở rộng hơn: “Công tác cán bộ là toàn bộ hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện của cấp ủy, tổ chức đảng có thẩm quyền nhằm phát huy cao nhất tiềm năng của cán bộ trong hệ thống chính trị và toàn xã hội, phát triển nguồn nhân lực và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của từng thời kỳ” [121, tr.11]. Điều này phản ánh bản chất của khái niệm, vì công tác cán bộ không chỉ là công cụ phân bổ quyền lực mà còn là phương tiện để củng cố vai trò lãnh đạo của Đảng.

Về phương diện pháp lý, Luật Cán bộ, công chức 2025 (Luật số 80/2025/QH15) đã thể chế hóa khái niệm công tác cán bộ bằng cách quy định các khâu cụ thể của công tác cán bộ, với điểm mới như tích hợp chuyển đổi số trong quản lý (Điều 40), cơ chế thu hút nhân tài (Điều 6) và đánh giá định lượng dựa trên kết quả (Điều 25), nhằm nâng cao hiệu quả phòng chống tiêu

cực. So với Luật 2008 (sửa đổi 2019), Luật mới giảm hình thức kỷ luật xuống 05 loại để tăng tính minh bạch, đồng thời nhấn mạnh trách nhiệm giải trình dưới sự lãnh đạo của Đảng [106].

Từ những quan điểm nghiên cứu trên về công tác cán bộ, đồng thời xuất phát từ thực tiễn của Việt Nam, theo quan điểm của luận án, công tác cán bộ được hiểu như sau:

Công tác cán bộ là toàn bộ các chủ trương, đường lối, chính sách, quy định và hệ thống các công việc, nhiệm vụ, phương tiện, nguồn lực của Đảng nhằm lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng, quản lý và phát huy cao nhất năng lực của đội ngũ cán bộ trong cả hệ thống chính trị.

Khái niệm trên cho thấy 03 đặc trưng cơ bản của công tác cán bộ: (1) đó là hình thức cụ thể hóa và thực thi quyền lãnh đạo của Đảng trong hệ thống chính trị; (2) đó là một thiết chế mang tính hệ thống, kết nối các khâu của chu trình phân bổ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; (3) mục tiêu nhất quán là phát huy năng lực của đội ngũ cán bộ đồng thời bảo đảm hiệu quả cầm quyền và củng cố chính danh của Đảng trong hệ thống chính trị.

Tầm quan trọng của công tác cán bộ

C.Mác và Ph.Ăngghen là những người đặt nền móng cho sự phát triển lý luận và thực tiễn về công tác cán bộ của giai cấp vô sản. Từ kinh nghiệm lịch sử của xã hội loài người và từ chính quá trình truyền bá lý luận khoa học vào phong trào công nhân, C.Mác đã khẳng định: "Muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn" [69, tr.181]. Trong điều kiện lịch sử cụ thể của cách mạng đang ở thời kỳ Đảng chưa nắm chính quyền, C.Mác và Ph.Ăngghen chưa bàn nhiều về vấn đề cán bộ nhưng hai ông rất quan tâm đến việc xây dựng một đội ngũ những nhà tuyên truyền, cổ động, truyền bá tư tưởng cộng sản; lãnh đạo, tổ chức các phong trào đấu tranh của giai cấp vô sản, trên cơ sở đó, kết hợp với phong trào công nhân để lập ra chính đảng của giai cấp công nhân.

V.I.Lênin, người kế thừa và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác. Đầu thế kỷ XX, ngay sau cuộc cách mạng vĩ đại năm 1917 thành công, V.I.Lênin đã rất quan tâm đến vấn đề này. Trong tác phẩm “Những nhiệm vụ trước mắt của chính quyền Xô-viết”, V.I.Lênin vạch rõ một nhiệm vụ đặc biệt cấp thiết, đó là những cốt cán lãnh đạo ưu tú nhất và đáng tin cậy nhất của giai cấp vô sản cách mạng và của bộ phận nông dân không bóc lột phải trở thành những cán bộ quản lý và xây dựng nhà nước. Thực hiện nhiệm vụ trọng đại này thật sự không dễ dàng, bởi tình trạng yếu kém của đội ngũ cán bộ khi đó là một thực tế không thể phủ nhận. V.I.Lênin gọi đó là những “lực cản” khi xây dựng chính quyền Xô-viết kiểu mới ở các nước xã hội chủ nghĩa.

Một trong những yếu kém của đội ngũ cán bộ mà V.I.Lênin luôn cảnh báo là tệ quan liêu. Trong thư “Gửi G.Ia.Xôcônnicốp”, V.I.Lênin viết: “Toàn bộ công việc của tất cả các cơ quan của chúng ta bị khốn khổ trước hết vì tệ quan liêu. Không ít những người cộng sản đã trở thành những cán bộ quan liêu” nên ông đã cảnh báo rằng: “Nếu có cái gì sẽ làm tiêu vong chúng ta thì chính là cái đó” [63, tr.255].

Xuất phát từ tình trạng đó, V.I.Lênin đã đưa ra những chỉ dẫn rất cụ thể về cán bộ và công tác cán bộ. Theo V.I.Lênin, cán bộ là mắt xích quan trọng trong dây chuyền bộ máy nhà nước. Người cho rằng, trong bối cảnh nước Nga Xô-viết lúc đó, khi mà những thế lực thù địch luôn rình rập với mọi thủ đoạn lừa bịp, khiêu khích và tìm mọi cách chui vào hàng ngũ những người cộng sản nhằm phá hoại sự thống nhất của Đảng từ bên trong, V.I.Lênin yêu cầu cán bộ, đảng viên cần nâng cao ý thức cảnh giác cách mạng, kiên định, vững vàng, sáng suốt, nhạy bén chính trị. Về điều này, V.I.Lênin căn dặn: “Làm một nhà cách mạng, một người tán thành chủ nghĩa xã hội, hay một người cộng sản nói chung, như thế chưa đủ. Trong mỗi thời kỳ đặc biệt, cần phải biết tìm cho ra cái mắt xích đặc biệt mà người ta phải đem toàn lực ra nắm lấy để giữ vững được toàn bộ cái xích và chuẩn bị để chuyển vững chắc sang mắt xích kế bên; hơn nữa trình tự nối tiếp, hình thức, mối liên hệ của các mắt xích,

và những đặc điểm khác nhau của mắt xích này với mắt xích khác trong cái xích những sự biến lịch sử, đều không đơn giản, và cũng không phải sơ sài như trong cái xích thường do bàn tay người thợ rèn làm ra” [58, tr.252].

Về công tác cán bộ, V.I.Lênin đã đưa ra những yêu cầu cụ thể về tiêu chuẩn đối với cán bộ lãnh đạo khi đánh giá cũng như lúc lựa chọn, bố trí họ. Khi xem xét, đánh giá cán bộ cần làm rõ những vấn đề sau: “...a) Về mặt trung thực, b) Về lập trường chính trị, c) Về hiểu biết công việc, d) Về năng lực quản lý” [62, tr.127]. Còn khi lựa chọn, bố trí cán bộ nhất thiết phải căn cứ “theo những tiêu chuẩn mới, đáp ứng với những nhiệm vụ mới” [61, tr.424].

Dưới góc độ Chính trị học, công tác cán bộ giữ vai trò then chốt trong vận hành hệ thống chính trị, bởi đây là lĩnh vực trực tiếp phân bổ, tổ chức và kiểm soát quyền lực chính trị. Thông qua công tác cán bộ, quyền lực được trao cho các chủ thể cụ thể và được ràng buộc bởi các nguyên tắc, quy trình và trách nhiệm. Chất lượng công tác cán bộ quyết định năng lực của thể chế, thể hiện ở khả năng chuyển hoá đường lối, chủ trương thành chính sách công và kết quả thực thi thực chất. Đồng thời, công tác cán bộ có ý nghĩa quan trọng trong việc duy trì và củng cố tính chính danh của quyền lực, bởi đội ngũ cán bộ giữ chức năng kết nối trực tiếp giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân.

2.1.1.2. Tiêu cực trong công tác cán bộ

Theo Từ điển Tiếng Việt giản lược: “Tiêu cực là để chỉ những hiện tượng không lành mạnh, có tác dụng phủ định, cản trở, không tốt đối với quá trình phát triển của xã hội; tiêu cực là trái với tích cực” [120, tr.64].

Theo cách tiếp cận của luận án: *Tiêu cực là những hành vi không lành mạnh, không đúng chuẩn mực, có tác động và gây ảnh hưởng xấu đến con người và môi trường xung quanh, đồng thời cản trở sự phát triển của xã hội.*

Như vậy, ở góc độ tiếp cận của luận án, tiêu cực được biểu hiện thông qua các hành vi mà con người có thể quan sát, nhận thức được, chứ không phải là khái niệm trừu tượng, khó nhận diện.

Từ các khái niệm đã trình bày ở trên bao gồm công tác cán bộ, tiêu cực, có thể hiểu: *Tiêu cực trong công tác cán bộ là những hành vi lệch chuẩn phát sinh trong quá trình phân bổ, ủy quyền và thực thi quyền lực chính trị thông qua công tác cán bộ.*

Khái niệm trên cho thấy 05 đặc trưng cơ bản về tiêu cực trong công tác cán bộ: (1) về bản chất, là sự lệch chuẩn trong phân bổ và kiểm soát quyền lực; (2) về phạm vi, diễn ra trong toàn bộ chu trình công tác cán bộ; (3) về hình thức biểu hiện, ở sự sai lệch trong thực hiện các quy định, quy trình của công tác cán bộ ; (4) về chủ thể, gắn với các cá nhân, tổ chức tham gia vào quá trình nắm giữ, phân bổ và thực thi quyền lực trong công tác cán bộ; (5) về hệ quả, làm suy giảm tính chính danh, hiệu lực và hiệu quả vận hành của hệ thống chính trị.

Trên thực tế, để tiếp cận và nắm giữ các vị trí quyền lực quan trọng, các chủ thể liên quan có thể sử dụng nhiều phương thức khác nhau, kể cả những hành vi vượt ra ngoài khuôn khổ pháp luật và chuẩn mực đạo đức tác động tới công tác cán bộ. Các nghiên cứu về bầu cử ở một số nước cho thấy không ít trường hợp chính trị gia tìm cách mua chuộc cử tri, can thiệp vào cơ chế vận hành của hệ thống bầu cử hoặc sử dụng các biện pháp gây bất lợi cho đối thủ để tạo lợi thế chính trị cho mình; những hiện tượng như hối lộ cử tri, thao túng kết quả bầu cử hay các bê bối tài chính trong vận động tranh cử đã được ghi nhận khá điển hình.

Dưới góc độ Chính trị học, tiêu cực trong công tác cán bộ được nhìn nhận như một biểu hiện của sự tha hoá quyền lực, là hiện tượng trong đó quyền lực nhà nước và các thiết chế chính trị bị chi phối, lạm dụng bởi lợi ích cá nhân hoặc lợi ích nhóm. Các biểu hiện này thể hiện thông qua những suy nghĩ, thái độ và hành vi lệch chuẩn của đội ngũ cán bộ, công chức, đi ngược lại các chuẩn mực đạo đức, chính trị và pháp lý nhằm đạt được mục đích là có được, giành được vị trí quyền lực nhất định.

Trong nghiên cứu về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, việc phân biệt rõ giữa “tiêu cực” và “tham nhũng” có ý nghĩa quan trọng cả về phương diện lý luận và thực tiễn.

Phân biệt tham nhũng và tiêu cực

Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 quy định: Tham nhũng là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn, lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó vì vụ lợi. Các hành vi tham nhũng thường gắn với việc xâm phạm tài sản công, lợi ích của Nhà nước hoặc quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân. Bộ luật Hình sự tại Mục 1, Chương XXIII (từ Điều 353 đến Điều 359) quy định cụ thể về các tội phạm tham nhũng như tham ô tài sản, nhận hối lộ, lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lạm quyền, giả mạo trong công tác...

Tham nhũng trong công tác cán bộ là hình thức tiêu cực đặc biệt nghiêm trọng, trong đó quyền lực bị tha hóa và được sử dụng trực tiếp vì lợi ích cá nhân, nhất là lợi ích vật chất hoặc chức vụ, quyền hạn. Tham nhũng gắn với các hành vi như chạy chức, chạy quyền, mua bán vị trí công tác, nhận hối lộ trong quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ, thường cấu thành hành vi vi phạm pháp luật và được xử lý trên cơ sở các quy định của pháp luật hiện hành.

Tiêu cực trong công tác cán bộ thường được sử dụng để phản ánh sự lệch chuẩn trong việc thực thi quyền lực, thể hiện ở các hành vi như thiên vị, cục bộ, nể nang, bao che, né tránh trách nhiệm hoặc làm sai lệch nguyên tắc, quy trình công tác cán bộ. Các biểu hiện này chưa ở mức vi phạm pháp luật, song làm suy giảm tính liêm chính của quyền lực, tạo môi trường thuận lợi cho sự tha hóa quyền lực, gây ảnh hưởng xấu đến uy tín của Đảng, Nhà nước và niềm tin của nhân dân.

Về phạm vi: Tham nhũng gắn trực tiếp với vụ lợi, thường xảy ra trong khu vực công; tiêu cực rộng hơn, bao gồm cả các hành vi lệch chuẩn đạo đức, lối sống trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, trong hầu hết các lĩnh vực của đời sống xã hội; Về chủ thể: Tham nhũng chủ yếu được thực hiện bởi

người có chức vụ, quyền hạn; tiêu cực có thể do cán bộ, công chức, viên chức, đảng viên hoặc kẻ cả do người lao động trong xã hội thực hiện; Về chế tài: Tham nhũng bị coi là tội phạm, xử lý bằng pháp luật hình sự; tiêu cực chủ yếu bị xử lý kỷ luật, giáo dục, trừ khi phát triển thành vi phạm pháp luật nghiêm trọng; Về hệ quả: Tham nhũng gây thiệt hại tài sản, làm méo mó chính sách; tiêu cực bào mòn đạo đức, làm suy giảm uy tín của tổ chức và niềm tin nhân dân.

Tham nhũng và tiêu cực có mối quan hệ hữu cơ, trong đó tham nhũng là biểu hiện đặc biệt nghiêm trọng của tiêu cực. Về bản chất, tham nhũng bắt nguồn từ sự xói mòn các giá trị tư tưởng chính trị, đạo đức, lệch chuẩn trong lối sống và sự chi phối của chủ nghĩa cá nhân, làm tha hoá quyền lực được giao. Vì vậy, tiêu cực chính là môi trường dung dưỡng, là “mảnh đất” để tham nhũng nảy sinh, tồn tại và phát triển. Tiêu cực còn bao hàm nhiều dạng thức thái độ, hành vi không đúng mực, ảnh hưởng không tốt tới công việc, lợi ích và tinh thần của cá nhân, tập thể, cộng đồng.

Trong phạm vi nghiên cứu, luận án tập trung làm rõ các biểu hiện tiêu cực nảy sinh trong quá trình thực thi quyền lực của công tác cán bộ, coi đây là những hiện tượng không thể quy định và xử lý triệt để chỉ bằng pháp luật, nhưng lại tác động trực tiếp, sâu sắc đến tính liêm chính, hiệu lực và uy tín của hệ thống chính trị.

Có thể nhận diện một số biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ sau:

Một là, bè phái, cục bộ.

Đây là biểu hiện của tư duy thiên cận và sự tha hóa trong việc sử dụng quyền lực chính trị. Cán bộ có biểu hiện này thường ưu tiên, nâng đỡ, bố trí, bảo vệ người thân quen, đồng hương, cùng nhóm lợi ích hoặc có mối quan hệ thân hữu, thay vì căn cứ vào phẩm chất, năng lực, uy tín và hiệu quả thực thi nhiệm vụ; coi thường quy định của cơ quan, đơn vị, coi thường người khác.

Về bản chất, đây là sự lợi dụng quyền lực tổ chức để phục vụ cho quan hệ cá nhân, đi ngược lại nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan và công bằng trong công tác cán bộ. Nguyên nhân sâu xa của tình trạng này xuất phát từ sự thiếu kiểm soát quyền lực, sự chi phối của lợi ích nhóm và sự mờ nhạt trong cơ chế trách nhiệm cá nhân. Một số cán bộ lợi dụng vị trí lãnh đạo để hình thành “sân sau”, “vây cánh” nhằm bảo đảm lợi ích riêng hoặc duy trì ảnh hưởng chính trị sau khi rời chức vụ.

Hệ quả là làm méo mó cơ chế tuyển chọn, bố trí cán bộ, tạo ra sự bất bình đẳng, bất công trong tổ chức, làm suy giảm tính đoàn kết, thống nhất, thậm chí gây chia rẽ nội bộ, triệt tiêu động lực phấn đấu của người có năng lực và đạo đức, gây ra tình trạng “chảy máu chất xám”, không giữ chân được những cán bộ có năng lực, tâm huyết, trách nhiệm. Về lâu dài, đây là biểu hiện làm bào mòn uy tín của Đảng, cản trở công cuộc xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”.

Hai là, bao che, nể nang, né tránh.

Biểu hiện này cho thấy sự suy giảm tinh thần trách nhiệm, sự yếu kém trong bản lĩnh chính trị và đạo đức công vụ của một bộ phận cán bộ. Họ ngại va chạm, sợ mất lòng, sợ ảnh hưởng đến vị trí, lợi ích cá nhân hoặc “an toàn chính trị” của bản thân, dẫn đến tránh né đấu tranh với sai phạm, không dám nói thẳng, nói thật. Cùng với đó, cơ chế khuyến khích và bảo vệ người dám đấu tranh chưa thật sự đầy đủ, khiến “nói thật, làm thật” trở thành việc rủi ro trong môi trường tổ chức.

Hậu quả của biểu hiện này là sự trì trệ trong đổi mới tổ chức, sự tích tụ sai phạm, bởi những sai sót nhỏ không được góp ý, khắc phục sớm sẽ trở thành vấn đề lớn gây tổn hại tổ chức. Bao che, nể nang còn làm suy yếu tính chiến đấu của tổ chức đảng, biến tập thể lãnh đạo thành tập thể “an toàn”, né tránh trách nhiệm, khiến công tác cán bộ mất đi tính nghiêm minh, khách quan và công tâm vì công việc, lợi ích chung.

Ba là, “tư duy nhiệm kỳ”.

Đây là biểu hiện lệch chuẩn trong việc sử dụng quyền lực theo thời hạn, khi các quyết định nhân sự được thực hiện nhằm tối đa hoá lợi ích ngắn hạn trước khi kết thúc nhiệm kỳ.

Về bản chất, hiện tượng này phản ánh sự thiếu ràng buộc quyền lực theo chiều dài thời gian, tức là quyền lực không bị kiểm soát bởi các thiết chế bảo đảm tính liên tục và kế thừa. Nguyên nhân chủ yếu là cơ chế kiểm soát đối với quyền lực của người đứng đầu chưa đầy đủ, đặc biệt trong giai đoạn chuyển giao.

Hệ quả là làm gián đoạn, phá vỡ tính ổn định, kế thừa của công tác cán bộ, tạo ra rủi ro dài hạn trong vận hành tổ chức và làm suy giảm hiệu quả của thiết chế chính trị.

Bốn là, thiếu khách quan, minh bạch trong công tác cán bộ.

Đây là một trong những biểu hiện tiêu cực nghiêm trọng nhất vì tác động trực tiếp đến chất lượng, cơ cấu và uy tín của đội ngũ cán bộ. Khi việc đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ không dựa trên tiêu chuẩn, năng lực và kết quả công tác, mà chịu ảnh hưởng của cảm tính, thiên vị, hoặc mối quan hệ cá nhân, công tác cán bộ sẽ bị “méo mó” ngay từ đầu. Biểu hiện này thường gắn với các hành vi chạy chức, chạy quyền, chạy bằng cấp, hoặc “chạy” phiếu tín nhiệm, “chạy” quy hoạch, dẫn đến mất công bằng trong cơ hội thăng tiến, gây suy giảm lòng tin nội bộ. Thực chất, đây là biểu hiện của sự tha hóa quyền lực và sự suy thoái trong đạo đức công vụ, khi một số cán bộ dùng quyền lực như công cụ trao đổi lợi ích, thay vì thực thi công vụ vì dân, vì Đảng.

Hệ quả là người có năng lực, phẩm chất thực sự bị gạt ra ngoài, còn những người “biết quan hệ” lại được trọng dụng. Điều này làm giảm hiệu quả lãnh đạo, quản lý, gây tâm lý bất bình trong tập thể, đồng thời tạo ra nguy cơ

suy thoái niềm tin của nhân dân vào tính công bằng, minh bạch trong tổ chức Đảng và bộ máy Nhà nước.

Nhằm là, hình thức hóa trong kiểm tra, giám sát, buông lỏng quản lý cán bộ.

Đây là biểu hiện lệch chuẩn trong khâu kiểm soát quyền lực, khi hoạt động kiểm tra, giám sát không thực hiện đầy đủ chức năng phát hiện và điều chỉnh sai lệch.

Về bản chất, hiện tượng này phản ánh sự suy giảm hiệu lực của thiết chế kiểm soát quyền lực, trong đó chức năng giám sát bị hình thức hoá, không tạo ra tác động thực chất đối với hành vi sử dụng quyền lực. Nguyên nhân chủ yếu là thiếu phân định rõ ràng giữa chủ thể kiểm soát và đối tượng bị kiểm soát, cùng với việc thiếu minh bạch trong xử lý kết quả kiểm tra.

Hệ quả là làm suy yếu kỷ luật tổ chức, giảm khả năng tự điều chỉnh của hệ thống và tạo môi trường cho các lệch chuẩn phát sinh, tích tụ.

Các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, xét đến cùng, đều bắt nguồn từ sự tha hoá quyền lực trong điều kiện thiếu kiểm soát hiệu quả. Do đó, phòng, chống tiêu cực không chỉ là vấn đề đạo đức cá nhân mà trước hết là vấn đề thiết kế và vận hành cơ chế kiểm soát quyền lực trong hệ thống chính trị.

2.1.2. Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

2.1.2.1. Khái niệm phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Trong hoạt động chính trị, “*phòng ngừa tiêu cực*” được hiểu là sự chủ động thiết lập các biện pháp nhằm ngăn ngừa và hạn chế từ sớm những nguy cơ dẫn đến lạm dụng quyền lực, tha hoá quyền lực, suy thoái đạo đức hoặc vi phạm pháp luật trong đội ngũ cán bộ. “*Chống*” là quá trình đấu tranh, xử lý, loại bỏ các hành vi tiêu cực đã phát sinh, nhằm khôi phục trật tự và kỷ cương trong thực thi quyền lực.

Xuất phát từ khái niệm tiêu cực trong công tác cán bộ, đồng thời trên cơ sở thực tiễn công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ có thể

hiệu: *Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là quá trình kiểm soát quyền lực trong toàn bộ chu trình công tác cán bộ, nhằm ngăn ngừa, phát hiện và xử lý các lệch chuẩn trong phân bổ, ủy quyền và thực thi quyền lực chính trị, qua đó bảo đảm công tác cán bộ vận hành đúng nguyên tắc, minh bạch và trách nhiệm chính trị, góp phần củng cố tính chính danh, hiệu lực và hiệu quả của hệ thống chính trị.*

Xét về bản chất, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là một cơ chế kiểm soát và điều tiết quyền lực chính trị, hướng tới việc bảo đảm cho quyền lực được trao cho cán bộ được thực thi đúng mục đích, đúng thẩm quyền và phù hợp với các chuẩn mực chính trị, pháp lý và đạo đức công vụ. Hoạt động này không chỉ nhằm ngăn chặn các biểu hiện tiêu cực, lợi ích nhóm, chạy chức, chạy quyền, mà còn góp phần duy trì và củng cố tính chính danh của quyền lực chính trị thông qua việc tăng cường các cơ chế bảo đảm công khai, minh bạch gắn với trách nhiệm giải trình trong toàn bộ các khâu của công tác cán bộ

2.1.2.2. Sự cần thiết phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Phòng, chống tiêu cực nói chung và phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ nói riêng được xác định là một trong những nhiệm vụ rất cần thiết và cấp bách. Điều đó xuất phát từ những vấn đề sau:

Một là, xuất phát từ tác hại của tiêu cực trong công tác cán bộ.

Tiêu cực trong công tác cán bộ làm tha hoá quyền lực chính trị theo cách khiến quyền lực được trao cho người không thực sự phù hợp và không phục vụ tốt nhất lợi ích chung mà bị chi phối bởi lợi ích cá nhân hoặc nhóm. Thay vì tập trung vào mục tiêu chung là phục vụ nhân dân, các thành viên trong tổ chức lại sa vào việc đấu đá, kèn cựa và bảo vệ lợi ích nhóm, gây mất đoàn kết nội bộ. Hệ quả là các khâu đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ bị méo mó, làm suy giảm chất lượng đội ngũ cán bộ và hiệu quả hoạt động của hệ thống công quyền. Đồng thời, tiêu cực làm xói mòn kỷ luật,

phá vỡ nguyên tắc tập trung dân chủ, làm suy yếu năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng. Một cán bộ được bổ nhiệm thông qua tiêu cực thường thiếu năng lực chuyên môn hoặc thiếu đạo đức nghề nghiệp. Khi nắm giữ quyền lực, họ có xu hướng đưa ra các quyết định sai lầm hoặc tiếp tục dung túng cho các sai phạm cấp dưới, tạo thành những "liên minh lợi ích" độc hại. Về lâu dài, những biểu hiện này trực tiếp làm suy giảm niềm tin của nhân dân, đe dọa tính chính danh và sự ổn định của hệ thống chính trị. Vì vậy, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là yêu cầu mang tính tất yếu nhằm bảo vệ kỷ cương quyền lực và sự trong sạch của tổ chức.

Khi việc tuyển dụng, bổ nhiệm không dựa trên tài năng và đức độ mà dựa trên "quan hệ, tiền tệ, hậu duệ" sẽ triệt tiêu động lực phấn đấu của người có năng lực. Khi những người thực tài bị gạt sang một bên để nhường chỗ cho những cá nhân "chạy chọt", các tài năng sẽ rơi vào trạng thái bất mãn hoặc rời bỏ hệ thống. Điều này sẽ dẫn đến tình trạng "chảy máu chất xám" ngay trong chính các cơ quan Nhà nước.

Những lệch chuẩn trong công tác cán bộ dễ dẫn đến lạm dụng và tha hoá quyền lực, làm suy giảm chất lượng lãnh đạo của Đảng và năng lực quản lý của Nhà nước. Trong các kỳ Đại hội Đảng gần đây, nhất là Đại hội XII, XIII, XIV, Đảng Cộng sản Việt Nam đều khẳng định tác hại rất to lớn của tham nhũng, tiêu cực,... làm suy giảm nghiêm trọng nhiều nguồn lực để phát triển kinh tế - xã hội, tạo ra rào cản rất lớn đối với quá trình đổi mới, phát triển đất nước “đe dọa sự ổn định, phát triển của đất nước” [23, tr.173]. Đặc biệt, Đại hội XIII của Đảng tiếp tục khẳng định: “tham nhũng, tiêu cực vẫn là một trong những nguy cơ đe dọa sự tồn vong của Đảng và chế độ” [28, tr.213]. Do đó, phòng, chống tiêu cực là một nhiệm vụ luôn được Đảng ta rất coi trọng trong thời gian qua.

Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là một trong những nhiệm vụ trọng yếu, có ý nghĩa chiến lược đối với quá trình xây dựng, chỉnh đốn

Đảng và hệ thống chính trị theo hướng trong sạch, vững mạnh, qua đó góp phần tăng cường và củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Trong phòng, chống tiêu cực, phòng ngừa là chính, cơ bản, lâu dài; phát hiện, xử lý là quan trọng, cấp bách. Kết hợp chặt chẽ giữa tích cực phòng ngừa, chủ động phát hiện và kiên quyết xử lý nghiêm minh, kịp thời những người có hành vi tiêu cực. Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là nhiệm vụ vừa cấp bách vừa lâu dài; phải tiến hành kiên quyết, kiên trì, liên tục với những bước đi vững chắc, tích cực, chủ động và có trọng tâm, trọng điểm.

Hai là, xuất phát từ yêu cầu ngày càng cao của Đảng đối với công tác cán bộ.

Cùng với việc Đảng không ngừng nâng cao yêu cầu về tiêu chuẩn, quy trình và kỷ luật trong công tác cán bộ, nhiệm vụ phòng ngừa và đấu tranh chống các biểu hiện tiêu cực trong công tác này càng trở nên cấp thiết. Yêu cầu của Đảng đối với đội ngũ cán bộ không chỉ dừng lại ở phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực chuyên môn, mà còn nhấn mạnh việc kiểm soát quyền lực, đề cao trách nhiệm nêu gương, công khai, minh bạch trong tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ. Trong điều kiện Đảng cầm quyền mọi biểu hiện tiêu cực như chạy chức, chạy quyền, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi... đều trực tiếp làm suy giảm hiệu lực, hiệu quả của công tác cán bộ, làm méo mó các tiêu chuẩn đã được Đảng xác lập, phá vỡ các nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt Đảng. Những hiện tượng tiêu cực đó, nếu không được phòng ngừa và xử lý kịp thời sẽ gây tổn hại nghiêm trọng đến uy tín của Đảng và Nhà nước, làm suy giảm lòng tin của nhân dân, cản trở việc thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội.

Đảng ta không còn chỉ yêu cầu cán bộ có "đạo đức chung chung", mà hiện nay yêu cầu đã được cụ thể hóa bằng các quy định về kiểm soát quyền lực. Đối với công tác cán bộ, trong nhiệm kỳ Đại hội XII, Quy định số 205-QĐ/TW (ngày 23/9/2019) của Bộ Chính trị "về kiểm soát quyền lực trong

công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền” được coi là dấu mốc quan trọng bởi đây là lần đầu tiên Đảng ta xác định công tác cán bộ có thể hình thành nên một loại quyền lực cần được kiểm soát. Cũng tại quy định này, lần đầu tiên các hành vi “chạy chức, chạy quyền” và bao che, tiếp tay cho “chạy chức, chạy quyền” gắn liền với công tác cán bộ được Đảng chỉ rõ là những hành vi tiêu cực cần phải phòng, chống.

Yêu cầu cao của Đảng hiện nay nhấn mạnh vào cơ chế minh bạch và kiểm soát quyền lực trong các khâu của công tác cán bộ. Đại hội XIII chỉ rõ: “Hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ. Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; thực hiện tốt quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền; xử lý nghiêm minh, đồng bộ kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính và xử lý bằng pháp luật đối với cán bộ có vi phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu” [28, tr.236]. Cụ thể hóa nhiệm vụ này, từ đầu nhiệm kỳ đến nay, Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành nhiều văn bản mới liên quan đến công tác cán bộ, góp phần tích cực kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Cụ thể, Quy định 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”. Ở quy định này, quyền lực trong công tác cán bộ được chỉ rõ hơn, đầy đủ hơn, gồm các thẩm quyền của tổ chức, cá nhân trong tất cả khâu liên quan đến công tác cán bộ như: tuyển dụng, đánh giá, lấy phiếu tín nhiệm, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn, bố trí, phân công, điều động, luân chuyển, cho thôi giữ chức vụ, thôi làm nhiệm vụ đại biểu quốc hội, đại biểu hội đồng nhân dân, tạm đình chỉ, đình chỉ chức vụ, cho từ chức, miễn nhiệm, cách chức. Quy định số 144-QĐ/TW, 09/5/2024, của Bộ Chính trị xác lập chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới. Do đó, việc phòng, chống tiêu cực trong công tác bộ chính là để bảo đảm các quy định đi vào thực tiễn.

Về các hành vi có nguy cơ làm tha hóa quyền lực trong công tác cán bộ, làm sai quy trình công tác cán bộ, Đảng ta gọi chung là các hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ, bao gồm các hành vi chạy chức, chạy quyền, hành vi lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn và những hành vi tiêu cực khác. Bộ Chính trị quy định rõ không được bố trí người có quan hệ gia đình đồng thời đảm nhiệm các chức danh có liên quan gồm: thành viên trong cùng ban thường vụ cấp ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn; tập thể lãnh đạo cơ quan đơn vị; người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu trong cùng địa phương, cơ quan, đơn vị. Ở đây, các hành vi được nhận diện vừa bao quát hơn, vừa cụ thể hơn, đồng thời có tính mở để tiếp tục được cụ thể hóa tùy theo tình hình thực tiễn. Thực tế cho thấy, đối với những hành vi vi phạm ở bất kỳ lĩnh vực nào, càng được nhận diện rõ thì càng dễ phòng ngừa, càng quy định cụ thể thì càng dễ kiểm soát.

Ba là, xuất phát từ yêu cầu xây dựng hệ thống chính trị tinh, gọn, mạnh, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

Trong hệ thống chính trị, tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ giữ vai trò đặc biệt quan trọng, mang tính quyết định đối với thành bại của sự nghiệp cách mạng, gắn trực tiếp với vận mệnh của Đảng, của đất nước và của chế độ. Tinh gọn tổ chức bộ máy gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ thực tài, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Một trong những lực cản đáng kể đối với tiến trình xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn bắt nguồn từ tâm lý tri tri và sự đan xen của các lợi ích nhóm trong hệ thống hành chính. Không ít cán bộ, công chức nhìn nhận việc cơ cấu, sắp xếp lại tổ chức bộ máy trước hết qua “lãng kính” vị trí việc làm và lợi ích cá nhân, nên nảy sinh tâm thế phòng thủ, e ngại bị thu hẹp quyền hạn, thu nhập hoặc cơ hội thăng tiến. Từ đó hình thành xu hướng “giữ ghế, giữ quyền”, dẫn tới thái độ đối phó, thực hiện cải cách một cách cầm chừng, hình thức. Trong một số trường hợp, các mạng lưới lợi ích hiện hữu còn có biểu hiện vận động, tác

động nhằm làm chậm lại, làm loãng hoặc làm sai lệch mục tiêu tinh gọn. Hệ quả là quyết tâm chính trị về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy không được chuyển hóa đầy đủ thành kết quả thực thi, tạo ra độ vênh giữa chủ trương và thực tế triển khai cải cách bộ máy nhà nước.

Xây dựng tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị và xây dựng đội ngũ cán bộ có mối quan hệ biện chứng, tác động qua lại lẫn nhau: một mặt, việc hoàn thiện tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả được coi là nhiệm vụ trọng yếu hàng đầu; mặt khác, xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu về phẩm chất và năng lực lại là nhiệm vụ mang tính căn cơ, then chốt, bảo đảm cho tổ chức bộ máy đó vận hành đúng mục tiêu, nguyên tắc mà Đảng đề ra.

Ở Việt Nam, chủ trương tinh gọn tổ chức bộ máy cũng không phải là vấn đề mới được đưa ra. Ngày 25/10/2017, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII ban hành Nghị quyết số 18-NQ/TW về “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”. Sau 7 năm thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, Đảng ta đã nhận định: “Tổ chức bộ máy của các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến địa phương được sắp xếp đồng bộ, tinh gọn, giảm nhiều cơ quan, đơn vị cấp Trung ương, cấp tỉnh và đầu mối bên trong; giảm cấp trung gian; từng bước hoàn thiện mô hình tổng thể tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của các cơ quan, đơn vị, tổ chức được rà soát, điều chỉnh, bổ sung rõ ràng hơn; quản lý chặt chẽ, giảm số lượng lớn cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là cấp phó, giảm biên chế” [7]. Chất lượng hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị và tổ chức đã có những chuyển biến tích cực.

Tuy nhiên, Đảng ta cũng chỉ rõ những hạn chế, khuyết điểm, đó là: Tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị vẫn còn công kênh, nhiều tầng nấc, nhiều đầu mối, hiệu lực, hiệu quả hoạt động chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ; chức

năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm, mối quan hệ công tác của cấp ủy cấp tỉnh, cấp ủy cấp huyện chưa cụ thể hóa đầy đủ, thiếu quy định khung quy chế làm việc của cấp ủy các cấp; năng lực quản lý, điều hành và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của một số cơ quan nhà nước ở cả Trung ương và địa phương còn hạn chế; tổ chức bộ máy, phương thức hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội chậm đổi mới, một số nhiệm vụ còn trùng lặp...

Đặc biệt, trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, rất cần một bộ máy tinh gọn; cần một đội ngũ cán bộ giỏi về chuyên môn, thành thạo về kỹ năng, đổi mới về tư duy để có thể bắt nhịp nhanh chóng với xu thế thời đại, làm chủ khoa học công nghệ, tạo ra những đột phá sáng tạo. Muốn có được điều đó, cần phải làm tốt việc phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đặc biệt, trong bối cảnh tinh gọn tổ chức bộ máy tất yếu sẽ có nhiều cán bộ dôi dư, nhiều cán bộ phải chuyển công tác hoặc đảm nhiệm những vị trí công tác mới không theo ý muốn cá nhân nên tất yếu sẽ nảy sinh nhiều tiêu cực trong công tác cán bộ. Do đó, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là yêu cầu tất yếu để xây dựng một hệ thống chính trị tinh, gọn, mạnh, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

2.1.3. Chủ thể, đối tượng, nội dung và phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

2.1.3.1. Chủ thể phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Việc xác định chủ thể phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là cơ sở lý luận quan trọng để thiết lập cơ chế phân công, phối hợp, kiểm soát quyền lực trong hệ thống chính trị. “Chủ thể” được hiểu là tổ chức, cá nhân có thẩm quyền, trách nhiệm hoặc tham gia vào quá trình nhận diện, phòng ngừa, kiểm soát, xử lý và khắc phục hậu quả tiêu cực trong công tác cán bộ. Các chủ thể không chỉ được xác định theo thẩm quyền pháp lý mà còn theo trách nhiệm chính trị và đạo đức công vụ. Các chủ thể này không tồn tại tách biệt mà vận

hành trong mối liên kết, tạo thành mạng lưới kiểm soát quyền lực đa tầng, bảo đảm tính liên thông giữa thiết kế thể chế và thực thi quyền lực, bao gồm:

Các Đảng chính trị: chủ thể nắm quyền lực chính trị, quyền lực nhà nước, uỷ quyền về giám sát, kiểm soát quyền lực. Đảng lãnh đạo, chỉ đạo, định hướng tư tưởng, ban hành quy định, kiểm tra, giám sát toàn bộ công tác cán bộ. Đảng chịu trách nhiệm chính trị cao nhất về kết quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Trong đó, trách nhiệm của Người đứng đầu cấp uỷ là cực kỳ quan trọng. Tiêu cực trong công tác cán bộ thường bắt nguồn từ sự độc đoán, mất dân chủ của người đứng đầu. Do đó, Đảng không chỉ lãnh đạo chung mà phải kiểm soát quyền lực ngay tại các vị trí chủ chốt.

Cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo và người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm: Phát hiện, tiếp nhận thông tin liên quan đến hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ và xử lý theo thẩm quyền hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý; Cung cấp thông tin và thực hiện yêu cầu của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong quá trình kiểm tra, xử lý hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ ở cơ quan, đơn vị mình; Bảo vệ và khen thưởng kịp thời những cá nhân phát hiện, phản ánh, cung cấp thông tin, tố cáo đúng các hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.

Nhà nước: chủ thể thể chế hóa và tổ chức thực thi. Nhà nước cụ thể hóa chủ trương của Đảng thành luật, quy định, cơ chế, quy trình và tổ chức thực thi. Trong đó, Chính phủ, bộ ngành quản lý công vụ; thanh tra, kiểm toán giám sát tuân thủ; cơ quan tư pháp xử lý hành vi có dấu hiệu hình sự. Nhà nước tạo khung pháp lý và bảo đảm nguồn lực để phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ hiệu lực, hiệu quả.

Các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân: chủ thể giám sát, phản biện và đồng hành, đóng vai trò là "gương soi" để kiểm tra tính đúng đắn của cán

bộ trên thực tế. Trong đó, các tổ chức đoàn thể giám sát, phản biện xã hội; nhân dân tham gia đánh giá, phản ánh, tố giác tiêu cực qua các kênh hợp pháp. Báo chí, truyền thông phát hiện, cảnh báo và hình thành áp lực chuẩn mực đối với cán bộ, đảng viên.

Mỗi cán bộ, đảng viên: chủ thể tự giác và trực tiếp. Cán bộ, đảng viên là chủ thể trung tâm bảo đảm tính tự giác trong tu dưỡng và hoàn thiện các giá trị đạo đức, lối sống. Tăng cường vai trò nêu gương trong rèn luyện bản lĩnh chính trị gắn với việc phát huy tính tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên nói chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt và người đứng đầu nói riêng về mọi mặt; chủ động phát hiện, phản ánh sai phạm; chịu trách nhiệm giải trình về hành vi công vụ. Chủ thể cá nhân gắn bó với kỷ luật tổ chức tạo “sức đề kháng” nội sinh.

Hệ thống các chủ thể trên tạo thành mạng lưới kiểm soát đa tầng, trong đó mỗi chủ thể đảm nhiệm một chức năng khác nhau nhưng có mối liên kết chặt chẽ. Cơ chế này cho phép chuyển từ cách tiếp cận quản lý đơn tuyến sang kiểm soát quyền lực theo cấu trúc thiết chế và trách nhiệm chính trị.

Việc xác định rõ vị trí và vai trò của từng chủ thể không chỉ góp phần khắc phục tình trạng chồng chéo hoặc bỏ trống trách nhiệm, mà còn tạo điều kiện để thiết lập cơ chế phối hợp và kiểm soát quyền lực hiệu quả trong công tác cán bộ.

Từ góc độ chính trị học, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ vì vậy phải được nhìn nhận như một quá trình vận hành đồng bộ của các thiết chế kiểm soát quyền lực gắn với trách nhiệm chính trị, qua đó bảo đảm tính chính danh và hiệu lực của hệ thống chính trị.

2.1.3.2. Đối tượng phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Trong khoa học chính trị, việc xác định đúng và đầy đủ đối tượng của phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng,

không chỉ về mặt lý luận mà còn có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh.

Tiêu cực trong công tác cán bộ hình thành và vận hành thông qua sự tương tác giữa ba nhóm: nhóm nắm giữ quyền lực, nhóm mong muốn quyền lực và nhóm trung gian kết nối. Việc phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ chỉ hiệu quả khi kiểm soát đồng thời cả ba nhóm đối tượng này.

Nhóm nắm giữ quyền lực trong công tác cán bộ (*nhóm có quyền hạn, trung tâm phát sinh và chi phối tiêu cực*). Đây là nhóm trọng yếu, trực tiếp hoặc gián tiếp quyết định, chi phối toàn bộ quy trình công tác cán bộ. Tiêu cực ở nhóm này chủ yếu biểu hiện dưới dạng lạm quyền, lợi dụng quyền lực hoặc buông lỏng trách nhiệm, làm sai lệch nguyên tắc, quy trình trong công tác cán bộ. Nhóm này bao gồm: Đội ngũ cán bộ giữ cương vị lãnh đạo, quản lý tại các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan và đơn vị giữ vai trò quyết định hoặc định hướng trong quy hoạch, giới thiệu, bổ nhiệm, điều động cán bộ; Thành viên cấp ủy, tập thể lãnh đạo, những người tham gia thảo luận, biểu quyết, hợp thức hóa các quyết định về công tác cán bộ; Cán bộ làm công tác tham mưu, tổ chức, kiểm tra, thanh tra, trực tiếp tiếp nhận, thẩm định hồ sơ, tiêu chuẩn, điều kiện cán bộ; tiêu cực thường thể hiện qua việc che giấu vi phạm, hợp thức hóa hồ sơ hoặc “tô hồng” thành tích. Đây là nhóm có khả năng biến quyền lực công vụ thành lợi ích cá nhân, giữ vai trò then chốt trong việc hình thành, duy trì hoặc ngăn chặn tiêu cực trong công tác cán bộ.

Nhóm được xem xét trong công tác cán bộ (*nhóm mong muốn quyền lực*). Nhóm này là đối tượng trực tiếp thụ hưởng hoặc tìm cách thụ hưởng quyền lực, có động cơ mạnh mẽ để tác động, can thiệp trái quy định vào quy trình cán bộ nhằm đạt được lợi ích cá nhân. Bao gồm: Cán bộ, công chức, viên chức có nhu cầu được quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm vào vị trí cao

hơn hoặc vị trí có lợi ích; Những cá nhân có vi phạm, khuyết điểm, tìm cách che giấu sai phạm, “chạy kỷ luật”, “chạy trách nhiệm” để duy trì vị trí hoặc tiếp tục thăng tiến. Đây là nhóm tạo ra động cơ và áp lực thúc đẩy các hành vi tiêu cực, làm méo mó mục tiêu “chọn đúng người, đúng việc”.

Nhóm trung gian, môi giới (*nhóm kết nối, chất xúc tác của tiêu cực*). Đây là nhóm không trực tiếp quyết định nhân sự, nhưng đóng vai trò kết nối, môi giới, hợp thức hóa các giao dịch lợi ích trong công tác cán bộ, góp phần làm tiêu cực trở nên tinh vi, khó phát hiện. Bao gồm: Người thân, gia đình của người có thẩm quyền (vợ, chồng, con, anh, em...), lợi dụng quan hệ cá nhân và ảnh hưởng không chính thức để can thiệp vào quyết định cán bộ; Các cá nhân, nhóm lợi ích bên ngoài, đóng vai trò môi giới, trung gian nhận tiền hoặc lợi ích vật chất, phi vật chất để dàn xếp, “chạy chức, chạy quyền”. Nhóm này là mắt xích quan trọng giúp tiêu cực vận hành theo cơ chế “ngâm”, làm suy giảm tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong công tác cán bộ.

Do đó, để phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ hiệu quả cần có cơ chế kiểm soát quyền lực chặt chẽ. “Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ một cách thực chất và hiệu quả; bảo đảm đúng quy định, quy trình, công tâm, khách quan, chặt chẽ, thận trọng trong từng khâu của công tác cán bộ” [116, tr.379-380].

2.1.3.3. Nội dung phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là một bộ phận cấu thành hữu cơ của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, có ý nghĩa quyết định đối với việc củng cố năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu và uy tín của Đảng. Đây không chỉ là vấn đề đạo đức cá nhân của cán bộ, mà là vấn đề chính trị có tính hệ thống, phản ánh năng lực kiểm soát quyền lực và hiệu lực của cơ chế tự chỉnh đốn trong Đảng. Về nội dung phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ bao gồm: xây dựng các chuẩn mực, quy chế, quy định phòng, chống tiêu cực và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; nhận diện và đấu tranh với các

biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ; kiểm tra, giám sát và xử lý các vi phạm. Những nội dung trên có quan hệ biện chứng, tác động qua lại, hình thành cơ chế “tự phòng, tự chống” trong hệ thống chính trị.

Thứ nhất, xây dựng các cơ chế, quy định phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Quyền lực luôn tiềm ẩn mặt trái, có thể dẫn tới tha hóa nếu không được kiểm soát chặt chẽ và nếu người nắm giữ quyền lực không đủ phẩm chất, bản lĩnh đạo đức. Quyền lực tuyệt đối sẽ dẫn đến tha hóa tuyệt đối. Trong trường hợp đó, quyền lực càng lớn thì nguy cơ lạm quyền, tha hóa và trục lợi càng cao, đòi hỏi phải có cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả gắn với trách nhiệm, kỷ luật và giám sát. Do đó, việc xây dựng và thực thi các cơ chế nhằm “nhốt quyền lực vào lồng cơ chế” như quan điểm của cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng được xem là giải pháp căn cơ và lâu dài.

Kiểm soát quyền lực là nội dung trung tâm và mang tính chế định của công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Vì vậy, cần xây dựng, ban hành các văn bản quy định về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở tất cả các khâu: quy hoạch, giới thiệu, đào tạo, bổ nhiệm, luân chuyển, phân cấp quản lý cán bộ..., quy định cụ thể các khung tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; xây dựng cơ chế, chính sách về tăng cường việc quản lý, kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt các cấp, nhất là đối với người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước có chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn trong công tác cán bộ. Đồng thời, ban hành các quy định, cơ chế về kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ, góp phần đấu tranh có hiệu quả công tác phòng, chống tiêu cực, lợi ích nhóm, chủ nghĩa cá nhân, cơ hội.

Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò giám sát của nhân dân, các tổ chức chính trị - xã hội, báo chí, cơ quan dân cử, coi đó là “vòng kiểm soát xã hội” hiệu quả. Cơ chế kiểm soát quyền lực là hình thức cụ thể hóa nguyên tắc “mọi

quyền lực đều phải được kiểm soát”, là phương thức để Đảng vừa phát huy, vừa tự hạn chế quyền lực, ngăn chặn từ sớm, từ xa nguy cơ tha hóa.

Thứ hai, nhận diện và đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ. Nhận diện đúng tiêu cực là bước khởi đầu có ý nghĩa quyết định. Việc nhận diện cần đặt trên nền tảng khoa học, nhận thức rõ tiêu cực trong công tác cán bộ chính là biểu hiện tha hóa quyền lực khi cán bộ sử dụng quyền lực trong đánh giá, tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ không vì lợi ích công mà phục vụ lợi ích cá nhân hoặc nhóm. Các biểu hiện tiêu cực chủ yếu gồm 03 nhóm: về tư tưởng - chính trị, như suy thoái lý tưởng, phai nhạt niềm tin, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; về đạo đức, lối sống, như chủ nghĩa cá nhân, vụ lợi, cục bộ, bè phái, nể nang, né tránh; về tổ chức, hành vi, như vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, thao túng quy hoạch, bổ nhiệm, bao che sai phạm, thiếu công tâm trong đánh giá cán bộ. Phòng ngừa phải được xem là trọng tâm, lâu dài và mang tính chiến lược. Phòng ngừa hiệu quả tạo nền tảng để hình thành văn hóa chính trị liêm chính trong tổ chức Đảng.

Thứ ba, kiểm tra, giám sát và xử lý các vi phạm tiêu cực trong công tác cán bộ. Phát hiện và xử lý là nội dung được thực hiện nhằm tăng cường tính răn đe, đảm bảo cán bộ “không dám” vi phạm tiêu cực. Công tác kiểm tra, giám sát phải được thực hiện thường xuyên, chủ động, toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm; dựa trên cơ sở dữ liệu, phân tích rủi ro, kết hợp phản ánh của nhân dân. Xử lý tiêu cực phải nghiêm minh, kịp thời, công bằng và nhất quán, “không có vùng cấm, không có ngoại lệ”, gắn trách nhiệm của người đứng đầu với sai phạm của tập thể, cá nhân.

Như vậy, nội dung phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là một chỉnh thể biện chứng giữa phòng ngừa, kiểm soát, xử lý, đặt trên nền tảng đạo đức cách mạng, dân chủ và kỷ luật nghiêm minh. “Phòng” để không phát sinh; “chống” để răn đe và thanh lọc; “xây” để bền vững. Thực hiện đồng bộ các nội dung này chính là bảo đảm bản chất cách mạng và tính chính danh của quyền

lực chính trị, góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị thật sự trong sạch, vững mạnh, xứng đáng với vai trò lãnh đạo, với niềm tin của nhân dân.

2.1.3.4. Phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là tổng thể các cách thức, biện pháp và cơ chế do các chủ thể có thẩm quyền sử dụng nhằm kiểm soát, ngăn chặn, xử lý các hành vi tiêu cực trong tất cả các khâu của công tác cán bộ.

Xét về bản chất, phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ là hoạt động xử lý vi phạm, mà trước hết là phương thức kiểm soát quyền lực, bảo đảm quyền lực trong công tác cán bộ được vận hành đúng đắn, công khai, minh bạch và gắn với trách nhiệm giải trình của người có thẩm quyền.

Xét về cấu trúc, phương thức này bao gồm sự kết hợp giữa phòng ngừa và đấu tranh, giữa giáo dục đạo đức công vụ và hoàn thiện thể chế, giữa kiểm tra, giám sát nội bộ và giám sát xã hội, nhằm tạo ra cơ chế ngăn chặn sự tha hóa quyền lực. Các phương thức này bao gồm:

Một là, giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng. Trong mọi nhà nước, đạo đức công vụ luôn được xác lập bằng hệ chuẩn mực nhất định, làm nền tảng định hướng hành vi của đội ngũ thực thi quyền lực công cũng như cho mọi hoạt động tuyển chọn, sử dụng và đánh giá cán bộ. Bên cạnh những giá trị phổ quát tương đối giống nhau (như liêm chính, khách quan, công bằng, tận tụy, trách nhiệm), ở mỗi quốc gia, tùy thuộc vào đặc điểm văn hóa, tâm lý xã hội, truyền thống lịch sử và mô hình thể chế, lại hình thành những yêu cầu, chuẩn mực đạo đức công vụ mang tính đặc thù. Đồng thời, do đặc trưng mỗi công việc trong nền công vụ không hoàn toàn giống nhau, nên chuẩn mực đạo đức của mỗi nghề sẽ khác nhau trong những tiêu chí cụ thể cũng như ở mức độ và thứ bậc ưu tiên đặt ra đối với từng chuẩn mực. Giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng là phương thức phòng ngừa ở tầm nội sinh, hướng vào việc

hình thành hệ giá trị và động cơ đúng đắn của công tác cán bộ. Trên nền tảng quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về vai trò của ý thức đối với hành vi, giáo dục, rèn luyện đạo đức có chức năng chuẩn hóa động cơ, giúp cán bộ nhận thức đúng vai trò, nghĩa vụ của người thực thi quyền lực công. Các chuẩn mực như *trung thành, liêm chính, chí công vô tư*, ... trở thành “hàng rào mềm” điều chỉnh hành vi từ bên trong, bảo đảm phòng ngừa tiêu cực ngay từ khâu hình thành tư duy và nhân cách cán bộ.

Hai là, tuyên truyền, thuyết phục. Đây là phương thức định hướng tư tưởng có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc tạo dựng sự thống nhất về nhận thức, ý chí và hành động trong đội ngũ cán bộ. Thông qua tuyên truyền, các giá trị liêm chính, chuẩn mực đạo đức công vụ và quy định của pháp luật được truyền tải một cách có hệ thống, góp phần hình thành ý thức tự giác chấp hành trong thực thi nhiệm vụ. Khác với các biện pháp mang tính cưỡng chế, tuyên truyền, thuyết phục tác động trực tiếp vào nhận thức và niềm tin, từ đó làm gia tăng “tính tuân thủ tự nguyện” yếu tố then chốt bảo đảm hiệu quả và tính bền vững của quản trị công. Về mặt lý luận, tuyên truyền là chức năng cốt lõi của lãnh đạo tư tưởng, giữ vai trò định hình môi trường chính trị, đạo đức lành mạnh trong cơ quan, tổ chức. Trong môi trường đó, các hành vi sai phạm, tiêu cực không chỉ bị phát hiện và lên án kịp thời mà còn bị hạn chế ngay từ gốc, không có điều kiện nảy sinh và phát triển.

Ba là, phương thức thưởng - phạt.

Trong khoa học chính trị, phương thức thưởng - phạt được xem là một trong những phương thức cơ bản để điều chỉnh và định hướng hành vi của chủ thể nắm giữ quyền lực, trên cơ sở gắn chặt lợi ích, trách nhiệm và hệ quả với quá trình thực thi quyền lực. Thông qua đó, hành vi của cán bộ trong công tác cán bộ được đặt trong khuôn khổ các chuẩn mực, nguyên tắc và mục tiêu đã được xác lập, hạn chế xu hướng sử dụng quyền lực tùy tiện hoặc vì động cơ cá nhân.

Về bản chất, phương thức thưởng - phạt là một cơ chế kiểm soát quyền lực mang tính thể chế, tác động trực tiếp đến động cơ và lựa chọn hành vi của cán bộ. Thưởng có vai trò khuyến khích việc sử dụng quyền lực một cách công tâm, đúng đắn, hướng tới lợi ích chung; trong khi đó, phạt giữ chức năng răn đe, ngăn chặn và xử lý các hành vi lạm dụng quyền lực, làm sai lệch nguyên tắc, quy trình công tác cán bộ vì lợi ích cá nhân hoặc lợi ích nhóm. Sự kết hợp giữa thưởng và phạt tạo nên cơ chế vừa thúc đẩy trách nhiệm, vừa giới hạn quyền lực.

Xét từ góc độ phòng, chống tiêu cực, phương thức thưởng - phạt chỉ phát huy hiệu quả khi được thực hiện công khai, minh bạch, công bằng, kịp thời và gắn với kết quả thực tiễn, đồng thời bảo đảm tính nhất quán trong tổ chức thực hiện. Nếu việc thưởng - phạt thiếu rõ ràng, không nghiêm minh hoặc mang tính hình thức, quyền lực sẽ bị buông lỏng kiểm soát, từ đó tạo môi trường cho các biểu hiện tiêu cực nảy sinh và lan rộng trong công tác cán bộ. Do vậy, phương thức thưởng - phạt không chỉ nhằm xử lý các vi phạm đã xảy ra, mà quan trọng hơn là thiết lập trật tự kỷ luật quyền lực, buộc chủ thể có thẩm quyền phải luôn cân nhắc trách nhiệm và hệ quả của mỗi quyết định liên quan đến cán bộ.

Trong thực tiễn công tác cán bộ, khen thưởng và xử lý kỷ luật cần được tiến hành đúng thời điểm, đúng đối tượng, đồng thời gắn với cơ chế bảo vệ hiệu quả những người phát hiện, phản ánh và tố cáo đúng các hành vi sai phạm. Việc bảo vệ người đấu tranh chống tiêu cực không chỉ có ý nghĩa khích lệ tinh thần trách nhiệm và dũng khí chính trị, mà còn là điều kiện quan trọng để hình thành môi trường kiểm soát quyền lực thực chất, hạn chế tâm lý e ngại, né tránh hoặc bao che sai phạm.

Đối với các hành vi lạm dụng quyền lực, chạy chức, chạy quyền, dung túng, tiếp tay cho sai phạm, cũng như các biểu hiện tham nhũng, lãng phí trong công tác cán bộ, cần được phát hiện và xử lý kịp thời, nghiêm minh, không phụ thuộc vào vị trí, chức vụ hay quan hệ cá nhân. Việc xử lý phải được tiến hành

đồng bộ cả bằng kỷ luật của Đảng và chế tài pháp luật của Nhà nước, nhằm bảo đảm quyền lực không bị sử dụng vì mục đích cá nhân hoặc lợi ích nhóm.

Thông qua việc thực hiện nghiêm túc phương thức thưởng - phạt, quyền lực trong công tác cán bộ được ràng buộc chặt chẽ bởi trách nhiệm và hệ quả, qua đó góp phần ngăn chặn sự tha hóa quyền lực từ sớm, từ xa, củng cố kỷ cương, kỷ luật và nâng cao tính liêm chính trong xây dựng đội ngũ cán bộ.

Bốn là, nêu gương của lãnh đạo, người đứng đầu. Thực hiện trách nhiệm nêu gương của cán bộ nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và thực hiện công tác cán bộ, là biểu hiện cụ thể phương thức lãnh đạo của Đảng. Các cấp ủy, cán bộ, đảng viên, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương phụ trách công tác cán bộ phải nghiêm túc thực hiện trách nhiệm nêu gương; cán bộ giữ chức vụ càng cao càng phải gương mẫu.

Nêu gương, từ lâu đã được nhận diện như một phương thức quản trị xã hội trong các học thuyết triết học và chính trị học, cả ở phương Đông và phương Tây. Về bản chất, hành vi nêu gương dựa trên quy luật phổ quát của đời sống xã hội: con người hình thành chuẩn mực hành vi thông qua quan sát, học tập và noi theo các hình mẫu điển hình. Trong chính trị học, nêu gương là thuộc tính tất yếu của người lãnh đạo, bởi lãnh đạo không chỉ là người ban hành mệnh lệnh mà còn là người dẫn dắt, truyền cảm hứng và tổ chức quần chúng hướng tới mục tiêu chung. Để tạo được sự tin tưởng và huy động được sự tham gia tự giác của quần chúng, người lãnh đạo phải đi đầu trong hành động, chấp nhận khó khăn và rủi ro, qua đó trở thành tấm gương có sức thuyết phục thực tiễn. Vì vậy, nêu gương không chỉ là yêu cầu đạo đức mà còn là công cụ quản trị và phương thức thực thi quyền lực hiệu quả.

Cán bộ có chức vụ càng cao thì càng phải gương mẫu; nêu gương về cả ba mối quan hệ: với mình, với người, với việc. Về lý luận, đây là hình thức thực thi “quyền lực mềm” trong lãnh đạo chính trị, góp phần thu hẹp khoảng cách giữa chuẩn mực và hành vi, đồng thời tạo áp lực đạo đức và trách nhiệm đối với những người được giao quyền lực.

Năm là, giám sát của Đảng, Nhà nước, nhân dân và các tổ chức chính trị - xã hội đối với công tác cán bộ. Giám sát là phương thức then chốt trong cơ chế kiểm soát quyền lực, nhằm phát hiện sớm, ngăn chặn và xử lý kịp thời các hành vi tiêu cực trong công tác cán bộ. Giám sát của Đảng: bảo đảm kỷ luật, kỷ cương của Đảng, duy trì sự trong sạch của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Giám sát của Nhà nước: thông qua thanh tra, kiểm tra tạo ràng buộc pháp lý đối với các hoạt động công vụ. Giám sát của nhân dân: thể hiện quyền làm chủ của nhân dân, là kênh giám sát xã hội rộng mở, bảo đảm sự minh bạch và trách nhiệm giải trình của cán bộ. Các tổ chức chính trị - xã hội: thực hiện giám sát dựa trên chức năng đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên, hội viên và quần chúng. Cơ chế giám sát của các tổ chức này bổ sung cho giám sát của nhân dân bằng phương thức có tổ chức, có quy trình và thường xuyên hơn, tạo ra kênh phản hồi xã hội mang tính chế định. Giám sát của đoàn thể giúp bảo đảm công tác cán bộ phản ánh đúng lợi ích chung, ngăn chặn xu hướng cục bộ, lợi ích nhóm và các hiện tượng “đóng kín” quyền lực trong một bộ phận tổ chức. Ngoài ra, cơ quan báo chí có vai trò tích cực trong quá trình phản biện chính sách, chỉ ra các hành vi tiêu cực trong công tác cán bộ. Do đó, giám sát tạo nên hệ kiểm soát bên ngoài, bổ sung cho các biện pháp tự điều chỉnh nội bộ, hình thành cơ chế ngăn chặn tiêu cực đa tầng.

Các phương thức trên không tồn tại riêng biệt mà cấu thành một hệ thống phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ một cách toàn diện, trong đó: giáo dục đạo đức định hình động cơ đúng; tuyên truyền củng cố nhận thức và thái độ chính trị; nêu gương chuẩn hóa hành vi trong tổ chức; giám sát bảo đảm ràng buộc trách nhiệm và chế tài vi phạm. Sự kết hợp đồng bộ của các phương thức này tạo ra kiến trúc liên chính công vụ, giúp Đảng và Nhà nước kiểm soát quyền lực một cách hiệu quả, xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh.

2.2. KHÁI NIỆM, CƠ SỞ HÌNH THÀNH TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

2.2.1. Khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là một trong những nội dung quan trọng trong tư tưởng Hồ Chí Minh. Ngay từ khi thành lập Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa (năm 1945), Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm đưa ra những biểu hiện tha hóa quyền lực của đội ngũ cán bộ, đảng viên có chức quyền. Trong đó, Người chỉ rõ sự lạm quyền, tùy tiện trong sử dụng quyền lực công, lạm dụng quyền, trục lợi từ quyền, độc đoán, chuyên quyền... của những cán bộ, đảng viên được trao quyền lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan công quyền. Người không chỉ đưa ra các biểu hiện tiêu cực của cán bộ, công tác cán bộ mà còn đề ra cách phòng, chống tiêu cực.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về “phòng” và “chống” tiêu cực trong công tác cán bộ là hai mặt không thể tách rời nhằm thực hiện tốt công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của Đảng, mối quan hệ giữa hai yếu tố này được thể hiện qua các điểm sau:

Phòng ngừa là nền tảng, “phòng” thông qua giáo dục đạo đức cách mạng, rèn luyện bản lĩnh, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ để “không muốn” và “không thể” tham nhũng, tiêu cực. Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng việc phòng ngừa tiêu cực trong công tác cán bộ phải được thực hiện từ sớm, từ xa. “Chống” là biện pháp xử lý: khi tiêu cực đã xảy ra, việc chống lại là cần thiết để xử lý nghiêm minh, răn đe và bảo vệ sự trong sạch của bộ máy nhà nước.

Như vậy, *Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là hệ thống các quan điểm và nguyên tắc định hướng việc thiết lập và vận hành các cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nhằm ngăn ngừa, phát hiện và xử lý các lệch chuẩn phát sinh trong quá trình phân bổ, ủy*

quyền và thực thi quyền lực chính trị, qua đó bảo đảm công tác cán bộ vận hành đúng nguyên tắc, minh bạch và trách nhiệm chính trị, góp phần củng cố tính chính danh, hiệu lực và hiệu quả của hệ thống chính trị.

Khái niệm trên cho thấy: (1) về bản chất, là hệ thống các quan điểm và nguyên tắc phản ánh cách tiếp cận của Hồ Chí Minh đối với công tác cán bộ từ góc độ kiểm soát quyền lực, trong đó công tác cán bộ được nhìn nhận như một không gian vận hành quyền lực gắn với các thiết chế chính trị; (2) về nội dung cốt lõi, nhấn mạnh yêu cầu kiểm soát quyền lực trong toàn bộ chu trình công tác cán bộ, đặc biệt ở các khâu phân bổ, ủy quyền và thực thi quyền lực chính trị, nhằm hạn chế các nguy cơ lạm quyền và lệch chuẩn; (3) về phương thức, xác lập một cơ chế kiểm soát quyền lực mang tính chu trình, bao gồm ngăn ngừa, phát hiện và xử lý các lệch chuẩn, tương ứng với các cấp độ kiểm soát khác nhau trong vận hành quyền lực; (4) về chuẩn mực điều chỉnh, đặt trọng tâm vào các nguyên tắc tổ chức quyền lực và cơ chế trách nhiệm chính trị, qua đó bảo đảm tính minh bạch và khả năng giải trình trong công tác cán bộ; (5) về mục tiêu, hướng tới việc củng cố tính chính danh, nâng cao hiệu lực và hiệu quả vận hành của hệ thống chính trị thông qua việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thể hiện tầm nhìn đạo đức và chính trị sâu sắc của Hồ Chí Minh trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, thực sự là công bộc của dân.

2.2.2. Cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Trong lịch sử tư tưởng nhân loại, các nhà tư tưởng lớn đều hình thành học thuyết của mình trên cơ sở kế thừa có chọn lọc những giá trị tư tưởng của các thế hệ đi trước, đồng thời tìm tòi, sáng tạo để phù hợp với bối cảnh thực tiễn. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là kết quả của quá trình đó. Người kế thừa tư tưởng trị quốc của dân tộc, chất

lọc những hạt nhân hợp lý của học thuyết “đức trị”, “pháp trị” phương Đông và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào thực tiễn cách mạng Việt Nam. Trong tư tưởng của Người về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, đạo đức và pháp luật có mối quan hệ biện chứng, trong đó pháp luật là “đạo đức tối thiểu”, còn đạo đức là “pháp luật tối đa”. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ vì vậy được hình thành từ đức kết sâu sắc về lý luận và thực tiễn.

2.2.2.1. Cơ sở tư tưởng, lý luận

**** Tư tưởng chính trị Việt Nam với việc hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ***

Trong tiến trình dựng nước và giữ nước, các triều đại phong kiến Việt Nam luôn nhận thức sâu sắc rằng sự thịnh suy của quốc gia phụ thuộc trước hết vào phẩm chất và năng lực của đội ngũ quan lại. Vì vậy, cùng với việc củng cố quyền lực chính trị, các triều đại phong kiến luôn quan tâm xây dựng cơ chế tuyển chọn, sử dụng và kiểm soát quan lại nhằm phòng ngừa tha hóa quyền lực, bảo đảm sự trong sạch, hiệu quả của bộ máy nhà nước. Mặc dù chịu ảnh hưởng của hệ tư tưởng phong kiến, song chính quyền các thời kỳ vẫn thể hiện tinh thần chủ động, sáng tạo trong việc chống tham ô, lãng phí, những nhiễu và quan liêu, những biểu hiện tiêu cực thường gắn với quyền lực nhà nước.

Trong *Chiếu cầu hiền* năm 1429 của Lê Lợi có ghi: “muôn thịnh trị tất phải được người hiền, được người hiền phải do ở tiền cử. Cho nên, người làm vua phải lấy việc ấy làm đầu” [30, tr.98]. Tiếp nối tư tưởng đó, vua Lê Thánh Tông cũng lưu truyền lịch sử về ý thức trọng dụng nhân tài, với lời văn bia tại Văn Miếu Quốc Tử Giám Hà Nội do Thân Nhân Trung soạn (năm 1484): “*Hiền tài là nguyên khí của quốc gia*”.

Các bộ luật tiêu biểu như Hình thư thời Lý, Hình luật thời Trần, Quốc triều hình luật thời Lê và Hoàng Việt luật lệ thời Nguyễn phản ánh rõ tư duy

pháp trị và đức trị của người Việt. Đặc biệt, Quốc triều hình luật được đánh giá cao bởi quy định chặt chẽ về các tội tham ô, hối lộ, lạm quyền, thể hiện tinh thần “trọng pháp, quý đức” và ý thức đề cao trách nhiệm công vụ.

Song song với đó, trong đời sống xã hội, nhân dân luôn phê phán gay gắt hiện tượng quan lại tham lam, coi đó là mối họa lớn của đất nước. Các câu ca dao, tục ngữ, truyện dân gian lên án “quan tham”, xem đó là hành vi “trời không dung, đất không tha”, qua đó hình thành sức mạnh dư luận và chuẩn mực đạo lý chống tiêu cực trong văn hóa chính trị Việt Nam.

Tư tưởng chính trị Việt Nam truyền thống đặc biệt coi trọng kỷ cương và phép nước, nhấn mạnh nguyên tắc thưởng - phạt nghiêm minh để giữ ổn định bộ máy cai trị. Trong nhiều triều đại, việc xử lý tham quan, lạm quyền, bè phái được xem là điều kiện để củng cố chính danh của chính quyền. Kế thừa tinh thần đó, Hồ Chí Minh không tuyệt đối hóa giáo dục đạo đức mà nhấn mạnh sự cần thiết phải thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực bằng kỷ luật và pháp luật, trong đó phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ phải được thực hiện bằng những quy định rõ ràng, có chế tài cụ thể và thực thi nghiêm túc.

Cùng với việc hoàn thiện thể chế, các triều đại còn để lại nhiều tấm gương về đức độ và liêm chính như Trần Thủ Độ, Chu Văn An, Nguyễn Trãi, Lê Thánh Tông... Họ là biểu tượng của hình mẫu đề cao “phụng công, thủ pháp, chí công vô tư”. Trên nền tảng đạo đức đó, các triều đại phong kiến đã xây dựng cơ chế tuyển chọn và sử dụng quan lại. Chế độ khoa cử được xem là phương thức tiên bộ, giúp phát hiện và trọng dụng nhân tài không phân biệt xuất thân. Để bảo đảm hiệu quả và đạo đức công vụ, các triều đại phong kiến Việt Nam còn áp dụng chế độ khảo khóa và giám sát quan lại. Quan lại được bổ nhiệm phải trải qua các kỳ kiểm tra định kỳ về năng lực, phẩm chất, hiệu quả công việc; người hoàn thành tốt nhiệm vụ được thăng chức, còn người vi phạm, yếu kém thì bị bãi chức hoặc xử phạt theo luật. Cơ chế giám sát được thực hiện thông qua các cơ quan như Ngự sử đài, Đô sát viện, có chức năng

thanh tra, kiểm tra, giám sát hành vi của quan lại, bảo đảm kỷ luật và sự liêm chính trong bộ máy Nhà nước. Đây là một trong những đặc điểm tiến bộ của chế độ hành chính Việt Nam thời phong kiến, thể hiện tư duy quản lý nhân sự có tính hệ thống và bền vững. Nhìn tổng thể, tư tưởng và chính sách sử dụng quan lại của các triều đại phong kiến Việt Nam thể hiện sự kết hợp hài hòa giữa pháp luật và đạo đức, giữa lý trí quản trị và nhân văn truyền thống. Việc “trọng đức, trọng tài” cùng tinh thần “thượng liêm, hạ thuận” không chỉ đảm bảo tính chính danh của quyền lực mà còn nuôi dưỡng nền văn hóa chính trị liêm chính dân chủ sơ khai.

Như vậy, tư tưởng chính trị Việt Nam không chỉ là nguồn ảnh hưởng ban đầu mà còn là nền tảng tư tưởng - văn hóa để Hồ Chí Minh hình thành và phát triển tư tưởng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Tư tưởng đó của Người vừa mang bản sắc dân tộc, vừa có ý nghĩa lý luận và thực tiễn lâu dài.

**** Tinh hoa văn hoá nhân loại với việc hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ***

Những tư tưởng phương Đông

Các tư tưởng chính trị, pháp lý của phương Đông là một trong những cơ sở góp phần hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Học thuyết đức trị của Khổng Tử là học thuyết có sự ảnh hưởng sâu rộng và mạnh mẽ đến đời sống xã hội các dân tộc phương Đông. Ngay từ nhỏ, Hồ Chí Minh đã được tiếp cận và học tập triết lý, đạo đức Khổng - Mạnh. Khác với các nhà nho khác, Hồ Chí Minh tiếp thu những giá trị của đạo Khổng trên một lập trường mới, lập trường của giai cấp vô sản. Người đã khai thác sâu sắc khía cạnh tu dưỡng đạo đức cá nhân trong học thuyết của Khổng Tử. Hồ Chí Minh đã kế thừa và tiếp biến những phạm trù: Nhân, Nghĩa, Lễ, Trí, Tín, đặc biệt Liêm, Chính giữ vị trí quan trọng. Mẫu hình quan lại “tu thân, tề gia, trị quốc” quy định rằng người đảm trách công

vụ phải đạt đến mức độ tự quản đạo đức đủ để làm gương và dẫn dắt tổ chức. Hệ quả thực hành là mọi khâu của công tác cán bộ (tiền cử, khảo thí, thăng bổ, giáng cách) đều gắn với kiểm soát phẩm hạnh và tín nhiệm xã hội. Trong truyền thống Nho học, tiền cử là trách nhiệm chính trị và đạo đức: người tiền cử phải chịu trách nhiệm liên đới nếu người được tiền cử kém đức, bất tài hoặc vi phạm. Nguyên tắc “cử hiền thác năng” mang hàm ý phòng, chống tiêu cực ngay từ khâu đầu vào: ràng buộc người đề cử bằng rủi ro pháp lý, đạo đức, khiến hành vi “chạy tiền cử” trở nên tốn kém và rủi ro. Hồ Chí Minh kế thừa trực tiếp tinh thần ấy khi yêu cầu chọn người “liêm”, “chính”, “chí công vô tư”; đồng thời coi trọng tín nhiệm nơi cư trú và nơi công tác như một kênh thẩm định đạo đức thực tiễn. Trong quá trình tiếp thu, vận dụng sáng tạo những tinh hoa giá trị của nhân loại, Hồ Chí Minh đã rút ra kết luận quan trọng: “Người An Nam chúng ta hãy tự hoàn thiện mình, về mặt tinh thần bằng cách đọc các tác phẩm của Khổng Tử, và về mặt cách mạng thì cần đọc các tác phẩm của Lênin” [75, tr.563].

Bên cạnh tư tưởng “đức trị” của Nho gia, Pháp trị là tư tưởng cai trị đất nước bằng pháp luật, coi pháp luật là công cụ tối cao để quản lý xã hội, duy trì trật tự và củng cố quyền lực nhà nước. Tư tưởng này tập trung vào việc xây dựng và duy trì một trật tự xã hội ổn định thông qua việc sử dụng pháp luật một cách nghiêm minh và hiệu quả. Học thuyết pháp trị của Pháp gia hình thành và phát triển qua nhiều thời kỳ với những tư tưởng của Quản Trọng, Thân Đáo, Thân Bất Hại, Thương Ưởng và được hoàn thiện bởi Hàn Phi. Theo Hàn Phi, trong phép trị nước, ba nhân tố “Pháp”, “Thuật”, “Thế” có quan hệ mật thiết với nhau cả về nội dung lẫn hình thức nhằm kiểm soát hành vi quan lại bằng luật lệ, kỹ thuật tổ chức và địa vị quyền lực. Pháp là chuẩn mực khách quan; Thuật là phương pháp giao việc, kiểm tra, đối chiếu công - tội; Thế là vị thế quyền lực được thiết kế để hạn chế lạm quyền chéo. Hồ Chí Minh không tiếp thu tư tưởng Hàn Phi Tử một cách trực tiếp, nhưng

đã kế thừa có chọn lọc những yếu tố hợp lý của Pháp gia, đặc biệt là tư tưởng thượng tôn pháp luật, kỷ cương nghiêm minh và xử lý nghiêm minh đối với cán bộ vi phạm. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nêu cao tinh thần thượng tôn pháp luật trong xây dựng nhà nước pháp quyền ở Việt Nam, dùng pháp trị để răn đe, xử lý những cán bộ sai phạm. Theo Hồ Chí Minh, một Nhà nước pháp quyền có hiệu lực mạnh là nhà nước được tổ chức và hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật. Người cho rằng, việc nhà nước quản lý xã hội theo pháp luật thể hiện tính dân chủ, tiến bộ và là sự tồn tại phổ biến của xã hội hiện đại. Trên tinh thần “thượng tôn pháp luật”, chỉ một ngày sau khi giành được độc lập, trong phiên họp đầu tiên của Chính phủ nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ngày 03/9/1945, Hồ Chí Minh đề ra 06 nhiệm vụ cấp bách cần phải thực hiện ngay, trong đó có nhiệm vụ phải tiến hành Tổng tuyển cử. Hiến pháp năm 1946 được Quốc hội khóa I nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa thông qua, trên cơ sở dự thảo do Ban soạn thảo Hiến pháp do Chủ tịch Hồ Chí Minh đứng đầu chuẩn bị. Quyền dân chủ của người dân đã được thể chế hóa bằng Hiến pháp và pháp luật; đồng thời, hệ thống pháp luật phải bảo đảm cho quyền tự do, dân chủ của người dân được tôn trọng trong thực tế.

Hồ Chí Minh kế thừa có chọn lọc những giá trị tích cực của Phật giáo như lòng vị tha, bác ái, lối sống đạo đức, liêm khiết, giản dị, tinh thần bình đẳng và dân chủ, đề cao lao động chân chính, chống tham lam và lười biếng. Những tư tưởng này, đặc biệt là quan niệm về “tu tâm”, “dưỡng tính” được Người chuyển hoá thành cơ chế tự kiểm soát quyền lực từ bên trong, góp phần hình thành chuẩn mực đạo đức của người cán bộ. Dưới góc độ Chính trị học, đây là nền tảng của kiểm soát quyền lực mềm, hỗ trợ cho các cơ chế kiểm soát thể chế, được Hồ Chí Minh vận dụng nhất quán thông qua nguyên tắc nêu gương, tự phê bình và phê bình trong tổ chức và thực thi quyền lực.

Những tư tưởng phương Tây

Quá trình tiếp cận và tiếp biến tư tưởng chính trị phương Tây đã góp phần quan trọng hình thành trong tư duy của Hồ Chí Minh cách tiếp cận hiện đại đối với vấn đề kiểm soát quyền lực và phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Thông qua hoạt động thực tiễn và nghiên cứu các học thuyết chính trị, pháp lý tiêu biểu của phương Tây, Hồ Chí Minh đã tiếp thu có chọn lọc những giá trị tiến bộ về tổ chức quyền lực, pháp quyền và trách nhiệm công vụ, từ đó bổ sung và làm phong phú hệ thống quan điểm của Người về xây dựng đội ngũ cán bộ và kiểm soát việc thực thi quyền lực

Những thành quả tư tưởng chính trị, pháp lý của cách mạng tư sản phương Tây được đánh giá là một nấc thang tiến bộ của tư tưởng nhân loại về nhà nước, pháp luật và kiểm soát quyền lực nhà nước. Các học thuyết này đề cao việc xoá bỏ quyền lực chuyên chế cá nhân, xác lập nguyên tắc phân quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp và kiểm soát quyền lực. Nhấn mạnh xây dựng nhà nước pháp quyền tư sản, quản lý xã hội bằng hiến pháp và pháp luật, đồng thời bảo đảm các quyền tự do cơ bản nhất định của con người.

Trong quá trình hoạt động cách mạng ở nhiều quốc gia và khu vực trên thế giới, Hồ Chí Minh đã trực tiếp tiếp cận, nghiên cứu và tiếp thu có chọn lọc các giá trị tiến bộ của tư tưởng chính trị, pháp lý phương Tây, thông qua những tác phẩm kinh điển về tổ chức quyền lực và pháp quyền như *Tinh thần pháp luật* của Montesquieu, *Bàn về kế ước xã hội* của Jean - Jacques Rousseau, cùng nhiều tư liệu lý luận và thực tiễn khác. Các giá trị pháp quyền hiện đại của phương Tây, khi được Hồ Chí Minh vận dụng sáng tạo, đã góp phần làm phong phú và hiện đại hoá tư tưởng của Người về phòng, chống tiêu cực, chuyển vấn đề này từ phạm trù thuần tuý đạo đức sang phạm trù chính trị, thể chế, gắn chặt với việc thiết lập và vận hành các cơ chế kiểm soát quyền lực trong tổ chức và bộ máy Nhà nước.

Những giá trị tiến bộ của tư tưởng chính trị, pháp lý phương Tây, đã được Hồ Chí Minh hiện thực hóa trên thực tế. Điều này được khẳng định bằng việc trích dẫn Tuyên ngôn nhân quyền và dân quyền của Cách mạng Pháp năm 1789, Tuyên ngôn độc lập của Mỹ năm 1776 trong tác phẩm “Tuyên ngôn độc lập” do chính Hồ Chí Minh soạn thảo. Mặt khác, từ thực tiễn cách mạng, Hồ Chí Minh đã phê phán nghiêm khắc chế độ pháp luật thực dân, phản động, pháp luật phong kiến hà khắc, độc đoán, chuyên quyền.

Chính trên cơ sở đó, trong tư tưởng Hồ Chí Minh đã hình thành một cách tiếp cận đặc thù về kiểm soát quyền lực, đề cao kỷ luật pháp luật, trách nhiệm của cán bộ và sự ràng buộc giữa quyền hạn với nghĩa vụ, coi đây là điều kiện cần thiết để ngăn ngừa lạm quyền và tiêu cực trong bộ máy nhà nước và trong công tác cán bộ.

Do đó, có thể khẳng định rằng, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ mang bản sắc dân tộc và tính cách mạng, mà còn hàm chứa rõ nét những yếu tố hiện đại của tư duy chính trị - pháp lý phương Tây, thể hiện tầm nhìn vượt thời đại của Người về xây dựng một nền quản trị liêm chính và một đội ngũ cán bộ chịu sự kiểm soát chặt chẽ của tổ chức và pháp luật.

**** Chủ nghĩa Mác - Lênin với việc hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ***

Chủ nghĩa Mác - Lênin cung cấp bộ công cụ lý luận để nhận diện và xử lý tha hóa quyền lực trong đội ngũ cán bộ. Trong quá trình hình thành lý luận về chủ nghĩa xã hội khoa học, C.Mác và Ph.Ăngghen chưa xây dựng quan điểm riêng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ do lý luận và thực tiễn khi đó tập trung ưu tiên cho xây dựng và tổ chức phong trào cách mạng vô sản, đấu tranh giành quyền lực vào tay giai cấp cách mạng. Tuy nhiên, thông qua việc xây dựng lý luận về Đảng Cộng sản và đặc biệt là tổng kết kinh nghiệm Công xã Paris 1871, các ông đã đặt nền tảng tư tưởng cho vấn đề

phòng ngừa suy thoái, tha hóa trong đội ngũ cán bộ, đây được xem là những chỉ dẫn rất sớm về kiểm soát quyền lực và xây dựng đội ngũ cán bộ trong Nhà nước kiểu mới.

Trước hết, C.Mác và Ph.Ăngghen khẳng định vai trò tiên phong, gương mẫu của đảng viên cộng sản là tiêu chí căn bản để nhận diện và đấu tranh với các biểu hiện suy thoái. Theo các ông, đảng viên cộng sản phải là lực lượng kiên quyết nhất, giác ngộ nhất và có năng lực lý luận, thực tiễn cao nhất. Do đó, mọi biểu hiện giảm sút tính tiên phong, dao động lập trường hoặc suy yếu phẩm chất cách mạng đều là dấu hiệu của sự thoái hóa, cần được phát hiện, giáo dục, chỉnh đốn và khi cần thiết phải loại khỏi hàng ngũ đảng nhằm bảo đảm sự trong sạch và sức chiến đấu của tổ chức.

C.Mác và Ph.Ăngghen đặc biệt chú trọng xây dựng Điều lệ Đảng ngay từ khi thành lập Liên đoàn những người cộng sản (1847) cho thấy các ông coi trọng vai trò của chế định tổ chức đối với việc phòng ngừa suy thoái trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Điều lệ Đảng với tiêu chuẩn đảng viên được quy định chặt chẽ là công cụ quan trọng để ngăn chặn phần tử cơ hội xâm nhập tổ chức, đồng thời tạo cơ sở chính trị, pháp lý cho kỷ luật đảng, cho cơ chế sàng lọc và nâng cao chất lượng đội ngũ. Đây là những nguyên tắc tổ chức đặt nền tảng cho cơ chế kiểm soát tiêu cực trong công tác cán bộ về sau. Các ông coi chủ nghĩa cơ hội là nguy cơ phá hoại tổ chức từ bên trong, làm suy yếu mục tiêu cách mạng và gây phân tán phong trào

Từ tổng kết Công xã Paris 1871 C.Mác và Ph.Ăngghen đã chỉ ra nguy cơ quan liêu hóa của bộ máy công quyền, khi nhân viên nhà nước dễ dàng chuyển từ “đầy tớ của nhân dân” thành “ông quan cách mạng”. Đồng thời, C.Mác và Ph.Ăngghen đã nêu phương pháp ngăn ngừa sự tha hóa quyền lực của bộ máy nhà nước: “có thể bầu cử và bãi miễn các viên chức, công chức nhà nước bất cứ lúc nào; không cho phép biến các chức vụ của bộ máy hành chính nhà nước thành các đặc quyền đặc lợi của một số cá nhân; trả lương cho

các viên chức, công chức nhà nước từ cấp cao nhất của Công xã đến các nhân viên cấp thấp nhất ngang bằng lương công nhân bậc cao nhằm đề phòng tình trạng chạy chọt chức tước, địa vị, ngăn chặn chủ nghĩa thăng quan phát tài - quyền lực. Đồng thời dẹp bỏ đặc quyền đặc lợi, phụ cấp do chức vụ đem lại” [70, tr.449]. Những nguyên tắc này không chỉ ngăn chặn xu hướng hình thành tầng lớp quan chức đặc quyền mà còn trực tiếp hướng tới việc triệt tiêu động cơ vụ lợi, phòng ngừa từ gốc hiện tượng chạy chức, chạy quyền và sự tha hóa quyền lực.

Như vậy, dù chưa phải là quan điểm hoàn chỉnh nhưng tư tưởng của C.Mác và Ph.Ăngghen về xây dựng đội ngũ cán bộ, đấu tranh chống chủ nghĩa cơ hội và cơ chế phòng ngừa sự tha hóa quyền lực của bộ máy nhà nước nói chung và tạo nên nền tảng lý luận quan trọng cho việc phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ mà Lênin cùng nhiều nhà tư tưởng sau này kế thừa.

Thành công của cuộc Cách mạng Tháng Mười Nga năm 1917 và mô hình nhà nước Xô-viết ra đời chứng minh tính khoa học, tính cách mạng của chủ nghĩa Mác - Lênin đã chi phối mạnh mẽ đến các nhà tư tưởng, nhà chính trị học đương thời, trong đó có Hồ Chí Minh. Sau này Người viết: “Từng bước một, trong cuộc đấu tranh, vừa nghiên cứu lý luận Mác - Lênin, vừa làm công tác thực tế, dần dần tôi hiểu được rằng chỉ có chủ nghĩa xã hội, chủ nghĩa cộng sản mới giải phóng được các dân tộc bị áp bức và những người lao động trên thế giới khỏi ách nô lệ” [75, tr.167]. Cái đích lớn nhất của các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác không phải là tạo ra một học thuyết hoàn bị mà học thuyết ấy chính là “vũ khí lý luận sắc bén” để đấu tranh chống lại những bất công, tiêu cực trong xã hội. Trên cơ sở tiếp thu thế giới quan và phương pháp luận Mácxít, Hồ Chí Minh đã tổng kết các tư tưởng, các học thuyết giải phóng xã hội, Người khẳng định: Bây giờ học thuyết nhiều, chủ nghĩa nhiều, nhưng

chủ nghĩa chân chính nhất, chắc chắn nhất, cách mạng nhất là chủ nghĩa Lênin. Hồ Chí Minh đã kế thừa, tiếp thu tinh thần đấu tranh cách mạng của chủ nghĩa Mác - Lênin về đấu tranh phòng, chống tiêu cực.

Đặc biệt, Người đã trực tiếp kế thừa tinh thần đấu tranh không khoan nhượng của V.I.Lênin chống lại những biểu hiện tiêu cực trong đội ngũ cán bộ và các tổ chức đảng. Trong quá trình lãnh đạo xây dựng Nhà nước Xô-viết, V.I.Lênin đã chỉ rõ: “Trong các tổ chức chính trị và công đoàn của chúng ta, viên chức bị hủ hóa (hay nói đúng hơn là có xu hướng bị hủ hóa) bởi hoàn cảnh tư bản chủ nghĩa; họ có xu hướng biến thành những người quan liêu, nghĩa là thành những nhân vật có đặc quyền, thoát ly quần chúng và đứng trên quần chúng” [57, tr.141]. V.I.Lênin gọi đó là sự “tha hóa quyền lực” khiến đội ngũ cán bộ tha hóa, biến chất. Do đó, theo V.I.Lênin cần đưa ra những hình phạt nghiêm khắc để xử lý, thậm chí “đối với những người cộng sản phải trừng phạt nặng hơn gấp ba lần so với người ngoài đảng” [60, tr.486]. Điều quan trọng, đối với V.I.Lênin là cần phải xây dựng cơ chế phòng ngừa, đấu tranh chống những thói hư, tật xấu của bộ máy công quyền và cần phải có thái độ dứt khoát, kiên quyết trong cuộc chiến này; đồng thời, phải kiên quyết đưa ra khỏi Đảng, khỏi bộ máy Nhà nước những kẻ quan liêu, tham nhũng: “Tôi rất mong chúng ta có thể đuổi ra khỏi Đảng từ 10 vạn đến 20 vạn người đã len lỏi vào Đảng và đã không những không biết đấu tranh chống bệnh giấy tờ cùng nạn hối lộ, mà còn cản trở cuộc đấu tranh này” [59, tr.350]. Hồ Chí Minh luôn tiếp thu tinh thần kiên quyết, không khoan nhượng này của V.I.Lênin khi xử lý những cán bộ có biểu hiện tiêu cực: “Không xử bắn lũ ăn của đút lót... đó là một điều xấu hổ cho những đảng viên cộng sản, cho những người cách mạng... Phải lập tức đề nghị một đạo luật để trừng trị những vụ hối lộ (ăn hối lộ, tặng hối lộ, và những cách hối lộ khác)” [58, tr.346].

Tiếp thu tinh hoa tư tưởng phương Đông, phương Tây cùng truyền thống dân tộc và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, Hồ Chí Minh khẳng định: Cán bộ là gốc của mọi công việc. Theo Người, việc lựa chọn, đào tạo, sử dụng và đặc biệt là kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ giữ vai trò quyết định đối với hiệu quả hoạt động của bộ máy Nhà nước. Nếu như các triều đại phong kiến chú trọng “đức trị” và “pháp trị” trong khuôn khổ quân chủ thì Hồ Chí Minh nâng lên thành lý luận về Nhà nước của dân, do dân và vì dân, trong đó đạo đức cách mạng là nền tảng, pháp luật là công cụ, còn dân chủ là cơ chế kiểm soát quyền lực hữu hiệu nhất. Bản thân Người là tấm gương sáng về thượng tôn pháp luật và chí công vô tư. Khi đồng bào đề nghị Hồ Chí Minh không phải ra ứng cử Đại biểu Quốc hội khóa I, Người trả lời: “Tôi là một công dân nước Việt Nam dân chủ cộng hòa, nên không thể vượt qua thể lệ Tổng tuyển cử đã định” [77, tr.136]. Với việc nêu gương tuân thủ pháp luật như vậy, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là sự nhất quán từ nhận thức đến thực tiễn hành động. Cách tiếp cận này vượt ra khỏi những hạn chế của tư tưởng chống tiêu cực thời phong kiến, khi việc răn đe chủ yếu dựa vào đạo đức cá nhân, để hướng tới kiểm soát quyền lực bằng pháp luật và kỷ luật thể chế.

2.2.2.2. Cơ sở thực tiễn hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

**** Truyền thống tốt đẹp của gia đình, quê hương, dân tộc Việt Nam***

Gia đình cụ Nguyễn Sinh Sắc - thân sinh Chủ tịch Hồ Chí Minh với truyền thống hiếu học và yêu nước đã tạo nên nền tảng văn hoá, đạo đức quan trọng hình thành nhân cách Hồ Chí Minh. Truyền thống yêu nước, thương dân của gia đình đã sớm hun đúc ở Hồ Chí Minh tinh thần trách nhiệm sâu sắc đối với dân tộc và nhân dân, nhận thức sớm về trách nhiệm xã hội và đạo đức của người nắm giữ quyền lực. Lớn lên từ nền tảng giáo dục của gia đình

và truyền thống quê hương xứ Nghệ, Hồ Chí Minh sớm tỏ rõ thái độ bất bình trước tình trạng cướp bóc, đàn áp của thực dân Pháp và phong kiến với những người dân nghèo, những hiện tượng xấu, tiêu cực trong xã hội. Đây là một trong những tiền đề quan trọng dẫn tới tư tưởng nhất quán của Người về đấu tranh chống tiêu cực và tha hoá quyền lực sau này.

Quê hương nơi Hồ Chí Minh sinh ra và sống thời kỳ thơ ấu tại xã Kim Liên, huyện Nam Đàn, tỉnh Nghệ An. Đây là vùng đất giàu truyền thống văn hóa, hiếu học và truyền thống yêu nước, kiên cường chống giặc ngoại xâm. “Từ năm 1635 đến năm 1890 làng Kim Liên đã có 53 vị khoa bảng, làng Hoàng Trù có 29 vị khoa bảng” [12, tr.12]. Truyền thống hiếu học đã ảnh hưởng sâu sắc đến gia đình và bản thân Hồ Chí Minh. Nhờ tinh thần ham học hỏi, Hồ Chí Minh sớm tiếp cận các tư tưởng tiên bộ của những nhà Nho yêu nước và những tấm gương liêm chính, dần thân đấu tranh của các bậc tiền bối như Phan Đình Phùng, Phan Bội Châu, Phan Châu Trinh cùng các phong trào yêu nước cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX. Việc trực tiếp quan sát những nỗ lực và cả những thất bại của các phong trào này đã giúp Người nhận thức rõ những hạn chế của con đường cứu nước cũ, từ đó hình thành nhu cầu tìm kiếm một con đường giải phóng dân tộc mới, phù hợp hơn với quy luật phát triển của thời đại. Mục tiêu nhất quán chi phối toàn bộ lựa chọn chính trị của Hồ Chí Minh là giải phóng dân tộc gắn liền với giải phóng con người, độc lập cho dân tộc, tự do của nhân dân và các quyền xã hội cơ bản. Nhận thức đó trở thành nền tảng tư tưởng cho toàn bộ hoạt động cách mạng và hệ giá trị chính trị mà Người theo đuổi sau này.

Thực tiễn đất nước mất độc lập, nhân dân bị áp bức, bóc lột đã giúp Hồ Chí Minh sớm nhận diện bản chất thống trị của chủ nghĩa thực dân và sự tha hoá quyền lực của đội ngũ quan lại bản xứ. Người nhận thức rằng sự áp bức không chỉ xuất phát từ quyền lực ngoại bang, mà còn từ tham ô, lãng phí và

quan liêu trong bộ máy cai trị. Hồ Chí Minh chỉ rõ, dù chế độ thực dân, phong kiến bị lật đổ, nhưng nếu những tàn dư đó không được khắc phục thì cách mạng chưa thể coi là hoàn toàn thành công. Nhận thức này trở thành cơ sở để Người nhân mạnh yêu cầu phòng, chống tha hoá quyền lực và thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực trong quá trình xây dựng chế độ mới: “Chúng ta sinh trưởng dưới chế độ nô lệ của thực dân và phong kiến, bị văn hóa giáo dục thực dân phong kiến thấm vào đã sâu... Nó đã làm cho những bệnh thối nát hủ bại (như chủ nghĩa cá nhân, tự tư tự lợi, tham ô, lãng phí...) ăn sâu vào con người như những bệnh kinh niên” [81, tr.143-144].

Có thể nói, chính những truyền thống tốt đẹp của gia đình, của vùng đất quê hương mà nổi bật là những giá trị thanh tao, liêm khiết của các bậc trí thức, vùng đất nghèo luôn trọng nghĩa, trọng tình đã trở thành cơ sở nền tảng hình thành những phẩm chất tốt đẹp trong nhân cách Hồ Chí Minh. Trên cơ sở đó, ngay từ khi còn trẻ, Người đã sớm bộc lộ thái độ phê phán rõ ràng đối với những hiện tượng tiêu cực, bất công và suy đồi đạo đức trong xã hội đương thời, qua đó đặt nền móng cho tư tưởng nhất quán về đấu tranh chống tiêu cực và tha hoá quyền lực sau này.

**** Truyền thống yêu nước, khát vọng xây dựng một nhà nước độc lập, vững mạnh của dân tộc Việt Nam để tránh khỏi những tiêu cực của xã hội thực dân phong kiến.***

Trong tiến trình lịch sử dựng nước và giữ nước, dân tộc Việt Nam đã hình thành và bồi đắp chủ nghĩa yêu nước như một hệ giá trị chính trị - xã hội cốt lõi, gắn liền với ý chí kiên cường bảo vệ độc lập dân tộc và cuộc sống của nhân dân. Chủ nghĩa yêu nước Việt Nam không chỉ là tình cảm gắn bó với quê hương, đất nước, mà còn thể hiện ở quan niệm lấy dân làm gốc, gắn yêu nước với thương dân, dựa vào dân. Đồng thời, yêu nước luôn gắn với khát vọng tự do, hoà bình và công bằng xã hội. Các giá trị này thống

nhất chặt chẽ với nhau, tạo thành nền tảng tinh thần bền vững của đời sống chính trị Việt Nam. Người đúc kết “Dân ta có một lòng nồng nàn yêu nước. Đó là truyền thống quý báu của ta. Từ xưa đến nay, mỗi khi Tổ quốc bị xâm lăng, thì tinh thần ấy lại sôi nổi, nó kết thành một làn sóng vô cùng mạnh mẽ, to lớn, nó lướt qua mọi sự nguy hiểm, khó khăn, nó nhấn chìm tất cả lũ bán nước và lũ cướp nước” [80, tr.38]. Thấm nhuần truyền thống đó, đồng thời chứng kiến đời sống khổ cực của nhân dân dưới ách thực dân, phong kiến, Hồ Chí Minh sớm hình thành nhận thức chính trị sâu sắc về yêu cầu giải phóng dân tộc gắn với giải phóng con người. Từ đó, Người kiên định tìm kiếm con đường cứu nước nhằm giành độc lập cho dân tộc và hạnh phúc cho nhân dân.

2.2.2.3. Nhân tố chủ quan Hồ Chí Minh

**** Những phẩm chất cá nhân của Hồ Chí Minh là tiền đề quan trọng để hình thành tư tưởng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.***

Trước hết, Hồ Chí Minh là lãnh đạo quan tâm đặc biệt đến đạo đức cách mạng, Người coi đạo đức cách mạng là gốc, là nền tảng của người cách mạng với những phẩm chất cơ bản: Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư,... trái ngược hoàn toàn với chủ nghĩa cá nhân, tham ô, lãng phí và quan liêu.

Theo Hồ Chí Minh, người cách mạng nếu thiếu chuẩn mực đạo đức, năng lực dù vượt trội cũng không đủ để bảo đảm vai trò lãnh đạo Nhân dân. Người coi đạo đức cách mạng trở thành một sức mạnh to lớn trong sự nghiệp cách mạng của mỗi con người. Theo Hồ Chí Minh: “Sức có mạnh mới gánh được nặng và đi được xa. Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang” [84, tr.601]. Không chỉ đề cao đạo đức cách mạng về lý luận, Hồ Chí Minh còn nêu gương đạo đức cách mạng trong thực tiễn, với đời tư trong sáng, giản dị; tấm gương kiên trì, bền bỉ trong xây dựng và rèn luyện đạo đức cách mạng. Theo Người,

nguyên tắc quan trọng đối với cán bộ, đảng viên khi tu dưỡng rèn luyện đạo đức cách mạng: “Đạo đức cách mạng không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hằng ngày mà phát triển và củng cố” [84, tr.612].

Với tư duy độc lập, tự chủ và sáng tạo, Hồ Chí Minh luôn có thái độ phê phán nhất quán đối với các biểu hiện tiêu cực trong đời sống xã hội và trong công tác cán bộ, coi đó là hệ quả của sự lạm dụng và tha hoá quyền lực. Trong quá trình hoạt động cách mạng, Người tiếp thu có chọn lọc tinh hoa tư tưởng của dân tộc và nhân loại về tổ chức thực thi quyền lực và kiểm soát quyền lực từ C.Mác, V.I.Lênin đến các giá trị đạo đức của Giêsu và Khổng Tử. Sự tiếp thu này không mang tính sao chép mà được chuyển hóa sáng tạo, phù hợp với điều kiện cụ thể của Việt Nam. Trên cơ sở nhận thức đúng quy luật vận hành của quyền lực, Hồ Chí Minh nhấn mạnh nguyên tắc tin dân, dựa vào dân và chịu sự giám sát của dân, đồng thời yêu cầu người cán bộ phải nghiêm khắc với bản thân trong thực thi quyền lực. Người nhắc lại lời dạy của V.I.Lênin: “Chỉ có những người cách mạng chân chính mới thu hái được những hiểu biết quý báu của các đời trước để lại” [64, tr.112].

Với tư chất thông minh, tư duy sắc sảo và khả năng tiếp thu nhanh những giá trị mới, Hồ Chí Minh có điều kiện tiếp cận và lĩnh hội sâu rộng tinh hoa văn hoá, tư tưởng của nhiều dân tộc trên thế giới. Thông qua quá trình hoạt động cách mạng ở nhiều quốc gia và việc trực tiếp trải nghiệm đời sống xã hội trong những điều kiện, vị trí và vai trò khác nhau, từ lao động phổ thông đến hoạt động chính trị và lãnh đạo đất nước, Người tích lũy được vốn hiểu biết thực tiễn phong phú và toàn diện. Chính thực tiễn đó đã tạo tiền đề quan trọng cho sự hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung, đồng thời góp phần định hình nhận thức sâu sắc của Người về quyền lực, trách nhiệm của người cán bộ và yêu cầu phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Dưới góc độ Chính trị học, phẩm chất đạo đức cách mạng của Hồ Chí Minh không chỉ mang ý nghĩa nêu gương cá nhân, mà gắn liền với nhận thức

sâu sắc của Người về bản chất và nguy cơ tha hoá của quyền lực, đặc biệt trong công tác cán bộ. Trên cơ sở đó, Hồ Chí Minh thể hiện thái độ kiên quyết và nhất quán trong đấu tranh phòng, chống các biểu hiện lạm dụng và tha hoá quyền lực, coi đây là điều kiện then chốt để xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch và nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng. Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, theo Người, không chỉ dừng lại ở giáo dục đạo đức mà phải được thể chế hoá bằng pháp luật, kỷ luật và các cơ chế kiểm soát quyền lực nghiêm minh. Quan điểm này được thể hiện xuyên suốt trong thực tiễn lãnh đạo của Hồ Chí Minh, từ việc xây dựng hệ thống pháp luật đến việc tổ chức thực thi pháp luật một cách kiên quyết.

**** Thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo sự nghiệp cách mạng là yếu tố quan trọng hình thành và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực.***

Việt Nam cuối thế kỷ XIX, trên thực tế là nước thuộc địa nửa phong kiến, triều đình nhà Nguyễn đã sớm đầu hàng thực dân Pháp và biến Việt Nam trở thành nước thuộc địa nửa phong kiến. Nhân dân Việt Nam sống dưới chế độ “một cổ hai tròng”, cực khổ, lầm than. Triều đình mục ruỗng do quan lại uơu hèn, tranh thủ vợ vét, hưởng thụ. Thực tiễn đó cho thấy sự tha hoá nghiêm trọng của quyền lực chính trị, khi quyền lực không còn phục vụ lợi ích chung mà trở thành công cụ đàn áp và trục lợi. Chính trong bối cảnh này, Hồ Chí Minh sớm nhận thức rằng sự mất nước không chỉ bắt nguồn từ sức mạnh của chủ nghĩa thực dân, mà còn từ sự suy đồi, vô trách nhiệm và tha hoá của đội ngũ cầm quyền “Nay ta mất nước nhà tan. Cũng vì những lũ vua quan ngu hèn” [76, tr.264].

Sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945, khi trực tiếp lãnh đạo Nhà nước và Đảng cầm quyền, Hồ Chí Minh càng nhận thức sâu sắc rằng nguy cơ tha hoá quyền lực không tự mất đi sau khi giành được chính quyền, mà có thể tiếp tục tồn tại và phát sinh ngay trong nội bộ Đảng và bộ máy Nhà nước. Vì

vậy, Người coi tham ô, lãng phí, quan liêu là “giặc nội xâm”, mối đe dọa đặc biệt nguy hiểm đối với sự tồn vong của chế độ mới. Dưới góc độ Chính trị học, đây là cách Hồ Chí Minh nhận diện tiêu cực như một dạng khủng hoảng trong thực thi quyền lực, có khả năng làm suy giảm tính chính danh của nhà nước cách mạng nếu không được kiểm soát hiệu quả.

Không những thể hiện tư tưởng, quan điểm kiên quyết phòng, chống tiêu cực của mình thông qua các bài nói, bài viết, mà Hồ Chí Minh còn trực tiếp chỉ đạo xây dựng và ký ban hành rất nhiều các đạo luật, các sắc lệnh để xử lý vấn nạn tham ô, lãng phí và quan liêu. Cụ thể như:

Ngày 23 tháng 11 năm 1945, Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh số 64-SL về việc thành lập Ban Thanh tra đặc biệt và Tòa án đặc biệt có nhiệm vụ giám sát và xét xử các sai phạm của các nhân viên từ trong các Ủy ban nhân dân các cấp tới cơ quan cao nhất của chính quyền là các Bộ vi phạm quy định của Đảng, có biểu hiện tiêu cực. Ngày 26 tháng 01 năm 1946, Hồ Chí Minh ban hành Quốc lệnh 10 điều thưởng, 10 điều phạt với những cán bộ vi phạm kỷ luật.

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi nhân tài là yếu tố quyết định cho sự nghiệp kiến thiết quốc gia. Ngay sau khi giành độc lập, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết bài “Nhân tài và kiến quốc” đăng trên Báo Cứu quốc: “Nay muốn giữ vững nền độc lập chúng ta phải đem hết lòng hăng hái vào kiến quốc. Kháng chiến phải đi đôi với kiến quốc. Kiến thiết cần có nhân tài. Nhân tài nước ta dù chưa nhiều lắm, nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài ngày càng phát triển, càng thêm nhiều” [4, tr.99]. Người cho rằng trong số 20 triệu đồng bào lúc bấy giờ không thiếu người tài đức và việc họ chưa xuất thân là lỗi của Chính phủ chưa khéo tìm kiếm. Người yêu cầu các địa phương phải điều tra và báo cáo về những người có tài đức, có thể làm được những việc “ích nước lợi dân”. Báo cáo phải cụ thể về tên tuổi, nghề

nghiệp, tài năng và nguyện vọng của họ. Người sẵn sàng giao trọng trách cho những trí thức không phải Đảng viên hoặc chưa có kinh nghiệm quản lý nếu họ có thực tài. Ví dụ như việc mời bác sĩ Trần Duy Hưng làm Chủ tịch uỷ ban hành chính Thành phố Hà Nội khi ông mới ngoài 30 tuổi và chưa được đào tạo làm lãnh đạo, hay mời Giáo sư Nguyễn Văn Huyền làm Bộ trưởng Bộ Giáo dục suốt gần 30 năm dù ông không phải là Đảng viên. Thay vì đưa ra những mệnh lệnh hành chính cứng nhắc, Người đã dùng chính vị thế và trải nghiệm của bản thân mình làm bằng chứng để khẳng định rằng: khi Tổ quốc cần, tài năng và lòng yêu nước chính là "tám bạng" quan trọng nhất để một cá nhân có thể học hỏi và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Trong bối cảnh muôn vàn khó khăn những ngày đầu thành lập nước với thù trong giặc ngoài... Chủ tịch Hồ Chí Minh kiên quyết tổ chức biên soạn và công bố Hiến pháp của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa. Tháng 11/1946, trả lời trước Kỳ họp thứ hai Quốc hội khóa I về những thành viên của Chính phủ không trong sạch, Người nói: “Chính phủ đã hết sức làm gương và nếu làm gương không xong thì sẽ dùng pháp luật mà trị những kẻ ăn hôi lộ. Đã trị, đang trị và sẽ trị cho kỳ hết” [81, tr.114]. Hồ Chí Minh yêu cầu cán bộ phải thực hành chữ “liêm” và nêu gương đạo đức để làm chuẩn mực cho xã hội, đồng thời khẳng định quyền lực của Đảng và Nhà nước là quyền lực do nhân dân uỷ thác. Người coi tự phê bình và phê bình là phương pháp quan trọng nhất để cán bộ tự soi, tự sửa, giám sát và kiểm soát lẫn nhau. Vì vậy, việc kiểm tra, giám sát cán bộ được Người xác định là nhiệm vụ trọng yếu, có ý nghĩa quyết định trong công tác cán bộ, nhằm bảo đảm quyền lực được thực thi đúng đường lối, chính sách của Đảng và ngăn ngừa các biểu hiện lạm dụng, tha hoá quyền lực.

Không chỉ ban hành các hệ thống văn bản pháp luật để tạo hành lang pháp lý quan trọng trong việc xử lý các cán bộ vi phạm, Thực tiễn lãnh đạo

cho thấy Hồ Chí Minh luôn nhất quán trong việc xử lý nghiêm minh các hành vi tha hoá quyền lực của cán bộ, không phụ thuộc vào chức vụ hay vị trí công tác. Người cương quyết và rất nghiêm khắc với những tệ nạn như: trái phép, cậy thế, hủ hóa, chia rẽ, tư túng, tham ô, lãng phí. Người nhấn mạnh: "Ai đã phạm những lỗi lầm trên này, thì phải hết sức sửa chữa; nếu không tự sửa chữa thì Chính phủ sẽ không khoan dung" [77, tr.58]. Việc kiên quyết xử lý vụ Trần Dụ Châu năm 1950 và vụ Trương Việt Hùng năm 1964 thể hiện rõ quan điểm của Người rằng tiêu cực trong đội ngũ cán bộ, nếu không được ngăn chặn kịp thời, sẽ trở thành "ung nhọt" làm suy yếu công tác cán bộ và đe dọa sự nghiệp cách mạng. Đây là những minh chứng sinh động cho tư tưởng kiểm soát quyền lực gắn với kỷ luật nghiêm minh, nhằm bảo vệ kỷ cương trong công tác cán bộ và củng cố tính chính danh của Đảng cầm quyền.

Thực tiễn quá trình lãnh đạo đất nước, Hồ Chí Minh nhất quán mục tiêu xây dựng nhà nước trong sạch, liêm chính, vì nhân dân. Người đặc biệt coi trọng phòng, chống tiêu cực và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Trên cương vị đứng đầu Đảng và Nhà nước, Người kết hợp chặt chẽ giữa xây dựng pháp luật, thực thi kỷ luật và nêu gương đạo đức trong kiểm soát quyền lực. Chính thực tiễn đó đã hình thành và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ như một hệ thống quan điểm toàn diện, nhất quán và có giá trị bền vững.

Tiểu kết chương 2

Cán bộ và công tác cán bộ luôn giữ vị trí đặc biệt quan trọng trong hoạt động của các đảng cầm quyền và bộ máy nhà nước ở mọi quốc gia, trong đó có Việt Nam. Trên cơ sở phân tích các luận điểm cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin và các tiếp cận khoa học chính trị hiện đại, chương 2 đã làm rõ khái niệm cán bộ, công tác cán bộ, tiêu cực và tiêu cực trong công tác cán bộ. Việc làm rõ các khái niệm này có ý nghĩa quan trọng trong việc thống nhất nhận thức và định hướng nghiên cứu của luận án.

Trên nền tảng đó, chương 2 đã hệ thống hóa và phân tích những vấn đề lý luận cơ bản về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, bao gồm sự cần thiết; các chủ thể, đối tượng, nội dung và phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Phân tích này cho thấy phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là một quá trình tổng hợp, đòi hỏi sự tham gia đồng bộ của nhiều chủ thể trong hệ thống chính trị, được triển khai xuyên suốt các khâu của công tác cán bộ và gắn chặt với cơ chế kiểm soát quyền lực, xây dựng và thực thi các chuẩn mực chính trị - đạo đức.

Đồng thời, chương 2 cũng khẳng định tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không phải là những quan điểm rời rạc, mà là một hệ thống tư tưởng nhất quán, có cơ sở lý luận và thực tiễn vững chắc. Đó là kết quả của sự vận dụng và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện lịch sử - cụ thể của Việt Nam; sự kế thừa có chọn lọc các giá trị truyền thống của tư tưởng chính trị Việt Nam và tinh hoa văn hóa nhân loại; đồng thời là sự kết tinh từ phẩm chất đạo đức, tư duy chính trị sắc sảo và thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Những nội dung lý luận được trình bày trong chương 2 đóng vai trò là nền tảng phương pháp luận và cơ sở khoa học trực tiếp cho việc phân tích sâu tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở chương tiếp theo, cũng như cho việc đánh giá ý nghĩa lý luận và thực tiễn của tư tưởng đó đối với công tác cán bộ ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay.

Chương 3

NỘI DUNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

3.1. QUAN ĐIỂM CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ CÁN BỘ, CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ NHỮNG BIỂU HIỆN TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

3.1.1. Quan điểm của Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ

3.1.1.1. Về cán bộ

Trong bài nói chuyện với cán bộ tỉnh Thanh Hóa (20/2/1947), Hồ Chí Minh đã đặt câu hỏi: “Cán bộ là gì?” và Người giải thích: “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” [78, tr.68]. Hồ Chí Minh còn sử dụng những tính từ để chỉ tầm quan trọng của cán bộ như: “cán bộ tốt và cán bộ xoàng”, “cán bộ kém”, “cán bộ dở”... [78, tr.166].

Theo Người: “cán bộ là tiền vốn của Đoàn thể” [79, tr.356]. Có vốn mới làm ra lãi. Bất cứ chính sách, công tác gì nếu có cán bộ tốt thì thành công, tức là có lãi. Không có cán bộ tốt thì hỏng việc, tức là lỗ vốn”. Với ý nghĩa như vậy, chúng ta có thể hiểu rằng, cán bộ là lực lượng tinh túy nhất của xã hội, có vị trí vừa tiên phong vừa là trung tâm của xã hội và có vai trò cực kỳ quan trọng của hệ thống chính trị nước ta. Mặt khác, coi cán bộ là “gốc”, là “tiền vốn”, Hồ Chí Minh muốn nhấn mạnh, cán bộ không chỉ là lực lượng chủ đạo, chủ công, tiên phong mà còn là lực lượng nuôi dưỡng, tổ chức thực hiện và chịu trách nhiệm đối với sự thành bại của sự nghiệp cách mạng.

Hồ Chí Minh rất đề cao vị trí, vai trò của người cán bộ cách mạng bởi họ là những người “đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo

cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng” [78, tr.309]. Vì vậy, “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc; muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” [78, tr.280].

Như vậy, cán bộ là chủ thể của sự nghiệp cách mạng. Vị trí lãnh đạo, vị trí chủ thể của cán bộ là do Đảng, Nhà nước, Đoàn thể phân công và quyền lực của cán bộ cũng như nhiệm vụ của người cán bộ là do nhân dân giao cho. Hơn nữa, theo quan điểm của Hồ Chí Minh, người cán bộ là “cầu nối” giữa Đảng, Chính phủ và quần chúng nhân dân. Nhiệm vụ của cán bộ là đem đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước đến với đông đảo quần chúng nhân dân, giải thích, hướng dẫn cho quần chúng nắm vững, hiểu rõ và thực hiện đúng các chính sách, nghị quyết, chủ trương, pháp luật. Để làm được như vậy, người cán bộ phải là người có năng lực, trình độ, phẩm chất để phổ biến, truyền đạt cho quần chúng nhân dân, được quần chúng tin cậy, gửi gắm.

3.1.1.2. Về công tác cán bộ

Với phương châm coi cán bộ là “cái gốc của mọi công việc”, Hồ Chí Minh rất quan tâm đến công tác cán bộ. Mục đích của công tác cán bộ là để tìm kiếm, phát hiện những người có đức, có tài để đưa vào bộ máy nhà nước, giúp họ trở thành những cán bộ tốt, phụng sự cho sự nghiệp cách mạng. Người yêu cầu: “Đảng lãnh đạo, nghĩa là tất cả các cán bộ, từ Trung ương đến khu, đến tỉnh, đến huyện, đến xã, bất kỳ cấp nào, ngành nào - đều phải là người đầy tớ trung thành của Nhân dân” [86, tr.83]. Hồ Chí Minh rất chú trọng việc sử dụng quyền lực của cán bộ. Theo Người, quyền lực có được sử dụng đúng hay không phụ thuộc rất lớn vào cán bộ, mà để có cán bộ tốt, trước hết phải thực hiện tốt công tác cán bộ. Đối với người có quyền lực, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhắc nhở, không phải làm cán bộ để “thăng quan phát tài”, để làm “quan cách mạng”, mà để làm người lãnh đạo, người đầy tớ thật trung thành của nhân dân.

Do đó, Người luôn căn dặn Đảng, Chính phủ phải quan tâm, cẩn trọng trong tất cả mọi khâu của công tác cán bộ.

Đối với việc đánh giá cán bộ, Người yêu cầu “phải đánh giá đúng”.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong công tác cán bộ, đánh giá giữ vị trí then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với việc sử dụng và phát triển đội ngũ. Việc đánh giá đúng đắn không chỉ nhằm nhận diện và phát huy những ưu điểm để khuyến khích, động viên cán bộ, mà còn nhằm chỉ ra những hạn chế, yếu kém để có biện pháp hỗ trợ, điều chỉnh và khắc phục kịp thời. Để bảo đảm tính khách quan và toàn diện trong đánh giá cán bộ, Hồ Chí Minh nhấn mạnh yêu cầu phải quán triệt quan điểm biện chứng, theo đó, con người cũng như các hiện tượng xã hội luôn vận động, biến đổi và phát triển trong những điều kiện lịch sử - cụ thể nhất định: “quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau” [77, tr.172]. Để đánh giá đúng cán bộ, Người chỉ ra 03 yêu cầu, đó là: phải thường xuyên đánh giá cán bộ để bố trí cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ cách mạng; giúp cho tổ chức “biết rõ cán bộ”, nắm chắc đội ngũ cán bộ để có chính sách và biện pháp thích hợp, đồng thời tạo tâm lý yên tâm cho đội ngũ cán bộ trong hoạt động thực tiễn. Đánh giá cán bộ phải khách quan, toàn diện, phải chú ý đến năng lực, phẩm chất, hiệu quả công việc. Đặc biệt là đánh giá cán bộ phải chú trọng đến phẩm chất đạo đức. Người chỉ rõ: “Ai mà hay khoe công việc, hay a dua, tìm việc nhỏ mà làm, trước mặt thì theo mệnh lệnh, sau lưng thì trái mệnh lệnh, hay công kích người khác, hay tự tâng bốc mình, những người như thế, tuy họ làm được việc, cũng không phải cán bộ tốt” [78, tr.318]. Ngược lại: “Ai cứ cắm đầu làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che giấu khuyết điểm của mình, không ham việc dễ, tránh việc khó, bao giờ cũng kiên quyết làm theo mệnh lệnh của Đảng, vô luận hoàn cảnh thế nào lòng họ cũng không thay đổi, những người như thế, dù công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt” [78, tr.318]. Theo Người, việc đánh giá cán bộ cần phải dựa vào nhân

dân, phát huy dân chủ và nắm bắt được dư luận xã hội mới bảo đảm thực chất và hiệu quả. Ngoài ra, đánh giá cán bộ phải công tâm, minh bạch, người làm công tác cán bộ cũng phải có đầy đủ chuẩn mực đạo đức thì mới hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Người còn nhắc nhở những người làm công tác cán bộ phải dũng cảm nhìn nhận và kiên quyết khắc phục những hạn chế, khuyết điểm của mình.

Đối với việc huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, theo Hồ Chí Minh, huấn luyện cán bộ là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ. Đảng phải huấn luyện, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ một cách toàn diện để xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cách mạng. Người khẳng định: “Vi lợi ích trăm năm thì phải trồng người. Chúng ta phải đào tạo ra những công dân tốt và cán bộ tốt cho nước nhà” [78, tr.313]. Người đề ra mục đích của việc huấn luyện cán bộ là phải xây dựng đội ngũ cán bộ mạnh về phẩm chất và năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng. Huấn luyện để cán bộ vững vàng về mọi mặt “có gan phụ trách, có gan làm việc” [78, tr.320]. Người yêu cầu: “Đào tạo cán bộ không được làm qua loa, đại khái” mà “phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng cây cối quý” [84, tr.313]. Người cán bộ của Đảng phải được trang bị đầy đủ kiến thức lý luận, đó là vũ khí quan trọng nhất trên các mặt trận. Khi tư tưởng vững chắc sẽ không có khó khăn nào ngăn trở.

Về sử dụng và bố trí cán bộ, Hồ Chí Minh coi vấn đề sử dụng cán bộ là một nội dung căn bản trong công tác cán bộ của Đảng. Tư tưởng bao trùm và xuyên suốt trong việc sử dụng cán bộ là phải biết dùng đúng người, đúng việc, phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng trí thức, trọng mỗi người có ích cho công việc chung của chúng ta. Tư tưởng về dùng người của Hồ Chí Minh được trình bày trong tác phẩm nổi tiếng “Sửa đổi lối làm việc” khi Người nhắc nhở: “Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy

chỗ mà dùng được” [76, tr.310]. Người nhân mạnh phải sử dụng và bố trí cán bộ cho thật đúng bởi “Dùng cán bộ không đúng tài năng của họ, cũng là một thất bại”. Hồ Chí Minh đưa ra một ví dụ rất cụ thể: “Người viết giỏi nhưng nói kém lại dùng vào những việc cần phải nói. Người nói khéo nhưng viết xoàng lại dùng vào công việc viết lách. Thành thử hai người đều không có thành tích” [78, tr.307]. Đi đôi với việc sử dụng đúng tài năng của cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu người lãnh đạo, quản lý các cấp phải biết trọng dụng nhân tài, nếu không sẽ làm “thui chột” nhân tài. Người căn dặn: phải biết chăm lo phát hiện nhân tài, phải biết đào tạo, bồi dưỡng nhân tài và phải biết sử dụng nhân tài một cách hợp lý. Việc trọng dụng nhân tài theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh là phải làm thường xuyên, liên tục như “Người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”.

Trong các khâu của công tác cán bộ, Hồ Chí Minh rất chú trọng đến việc sử dụng cán bộ nên Người đã có những chỉ dẫn rất cụ thể về vấn đề này. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, để sử dụng và bố trí đúng cán bộ, phát huy hết năng lực, sở trường của cán bộ cần thực hiện tốt các việc đó là:

Một là, phải làm tốt khâu phát hiện và lựa chọn cán bộ. Trong tuyển chọn cán bộ, Người cho rằng không thiên tư, thiên vị, không phân biệt người trong hay người ngoài Đảng mà lựa chọn những người thật sự có đức, có tài. Người căn dặn: “Phong trào giải phóng sôi nổi, nảy nở ra rất nhiều nhân tài ngoài Đảng. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ” [78, tr.315]. Theo Hồ Chí Minh, phải tìm cho được những người tiêu biểu, những người thể hiện rõ bản lĩnh chính trị, gắn bó mật thiết với nhân dân, đặt lợi ích của nhân dân làm trung tâm, đồng thời có năng lực đảm đương và giải quyết hiệu quả nhiệm vụ trong những điều kiện khó khăn, phức tạp.

Hai là, phải khéo dùng cán bộ. Hồ Chí Minh từng căn dặn: “Khéo dùng cán bộ là phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ” [84, tr.324], “dùng người như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng cong đều tùy chỗ mà dùng được” [84, tr.90]. Khéo dùng cán bộ còn có nghĩa là phải tin tưởng vào cán bộ, tạo điều kiện, cơ hội để khuyến khích họ phát huy dân chủ và tinh thần trách nhiệm của mình. Đối với cấp dưới, người lãnh đạo phải tiếp thu, lắng nghe, góp ý, phê bình. Nếu ý kiến cấp dưới không đúng, cấp trên không quở trách mà nên vui vẻ giải thích cho họ hiểu và động viên họ tiếp tục nỗ lực hơn nữa trong công tác.

Hồ Chí Minh nêu 06 nguyên tắc căn bản mà Đảng của giai cấp công nhân cần quán triệt trong dùng cán bộ. Đó là:

Thứ nhất, phải hiểu biết rõ cán bộ. Thường xuyên xem xét, đánh giá cán bộ để phát hiện nhân tài và người thoái hóa, biến chất.

Thứ hai, phải cất nhắc cán bộ một cách cho đúng. Nếu người có tài mà không dùng đúng tài của họ, cũng không được việc. Tất nhiên phải thận trọng, tránh sai lầm trong cất nhắc cán bộ.

Thứ ba, phải khéo dùng cán bộ. Không có ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay. Nên phải biết tùy tài mà dùng người cho đúng.

Thứ tư, phải phân phối cán bộ cho đúng. Phải dùng người đúng chỗ, đúng việc.

Thứ năm, phải giúp cán bộ cho đúng để họ có điều kiện, cơ hội phát huy hết khả năng, điều kiện thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao. Phải luôn luôn kiểm tra, giám sát, kiểm soát cán bộ. Giúp họ sửa chữa những chỗ sai lầm. Khen ngợi họ lúc họ làm được việc. Chăm sóc, động viên họ khi họ hoặc người thân trong gia đình họ ốm đau, gặp khó khăn, hoạn nạn.

Thứ sáu, phải thương yêu, giữ gìn, bảo vệ cán bộ.

Đồng thời, Người cũng nêu ra năm phương thức cơ bản trong sử dụng cán bộ: *Một là, chỉ đạo cán bộ*: Thả cho họ làm, thả cho họ phụ trách, dù sai

làm chút ít cũng không sợ. Nhưng phải luôn luôn tùy theo hoàn cảnh mà bày vẽ cho họ về phương hướng công tác, cách thức công tác, để cho họ phát triển năng lực và sáng kiến của họ đúng với đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước. *Hai là, nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ*: Luôn luôn tìm cách cho họ học thêm lý luận và cách làm việc, làm cho tư tưởng, năng lực của họ ngày càng tiến bộ. *Ba là, kiểm tra cán bộ*: Thường xuyên kiểm tra để giúp họ rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm, phát triển ưu điểm. *Bốn là, cải tạo cán bộ*: Khi họ sai lầm thì dùng cách thuyết phục giúp cho họ sửa chữa. *Năm là, giúp đỡ cán bộ*: Phải cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc. Khi họ đau ốm, phải có thuốc thang. Tùy theo hoàn cảnh mà giúp họ giải quyết vấn đề gia đình. Những điều đó rất quan hệ với tinh thần cán bộ và sự thân ái đoàn kết, tính đạo đức, tính nhân văn trong Đảng.

Theo Hồ Chí Minh, khéo dùng cán bộ còn thể hiện ở chỗ biết kết hợp hài hòa giữa thế hệ cán bộ đi trước và cán bộ kế cận. Những cán bộ đi trước có nhiều kinh nghiệm về lãnh đạo, được rèn luyện thử thách nhiều trong thực tế. Còn cán bộ trẻ là những người hăng hái, nhiệt huyết, nhạy cảm với cái mới và chịu khó học tập nên nhanh tiến bộ. Ngoài ra, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng lưu ý và nhấn mạnh ba điểm quan trọng trong việc dùng cán bộ. Đó là phải khiến cho cán bộ “cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến, chính kiến của mình”; khiến cho cán bộ “có gan phụ trách, có gan làm việc, có gan nhận và chịu trách nhiệm của mình” và không nên tự tôn, tự đại, mà phải nghe, phải hỏi ý kiến của cấp dưới.

Ba là, quan tâm về cất nhắc, đề bạt cán bộ. Trong quá trình sử dụng cán bộ, Người yêu cầu phải thật sự thận trọng trong việc này. Người chỉ rõ cần phải cất nhắc cán bộ một cách cẩn trọng, không nên “làm như giã gạo”; nghĩa là từ trước khi cất nhắc không xem xét kỹ, khi cất nhắc rồi không giúp đỡ họ, khi họ sai lầm thì đẩy họ xuống, chờ lúc họ làm khá lại cất nhắc lên. Một cán bộ bị “nhắc lên”, “thả xuống” ba lần như thế thì “hông cả đời”.

Về kiểm tra, xử lý sai phạm của cán bộ, sinh thời, dù làm việc ở bất cứ cương vị nào, Chủ tịch Hồ Chí Minh đều đối xử với cán bộ một cách đúng mực, hài hòa, tinh tế, nhân văn. Người cho rằng: cấp trên phải biết chỉ đạo cấp dưới, tin tưởng cấp dưới, không làm hộ, làm thay hoặc cái gì cũng nhúng tay vào. Mục đích của “chỉ đạo” là để phát triển năng lực và sự sáng tạo của cán bộ đúng với đường lối của Đảng, ngang tầm với sự phát triển của cách mạng. Người luôn đề cao công tác kiểm tra cán bộ, nhưng phải đúng người, đúng việc, phải thiết thực và công tâm, kiểm tra cán bộ không phải là “bới lông tìm vết”, “đào chuyện cũ ra làm án mới”, vì vậy không phải ngày nào cũng kiểm tra. Kiểm tra là để xem xét quá trình công tác và học tập có tiến bộ hay hạn chế, khuyết điểm để giúp đỡ người tiến bộ ít, khen người tiến bộ nhiều, giúp mọi người rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm và phát huy ưu điểm của bản thân. Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh tới tính tự giác của cán bộ trước sai lầm, khuyết điểm bởi mỗi người tài giỏi đến đâu cũng có thể mắc những sai lầm, thiếu sót. Người cũng rất dứt khoát trong việc xem xét, xử phạt những cán bộ có sai lầm, khuyết điểm. Người cho rằng: “Nếu nhất nhất không xử phạt thì sẽ mất cả kỷ luật,... Vì vậy, hoàn toàn không dùng xử phạt là hoàn toàn không đúng. Mà chút gì cũng dùng đến xử phạt cũng không đúng” [84, tr.324].

Như vậy, Hồ Chí Minh không chỉ chỉ ra tầm quan trọng của công tác cán bộ mà Người còn đưa ra những chỉ dẫn rất cụ thể để thực hiện tốt công tác cán bộ ở các khâu quan trọng như đánh giá; sử dụng, bố trí; kiểm tra, xử lý những cán bộ sai phạm...

3.1.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ

Ngay sau khi đất nước giành được độc lập, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm chỉ ra những biểu hiện tiêu cực nảy sinh trong đội ngũ cán bộ, đảng viên và công tác cán bộ của Đảng, coi đó là những “căn bệnh” nguy hiểm của quyền lực khi không được kiểm soát chặt chẽ.

Hồ Chí Minh đã có khoảng 40 lần nói về “tiêu cực” [100, tr.12] và ở những mức độ khác nhau, nội hàm của thuật ngữ này được Người diễn tả cụ thể, đầy đủ, sâu sắc trong tư tưởng của mình. Theo Người, các hiện tượng tiêu cực như quan liêu, độc đoán, chuyên quyền; mất đoàn kết nội bộ, cục bộ, địa phương chủ nghĩa; xa rời lý tưởng cách mạng không chỉ là những lệch chuẩn về hành vi cá nhân, mà là những biểu hiện điển hình của quyền lực bị tha hoá trong quá trình thực thi. Người nhắc nhở: “Bệnh cá nhân còn dẫn đến tệ bảo thủ, quan liêu, tham ô, lãng phí, sợ khó, sợ khổ, thấy khó khăn thì đâm ra tiêu cực, bi quan”; “Phải đánh tan tư tưởng tiêu cực, bi quan, ngại khó” [84, tr.187]. Thực chất những “căn bệnh” đó thuộc nội hàm thuật ngữ “tiêu cực” mà Đảng ta đã đưa ra trong thời gian gần đây.

Cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giữ chức vụ cao mà mắc bệnh quan liêu, xa rời thực tế công tác, xa rời đời sống quần chúng nhân dân sẽ dẫn tới tác phong làm việc chung chung, buông lỏng quản lý, thiếu nguyên tắc, tạo lỗ hổng cho tiêu cực; khiến cán bộ ngày càng xa dân, không yêu thương dân nên lãng phí tiền của đóng góp của nhân dân, mất niềm tin của nhân dân. Người chỉ rõ: “Vì những người và những cơ quan lãnh đạo mắc bệnh quan liêu thành thử có mắt mà không thấy suốt, có tai mà không nghe thấu, có chế độ mà không giữ đúng, có kỷ luật mà không nắm vững. Kết quả là những người xấu, những cán bộ kém tha hồ tham ô, lãng phí” [80, tr.357].

Từ thực tiễn hoạt động cách mạng, Người phát hiện, khái quát và chỉ ra một loạt “căn bệnh” xuất hiện ở một bộ phận cán bộ, đảng viên như: “chủ quan”, “làm việc trái phép”, “cậy thế”, “hủ hóa”, “cơ hội”, “hẹp hòi”, “chia rẽ”, “kiêu ngạo”, “hiếu danh”, “thiếu kỷ luật”, “hách dịch”, “quân phiệt”, “hữu danh vô thực”, “kéo bè kéo cánh”, “cận thị”, “lười biếng”, “tị nạnh”, “xu nịnh a dua”... Những “căn bệnh” này phản ánh các dạng thức cụ thể của sự tha hoá quyền lực trong các cơ quan Đảng, Nhà nước và chính quyền các cấp, làm suy yếu tổ chức Đảng và làm xói mòn niềm tin của nhân dân. Sự tha

hoá đó không đơn thuần là sự sa sút về đạo đức cá nhân, mà còn là biểu hiện của sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đe dọa trực tiếp đến tính chính danh của quyền lực chính trị và sự bền vững của sự nghiệp cách mạng.

Không chỉ chỉ ra những biểu hiện tiêu cực của đội ngũ cán bộ, Người còn nhắc đến những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ. Người đã chỉ rõ những biểu hiện tiêu cực ở một số khâu quan trọng trong công tác cán bộ:

Một là, những biểu hiện tiêu cực trong “dùng người”, bố trí, sử dụng cán bộ.

Hồ Chí Minh coi vấn đề sử dụng cán bộ là một nội dung căn bản trong công tác cán bộ của Đảng. Tư tưởng bao trùm và xuyên suốt trong việc sử dụng cán bộ là phải biết dùng đúng người, đúng việc, phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng trí thức, trọng mỗi người có ích cho công việc chung của chúng ta.

Hồ Chí Minh cũng đã chỉ rõ những tiêu cực mà Người gọi là “căn bệnh” trong dùng cán bộ: “1. Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài. 2. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực. 3. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình” [88, tr.314]. Đây là những tiêu cực phổ biến trong công tác cán bộ mà bất cứ cơ quan, tổ chức nào cũng có thể mắc phải.

Ngoài ra, Hồ Chí Minh còn phê bình những biểu hiện không biết tùy tài mà dùng người; đồng thời phê bình nghiêm khắc tệ “kéo bè kéo cánh” trong công tác cán bộ. Theo Người, tệ này phát sinh từ tệ bè phái, ai hợp với mình thì cho dù người xấu cũng cho là người tốt, việc dở cũng cho là việc hay rồi che đậy cho nhau, ủng hộ nhau; việc hay cũng cho là việc dở rồi tìm cách dèm pha, nói xấu, tìm cách đim người đó xuống. Hậu quả của tình trạng này sẽ làm cho quyền lực Nhà nước không được kiểm soát, không phục vụ lợi ích của nhân dân, của dân tộc mà rơi vào tay số ít người.

Không chỉ có vậy, người còn chỉ ra một trong những biểu hiện tiêu cực trong bố trí, sử dụng cán bộ là “bệnh phiến diện”. Điều đó bắt nguồn từ việc khi xem xét cán bộ không xem toàn diện năng lực, sở trường, các mối quan hệ để đặt công việc cho phù hợp, hay sử dụng cán bộ mà không dựa trên năng lực của người đó. Theo đó, Hồ Chí Minh yêu cầu trong cách dùng cán bộ cần có lòng rộng lượng, sáng suốt, có thái độ vui vẻ, thân thiện để thu hút được nhiều người tài bởi “khéo dùng cán bộ, cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ” [88, tr.316].

Hai là, những biểu hiện tiêu cực trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Hồ Chí Minh rất coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và yêu cầu công việc này cần được tiến hành thường xuyên để giúp cho cán bộ khắc phục được bệnh “thiếu lý luận”, “thiếu chuyên môn” hoặc “bệnh kinh nghiệm”.

Người coi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là “công việc gốc của Đảng”. Người thường phê bình lối đào tạo, bồi dưỡng xa rời thực tế, mang tính hình thức nên Hồ Chí Minh yêu cầu khi đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện cán bộ cần phải “Thực hành khẩu hiệu: làm việc gì, học việc ấy” [78, tr.309], nghĩa là việc học phải thiết thực, phải gắn với công việc, nhiệm vụ mới có thể phát huy được tác dụng. Người còn đưa ra một số ví dụ cụ thể để nhắc nhở, phê bình những tiêu cực trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là xa rời thực tế: “Việc huấn luyện chuyên môn cho cán bộ cần tránh bệnh hình thức, sáo rỗng và phải đảm bảo hai yêu cầu: 1. Điều tra: tình hình có quan hệ với công tác của mình. Thí dụ, môn quân sự thì điều tra, phân tích, nghiên cứu rõ ràng tình hình của địch, của bạn, của ta, chọn những điểm chính làm tài liệu huấn luyện cho cán bộ. 2. Nghiên cứu: những chính sách, chỉ thị, nghị quyết. Thí dụ: cán bộ về môn tài chính phải hiểu rõ chính sách tài chính và những nghị quyết tài chính của Chính phủ” [78, tr.310].

Ba là, những biểu hiện tiêu cực trong đánh giá cán bộ.

Hồ Chí Minh rất coi trọng việc đánh giá cán bộ bởi nếu đánh giá đúng cán bộ một mặt có thể tìm thấy những nhân tài mới, mặt khác, những người

yếu kém sẽ lòi ra. Điều này sẽ giúp cán bộ khắc phục được tình trạng quan liêu, xa dân, lạm quyền. Người chỉ rõ nhiều tổ chức hay mắc phải bệnh chủ quan, thiếu chính xác trong xem xét, đánh giá cán bộ: “Từ trước đến nay, Đảng ta chưa thực hành cách xem xét cán bộ. Đó là một khuyết điểm to. Kinh nghiệm cho ta biết: mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra” [78, tr.314]. Người luôn nhắc nhở những người được giao nhiệm vụ đánh giá cán bộ phải tránh được những tiêu cực như “chủ quan”, “cá nhân”; đồng thời cũng phải “tự biết mình”, “tự sửa mình trước” để “Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng” [78, tr.317]. Người quan niệm, có làm được như vậy thì mới tránh được những tiêu cực trong công tác cán bộ như: “1. Tự cao tự đại; 2. Ưu người ta nịnh mình; 3. Do lòng yêu, ghét của mình mà đối với người; 4. Dem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau” [78, tr.317].

Đây là cách thức hiệu quả giúp cho việc lựa chọn cán bộ tránh được những tiêu cực như tùy tiện, cá nhân chủ nghĩa, lạm dụng quyền lực. Để tránh được những tình trạng đó, theo Người, khi xem xét, đánh giá cán bộ phải toàn diện cả về ưu, khuyết điểm, cả lịch sử cán bộ giúp cán bộ vừa phát huy được ưu điểm, vừa khắc phục được hạn chế bởi “Người ở đời ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu của họ” [78, tr.318].

Bốn là, những biểu hiện tiêu cực trong “cát nhắc”, đãi ngộ cán bộ.

Hồ Chí Minh lưu ý, phải xem xét thật kỹ trước khi đề bạt cán bộ, sau khi đề bạt, phải theo dõi, giúp đỡ, kiểm tra cán bộ đó, tránh tình trạng “bỏ rơi” cán bộ hoặc xem xét không khách quan, công tâm. Người nhấn mạnh: “Cát nhắc cán bộ phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế công việc nhất định chạy” [78, tr.319]. Người phê bình

những người mắc “bệnh mù mờ” khi cất nhắc cán bộ, “bệnh” đó hoặc là do thiếu hiểu biết, hoặc là do có chủ đích cá nhân nên cân nhắc cán bộ không đúng: “Trước khi cất nhắc không xem xét kỹ. Khi cất nhắc rồi không giúp đỡ họ. Khi họ sai lầm thì đẩy xuống, chờ lúc họ làm khá lại cất nhắc lên. Một cán bộ bị cất nhắc lên, thả xuống ba lần như thế thì hỏng cả đời” [78, tr.322]. Đây là một ví dụ rất cụ thể, sinh động về những hậu quả của những tiêu cực trong xem xét, “cất nhắc” cán bộ.

Năm là, những biểu hiện tiêu cực trong kiểm tra, giám sát, kỷ luật cán bộ.

Kiểm tra, giám sát và kỷ luật cán bộ là một trong những nội dung quan trọng trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ. Theo Người công tác kiểm tra, giám sát cán bộ góp phần phát hiện, giúp đỡ cán bộ, cơ quan nhà nước sửa chữa sai lầm, khuyết điểm, từ đó thực thi hiệu quả trách nhiệm của mình. Người nêu rõ: “Có kiểm tra, giám sát mới huy động được tinh thần tích cực và lực lượng to tát của nhân dân, mới biết rõ năng lực và khuyết điểm của cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời” [78, tr.636]. Người phê bình lối kiểm tra hình thức, tiến hành qua loa hoặc lợi dụng kiểm tra để moi móc, vùi vãnh. Theo Người, cách thức kiểm tra này không những không thể phát hiện đúng những cán bộ tốt hoặc chưa tốt mà còn tiếp tay cho những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ như che giấu, móc ngoặc, trục lợi khi kiểm tra. Từ đó, Người yêu cầu phải “kiểm tra khéo” vì: “Kiểm tra khéo, bao nhiêu khuyết điểm lòi ra hết, hơn nữa kiểm tra khéo về sau khuyết điểm nhất định bớt đi” [78, tr.327].

Đối với hoạt động giám sát cán bộ, Hồ Chí Minh luôn nhắc nhở và phê bình kiểu “giám sát một chiều”, nghĩa là chỉ tiến hành giám sát từ phía lãnh đạo đến cấp dưới; hoặc giám sát kiểu “quan liêu” - nghĩa là chỉ nghe qua báo cáo, làm qua loa, hình thức. Người yêu cầu giám sát phải được tiến hành đồng thời cả hai mặt, mặt thứ nhất là từ lãnh đạo đối với cấp dưới theo nguyên tắc “Cấp dưới cần phải báo cáo, cấp trên cần phải kiểm soát” [78, tr.300]; mặt thứ

hai là từ phía nhân dân đối với hoạt động của bộ máy nhà nước, với cán bộ bởi “dân phải biết quyền hạn của mình, phải biết kiểm soát cán bộ để giúp cán bộ thực hiện chữ LIÊM” [78, tr.314].

Ngoài ra, Hồ Chí Minh cũng rất coi trọng việc kỷ luật cán bộ đối với những cán bộ sai phạm. Người chỉ rõ: “Kỷ luật nghiêm để bảo đảm tư tưởng nhất trí và hành động thống nhất của toàn Đảng, toàn dân” [82, tr.31]. Người phê bình lối kỷ luật mang tính hình thức, không đủ sức răn đe khiến cán bộ “khinh nhờn” các quy định và pháp luật. Hồ Chí Minh luôn nhắc nhở đối với những cán bộ thiếu trách nhiệm, không làm tròn nhiệm vụ với nhân dân, không có uy tín trong quần chúng, vi phạm kỷ luật Đảng, pháp luật của Nhà nước thì phải xem xét kỷ luật thật nghiêm theo tinh thần “Pháp luật phải thẳng tay trừng trị những kẻ bất liêm, bất kỳ kẻ ấy ở địa vị nào, làm nghề gì” [79, tr.126].

Có thể nhận thấy, Hồ Chí Minh bàn đến những biểu hiện tiêu cực của nhiều khâu trong công tác cán bộ như bố trí, sử dụng cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; xem xét, đánh giá cán bộ; xem xét, cất nhắc cán bộ; kiểm tra, giám sát, kỷ luật cán bộ... Điều đó có thấy Hồ Chí Minh rất quan tâm đến công tác cán bộ và rất coi trọng việc phòng, chống những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ.

3.2. QUAN ĐIỂM CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ NGUỒN GỐC, TÁC HẠI CỦA TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ SỰ CẦN THIẾT PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

3.2.1. Nguồn gốc, tác hại của tiêu cực trong công tác cán bộ

** Nguồn gốc của tiêu cực trong công tác cán bộ*

Qua khảo cứu một số tác phẩm tiêu biểu của Hồ Chí Minh viết về cán bộ, công tác cán bộ, tiêu cực trong công tác cán bộ, có thể khái quát hai nguồn gốc cơ bản của những tiêu cực trong công tác cán bộ.

Nguồn gốc khách quan được xác định:

Một là, tiêu cực là sản phẩm của chế độ xã hội cũ. Xuất phát từ quan điểm lịch sử - cụ thể, Hồ Chí Minh nhận thức rất rõ những tiêu cực trong công tác cán bộ là do tàn dư xã hội cũ để lại. Đó là chế độ xã hội thực dân nửa phong kiến, khi thực dân Pháp xây dựng ở Việt Nam một bộ máy hành chính mang nặng tính đàn áp, cướp bóc. Trong chế độ đó, chính sách “ngu dân” đã gây ra tâm lý tự ti, vong bản, khuyến khích các tệ nạn trong xã hội xuất hiện. Điều này đã được Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Rượu cồn và thuốc phiện cùng báo chí phản động của bọn cầm quyền bổ sung cho cái công cuộc ngu dân của Chính phủ. Máy chém và nhà tù làm nốt phần còn lại” [74, tr.39-40]. Ở chế độ ấy đầy rẫy những tiêu cực với thói ăn chơi, hủ hóa, tham ô của đám quan lại khiến người dân An Nam luôn rơi vào tình cảnh khốn khổ. Hơn nữa, các chuẩn mực đạo đức phong kiến Việt Nam tồn tại suốt hơn 10 thế kỷ đã gò ép vào những hủ tục lạc hậu với những lễ thói, lễ giáo với nhiều mê tín dị đoan. Đó là tồn tại xã hội đã hình thành nên nhiều hiện tượng tiêu cực đúng như Hồ Chí Minh đã từng chỉ rõ: “Chúng ta sinh trưởng dưới chế độ nô lệ của thực dân và phong kiến, bị văn hóa giáo dục thực dân phong kiến thấm vào đã sâu... Nó đã làm cho những bệnh thói nát (như chủ nghĩa cá nhân, tự tư tự lợi, tham ô, lãng phí...) ăn sâu vào con người như những bệnh kinh niên” [81, tr.143-144].

Hai là, tiêu cực xuất hiện do quá trình tổ chức, quản lý của bộ máy nhà nước còn nhiều yếu kém. Với danh nghĩa “một người đồng chí già”, ngày 17/9/1945 Chủ tịch Hồ Chí Minh viết “Thư gửi các đồng chí tỉnh nhà”. Người day dứt, trăn trở với “lầm lỗi” của cán bộ, đảng viên: “Có người hủ hóa, lên mặt làm quan cách mạng, hoặc là độc hành độc đoán, hoặc là dĩ công vi tư” [77, tr.21], “Khi phụ trách ở một vùng nào thì như một ông “vua con” ở đấy tha hồ hách dịch, hoành hợ” [78, tr.72]. Chính số cán bộ đó là những tấm gương xấu “dùng của dân, của công để tiêu xài riêng”, “Ăn muốn

cho ngon, mặc muốn cho đẹp, càng ngày càng xa xỉ, càng ngày càng lãng mạn, thử hỏi tiền bạc ấy ở đâu mà ra? Thậm chí lấy của công làm của tư, quên cả thanh liêm, đạo đức. Ông ủy viên đi xe hơi, rồi bà ủy viên, cho đến các cô các cậu ủy viên, cũng dùng xe hơi của công. Thử hỏi những hao phí đó, ai phải chịu?” [77, tr.57]. Người cũng chỉ rõ có hiện tượng một số cán bộ, đảng viên, công chức “Không sát công việc thực tế, không theo dõi và giáo dục cán bộ, không gần gũi quần chúng. Đối với công việc thì trọng hình thức mà không xem xét khắp mọi mặt, không vào sâu vấn đề...” [82, tr.357]; họ mang nặng phong cách “Ngồi một nơi chỉ tay năm ngón không chịu xuống địa phương kiểm tra công tác” [78, tr.641]. Thực trạng đó, “Có thể nói rằng: Chín phần mười khuyết điểm trong công việc của chúng ta là vì thiếu sự kiểm tra” [78, tr.637].

Ngoài ra, ở nhiều địa phương khác cũng có tình trạng “Kỷ luật không đủ nghiêm. Để cho bọn giả mạo tiếng Chính phủ hoặc tên Việt Minh ức hiếp nhân dân, xoáy tiền dân, lấy đồ đạc của dân, làm cho dân oán” [77, tr.22]. Khi cán bộ phạm lỗi đáng bị trừng phạt, nhưng chỉ “phê bình, cảnh cáo qua loa” do “cảm tình nể nang”; hoặc “không bị trừng phạt xứng đáng”; thậm chí “còn có nơi che đậy cho nhau, tha thứ lẫn nhau, lừa dối cấp trên, giấu giếm đoàn thể” [78, tr.73], “Thi hành kỷ luật như vậy làm cho các đồng chí không chỉ không biết sửa lỗi mình mà còn khinh thường kỷ luật” [78, tr.73].

Ba là, việc thiếu kiểm soát quyền lực. Hồ Chí Minh nêu rõ: “chín phần mười khuyết điểm trong công việc của chúng ta là vì thiếu sự kiểm tra” [78, tr.637]. Người coi kiểm soát là một trong ba chức năng quan trọng nhất của công tác lãnh đạo, theo đó: “Lãnh đạo đúng nghĩa là: 1. Phải quyết định mọi vấn đề một cách cho đúng 2. Phải tổ chức sự thi hành cho đúng... 3. Phải tổ chức sự kiểm soát” [78, tr.325]. Vì vậy, nếu tổ chức việc kiểm tra cho chu đáo thì cũng như có ngọn đèn “pha”, bao nhiêu tình hình, bao nhiêu ưu điểm và khuyết điểm của cán bộ đều thấy rõ. Theo Người, muốn kiểm soát quyền lực

phải có hai điều: “Một là việc kiểm soát phải có hệ thống, phải thường làm. Hai là, người đi kiểm soát phải là những người rất có uy tín” [78, tr.327]. Có sự kiểm soát quyền lực, kiểm soát cán bộ, kiểm soát công tác lãnh đạo một cách sát sao, chặt chẽ thì sẽ khắc phục được tệ tham nhũng hiệu quả.

Ngoài ra, Hồ Chí Minh còn đề cập đến nguồn gốc khách quan của tiêu cực trong công tác bộ là từ phía nhân dân. Thông qua luận điểm “quan tham vì dân đại”, Người cho rằng sự thiếu hiểu biết về quyền và nghĩa vụ công dân, cũng như tâm lý cam chịu hoặc tiếp tay cho các hành vi tiêu cực, có thể tạo điều kiện cho sự tha hoá quyền lực. Theo Hồ Chí Minh, khi nhân dân có tri thức, ý thức pháp luật và không chấp nhận các hành vi tiêu cực, thì ngay cả những cán bộ thiếu liêm chính cũng buộc phải điều chỉnh hành vi theo chuẩn mực liêm chính. Do đó, việc nâng cao nhận thức, phát huy quyền làm chủ và tăng cường vai trò giám sát của nhân dân được Người xem là một cơ chế xã hội quan trọng nhằm kiểm soát quyền lực và hỗ trợ cán bộ thực hiện chuẩn mực “liêm” trong thực thi công vụ.

Nguồn gốc chủ quan được xác định:

Do cán bộ thiếu bản lĩnh, sa vào chủ nghĩa cá nhân. Bên cạnh việc chỉ rõ tiêu cực là do hậu quả của chế độ xã hội cũ để lại, Hồ Chí Minh còn cho rằng ngay cả khi xã hội đã thay đổi nhưng nếu cán bộ thiếu bản lĩnh vẫn có thể rơi vào tiêu cực. Cách mạng Tháng Tám thành công mang đến cho dân tộc Việt Nam một chế độ xã hội mới nhưng Người luôn cảnh báo nếu cán bộ không vững vàng về bản lĩnh, sẽ dễ bị “lóa mắt” trước những cái mới: “Từ Cách mạng Tháng Tám thành công, chúng ta mới thoát khỏi vòng tối tăm bước lên đường sáng sủa. Nhưng, từ chỗ tối bước sang chỗ sáng không khỏi có người hoa mắt, choáng váng” [81, tr.144].

Ngày 10/10/1954, khi bộ đội từ chiến khu Việt Bắc về Hà Nội tiếp quản Thủ đô, Hồ Chí Minh cũng luôn nhắc nhở: “Ở thành thị tình hình phức tạp, có nhiều sự quyền rũ làm cho người ta mê muội, hủ hóa, trụy lạc. Nếu

người cán bộ, chiến sĩ mất cảnh giác sẽ dễ bị bung lạc tinh thần hay bị kẻ xấu mua chuộc” [82, tr.82]. Người đã chỉ rõ một thực tế: “Có thể những người khi kháng chiến thì rất anh dũng, trước bom đạn địch không chịu khuất phục nhưng đến khi về thành thị lại bị tiền bạc, gái đẹp quyến rũ, mất lập trường, sa vào tội lỗi” [82, tr.46]. Người cảnh báo: “Những người trong công sở đều có nhiều hoặc ít quyền hành. Nếu không giữ đúng Cần, Kiệm, Liêm, Chính thì dễ trở nên hủ bại, biến thành sâu mọt của dân” [78, tr.122]. Người dự báo: Khi được Đảng, Nhà nước trao quyền nhưng thiếu đạo đức “Đều dễ tìm dịp phát tài, hoặc xoay tiền của Chính phủ, hoặc khoét đục Nhân dân” [78, tr.123].

Hồ Chí Minh chỉ rõ nguồn gốc chủ quan, trực tiếp nhất dẫn đến những tiêu cực của cán bộ và trong công tác cán bộ là do một bộ phận cán bộ bị chi phối bởi chủ nghĩa cá nhân, luôn đặt lợi ích của cá nhân lên trên lợi ích của tập thể và xã hội nên làm việc tùy tiện, thiếu nguyên tắc, vi phạm cả về mặt đạo đức và pháp luật. Người chỉ rõ: “Chủ nghĩa cá nhân... là mẹ đẻ ra tất cả mọi tính hư, nét xấu như: lười biếng, suy bì, kiêu căng, kèn cựa, nhút nhát, lãng phí, tham ô” [86, tr.90]. Hồ Chí Minh gọi chủ nghĩa cá nhân là một thứ “vi trùng” rất độc, nó rất dễ lây người ta sa vào đó, khiến người ta dễ mắc phải những sai lầm, tiêu cực: “Chủ nghĩa cá nhân là một thứ rất gian xảo, xảo quyệt, nó khéo dỗ dành người ta đi xuống dốc. Mà cũng biết rằng xuống dốc thì dễ hơn lên dốc. Vì thế mà càng nguy hiểm” [84, tr.602]. Từ đó Người khẳng định, sa đọa đạo đức, tha hóa quyền lực ắt dẫn đến: “Cấp cao thì quyền to, cấp thấp thì quyền nhỏ. Dù to hay nhỏ, có quyền mà thiếu lương tâm là có dịp đục khoét, có dịp ăn của đục, có dịp dĩ công vi tư” [78, tr.641].

Theo Hồ Chí Minh, chủ nghĩa cá nhân là biểu hiện lệch chuẩn về thái độ và quan hệ của chủ thể đối với Tổ quốc, chế độ, nhân dân, công việc và chuẩn mực đạo đức cách mạng; về bản chất, nó đối lập với đạo đức cách mạng vì tuyệt đối hóa lợi ích riêng và phủ định nguyên tắc “mình vì mọi

người”. Từ nền tảng lệch chuẩn đó phát sinh các biểu hiện đặc thù như tham danh, trục lợi, tham ô, hưởng lạc; độc đoán, coi thường tập thể; quan liêu, mệnh lệnh; thiếu tinh thần học tập, kỷ luật và trách nhiệm. Hệ quả trực tiếp là suy giảm đoàn kết nội bộ, vi phạm đường lối, làm suy yếu tổ chức. Do đó, chủ nghĩa cá nhân phải được nhận diện như đối tượng đấu tranh trọng yếu, đồng thời là nguồn gốc của nhiều “căn bệnh” làm hư hỏng đội ngũ cán bộ, đảng viên và gây thoái hóa tổ chức.

Như vậy theo Hồ Chí Minh, tiêu cực trong công tác cán bộ xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan và chủ quan, trong đó nguyên nhân chủ quan bắt nguồn từ nhận thức yếu kém, xuống cấp về đạo đức cách mạng, sa vào chủ nghĩa cá nhân là chủ yếu nhất.

** Tác hại của tiêu cực trong công tác cán bộ*

Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, coi đó là hệ quả của sự tha hoá trong việc thực thi quyền lực, có khả năng làm suy yếu nền tảng tư tưởng, chính trị của tổ chức và ảnh hưởng đến niềm tin chính trị của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Trước hết, tiêu cực làm tha hóa phẩm chất của người cán bộ cách mạng. Các hiện tượng như chủ nghĩa cá nhân, quan liêu, tham ô, bè phái, cục bộ địa phương, lợi dụng chức quyền vì lợi ích riêng... đều làm tha hóa người cán bộ. Khi cán bộ đặt lợi ích cá nhân lên trên lợi ích tập thể, họ không còn là “công bộc của dân” mà trở thành “ông quan cách mạng”, một dạng tha hóa nguy hiểm, đi ngược lại bản chất của Nhà nước cách mạng của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân. Hồ Chí Minh thường gọi chung những hiện tượng tiêu cực bằng cụm từ “giặc nội xâm” [80, tr.358], người gọi đó là kẻ thù của Nhân dân, của Bộ đội và của Chính phủ. Tham ô, lãng phí, quan liêu là “giặc nội xâm”, “giặc trong lòng”. Người coi những hiện tượng tiêu cực, trong đó có tham ô, lãng phí, quan liêu là đồng minh của thực dân, phong kiến, là một tội ác, để lại hậu họa khôn lường “Chiến sĩ thì hy sinh xương máu, đồng bào thì hy

sinh mồ hôi, nước mắt để đóng góp. Mà những kẻ tham ô, lãng phí, quan liêu thì phá hoại tinh thần, phí phạm sức lực, tiêu hao của cải của Chính phủ, của nhân dân. Tội lỗi ấy nặng như tội lỗi Việt gian, mật thám” [79, tr.490] ngang với “tội phản quốc”.

Thứ hai, tiêu cực trong công tác cán bộ gây tổn hại trực tiếp đến năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng, bởi chúng phản ánh quá trình tha hoá quyền lực trong phân bổ và sử dụng quyền lực cán bộ. Khi đội ngũ cán bộ xuất hiện tình trạng suy thoái và lệch chuẩn trong thực thi quyền lực, tổ chức cầm quyền có nguy cơ rơi vào trạng thái phân hoá nội bộ, làm suy giảm tính thống nhất chính trị và tạo điều kiện cho các nhóm lợi ích cục bộ chi phối các quyết định nhân sự và chính sách, làm méo mó các quyết sách, khiến đường lối của Đảng không còn phản ánh đúng ý chí và nguyện vọng của nhân dân. Theo đó, công tác cán bộ nếu bị chi phối bởi các quan hệ thân quen, dòng họ hay vụ lợi thì sẽ phá vỡ nguyên tắc tập trung dân chủ, dẫn đến tình trạng “chạy chức, chạy quyền”, “chạy luân chuyển”, “chạy thành tích”... những biểu hiện của lạm quyền và thiếu kiểm soát quyền lực mà Hồ Chí Minh đã sớm cảnh báo.

Thứ ba, tiêu cực trong công tác cán bộ, theo Hồ Chí Minh, còn là nguyên nhân sâu xa làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Với Người, niềm tin của nhân dân không chỉ là yếu tố tinh thần, mà là nguồn lực chính trị căn bản bảo đảm sức mạnh và sự tồn tại của Đảng cầm quyền. Khi nhân dân chứng kiến những biểu hiện tiêu cực trong đội ngũ cán bộ khiến họ hoài nghi vào sự nghiêm minh của pháp luật, vào sự trong sạch của hệ thống chính trị. Theo Hồ Chí Minh, những hiện tượng tiêu cực làm vẩn đục chế độ, rối loạn kỷ cương phép nước “Gây ra bao ác cảm, bao chia rẽ, làm cho cấp trên xa cấp dưới, đoàn thể (Đảng) xa nhân dân” [78, tr.73] làm tha hóa, hư hỏng, mất mát một bộ phận cán bộ, đảng viên; giảm sút niềm tin, kỳ vọng của quần chúng với Đảng, với chế độ mới; ảnh hưởng nghiêm trọng

đến sự nghiệp cách mạng; trực tiếp đe dọa đến sự sống còn của Đảng, sự tồn vong của dân tộc.

Thứ tư, tiêu cực trong công tác cán bộ còn dẫn đến những sai lầm trong hoạch định và thực thi chính sách, khi các quyết định chính trị không còn được xây dựng trên cơ sở lợi ích chung mà bị chi phối bởi lợi ích cục bộ và động cơ cá nhân. Hồ Chí Minh cảnh báo rằng, nếu không được ngăn chặn kịp thời, tiêu cực trong công tác cán bộ sẽ trở thành mầm mống phá hoại từ bên trong hệ thống chính trị, không chỉ làm suy giảm hiệu quả lãnh đạo mà còn làm biến dạng bản chất của Đảng cầm quyền. Chính vì vậy, Người luôn nhấn mạnh yêu cầu kết hợp chặt chẽ giữa “xây” và “chống”: kết hợp chặt chẽ giữa nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ về phẩm chất và năng lực với việc chủ động ngăn chặn, xử lý các biểu hiện tha hóa trong thực thi quyền lực, coi đây là quá trình lâu dài, thường xuyên và gắn chặt với sự tồn vong của chế độ.

Như vậy, quan điểm của Hồ Chí Minh về tác hại của tiêu cực trong công tác cán bộ là một hệ thống lý luận chặt chẽ, xuyên suốt, thể hiện tầm nhìn chiến lược về vai trò con người nói chung và cán bộ nói riêng trong sự nghiệp cách mạng. Tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ là vấn đề đạo đức cá nhân mà là mối đe dọa chính trị - thể chế, tác động trực tiếp đến sự trong sạch, vững mạnh của Đảng, đến niềm tin của nhân dân và đến tính bền vững của chế độ.

3.2.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về sự cần thiết phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Vốn luôn đề cao vai trò, tầm quan trọng của công tác cán bộ nên Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng việc phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Sự cần thiết của việc phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ theo Người xuất phát từ những lý do sau:

Một là, xuất phát từ đòi hỏi khách quan của sự nghiệp cách mạng.

Từ việc chỉ ra những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ và tác hại của nó, Hồ Chí Minh thường có thái độ rất rõ ràng, dứt khoát với những tiêu cực. Người từng phê phán công khai trước hội nghị: “có những đồng chí còn giữ thói “một người làm quan cả họ được nhờ”, đem bà con, bạn hữu đặt vào chức này việc kia, làm được hay không, mặc kệ. Hồng việc đoàn thể chịu, cốt cho bà con, bạn hữu có địa vị là được” [78, tr.90]. Người chỉ rõ tác hại của bệnh hẹp hòi, bệnh địa phương cục bộ. Theo Hồ Chí Minh, các biểu hiện như địa phương chủ nghĩa, tư tưởng cục bộ, chủ nghĩa cá nhân, khuynh hướng chạy theo danh vọng, địa vị hay hiện tượng kìm hãm người có năng lực đều bắt nguồn từ tư duy hẹp hòi. Người nhấn mạnh yêu cầu phải kiên quyết loại bỏ tận gốc căn bệnh này, đồng thời khắc phục các biểu hiện ganh đua, cục bộ và mất đoàn kết trong nội bộ, đặc biệt là giữa cán bộ điều động và cán bộ tại chỗ, giữa các thế hệ cán bộ, cũng như giữa đội ngũ cán bộ cũ và cán bộ mới.

Theo Hồ Chí Minh: “Số cán bộ cũ có ít, không đủ cho Đảng dùng. Đồng thời, theo luật tự nhiên, già thì phải yếu, yếu thì phải chết. Nếu không có cán bộ mới thế vào, thì ai gánh vác công việc của Đảng” [78, tr.99]. Người chỉ rõ một số lệch lạc trong công tác cán bộ, trong đó nổi bật là xu hướng ưu ái những người khéo nịnh bợ, đồng thời xem nhẹ hoặc gạt bỏ những người thẳng thắn, chính trực. Hồ Chí Minh nhắc nhở, các cá nhân mang tính cơ hội, nếu không được nhận diện và kiểm soát kịp thời, có thể từng bước thâm nhập và chiếm giữ các vị trí trong tổ chức Đảng, bộ máy nhà nước và các đoàn thể, từ đó gây ra những hệ lụy nghiêm trọng. Bên cạnh đó, Người phê phán hiện tượng một số cán bộ lãnh đạo lựa chọn, sử dụng người dựa trên sự phù hợp về quan hệ cá nhân thay vì căn cứ vào năng lực và phẩm chất, qua đó làm nảy sinh nguy cơ hình thành các nhóm lợi ích, bè phái và tình trạng chia rẽ nội bộ. Từ góc độ đó, có thể khẳng định rằng, công tác phòng, chống tiêu cực trong lĩnh vực cán bộ không chỉ mang tính cấp thiết mà còn là yêu cầu khách quan gắn liền với sự phát triển bền vững của sự nghiệp cách mạng.

Hai là, xuất phát từ mục tiêu của việc xây dựng xã hội mới.

Tham ô nói riêng, tiêu cực nói chung, là một trong những thứ “nọc độc” hết sức nguy hiểm, nó là tàn dư của chế độ cũ, gây hệ lụy nghiêm trọng đối với công cuộc kiến thiết đất nước sau khi cách mạng thành công.

Mục tiêu của cách mạng là tiêu diệt cái xấu, cái tiêu cực để xây dựng, vun đắp cái tốt, cái tích cực. Cụ thể là xóa bỏ tàn dư của chế độ xã hội cũ để xây dựng một xã hội mới tiến bộ hơn. Phòng, chống tiêu cực chính là đấu tranh cải tạo xã hội cũ để xây dựng xã hội mới; là xóa bỏ những cái tiêu cực hiện hữu để hướng đến những cái tích cực, cái tiến bộ của chế độ xã hội mới.

Ngay từ năm 1920, khi đọc bản “Sơ thảo lần thứ nhất những luận cương về vấn đề dân tộc và vấn đề thuộc địa” của V.I.Lênin đăng trên báo Nhân đạo, Nguyễn Ái Quốc đã rất cảm động, sáng tỏ niềm tin về một con đường giải phóng dân tộc đầy hy vọng của cách mạng Việt Nam, đồng thời định hình rõ mô hình về một xã hội tốt đẹp trong tương lai. Theo đó, Người khẳng định “chỉ có chủ nghĩa xã hội, chủ nghĩa cộng sản mới giải phóng được các dân tộc bị áp bức và những người lao động trên thế giới khỏi ách nô lệ” [85, tr.563], bởi vì trong chế độ cộng sản “ai cũng no ấm, sung sướng, tự do; ai cũng thông thái và có đạo đức. Đó là một xã hội tốt đẹp về vang” [81, tr.294]. Trên cơ sở lý luận được tiếp thu từ chủ nghĩa Mác - Lênin, một học thuyết khoa học, cách mạng nhất của thời đại và từ thực tiễn khảo nghiệm của bản thân, Người đã đưa ra tư tưởng về một xã hội mới, đầy tươi đẹp - xã hội xã hội chủ nghĩa.

Khi đất nước đã giành được độc lập, phát triển xã hội, chăm lo cho đời sống nhân dân là nhiệm vụ trung tâm. Đó là thước đo bản chất tốt đẹp của chế độ mới, khẳng định tính chính đáng của người cầm quyền trước nhân dân. Không phải ngẫu nhiên chỉ một ngày sau khi tuyên bố trước quốc dân về nền độc lập dân tộc, trong phiên họp đầu tiên của Hội đồng Chính phủ lâm thời (03/9/1945), Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra 06 nhiệm vụ cấp

bách: chống “giặc đói”, “giặc dốt”, xóa bỏ các khoản thuế khóa vô lý, xóa bỏ chế độ đầu độc con người bằng thuốc phiện và rượu cồn, tổ chức tổng tuyển cử theo lối phổ thông đầu phiếu, thực hành tự do tôn giáo - tín ngưỡng. Đây thực chất là những chỉ dẫn của Người về đấu tranh chống lại những biểu hiện tiêu cực trong xã hội nói chung và trong công tác cán bộ nói riêng nhằm mục tiêu xây dựng một xã hội mới tốt đẹp.

Ba là, xuất phát từ yêu cầu xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, sự lãnh đạo của Đảng là nhân tố quyết định thắng lợi của cách mạng. Tuy nhiên, để Đảng giữ vững vị thế lãnh đạo và xứng đáng với sự tín nhiệm của nhân dân, Đảng phải thường xuyên tự chỉnh đốn, tự đổi mới, phải “giữ gìn Đảng ta thật trong sạch, xứng đáng là người lãnh đạo, là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân”. Theo Người, sự trong sạch, vững mạnh của Đảng trước hết được thể hiện ở chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên, bởi “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”. Đảng mạnh hay yếu, uy tín lớn hay nhỏ, đều bắt nguồn từ cán bộ. Chính vì vậy, Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là một yêu cầu tất yếu để củng cố sự trong sạch và năng lực lãnh đạo của Đảng. Người nhiều lần cảnh báo rằng nếu công tác cán bộ bị tha hóa, nếu việc lựa chọn, đề bạt, sử dụng cán bộ không công tâm, khách quan thì Đảng sẽ suy yếu từ bên trong. Vì vậy, muốn Đảng và Chính phủ mạnh nhất thiết phải phòng, chống tiêu cực. Người chỉ rõ, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ giúp cho đội ngũ cán bộ ngày càng vững vàng về chuyên môn, có phẩm chất đạo đức cách mạng, tổ chức ngày càng đoàn kết, vững mạnh: “Nó giúp cho cán bộ, đảng viên ta giữ gìn phẩm chất cách mạng, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, một lòng một dạ phục vụ nhân dân, phục vụ cách mạng. Do đó mà nhân dân ta đã đoàn kết, càng đoàn kết thêm, lực lượng ta đã hùng mạnh, càng hùng mạnh thêm” [78, tr.398]. Cùng với đó Người cũng cảnh báo nếu không chú trọng đến việc phòng, chống tiêu cực trong công tác cán

bộ sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến sự vững mạnh cũng như uy tín của Đảng: “Một dân tộc, một Đảng và mỗi con người, ngày hôm qua là vĩ đại, có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay và ngày mai vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi, nếu lòng dạ không trong sáng nữa, nếu sa vào chủ nghĩa cá nhân” [85, tr.672]. Do vậy, phòng, chống tiêu cực là một yêu cầu tất yếu khách quan của sự nghiệp cách mạng.

Bốn là, xuất phát từ yêu cầu tôn vinh và duy trì giá trị “tôn trọng hiền tài”.

Hồ Chí Minh kế thừa và phát triển tư tưởng truyền thống “hiền tài là nguyên khí của quốc gia”, coi việc trọng dụng người có đức, có tài là nguyên tắc hàng đầu trong công tác cán bộ. Người quan niệm hiền tài không chỉ là người có tri thức, năng lực mà còn phải có đạo đức, chí công vô tư và tinh thần phục vụ nhân dân. Vì vậy, việc trọng dụng, đãi ngộ và bảo vệ người tài là biểu hiện cụ thể của một thể chế tiến bộ, dân chủ và nhân văn. Theo Hồ Chí Minh, ở đâu hiền tài không được trọng dụng, ở đó tiêu cực, cục bộ và nịnh bợ sẽ nảy sinh, làm suy yếu sức mạnh của Đảng và Nhà nước. Tôn trọng hiền tài còn là biểu hiện của công bằng xã hội, bởi nó khẳng định giá trị cống hiến thay vì địa vị, quan hệ hay lợi ích cá nhân. Khi nhân dân chứng kiến người có đức, có tài được trọng dụng, họ sẽ củng cố niềm tin vào Đảng và chế độ. Do đó, việc phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng và bảo vệ nhân tài không chỉ nhằm phát triển nguồn lực con người mà còn là biện pháp hữu hiệu phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, bảo đảm cho bộ máy chính trị trong sạch, minh bạch và hiệu lực.

Năm là, xuất phát từ yêu cầu bảo đảm công bằng xã hội và củng cố niềm tin của nhân dân.

Hồ Chí Minh khẳng định, niềm tin của nhân dân là cội nguồn sức mạnh của Đảng và chế độ. Nếu nhân dân chứng kiến tình trạng tham nhũng, cục bộ, chạy chức, chạy quyền trong đội ngũ cán bộ, họ sẽ mất niềm tin vào sự công bằng của xã hội và tính chính danh của Đảng cầm quyền. Trong tư tưởng Hồ

Chí Minh, công bằng xã hội không chỉ là mục tiêu mà còn là điều kiện, nền tảng để củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Người luôn khẳng định rằng, mọi quyền lực và chính sách của Nhà nước đều phải xuất phát từ lợi ích và hạnh phúc của nhân dân, lấy nhân dân làm trung tâm. Công bằng xã hội, theo Hồ Chí Minh, không đơn thuần là sự phân phối vật chất bình đẳng, mà là sự bảo đảm công bằng về cơ hội phát triển, về quyền được cống hiến và được thụ hưởng thành quả cách mạng. Khi các chuẩn mực công bằng bị vi phạm như: tình trạng thiên vị, đặc quyền, tham nhũng, hay lạm quyền trong công tác cán bộ thì đó chính là biểu hiện của sự tha hóa quyền lực, làm xói mòn niềm tin của nhân dân. Vì vậy, Người nhấn mạnh rằng cán bộ, đảng viên phải “chí công vô tư”, đặt lợi ích chung lên trên hết, để đảm bảo công bằng thực chất trong đời sống chính trị - xã hội. Chính sự công bằng đó là cơ sở để nhân dân tin tưởng, đồng lòng và tích cực tham gia vào sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, công bằng xã hội vừa là thước đo, vừa là nhân tố bảo đảm tính chính danh và sức mạnh bền vững của chế độ.

3.3. QUAN ĐIỂM CỦA HỒ CHÍ MINH VỀ NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG THỨC PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

Hồ Chí Minh không chỉ dừng lại ở việc nhận diện các biểu hiện, nguyên nhân và tác hại của tiêu cực trong công tác cán bộ, mà còn hàm chứa một hệ thống nội dung, phương thức mang tính căn bản và lâu dài nhằm ngăn ngừa và khắc phục từ gốc rễ quá trình nảy sinh tiêu cực, tha hoá quyền lực trong công tác cán bộ.

3.3.1. Nội dung phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

3.3.1.1. Xây dựng các quy chế, quy định về phòng, chống tiêu cực và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh yêu cầu xây dựng các chuẩn mực, quy chế cụ thể, minh bạch và khả thi trong phòng, chống tiêu cực, lạm quyền

trong công tác cán bộ. Theo Người, quy chế chỉ có hiệu lực khi xác định rõ trách nhiệm, giới hạn quyền hạn và có thể kiểm tra, giám sát trong thực tiễn. Quy chế một khi đã được thiết lập, phải được thực thi nghiêm minh, không có ngoại lệ hay vùng cấm, nhằm bảo đảm tính răn đe và tính chính danh của quyền lực.

Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng việc kiểm soát quyền lực bằng hệ thống quy chế, quy định và kỷ luật nghiêm minh. Theo Người, cần thường xuyên xây dựng, rà soát, bổ sung và hoàn thiện các quy định, quy chế của tổ chức và hệ thống pháp luật của Nhà nước, coi đó là nền tảng bảo đảm tính đúng đắn trong quá trình thực thi quyền lực. Người nhấn mạnh yêu cầu thượng tôn pháp luật với quan điểm: “Trăm điều phải có thần linh pháp quyền” [74, tr.473]. Trong thực tiễn lãnh đạo cách mạng, Hồ Chí Minh không chỉ dừng lại ở chỉ dẫn tư tưởng mà còn trực tiếp tổ chức thực hiện bằng việc chủ trì, ký ban hành hai bản Hiến pháp (năm 1946 và 1959), cùng 16 đạo luật và hơn 1.300 văn bản dưới luật, trong đó có 243 sắc lệnh, nhằm điều chỉnh toàn diện hoạt động của Nhà nước và đời sống xã hội.

Hồ Chí Minh chú trọng đến việc thiết lập khuôn khổ pháp lý, ngay từ những năm đầu xây dựng chính quyền cách mạng, Người đã chủ trì ban hành các văn bản pháp quy nhằm chống tham ô, nâng cao hiệu lực pháp luật. Tiêu biểu, Ngày 26/1/1946, Chủ tịch Hồ Chí Minh ban hành Quốc lệnh quy định “mười điều khen thưởng và mười điều phạt” đối với quân và dân, trong đó điều phạt thứ 8 quy định: trộm cắp của công sẽ bị xử tử. Điều này thể hiện thái độ kiên quyết và thông điệp mạnh mẽ răn đe tội tham ô, tiêu cực trong bối cảnh vừa giành chính quyền. Lời tuyên bố đanh thép này khẳng định quyết tâm thượng tôn pháp luật, không dung thứ tham nhũng.

Theo Hồ Chí Minh, kiểm soát là một tất yếu trong hoạt động lãnh đạo của Đảng, nhằm giữ vững kỷ luật, đạo đức công vụ, ngăn ngừa tiêu cực và

góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh, thật sự là “công bộc của dân”, “người đầy tớ trung thành của nhân dân”.

Trong việc đấu tranh phòng, chống những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, Hồ Chí Minh nhấn mạnh tới việc kiểm soát quyền lực; chú trọng lựa chọn những người làm công tác kiểm tra, kiểm soát kỹ lưỡng, chọn những người liêm khiết, biết đặt lợi ích của Đảng lên trên hết, trước hết. Theo Người: “1. Có kiểm soát mới biết rõ cán bộ và nhân viên tốt hay xấu. 2. Mới biết rõ ưu điểm và khuyết điểm của các cơ quan. 3. Mới biết rõ ưu điểm và khuyết điểm của các mệnh lệnh và nghị quyết” [78, tr.327].

Để kiểm soát quyền lực không chỉ dựa vào lực lượng chuyên trách mà quan trọng nhất cần phải dựa vào tai mắt của nhân dân. Hồ Chí Minh khẳng định nhân dân là chủ thể trung tâm trong việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, bởi mọi quyền lực đều có nguồn gốc từ nhân dân và được nhân dân uỷ quyền. Sự ra đời và vận hành của hệ thống chính trị bắt nguồn từ vai trò kiến tạo của nhân dân. Đồng thời, đội ngũ cán bộ, đảng viên có nguồn gốc xã hội từ nhân dân và chịu sự theo dõi, nhận xét, đánh giá thường xuyên từ nhân dân. Người nhấn mạnh, việc cần phải công khai trừng trị cán bộ, đảng viên tha hóa, biến chất, suy thoái để răn đe, cảnh tỉnh. Chủ tịch Hồ Chí Minh y án xử tử hình Đại tá, Cục trưởng Cục Quân nhu Trần Dụ Châu trong thời kỳ kháng chiến chống thực dân Pháp là một điển hình nói lên tính nghiêm minh của Người trong việc phòng, chống tiêu cực.

Hồ Chí Minh đề cập đến vai trò của các tổ chức và các lực lượng tham gia kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ: “1) Đảng phải luôn luôn kiểm soát cán bộ; 2) Nghị viện: “Những người trong sạch thì không việc gì phải sợ sự kiểm soát của ai cả, ngay cả sự kiểm soát của nghị viện nữa”; 3) Chính phủ kiểm soát quyền lực của cán bộ; 4) Dân chúng có quyền kiểm soát việc làm để đề phòng những việc những lạm có thể xảy tới”; 5) “Quần chúng và cán bộ kiểm soát sự sai lầm của người lãnh đạo”...); 6) Người lãnh đạo: “Người lãnh đạo kiểm soát kết quả những công việc của cán bộ mình”...

Như vậy, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đặt trọng tâm vào việc kiểm soát quyền lực một cách toàn diện, chặt chẽ và nghiêm minh. Việc kết hợp giữa kiểm soát trong nội bộ hệ thống chính trị với sự giám sát của nhân dân, cùng cơ chế xử lý nghiêm các vi phạm, đã tạo nên nền tảng quan trọng nhằm ngăn ngừa sự tha hóa quyền lực và bảo đảm tính liêm chính trong công tác cán bộ.

3.3.1.2. Nhận diện và đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ

Theo Hồ Chí Minh để làm cho tất cả cán bộ, đảng viên xứng đáng là người lãnh đạo, người đầy tớ trung thành của nhân dân, cần phải kịp thời phát hiện, nhận diện và kiên quyết chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Hồ Chí Minh chỉ ra các biểu hiện tiêu cực của cán bộ dưới dạng những “căn bệnh” cụ thể, đa dạng và dai dẳng của cùng một “mẹ” chủ nghĩa cá nhân. Theo Người, bất kỳ cán bộ, đảng viên nào sa vào các “căn bệnh” đó xét đến cùng đều đã rơi vào quỹ đạo chủ nghĩa cá nhân và có lỗi với Đảng, với nhân dân.

Từ nhận diện đến xử lý, Người khẳng định đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ là tất yếu xuất phát từ nhiệm vụ xây dựng và chỉnh đốn Đảng, đồng thời là điều kiện tiên quyết để xây dựng, hoàn thiện đạo đức cách mạng. Nếu không được giáo dục, tổ chức và tự rèn luyện thường xuyên, cán bộ, đảng viên rất dễ bị chủ nghĩa cá nhân chi phối, kéo theo sự xói mòn đồng thời về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và cuối cùng là biến chất. Người nhấn mạnh: chủ nghĩa cá nhân trái ngược hoàn toàn với đạo đức cách mạng; nếu còn tồn tại dù chỉ ở mức độ ít, nó vẫn sẽ tìm cách phát triển, che lấp cái tốt và cản trở sự dân thân vì sự nghiệp chung. Vì vậy, muốn xây dựng đạo đức cách mạng thì đồng thời phải kiên quyết loại bỏ, “quét sạch” chủ nghĩa cá nhân, song song với việc bồi dưỡng tinh thần tập thể, ý thức trách nhiệm trước nhân dân.

Từ đó, Hồ Chí Minh đề xuất hệ thống giải pháp mang tính đồng bộ. Ở bình diện tổ chức, phải tăng cường giáo dục lý tưởng và đạo đức cách mạng;

giữ nghiêm kỷ luật, chế độ sinh hoạt Đảng; thực hành tự phê bình và phê bình; làm tốt công tác kiểm tra, giám sát. Ở bình diện cá nhân, mỗi cán bộ, đảng viên phải đặt lợi ích của Đảng, của nhân dân lên trên hết; sâu sát thực tế, gần gũi quần chúng; tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của nhân dân; không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ và tu dưỡng đạo đức. Theo Người, đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ nói chung và chống chủ nghĩa cá nhân nói riêng là cuộc đấu tranh khó khăn, lâu dài, bởi đó là đấu tranh với “giặc nội xâm”, với những thói hư, tật xấu bám rễ trong mỗi con người và trong tổ chức; song đây chính là mặt trận có ý nghĩa sống còn đối với sự trong sạch, vững mạnh của Đảng và đối với thành bại của sự nghiệp cách mạng.

3.3.1.3. Chủ động phòng ngừa gắn với kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm minh những vi phạm

Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu việc phòng, chống tiêu cực vừa phải chủ động phòng ngừa, vừa phải kiên quyết tiến công, phải có chuẩn bị, có kế hoạch, có tổ chức thực hiện và có lãnh đạo, chỉ đạo, sâu sát, tiến hành thường xuyên, liên tục, không “đánh trống, bỏ dùi”; phải có sự quyết tâm cao của người đứng đầu, sự cố gắng của cán bộ, phải thông qua các cuộc vận động. Ngày 27/7/1963, Người đã thay mặt Bộ Chính trị phát động phong trào “Nâng cao tinh thần trách nhiệm, tăng cường quản lý kinh tế tài chính, cải tiến kỹ thuật, chống tham ô, lãng phí, quan liêu”. Người chỉ rõ, cần phải chủ động phòng ngừa các biểu hiện tiêu cực như tham ô, lãng phí, quan liêu và tiến hành đấu tranh theo 03 bước:

Bước 1: “Đánh thông tư tưởng”, là giải thích cho mọi người hiểu: Tác hại của tham ô, lãng phí, quan liêu và vì sao phải chống những tệ nạn ấy.

Bước 2: Từng bộ phận trong cơ quan, đơn vị “nghiên cứu tài liệu” và “kiểm thảo”. Phải nghiên cứu kỹ tất cả các tài liệu về cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.

Bước 3: Đơn vị, cơ quan “khai hội kiểm thảo chung”. Kiểm điểm có trọng tâm, làm từng bước, có chiều sâu; làm từ cấp trên đến cấp dưới, từ bộ phận chính đến bộ phận phụ.

Người còn chỉ rõ: “Có kiểm tra mới huy động được tinh thần tích cực và lực lượng to tát của nhân dân, mới biết rõ năng lực và khuyết điểm của mỗi cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời” [78, tr.636]. Người đặc biệt nhấn mạnh phải thực hiện tốt việc kiểm tra, giám sát công tác tổ chức cán bộ và cán bộ. Đảng lãnh đạo thông qua đội ngũ cán bộ, đảng viên của mình. Đội ngũ cán bộ tốt sẽ góp phần hoạch định, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối chính trị và mới xây dựng được tổ chức trong sạch, vững mạnh. Người còn chỉ rõ: “Phải kiểm tra công tác của cán bộ, nếu chỉ nghe báo cáo, có khi cán bộ báo cáo không đúng thì lãnh đạo sẽ sai lệch” [82, tr.309]. Ngoài ra, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng tự phê bình và phê bình trong xây dựng Đảng và trong công tác cán bộ: “Mục đích phê bình cốt để giúp nhau sửa chữa, giúp nhau tiến bộ. Cốt để sửa đổi cách làm việc cho tốt hơn, đúng hơn. Cốt đoàn kết và thống nhất nội bộ. Vì vậy, phê bình mình cũng như phê bình người phải ráo riết, triệt để, thật thà, không nể nang, không thêm bớt. Phải vạch rõ cả ưu điểm và khuyết điểm. Đồng thời, chớ dùng những lời mỉa mai, chua cay, đâm thọc. Phê bình việc làm, chứ không phải phê bình người” [78, tr.272].

Trong cuộc đấu tranh này, Đảng, Nhà nước “Phải có sự chuẩn bị, có kế hoạch, có tổ chức, ắt phải có sự lãnh đạo và có kiên trung”. Người đặt ra yêu cầu: Ai có công phải được thưởng xứng đáng, ai có tội phải bị trừng phạt đúng mức; Nhà nước phải “có những pháp luật để trừng trị tệ tham ô, lãng phí” và “pháp luật phải thẳng tay trừng trị những kẻ bất liêm, bất kỳ kẻ ấy ở địa vị nào, làm nghề nghiệp gì” [79, tr.127].

Ngày 26/01/1946, Người ký Quốc lệnh quy định những trường hợp thưởng, phạt: “Trong một nước, thưởng phạt phải nghiêm minh thì nhân dân

mới yên ổn, kháng chiến mới thắng lợi, kiến quốc mới thành công” [77, tr.189]. Quốc lệnh quy định 10 trường hợp được thưởng và 10 trường hợp bị phạt. Người đòi hỏi các tổ chức Đảng, cơ quan Nhà nước và cán bộ phải chịu sự kiểm tra, giám sát của nhân dân: “Nhân dân có quyền bãi miễn đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân nếu những đại biểu ấy tỏ ra không xứng đáng với sự tín nhiệm của nhân dân” [85, tr.375]. Người cho rằng, khi đã có chủ trương, đường lối, chính sách đúng, thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do tổ chức công việc, lựa chọn cán bộ và kiểm tra. Nếu ba điều ấy sơ sài thì chính sách đúng mấy cũng vô ích.

Do đó, theo Hồ Chí Minh, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ cần sự kết hợp giữa chủ động phòng ngừa với kiểm tra, giám sát thường xuyên và xử lý nghiêm minh. Đây là cơ sở bảo đảm hiệu lực lãnh đạo, kỷ cương tổ chức và xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh.

3.3.2. Phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Không chỉ bàn đến tính tất yếu, nội dung của phòng, chống tiêu cực, Hồ Chí Minh còn chỉ ra làm thế nào để phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Một là, sự chủ động trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức, cấp ủy Đảng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Trong hệ thống chính trị, tổ chức Đảng và các cấp ủy giữ vị trí hạt nhân lãnh đạo, có trách nhiệm cao nhất trong việc đề ra các quy định, định hướng chính trị và kiểm soát quá trình thực hiện công tác cán bộ. Sự lãnh đạo chặt chẽ của tổ chức Đảng là điều kiện tiên quyết để ngăn chặn các biểu hiện chủ quan, cục bộ, hoặc lợi ích nhóm nảy sinh trong quá trình đánh giá, quy hoạch và bố trí cán bộ.

Hồ Chí Minh chỉ ra yếu tố quan trọng, quyết định hiệu lực, hiệu quả của cuộc đấu tranh phòng, chống tiêu cực chính là công tác lãnh đạo. Cũng

như trong tất cả các hoạt động khác của cách mạng Việt Nam, sự lãnh đạo tập trung thống nhất của Đảng, thông qua các chủ trương, chính sách mang tính hướng dẫn - chỉ đạo, thông qua các tổ chức, các cấp ủy Đảng, chính là mấu chốt, quyết định sự thành bại của phòng, chống tiêu cực. Người nêu rõ: “Cũng như ở các mặt trận khác, muốn thắng ở mặt trận này, ắt phải có chuẩn bị, kế hoạch, tổ chức, ắt phải có lãnh đạo và trung kiên” [81, tr.232]. Sự lãnh đạo của Đảng trong đấu tranh phòng, chống tiêu cực trước hết thể hiện ở việc ban hành và cụ thể hóa các nghị quyết, quy định, quy chế về tiêu chuẩn cán bộ, phẩm chất đạo đức, năng lực và trách nhiệm công vụ, làm cơ sở cho việc lựa chọn, bố trí, kiểm tra và đánh giá cán bộ. Cùng với đó, Đảng phải có chủ trương, kế hoạch, tổ chức thực hiện và cơ chế kiểm tra, giám sát thường xuyên, bảo đảm nghị quyết không chỉ dừng ở văn bản mà đi vào thực tiễn đời sống chính trị. Người cho rằng, khi đã có chủ trương, đường lối, chính sách đúng, thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do tổ chức công việc, lựa chọn cán bộ và kiểm tra. Nếu ba điều ấy sơ sài thì chính sách đúng mấy cũng vô ích. Chủ tịch Hồ Chí Minh phê bình nhiều cán bộ lãnh đạo chỉ lo khai hội và thảo nghị quyết, đánh điện và gửi chỉ thị mà không quan tâm xem những nghị quyết đó đã thực hành đến đâu, có những khó khăn trở ngại gì, dân chúng có ra sức tham gia hay không, coi đó là một nguyên nhân làm giảm sức chiến đấu và uy tín của Đảng. Hồ Chí Minh từng nhắc nhở: “Những người trong các công sở đều có nhiều hoặc ít quyền hành. Nếu không giữ đúng Cần, Kiệm, Liêm, Chính thì dễ trở nên hủ bại, biến thành sâu mọt của dân” [78, tr.122] và Người khẳng định: “Đảng lãnh đạo, nghĩa là tất cả các cán bộ, từ Trung ương đến khu, đến tỉnh, đến huyện, đến xã, bất kỳ cấp nào, ngành nào - đều phải là người đầy tớ trung thành của Nhân dân” [86, tr.83].

Như vậy, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ bắt đầu từ sự lãnh đạo chủ động, có tổ chức, có kế

hoạch và có nêu gương của Đảng. Đó là sự kết hợp giữa xây dựng thể chế chính trị vững chắc và phát huy vai trò đạo đức của người lãnh đạo, nhằm bảo đảm cho Đảng luôn giữ vững bản chất cách mạng, trong sạch, vững mạnh, xứng đáng với vai trò là “người lãnh đạo, người đày tớ trung thành của nhân dân”.

Hai là, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thông qua tuyên truyền, giáo dục.

Theo Hồ Chí Minh, tuyên truyền, giáo dục là một phương thức quan trọng để phòng, chống tiêu cực vì giúp cho cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân nâng cao nhận thức về tác hại, sự nguy hiểm của tiêu cực cũng như ý nghĩa của công tác phòng, chống tiêu cực. Qua công tác tuyên truyền, giáo dục sẽ giúp nêu gương tốt, các giá trị đạo đức, lý tưởng cách mạng được củng cố, giúp cán bộ tự giác nhận diện và tránh xa các cám dỗ vật chất và quyền lực, từ đó chủ động phòng ngừa các hành vi tiêu cực ngay từ trong tư tưởng.

Hồ Chí Minh cũng nhấn mạnh trong cuộc đấu tranh phòng, chống tiêu cực phải kết hợp chặt chẽ giữa tuyên truyền với giáo dục, trong đó lấy tuyên truyền, giáo dục là nền tảng, cơ sở. Người nói: “Trong phong trào chống tham ô, lãng phí, quan liêu, giáo dục là chính, trừng phạt là phụ” [80, tr.361]. Nhưng khi cần thiết, đối với những kẻ đã suy thoái về đạo đức, không chịu rèn luyện, ăn năn hối cải, cố tình tư lợi, phá hoại sự nghiệp cách mạng, phải trừng trị thẳng tay, đúng pháp luật để bảo vệ sự nghiêm minh của pháp luật và để răn đe, làm gương. Người chỉ rõ: “Giáo dục là chính nhưng đối với những kẻ ngoan cố không chịu sửa đổi thì chính quyền phải dùng phép luật. Phép luật là phép luật của nhân dân, dùng để ngăn chặn những hành động có hại cho nhân dân, để bảo vệ lợi ích chung của đại đa số nhân dân” [82, tr.259].

Trong công tác tuyên truyền, Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh cách tuyên truyền với phương châm “học đi đôi với hành”, “nói phải đi đôi với làm”. Người phê phán lối tuyên truyền hình thức, rời rạc, chỉ nói mà không

thực hành, không nêu gương. Theo Người, muốn tuyên truyền có hiệu quả thì cán bộ, đảng viên trước hết phải là người gương mẫu, làm gương trong sạch, liêm khiết, công tâm. Tuyên truyền phải trở thành công việc tự giác, thường xuyên của mọi cán bộ, đảng viên, trước hết là của người đứng đầu tổ chức, cơ quan, đơn vị.

Hồ Chí Minh coi trọng giáo dục đạo đức cách mạng như một nội dung trung tâm của phòng, chống tiêu cực. Người cho rằng, muốn làm cách mạng, muốn phục vụ nhân dân, cán bộ phải có đạo đức cách mạng, phải “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”. Trong đó, “liêm” được xem là nền tảng của liêm chính, của chống tham nhũng, tiêu cực. Người khuyên mỗi cán bộ phải giữ gìn “chữ liêm” như giữ danh dự của chính mình, công tác giáo dục phải hướng tới việc xây dựng nhân cách, đạo đức và lòng tự trọng, giúp cán bộ biết “tự trọng, tự giác mà không phạm vào điều xấu”.

Giáo dục, tuyên truyền theo tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ mang tính lý thuyết, mà còn phải gắn liền với thực hành trong thực tiễn công tác và đời sống. Người yêu cầu các cấp ủy, chính quyền, đoàn thể phải tổ chức tuyên truyền bằng nhiều hình thức sinh động, cụ thể như: hội nghị, diễn đàn, sinh hoạt chi bộ, học tập tấm gương người tốt, việc tốt, để mỗi cán bộ, đảng viên tự soi, tự sửa, tự phấn đấu. Chỉ khi tuyên truyền được tiến hành thường xuyên, có chiều sâu, có kiểm tra, đôn đốc, thì công tác giáo dục mới thực sự thấm vào nhận thức và hành động của cán bộ, đảng viên.

Ba là, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thông qua phương thức thưởng - phạt.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, thưởng - phạt không đơn thuần là biện pháp quản lý hành chính, mà là một phương thức kiểm soát quyền lực mang tính đạo đức, kỷ luật, nhằm bảo đảm quyền lực trong công tác cán bộ được sử dụng đúng mục đích, đúng nguyên tắc và vì lợi ích của nhân dân. Người coi

việc khen thưởng và xử lý kỷ luật là hai mặt thống nhất, bổ sung cho nhau trong quá trình sử dụng và quản lý cán bộ, thể hiện quan điểm nhất quán về việc ràng buộc quyền lực với trách nhiệm và hệ quả. Người khẳng định: “Trong một nước thưởng phạt phải nghiêm minh thì nhân dân mới yên ổn, kháng chiến mới thắng lợi, kiến quốc mới thành công” [4, tr.189]. Nhà nước thưởng phạt nghiêm minh là nhà nước mạnh.

Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh nguyên tắc công minh, chính xác và kịp thời trong thưởng - phạt. Theo Người, khen thưởng đúng sẽ tạo động lực khuyến khích cán bộ tận tâm, tận lực với công việc chung; xử phạt nghiêm minh sẽ răn đe, ngăn chặn sự lạm dụng quyền lực và các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ. Việc thưởng - phạt thiếu công bằng hoặc mang tính hình thức không chỉ làm suy giảm kỷ luật, mà còn trực tiếp làm xói mòn niềm tin của cán bộ và nhân dân đối với tổ chức và người có thẩm quyền.

Trên cương vị là Chủ tịch nước và Trưởng ban soạn thảo Hiến pháp, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký ban hành nhiều văn bản pháp luật quan trọng nhằm đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ. Chỉ hơn hai tháng sau ngày Chủ tịch Hồ Chí Minh đọc Tuyên ngôn Độc lập khai sinh nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, ngày 23/11/1945, Người đã ký Sắc lệnh số 64-SL về việc thành lập Ban Thanh tra đặc biệt và một Tòa án đặc biệt để giám sát, xét xử các hành vi sai phạm từ cấp cơ sở đến cấp cao nhất trong chính quyền. Trong Quốc lệnh 10 điều thưởng và 10 điều phạt (ngày 26/01/1946), Chủ tịch Hồ Chí Minh đã xếp tội tham ô ngang hàng với tội phản quốc, và cả hai đều thuộc khung hình phạt tử hình.

Điểm cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh là việc đặt cơ chế thưởng - phạt trong mối quan hệ hữu cơ với nêu gương và giáo dục đạo đức cách mạng trong công tác cán bộ. Theo Người, nếu cán bộ, đặc biệt là người có chức, có quyền, không được ràng buộc bởi kỷ luật nghiêm minh và không được kiểm

soát bằng cơ chế thưởng - phạt rõ ràng, thì tiêu cực tất yếu nảy sinh. Do đó, thưởng - phạt không chỉ là công cụ răn đe từ bên ngoài mà còn là phương thức hình thành và củng cố tính tự giác trong thực thi quyền lực. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, cơ chế này giữ vai trò quan trọng trong kiểm soát quyền lực, góp phần ngăn ngừa sự tha hoá trong các khâu của công tác cán bộ, qua đó kết hợp hài hoà giữa giáo dục đạo đức và kỷ luật tổ chức nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, tận tụy, vì nhân dân.

Bốn là, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thông qua vai trò nêu gương của lãnh đạo, người đứng đầu.

Chủ tịch Hồ Chí Minh là hình mẫu tiêu biểu về đạo đức, phong cách và năng lực lãnh đạo, là tấm gương sáng để cán bộ, đảng viên và nhân dân noi theo. Ở Người, phong cách nêu gương thể hiện nhất quán trong tư duy và hành động, trở thành giá trị văn hóa đặc sắc trong lãnh đạo, quản lý, trong ứng xử với nhân dân và trong lối sống hằng ngày. Phong cách ấy có sức lan tỏa sâu rộng và là nền tảng quan trọng cho việc thực hiện trách nhiệm nêu gương của đội ngũ cán bộ lãnh đạo [16].

Hồ Chí Minh đặc biệt chú trọng lãnh đạo bằng nêu gương, Người cho rằng, uy tín và hiệu quả lãnh đạo của Đảng không chỉ được thể hiện qua nghị quyết hay chỉ thị, mà quan trọng hơn là qua hành động gương mẫu của đội ngũ cán bộ, nhất là người đứng đầu. “Một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền” [76, tr.284], đó là phương thức lãnh đạo bằng thuyết phục, cảm hóa, tác động sâu sắc đến ý thức và hành động của cấp dưới. Theo Người, cán bộ lãnh đạo các cấp phải gương mẫu, giữ gìn phẩm chất đạo đức cách mạng, bởi sự trong sạch của họ là yếu tố quyết định tạo niềm tin và sức mạnh đoàn kết trong Đảng.

Trên cơ sở không ngừng rèn luyện đạo đức cách mạng, cán bộ, đảng viên phải là tấm gương sáng để dân tin, dân mến, dân làm theo. Theo Hồ Chí

Minh, trên cơ sở thường xuyên trau dồi đạo đức cách mạng, mỗi cán bộ, đảng viên phải trở thành tấm gương để nhân dân tin tưởng, quý mến và noi theo; thực sự xứng đáng là “công bộc”, “đầy tớ” của nhân dân, vừa phục vụ nhân dân, vừa lãnh đạo nhân dân thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Người nêu lên 03 nguyên tắc trong thực hành nêu gương. *Một là, nói đi đôi với làm*, nêu gương về đạo đức; sự gương mẫu phải được biểu hiện theo trục “từ trên xuống” và trong mọi thiết chế: thế hệ trước đối với thế hệ sau, ông bà, cha mẹ đối với con cháu, anh chị đối với em, người lãnh đạo đối với cấp dưới, đảng viên đối với quần chúng. *Hai là, xây đi đôi với chống*, xây dựng đạo đức cách mạng gắn chặt với chống chủ nghĩa cá nhân; tôn vinh cái thiện, cái tốt và phê phán cái sai, cái xấu. *Ba là, tu dưỡng đạo đức suốt đời*, được hiện thực trong toàn bộ hoạt động thực tiễn, đời sống riêng và các mối quan hệ xã hội của cán bộ, đảng viên, bảo đảm tính nhất quán và độ tin cậy của tấm gương nêu ra trước nhân dân.

Năm là, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ bằng thực hiện tự phê bình và phê bình, thực hành dân chủ, kiên quyết đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân.

Hồ Chí Minh cho rằng, tự phê bình và phê bình là “thang thuốc hay nhất” để phòng, chống tiêu cực; phải kiên quyết, trung thực, thẳng thắn trong tự phê bình và phê bình nhằm mục đích làm cho mỗi cái tốt trong mỗi con người nảy nở như hoa mùa xuân, còn phần xấu bị mất dần đi. Tự phê bình cần làm thường xuyên như người ta rửa mặt hàng ngày; phải có lý, có tình trên tinh thần đồng chí thương yêu lẫn nhau.

Theo Hồ Chí Minh, để làm công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ phải dựa trên cơ sở duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, kinh tế chính trị học, chủ nghĩa xã hội khoa học của chủ nghĩa Mác - Lênin và thực hiện đúng, đầy đủ, nghiêm túc các quy định của Đảng, pháp luật của

Nhà nước về công tác cán bộ, trước hết là nguyên tắc tập trung dân chủ. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Tập thể lãnh đạo là dân chủ. Cá nhân phụ trách, tức là dân chủ tập trung” [78, tr.619] bởi theo Người, năng lực của mỗi cá nhân luôn có giới hạn, dù có trí tuệ và kinh nghiệm đến đâu cũng khó có thể bao quát được đầy đủ mọi phương diện của một vấn đề. Chính vì vậy, Người nhấn mạnh yêu cầu phát huy trí tuệ tập thể, bởi khi có nhiều người tham gia thì sẽ hội tụ được nhiều góc nhìn và kinh nghiệm khác nhau, qua đó bảo đảm việc xem xét, quyết định các vấn đề được toàn diện, khách quan và chặt chẽ hơn: “Nhiều người thì nhiều kinh nghiệm. Người thì thấy rõ mặt này, người thì trông thấy rõ mặt khác của vấn đề đó. Góp kinh nghiệm và sự xem xét của nhiều người, thì vấn đề đó được thấy rõ khắp mọi mặt. Mà có thấy rõ khắp mọi mặt, thì vấn đề mới được giải quyết chu đáo, khỏi sai lầm” [78, tr.619].

Ngoài ra, Hồ Chí Minh cũng cho rằng muốn phòng, chống tiêu cực có hiệu quả thì cần kiên quyết đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân. Theo Hồ Chí Minh, chủ nghĩa cá nhân là thứ “vi trùng rất độc”, là kẻ thù nguy hiểm gây ra mọi sai lầm, tội lỗi trong đó có tệ tham ô, lãng phí, quan liêu. Chủ nghĩa cá nhân là nguồn gốc dẫn đến nhiều sai lầm, khuyết điểm. Hồ Chí Minh đã nhiều lần cảnh báo: “Chủ nghĩa cá nhân đang ám ảnh một số đồng chí. Họ tự cho mình cái gì cũng giỏi, họ xa rời quần chúng, không muốn học hỏi quần chúng mà chỉ muốn làm thầy quần chúng. Họ ngại làm việc tổ chức, tuyên truyền và giáo dục quần chúng. Họ mắc bệnh quan liêu, mệnh lệnh” [81, tr.322]. Vì chủ nghĩa cá nhân là gốc rễ của mọi tiêu cực nên Hồ Chí Minh chỉ rõ, để phòng, chống tiêu cực nhất thiết phải đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân: “Phải kiên quyết quét sạch chủ nghĩa cá nhân, nâng cao đạo đức cách mạng, bồi dưỡng tư tưởng tập thể, tinh thần đoàn kết, tính tổ chức và tính kỷ luật” [88, tr.547].

Sáu là, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thông qua việc khích lệ sự tham gia của đông đảo quần chúng nhân dân.

Phương thức này thể hiện nguyên tắc "dựa vào dân" của Hồ Chí Minh, coi nhân dân là người giám sát trung thực và khách quan nhất đối với cán bộ.

Kế thừa quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin: Cách mạng là sự nghiệp của quần chúng, Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng hiệu quả của công cuộc phòng, chống tiêu cực chỉ có thể được bảo đảm khi dựa trên sự tham gia tích cực và vai trò chủ thể của quần chúng nhân dân. Để phát huy đầy đủ vai trò của quần chúng đòi hỏi phải bảo đảm và mở rộng thực hành dân chủ trong thực tiễn. Người căn dặn: “Phải thực hành dân chủ, phải làm cho quần chúng hiểu rõ, hăng hái tham gia thì mới chắc chắn thành công. Quần chúng tham gia càng đông, thành công càng đầy đủ, mau chóng” [79, tr.501].

Hồ Chí Minh luôn đặt niềm tin vào sức mạnh và sự giám sát của nhân dân. Khi quần chúng nhân dân tham gia vào quá trình giám sát, đánh giá và phản biện công tác cán bộ, khả năng phát hiện và đấu tranh chống tiêu cực sẽ được tăng cường. Sự giám sát từ cơ sở là một cơ chế phản hồi quan trọng, giúp các cấp ủy Đảng kịp thời điều chỉnh và xử lý các sai phạm.

Người khuyên Đảng, Nhà nước, các tổ chức quần chúng trước hết phải tuyên truyền, khích lệ nhân dân tham gia đấu tranh phòng, chống tiêu cực: “Phát động tư tưởng của quần chúng làm cho quần chúng khinh ghét tệ tham ô, lãng phí, quan liêu; biến hàng ức, hàng triệu con mắt, lỗ tai cảnh giác của quần chúng thành những ngọn đèn pha soi sáng khắp mọi nơi, không để cho tệ tham ô, lãng phí, quan liêu còn chỗ ẩn nấp” [86, tr.419] và “Gây nên một phong trào quần chúng gớm ghét, bao vây lũ giặc ấy... gây nên một cuộc vận động trong công nông chống trộm cắp; làm cho lũ trộm cắp “đường hoàng” cũng như trộm cắp kín đáo - không còn sống được” [79, tr.125].

Để ngăn chặn và đẩy lùi tình trạng tha hóa quyền lực, nhất là lạm quyền, lạm dụng quyền lực, tham ô, hống hách của cán bộ, đảng viên nói chung, trong công tác cán bộ nói riêng, Người đặt ra yêu cầu đối với

các tổ chức đảng, cơ quan nhà nước và đội ngũ cán bộ phải chịu sự kiểm tra, giám sát của nhân dân. “Nhân dân có quyền bãi miễn đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân nếu những đại biểu ấy tỏ ra không xứng đáng với sự tín nhiệm của nhân dân” [85, tr.375]. Do đó, thực hành dân chủ là vấn đề cơ bản nhất trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, nhằm khai thác sức mạnh của tập thể trong xây dựng đội ngũ cán bộ.

Có thể khẳng định, Hồ Chí Minh đưa ra rất nhiều giải pháp để phòng, chống tiêu cực. Từ những giải pháp vĩ mô liên quan đến sự lãnh đạo của Đảng, công tác tuyên truyền, giáo dục cho cán bộ về tác hại của tiêu cực cũng như trách nhiệm trong phòng, chống tiêu cực đến các biện pháp cụ thể như kiểm tra, giám sát, xử lý kỷ luật; tự phê bình và phê bình, thực hành dân chủ, đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân... Những giải pháp của Người có ý nghĩa phương pháp luận rất quan trọng và đưa ra những gợi mở cho công tác phòng, chống tiêu cực ở Việt Nam hiện nay.

Một điều đặc biệt là Hồ Chí Minh không chỉ đưa ra những tư tưởng về phòng, chống tiêu cực qua các bài nói chuyện, bài phát biểu, bài viết trên sách, báo mà bản thân Người cũng chính là tấm gương mẫu mực về phòng, chống tiêu cực. Do đó, ở Hồ Chí Minh, lý luận và thực tiễn, tư tưởng và hành động có sự thống nhất, hòa quyện, tạo nên nét đặc sắc riêng có của Người mà không phải nhà tư tưởng nào hay nhà chính trị nào có được.

Tiểu kết chương 3

Trong chương 3, luận án đã tập trung phân tích một cách hệ thống nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Trên cơ sở làm rõ quan niệm của Hồ Chí Minh về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng, chương 3 đã chỉ ra các biểu hiện chủ yếu của tiêu cực trong công tác cán bộ. Thông qua việc phân tích các biểu hiện tiêu cực trong từng khâu của công tác cán bộ, luận án đã làm rõ quan điểm của Hồ Chí Minh về những nguyên nhân dẫn đến tiêu cực, cả về phương diện chủ quan và khách quan. Cách tiếp cận này thể hiện rõ tư duy biện chứng và toàn diện của Hồ Chí Minh khi xem xét tiêu cực trong công tác cán bộ như một hiện tượng gắn liền với điều kiện lịch sử - cụ thể và cơ chế vận hành của bộ máy quyền lực.

Trên nền tảng nhận diện đúng các biểu hiện và nguyên nhân của tiêu cực, chương 3 đã làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về tầm quan trọng và các phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Theo đó, phòng, chống tiêu cực phải được tiến hành một cách chủ động, toàn diện và thường xuyên, trước hết thông qua vai trò lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp và trách nhiệm nêu gương của các tổ chức đảng, cấp ủy và người đứng đầu.

Bên cạnh đó, tư tưởng Hồ Chí Minh còn đặc biệt đề cao yêu cầu kết hợp chặt chẽ giữa phòng ngừa và xử lý, giữa giáo dục, thuyết phục với kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm trong công tác cán bộ; coi đây là điều kiện quan trọng để bảo đảm kỷ cương, kỷ luật của Đảng và tính liêm chính của bộ máy. Việc khuyến khích sự tham gia giám sát của quần chúng nhân dân và thực hiện kiểm soát quyền lực một cách hiệu quả cũng được Hồ Chí Minh xem là những nhân tố không thể thiếu trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Tổng thể những nội dung được phân tích trong chương 3 cho thấy tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là một hệ thống quan điểm sâu sắc, toàn diện và nhất quán, thể hiện tầm nhìn chiến lược, sự nhạy bén chính trị và những trăn trở sâu sắc của Người trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ và hệ thống chính trị liêm chính, trong sạch và đủ năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển lâu dài.

Chương 4

Ý NGHĨA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP VẬN DỤNG Ở VIỆT NAM

4.1. KHÁI QUÁT BỐI CẢNH VÀ THỰC TIỄN PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

4.1.1. Bối cảnh tác động đến phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam trong thời gian tới

4.1.1.1. Bối cảnh thế giới

Thế giới đang trải qua những biến đổi sâu sắc mang tính thời đại, môi trường kinh tế, chính trị, an ninh quốc tế diễn biến nhanh chóng, phức tạp và khó dự báo đúng như nhận định tại Đại hội XIII của Đảng: “Thế giới đang trải qua những biến động to lớn, diễn biến rất nhanh chóng, phức tạp, khó dự báo” [27, tr.105]. Hòa bình, hợp tác và phát triển vẫn là xu thế lớn nhưng đứng trước nhiều trở ngại do cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn gia tăng, xung đột cục bộ diễn ra dưới nhiều hình thức ngày càng gay gắt. Trật tự thế giới dịch chuyển theo hướng đa cực, đa trung tâm, đa tầng nấc, trong đó các nước lớn vừa hợp tác, thoả hiệp vừa kiềm chế lẫn nhau; các nước tầm trung và đang phát triển đẩy mạnh tự chủ chiến lược, cân bằng linh hoạt. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tiếp tục là xu thế chủ đạo nhưng gặp nhiều thách thức bởi chủ nghĩa bảo hộ dân tộc cao, cạnh tranh ảnh hưởng và bất ổn địa chính trị, làm đứt gãy, tái cấu trúc các chuỗi cung ứng toàn cầu. Cùng với đó, cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 diễn ra mạnh mẽ, đặc biệt là sự phát triển của trí tuệ nhân tạo và công nghệ số vừa tạo ra cơ hội phát triển đột phá, vừa đặt ra nhiều thách thức mới về cạnh tranh, an ninh phi truyền thống và phát triển bền vững đối với mọi quốc gia.

Những biến động sâu sắc của tình hình thế giới trong giai đoạn hiện nay đang tạo ra các tác động trực tiếp và gián tiếp đến công tác xây dựng Đảng

nói chung và công tác cán bộ nói riêng. Cục diện quốc tế chuyển dịch theo hướng đa cực, đa trung tâm và phân mảnh sâu sắc làm gia tăng mức độ cạnh tranh chiến lược, đồng thời đòi hỏi các quốc gia, đặc biệt là các nước đang phát triển, phải có đội ngũ cán bộ đủ bản lĩnh chính trị, năng lực quản trị và khả năng thích ứng cao. Trong bối cảnh cạnh tranh vị thế của các quốc gia ngày càng gay gắt, sự thiếu hụt về năng lực, đạo đức và cơ chế kiểm soát quyền lực đối với đội ngũ cán bộ sẽ làm gia tăng nguy cơ sai lệch trong hoạch định và thực thi chính sách.

Tác động của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, đặc biệt là sự phát triển nhanh chóng của trí tuệ nhân tạo và chuyển đổi số, không chỉ đặt ra yêu cầu đổi mới phương thức quản lý, điều hành mà còn làm xuất hiện các hình thức lạm dụng quyền lực và tiêu cực mới, tinh vi hơn trong công tác cán bộ. Việc quản lý dữ liệu cũng như sự phụ thuộc ngày càng lớn vào công nghệ đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải có năng lực chuyên môn cao, đồng thời phải được đặt trong một cơ chế kiểm soát quyền lực chặt chẽ để ngăn ngừa nguy cơ thao túng, lợi ích nhóm trong các quy trình của công tác cán bộ.

Bên cạnh đó, các thách thức an ninh phi truyền thống, sự gia tăng của xung đột cục bộ và cạnh tranh chiến lược tại các khu vực trọng điểm, trong đó có châu Á - Thái Bình Dương và Biển Đông, đòi hỏi công tác cán bộ phải gắn chặt với yêu cầu bảo vệ chủ quyền, lợi ích quốc gia và giữ vững ổn định chính trị - xã hội. Điều này đặt ra yêu cầu cao hơn đối với việc lựa chọn, đào tạo và kiểm soát đội ngũ cán bộ giữ các vị trí then chốt, nhất là cán bộ chiến lược và người đứng đầu.

Trong thời gian tới, bối cảnh quốc tế tiếp tục đặt ra những yêu cầu mới đối với công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam, đặc biệt trên phương diện lý luận và kinh nghiệm quốc tế. Về mặt lý luận, trên thế giới, xu hướng hiện đại hóa quản trị quốc gia và xây dựng Nhà nước pháp quyền nhân mạnh ngày càng rõ nguyên tắc kiểm soát quyền lực, trách nhiệm

giải trình, minh bạch và liêm chính công vụ như những trụ cột nền tảng để ngăn ngừa tiêu cực trong hoạt động công quyền, trong đó công tác cán bộ được coi là khâu then chốt. Trên bình diện kinh nghiệm quốc tế, nhiều quốc gia và tổ chức quốc tế đã hình thành các mô hình và chuẩn mực về quản trị nhân sự công, coi trọng cơ chế tuyển dụng, đánh giá và bổ nhiệm dựa trên năng lực, thành tích và đạo đức công vụ, đồng thời kết hợp chặt chẽ giữa phòng ngừa và xử lý vi phạm thông qua hệ thống pháp luật nghiêm minh và cơ chế giám sát độc lập. Những kinh nghiệm này cho thấy, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không thể chỉ dựa vào giáo dục đạo đức hay kỷ luật nội bộ, mà cần được đặt trong khuôn khổ thể chế đồng bộ, với các công cụ kiểm soát quyền lực hiệu quả. Trong bối cảnh Việt Nam đẩy mạnh cải cách thể chế, hội nhập quốc tế sâu rộng và tham gia các cam kết quốc tế về phòng, chống tham nhũng, việc nghiên cứu, tiếp thu có chọn lọc các giá trị lý luận và kinh nghiệm quốc tế phù hợp là cơ sở quan trọng để hoàn thiện phương thức phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, bảo đảm tính hiệu quả, bền vững và phù hợp với điều kiện chính trị - xã hội của đất nước.

4.1.1.2. Bối cảnh trong nước

Dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, đất nước đạt được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử và thời đại như Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã khẳng định: “Đất nước ta chưa bao giờ có được cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế như ngày nay” [27, tr.25]. Sau 40 năm đổi mới và hội nhập, sức mạnh nội sinh, khối đại đoàn kết toàn dân tộc được phát huy, đời sống nhân dân không ngừng được nâng cao. Quan hệ đối ngoại được mở rộng, hội nhập quốc tế đi vào chiều sâu; quốc phòng, an ninh được củng cố, môi trường hòa bình được giữ vững. Đại hội XIV của Đảng nhận định: “Việt Nam đang là một điểm sáng được thế giới đánh giá cao về an toàn, ổn định xã hội; về đột phá tư duy, tầm nhìn, cách làm mới trong lãnh đạo và quản trị phát triển” [5], những thành tựu to lớn về phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao vị

thế quốc gia tạo nền tảng thuận lợi cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn mới.

Trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế sâu rộng, tạo ra nhiều cơ hội phát triển, song đồng thời làm gia tăng những thách thức mới, phức tạp đối với công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ. Sự gia tăng các dự án đầu tư lớn, các mô hình hợp tác công, tư và các quan hệ kinh tế đa tầng nấc làm cho môi trường quản lý trở nên phức tạp hơn, dễ bị lợi dụng nếu thiếu minh bạch và cơ chế kiểm soát quyền lực chặt chẽ. Trong bối cảnh đó, nguy cơ hình thành lợi ích nhóm, xung đột lợi ích và lạm dụng quyền lực trong công tác cán bộ gia tăng, đòi hỏi đội ngũ cán bộ không chỉ có phẩm chất liêm chính mà còn phải có năng lực quản trị hiện đại và trách nhiệm giải trình cao.

Sự phát triển của xã hội cùng với sự thay đổi trong nhận thức về quyền và trách nhiệm công dân đã thúc đẩy người dân chuyển từ vai trò thụ động sang chủ thể tích cực trong giám sát và phản biện xã hội.

Hiện nay, Việt Nam đang triển khai mạnh mẽ quá trình đổi mới, sắp xếp và tinh gọn bộ máy nhà nước nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển mới. Việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, gắn với triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đã tạo ra sự chuyển biến mang tính cải cách sâu rộng. “Tập trung tinh gọn bộ máy, tổ chức các cơ quan của Đảng, thực sự là hạt nhân trí tuệ, bộ “tổng tham mưu”, đội tiên phong lãnh đạo cơ quan nhà nước” [55, tr.6]. Đây được coi là cuộc cách mạng trong cải cách bộ máy với nhiều nhiệm vụ phức tạp và thách thức lớn, trong đó phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ tiếp tục giữ vai trò trọng tâm. Mục tiêu của quá trình này là xây dựng một hệ thống chính trị tinh gọn, vững mạnh, minh bạch, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, qua đó khắc phục căn bản tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ và lãng phí nguồn lực kéo dài trong thời gian qua. Thực tiễn chứng minh,

phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không làm suy yếu Đảng mà góp phần củng cố kỷ cương, nâng cao năng lực quản lý và thúc đẩy phát triển bền vững như Đại hội XIV của Đảng tổng kết “Cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực được triển khai quyết liệt, kiên trì, đồng bộ, toàn diện đạt kết quả rất quan trọng, niềm tin của nhân dân được củng cố, kỷ cương được tăng cường” [5].

Từ bối cảnh thế giới và trong nước có thể thấy, việc nhận diện đầy đủ các điều kiện thuận lợi, các cơ hội cùng với những yếu tố cản trở và thách thức đặt ra đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ có ý nghĩa quan trọng về phương diện lý luận và thực tiễn, là cơ sở để tiếp tục nghiên cứu, tổng kết và đề xuất các giải pháp đồng bộ, khả thi, góp phần đưa đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới.

4.1.2. Một số kết quả đạt được và những vấn đề đặt ra trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam giai đoạn 2021 - 2025

4.1.2.1. Một số kết quả đạt được

Những năm gần đây, đặc biệt kể từ Đại hội XIII, bối cảnh trong nước và thế giới gặp nhiều khó khăn, thách thức với nhiều vấn đề rất mới, chưa có tiền lệ. Mặc dù vậy, công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam đã tạo được những chuyển biến rất quan trọng.

Trước hết, Đảng ta đã đổi mới mạnh mẽ tư duy và phương thức lãnh đạo trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ; xác định đúng trọng tâm, khâu đột phá để chỉ đạo quyết liệt, đồng bộ. Phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ được khẳng định là chủ trương xuyên suốt, với sự tham gia đồng bộ của các chủ thể trong hệ thống chính trị cùng với sự ủng hộ rộng rãi từ nhân dân. Việc mở rộng từ chống tham nhũng sang chống cả tiêu cực, lãng phí cùng với hoàn thiện thể chế và kiện toàn tổ chức đã giúp cuộc đấu tranh đi vào chiều sâu. Đảng ta khẳng định “Kiên trì, quyết tâm, đồng thuận, toàn diện, đột phá. Trong đó, đột phá cả về nhận thức, hành động

với những chủ trương quyết liệt” [8]. Đây cũng là yếu tố cơ bản nhằm thực hiện đúng đắn, đầy đủ, toàn diện trên thực tế ý chí chính trị, quyền và trách nhiệm của Đảng cầm quyền, quyền làm chủ của nhân dân với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị vững mạnh.

Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy những chuyển biến trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ thể hiện ở cấp độ chủ trương, chính sách mà còn được cảm nhận rõ ở cả phương diện lý luận và thực tiễn cơ sở. Về mặt lý luận, các chuyên gia được phỏng vấn thống nhất nhấn mạnh điểm đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh là “sự kết hợp hài hòa giữa kiểm soát quyền lực bằng thể chế với tự kiểm soát quyền lực bằng đạo đức cách mạng,... coi đạo đức là “cái gốc” và là cơ chế phòng ngừa từ bên trong” (PL3.1). Ở cấp độ thực tiễn, chuyên gia công tác cán bộ được phỏng vấn ghi nhận những chuyển biến tích cực về nhận thức chính trị, quyết tâm chính trị và việc xử lý nghiêm vi phạm, qua đó góp phần tăng cường mức độ tín nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong đơn vị (PL4.1).

Thứ hai, công tác kiểm tra, giám sát, phát hiện và xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm trong công tác cán bộ được tăng cường. Kể từ sau Đại hội XIII, hoạt động phòng ngừa và đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực được chỉ đạo quyết liệt; được đẩy mạnh theo hướng bài bản, có trọng tâm, trọng điểm, tăng cường sự phối hợp liên thông giữa các cơ quan có thẩm quyền. Chưa bao giờ công tác phòng, chống tiêu cực lại diễn ra quyết liệt, mạnh mẽ, hiệu quả như bây giờ. Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không phải lẻ tẻ từng vụ, từng việc mà đã thành phong trào, thành một xu thế, làm có bài bản, có sự phân công rõ ràng giữa các cơ quan. Đã có không ít cán bộ tha hóa biến chất, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” bị vạch mặt, chỉ tên; nhiều trường hợp cán bộ vi phạm đã bị xem xét trách nhiệm và xử lý. Điều đó khiến cho công tác phòng, chống tiêu cực đã nhận được đồng thuận của đông đảo cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân.

Việc xử lý nghiêm minh một số tổ chức, cá nhân, đảng viên suy thoái, vi phạm kỷ luật, kể cả cán bộ cấp cao trong thời gian qua đã có tác dụng giáo dục, cảnh tỉnh, cảnh báo, răn đe và ngăn chặn tiêu cực. Từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XIII đến nay, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật hơn 2.300 tổ chức Đảng (tăng 1,7 lần so với nhiệm kỳ Đại hội XII) và hơn 97.400 đảng viên, trong đó có hơn 2.300 đảng viên bị kỷ luật do tham nhũng hoặc liên quan đến tham nhũng; 29.600 đảng viên bị kỷ luật do suy thoái về tư tưởng, chính trị đạo đức, lối sống, vi phạm những điều đảng viên không được làm. Xử lý kỷ luật 174 cán bộ diện Trung ương quản lý. Trong đó, xử lý hình sự 66 cán bộ, kể cả đương chức và nghỉ hưu. Nhiều vụ án, vụ việc với tổ chức đan xen theo kiểu hệ sinh thái, nhóm lợi ích cấu kết móc ngoặc theo kiểu liên minh quan chức - doanh nhân - tội phạm tại Công ty AIC, Tập đoàn Vạn Thịnh Phát, FLC, Công ty Việt Á, Tập đoàn Phúc Sơn, Thuận An... đã được điều tra, xét xử nghiêm minh, nhân văn, và cũng lần đầu tiên xét xử vắng mặt cả bị can, bị cáo đang bỏ trốn. Điều đó cho thấy “không có vùng cấm, không có ngoại lệ” [8], không chỉ là khẩu hiệu, lời nói suông mà đã trở thành hiện thực sinh động, là mệnh lệnh chính trị được nhân dân ghi nhận, đánh giá cao.

Thứ ba, công tác xây dựng Đảng về cán bộ được đặc biệt chú trọng, có nhiều đổi mới góp phần xây dựng toàn diện đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược. Nhiều chủ trương về bố trí, sắp xếp cán bộ theo hướng tăng tính khách quan, công khai, minh bạch, từng bước khắc phục tình trạng cục bộ địa phương và khép kín trong công tác cán bộ được đẩy mạnh, gắn chặt với yêu cầu kiểm soát quyền lực và phòng ngừa tiêu cực trong các khâu đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ. Đáng chú ý, lần đầu tiên hoàn thành việc bố trí 100% bí thư tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp xã không phải là người địa phương; 50% chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp tỉnh không phải là người địa phương và bảo đảm thực hiện hoàn thành việc bố trí chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp tỉnh không

phải là người địa phương từ đầu nhiệm kỳ 2025 - 2030. Những kết quả đó góp phần tăng cường tính khách quan, minh bạch, hạn chế tiêu cực và biểu hiện cục bộ trong công tác cán bộ.

Thứ tư, thể chế và cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ tiếp tục được hoàn thiện. Trong thời gian qua cấp ủy, tổ chức đảng các cấp đã tuyên truyền, phổ biến, quán triệt, kịp thời triển khai, thực hiện đồng bộ Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền; Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28/7/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng; Ngày 11/7/2023, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 114-QĐ/TW về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; Quy định số 377-QĐ/TW ngày 08/10/2025 về phân cấp quản lý cán bộ và quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, tạm đình chỉ công tác, cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ. Qua đó, các nguyên tắc, quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ ngày càng chặt chẽ, đồng bộ, công khai, minh bạch, khoa học và dân chủ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức mới, nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ được quan tâm, chú trọng, từng bước gắn quy hoạch chức danh với việc bố trí, sử dụng cán bộ.

Thứ năm, công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đã có sự vào cuộc của toàn hệ thống chính trị, sự tham gia tích cực của quần chúng nhân dân. Đảng ta khẳng định: “Sức mạnh và động lực to lớn của cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực là sự đồng tình, ủng hộ, hưởng ứng, tham gia tích cực của nhân dân và cả hệ thống chính trị, báo chí, mà nòng cốt là các cơ quan có chức năng phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, như nội chính, kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án. Nếu không dựa vào dân thì cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực khó

có thể thành công” [117, tr.15]. Sự tham gia của đông đảo nhân dân là yếu tố rất quan trọng góp phần quyết định thành công của cuộc đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong xã hội nói chung và trong công tác cán bộ nói riêng. Ngoài ra, vai trò của báo chí trong việc phát hiện, điều tra và phản ánh nhiều vụ việc tham nhũng, tiêu cực, góp phần làm rõ các sai phạm trong hoạt động thực thi quyền lực của cơ quan, đơn vị và cá nhân. Thông qua chức năng giám sát xã hội, báo chí tham gia kiểm soát quyền lực nhà nước, thúc đẩy việc chấp hành pháp luật và kỷ cương hành chính. Đồng thời, báo chí tạo điều kiện để nhân dân tham gia giám sát, qua đó hạn chế nguy cơ lạm quyền, nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình. Vai trò này góp phần quan trọng vào việc tăng cường hiệu quả phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và củng cố niềm tin xã hội.

Mức độ tín nhiệm xã hội đối với Đảng, Nhà nước và chế độ được củng cố, nâng cao chính là thước đo quan trọng nhất phản ánh hiệu quả công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đại hội XIV nhấn mạnh: “Niềm tin của nhân dân đối với Đảng không đến từ lời nói, mà đến từ việc làm, từ sự công tâm, liêm chính của cán bộ, từ hiệu quả của bộ máy” [5]. Sự đồng thuận và ủng hộ ngày càng mạnh mẽ của Nhân dân trở thành nguồn sức mạnh to lớn để Đảng, Nhà nước kiên trì cuộc đấu tranh chống “giặc nội xâm”. Chính niềm tin và kết quả thực tiễn ấy là minh chứng thuyết phục, phản bác hiệu quả mọi luận điệu xuyên tạc, chống phá của các thế lực thù địch. Kết quả đó tạo điều kiện, tiền đề thuận lợi để Việt Nam tiếp tục phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ có hiệu quả trong thời gian tới.

4.1.2.2. Những vấn đề đặt ra

Mặc dù công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thời gian qua đã đạt được những kết quả quan trọng, thể hiện qua việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong Đảng và xử lý nhiều vụ việc sai phạm liên quan đến cán bộ, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân, song thực tiễn cho thấy vẫn còn

tồn tại những hạn chế đáng chú ý về cơ chế thực thi, phương thức lãnh đạo và trách nhiệm chính trị của các chủ thể liên quan. Những hạn chế này phản ánh các “điểm nghẽn” trong kiểm soát quyền lực và có thể khái quát như sau:

Thứ nhất, công tác lãnh đạo, chỉ đạo của một số cấp ủy, tổ chức đảng trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ còn thiếu quyết liệt, chưa bảo đảm tính nêu gương và thiếu nhất quán trong thực thi. Thực tiễn cho thấy tình trạng “trên nóng, dưới lạnh” vẫn diễn ra, thể hiện qua việc chậm triển khai các nghị quyết, kết luận của Trung ương, hoặc thực hiện mang tính hình thức, đối phó ở cấp cơ sở.

Ở một số nơi, phòng, chống tiêu cực vẫn bị xem là nhiệm vụ của cơ quan kiểm tra, thanh tra thay vì là trách nhiệm chính trị chung của toàn hệ thống. Đặc biệt, vai trò của người đứng đầu chưa được phát huy đầy đủ; còn tồn tại tình trạng né tránh, nê nang hoặc chậm xử lý sai phạm trong công tác cán bộ. Việc thiếu các cơ chế ràng buộc trách nhiệm rõ ràng đối với người đứng đầu dẫn đến hiện tượng “trách nhiệm tập thể”, làm giảm hiệu lực kiểm soát quyền lực và kéo dài khoảng cách giữa chủ trương và kết quả thực thi.

Thứ hai, hệ thống thể chế, chính sách và quy định về kiểm soát quyền lực, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ còn thiếu tính đồng bộ, chưa cụ thể và khả thi. Một số quy định tuy đã được ban hành như Quy định số 205-QĐ/TW (2019), Quy định số 114-QĐ/TW (2023), Quy định 377-QĐ/TW (2025), song việc thể chế hóa và triển khai ở các cấp vẫn chậm, còn tình trạng “hành lang pháp lý có nhưng chưa đủ chặt”. Nhiều quy định về kê khai, kiểm soát tài sản, thu nhập, xử lý xung đột lợi ích hoặc trách nhiệm giải trình vẫn mang tính hình thức, thiếu cơ chế xác minh độc lập. Thực tế cho thấy, có những cán bộ có dấu hiệu bất minh về tài sản, lối sống vượt xa thu nhập hợp pháp nhưng chưa bị xử lý rõ ràng do vướng “điểm mù thể chế”. Những hạn chế này làm giảm tính răn đe, khiến quyền lực chưa được ràng buộc đầy đủ bằng trách nhiệm và đạo đức công vụ.

Thứ ba, sự phối hợp giữa các cơ quan chuyên trách trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thiếu tính liên thông và hiệu quả. Thực tiễn cho thấy vẫn tồn tại tình trạng chồng chéo thẩm quyền, trùng lặp chức năng hoặc đùn đẩy trách nhiệm giữa các cơ quan, dẫn đến phát hiện chậm và xử lý kéo dài.

Một số vụ tiêu cực chỉ được phát hiện khi hậu quả đã nghiêm trọng, cho thấy năng lực phòng ngừa sớm còn hạn chế. Đáng chú ý, hiện tượng vi phạm xảy ra ngay trong một số cơ quan có chức năng phòng, chống tiêu cực cũng đã được phát hiện trong thực tế, làm suy giảm tính răn đe và niềm tin xã hội đối với các thiết chế kiểm soát quyền lực.

Thứ tư, công tác tuyên truyền, giáo dục và xây dựng ý thức tự kiểm soát trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ chưa tạo được chuyển biến tương xứng. Ở nhiều cơ quan, việc triển khai còn nghiêng về tuyên truyền, ký cam kết hoặc nhắc nhở hành chính, trong khi thiếu cơ chế đánh giá thực chất đối với sự thay đổi trong hành vi công vụ.

Cơ chế giải trình chủ yếu mang tính nội bộ, hành chính, chưa gắn với công khai, minh bạch, do đó hạn chế vai trò giám sát của xã hội. Bên cạnh đó, việc thực hiện “tự soi, tự sửa” chưa trở thành cơ chế thường xuyên và chưa gắn chặt với đánh giá, bổ nhiệm cán bộ. Một bộ phận cán bộ, đảng viên còn biểu hiện suy giảm ý thức tự giác, thiếu chuẩn mực đạo đức công vụ, cho thấy cơ chế tự kiểm soát quyền lực chưa phát huy hiệu quả.

Thứ năm, cơ chế dân chủ, công khai, minh bạch và giám sát xã hội trong công tác cán bộ chưa phát huy được vai trò của Mặt trận Tổ quốc, báo chí và nhân dân.

Mặc dù sự tham gia của người dân và các tổ chức đoàn thể trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đã có những chuyển biến nhất định, song nhìn chung vẫn chưa tương xứng với vai trò chủ thể của nhân dân trong cơ chế kiểm soát quyền lực. Thực tiễn cho thấy, việc công khai thông tin ở nhiều nơi còn mang tính hình thức, khó tiếp cận.

Cơ chế bảo vệ người tố cáo chưa đủ mạnh để tạo niềm tin xã hội; một số trường hợp người tố cáo bị gây khó khăn đã làm giảm động lực tham gia giám sát của người dân. Tâm lý e ngại, né tránh va chạm trong cộng đồng cũng làm hạn chế khả năng phát hiện sớm các hành vi tiêu cực. Điều này cho thấy kiểm soát quyền lực từ xã hội chưa trở thành một trụ cột hiệu quả trong hệ thống.

Nhiều quy trình bổ nhiệm, quy hoạch, đánh giá cán bộ vẫn còn khép kín, thiếu sự tham gia phản biện và giám sát của Mặt trận Tổ quốc, báo chí và nhân dân. Do đó, quyền làm chủ và quyền kiểm tra, giám sát của nhân dân đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ hiện mới được bảo đảm ở mức độ hình thức, chưa tạo được áp lực xã hội đủ mạnh đối với các hành vi sai phạm.

Thứ sáu, quy trình đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, sàng lọc và sử dụng cán bộ còn bất cập, tạo kẽ hở cho tiêu cực nảy sinh. Việc đánh giá cán bộ ở một số nơi vẫn nặng về bằng cấp, thâm niên hơn là phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác thực tế; công tác luân chuyển, bố trí chưa thật sự khách quan. Trong bối cảnh tinh gọn bộ máy, cạnh tranh vị trí và tâm lý bất an có thể làm gia tăng các hành vi “chạy chỗ”, chạy cơ cấu; đồng thời làm tăng nguy cơ thiên vị, cục bộ, lợi ích nhóm và hình thức hóa trong kiểm tra, giám sát. Nhận định này phù hợp với phản ánh của chuyên gia về xu hướng lạm dụng và tha hóa quyền lực trong các khâu đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ; đồng thời xuất hiện hiện tượng “chạy chỗ”, chạy cơ cấu trong quá trình sắp xếp tổ chức (PL4.2). Khi các “kẽ hở” quy trình chưa được bịt kín, mục tiêu phòng ngừa từ sớm, từ xa sẽ bị suy giảm và rủi ro tiêu cực có điều kiện tái diễn dưới những hình thức tinh vi hơn.

Từ kinh nghiệm thực tiễn quản lý, phỏng vấn chuyên gia công tác cán bộ gợi mở yêu cầu tiếp tục hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực, tăng cường công khai, minh bạch, nâng cao trách nhiệm người đứng đầu, kết hợp

chặt chẽ giữa kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước; đồng thời coi giáo dục đạo đức cách mạng theo tư tưởng Hồ Chí Minh là giải pháp nền tảng nhằm phòng ngừa tiêu cực từ sớm, từ gốc (PL4.5).

Trong khi đó, chính sách tiền lương, đãi ngộ và điều kiện làm việc chậm được cải thiện, chưa tạo động lực để cán bộ “không cần, không muốn, không dám và không thể” tiêu cực. Ở một số nơi, quá trình tinh giản biên chế và sắp xếp bộ máy còn gây tâm lý bất an, dẫn đến “chạy chỗ”, “chạy vị trí”, làm suy giảm niềm tin nội bộ và ảnh hưởng tới tính minh bạch của hệ thống.

Nhận diện đầy đủ các vấn đề trên là cơ sở quan trọng để xác định đúng trọng tâm và thứ tự ưu tiên trong việc đề xuất giải pháp đồng bộ, khả thi, hiệu quả về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thời gian tới trên cơ sở kế thừa giá trị, ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh.

4.2. Ý NGHĨA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ ĐỐI VỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là kết tinh nhận thức lý luận và thực tiễn trong suốt quá trình hoạt động cách mạng của Người. Tư tưởng đó thể hiện cách tiếp cận toàn diện đối với bản chất, nguyên nhân và tác hại của tiêu cực trong công tác cán bộ, đồng thời đề ra những nội dung và phương thức phòng, chống mang tính đồng bộ, căn cơ và lâu dài. Đến nay, các quan điểm của Hồ Chí Minh vẫn giữ nguyên giá trị mang tính thời sự, tiếp tục đóng vai trò là nền tảng tư tưởng và định hướng thực tiễn quan trọng cho Đảng và Nhà nước trong kiểm soát quyền lực và phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Hệ thống quan điểm của Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc đối với Việt Nam, mà còn mang giá trị bền vững tầm thời đại. Tư tưởng của Người có giá trị tham khảo đối với công cuộc đấu tranh phòng, chống tiêu cực trên trên thế

giới, nhất là ở các quốc gia đang phát triển. Người sớm nhận diện tiêu cực trong công tác cán bộ là hệ quả của sự tha hóa quyền lực gắn với chủ nghĩa cá nhân, từ đó đặt nhiệm vụ kiểm soát quyền lực và xây dựng đạo đức cán bộ ở vị trí trung tâm của xây dựng Đảng cầm quyền. Các quan điểm về trách nhiệm giải trình, nêu gương, giám sát của nhân dân và xử lý nghiêm minh nhưng nhân văn thể hiện tầm nhìn vượt trước nhiều lý thuyết quản trị hiện đại. Trong bối cảnh hiện nay, khi nhiều quốc gia đối mặt với tha hoá quyền lực và suy thoái của đội ngũ cán bộ, tư tưởng Hồ Chí Minh tiếp tục khẳng định giá trị phổ quát. Việc vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng của Người là cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng để phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ một cách căn cơ, bền vững, nhằm giữ vững kỷ cương, nâng cao năng lực cầm quyền, củng cố sự tín nhiệm xã hội và góp phần vào kho tàng kinh nghiệm chung của nhân loại đúng như một nhà nghiên cứu Hồ Chí Minh khẳng định: “Các dân tộc từ chối con đường đau khổ của chủ nghĩa tư bản, có thể nghiên cứu để tìm thấy trong tư tưởng Hồ Chí Minh một hướng đi thích hợp cho sự lựa chọn của mình” [122, tr.43-44].

4.2.1. Ý nghĩa lý luận

4.2.1.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là cơ sở lý luận vững chắc hình thành quan điểm, đường lối phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ của Đảng

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là một hệ thống quan điểm lý luận phong phú, bao hàm nhiều nội dung. Hệ thống đó bao gồm các luận giải khoa học về nguồn gốc, bản chất, biểu hiện, tác hại của tiêu cực cũng như sự cần thiết và phương thức phòng, chống. Theo Hồ Chí Minh, tiêu cực trong công tác cán bộ không thuần túy là lệch chuẩn đạo đức cá nhân, mà gắn chặt với nguy cơ tha hóa quyền lực, chủ nghĩa cá nhân và sự suy thoái đạo đức cách mạng. Người chỉ rõ cơ chế phát sinh tiêu cực bắt đầu từ chủ nghĩa cá nhân, từ đó dẫn tới “ngại gian khổ, khó khăn”, rồi

“sa vào tham ô, hủ hoá, lãng phí, xa hoa” và các biểu hiện vụ lợi, vị kỷ trong thực thi quyền lực công vụ, làm tổn hại lợi ích của cách mạng và của nhân dân [88, tr.547].

Từ dữ liệu phỏng vấn sâu, nhận thức này được chuyên gia diễn giải theo hướng nhấn mạnh bản chất quyền lực của tiêu cực: “Hồ Chí Minh không nhìn tiêu cực chỉ như vi phạm đạo đức cá nhân, mà coi đó là hệ quả của quyền lực không được kiểm soát; các biểu hiện như quan liêu, tham nhũng, chạy chức, chạy quyền đều bắt nguồn từ sự kết hợp giữa chủ nghĩa cá nhân và buông lỏng kiểm soát quyền lực” (PL3.4). Theo đó, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ phải được đặt trong chính thể nhiệm vụ xây dựng Đảng cầm quyền trong sạch, vững mạnh, bảo đảm quyền lực được kiểm soát bằng cơ chế, đồng thời được tự kiểm soát bằng tu dưỡng đạo đức cách mạng.

Trên phương diện xây dựng Đảng cầm quyền, Hồ Chí Minh đặt yêu cầu về chuẩn mực đạo đức của đội ngũ cán bộ, đảng viên như một nguyên tắc nền tảng để ngăn ngừa tha hóa quyền lực. Trong Di chúc, Người căn dặn: “Đảng ta là một đảng cầm quyền. Mỗi đảng viên và cán bộ phải thật sự thấm nhuần đạo đức cách mạng...”, đồng thời nhấn mạnh yêu cầu giữ Đảng “thật trong sạch”, xứng đáng là người lãnh đạo và là người đầy tớ trung thành của nhân dân [88, tr.611-612]. Trích dẫn này không chỉ mang ý nghĩa giáo huấn đạo đức, mà còn hàm chứa logic kiểm soát quyền lực theo hướng “từ gốc”: xây dựng đạo đức cách mạng, thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư như một cơ chế ngăn chặn sự trượt dốc của quyền lực khi được trao cho cán bộ.

Xuyên suốt trong tư tưởng Hồ Chí Minh là việc gắn phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ với yêu cầu xây dựng Đảng cầm quyền trong sạch, vững mạnh, coi đây là điều kiện quyết định để giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng và niềm tin của nhân dân. Người đã sớm cảnh báo rằng tham nhũng, tiêu cực và suy thoái quyền lực trong công tác cán bộ sẽ làm suy

yếu vai trò lãnh đạo của Đảng, niềm tin của nhân dân vào chế độ. Nhận định này được thực tiễn kiểm nghiệm và được Đảng ta xác định là một trong những nguy cơ đe dọa sự tồn vong của chế độ như Người tiên liệu. Vì vậy, kiểm soát quyền lực, kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác công tác trở thành nhiệm vụ đặc biệt quan trọng, thường xuyên của Đảng hiện nay “kiên trì xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, đạo đức; đổi mới tổ chức bộ máy; đẩy mạnh kiểm soát quyền lực; kiên quyết, kiên trì phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [5]. Việc nhấn mạnh yêu cầu xây dựng Đảng; xây dựng đội ngũ cán bộ; phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ trong các văn kiện gần đây, đặc biệt là quan điểm của Đại hội XIV cho thấy sự kế thừa trực tiếp và nhất quán tư tưởng Hồ Chí Minh.

Có thể khẳng định, ý nghĩa lý luận cốt lõi của tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ nằm ở việc xây dựng một hệ thống quan điểm toàn diện về quyền lực và nguy cơ tha hóa quyền lực trong công tác cán bộ. Tư tưởng đó giúp chuyển cách tiếp cận từ việc xem tiêu cực chủ yếu là vấn đề đạo đức cá nhân sang nhận thức tiêu cực như một hiện tượng quyền lực, gắn với chủ nghĩa cá nhân và sự buông lỏng kiểm soát quyền lực trong tổ chức.

Trên cơ sở đó, tư tưởng Hồ Chí Minh cung cấp nền tảng lý luận và phương pháp luận để Đảng nhận thức đúng đắn về mối quan hệ giữa quyền lực, đạo đức, trách nhiệm trong công tác cán bộ; xác lập yêu cầu kết hợp giữa xây dựng đạo đức cách mạng với thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực. Đây chính là cơ sở lý luận quan trọng để hình thành và phát triển quan điểm, đường lối của Đảng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng.

4.2.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là cơ sở lý luận khoa học cho việc xây dựng và hoàn thiện các thể chế, qui định về phòng, chống tiêu cực, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Trên phương diện lý luận, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ dừng lại ở các yêu cầu đạo đức, mà còn hàm chứa tư duy thể chế hóa để kiểm soát quyền lực, phòng chống tham nhũng, tiêu cực. Người đặt nền tảng cho cách tiếp cận kết hợp giữa kiểm soát quyền lực bằng thiết chế bên ngoài với tự kiểm soát bằng đạo đức cách mạng bên trong, tạo nên một mô hình kiểm soát quyền lực có tính hệ thống.

Hồ Chí Minh đã phát triển sáng tạo các nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin về mối quan hệ giữa con người, quyền lực, tổ chức, chuyên hóa các phạm trù đó thành một hệ thống lý luận về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ mang đậm bản sắc Việt Nam. Nếu như chủ nghĩa Mác - Lênin nhấn mạnh cơ chế kiểm soát quyền lực bằng thể chế chính trị và cơ cấu tổ chức, thì Hồ Chí Minh lại đặt trọng tâm vào cơ chế tự kiểm soát thông qua đạo đức cách mạng, coi đạo đức là “cái gốc của người cách mạng”, là yếu tố nội sinh bảo đảm cho quyền lực được thực thi đúng đắn, không bị tha hóa. Cách tiếp cận này cũng được chuyên gia nhấn mạnh khi cho rằng nét đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh là sự kết hợp giữa kiểm soát quyền lực bằng thể chế với tự kiểm soát bằng đạo đức cách mạng; trong đó đạo đức được coi là “cái gốc” và là cơ chế phòng ngừa từ bên trong (PL3.1). Từ đó có thể thấy, điểm nhấn trong tư tưởng Hồ Chí Minh là kết hợp giữa cơ chế kiểm soát quyền lực từ bên ngoài (thể chế, quy định, quy trình, chế tài) với cơ chế tự kiểm soát từ bên trong (đạo đức, nêu gương, tự giác tu dưỡng), nhằm tăng năng lực phòng ngừa nguy cơ tha hóa quyền lực.

Từ phương diện khoa học, tư tưởng Hồ Chí Minh tạo cơ sở để chuyển trọng tâm quản trị quyền lực từ tư duy xử lý vụ việc sang tư duy phòng ngừa

rủi ro, coi phòng ngừa là chính, lấy xây dựng đạo đức, nêu gương, tự phê bình và phê bình làm cơ chế bền vững; qua đó chuyển trọng tâm từ xử lý vi phạm sang kiểm soát nguy cơ và điều kiện phát sinh tiêu cực. Đây là gợi mở có giá trị phương pháp luận cho quá trình thể chế hóa: thể chế không chỉ nhằm trừng phạt mà quan trọng hơn là thiết kế để giảm cơ hội lạm quyền, tăng ràng buộc trách nhiệm và nâng cao năng lực tự điều chỉnh của tổ chức và cá nhân trong công tác cán bộ.

Trên nền tảng đó, quá trình xây dựng và hoàn thiện thể chế phòng, chống tiêu cực, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở Việt Nam thời gian qua được thúc đẩy bởi yêu cầu tự đổi mới, tự chỉnh đốn của Đảng và đòi hỏi của thực tiễn.

Từ tổng kết thực tiễn, Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI đã thẳng thắn chỉ rõ: “Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc” [25, tr.22]. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII tiếp tục khẳng định tình trạng suy thoái, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực vẫn còn nghiêm trọng, tập trung vào số đảng viên có chức vụ trong bộ máy nhà nước, coi đây là “một nguy cơ trực tiếp đe dọa sự tồn vong của Đảng và chế độ ta”.

Trước yêu cầu của thực tiễn, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền. Đây là lần đầu tiên công tác cán bộ được đề cập là một lĩnh vực có quyền lực và cần được kiểm soát quyền lực, cũng như lần đầu tiên các hành vi tham nhũng trong công tác cán bộ được xác định rõ: “Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là việc sử dụng cơ chế, biện pháp nhằm thực hiện nghiêm túc các quy định về công tác cán bộ; phòng ngừa,

ngăn chặn, phát hiện, xử lý các hành vi vi phạm các quy định của Đảng, Nhà nước, nhất là các hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lạm quyền, lộng quyền hoặc không thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và những việc phải làm trên cương vị được giao trong công tác cán bộ” [13].

Đại hội XIII của Đảng đã tổng kết những thành tựu quan trọng trong nhiệm kỳ trước về phòng, chống tiêu cực, đồng thời nhấn mạnh yêu cầu tiếp tục đẩy mạnh hơn nữa cuộc đấu tranh này trong giai đoạn mới. Ngay sau Đại hội XIII, Đảng ta đã triển khai nhiều biện pháp nhằm mở rộng và tăng cường hiệu quả cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực. Một điểm mới rất quan trọng là khái niệm “tiêu cực” được bổ sung và đặt ngang với “tham nhũng” trong tên gọi và chức năng của các ban chỉ đạo. Cụ thể, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 32-QĐ/TW ngày 16/9/2021) về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, bổ sung thêm chức năng chỉ đạo phòng, chống “tiêu cực” cho Ban Chỉ đạo. Việc mở rộng phạm vi như vậy thể hiện tầm nhìn chiến lược: chống “giặc nội xâm” phải trị từ gốc, mà gốc rễ của tham nhũng chính là các “biểu hiện tiêu cực” trong cán bộ, đảng viên. Ngay sau đó, Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực cũng ban hành Hướng dẫn số 25-HD/BCĐTW ngày 01/8/2022 để thống nhất nội dung và phương thức đấu tranh chống “tiêu cực” trong toàn quốc. Đồng thời, Ban Bí thư quyết định thành lập Ban Chỉ đạo cấp tỉnh về phòng, chống tham nhũng tiêu cực tại các tỉnh, thành ủy. Đây là một quyết định đột phá nhằm mở rộng “mạng lưới” chống tham nhũng, tiêu cực xuống tận địa phương, cơ sở đúng như lời Hồ Chí Minh: “Không phải là công việc của riêng một người, một bộ phận, mà là nhiệm vụ của tất cả mọi người”. Có thể nói, chưa bao giờ cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ở nước ta được tiến hành bài bản, quyết liệt và đạt uy tín cao như hiện nay. Phòng, chống tham nhũng, tiêu cực đã trở thành phong trào rộng khắp, có sự tham gia của cả hệ thống chính trị và sự đồng tình ủng hộ mạnh mẽ của

nhân dân. Điều này tiếp tục hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về phát huy vai trò của nhân dân, “dựa vào lực lượng vĩ đại của toàn dân”, trong cuộc chiến chống giặc nội xâm.

Về phương diện chủ trương, đường lối, Đại hội XIII và các Hội nghị Trung ương gần đây đã xác lập những định hướng toàn diện và nhất quán đối với công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ: *tiến hành kiên quyết, kiên trì, liên tục, không nóng vội, không chủ quan*. Nếu như việc triển khai thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW (2019) đã từng bước khắc phục tình trạng lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng chức vụ, quyền hạn thao túng trong công tác cán bộ, thì việc cụ thể hóa các hành vi vi phạm trong công tác cán bộ trong Quy định số 114-QĐ/TW (2023) giúp nhận diện rõ ràng hơn; việc ngăn chặn, phòng chống hiệu quả hơn và quá trình xử lý vi phạm sẽ thuận lợi hơn. Đặc biệt Quy định số 377-QĐ/TW (2025) mở rộng phạm vi, bảo đảm tính toàn diện, đồng bộ và liên kết giữa các khâu của công tác cán bộ, thể hiện sự thống nhất lãnh đạo của Đảng, tăng cường kiểm soát quyền lực và phòng, chống tiêu cực để "không thể", "không dám", "không muốn" và "không cần" tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ. Đây là bước điều chỉnh có ý nghĩa chiến lược, đánh dấu sự hoàn thiện quan trọng của thể chế công tác cán bộ trong giai đoạn mới.

Những quan điểm chỉ đạo trên thể hiện rõ sự kế thừa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh: đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ phải bền bỉ, thường xuyên; kết hợp chặt chẽ giữa “phòng” và “chống”; xử lý nghiêm minh đến tận gốc các nguyên nhân phát sinh tiêu cực. Đặc biệt, trọng tâm mới hiện nay của phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là đấu tranh chống các biểu hiện tiêu cực về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và sự tha hóa quyền lực trong đội ngũ cán bộ. Điều đó hoàn toàn phù hợp với chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh: muốn thắng giặc nội xâm phải

đào tận gốc chủ nghĩa cá nhân, phải chăm lo xây dựng Đảng về đạo đức, phải làm cho đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”.

Trên cơ sở khẳng định chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh là nền tảng tư tưởng của Đảng, những năm gần đây, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đã trở thành kim chỉ nam cho việc xây dựng và hoàn thiện các quy định, chỉ thị, nghị quyết của Đảng về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Tư tưởng đó giữ vai trò cơ sở lý luận khoa học vững chắc, định hướng nhận thức và hành động của Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính. Vì vậy, ý nghĩa lý luận nổi bật của tư tưởng Hồ Chí Minh trong nội dung này là ở chỗ: cung cấp lý luận khoa học để định hướng quá trình xây dựng và hoàn thiện thể chế phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ theo hướng phòng ngừa là chính, kiểm soát quyền lực từ sớm, từ gốc, kết hợp hài hòa giữa kỷ luật tổ chức và tự giác đạo đức. Trên nền tảng đó, việc thể chế hóa các quan điểm của Đảng không mang tính tình thế, mà được đặt trong một logic lý luận nhất quán, lâu dài.

4.2.2. Ý nghĩa thực tiễn

4.2.2.1. Tư tưởng và tấm gương phòng, chống tiêu cực của Hồ Chí Minh là định hướng cho thực tiễn phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh luôn quan tâm sâu sắc đến công tác cán bộ và coi phòng, chống tiêu cực là một nội dung trọng yếu, có ý nghĩa quyết định đến sức mạnh, uy tín và sự tồn vong của Đảng. Theo người, muốn xây dựng một Đảng trong sạch, vững mạnh thì phải kiên quyết phòng, chống mọi biểu hiện tiêu cực, quan liêu, tham nhũng, chủ nghĩa cá nhân trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Tư tưởng của Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực không chỉ thể hiện qua những lời dạy mà còn qua chính tấm gương đạo đức, lối sống liêm khiết, chí công vô tư và phong cách lãnh

đạo mẫu mực của Người. Người luôn đề cao các phẩm chất “Cần, Kiệm, Liêm, Chính” và xem đó là nền tảng để “Chí công vô tư”, đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc và nhân dân lên trên hết. Ở Hồ Chí Minh, sự thống nhất giữa lời nói và việc làm đã tạo nên một chuẩn mực đạo đức mẫu mực, trở thành thước đo và động lực cho cán bộ, đảng viên noi theo.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ được hình thành từ truyền thống yêu nước của dân tộc, được soi sáng bởi chủ nghĩa Mác - Lênin và thực tiễn cách mạng phong phú của Người, đồng thời tiếp thu tinh hoa văn hoá và tư tưởng tiến bộ của nhân loại. Chính sự kết tinh và phát triển sáng tạo đó đã tạo nên hệ thống quan điểm có giá trị bền vững về kiểm soát quyền lực, ngăn ngừa tha hoá trong công tác cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, củng cố hiệu lực, uy tín của Đảng và hệ thống chính trị.

Thực tiễn quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh luôn dành nhiều tâm huyết để xây dựng một chính Đảng trong sạch, vững mạnh, một Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, một Chính phủ liêm khiết, trong sạch. Người luôn trăn trở sâu sắc về phòng, chống tiêu cực trong đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, để lại một hệ thống quan điểm toàn diện và nhất quán về vấn đề này. Người chỉ rõ bản chất, biểu hiện, tác hại của tiêu cực, đồng thời nhấn mạnh sự cần thiết và các biện pháp phòng, chống trong thực thi quyền lực cán bộ. Những chỉ dẫn đó đến nay vẫn giữ nguyên giá trị lý luận và thực tiễn đối với công tác cán bộ ở Việt Nam.

Hồ Chí Minh là tấm gương trong việc thực hiện “tu thân”, Người đã đạt tới cảnh giới cao nhất khi kiềm chế được lòng ham muốn, tránh xa được những cám dỗ, tiêu cực, chiến thắng chủ nghĩa cá nhân để giữ vững lập trường “dĩ công vi thượng”. Trong một bài trả lời các nhà báo nước ngoài, đăng toàn văn lần đầu trên Báo Cứu quốc, số ra ngày 21/1/1946, tại Hà Nội, Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Tôi chỉ có một sự ham muốn, ham muốn tột

bạc, là làm sao cho nước ta được hoàn toàn độc lập, dân ta được hoàn toàn tự do, đồng bào ai cũng có cơm ăn áo mặc, ai cũng được học hành” [77, tr.187]. Về đời tư, Hồ Chí Minh chỉ mong muốn có cuộc sống hòa mình với thiên nhiên, không ham muốn công danh, lợi lộc, Người viết: “riêng phần tôi thì làm một cái nhà nho nhỏ, nơi có non xanh, nước biếc để câu cá, trồng hoa, sớm chiều làm bạn với các cụ già hái củi, em trẻ chăn trâu, không dính líu gì với vòng danh lợi” [77, tr.187].

Tư tưởng và tấm gương đạo đức của Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ có ý nghĩa giáo dục về đạo đức, mà còn mang giá trị định hướng thực tiễn đối với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng hiện nay. Yêu cầu nêu gương, sự thống nhất giữa lời nói và việc làm, cùng nguyên tắc đặt lợi ích của Đảng và nhân dân lên trên hết trở thành chuẩn mực để đội ngũ cán bộ, đảng viên soi chiếu và tự điều chỉnh trong thực thi quyền lực. Qua đó, có thể thấy tư tưởng và tấm gương phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ của Hồ Chí Minh không dừng ở giá trị biểu tượng, mà đang được vận dụng theo hướng hình thành chuẩn mực hành vi và cơ chế tự điều chỉnh trong thực tiễn, góp phần giữ vững kỷ cương, tăng cường kỷ luật và củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng.

Trong quá trình hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh đã dày công xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, rèn luyện đội ngũ cán bộ, đảng viên. Có thể nói, tiêu cực ở thời đại nào cũng có, nhưng có lẽ giai đoạn Hồ Chí Minh trực tiếp chỉ đạo cách mạng Việt Nam thì tiêu cực đã được phòng ngừa, ngăn chặn, đẩy lùi rất hiệu quả. Bởi lẽ, không những giáo dục, rèn luyện cán bộ, đảng viên trong sạch, liêm khiết mà chính Hồ Chí Minh là một tấm gương mẫu mực trong việc phòng, chống tiêu cực.

Như vậy, từ việc xác định mục tiêu, lý tưởng cách mạng mà Hồ Chí Minh đã lựa chọn, trên cơ sở và những điều kiện nhất định: truyền thống của gia đình, quê hương, dân tộc, sự trải nghiệm của chính Hồ Chí Minh trong cuộc

sống, sự soi đường của chủ nghĩa Mác - Lênin trong lĩnh vực đấu tranh, phòng chống tiêu cực và một điều quan trọng hơn nữa là chính Hồ Chí Minh đã đưa tất cả những tinh hoa của dân tộc, của thời đại vào đời sống cách mạng, vào quần chúng nhân dân. Trên phương diện thực tiễn, tư tưởng và tấm gương của Hồ Chí Minh không chỉ có giá trị giáo dục chung, mà còn định hướng trực tiếp cho việc thực thi quyền lực của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Việc noi gương đạo đức, lối sống liêm khiết, chí công vô tư của Người góp phần hình thành chuẩn mực trong công tác cán bộ, qua đó tác động trực tiếp đến hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong thực tiễn hiện nay.

4.2.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực là “kim chỉ nam” để mỗi cán bộ, đảng viên “tự soi”, “tự sửa” góp phần thiết thực phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Hồ Chí Minh luôn coi phòng, chống tiêu cực là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên và lâu dài trong công tác cán bộ. Người nhận thức rõ rằng: quyền lực nếu không được kiểm soát sẽ dẫn đến tha hóa, cán bộ nếu không thường xuyên tu dưỡng đạo đức sẽ dễ rơi vào chủ nghĩa cá nhân, tham nhũng, quan liêu. Người coi việc “tự soi, tự sửa” là biện pháp quan trọng để ngăn ngừa tha hóa quyền lực và suy thoái đạo đức. Tư tưởng của Người trở thành kim chỉ nam cho mỗi cán bộ, đảng viên “tự soi, tự sửa”, tự điều chỉnh hành vi, nâng cao năng lực và đạo đức công vụ.

Trong thực tiễn, nội dung “tự soi”, “tự sửa” thường được cụ thể hóa thông qua nêu gương và cơ chế tự phê bình, phê bình, đây là phương thức phòng ngừa từ sớm, từ gốc, góp phần chuyển trọng tâm từ xử lý vi phạm sang kiểm soát nguy tiêu cực trong công tác cán bộ. Do đó, “tự soi”, “tự sửa” chỉ phát huy hiệu lực khi được thực hiện thường xuyên, thực chất và gắn với chuẩn mực nêu gương của người đứng đầu, đồng thời đặt trong khuôn khổ kỷ luật của tổ chức. Như vậy, điểm cốt lõi của “tự soi”, “tự sửa” là thúc đẩy năng lực tự

điều chỉnh của cán bộ, đảng viên, nhưng không tách rời yêu cầu thiết chế hóa trách nhiệm và kiểm soát quyền lực trong tổ chức.

Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy “tự soi”, “tự sửa” khó đạt hiệu quả nếu môi trường thực thi quyền lực thiếu minh bạch, quy trình thiếu chặt chẽ hoặc kỷ luật thực thi chưa nghiêm. Kết quả phỏng vấn sâu chuyên gia phản ánh khá rõ các biểu hiện tiêu cực phổ biến hiện nay chủ yếu xoay quanh sự lạm dụng và tha hóa quyền lực trong các khâu đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ; trong bối cảnh tinh gọn bộ máy có thể xuất hiện cạnh tranh vị trí, “chạy chỗ”, chạy cơ cấu, thậm chí lợi dụng sắp xếp để bố trí người thân tín; đồng thời nổi lên tình trạng nể nang, né tránh trong đánh giá và hình thức hóa trong kiểm tra, giám sát (PL4.2).

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ luôn đề cao phẩm chất đạo đức cách mạng và sự tu dưỡng của cán bộ, đảng viên. Nếu cán bộ không kiểm soát được hành vi của mình, không gương mẫu đối với nhân dân nhất định sẽ sa ngã, rơi vào cám bẫy với những tiêu cực. Vì vậy, cuộc đấu tranh chống tiêu cực luôn phải gắn chặt với đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân. Mặt khác, bên cạnh tư cách, đạo đức trong sáng cần có năng lực trí tuệ cao, nhận thức và vận dụng đúng đắn những quy luật tự nhiên và xã hội vào hoạt động của mình. Đó là sự thống nhất giữa “đức” và “tài”, “hồng” và “chuyên”.

Nhiều vụ việc được phát hiện trong thời gian qua cho thấy tình trạng tiêu cực trong công tác cán bộ đang làm tha hóa, suy thoái đạo đức cách mạng, phá hoại phẩm chất cần, kiệm, liêm, chính và ý chí phấn đấu của một bộ phận cán bộ, đảng viên. Vì những lợi ích trước mắt và động cơ cá nhân, không ít cán bộ, kể cả cán bộ giữ chức vụ quan trọng, đã lợi dụng quyền lực để vi phạm các quy định của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ. Tiêu cực xuất hiện ở nhiều khâu như quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng..., gây ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của tổ chức và làm suy giảm uy tín của Đảng, Nhà nước.

Tiêu cực trong công tác cán bộ cũng là một trong những nguyên nhân chính làm gia tăng tệ nạn xã hội. Để công việc không bị cản trở, những kẻ phạm pháp tìm cách mua chuộc cán bộ, nếu những cán bộ này tham ô, lãng phí và quan liêu thì hành vi những kẻ phạm pháp được che chở và trở thành “hợp pháp hoá”. Khi những hành vi phạm pháp không bị trừng phạt, dần dần mọi người sẽ cảm thấy những hành vi này trở thành bình thường hoá, như thế, những tiêu cực đó đã làm xói mòn bản chất tốt đẹp của xã hội và sự tồn vong của chế độ xã hội chủ nghĩa mà Đảng, Chủ tịch Hồ Chí Minh và nhân dân ta đã lựa chọn và xây dựng. Bên cạnh việc tu dưỡng đạo đức cách mạng theo chuẩn mực mà Hồ Chí Minh nêu ra, cần có các điều kiện bảo đảm để mỗi cán bộ, đảng viên tự điều chỉnh một cách thực chất, tự giác là điều kiện cần, nhưng phải được nâng đỡ bởi cơ chế và môi trường thực thi quyền lực minh bạch, liêm chính. Do đó, “tự soi”, “tự sửa” trong tư tưởng Hồ Chí Minh có ý nghĩa thực tiễn trực tiếp trong việc hình thành năng lực tự điều chỉnh của cán bộ, đảng viên, góp phần phòng ngừa tiêu cực ngay từ bên trong mỗi chủ thể thực thi quyền lực, đồng thời tạo điều kiện để các cơ chế kiểm soát của tổ chức phát huy hiệu quả.

4.2.2.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực là cơ sở cho sự vận dụng, phát triển của Đảng trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ thời kỳ đổi mới và bước vào kỷ nguyên mới

Trong bối cảnh đổi mới toàn diện đất nước, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng, công tác cán bộ của Đảng đứng trước những cơ hội và thách thức chưa từng có. Cùng với những thành tựu to lớn về phát triển kinh tế - xã hội, quá trình đó cũng làm nảy sinh những biểu hiện tiêu cực ngày càng tinh vi, phức tạp và khó kiểm soát hơn trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Do đó, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ trở thành yêu cầu khách quan, có ý nghĩa định hướng đối với việc xây dựng đường lối, hoàn

thiện thể chế và tổ chức thực thi kiểm soát quyền lực trong điều kiện Đảng cầm quyền. Nhận định của chuyên gia cho thấy tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn giữ nguyên giá trị định hướng, là nền tảng lý luận khoa học vững chắc, là “kim chỉ nam” để Đảng hình thành đường lối, hoàn thiện thể chế phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ, đồng thời xây dựng văn hóa liêm chính và nâng cao tính chính danh của quyền lực (PL3.3).

Nhờ quán triệt và vận dụng sâu sắc tư tưởng của Người, Đảng ta đã có sự chuyển đổi căn bản về chiến lược phòng ngừa tiêu cực trong công tác cán bộ, từ việc chủ yếu tập trung vào xử lý sau sai phạm sang chủ động phòng ngừa sớm, nhận diện nguy cơ từ gốc, xây dựng văn hóa liêm chính trong đội ngũ cán bộ, minh bạch hóa quy trình công tác và tăng cường trách nhiệm giải trình trong thực thi quyền lực. Đây là bước phát triển mới trong quá trình mở rộng và cụ thể hóa lý luận kiểm soát quyền lực theo tư tưởng Hồ Chí Minh, từ phạm vi kiểm soát cơ chế, hành chính thuần túy sang phạm vi kiểm soát hệ thống và văn hóa chính trị, hành chính. Hồ Chí Minh từng chỉ rõ rằng quyền lực nếu không được kiểm soát sẽ dễ dẫn đến tha hóa, vì vậy, muốn chống tiêu cực có hiệu quả phải xây dựng được cơ chế vừa khép kín chặt chẽ, vừa tạo điều kiện để quyền lực được thực thi đúng mục đích, vì nhân dân và do nhân dân.

Chính từ định hướng đó, Đảng ta đã cụ thể hóa các giá trị tư tưởng của Người thành đường lối, chủ trương và mô hình quản lý phù hợp với yêu cầu của thời kỳ mới. Người yêu cầu xử lý nghiêm các biểu hiện suy thoái, tha hóa quyền lực, “không có ngoại lệ”, tinh thần này được Đảng quán triệt bằng chủ trương “không có vùng cấm” trong xử lý cán bộ sai phạm, kể cả người đứng đầu. Từ góc nhìn chuyên gia, người đứng đầu là ‘điểm nút’ của kiểm soát quyền lực, phải gương mẫu, công khai, minh bạch trong tất cả các khâu của công tác cán bộ và thể hiện tinh thần “trên dưới đồng lòng” (PL4.4). Từ yêu cầu đó, có thể thấy quá trình đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong

phòng, chống tiêu cực đã hướng tới tăng cường ràng buộc trách nhiệm, đề cao nêu gương, đồng thời củng cố kỷ luật, kỷ cương và cơ chế kiểm tra, giám sát để hạn chế “khe hở” có thể bị lợi dụng trong thực thi quyền lực cán bộ.

Quan điểm phát huy vai trò giám sát của nhân dân được cụ thể hóa thông qua các cơ chế giám sát của Mặt trận Tổ quốc, báo chí và xã hội đối với công tác cán bộ. Tư tưởng nêu gương, tự phê bình và phê bình được thể chế hóa thành các quy định về trách nhiệm nêu gương, kiểm soát quyền lực và siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong đội ngũ cán bộ. Việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh góp phần phòng ngừa từ sớm, từ xa các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, qua đó khẳng định giá trị chỉ dẫn thực tiễn bền vững của tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh hiện nay.

Bên cạnh đó, Đảng đã chủ động xây dựng bộ máy chuyên trách để chỉ đạo, điều phối và giám sát công tác phòng, chống tiêu cực trong toàn hệ thống chính trị. Việc thành lập Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và các ban chỉ đạo cấp tỉnh là bước phát triển có ý nghĩa chiến lược, đánh dấu sự chuyển hóa từ nhận thức tư tưởng sang hành động thực tiễn, đồng thời tạo nên cơ chế chỉ đạo thống nhất, xuyên suốt, bảo đảm cho công tác phòng, chống tiêu cực được tiến hành đồng bộ, hiệu quả từ Trung ương đến cơ sở. Sự thể chế hóa và hệ thống hóa đó không chỉ góp phần hoàn thiện mô hình kiểm soát quyền lực trong điều kiện Đảng cầm quyền, mà còn phản ánh bước phát triển về chất trong phương thức lãnh đạo của Đảng, từ quản lý hành chính sang quản trị chính trị hiện đại, phù hợp với yêu cầu của thời kỳ phát triển mới. Trọng tâm của phương thức này là kết hợp giữa công cụ pháp lý, thể chế với công cụ đạo đức, văn hóa, giữa kiểm tra, giám sát của tổ chức với tự kiểm soát của cá nhân cán bộ và giữa kỷ luật của Đảng với pháp luật của Nhà nước.

Thực tiễn 40 năm đổi mới cho thấy, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh đã giúp hình thành mô hình quản lý công tác cán bộ ngày càng hiện đại, nâng cao hiệu lực, hiệu quả và mang đậm tính nhân văn xã hội chủ nghĩa. Phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ được triển khai theo hướng kết hợp hài hoà giữa kiểm tra, giám sát nội bộ với các cơ chế kiểm soát xã hội như nêu gương, phát huy vai trò giám sát của nhân dân, báo chí và dư luận xã hội. Điều đó đã góp phần làm trong sạch đội ngũ cán bộ, tăng cường kỷ luật, kỷ cương, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng, đồng thời củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng và chế độ. Có thể khẳng định, trên phương diện thực tiễn, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đã và đang được Đảng vận dụng sáng tạo để đổi mới phương thức lãnh đạo, hoàn thiện mô hình kiểm soát quyền lực trong điều kiện Đảng cầm quyền nói chung và trong công tác cán bộ nói riêng. Việc chuyển từ xử lý bị động sang phòng ngừa chủ động, từ quản lý hành chính sang quản trị quyền lực hiện đại chính là minh chứng rõ nét cho ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn phát triển mới của đất nước.

4.3. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2026 - 2030 VÀ NHỮNG NĂM TIẾP THEO

Đại hội XIV của Đảng đúc kết bài học kinh nghiệm quý báu và tiếp tục khẳng định: “kiên định và vận dụng, phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh” [5] trên mọi lĩnh vực, trong đó có phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh, trong cuộc đấu tranh phòng, chống tiêu cực hiện nay, Đảng ta đã xác định ba yêu cầu có tính nguyên tắc, định hướng xuyên suốt cho hoạt động của toàn bộ hệ thống chính trị. *Thứ nhất*, đặt lợi ích quốc gia, dân tộc và nhân dân lên trên hết, coi phòng, chống tiêu cực là điều kiện quan trọng để xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu năng, hiệu quả. *Thứ hai*, kiên

quyết, kiên trì nhưng đồng thời bảo đảm tính nhân văn, xử lý nghiêm minh các vi phạm theo nguyên tắc “không có vùng cấm, không có ngoại lệ”, song phải đi đôi với cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới vì lợi ích chung, qua đó khắc phục tâm lý sợ sai, sợ trách nhiệm. *Thứ ba*, lấy phòng ngừa làm trọng tâm, chuyển mạnh từ tư duy xử lý sang chủ động phòng ngừa, phát huy vai trò của tổ chức cơ sở Đảng, giám sát của nhân dân và đặc biệt là trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu trong việc nhận diện, dự báo và ngăn chặn vi phạm từ sớm, từ xa.

Ba yêu cầu này tạo thành một chỉnh thể thống nhất, vừa bảo đảm tính nghiêm minh của kỷ luật và pháp luật, vừa nuôi dưỡng tinh thần cống hiến, đồng thời xây dựng “hàng rào phòng vệ” vững chắc để ngăn chặn tiêu cực ngay từ khi mới manh nha [123]. Trên cơ sở phương châm “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “công tác cán bộ là công việc gốc của Đảng”, việc tiếp tục vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, trên cơ sở những giải pháp dưới đây, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc; tạo nền tảng vững chắc để triển khai hiệu quả các quyết sách chiến lược của đất nước.

4.3.1. Nâng cao hiệu quả lãnh đạo của Đảng đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Một trong những bài học kinh nghiệm quý báu được Đại hội XIV của Đảng đúc kết: “Giữ vững và tăng cường vai trò lãnh đạo, cầm quyền, sức chiến đấu của Đảng là nhân tố quyết định mọi thắng lợi” [5]. Có thể khẳng định, sự lãnh đạo của Đảng là yếu tố quan trọng nhất, quyết định đến thành bại của cuộc đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đây là lập trường chính trị nhất quán, xuyên suốt của Đảng ta trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng.

Kiên định sự lãnh đạo toàn diện, trực tiếp và thường xuyên của Đảng đối với công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đây là lập

trường chính trị nhất quán, xuyên suốt, được triển khai thường xuyên, liên tục. Trên cơ sở đó, tập trung xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế đồng bộ, chặt chẽ nhằm ngăn ngừa từ gốc, làm cho tiêu cực không có điều kiện nảy sinh. Xử lý các hành vi sai phạm một cách quyết liệt, kịp thời để tăng cường tính răn đe, bảo đảm không dám tiêu cực. Tăng cường giáo dục chính trị, đạo đức công vụ, xây dựng văn hóa liêm chính, gắn với cải thiện điều kiện và đời sống của cán bộ, công chức, qua đó hình thành động cơ đúng đắn, làm cho không muốn và không cần tham nhũng, tiêu cực.

Vai trò lãnh đạo của Đảng chỉ được hiện thực hóa hiệu quả khi gắn với quyết tâm chính trị cao và hành động tổ chức thực hiện quyết liệt, bảo đảm sự thống nhất giữa chủ trương và thực tiễn, cũng như tính bền bỉ, kiên định trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Xuất phát từ những thay đổi nhanh chóng, phức tạp, khó lường của thực tiễn, nhất là tình trạng tiêu cực trong công tác cán bộ những năm gần đây đang có những biểu hiện gia tăng, trước hết Đảng cần có sự lãnh đạo, chỉ đạo tập trung, quyết liệt thông qua việc ban hành những chỉ thị, nghị quyết sát thực với tình hình thực tiễn. Cần có sự thống nhất cao về nhận thức, trách nhiệm, nhất là của người đứng đầu đối với công tác đấu tranh phòng, chống tiêu cực bởi chỉ có trên cơ sở nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò, tầm quan trọng, ý nghĩa, tác dụng của công tác đấu tranh phòng, chống tiêu cực thì cấp ủy, tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên mới nâng cao được trách nhiệm, có thái độ và động cơ đúng đắn, có ý chí quyết tâm cao, tích cực, tự giác thực hiện hiệu lực, hiệu quả công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.

Cấp uỷ Đảng cần quán triệt nghiêm Kết luận số 12-KL/TW, ngày 06/4/2022 của Bộ Chính trị “về tiếp tục tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực” ; thực hiện tốt 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”. Theo đó, trách

nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là lãnh đạo, chỉ đạo chấp hành nghiêm nguyên tắc, quy định, quy trình, quy chế, quyết định về công tác cán bộ; thường xuyên kiểm tra, giám sát các cơ quan tham mưu, cơ quan cấp dưới và cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý; chấn chỉnh, xử lý kịp thời, nghiêm minh hành vi vi phạm; nắm tình hình, dư luận cán bộ, đảng viên và nhân dân, kịp thời xem xét, giải quyết góp phần nâng cao hiệu quả công tác cán bộ. Rà soát, sửa đổi, bổ sung, ban hành theo thẩm quyền quy định, quy trình, quy chế, quyết định về công tác cán bộ, bảo đảm chủ trương, nguyên tắc của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, sát với thực tiễn địa bàn, đơn vị; xác định rõ trách nhiệm tập thể, cá nhân trong từng khâu của công tác cán bộ, bảo đảm khách quan, công khai, minh bạch. Bảo vệ, khen thưởng kịp thời cá nhân phát hiện, phản ánh, tố cáo vi phạm trong công tác cán bộ. Xử lý nghiêm người lợi dụng Quy định này để tố cáo, lan truyền thông tin sai sự thật nhằm hạ uy tín người khác. Chuyển đổi vị trí công tác, địa bàn, lĩnh vực đối với cán bộ tham mưu, theo dõi, phụ trách công tác cán bộ vi phạm kỷ luật, có dư luận xấu hoặc khi cần thiết.

Cấp ủy đảng cần thực hiện đồng bộ, hiệu quả các quy định mới của Đảng về công tác cán bộ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương, tăng cường quản lý và giám sát quyền lực trong đội ngũ cán bộ, kiên quyết sàng lọc, loại bỏ khỏi bộ máy những cán bộ lạm quyền, suy thoái, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, không dám nghĩ, không dám làm. Mỗi cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu các cấp, phải nêu cao tinh thần gương mẫu, tự giác đặt mình trong khuôn khổ tổ chức, nghiêm chỉnh chấp hành các quy định, vượt qua cảm dỗ cá nhân. Kiên quyết xử lý nghiêm minh mọi hành vi tham nhũng, lãng phí, tiêu cực và lợi dụng chức vụ, quyền hạn để cản trở đổi mới, kìm hãm sự phát triển của đất nước, bảo đảm tính răn đe và sự nghiêm minh của kỷ luật Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Như vậy, giải pháp này đòi hỏi một cơ chế thực hiện theo hướng Đảng lãnh đạo thống nhất, cấp ủy tổ chức thực hiện, người đứng đầu chịu trách

nhiệm chính trị trực tiếp, cơ quan tham mưu cụ thể hóa, cơ quan kiểm tra giám sát và xử lý vi phạm.

4.3.2. Xây dựng, hoàn thiện những quy định về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Trên cơ sở quán triệt sâu sắc các chủ trương, chỉ đạo của Đảng về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, cần tiếp tục xây dựng và hoàn thiện đồng bộ hệ thống các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước về kiểm tra, giám sát và xử lý tiêu cực. Đây là yêu cầu có tính nền tảng nhằm bảo đảm quyền lực trong công tác cán bộ được kiểm soát chặt chẽ, vận hành trong khuôn khổ pháp lý rõ ràng, công khai và minh bạch. Kết quả phòng vấn chuyên gia cho thấy, giá trị lý luận xuyên suốt trong tư tưởng Hồ Chí Minh được Đảng ta kế thừa và phát triển hiện nay chính là sự kết hợp chặt chẽ giữa xây dựng đạo đức cách mạng với hoàn thiện thể chế và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, đồng thời phát huy vai trò giám sát của nhân dân như một cơ chế kiểm soát quyền lực từ bên ngoài (PL3.2).

Các cấp ủy đảng, chính quyền cần tăng cường hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát; chú trọng phát hiện từ sớm, từ xa các dấu hiệu vi phạm, xử lý nghiêm minh các vụ việc tiêu cực, qua đó vừa khắc phục hậu quả, vừa tạo hiệu ứng răn đe và củng cố kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ.

Cần khẩn trương rà soát, bổ sung và hoàn thiện các quy định còn bất cập, chồng chéo hoặc chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn, nhất là các quy định về kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ. Trọng tâm là làm rõ và cụ thể hóa trách nhiệm của người đứng đầu trong kiểm tra, phát hiện, xử lý tiêu cực; đồng thời xây dựng cơ chế bảo vệ và khuyến khích những cá nhân tích cực đấu tranh phòng, chống tiêu cực. Bên cạnh đó, cần có chế tài nghiêm khắc đối với những hành vi lợi dụng danh nghĩa chống tiêu cực để vu khống, gây chia rẽ nội bộ, làm tổn hại đến uy tín của tổ chức và cán bộ.

Thực hiện nghiêm các khâu, các quy trình trong công tác cán bộ, tăng cường luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng và lựa chọn cán bộ. Để có đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu công cuộc đổi mới, phát triển đất nước, trước hết, phải tiến hành xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cán bộ theo vị trí việc làm. Vận dụng quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh “dụng nhân như dụng mộc”, phải bố trí cán bộ theo vị trí, đúng năng lực, đúng chuyên môn để từ đó phát huy hiệu quả, để đánh giá, quy hoạch, đào tạo; đồng thời, thông qua đó phát hiện những kẻ “hủ hoá”, những người thoái hoá biến chất, nhất là những kẻ cơ hội về chính trị để loại bỏ ra khỏi bộ máy của Đảng và Nhà nước. Việc luân chuyển cán bộ không chỉ để đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, đó còn là giải pháp để khắc phục tình trạng phe nhóm, cục bộ trong lãnh đạo, quản lý ở các cấp, chữa căn bệnh “hẹp hòi”, bệnh “cục bộ địa phương” trong công tác cán bộ; tạo điều kiện cho cán bộ luôn có môi trường thuận lợi để phấn đấu, trưởng thành.

Công tác cán bộ phải hết sức thận trọng ở tất cả các khâu, tránh làm “qua loa, đại khái” và không để xảy ra tình trạng lợi dụng quy trình để đưa người cùng phe cánh vào quy hoạch. Làm đúng quy trình, phát huy trách nhiệm của cơ quan tổ chức cán bộ và các thành viên cấp ủy để tìm được người tài, bố trí cán bộ đúng việc, phát huy tối đa năng lực của cán bộ. Thể chế hóa, cụ thể hóa các nguyên tắc về xây dựng Đảng; tiếp tục ban hành và thực hiện các quy chế, quy định trong công tác cán bộ bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ và chặt chẽ giữa các khâu, liên thông giữa các cấp; có quy chế về đánh giá đúng đắn, khách quan đối với cán bộ, để có cơ sở sử dụng, bố trí cán bộ, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy tuổi, chạy bằng cấp... Làm tốt khâu luân chuyển, bố trí cán bộ, đặc biệt là cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương còn là một giải pháp hữu hiệu trong đấu tranh ngăn chặn tình trạng cục bộ, cát cứ trong công tác cán bộ tại các bộ ngành và địa phương.

Hoàn thiện quy định về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là quá trình phối hợp giữa chủ thể lãnh đạo, chủ thể lập quy, chủ thể thực thi,

chủ thể kiểm soát và chủ thể giám sát xã hội. Chính sự phân định rõ trách nhiệm giữa các chủ thể này mới tạo ra sức ràng buộc thực chất đối với quyền lực trong công tác cán bộ.

4.3.3. Đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Đây là giải pháp nền tảng nhằm nâng cao nhận thức, củng cố quyết tâm phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Theo Hồ Chí Minh phòng, chống tiêu cực trước hết là “cuộc đấu tranh tư tưởng”, do đó nếu tư tưởng không thông thì hành động khó triệt để.

Công tác tuyên truyền, giáo dục về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ cần được tiến hành thường xuyên, liên tục và gắn với việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về liêm chính, chí công vô tư. Nội dung này cần trở thành chương trình quan trọng trong sinh hoạt chính trị của các cấp, các ngành, đồng thời được triển khai bằng các hình thức tuyên truyền sinh động, phong phú, hiệu quả, tránh hình thức, hô hào. Các cơ quan chức năng phối hợp với báo chí, truyền thông đẩy mạnh xây dựng dư luận xã hội lên án tham nhũng, nêu gương người tốt, việc tốt. Đặc biệt, vai trò nêu gương của cán bộ lãnh đạo, nhất là người đứng đầu, có ý nghĩa quyết định đối với hiệu quả tuyên truyền và giáo dục. Sự gương mẫu trong lối sống, thái độ kiên quyết trong xử lý vi phạm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo sẽ góp phần củng cố niềm tin của nhân dân vào quyết tâm của Đảng, Nhà nước trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, qua đó tạo sự đồng thuận xã hội và thúc đẩy mỗi cán bộ, đảng viên tự giác rèn luyện, tu dưỡng đạo đức cách mạng trong thực thi công vụ.

Nội dung và phương thức giáo dục cần được đổi mới theo hướng thực chất, phù hợp với từng nhóm đối tượng, thông qua sinh hoạt tổ chức đảng, đào tạo, bồi dưỡng và tuyên truyền trên các kênh chính thống. Đồng thời, đẩy mạnh lan tỏa các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ và quy tắc ứng xử nhằm củng cố kỷ luật, kỷ cương. Công tác giáo dục phải được gắn

chặt với kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm, góp phần kiểm soát quyền lực, phòng ngừa suy thoái và tiêu cực trong nội bộ. Bên cạnh đó, cần chú trọng tổng kết, nhân rộng các mô hình, kinh nghiệm hiệu quả trong xây dựng văn hóa liêm chính, tạo nền tảng bền vững cho công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức, tạo ra sự thống nhất cao về ý chí và hành động trong đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, trước kết là sự gương mẫu, quyết liệt của người đứng đầu cấp ủy, địa phương, cơ quan, đơn vị như lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: *Đảng viên đi trước, làng nước theo sau*.

Công tác tuyên truyền phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ cần ứng dụng các nền tảng chuyên đổi số theo hướng đồng bộ, hiện đại và tương tác. Xây dựng các nền tảng số chính thống để công khai thông tin, lan tỏa chuẩn mực liêm chính, tiếp nhận và phản hồi ý kiến của người dân, qua đó mở rộng giám sát xã hội và nâng cao trách nhiệm giải trình. Đồng thời, phải nâng cao năng lực số cho đội ngũ cán bộ làm công tác tuyên truyền, bảo đảm an toàn thông tin và hoàn thiện hành lang pháp lý, nhằm phát huy hiệu quả phòng ngừa tiêu cực trong công tác cán bộ.

Để phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, nhất thiết phải thường xuyên tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho cán bộ, đảng viên. Đấu tranh phòng, chống tiêu cực là quan điểm nhất quán, xuyên suốt của Đảng ta, xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng, cuộc đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ nhằm xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ là khẩu hiệu mà đã trở thành quyết tâm chính trị được Đảng lãnh đạo toàn diện “tiên hành một cách kiên quyết, kiên trì, không khoan nhượng, không nương nhẹ, không làm oan, sai, không bỏ lọt tội phạm; rất nghiêm minh, nhưng cũng rất nhân văn, nhân ái, có lý, có tình” [117, tr.18].

Giải pháp tuyên truyền, giáo dục thực hiện theo cơ chế: cấp ủy lãnh đạo, cơ quan tuyên giáo và đào tạo triển khai, người đứng đầu nêu gương và chịu trách nhiệm, cơ quan quản lý cán bộ gắn với đánh giá, báo chí và truyền thông lan tỏa, công nghệ số hỗ trợ công khai và tương tác xã hội.

4.3.4. Phát huy dân chủ, tăng cường sự tham gia của các tầng lớp nhân dân về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

Theo Hồ Chí Minh, phát huy dân chủ là phát huy sức mạnh của nhân dân, xây dựng mặt trận toàn dân chống tham nhũng, tiêu cực, qua đó làm cho các hành vi sai phạm không còn “đất sống” trong đời sống xã hội.

Do đó, cần thực hiện nghiêm Quy chế dân chủ cơ sở trong trung cầu, tiếp thu ý kiến của cán bộ, đảng viên và nhân dân trong công tác cán bộ vì họ chính là “tai mắt” của tổ chức. Ngoài ra, cần có cơ chế tìm kiếm, huy động người tài tham gia vào bộ máy hệ thống chính trị, bố trí và sử dụng một cách hiệu quả. Song song với tuyển dụng, bố trí, thu hút nhân tài, việc sàng lọc cán bộ phải được tiến hành một cách quyết liệt; phải kiên quyết đưa ra khỏi tổ chức những cán bộ suy thoái, biến chất, những cán bộ nói mà không làm, những người năng lực yếu không thể đảm đương nhiệm vụ. Để làm được điều này, phải đề cao dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ; phải tăng cường kỷ luật Đảng, tăng cường kiểm tra, giám sát những người làm công tác cán bộ. Công tác cán bộ phải được đặt dưới sự giám sát của các cấp chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, phải thường xuyên lắng nghe, tiếp thu ý kiến từ nhân dân.

Thông qua góp ý, xây dựng cơ chế, giám sát việc thực thi và đề xuất các sáng kiến phù hợp, các tầng lớp nhân dân được huy động như một nguồn lực quan trọng trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Sự tham gia này vừa phát huy trí tuệ tập thể, vừa tạo sự đồng thuận xã hội khi triển khai chính sách.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, một gợi mở quan trọng nhằm phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay là xây dựng các nền tảng số,

trong đó có các trang thông tin điện tử chuyên biệt, để công khai quy trình, tiêu chuẩn và kết quả của công tác cán bộ, tạo điều kiện cho người dân tiếp cận và giám sát. Việc ứng dụng công nghệ thông tin góp phần tăng cường cơ chế giám sát xã hội và kiểm soát quyền lực, khắc phục tình trạng vận hành khép kín và bất cân xứng thông tin trong công tác cán bộ. Các nền tảng số tiếp nhận tố cáo, phản ánh và đánh giá chất lượng cán bộ từ người dân giúp chuẩn hóa, lưu trữ và xử lý thông tin một cách có hệ thống, qua đó đặt quyền lực trong công tác cán bộ dưới sự theo dõi thường xuyên, liên tục. Điều này làm gia tăng khả năng phát hiện sớm các hành vi lạm dụng quyền lực và hiệu ứng răn đe. Đồng thời, dữ liệu số hóa và cơ chế công khai, minh bạch buộc các cơ quan quản lý cán bộ phải nâng cao trách nhiệm giải trình trong tiếp nhận, xử lý và phản hồi thông tin, hạn chế tình trạng né tránh hoặc xử lý hình thức. Về lâu dài, việc thể chế hóa giám sát xã hội thông qua công nghệ không chỉ góp phần phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực mà còn củng cố kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ và tăng cường niềm tin của nhân dân đối với hệ thống chính trị.

Công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ cần được cụ thể hóa và thực hiện có hiệu quả theo cơ chế dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, giám sát. Nghiên cứu mở rộng các hình thức lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân đối với từng đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị một cách phù hợp. Hoàn thiện cơ chế tiếp nhận và xử lý những ý kiến phản ánh, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của nhân dân, nhất là của người có uy tín trong cộng đồng dân cư gửi đến cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị và qua các phương tiện thông tin đại chúng với các hình thức phù hợp, hiệu quả.

Tăng cường sự phối hợp giám sát của Đảng, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và toàn dân chính là thực hiện tư tưởng “lấy dân làm gốc”, nhằm tổ chức, động viên nhân dân giám sát, phê bình hành vi, việc làm

sai trái của cán bộ, đảng viên, góp phần đưa công tác đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ lan tỏa cả về chiều rộng, đi vào chiều sâu, thực chất và hiệu quả.

Vi vậy, phát huy dân chủ trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ cần được vận hành theo cấu trúc cấp ủy và chính quyền tạo khuôn khổ thực hiện, Mặt trận và các tổ chức chính trị - xã hội tổ chức giám sát, nhân dân tham gia phản ánh và kiểm tra, còn người đứng đầu có trách nhiệm tiếp thu, giải trình và xử lý.

4.3.5. Tăng cường kiểm tra, giám sát, xử lý kỷ luật gắn với kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Mọi quyền lực phải được kiểm soát thông qua cơ chế kiểm tra, giám sát thường xuyên, liên tục. Nguyên tắc thượng tôn pháp luật đòi hỏi không có ngoại lệ đối với bất kỳ cá nhân hay tổ chức nào đứng “trên” hoặc “ngoài” pháp luật. Mọi đảng viên, dù giữ cương vị nào, đều phải chịu sự kiểm tra của Đảng; cán bộ, công chức phải đặt dưới sự kiểm tra và giám sát thường xuyên. Thực tiễn cho thấy, việc xây dựng cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ cần được thiết kế theo hướng đa tầng, đa dạng, kết hợp chặt chẽ giữa giám sát nội bộ và giám sát xã hội. Một cơ chế phân công, phân quyền rõ ràng, gắn với giám sát chéo hiệu quả sẽ hạn chế khả năng lạm quyền, qua đó giảm thiểu nguy cơ lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi. Quyền lực phải luôn gắn liền với trách nhiệm giải trình. Bài học kinh nghiệm rút ra là cần thể chế hóa rõ nguyên tắc “quyền lực đến đâu, trách nhiệm đến đó; quyền càng cao, trách nhiệm càng lớn”, coi đây là nền tảng để kiểm soát quyền lực và phòng ngừa lạm quyền trong thực thi công vụ. Thực tiễn cho thấy, chính các “khe hở” trong kiểm tra, giám sát và trách nhiệm cá nhân là điều kiện để các hành vi chạy chức, chạy quyền, thao túng công tác cán bộ nảy sinh và tồn tại dai dẳng.

Công tác cán bộ đặt dưới sự lãnh đạo toàn diện của Đảng; quyền lực trong công tác này gắn liền với trách nhiệm, thẩm quyền theo phân cấp của

cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu, trên cơ sở sự tín nhiệm của tập thể. Đây là lĩnh vực đặc biệt quan trọng nhưng cũng tiềm ẩn nguy cơ bị tác động, lợi dụng nếu không được kiểm soát chặt chẽ, dễ dẫn đến sai lệch trong thực thi. Khi quyền lực trong công tác cán bộ không được kiểm soát hiệu quả, các hệ lụy phát sinh không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ mà còn gây tổn hại lâu dài đối với hoạt động của hệ thống chính trị, làm xói mòn các chuẩn mực giá trị và suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng và chế độ. Vì vậy, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ cần sự phối hợp đồng bộ đồng bộ.

Thứ nhất, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan báo chí và nhân dân trong giám sát công tác cán bộ. Tập trung giám sát việc triển khai, thực hiện các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ; giám sát quá trình triển khai xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ; việc thực hiện minh bạch, công khai các tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục trong các khâu của công tác cán bộ; giám sát, xác minh, kiến nghị cấp có thẩm quyền xử lý kịp thời những thông tin liên quan đến công tác cán bộ từ phản ánh của tổ chức, cá nhân, các phương tiện truyền thông; giám sát thường xuyên những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt, người đứng đầu. Báo chí và công luận là công cụ quan trọng của công tác tư tưởng, góp phần tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ. Thông qua chức năng thông tin và định hướng dư luận, báo chí nâng cao nhận thức pháp luật, tạo điều kiện để nhân dân tham gia giám sát công tác cán bộ. Với vai trò là tiếng nói của Đảng, Nhà nước và diễn đàn của nhân dân, báo chí phản ánh, giám sát, phản biện việc thực thi chính sách cán bộ; phát hiện, cảnh báo các biểu hiện vi phạm, lạm dụng quyền lực. Qua đó, báo chí góp phần tăng cường công khai, minh bạch và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thứ hai, cần đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp kiểm tra, giám sát trên cơ sở bám sát các quy định hiện hành, bảo đảm thiết thực, có trọng tâm, trọng điểm, không dàn trải, hình thức. Về nội dung, kiểm tra, giám sát công tác cán bộ cần được cụ thể hóa, tập trung vào các khâu then chốt như việc thực hiện nghị quyết của Đảng; quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, quản lý cán bộ; thực hiện chế độ, chính sách và bảo vệ chính trị nội bộ, đặc biệt chú trọng tính công khai, minh bạch trong bổ nhiệm. Về hình thức, tránh dàn trải, cần kiểm tra có trọng tâm, trọng điểm. Về phương pháp, kiểm tra phải gắn chặt với đánh giá, xếp loại cán bộ; kết hợp xem xét hồ sơ với đối thoại, lắng nghe ý kiến tập thể và quần chúng; đồng thời tăng cường ứng dụng công nghệ và phối hợp liên ngành để nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực.

Thứ ba, cần tiếp tục đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát định kỳ và đột xuất, coi trọng kiểm tra, giám sát nội bộ đối với việc thực hiện quyền lực và trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ. Kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm minh đối với người đứng đầu nếu có các hành vi vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công tác cán bộ, với phương châm không có “vùng cấm”, không loại trừ bất cứ đối tượng nào, ở bất kỳ cấp nào, cương vị nào, nhằm bảo đảm mọi hành vi lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực để trục lợi, tham nhũng, “lợi ích nhóm” trong công tác cán bộ đều phải được xử lý nghiêm minh, dứt điểm, kịp thời theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Thứ tư, cần khẩn trương rà soát, bổ sung, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Trong đó, chú trọng việc xác định rõ quyền hạn, trách nhiệm của cấp uỷ, người đứng đầu các cấp đối với công tác cán bộ; “đẩy mạnh phân cấp, phân quyền hợp lý, hiệu quả, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực bằng những biện pháp hữu hiệu” [116, tr.64].

Bên cạnh đó, cần tập trung hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát đối với công tác cán bộ, thực thi quyền lực của người có chức, có quyền,... chống tư tưởng “quyền anh, quyền tôi”, “cua cày cày, cá cày vầy” [116, tr.152]. Tăng cường giám sát, kiểm soát có hiệu quả việc thực thi quyền lực của người đứng đầu trong các cơ quan, tổ chức, nhằm bảo đảm: “Mọi quyền lực phải được kiểm soát chặt chẽ bằng cơ chế, quyền lực phải được ràng buộc bằng trách nhiệm, quyền lực đến đâu trách nhiệm đến đó, quyền lực càng cao trách nhiệm càng lớn; lạm dụng, lợi dụng quyền lực cũng phải bị truy cứu trách nhiệm và xử lý vi phạm” [116, tr.404-405].

Như vậy, giải pháp này chỉ có thể phát huy tác dụng khi xác định rõ cấp ủy lãnh đạo, ủy ban kiểm tra và các cơ quan thanh tra, tư pháp kiểm soát, người đứng đầu chịu trách nhiệm giải trình, còn xã hội tham gia giám sát và cung cấp thông tin. Đây chính là cơ chế kiểm soát quyền lực đa tầng đối với công tác cán bộ.

4.3.6. Phát huy tinh thần nêu gương, ý thức tự soi, tự sửa của cán bộ, nhất là người đứng đầu, đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân

Cán bộ, đảng viên, trước hết là người lãnh đạo phải đi đầu trong nâng cao nhận thức, trách nhiệm về tính tiên phong, gương mẫu, xây dựng văn hóa chống tiêu cực: “Mỗi cán bộ, đảng viên phải tự soi, tự sửa; giữ mình trước cám dỗ; phải biết xấu hổ khi dân còn khó khăn, nghèo đói; phải coi danh dự là điều thiêng liêng, cao quý; coi liêm chính là phẩm chất nền tảng của đạo đức công vụ” [5]. Để nâng cao trách nhiệm của mình, cán bộ, đảng viên phải luôn đặt lợi ích của Đảng, của Tổ quốc, của nhân dân lên trên hết, trước hết. Điều đó thể hiện không chỉ ở lòng tuyệt đối trung thành và sự phấn đấu, hy sinh vì mục tiêu, lý tưởng, mà còn là ý thức trách nhiệm cao trong việc chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước về cán bộ và công tác cán bộ. Mỗi cán bộ, đảng viên “phải làm mực thước cho người ta bắt chước” [79, tr.16], “Cán bộ Đảng và chính quyền cần biết lãnh đạo thiết thực và xung phong làm gương mẫu” [80, tr.190]

Trong công tác cán bộ, nếu đội ngũ cán bộ, đảng viên sa vào chủ nghĩa cá nhân sẽ dẫn tới tha hóa, biến chất, từ đó dẫn đến tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, mất dân chủ, độc đoán, chuyên quyền... Vì vậy, phải không ngừng “nâng cao đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân” trong công tác cán bộ, lấy “tự phê bình và phê bình” là “vũ khí sắc bén” để loại trừ những yếu tố tiêu cực trong công tác cán bộ, giúp mỗi cán bộ nhìn lại mình, sửa mình và hoàn thiện mình. Nhận diện và kiên quyết loại trừ các biểu hiện cơ hội, vụ lợi, “lợi ích nhóm”, cục bộ địa phương, chạy chức chạy quyền... như những nguồn gốc trực tiếp làm méo mó nguyên tắc công tâm trong tuyển chọn và sử dụng cán bộ. Khi mỗi cán bộ, đảng viên tự soi lại mình, tự sửa sai, tự nâng cao đạo đức và năng lực thì mới có thể ngăn ngừa và đẩy lùi được những biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, vụ lợi, quan liêu, tham nhũng.

Công tác cán bộ liên quan đến trách nhiệm của nhiều thiết chế, người có thẩm quyền. Mỗi cán bộ, đảng viên, nhất là những người giữ cương vị lãnh đạo chủ chốt, người đứng đầu trong tổ chức Đảng và các tổ chức của hệ thống chính trị phải nhận thức đầy đủ, quán triệt sâu sắc và thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, nhất là 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.

Tiêu cực là môi trường làm nảy sinh tham nhũng; tham nhũng tác động trở lại làm trầm trọng hơn tình trạng tiêu cực. Điều đó đòi hỏi phải đặc biệt quan tâm, chú trọng phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ gắn với xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; với đánh giá, lựa chọn, bố trí đúng cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý; phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Qua đó giúp cán bộ, đảng viên tự nâng cao sức đề kháng, miễn nhiễm với những thói hư tật xấu, chủ nghĩa cá nhân... trong công tác cán bộ.

Tiêu cực trong công tác cán bộ được Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta chỉ rõ và cảnh báo là “giặc nội xâm”, nếu không kịp thời ngăn chặn, đẩy lùi, sẽ trở thành mối đe dọa đặc biệt nghiêm trọng đến vai trò lãnh đạo, cầm quyền của Đảng và sự tồn vong của chế độ ta. Vì vậy, đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ là đấu tranh chống giặc nội xâm, loại trừ nguy cơ từ bên trong. Tăng cường trách nhiệm trong công tác này, đòi hỏi cán bộ, đảng viên phải luôn tự hoàn thiện bản thân mình, tu dưỡng, rèn luyện về mọi mặt.

Nâng cao trách nhiệm phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ của cán bộ, đảng viên không chỉ đòi hỏi sự thống nhất ý chí và hành động của mỗi tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên, mà còn đặt ra những yêu cầu rất rõ về bản phận, nghĩa vụ, thể hiện trực tiếp nhất bản lĩnh và dũng khí, với đầy đủ trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, để: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết” [27, tr.187]. Đặc biệt, Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung sẽ góp phần quan trọng ngăn chặn, từng bước đẩy lùi tham nhũng, tiêu cực; tạo bước chuyển biến rõ rệt để giữ vững ổn định chính trị, phát triển kinh tế - xã hội; củng cố lòng tin của nhân dân; xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh toàn diện, xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức kỷ cương, liêm chính.

Có thể khẳng định rằng, chủ thể trung tâm của giải pháp này là mỗi cán bộ, đảng viên, nhưng hiệu quả thực tế lại phụ thuộc vào việc tổ chức đảng có biến yêu cầu nêu gương thành chuẩn mực bắt buộc hay không, cơ quan quản lý cán bộ có gắn nó với sử dụng và sàng lọc cán bộ hay không, và thiết chế

kiểm tra có đủ mạnh để xử lý vi phạm hay không. Chỉ trong mối liên hệ đó, nêu gương và tự soi, tự sửa mới trở thành một bộ phận của cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không làm nản chí, chùn bước cán bộ, đảng viên, mà chỉ làm chùn bước những ai có động cơ không trong sáng, đã trót “nhúng chàm” và những người không nắm chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, thiếu bản lĩnh chính trị, kiến thức và kinh nghiệm. Vì vậy, mỗi cán bộ, đảng viên phải thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn; nắm vững chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước; quy định về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Đây là cuộc chiến “không khoan nhượng”, cán bộ, đảng viên không được phép “chùn chân”, “mỏi gối”, chỉ có tiến, không có lùi, không thể “chững lại”, “tuyệt đối không được chủ quan, thỏa mãn, không được bằng lòng với những kết quả đã đạt được, mà phải kiên quyết, kiên trì đẩy mạnh, tiếp tục làm với một quyết tâm cao hơn, mạnh mẽ hơn và hiệu quả hơn nữa trong thời gian tới.

Tiểu kết chương 4

Trong chương 4, luận án đã phân tích bối cảnh mới tác động đến công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

Trên cơ sở nhận diện bối cảnh và những tác động đa chiều đó, luận án khẳng định rằng công tác phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay đang đứng trước những thuận lợi và khó khăn đan xen. Một mặt, Đảng và Nhà nước đã thể hiện quyết tâm chính trị cao trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; hệ thống các chủ trương, nghị quyết, quy định ngày càng được hoàn thiện; nhận thức của cán bộ, đảng viên và nhân dân về phòng, chống tiêu cực từng bước được nâng cao. Mặt khác, những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ vẫn diễn biến phức tạp, tinh vi hơn, gắn với sự vận động của quyền lực và lợi ích nhóm, đòi hỏi phải có những giải pháp đồng bộ, hiệu quả và mang tính lâu dài.

Từ yêu cầu thực tiễn đó, chương 4 nhấn mạnh sự cần thiết phải tiếp tục kiên định, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ trong điều kiện mới. Việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ dừng lại ở việc kế thừa những giá trị cốt lõi mà còn phải được bổ sung, cụ thể hóa thông qua việc hoàn thiện hệ thống nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước, bảo đảm phù hợp với đặc điểm và yêu cầu của giai đoạn phát triển mới của đất nước.

Trên cơ sở đó, luận án đã đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam thời gian tới. Đặc biệt, luận án nhấn mạnh vai trò của mỗi cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, trong việc nêu gương về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; thường xuyên tự soi, tự sửa, thực hiện nghiêm túc tự phê bình và phê bình; kiên quyết đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân và các biểu hiện suy thoái. Đây được xem là nhân tố có ý nghĩa quyết định nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ và hệ thống chính trị ngày càng trong sạch, vững mạnh toàn diện, đáp ứng yêu cầu đưa đất nước vững bước tiến vào kỷ nguyên phát triển mới.

KẾT LUẬN

Thực tiễn trong những năm gần đây, do tác động của những nguyên nhân khách quan và chủ quan, tình trạng tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam có biểu hiện ngày càng phức tạp, tinh vi ở nhiều khâu, nhiều cấp độ của quy trình công tác cán bộ. Các biểu hiện tiêu cực không chỉ xuất hiện trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ, mà còn thể hiện trong đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quy hoạch, kiểm tra, giám sát và xử lý kỷ luật cán bộ. Những hiện tượng đó đã và đang tác động tiêu cực đến chất lượng đội ngũ cán bộ, làm suy giảm niềm tin của nhân dân, đồng thời ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng cũng như hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước. Trước thực trạng đó, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, quy định và cơ chế nhằm nhận diện, phòng ngừa và xử lý các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ; tuy nhiên, hiệu quả thực thi trên thực tế vẫn còn những hạn chế nhất định, đòi hỏi tiếp tục được nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện một cách đồng bộ, căn cơ và bền vững.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, vấn đề cán bộ và công tác cán bộ giữ vị trí đặc biệt quan trọng, được Người xác định là “cái gốc của mọi công việc”. Không chỉ dừng lại ở việc xây dựng hệ thống quan điểm về tiêu chuẩn, đạo đức, năng lực và phong cách của người cán bộ cách mạng, Hồ Chí Minh còn chỉ rõ những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, đồng thời đề ra nội dung, phương thức phòng, chống trên cả phương diện tư tưởng, tổ chức và đạo đức cách mạng. Điểm nổi bật là tư tưởng của Người không chỉ mang tính lý luận sâu sắc, mà còn được kiểm chứng và khẳng định bằng thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo và nêu gương của chính bản thân Người trong suốt quá trình hoạt động cách mạng. Do đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ vừa là sự kế thừa có chọn lọc tinh hoa văn hóa và tư tưởng chính trị nhân loại ở cả phương Đông và phương Tây, vừa là kết quả của quá trình tư duy độc lập, tự chủ, sáng tạo, gắn liền với phẩm chất đạo đức cách mạng trong sáng, liêm khiết, chí công

vô tư của Người. Điều đó tạo nên giá trị bền vững và tính thuyết phục đặc biệt của tư tưởng Hồ Chí Minh trong lĩnh vực này.

Trong bối cảnh tình hình thế giới và khu vực tiếp tục biến động nhanh chóng, phức tạp, khó đoán định, cùng với yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ ở Việt Nam đang đứng trước cả những thời cơ lớn và những thách thức không nhỏ. Sau 40 năm đổi mới, 35 năm thực hiện Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, đất nước ta đã có được cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín ngày càng lớn mạnh, tạo nên tảng quan trọng để bước vào giai đoạn phát triển mới. Tuy nhiên, nguy cơ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ vẫn còn hiện hữu; trong đó, những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ là một trong những nguyên nhân quan trọng làm gia tăng nguy cơ này. Điều đó đặt ra yêu cầu khách quan phải tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ và thực chất hơn nữa công tác cán bộ, gắn chặt giữa xây dựng, chỉnh đốn Đảng với phòng, chống tiêu cực trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ.

Trên cơ sở đó, có thể khẳng định rằng, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ không chỉ có ý nghĩa lịch sử, mà còn giữ nguyên giá trị thời sự sâu sắc trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo. Đây là cơ sở lý luận quan trọng, là “kim chỉ nam” để Đảng ta tiếp tục hoàn thiện hệ thống quan điểm, chủ trương, chính sách và các quy định về công tác cán bộ theo hướng công khai, minh bạch, khách quan, chặt chẽ và kiểm soát quyền lực hiệu quả. Đồng thời, việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, đặc biệt là tấm gương nêu gương về liêm chính, chí công vô tư, có ý nghĩa then chốt trong việc xây dựng cơ chế tự phòng ngừa từ bên trong đội ngũ cán bộ, góp phần tạo nên tảng đạo đức và văn hóa chính trị lành mạnh trong Đảng và hệ thống chính trị. Qua đó, góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị thực sự trong sạch, vững mạnh, củng cố niềm tin của nhân dân, tạo nền tảng chính trị, tổ chức vững chắc để thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển đất nước nhanh, bền vững trong thời kỳ mới.

**CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Đào Thu Huyền (2024), “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về chống “bệnh tham ô” và sự vận dụng của Đảng trong phòng, chống tham nhũng hiện nay*”, *Tạp chí nghiên cứu Hồ Chí Minh*, số 64 (7-8/2024).
2. Đào Thu Huyền (2025), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và sự vận dụng hiện nay*, <https://lyluanchinhtri.vn>, đăng ngày 05/5/2025.
3. Đào Thu Huyền (2025), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ và ý nghĩa hiện nay*, <https://www.quanlynhanuoc.vn>, đăng ngày 22/5/2025.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Phan Thăng An (2022), “Gắn đầu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực với bảo vệ chính trị nội bộ - Những nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu”, *Tạp chí Cộng sản điện tử* (ngày 22/11/2022).
2. Nguyễn Ngọc Anh (2018), “ Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu: Nội dung và giá trị”, Luận án tiến sĩ Chính trị học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX (2003), *Chỉ thị số 23-CTTW ngày 27/3/2003 về Đẩy mạnh nghiên cứu, tuyên truyền, giáo dục tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn mới*, Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII (2016), *Báo cáo số 02-BC/TW ngày 18/6/2016 về Tổng kết 5 năm thực hiện Chỉ thị 03-CT/TW của Bộ Chính trị khóa XI về “Tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”*, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII (2026), *Báo cáo về các văn kiện trình Đại hội XIV, Báo Nhân dân*, 20/01/2026.
6. Ban Chấp hành Trung ương, Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực (2022), *Hướng dẫn số 25-HD/BCĐTW “một số nội dung về phòng, chống tiêu cực”*, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành Trung ương (2025), *Kết luận số 121-KL/TW về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW về “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”*, Hà Nội.
8. Ban Nội chính Trung ương (11/12/2025), <http://noichinh.vn>.
9. Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022), *“Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện - thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII”*.

10. Hoàng Chí Bảo (2005), *Tìm hiểu phương pháp Hồ Chí Minh*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
11. Hoàng Chí Bảo (2009), *Văn hóa, đạo đức Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
12. Nguyễn Khánh Bật (2006), *Nâng cao đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
13. Bộ Chính trị (2019), *Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền*, Hà Nội.
14. Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (2011), *Chỉ thị số 03-CT/TW ngày 14/5/2011 về Tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
15. Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII (2016), *Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 về Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
16. Lê Thị Chiên (2021), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về “nêu gương” và ý nghĩa với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, số 5.
17. Lê Thị Chiên (2023), “Học tập phong cách nêu gương của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực”, *Tạp chí Tuyên giáo*, tháng 5/2023.
18. Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên (2009), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
19. Bùi Mạnh Cường (2003), *Tư tưởng Hồ Chí Minh với vấn đề chống tham nhũng*, NXB Lao động - Xã hội
20. Nguyễn Thanh Dung (2022), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong đấu tranh phòng, chống bệnh giáo điều lý luận của cán bộ, đảng viên hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số 6.

21. Thành Duy (2010), *Một số vấn đề cơ bản về triết lý phát triển trong tư tưởng Hồ Chí Minh*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
22. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đảng Toàn tập*, tập 47, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
23. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội* (Bổ sung, phát triển năm 2011), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
25. Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2025), *Dự thảo các văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng* (Tài liệu phục vụ Đại hội Đảng bộ cấp cơ sở), Hà Nội.
30. Đại Việt sử ký toàn thư (2006), tập 2, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.
31. Phạm Văn Đồng (1998), *Những nhận thức cơ bản về tư tưởng Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
32. Phạm Văn Đồng (2009), *Hồ Chí Minh - Tinh hoa và khí phách của dân tộc*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
33. Bùi Trường Giang (2020), “Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tư tưởng của Đảng và việc vận dụng trong tình hình hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, số 943.

34. Đinh Ngọc Giang (2024), “Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đáp ứng yêu cầu của tình hình mới”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 2.
35. Võ Nguyên Giáp (2017), *Tư tưởng Hồ Chí Minh và con đường cách mạng Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
36. Võ Nguyên Giáp (2018), *Thế giới đổi thay nhưng tư tưởng Hồ Chí Minh sống mãi*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
37. Hà Dũng Hải (2021), “Nhận diện tiêu cực trong cán bộ, đảng viên”, *Tạp chí Tuyên giáo*, tháng 7.
38. Trương Hồ Hải (2023), “Hoàn thiện cơ chế phòng ngừa để không thể tham nhũng, tiêu cực”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 4/2023.
39. Dương Quang Hiền, Nguyễn Văn Hùng (2023), “Phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ để củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 8.
40. Vũ Văn Hiền, Đinh Xuân Lý và Phạm Ngọc Anh (2003), *Tư tưởng Hồ Chí Minh với sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia.
41. Nguyễn Văn Hòa (2020), *Tư tưởng xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong Di chúc của Chủ tịch Hồ Chí Minh*, NXB Đại học Huế.
42. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh (2010), *Di sản Hồ Chí Minh trong thời đại ngày nay*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế kỷ niệm 120 năm ngày sinh Chủ tịch Hồ Chí Minh (19/5/1890 - 19/5/2010), NXB Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
43. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2015), *Di sản tư tưởng Hồ Chí Minh và thời đại ngày nay*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
44. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2015), *Tư tưởng Hồ Chí Minh - giá trị nhân văn và phát triển*, Kỷ yếu hội thảo khoa học, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
45. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Ban Tuyên giáo Trung ương, Tỉnh ủy Nghệ An (2020), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với sự nghiệp đổi mới*,

- phát triển và bảo vệ Tổ quốc*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
46. Hội đồng chỉ đạo xuất bản sách xã, phường, thị trấn biên soạn (2022), *Hồ Chí Minh về chống quan liêu, tham nhũng, tiêu cực*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 47. Chu Văn Huấn (2016), “Quan điểm của một số nhà triết học phương Tây về tự do và pháp luật”, *Tạp chí khoa học xã hội Việt Nam*, số 9.
 48. Trần Mai Hương (2024), *Cuộc cách mạng tinh gọn bộ máy: Mục tiêu, thách thức và cơ hội*, Báo Nhân dân điện tử, ngày 23/12/2024.
 49. J.J.Rousseau (2006), Bàn về khế ước xã hội, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
 50. Lại Quốc Khánh, Phạm Thị Thúy Vân (2019), “Hồ Chí Minh vận dụng và phát triển sáng tạo lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin vào việc xây dựng các chuẩn mực đạo đức cách mạng”, *Tạp chí Nghiên cứu Hồ Chí Minh*, số 4.
 51. Khu Di tích Chủ tịch Hồ Chí Minh tại Phủ Chủ tịch (2006), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
 52. Lê Trung Kiên (2024), “Ý nghĩa của việc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực với công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị”, *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị*, số 6.
 53. Đặng Xuân Kỳ (1997), *Phương pháp và phong cách Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 54. Đinh Xuân Lâm (2005), *Góp phần tìm hiểu cuộc đời và tư tưởng Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 55. Tô Lâm (2024), “Một số nhận thức cơ bản về kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”, *Tạp chí Cộng sản*, số 1.050.
 56. Vũ Trọng Lâm (2024), “Phát huy vai trò của các cơ quan báo chí, xuất bản trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ”, *Tạp chí Chính trị và Phát triển*, số 2.

57. V.I.Lênin (1976), *Toàn tập*, tập 33, NXB Tiến bộ, Mátxcova.
58. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 36, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
59. V.I.Lênin (1976), *Toàn tập*, tập 39, NXB Tiến bộ, Mátxcova.
60. V.I.Lênin (1976), *Toàn tập*, tập 44, NXB Tiến bộ, Mátxcova.
61. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 46 NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
62. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 53, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 54, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
64. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
65. Nguyễn Thị Liên (2023), “Ý nghĩa của việc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực với công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 4.
66. Phan Ngọc Liên (2001), *Tìm hiểu tư tưởng Hồ Chí Minh với thời đại*, NXB Lao động, Hà Nội.
67. Đỗ Hoàng Linh, Phạm Hoàng Điệp (2009), *Hồ Chí Minh trong kỷ ức bạn bè quốc tế*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
68. Nguyễn Việt Long (2021), “Quan điểm về thu hút và phát triển người tài của Lý Quang Diệu”, *Tạp chí Khoa học chính trị*, số 1.
69. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 2, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
70. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
71. Văn Thị Thanh Mai, Phạm Thị Minh Tính (2020), “Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác tư tưởng”, *Tạp chí Tuyên giáo*, tháng 7.
72. Văn Thị Thanh Mai, Trần Thị Bình (2022), “Phòng và chống các biểu hiện tiêu cực theo chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Quốc phòng toàn dân*, số 7.
73. Hồ Chí Minh (1980), *Về xây dựng Đảng*, NXB Sự thật, Hà Nội.
74. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 1, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

75. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 2, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
76. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 3, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
77. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
78. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
79. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
80. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 7, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
81. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 8, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
82. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
83. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
84. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
85. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
86. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 13, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
87. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 14, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
88. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
89. Ngô Văn Minh (2023), “Phòng và chống các biểu hiện tiêu cực theo chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Tuyên giáo*, tháng 5.
90. Trần Thị Minh (2023), “Quan điểm chỉ đạo của Đảng ta về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, tháng 4.
91. Lê Hữu Nghĩa (2017), *Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh với công cuộc đổi mới ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
92. Trần Nhâm (2011), *Hồ Chí Minh nhà tư tưởng thiên tài*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
93. Nhiều tác giả (1993), *Hồ Chí Minh sống mãi trong trái tim nhân loại*, NXB Lao động, Hà Nội.
94. Nhiều tác giả (2016), *Di sản tư tưởng Hồ Chí Minh và thời đại ngày nay*, NXB Lý luận hành chính, Hà Nội.
95. Lê Khả Phiêu (chủ biên) (2019), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và sự vận dụng trong xây dựng Đảng về đạo đức hiện nay*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

96. Bùi Đình Phong (2004), *Giải phóng dân tộc và đổi mới dưới ánh sáng tư tưởng Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
97. Bùi Đình Phong, Phạm Ngọc Anh (2006), *Vận dụng và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Đảng trong thời kỳ đổi mới*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
98. Bùi Đình Phong (2008), *Hồ Chí Minh học và minh triết Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
99. Bùi Đình Phong (2010), *Triết lý Hồ Chí Minh về phát triển Việt Nam*, NXB Thanh niên, Hà Nội.
100. Bùi Đình Phong (2022), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực”, *Tạp chí Nghiên cứu Hồ Chí Minh*, số 4.
101. Nguyễn Huy Phòng (2023), “Xây dựng văn hóa liêm chính, tiết kiệm để phòng, chống tận gốc tham nhũng, tiêu cực”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, tháng 3/2023.
102. Trần Văn Phòng, Đinh Thanh Xuân (2022), “Bối cảnh và các yếu tố tác động đến hiệu quả phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 6.
103. Vũ Văn Phúc, Ngô Văn Thạo (đồng chủ biên) (2011), *Những giải pháp và điều kiện thực hiện phòng, chống suy thoái tư tưởng, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
104. Lưu Quang Quán (2004), *Xây dựng, chỉnh đốn Đảng, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
105. Lý Việt Quang (2020), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống những biểu hiện suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 5.
106. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2025), *Luật Cán bộ, công chức, Luật số 80/2025/QH15, ban hành ngày 24/6/2025*, Hà Nội.

107. Lê Tuấn Sang (2022), “Phòng, chống tiêu cực trong hoạt động tư pháp”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 4.
108. Bùi Mạnh Thắng, Nguyễn Thị Tố Uyên (2015), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham nhũng*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
109. Mạch Quang Thắng (2020), *Một số vấn đề về xây dựng Đảng theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
110. Phùng Thanh, Bùi Văn Mạnh (đồng chủ biên) (2019), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tham ô, lãng phí, quan liêu - Giá trị lý luận và thực tiễn*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
111. Song Thành (2005), *Hồ Chí Minh nhà tư tưởng lỗi lạc*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
112. Cao Văn Thống (2023), “Kinh nghiệm của một số quốc gia về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực”, *Tạp chí Kiểm tra*, tháng 3.
113. Vũ Văn Tiến (2023), “Kiểm soát quyền lực, giải quyết vãn nạn “chạy chức, chạy quyền”, lợi ích nhóm trong công tác cán bộ”, *Tạp chí Mặt trận*, số tháng 12.
114. *Tinh thần pháp luật của Montesquier* (1996), Hoàng Thanh Đạm dịch, NXB Giáo dục, Hà Nội.
115. Phạm Thị Thanh Trà (chủ biên), (2022), *Phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
116. Nguyễn Phú Trọng (2022), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam hiện nay*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
117. Nguyễn Phú Trọng (2023), *Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
118. Mai Trục (2019), *Kiểm soát quyền lực ở nước ta qua công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

119. Trần Minh Trường (2019), “Hồ Chí Minh bổ sung, phát triển và vận dụng sáng tạo lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về xây dựng Đảng cầm quyền và Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, số 2.
120. *Từ điển Tiếng Việt giản lược* (tái bản lần thứ 3), NXB Đại học quốc gia, Hà Nội.
121. Nguyễn Minh Tuấn (2021), “Đổi mới công tác cán bộ theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, tháng 4.
122. Ủy ban Khoa học xã hội Việt Nam (1990), *Hội thảo quốc tế về Chủ tịch Hồ Chí Minh*, NXB Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
123. Ủy ban Kiểm tra Trung ương (12/12/2025), *Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực nhiệm kỳ Đại hội XIII của Đảng*, <https://ubkttw.vn/>.
124. Phạm Xanh (2002), *Hồ Chí Minh dân tộc và thời đại*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
125. Trịnh Thị Xuyên, Vũ Quỳnh Phương (2023), “Kinh nghiệm phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ của Cộng hòa Liên bang Đức và Trung Quốc - những gợi mở đối với Việt Nam”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước và Lao động điện tử*, Tháng 9/2023, <https://tcnn.vn/news/detail/62214/Kinh-nghiem-phong-chong-tham-nhung-trong-cong-tac-can-bo-cua-Cong-hoa-Lien-bang-Duc-va-Trung-Quoc---nhung-goi-mo-doi-voi-Viet-Nam.html>

*** Tài liệu tiếng nước ngoài**

126. Andi Hoxhaj, Taylor & Francis (2019), *The EU Anti-Corruption Report: A Reflexive Governance Approach* (Báo cáo chống tham nhũng của EU: Một cách tiếp cận quản trị phản xạ), Link: https://www.google.com.vn/books/edition/The_EU_Anti_Corruption_Report/B_W2DwAAQBAJ?hl=vi&gbpv=1.

127. Cecilia Lavena, Yahong Zhang (editor), Taylor & Francis (2015), *Government Anti-Corruption Strategies: A Cross-Cultural Perspective (Chiến lược chống tham nhũng của chính phủ: Quan điểm xuyên văn hóa)*, Link: https://www.google.com.vn/books/edition/Government_Anti_Corruption_Strategies/sN0PEQAAQBAJ?hl=vi&gbpv=1.
128. Jan Dunin-Wasowicz, Philip M. Nichols, Régis Bismuth (editor), Taylor & Francis (2021), *The Transnationalization of Anti-Corruption Law (Sự xuyên quốc gia của Luật chống tham nhũng)*, Link: https://www.google.com.vn/books/edition/The_Transnationalization_of_Anti_Corrupt/HlgmEAAAQBAJ?hl=vi&gbpv=1.
129. Yan Wu & Yanwei Li (2025) “*Understanding the Institutional Dynamics of the Chinese Civil Servant Personnel System: A Policy Design Analysis from the Employee Life Cycle Perspective*” (*Hiểu về động lực thể chế của hệ thống nhân sự công chức Trung Quốc: Phân tích thiết kế chính sách từ góc nhìn chu kỳ nhân viên*), Link: <https://jag.scholasticahq.com/article/144270-understanding-the-institutional-dynamics-of-the-chinese-civil-servant-personnel-system-a-policy-design-analysis-from-the-employee-life-cycle-perspect>
130. Quah Jon S.T (2007), *Combating corruption Singapore-style: lessons for other Asian countries (Chống tham nhũng theo mô hình Singapore: Bài học cho các quốc gia Châu Á khác)*, Link: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23812346.2025.2483544?af=R#abstract>.

PHỤ LỤC**PHỤ LỤC 1****CÁC VĂN BẢN LIÊN QUAN ĐẾN PHÒNG, CHỐNG TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VIỆT NAM NHỮNG NĂM GẦN ĐÂY**

| STT | Tên văn bản | Ngày ban hành |
|------------|--|----------------------|
| 1 | Quy định số 08-QĐ/TW về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương | Ngày 25-10-2018 |
| 2 | Quy định số 179-QĐ/TW về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ | Ngày 25-02-2019 |
| 3 | Quy định số 214-QĐ/TW về khung 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. | Ngày 02-01-2020 |
| 4 | Kết luận số 71-KL/TW về xử lý sai phạm trong công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức | Ngày 24-3-2020 |
| 5 | Quy định số 50-QĐ/TW về công tác quy hoạch cán bộ | Ngày 27-12-2021 |
| 6 | Quy định số 65-QĐ/TW về luân chuyển cán bộ | Ngày 28-4-2022 |
| 7 | Quy định số 58-QĐ/TW về một số vấn đề về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng" (thay thế Quy định số 126-QĐ/TW ngày 28-02-2018) | Ngày 08-02-2022 |
| 8 | Quy định số 80-QĐ/TW về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử (thay thế Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19-12-2017) | Ngày 18-8-2022 |
| 9 | Quy định số 114-QĐ/TW về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ | Ngày 11-7-2023 |
| 10 | Quy định số 131-QĐ/TW về kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng và trong hoạt động thanh tra, kiểm toán | Ngày 27-10-2023 |

| STT | Tên văn bản | Ngày ban hành |
|-----|--|-----------------|
| 11 | Quy định số 132-QĐ/TW về kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong hoạt động điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án | Ngày 27-10-2023 |
| 12 | Quy định số 142-QĐ/TW về thí điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ | Ngày 23-4-2024 |
| 13 | Quy định số 144-QĐ/TW về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới | Ngày 09-5-2024 |
| 14 | Quy định số 148-QĐ/TW về thẩm quyền của người đứng đầu trong việc tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ cấp dưới trong trường hợp cần thiết hoặc khi có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước | Ngày 23-5-2024 |
| 15 | Quyết định 164-QĐ/TW về quy trình giải quyết tố cáo đối với tổ chức đảng trực thuộc Trung ương và đảng viên là cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý. | Ngày 06-6-2024 |
| 16 | Quyết định 165-QĐ/TW ban hành Quy trình xem xét, thi hành kỷ luật đối với tổ chức đảng, đảng viên thuộc thẩm quyền Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư | Ngày 06-6-2024 |
| 17 | Quy định số 377-QĐ/TW về phân cấp quản lý cán bộ và quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, tạm đình chỉ công tác, cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ | Ngày 08-10-2025 |

PHỤ LỤC 2
PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU 1
CHUYÊN GIA NGHIÊN CỨU TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Phần 1. MỞ ĐẦU PHÒNG VẤN

- Giới thiệu bản thân và mục đích phỏng vấn.
- Cam kết bảo mật thông tin, ẩn danh và sử dụng dữ liệu phục vụ nghiên cứu học thuật.
- Xin phép ghi âm (nếu có).
- Giới thiệu sơ lược cấu trúc buổi phỏng vấn (2 phần: thông tin cá nhân; ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay).

Phần 2. CÂU HỎI PHÒNG VẤN

A. Thông tin cá nhân và công việc

1. Ông/bà vui lòng chia sẻ một chút về công việc hiện tại?
 - Vị trí công việc chính; cơ quan công tác; số năm công tác.
 - Bằng cấp cao nhất và chuyên ngành chính được đào tạo
2. Ông/bà đã làm công tác bao lâu rồi?
3. Lĩnh vực công tác chính của Ông/bà là gì?

B. Ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đối với công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay

B1. Ý nghĩa lý luận

4. Theo Ông/bà, điểm đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ so với các học thuyết kiểm soát quyền lực phương Tây?
5. Theo Ông/bà, ý nghĩa lý luận cốt lõi nào trong tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đã và đang được Đảng ta vận dụng trực tiếp trong việc xây dựng quan điểm, đường lối, nghị quyết hiện nay?

B2. Ý nghĩa thực tiễn

6. Theo Ông/bà, trong bối cảnh hiện nay, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ có ý nghĩa như thế nào?
7. Ông/bà đánh giá như thế nào về việc Hồ Chí Minh nhìn nhận tiêu cực trong công tác cán bộ như một dạng thức của sự tha hóa quyền lực?
8. Trong thực tiễn, Ông/bà đánh giá thế nào về vai trò của nêu gương và tự phê bình, phê bình đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ?

Phần 3. KẾT THÚC

Cảm ơn người tham gia đã chia sẻ. Hỏi thêm: Ông/bà có điều gì muốn chia sẻ thêm không?

PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU 2

CHUYÊN GIA LÀM CÔNG TÁC CÁN BỘ

Phần 1. MỞ ĐẦU PHÒNG VẤN

- Giới thiệu bản thân và mục đích phỏng vấn.
- Cam kết bảo mật thông tin, ẩn danh và sử dụng dữ liệu phục vụ nghiên cứu học thuật.
- Xin phép ghi âm (nếu có).
- Giới thiệu sơ lược cấu trúc buổi phỏng vấn (2 phần: thông tin cá nhân; tình hình phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay).

Phần 2. CÂU HỎI PHÒNG VẤN

A. Thông tin cá nhân và công việc

1. Ông/bà vui lòng chia sẻ một chút về công việc hiện tại?
 - Vị trí công việc chính; cơ quan công tác; số năm công tác.
 - Bằng cấp cao nhất và chuyên ngành chính được đào tạo
2. Ông/bà đã làm công tác bao lâu rồi?
3. Lĩnh vực công tác chính của ông/bà là gì?

B. Tình hình phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay và một số gợi mở.

4. Theo Ông/bà, thành công nổi bật nhất trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở đơn vị mình là gì?
5. Theo Ông/bà, trong bối cảnh tinh gọn bộ máy hiện nay những biểu hiện tiêu cực phổ biến nhất trong công tác cán bộ là gì?
6. Theo Ông/bà, những nguyên nhân nào dẫn đến các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ?
7. Ông/bà đánh giá như thế nào về vai trò lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Đảng, nhất là người đứng đầu, đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ?
8. Từ thực tiễn công tác, Ông/bà có gợi mở gì nhằm nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ trong thời gian tới?

Phần 3. KẾT THÚC

Cảm ơn người tham gia đã chia sẻ. Hỏi thêm: Ông/bà có điều gì muốn chia sẻ thêm không?

PHỤ LỤC 3

TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHÒNG VẤN TRỰC TIẾP CHUYÊN GIA NGHIÊN CỨU TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

| TT | Họ và tên | Nơi công tác | Mã hóa | Nội dung câu hỏi | Trả lời của các chuyên gia |
|----|-----------|--------------|--------|--|--|
| 1 | | | PL3.1 | Theo Ông/bà, điểm đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ so với các học thuyết kiểm soát quyền lực phương Tây? | Nét đặc sắc của Hồ Chí Minh là sự kết hợp hài hòa giữa kiểm soát quyền lực bằng thể chế và tự kiểm soát quyền lực bằng đạo đức cách mạng. Nếu các học thuyết phương Tây nhấn mạnh phân quyền và cơ chế pháp lý thì Hồ Chí Minh coi đạo đức là “cái gốc”, là cơ chế phòng ngừa từ bên trong, bảo đảm quyền lực được thực thi đúng mục đích vì dân. |
| 2 | | | PL3.2 | Theo Ông/bà, ý nghĩa lý luận cốt lõi nào trong tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ đã và đang được Đảng ta vận dụng trực tiếp trong việc xây dựng quan | - Tư tưởng Hồ Chí Minh tạo nền tảng lý luận cho việc kết hợp chặt chẽ giữa xây dựng đạo đức cách mạng với hoàn thiện thể chế, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, phát huy vai trò giám sát của Nhân dân. - Các chuyên gia cho rằng giá trị lý luận nổi bật và xuyên suốt của tư tưởng Hồ Chí Minh là việc Người gắn phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ với |

| TT | Họ và tên | Nơi công tác | Mã hóa | Nội dung câu hỏi | Trả lời của các chuyên gia |
|----|-----------|--------------|--------|---------------------------------------|--|
| | | | | điểm, đường lối, nghị quyết hiện nay? | <p>yêu cầu xây dựng Đảng cầm quyền trong sạch, vững mạnh, coi đây là điều kiện quyết định để giữ vững vai trò lãnh đạo và niềm tin của Nhân dân.</p> <p>- Quan điểm này đã được Đảng ta kế thừa và phát triển trong nhiều nghị quyết về xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đặc biệt Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh tiếp tục đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, “lợi ích nhóm”, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ.</p> <p>Ngày 16/9/2021: Ban chỉ đạo trung ương phòng chống tham nhũng đổi tên thành Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.</p> <p>- Quy định số 114 (7/2023) của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.</p> <p>Những hội nghị tổng kết công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực.</p> |

| TT | Họ và tên | Nơi công tác | Mã hóa | Nội dung câu hỏi | Trả lời của các chuyên gia |
|-----------|------------------|---------------------|---------------|--|---|
| 3 | | | PL3.3 | Theo Ông/bà, trong bối cảnh hiện nay, tư tưởng Hồ Chí Minh về phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ giữ vai trò như thế nào? | Các chuyên gia khẳng định tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn giữ nguyên giá trị định hướng, là nền tảng lý luận khoa học vững chắc, là kim chỉ nam để Đảng hình thành đường lối, hoàn thiện thể chế phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ. Đồng thời xây dựng văn hóa liêm chính và nâng cao tính chính danh của quyền lực. |
| 4 | | | PL3.4 | Ông/bà đánh giá như thế nào về việc Hồ Chí Minh nhìn nhận tiêu cực trong công tác cán bộ như một dạng thức của sự tha hóa quyền lực? | Hồ Chí Minh tiếp cận tiêu cực không thuần túy là vi phạm đạo đức cá nhân mà là hệ quả của quyền lực không được kiểm soát. Các biểu hiện như quan liêu, tham nhũng, chạy chức, chạy quyền đều bắt nguồn từ sự kết hợp giữa chủ nghĩa cá nhân và buông lỏng kiểm soát quyền lực, qua đó đe dọa vai trò cầm quyền của Đảng. |
| 5 | | | PL3.5 | Trong thực tiễn, ông/bà đánh giá thế nào về vai trò của nêu gương và tự phê bình, phê bình trong phòng, chống tiêu cực? | Nêu gương được coi là biện pháp có tác động trực tiếp và lâu dài. Khi người đứng đầu gương mẫu, minh bạch thì môi trường công tác sẽ lành mạnh hơn. Tự phê bình và phê bình giúp phát hiện sớm sai lệch, ngăn ngừa tiêu cực từ khi mới manh nha. |

PHỤ LỤC 4

TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHỎNG VẤN TRỰC TIẾP CHUYÊN GIA LÀM CÔNG TÁC CÁN BỘ

| TT | Họ và tên | Nơi công tác | Mã hóa | Nội dung câu hỏi | Trả lời của các chuyên gia |
|----|-----------|--------------|--------|--|--|
| 1 | | | PL4.1 | Theo Ông/bà, thành công nổi bật nhất trong phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ ở đơn vị mình là gì? | <p>Nhận thức chính trị được nâng lên rõ rệt</p> <p>Quyết tâm chính trị mạnh mẽ, nhất quán của các cơ quan trong đơn vị</p> <p>Xử lý nghiêm cán bộ vi phạm, không có nể nang, bao che</p> <p>Niềm tin của cán bộ, đảng viên trong đơn vị được củng cố</p> |
| 2 | | | PL4.2 | Theo Ông/bà, trong bối cảnh tinh gọn bộ máy hiện nay những biểu hiện tiêu cực phổ biến nhất trong công tác cán bộ là gì? | <p>Các biểu hiện tiêu cực phổ biến trong công tác cán bộ hiện nay chủ yếu xoay quanh sự lạm dụng và tha hoá quyền lực trong các khâu đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ.</p> <p>Tinh gọn bộ máy dẫn đến cạnh tranh vị trí, “chạy chỗ”, chạy cơ cấu; tâm lý bất an; lợi dụng sắp xếp để bố trí người thân tín.</p> <p>Nổi bật là tình trạng thiên vị, cục bộ, bè phái, lợi ích nhóm trong sử dụng cán bộ, bao che, nể nang, né tránh trong đánh giá cán bộ, hình thức hoá trong kiểm tra, giám sát cán bộ.</p> |
| 3 | | | PL4.3 | Theo Ông/bà, những nguyên nhân nào dẫn đến các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ? | <p>Theo quan điểm của Đảng, các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan và chủ quan, nhưng nguyên nhân chủ quan là quyết định.</p> <p>Mặt trái của cơ chế thị trường, hội nhập quốc tế và những bất cập về cơ chế, pháp luật chỉ là điều kiện tác động bên ngoài.</p> |

| TT | Họ và tên | Nơi công tác | Mã hóa | Nội dung câu hỏi | Trả lời của các chuyên gia |
|----|-----------|--------------|--------|---|--|
| | | | | | Nguyên nhân cốt lõi là sự suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý; cùng với việc chưa kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ. Đánh giá, bổ nhiệm còn nể nang, người đứng đầu một số nơi chưa nêu gương, kiểm tra, giám sát chưa đủ sức răn đe. |
| 4 | | | PL4.4 | Ông/bà đánh giá như thế nào về vai trò lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Đảng, nhất là người đứng đầu, đối với phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ? | Chịu trách nhiệm cao nhất về công tác cán bộ. Người đứng đầu là “điểm nút” của kiểm soát quyền lực. Gương mẫu, công khai minh bạch trong tất cả các khâu của công tác cán bộ Thể hiện rõ tinh thần “trên dưới đồng lòng. |
| 5 | | | PL4.5 | Từ thực tiễn công tác, Ông/bà có gợi mở gì nhằm nâng cao hiệu quả phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay? | Các gợi mở tập trung vào việc tiếp tục hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực; tăng cường công khai, minh bạch; nâng cao trách nhiệm người đứng đầu; kết hợp chặt chẽ giữa kỷ luật Đảng và pháp luật Nhà nước; đồng thời chú trọng giáo dục đạo đức cách mạng theo tư tưởng Hồ Chí Minh. |