

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRỊNH THỊ PHƯỢNG

KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ
CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRỊNH THỊ PHƯỢNG

**KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ
CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Mã số: 9310202

Người hướng dẫn khoa học: PGS,TS. LÊ VĂN CƯỜNG



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 đúng quy định.

Tác giả

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized cursive letters, likely representing the author's name.

Trịnh Thị Phượng

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	12
1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài có liên quan đến luận án.....	12
1.2. Các công trình nghiên cứu ở trong nước có liên quan đến luận án	18
1.3. Khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã công bố và những vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu	39
Chương 2: KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN	45
2.1. Khái quát về các tỉnh, thành phố; tỉnh ủy, thành ủy vùng Đông Nam Bộ	45
2.2. Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ - Khái niệm, nội dung, phương thức và vai trò	66
Chương 3: KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM	91
3.1. Thực trạng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ hiện nay	91
3.2. Nguyên nhân và kinh nghiệm	147
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045	161
4.1. Dự báo những yếu tố tác động và phương hướng tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045	161
4.2. Những giải pháp chủ yếu tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045	171
KẾT LUẬN	198
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	200
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	201
PHỤ LỤC	221

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN

CNH	Công nghiệp hóa
CTCB	Công tác cán bộ
ĐNB	Đông Nam Bộ
HDH	Hiện đại hóa
KSQL	Kiểm soát quyền lực
KT-XH	Kinh tế - xã hội
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

CHÚ THÍCH

Vùng Đông Nam Bộ trước khi thực hiện chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh gồm 06 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương: Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Bà Rịa Vũng Tàu, Bình Phước và Tây Ninh. Phần đánh giá thực trạng trong luận án được nghiên cứu trên phạm vi 06 tỉnh, thành phố này trong giai đoạn trước tháng 7 năm 2025, là thời điểm chưa thực hiện việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, nhằm bảo đảm tính lịch sử, cụ thể và sự thống nhất của hệ thống số liệu.

Căn cứ định hướng điều chỉnh không gian phát triển và tổ chức lãnh thổ theo Nghị quyết số 306/NQ-CP ngày 05 tháng 10 năm 2025 của Chính phủ về điều chỉnh quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021 đến 2030, tầm nhìn đến năm 2050, cơ cấu đơn vị hành chính cấp tỉnh của vùng Đông Nam Bộ được sắp xếp lại theo hướng tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý. Theo đó, vùng Đông Nam Bộ còn 03 tỉnh, thành phố, gồm: Thành phố Hồ Chí Minh trên cơ sở sáp nhập Thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh Bình Dương và tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu; tỉnh Đồng Nai trên cơ sở sáp nhập tỉnh Đồng Nai và tỉnh Bình Phước; tỉnh Tây Ninh trên cơ sở sáp nhập tỉnh Tây Ninh và tỉnh Long An.

Tuy nhiên, do tỉnh Long An không thuộc phạm vi khảo sát thực tế của luận án, nên trong phần phương hướng và giải pháp, nghiên cứu sinh tập trung đề xuất đối với 02 địa phương là Thành phố Hồ Chí Minh và tỉnh Đồng Nai, là các địa bàn tiêu biểu và được nghiên cứu chuyên sâu. Cách tiếp cận này bảo đảm sự thống nhất giữa phạm vi khảo sát và phạm vi đề xuất giải pháp, phù hợp với yêu cầu phương pháp luận và bảo đảm tính khả thi của luận án.

TT	Tỉnh, thành phố (Tỉnh, thành sáp nhập)	Diện tích (km ²)	Dân số (người)	Quy mô kinh tế - GRDP 2025 (tỷ đồng)
1	TP. Hồ Chí Minh (Bình Dương + TPHCM + Bà Rịa - Vũng Tàu)	6.772,6	14.002.598	2.972.939
2	TP. Đồng Nai (Bình Phước + Đồng Nai)	12.737,2	4.491.408	677.932
3	Tây Ninh (Long An + Tây Ninh)	8.536,5	3.254.170	342.812

03 tỉnh thành vùng Đông Nam Bộ từ 01/7/2025

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1: Kết quả thực hiện quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025 tại một số tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ	100
Bảng 3.2: Kết quả khảo sát mức độ hài lòng với công tác đánh giá cán bộ tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ	103
Bảng 3.3: Số lượng cán bộ được luân chuyển, điều động qua các nhiệm kỳ (2016-2023)	108
Bảng 3.4: Mức độ thực hiện kê khai tài sản, thu nhập tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ (2023-2024)	109
Bảng 3.5: Số cuộc kiểm tra công tác cán bộ của các tỉnh/thành ủy Đông Nam Bộ, giai đoạn 2021-2023	113
Bảng 3.6: Tỷ lệ cán bộ, đảng viên đánh giá cao về mức độ minh bạch trong công tác cán bộ (khảo sát 2024)	117
Bảng 3.7: Kết quả khảo sát thực hiện phương thức KSQL bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ được các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ.....	120
Bảng 3.8: Kết quả điều tra xã hội học về mức độ đồng thuận với phương thức “xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn” trong KSQL.....	122
Bảng 3.9: Kết quả điều tra về mức độ hài lòng và tính khả thi của chính sách cán bộ tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ.....	125
Bảng 3.10: Đánh giá về công tác quy hoạch, đào tạo và đánh giá cán bộ tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ	127
Bảng 3.11: Đánh giá về tính minh bạch, hợp lý trong bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ	130
Bảng 3.12: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Đánh giá hiệu quả giám sát, kiểm tra, thanh tra công tác cán bộ.....	132

Bảng 3.13: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Mức độ hiệu quả trong xử lý sai phạm cán bộ (đơn vị: %)	134
Bảng 3.14: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Đánh giá về hiệu quả thực thi quy định, pháp luật và quy chế nội bộ trong công tác cán bộ (% cán bộ được khảo sát).....	136
Bảng 3.15: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Nhận định về hạn chế của cơ chế phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo trong công tác cán bộ (% cán bộ được khảo sát)	138
Bảng 3.16: Số liệu điều tra xã hội học: Đánh giá hiệu quả giám sát, kiểm tra, thanh tra công tác cán bộ	140
Bảng 3.17: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Nhận định về hạn chế của phương thức giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra trong công tác cán bộ (% cán bộ được khảo sát)	142
Bảng 3.18: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Nhận định về hạn chế của phương thức kiểm soát bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ (% cán bộ được khảo sát)	144
Bảng 3.19: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Nhận định về hạn chế của kiểm soát thông qua xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn (% cán bộ được khảo sát)	146

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Mức độ đánh giá các chủ trương, định hướng của Đảng về KSQL trong công tác cán bộ.....	91
Biểu đồ 3.2: Đánh giá mức độ trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng đối với công tác kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ thời gian qua	96
Biểu đồ 3.3: Tần suất các kỳ họp chi bộ thảo luận về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.....	97
Biểu đồ 3.4: Kết quả thể hiện mức độ công khai, minh bạch và quy trình bài bản trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ.....	101

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong điều kiện Đảng Cộng sản Việt Nam là Đảng cầm quyền, công tác cán bộ (CTCB) được xác định là khâu “then chốt của then chốt trong công tác xây dựng Đảng” [2, tr.281], bởi đây không chỉ là khâu tổ chức nhân sự mà thực chất là lĩnh vực trực tiếp quyết định việc hình thành, phân bổ và vận hành quyền lực chính trị, qua đó chi phối năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu và uy tín cầm quyền của Đảng; chính vì vậy, trong bối cảnh yêu cầu xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hoàn thiện hệ thống chính trị ngày càng cao, việc kiểm soát quyền lực (KSQL) trong CTCB trở thành nhiệm vụ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, mang tính sống còn đối với sự trong sạch, vững mạnh của Đảng. Quyền lực trong CTCB là loại quyền lực nhạy cảm, phức tạp, gắn trực tiếp với việc lựa chọn, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, bởi đây là những chủ thể đại diện cho ý chí, năng lực và uy tín lãnh đạo của Đảng; nếu không được kiểm soát chặt chẽ, quyền lực này rất dễ bị chi phối bởi chủ nghĩa cá nhân, lợi ích nhóm và các biểu hiện tha hóa, dẫn đến những sai lệch trong CTCB, làm méo mó tiêu chuẩn, nguyên tắc của Đảng, kéo theo sự suy giảm niềm tin của Nhân dân, làm giảm hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, thậm chí tác động tiêu cực đến sự ổn định và phát triển bền vững của địa phương và quốc gia. Do đó, KSQL trong CTCB không thể chỉ được nhìn nhận như một yêu cầu kỹ thuật hay một giải pháp quản trị tổ chức, mà phải được đặt ở tầm cơ chế nền tảng nhằm bảo đảm quyền lực được vận hành đúng mục tiêu, đúng nguyên tắc và không bị tha hóa, qua đó trở thành thước đo trực tiếp phản ánh tính nghiêm minh, kỷ luật và năng lực tự chỉnh đốn của Đảng trong giai đoạn mới.

Nhận thức rõ ý nghĩa sống còn của việc KSQL trong CTCB đối với sự trong sạch, vững mạnh của Đảng và niềm tin của Nhân dân, trong nhiệm kỳ Đại hội XIII của Đảng đã nhấn mạnh một trong 10 nhiệm vụ xây dựng, chỉnh đốn Đảng trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng là: “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 chuyên công tác hoặc nghỉ hưu” [43, tr.187-188]. Đặc biệt, Đảng ta đã ban hành các quy định về KSQL trong CTCB như: Quy định số 205-QĐ/TW, ngày 23 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về “việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền”; Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 về “Kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ”. Đây là một dấu mốc quan trọng, thể hiện quyết tâm chính trị rất cao của Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ thật sự có đức, có tài, có uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Tuy nhiên, từ chủ trương đến thực tiễn luôn tồn tại khoảng cách nhất định, bởi mỗi địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội, truyền thống văn hóa chính trị và đặc điểm tổ chức khác nhau; vì vậy, mức độ và cách thức thực hiện các quy định về KSQL cũng có sự khác biệt. Điều này đòi hỏi phải có những nghiên cứu chuyên sâu, có hệ thống, có luận cứ khoa học vững chắc để đánh giá toàn diện, khách quan về tình hình thực hiện, từ đó đề xuất giải pháp phù hợp với từng vùng, từng địa phương.

Vùng Đông Nam Bộ (ĐNB) là trung tâm kinh tế năng động nhất cả nước, nơi tập trung đội ngũ cán bộ chất lượng cao và đồng thời chịu sức ép lớn từ tốc độ đô thị hóa, quy mô dân số và yêu cầu quản trị hiện đại. Trong bối cảnh đó, CTCB và việc KSQL tại các tỉnh, thành ủy trong vùng phải đối mặt với yêu cầu rất cao về quy mô, tính phức tạp và mức độ đa dạng của các mối quan hệ. Thực tiễn cho thấy, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn tình trạng lạm quyền, chạy chức, chạy quyền hoặc bỏ nhiệm không đúng quy định, ảnh hưởng đến uy tín của tổ chức Đảng, qua đó đặt ra yêu cầu cấp thiết phải hoàn thiện cơ chế KSQL trong CTCB ở khu vực này. Đồng thời, tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng vừa mở ra nhiều cơ hội, vừa làm tăng áp lực đối với công tác KSQL. Khi quá trình phân cấp, phân quyền được đẩy mạnh nhằm tạo tính chủ động cho địa phương, yêu cầu KSQL càng phải được tăng cường đồng bộ và hiệu quả, bảo đảm quyền lực được ràng buộc bởi cơ chế, pháp luật, văn hóa chính trị và trách nhiệm giải trình. Trong

bối cảnh biến động nhanh của kinh tế - xã hội, sự phát triển mạnh của khu vực tư nhân và những biểu hiện lợi ích nhóm tinh vi hơn, công tác KSQL càng trở nên khó khăn, phức tạp và cấp thiết hơn bao giờ hết.

Về phương diện lý luận, mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến quyền lực và kiểm soát quyền lực, song phần lớn tập trung ở cấp vĩ mô hoặc trong lĩnh vực quản lý nhà nước nói chung; chưa có nhiều công trình đi sâu, hệ thống hóa một cách toàn diện về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở cấp tỉnh, đặc biệt là trong một vùng có tính đặc thù cao như ĐNB. Khoảng trống này không chỉ làm hạn chế khả năng nhận diện đúng bản chất vấn đề, mà còn ảnh hưởng đến việc đề xuất các giải pháp có tính khả thi, sát thực tiễn.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu một cách toàn diện cả về lý luận, thực tiễn và đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm tăng cường KSQL trong CTCB ở các tỉnh, thành ủy vùng ĐNB là yêu cầu khách quan, có ý nghĩa hết sức quan trọng và cấp thiết trong bối cảnh hiện nay. Với những lý do nêu trên, nghiên cứu sinh chọn đề tài ***“Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay”*** làm luận án tiến sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB, đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm tăng cường KSQL trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

2.2. Nhiệm vụ của luận án

Một là, tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án; khái quát kết quả, giá trị lý luận và thực tiễn của các công trình đã tổng quan đối với đề tài luận án; xác định những vấn đề luận án cần tiếp tục làm rõ và tập trung nghiên cứu.

Hai là, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB giai đoạn hiện nay.

Ba là, tiến hành nghiên cứu, phân tích một cách hệ thống và toàn diện thực trạng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ; trên cơ sở đó, làm rõ những kết quả đạt được, những hạn chế, yếu kém và nguyên nhân của các hạn chế, yếu kém đó; đồng thời rút ra các bài học kinh nghiệm mang tính khoa học và thực tiễn nhằm góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Bốn là, đề xuất phương hướng và những giải pháp chủ yếu để tăng cường KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu về KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Căn cứ Nghị quyết số 24-NQ/TW của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, trước ngày 01/7/2025, vùng Đông Nam Bộ được xác định gồm 6 tỉnh, thành phố: Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Bình Phước, Bà Rịa - Vũng Tàu và Tây Ninh; trên cơ sở đó, luận án tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ tại các tỉnh, thành ủy thuộc phạm vi này, bảo đảm tính toàn diện và tính đại diện của dữ liệu nghiên cứu.

Từ ngày 01/7/2025, thực hiện các chủ trương của Đảng và Nhà nước về tiếp tục sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, đặc biệt là căn cứ Nghị quyết số 202/2025/QH15 và Nghị quyết số 306/NQ-CP ngày 05/10/2025 về điều chỉnh Quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050, không gian hành chính và cấu trúc lãnh thổ của vùng Đông Nam Bộ có sự điều chỉnh đáng kể, trong đó một số địa phương được sáp nhập, điều chỉnh địa giới hành chính, làm xuất hiện các đơn vị hành chính mới với quy mô lớn hơn, mức độ tập trung quyền lực cao hơn và tính chất liên kết vùng chặt chẽ hơn (trong đó có việc điều chỉnh, mở rộng địa bàn

tỉnh Tây Ninh trên cơ sở sắp xếp một phần địa giới của tỉnh Long An trước đây). Sự biến đổi này không chỉ làm thay đổi về mặt địa giới hành chính, mà quan trọng hơn là làm tái cấu trúc không gian quyền lực trong công tác cán bộ ở cấp tỉnh, qua đó đặt ra những yêu cầu mới đối với cơ chế kiểm soát quyền lực phù hợp với quy mô, tính chất và mức độ phức tạp ngày càng gia tăng của hệ thống quản trị địa phương.

Tuy nhiên, do đề tài không tiến hành khảo sát thực tiễn tại địa bàn tỉnh Long An trong giai đoạn trước, để bảo đảm tính nhất quán, độ tin cậy và khả năng so sánh của dữ liệu nghiên cứu, đồng thời hướng tới việc đề xuất các giải pháp có tính khả thi cao trong bối cảnh tổ chức lại đơn vị hành chính, luận án xác định phạm vi nghiên cứu trọng tâm vào hai địa bàn là Thành phố Hồ Chí Minh và tỉnh Đồng Nai - những trung tâm phát triển lớn, có vai trò động lực của vùng, hội tụ đầy đủ các đặc trưng về quy mô kinh tế - xã hội, mức độ tập trung quyền lực và những vấn đề điển hình đặt ra trong kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; qua đó, bảo đảm tính đại diện, tính khái quát và giá trị ứng dụng của các kết quả nghiên cứu đối với vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn hiện nay và thời gian tới.

- Về thời gian: Luận án tiến hành nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng KSQL trong CTCB tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2024. Đây là khoảng thời gian có nhiều chuyển biến quan trọng về cơ chế, chính sách và thực hiện các quy định về kiểm soát quyền lực, đặc biệt là từ năm 2020 đến 2024 - khi các địa phương triển khai Quy định số 205-QĐ/TW và Quy định số 114-QĐ/TW của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và phòng, chống chạy chức, chạy quyền. Trên cơ sở đánh giá thực trạng của giai đoạn này, luận án đề xuất các phương hướng và giải pháp tăng cường KSQL trong CTCB cho giai đoạn đến năm 2030, bảo đảm phù hợp với yêu cầu đổi mới quản trị, xây dựng Đảng và bối cảnh phát triển của vùng Đông Nam Bộ trong thời gian tới.

4. Cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Cơ sở lý luận của luận án là dựa trên quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin,

tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, chủ trương, quy định của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng Đảng, về CTCB, về KSQL trong CTCB. Cụ thể:

Theo V.I.Lênin kế thừa những tư tưởng về kiểm soát quyền lực nhà nước của C. Mác và Ph. Ăng-ghe-n, đồng thời có nhiều giải pháp trong thực tiễn, nhất là khi Đảng cầm quyền. Theo V.I.Lênin, việc KSQL của Đảng hướng tới các tổ chức đảng, đồng thời kiểm soát quyền lực các cá nhân đảng viên có chức vụ trong các tổ chức đảng, bộ máy nhà nước. Việc kiểm soát này chính là để thực hiện dân chủ - yêu cầu cực kỳ quan trọng của nguyên tắc tập trung dân chủ trong nội bộ đảng.

Để kiểm soát quyền lực trong Đảng, V.I.Lênin thực hiện hai cách thức chủ yếu: một là, thực hiện tự phê bình và phê bình nghiêm khắc trong đảng; hai là, thiết lập ban kiểm tra do đại hội đảng bầu ra, thực hiện công tác kiểm tra chặt chẽ trong đảng. Trong đó, tập trung nhiều hơn vào công tác kiểm tra, nhất là vào thời kỳ thực hiện Chính sách Kinh tế mới (NEP), coi đây là công tác quan trọng của Đảng nhằm khắc phục căn bệnh thoái hóa, độc đoán, chuyên quyền trong hoạt động của các tổ chức, cá nhân đảng viên có chức quyền.

Để khắc phục tình trạng cơ quan kiểm tra, thanh tra phụ thuộc quá nhiều vào người đứng đầu tổ chức đảng và Nhà nước, cần thực hiện việc đại hội đảng các cấp trực tiếp bầu ra ủy ban kiểm tra để bảo đảm tính độc lập, khách quan của ủy ban kiểm tra đối với cấp ủy. Quan điểm, chỉ dẫn của V.I.Lênin về hợp nhất Ban kiểm tra Trung ương với Bộ dân ủy thanh tra công nông và kinh nghiệm của một số đảng cộng sản cầm quyền cho thấy hiệu quả phối hợp, kết hợp có hiệu lực cao hơn. V.I. Lênin: “Lựa chọn người và kiểm tra sự thực hiện. Đó là vấn đề then chốt” [59,tr.450]. Đảng cách mạng phải có “kỷ luật hết sức nghiêm minh, kỷ luật sắt thực sự” [60, tr.6]. V.I. Lênin: “Mọi cơ quan được bầu ra hay mọi hội nghị đại biểu đều có thể coi là có tính chất dân chủ chân chính và đại biểu thực sự cho ý chí của nhân dân, khi nào quyền bãi nhiệm của cử tri đối với những người trúng cử được thừa nhận và được áp dụng” [60, tr.126].

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng kiểm soát quyền lực khi đảng cầm quyền. Để bảo đảm “mọi quyền lực đều là của nhân dân”, cần thực hiện tốt việc kiểm tra, kiểm soát trong công việc lãnh đạo, quản lý nói chung và kiểm tra,

kiểm soát đối với đội ngũ cán bộ có chức quyền. Theo Bác: “Muốn biết ai ra sức làm, ai làm qua chuyện, chỉ có một cách, là khéo kiểm soát. Kiểm soát khéo, bao nhiêu khuyết điểm lòi ra hết, hơn nữa kiểm soát khéo về sau khuyết điểm nhất định bớt đi” [68, tr.287]. “Chín phần mười khuyết điểm trong công việc của chúng ta là vì thiếu sự kiểm tra” [68, tr.521], “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 cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời” [68, tr.520].

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của đề tài được hình thành từ quá trình khảo sát, nghiên cứu tình hình lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng các cấp; hoạt động của các ban tổ chức tỉnh, thành ủy; cũng như thực tiễn thực hiện cơ chế, quy trình KSQL trong CTCB tại các tỉnh, thành ủy vùng ĐNB. Nguồn dữ liệu thực tiễn được tổng hợp từ các báo cáo sơ kết, tổng kết CTCB; các kết luận kiểm tra, giám sát của cấp ủy, ủy ban kiểm tra; các văn bản chỉ đạo của Trung ương và của cấp ủy địa phương; cùng các thông tin thu thập qua phỏng vấn sâu lấy ý kiến chuyên gia, điều tra xã hội học với cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ tham mưu trực tiếp về CTCB.

Bên cạnh đó, nghiên cứu sinh kế thừa và phân tích những công trình nghiên cứu, tổng kết thực tiễn về KSQL và phòng, chống chạy chức, chạy quyền; tham nhũng, tiêu cực trong CTCB ở các địa phương trong cả nước, đặc biệt là tại vùng ĐNB. Các số liệu và tư liệu từ 6 tỉnh, thành phố của vùng (trước ngày 01/7/2025) và hai địa bàn trọng điểm là Thành phố Hồ Chí Minh và Đồng Nai (sau điều chỉnh đơn vị hành chính) là cơ sở quan trọng để đánh giá khách quan, toàn diện thực trạng; từ đó đề xuất các giải pháp khả thi, phù hợp với đặc thù phát triển của vùng trong giai đoạn tới.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

**** Phương pháp luận***

- Luận án được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, với cách tiếp cận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử nhằm nhận thức, phân tích và lý giải các vấn đề về KSQL trong CTCB trong mối quan hệ toàn diện, lịch sử, cụ thể và phát triển.

- Luận án vận dụng các phương pháp nghiên cứu liên ngành và chuyên ngành của khoa học chính trị, xây dựng Đảng, quản lý nhà nước và xã hội học chính trị, đặc biệt chú trọng đến sự kết hợp giữa các phương pháp: phân tích và tổng hợp; lịch sử và lôgic; diễn dịch và quy nạp; nghiên cứu thực tiễn và tổng kết kinh nghiệm; thống kê và so sánh; điều tra xã hội học; phương pháp chuyên gia.

*** Phương pháp cụ thể**

- Phương pháp lịch sử và lôgic: Sử dụng trong Chương 1 và Chương 2 nhằm tái hiện tiến trình hình thành và phát triển các chủ trương, quy định của Đảng và Nhà nước về kiểm soát quyền lực (KSQL) trong CTCB; phân tích sự vận dụng ở các tỉnh, thành ủy vùng ĐNB qua các giai đoạn, chỉ ra tính kế thừa và những điểm mới trong thực tiễn hiện nay.

- Phương pháp phân tích, tổng hợp và so sánh: Dùng để hệ thống hóa các kết quả nghiên cứu, các số liệu từ báo cáo của cấp ủy, ban tổ chức, ủy ban kiểm tra và các cơ quan chức năng; so sánh thực tiễn KSQL giữa các địa phương trong vùng, giữa vùng ĐNB với các vùng khác để tìm ra đặc thù và bài học kinh nghiệm.

- Phương pháp diễn dịch và quy nạp: Áp dụng xuyên suốt các chương để từ những số liệu, trường hợp cụ thể rút ra nhận định khái quát; đồng thời từ lý luận chung suy ra các tiêu chí, yêu cầu cho từng giải pháp cụ thể.

- Phương pháp tổng kết thực tiễn: Sử dụng trong Chương 3 khi phân tích báo cáo tổng kết, sơ kết, kết luận kiểm tra giám sát, và các vụ việc điển hình liên quan đến việc thực hiện hoặc vi phạm nguyên tắc KSQL trong CTCB.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Tiến hành khảo sát 240 mẫu (mỗi tỉnh, thành phố trước sáp nhập chọn 40 mẫu, gồm 20 cán bộ, đảng viên giữ chức vụ lãnh đạo/quản lý và 20 cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức hoặc người lao động có tham gia vào quy trình CTCB). Nội dung bảng hỏi tập trung vào nhận thức, đánh giá, kinh nghiệm thực tiễn và đề xuất về KSQL trong CTCB.

- Phương pháp chuyên gia: Lấy ý kiến chuyên gia là cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ nghiên cứu khoa học, giảng viên cao cấp trong lĩnh vực xây

dụng Đảng, quản lý tổ chức, CTCB để hoàn thiện các phân tích, nhận định và giải pháp.

- Quy trình khảo sát và xử lý dữ liệu: Tác giả xin giấy giới thiệu từ cơ sở đào tạo, phối hợp với Ban Tổ chức tỉnh, thành ủy, Ủy ban kiểm tra và các cơ quan liên quan để tiếp cận đối tượng khảo sát. Bảng hỏi được phát trực tiếp và thu lại sau khi người được khảo sát hoàn thành, đảm bảo ẩn danh và tính khách quan. Dữ liệu được mã hóa, làm sạch và xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0 để tính toán các chỉ số, tỉ lệ, phân tích tương quan và rút ra kết luận.

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Thu thập, phân tích các văn kiện, nghị quyết, chỉ thị, quy định, kết luận của Đảng; các báo cáo chính trị, báo cáo kiểm tra, giám sát; các văn bản pháp luật có liên quan; Khai thác tài liệu từ sách, báo in, tạp chí khoa học, các công trình nghiên cứu, hội thảo khoa học quốc gia và quốc tế; các báo cáo thống kê, tổng kết thực tiễn của các tỉnh, thành ủy vùng ĐNB và các địa phương khác để so sánh, đối chiếu.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

- Luận án đã góp phần luận giải những vấn đề lý luận và thực tiễn về KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB hiện nay: luận án đã bước đầu xác lập khái niệm, vai trò của KSQL trong CTCB ở cấp ủy cấp tỉnh; làm rõ các nội dung, phương thức KSQL trong CTCB; đồng thời chỉ ra các yếu tố tác động đến hiệu quả KSQL trong bối cảnh đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng và thực hiện xây dựng, chỉnh đốn Đảng hiện nay.

- Luận án đúc rút một số kinh nghiệm trong KSQL đối với CTCB ở các tỉnh, thành ủy vùng ĐNB hiện nay. Đó là:

(1) Tăng cường thống nhất nhận thức của cấp ủy về vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. (2) Chủ động cụ thể hóa đầy đủ, kịp thời các nghị quyết, quy định của Trung ương thành cơ chế, quy chế và quy trình phù hợp đặc thù của từng địa phương trong vùng; (3) Kiên trì thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức của Đảng, đồng thời vận dụng linh hoạt, sáng tạo phù hợp với đặc điểm của từng địa phương; (4) coi trọng và phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền và cán bộ chủ

chốt trong thực thi quyền lực; (5) Phát huy vai trò giám sát của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, báo chí và các tổ chức chính trị - xã hội; hình thành cơ chế giám sát đa chiều phù hợp với đặc thù vùng Đông Nam Bộ; (6) Tăng cường năng lực, hiệu lực của các cơ quan kiểm tra, thanh tra, giám sát, nội chính và cải thiện cơ chế phối hợp giữa các chủ thể kiểm soát quyền lực; (7) Gắn kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ với phát triển kinh tế - xã hội, cải cách hành chính và xây dựng môi trường liêm chính trong toàn bộ hệ thống chính trị.

- Luận án đề xuất một số giải pháp có tính đột phá nhằm tăng cường KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. *Một là*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ về vị trí, vai trò của kiểm soát quyền lực và phòng, chống chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ; *Hai là*, nâng cao năng lực, bản lĩnh chính trị và tính tiên phong, gương mẫu của tổ chức đảng, cấp ủy và các cơ quan tham mưu trong công tác cán bộ; *Ba là*, tăng cường giáo dục, rèn luyện bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng và tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ thuộc diện quy hoạch, bổ nhiệm; *Bốn là*, hoàn thiện và cụ thể hóa các nội dung kiểm soát quyền lực trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ, bảo đảm chặt chẽ từ khâu quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm đến đánh giá, sử dụng và quản lý cán bộ; *Năm là*, đổi mới phương thức kiểm soát quyền lực thông qua kết hợp giữa kiểm soát bằng thể chế, công khai, minh bạch và phát huy vai trò giám sát của xã hội; *Sáu là*, phát huy vai trò của các cơ quan truyền thông, báo chí và nhân dân để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; *Bảy là*, tăng cường kiểm tra, giám sát thường xuyên; định kỳ sơ kết, tổng kết nhằm phát hiện, phòng ngừa và xử lý kịp thời các sai phạm trong KSQL đối với CTCB.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần hệ thống hóa những vấn đề lý luận, thực tiễn về KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Góp phần tổng kết thực tiễn việc KSQL trong CTCB tại các tỉnh, thành ủy vùng ĐNB; phân tích những mặt đạt được, những hạn chế và nguyên nhân, đồng thời đúc rút một số kinh nghiệm thực tiễn có giá trị tham khảo trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện.

- Cung cấp luận cứ khoa học cho các ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy vùng ĐNB trong nghiên cứu, tham khảo để xác định chủ trương, cơ chế, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện có hiệu quả công tác KSQL trong CTCB, góp phần xây dựng tổ chức đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

- Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu thực tiễn phục vụ cho các cấp ủy, cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ ở địa phương trong quá trình xây dựng và thực hiện chính sách KSQL. Đồng thời, luận án cũng là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và giảng dạy, nghiên cứu các chuyên đề về xây dựng Đảng, đặc biệt là môn *Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam* trong hệ thống các trường chính trị, Học viện chính trị.

7. Kết cấu luận án

Kết cấu luận án bao gồm: Mở đầu và 4 chương (9 tiết), kết luận, danh mục công trình khoa học của tác giả đã công bố liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục.

Chương 1

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

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở NƯỚC NGOÀI CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1.1. Nhóm các công trình nghiên cứu về kiểm soát quyền lực

Trên nền tảng những tiếp cận chung về bản chất và cơ chế kiểm soát quyền lực, nhiều nghiên cứu quốc tế đã đi sâu phân tích các mô hình, phương thức và kinh nghiệm kiểm soát quyền lực trong các thể chế khác nhau. Những công trình tiêu biểu dưới đây phản ánh rõ sự đa dạng trong cách thức tổ chức và vận hành các cơ chế kiểm soát quyền lực trên thế giới. Cụ thể:

La Đại Mông (2010) 罗大蒙, *Bàn về tính hợp pháp của quyền lực chính trị* (论政治权力的合法性) [179]. Tác giả cho rằng, tính hợp pháp của quyền lực chính trị được xây dựng trên cơ sở tự thừa nhận và phục tùng giữa đối tượng quyền lực chính trị và chủ thể quyền lực chính trị. Theo tác giả, cần tăng cường tuyên truyền giáo dục hình thái ý thức, xây dựng quyền lực từ niềm tin, chú trọng phát triển cân đối kinh tế khu vực, thực hiện chính nghĩa công bằng, ngăn chặn tham nhũng chính trị, đưa quyền lực chung trở thành duy trì lợi ích chung, tăng cường xây dựng dân chủ để tạo nên tính hợp pháp của quyền lực chính trị.

Купреев С.С. trong công trình *Общественный контроль как средство противодействия коррупции в органах власти и управления* (Kiểm soát xã hội như là phương thức chống tham nhũng ở các cơ quan quyền lực và quản lý) *Административное и муниципальное право*. 2010 [182], công trình đã đề cập sự tha hóa quyền lực là do tham nhũng, dẫn tới sự cần thiết một hệ thống kiểm soát xã hội và nhận định bên cạnh hệ thống kiểm soát giữa các cơ quan quyền lực nhà nước, hệ thống kiểm soát xã hội nếu được xây dựng và vận hành một cách khoa học và đúng luật thì sẽ là một công cụ hữu hiệu để hạn chế tham nhũng. Công trình cũng đã phân tích những nội dung KSQL nhà nước và các chủ thể xã hội tham gia và phối hợp trong quá trình KSQL.

Susan Rose Ackerman (2012), *Controlling political power* (Kiểm soát quyền lực chính trị) [191]. Tác giả đã phân tích những yếu tố cần thiết để kiểm soát tham nhũng trong đó trách nhiệm giải trình là yếu tố thực sự cần thiết. Bởi dù chế độ chuyên quyền hay dân chủ vẫn xảy ra tham nhũng nên phải chịu trách nhiệm theo những cách khác nhau. KSQL của các chính trị gia và thể chế chính trị kết hợp với việc giám sát và thực thi độc lập có thể là những chiến lược chống tham nhũng hiệu quả. Trong một nền dân chủ, những giới hạn này bao gồm sự phân chia quyền lực giữa các nhánh lập pháp và hành pháp. Một hệ thống tư pháp và công tố độc lập và một cấu trúc liên bang có thể hạn chế quyền lực của các nhà lãnh đạo chính trị. Như vậy, vấn đề KSQL chính trị đòi hỏi phải có phương thức phù hợp với như cơ cấu tổ chức chính phủ, phân chia quyền lực giữa các nhánh quyền lực, bầu cử, giải trình...

Ti Diễm 司甜 (2015) với bài viết *Nghiên cứu cơ chế giám sát quyền lực trong bối cảnh văn minh chính trị* (政治文明视野中的权力制约监督机制研究) [193], Tác giả nhấn mạnh rằng giám sát quyền lực hợp lý là điều kiện bảo đảm cho việc vận hành hiệu quả quyền lực công và thúc đẩy văn minh chính trị. Tác giả chỉ ra những hạn chế trong thực tiễn ở Trung Quốc như: sự sắp xếp quyền lực chưa hợp lý, ranh giới quyền hạn - trách nhiệm chưa rõ, nhiều chủ thể giám sát nhưng thiếu tính uy quyền, quy trình thiếu chuẩn mực. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp: tối ưu hóa việc phân công quyền lực, công khai - minh bạch trong vận hành, xây dựng quy trình chuẩn hóa, củng cố giám sát dân chủ, kiên định nguyên tắc “dĩ pháp trị quyền” và phát huy ràng buộc đạo đức. Đây là hướng tiếp cận nhằm hoàn thiện cơ chế giám sát, góp phần nâng cao hiệu lực quản trị và phát triển văn minh chính trị.

Abdullah Öcalan (2015) với cuốn *Jenseits von Staat, Macht und Gewalt* (*Verteidigungsschriften*)(*Cái nhìn khác của Nhà nước, quyền lực và vũ lực*) [168]. Công trình đã phân tích về xã hội dân chủ trong các lĩnh vực, trong đó có KSQL của Nhà nước của người Kurden. Các nội dung được đề cập dựa trên quan điểm chống lạm quyền trong mối quan hệ quyền lực nhà nước, chiến tranh và bạo lực. Qua tác phẩm, người đọc còn nhận thấy niềm tin của tác giả về một xã hội mới tốt đẹp cho con người- xã hội liên bang dân chủ và chủ nghĩa tự trị dân chủ.

Stephen Gardbaum (2017), *Political parties, voting systems, and the separation of powers*” (Các đảng phái chính trị, hệ thống bỏ phiếu và sự phân chia quyền lực) [187]. Tác giả đã phân tích lý giải sự chia tách hoặc hợp nhất các quyền hành pháp và lập pháp theo phương thức nào (tập trung hoặc phân tán quyền lực) đều là một chức năng quan trọng của cả đảng chính trị và hệ thống bầu cử. Vì vậy, cùng một tập hợp các quan hệ thể chế có thể hoạt động hoàn toàn khác nhau trong các điều khoản phân chia quyền lực tùy thuộc vào bối cảnh đảng phái và hệ thống bầu cử. Khi làm như vậy, Điều khoản mở rộng và làm sâu sắc thêm rằng khuôn khổ ban đầu của Madisonian về thể chế cạnh tranh giữa Tổng thống và Quốc hội đã được viết lại bởi sự phát triển không lường trước sau đó của hệ thống đảng chính trị hiện đại, sao cho sự tập trung hoặc phân tán quyền lực chính trị - thống nhất hoặc chính phủ bị chia rẽ - phụ thuộc chủ yếu vào kết quả bầu cử.

Margaret Monyani (2018), *One party state: Is it good or bad for governance?* (Quốc gia một đảng: là tốt hay xấu cho quản trị) [183]. Công trình đã chỉ ra rằng cần có hệ thống các tiêu chí để xác định một khuôn khổ chính trị cụ thể là tốt hay xấu cho việc quản trị. Tác giả đưa ra quan điểm của Neuberger (1974) với ba yếu tố quan trọng quyết định điều đó, bao gồm; ổn định chính trị, phát triển kinh tế và xây dựng đất nước. Điều quan trọng nhất là cần phải cho phép một số mức độ tự do và cạnh tranh chính trị lành mạnh trong bất kỳ khuôn khổ chính trị nào được thông qua. Cuối cùng, tất cả đều tập trung vào bản chất của quản trị, đó là tất cả về cấu trúc và quy trình được thiết kế để đảm bảo trách nhiệm giải trình, minh bạch, pháp quyền, công bằng và bao trùm, trao quyền cho sự tham gia rộng rãi.

Jun Konno (2018), *The centralization of power and the rule of law in “new era” China*” (Tập trung quyền lực và Pháp quyền trong “Kỷ nguyên mới” Trung Quốc) [177]. Trong bài viết, tác giả đã luận giải những nội dung liên quan đến sửa đổi Hiến pháp giành được sự quan tâm lớn, không chỉ trong cuộc đấu tranh quyền lực trong giới lãnh đạo mà còn trong toàn bộ nền chính trị Trung Quốc. Từ đó, tác giả giải mã những thay đổi đang diễn ra hiện nay trong chính trị Trung Quốc dưới góc độ tập trung quyền lực và pháp quyền

Todd Garvey và Daniel J. Sheffner (2021), *Congress’s authority to influence and control executive branch agencies*” (Thẩm quyền của Quốc hội trong việc tác

động và kiểm soát các cơ quan thuộc nhánh hành pháp) [194]. Bài viết chỉ ra rằng các công cụ kiểm soát mạnh mẽ nhất của Quốc hội đối với các cơ quan, bao gồm cả những công cụ giải quyết việc cấu trúc, trao quyền, điều tiết và cấp vốn cho các cơ quan, thường yêu cầu ban hành luật. Luật như vậy phải tuân thủ các yêu cầu hiến pháp liên quan đến lưỡng viện (tức là nó phải được cả hai viện của Quốc hội thông qua) và sự trình bày (tức là nó phải được trình lên Tổng thống để ký). Quy trình lập hiến để ban hành luật có hiệu lực đòi hỏi sự ủng hộ của Hạ viện, Thượng viện và Tổng thống, trừ khi sự ủng hộ của cả hai viện là đủ để vượt qua quyền phủ quyết của Tổng thống.

1.1.2. Nhóm các công trình nghiên cứu về công tác cán bộ

Vương Nghệ Lâm và đồng sự (2013), *Kinh nghiệm chủ yếu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ngoài và một số gợi mở* [171], Trong bài viết, tác giả đề cập đến kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở các nước trên các phương diện như, hệ thống tổ chức thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; đánh giá và nắm bắt nhu cầu của công chức để nâng cao tính thiết thực của nội dung đào tạo, bồi dưỡng; đa dạng hóa loại hình đào tạo, đổi mới phương thức đào tạo và nâng cao tính tự chủ của cán bộ, công chức trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng; thiết lập thể chế, cơ chế đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Trên cơ sở những nội dung nói trên, bài viết nêu lên một số gợi mở cho việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Trung Quốc hiện nay.

Flelix Grenier và Anne Mevellec (2016), *“Training local elected officials: professionalization amid tensions between democracy and expertise”* [174]. Trong bài viết này, các tác giả đã tổng quan các chương trình đào tạo dành cho công chức địa phương ở Canada và nghiên cứu 1 trường hợp: chương trình đào tạo ở Quebec từ năm 2011. Từ nghiên cứu trường hợp, các tác giả đề xuất các chương trình đào tạo nên được thực hiện một cách thường xuyên, vì 3 lý do. Thứ nhất, họ có thể chuyên môn hóa chức năng của mình thông qua quá trình đào tạo để hình thành các năng lực quan trọng để thực hiện công vụ. Thứ hai, họ có thể tham gia vào việc chuyển giao các tri thức này cho đồng nghiệp, cấp dưới, do đó cho phép họ thực hiện các nhiệm vụ của mình một cách hiệu quả hơn. Thứ ba, họ có thể

đảm nhận nhiệm vụ tốt hơn khi nắm bắt được các kiến thức quản trị địa phương đúng đắn.

Chan Lee, Dongwon Jeon, Wooseok Kim và Jaeun Lee (2017), “*Evaluating training for new government officials: a case study using the success case method*” [172]. Bài viết tập trung vào hai vấn đề: thứ nhất, đánh giá hiệu quả chương trình đào tạo dành cho các cán bộ chính phủ ở Hàn Quốc; thứ hai, bài viết chỉ ra những nhân tố làm tăng hiệu quả đào tạo và chất lượng công chức. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng các nhân tố tạo ra sự thành công trong đào tạo cán bộ, công chức được phân loại thành: các đặc điểm cá nhân, thiết kế đào tạo và môi trường làm việc. Từ góc độ cá nhân, động lực mạnh mẽ để học tập và chuyên hóa của người cán bộ, công chức dường như là những đặc điểm cá nhân tạo điều kiện thuận lợi cho công tác đào tạo. Các chương trình đào tạo để cuốn hút người học bao gồm: nội dung đào tạo phải rất liên quan đến công việc, các ví dụ phải gắn với cuộc sống thực tế, cơ hội để tự nguyện thực hiện nhiệm vụ thông qua thực hành và tương tác tích cực và kết nối với những người được đào tạo khác.

Xã Bảo Hữu và đồng sự (2019), *Kinh nghiệm của Mỹ, Canada, Anh, Pháp và Singapo về đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức và một số gợi mở* [180]. Bài viết cho rằng, đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một nội dung quan trọng để nâng cao chất lượng cán bộ, công chức ở nước ngoài. Thể chế đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở các nước như Mỹ, Anh, Pháp, Singapo... có các đặc điểm như, có hệ thống đánh giá hoàn chỉnh, trình tự đánh giá nghiêm ngặt, xác định rõ trọng tâm trong đánh giá chất lượng, cũng như sử dụng nhiều phương pháp trong đánh giá chất lượng cán bộ, công chức. Đánh giá chất lượng cán bộ, công chức gồm có đánh giá trước, đánh giá trong và đánh giá sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Trên cơ sở phân tích những điểm chung này, bài viết nêu lên một số gợi mở cho việc tăng cường đánh giá chất lượng cán bộ, công chức ở Trung Quốc hiện nay.

Neomi Frisch-Aviram, Itai Beerli và Nissim Cohen (2021), *How policy entrepreneurship training affects policy entrepreneurship behavior among street-level bureaucrats - a randomized field experiment* [184]. Các tác giả cho rằng, việc thực thi chính sách ban đầu ở cấp cơ sở là một phần quan trọng của cả chu trình

chính sách. Nghiên cứu các trường hợp là cán bộ, công chức cấp cơ sở tác giả cho rằng cần mở rộng vai trò của họ trong hoạch định chính sách từ giai đoạn hình thành thông qua việc thực thi, đánh giá và xây dựng chính sách mới. Công chức cấp cơ sở (street-level) được đề nghị đánh giá, phản hồi về những thành công, hạn chế của các chính sách mà họ ược yêu cầu thực hiện. Bằng cách làm như vậy, họ giúp lấp đi khoảng trống giữa thực thi và hoạch định chính sách. Xuất phát từ vai trò của công chức cơ sở, các tác giả đã thực hiện nghiên cứu ngẫu nhiên đối với 158 người để đánh giá tác động của công tác đào tạo đến hành vi thực thi chính sách. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng đào tạo tốt sẽ tác động làm gia tăng đáng kể hành vi thực thi chính sách một cách hiệu quả nếu so với những người chưa được đào tạo. Hàm ý thực tế từ nghiên cứu này là những công chức cơ sở có thể có những thông tin mà các cơ quan chính sách công có thể sử dụng để cải cách và ứng phó với những vấn đề chính sách phức tạp.

1.1.3. Nhóm các công trình nghiên cứu về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Jon S.T. Quah (2011), *“Curbing Corruption in Asian Countries: An Impossible Dream?”* [176]. Tác giả đã nhấn mạnh vai trò của việc trả lương cao, kiểm tra tài sản và xử lý nghiêm các vi phạm để KSQL. Mô hình Ủy ban Công vụ (Public Service Commission) được đánh giá là công cụ kiểm soát hiệu quả quyền lực nhân sự.

Tatsuo Yamamoto (2014), *“Public Ethics and Integrity Systems in Japanese Government”* [192]. Tác giả đã nhấn mạnh vai trò của hệ thống đạo đức công vụ (ethics system) trong KSQL cán bộ. Ông phân tích quá trình hình thành và vận hành của các cơ quan như: Ủy ban Đạo đức Công vụ Quốc gia (National Public Service Ethics Board); Ủy ban Kiểm toán (Board of Audit) - giám sát chi tiêu công và hành vi cán bộ. Đặc biệt, ông đề xuất mô hình “tam giác kiểm soát”: Luật pháp - Văn hóa công vụ - Trách nhiệm giải trình công khai (Accountability transparency).

You Xin Hua, (2014), *Thử bàn về việc hoàn thiện cơ chế giám sát quyền lực trong Đảng* [169]. Tăng cường sự giám sát quyền lực trong Đảng là một trong những bài học kinh nghiệm quan trọng trong việc xây dựng ĐCS Trung Quốc. Từ khi tiến hành công cuộc cải cách đến nay, ĐCS Trung Quốc đã đạt được những

thành tựu quan trọng trong việc giám sát quyền lực trong Đảng, tuy nhiên vẫn tồn tại không ít hiện tượng tham ô, tham nhũng, đòi hỏi ĐCS Trung Quốc cần tăng cường hơn nữa giám sát quyền lực trong Đảng và hoàn thiện cơ chế giám sát quyền lực trong Đảng để đảm bảo tính trong sạch và tiên tiến của Đảng. Bài viết nêu lên những nguyên tắc hoàn thiện cơ chế giám sát quyền lực trong Đảng (1) tính khoa học, (2) tính hiệu quả, (3) nguyên tắc “lấy quyền trị quyền”. Phân tích mối quan hệ cần phải xử lý trong việc hoàn thiện cơ chế giám sát quyền lực trong Đảng bao gồm mối quan hệ giữa chủ thể giám sát và khách thể giám sát; mối quan hệ giữa các chủ thể giám sát. Ngoài ra, bài viết cũng nêu lên muốn hoàn thiện cơ chế giám sát quyền lực thì cần thiết phải tăng cường đào tạo, bồi dưỡng ý thức giám sát của đảng viên.

Deng Yuwen (2016), “*Cadre Evaluation and Political Incentives: The Dilemma of Performance-oriented Governance in China*” [173]. Bài viết đã phân tích và đưa ra những cảnh báo hiện tượng “chạy chức, chạy quyền” gắn liền với hệ thống thi đua thành tích khiến cán bộ sử dụng thủ đoạn để thăng tiến. Đề xuất thiết lập cơ chế phản biện độc lập, giám sát cán bộ bằng kết quả thực chất thay vì số liệu báo cáo. Khuyến nghị cải cách triệt để cơ chế bổ nhiệm cán bộ: mở rộng ứng cử - bầu chọn cạnh tranh có giới hạn, gắn với đánh giá toàn diện và lấy ý kiến dân cư địa phương.

Tác giả Zhou Tianyong (2018), “*Hệ thống chính trị Trung Quốc và cải cách giám sát quyền lực*” [170]. Phân tích sự chuyển đổi từ kiểm soát bằng ý chí cá nhân lãnh đạo sang kiểm soát bằng thể chế pháp quy và cơ chế nội bộ. Gợi ý mô hình Ủy ban Giám sát Quốc gia (成立国家监察委员会) là công cụ then chốt kết hợp Đảng - Nhà nước trong giám sát quyền lực cán bộ. Tác giả cũng đã nhấn mạnh nguyên tắc: “Công khai hóa uá trình bổ nhiệm cán bộ”, “Minh bạch tiêu chuẩn đánh giá năng lực - phẩm chất”, “Xử lý nghiêm trách nhiệm chính trị khi để xảy ra bổ nhiệm sai phạm”.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở TRONG NƯỚC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

Trong thời gian gần đây, vấn đề KSQL nói chung và KSQL trong CTCB nói riêng đã trở thành chủ đề được nhiều nhà nghiên cứu, học giả, các cơ quan lý luận -

chính trị trong nước quan tâm nghiên cứu dưới các góc độ khác nhau. Đây là dấu hiệu tích cực phản ánh yêu cầu cấp bách của thực tiễn và sự quan tâm ngày càng sâu sắc của giới nghiên cứu trong việc góp phần hoàn thiện thể chế Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo, cầm quyền và nâng cao hiệu quả CTCB trong hệ thống chính trị nước ta.

1.2.1. Nhóm các công trình nghiên cứu về kiểm soát quyền lực

Nguyễn Phú Trọng (2012), *Xây dựng chính đốn Đảng một số vấn đề lý luận và thực tiễn* [129]. Tác giả đã luận bàn sâu sắc về những vấn đề cơ bản liên quan đến công tác xây dựng và chỉnh đốn Đảng, bao gồm các phương diện chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức. Tác giả nhấn mạnh rằng, để bảo đảm thực hành dân chủ trong nội bộ Đảng, cần thiết phải xây dựng và vận hành một cơ chế kiểm tra, giám sát hiệu quả do các cơ quan có thẩm quyền đảm nhiệm, đồng thời phát huy vai trò giám sát từ phía quần chúng nhân dân và tiếng nói phản biện của xã hội. Cơ chế đó không chỉ là biểu hiện cụ thể của phương thức Đảng cầm quyền, mà còn là công cụ quan trọng nhằm KSQL chính trị trong nội bộ Đảng, góp phần bảo đảm sự trong sạch, vững mạnh của tổ chức Đảng.

Mai Thế Dương (2013), *Tăng cường công tác giám sát của Đảng* [38]. Công trình nghiên cứu của tập thể tác giả đã tập trung làm rõ những cơ sở lý luận xoay quanh công tác giám sát của Đảng. Công trình phân tích sâu sắc về vị thế và ý nghĩa của giám sát như một chức năng không thể thiếu trong vai trò lãnh đạo của Đảng, góp phần kiểm tra, đánh giá hoạt động của các cấp ủy, tổ chức đảng và đảng viên, đặc biệt là đối với những cán bộ nắm giữ vị trí lãnh đạo, có thẩm quyền. Trên cơ sở khảo sát thực trạng công tác giám sát trong Đảng thời gian qua, công trình đưa ra các kiến nghị thiết thực nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng và tính thực thi của hoạt động này, đồng thời khẳng định giám sát là một công cụ quan trọng trong việc KSQL nội bộ Đảng, góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh.

Vũ Văn Phúc (2013), *Thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền trong hệ thống chính trị hiện nay* [72]. Công trình đã tập hợp các bài viết của nhiều tác giả. Một trong những nội dung nổi bật được nêu là việc xác định rõ các chủ thể có quyền giám sát, kiểm tra người đứng đầu, bao gồm: cấp lãnh đạo trực tiếp, tổ chức đảng, đảng viên, cùng các cơ quan, đơn vị nơi người đứng đầu

công tác. Công trình nhấn mạnh rằng, để bảo đảm việc KSQL đối với người đứng đầu một cách hiệu quả, cần thiết phải thiết lập và thực hiện nghiêm túc các quy định cụ thể về quyền hạn và trách nhiệm của họ. Đây là một giải pháp có ý nghĩa quan trọng trong điều kiện đặc thù của hệ thống chính trị Việt Nam - nơi Đảng Cộng sản giữ vai trò lãnh đạo toàn diện.

Bùi Văn Tiếng (2013), “*Bí thư - Chủ tịch là một người và vấn đề kiểm soát quyền lực*” [92]. Tác giả đã đề cập sâu sắc đến vấn đề KSQL nhà nước trong bối cảnh chức danh Bí thư và Chủ tịch Ủy ban nhân dân cùng do một cá nhân đảm nhiệm. Tác giả đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng một cơ chế KSQL hiệu quả để phòng ngừa tình trạng tập trung quyền lực quá mức dẫn đến lạm quyền hoặc lạm quyền. Bài viết chỉ ra rằng, nguy cơ vượt quyền sẽ càng lớn nếu không có sự giám sát từ cơ quan dân cử cùng cấp - cụ thể là Hội đồng nhân dân - vốn là thiết chế có vai trò giám sát hoạt động của Ủy ban nhân dân. Trên cơ sở đó, tác giả đã đưa ra một số giải pháp khả thi nhằm hạn chế nguy cơ độc đoán trong trường hợp thực hiện mô hình kiêm nhiệm các chức danh lãnh đạo chủ chốt ở địa phương.

Lê Hữu Nghĩa, Bùi Đình Bôn (2013), *Thẩm quyền và trách nhiệm của đảng cầm quyền và nhà nước trong việc thực hiện quyền lực của nhân dân* [69]. Nhóm tác giả nhóm tác giả đã tập trung nghiên cứu mối quan hệ giữa Đảng cầm quyền, Nhà nước và việc thực thi quyền lực của nhân dân trong bối cảnh đổi mới. Nghiên cứu xoay quanh bốn trọng điểm chính: làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn để xác định quyền hạn và trách nhiệm của Đảng và Nhà nước trong tổ chức thực hiện quyền lực nhân dân; phân tích thực trạng thẩm quyền và trách nhiệm của hai chủ thể này qua hơn hai thập niên đổi mới, đồng thời chỉ ra những nguyên nhân và vấn đề còn tồn tại; nhận diện đặc điểm, phạm vi của thẩm quyền và trách nhiệm trong một số lĩnh vực then chốt của đời sống chính trị - xã hội; và đề xuất một hệ thống quan điểm, giải pháp nhằm tăng cường vai trò, nâng cao hiệu quả thực hiện quyền lực nhân dân. Công trình cũng nhấn mạnh rằng quyền lực nhà nước là một loại quyền lực xã hội đặc biệt, có tính cưỡng chế phổ quát, đòi hỏi mọi tổ chức, cá nhân trong xã hội phải tuân thủ.

Cao Văn Thống, Đỗ Xuân Tuất, Dương Trung Ý (2016): *Giải pháp nâng cao chất lượng giải quyết khiếu nại kỷ luật trong Đảng* [152]. Các tác giả đã tiếp

cận vấn đề giải quyết khiếu nại kỷ luật trong Đảng như một phương diện quan trọng góp phần KSQL trong nội bộ tổ chức đảng. Các tác giả đã hệ thống hóa những luận điểm cơ bản về lý luận liên quan đến việc xử lý khiếu nại trong Đảng, xem đây là một công cụ bảo vệ quyền của đảng viên, đồng thời tăng cường tính minh bạch, dân chủ trong hoạt động đảng. Nghiên cứu cũng chỉ ra các yếu tố then chốt ảnh hưởng đến chất lượng giải quyết khiếu nại, bao gồm nội dung, hình thức xử lý, các tiêu chí đánh giá hiệu quả thi hành kỷ luật cũng như quá trình xem xét khiếu nại. Theo nhóm tác giả, việc đảm bảo quyền khiếu nại cho đảng viên không chỉ là biểu hiện của kỷ cương mà còn là điều kiện thúc đẩy dân chủ trong Đảng được thực chất và sâu rộng hơn.

Trần Ngọc Đường (2017), *“Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước ở nước ta”* [40]. Tác giả cho rằng, xây dựng cơ chế KSQL nhà nước, một mặt, bảo đảm phòng, chống sự lạm dụng quyền lực nhà nước có hiệu lực, hiệu quả; đồng thời, bảo đảm tính năng động, sáng tạo, mềm dẻo cần phải có để tiến hành các công việc nhà nước. Theo đó, cơ chế KSQL nhà nước phải là một tổng thể bao gồm: Cơ chế KSQL nhà nước bên ngoài do các chủ thể không phải là nhà nước thực hiện; cơ chế KSQL nhà nước bên trong do các quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp kiểm soát lẫn nhau; và cơ chế KSQL nhà nước một cách độc lập do Hiến pháp và luật quy định.

Nguyễn Văn Mạnh (2017), *Xây dựng, hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong thể chế chính trị nhằm ổn định và phát triển bền vững chế độ chính trị ở Việt Nam* [64]. Tác giả đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng và hoàn thiện cơ chế KSQL nhà nước tại Việt Nam. Tác giả cho rằng, cơ chế này không chỉ nhằm ngăn chặn và phòng tránh tình trạng lạm dụng quyền lực một cách hiệu quả mà còn phải đảm bảo tính linh hoạt, sáng tạo và phù hợp để thực hiện các nhiệm vụ nhà nước một cách chủ động. Theo quan điểm của tác giả, cơ chế KSQL nhà nước cần được cấu thành bởi ba thành phần chính: cơ chế kiểm soát từ bên ngoài do các chủ thể ngoài nhà nước thực hiện; cơ chế kiểm soát nội bộ giữa ba quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp nhằm kiểm soát và cân bằng lẫn nhau; và cơ chế KSQL nhà nước mang tính độc lập được quy định rõ trong Hiến pháp và các văn bản pháp luật.

Phan Xuân Sơn (2017), *Kiểm soát quyền lực trong cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ”* [85]. Tác giả đã làm rõ các nội dung KSQL lãnh đạo của Đảng được quy định trong Hiến pháp cũng như qua nhiều phương thức khác nhau. Cụ thể gồm: Thứ nhất, quyền lực của Đảng bị giới hạn bởi Hiến pháp 2013 (Điều 4), theo đó Đảng Cộng sản Việt Nam là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội, đồng thời các tổ chức và đảng viên Đảng hoạt động trong phạm vi Hiến pháp và pháp luật. Thứ hai, quyền giám sát hoạt động của Đảng thuộc về nhân dân, dựa trên các tiêu chí được quy định trong Cương lĩnh và Hiến pháp 2013. Thứ ba, Đảng thực hiện cơ chế “tự kiểm soát” thông qua các hình thức sinh hoạt đảng như tự phê bình, phê bình, kỷ luật đảng và công tác kiểm tra, giám sát từ cấp chi bộ đến Trung ương theo Điều lệ Đảng. Cuối cùng, quyền lực lãnh đạo của Đảng còn được kiểm soát thông qua việc đánh giá hiệu quả lãnh đạo dựa trên vai trò được Hiến pháp xác định. Về phương thức KSQL, tác giả chỉ ra các hình thức chủ yếu gồm: bầu cử là phương tiện quan trọng nhất; việc giới hạn quyền lực nhà nước thông qua Hiến pháp; sự kiểm soát lẫn nhau giữa các cơ quan nhà nước; và sự giám sát của các cơ quan tư pháp đối với các tổ chức nhà nước.

Lê Quốc Lý (2018), *Kiểm soát quyền lực trong hệ thống chính trị Việt Nam* [63]. Tác giả nhấn mạnh, trước hết, vai trò và trách nhiệm về quyền lực chính trị của Đảng rất lớn, tuy nhiên dù quyền lực có lớn đến đâu cũng phải được quy định chặt chẽ trong khuôn khổ hiến pháp và pháp luật. Thứ hai, trong tiến trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam, việc KSQL nhà nước cần được đặt dưới sự bảo đảm nghiêm ngặt của nguyên tắc thượng tôn pháp luật. Cuối cùng, do vai trò đại diện lợi ích cho các tầng lớp xã hội, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cùng các tổ chức thành viên tham gia vào nhiều hoạt động có tính chất quyền lực chính trị, nên việc KSQL trong cấu trúc này nhằm mục đích bảo đảm sự thống nhất của hệ thống chính trị, khách quan và phát huy dân chủ XHCN, lấy nhân dân làm chủ.

Nguyễn Văn Giang, Nguyễn Ngọc Ánh (2018), *Về giám sát và kiểm soát quyền lực khi thực hiện mô hình “song trùng lãnh đạo”* [1]. Công trình đã nghiên cứu về giám sát và KSQL trong mô hình “song trùng lãnh đạo” đã chỉ ra một số yêu cầu quan trọng cần thực hiện. Trước hết, cần hoàn thiện hệ thống pháp luật và các

quy chế liên quan, đồng thời cụ thể hóa và pháp chế hóa rõ ràng quyền hạn gắn liền với trách nhiệm, đảm bảo trách nhiệm tương ứng với phạm vi quyền lực được giao. Thứ hai, xây dựng và duy trì chế độ công khai, minh bạch, đồng thời thực hiện chế độ chất vấn đối với người đứng đầu các tổ chức đảng và chính quyền; phát huy vai trò phản biện xã hội và giám sát của các tổ chức đại diện cho các tầng lớp nhân dân. Thứ ba, liên tục nâng cao nhận thức, trách nhiệm cũng như trình độ, năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ thông qua công tác giáo dục và bồi dưỡng. Cuối cùng, tổ chức hiệu quả công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, đồng thời xử lý nghiêm minh và kịp thời các hành vi lạm dụng quyền lực.

Nguyễn Minh Tuấn (2018), *“Cơ chế kiểm soát quyền lực giữa Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị ở Việt Nam”* [134]. Bài viết đã chỉ rõ rằng cơ chế KSQL bao gồm các nội dung, phương thức, quy định, quy trình cùng các thiết chế liên quan đến việc giám sát từng chủ thể quyền lực. Những yếu tố này được liên kết chặt chẽ tạo thành một thể thống nhất, đảm bảo chức năng và nhiệm vụ của mỗi chủ thể được thực hiện một cách chính xác. Trong bối cảnh thể chế chính trị nhất nguyên ở Việt Nam, hệ thống chính trị gồm Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội, quyền lực chính trị hiện hữu ở từng chủ thể nhưng tập trung chủ yếu tại Nhà nước. Vì vậy, không chỉ Nhà nước mà tất cả các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị đều sở hữu quyền lực chính trị. Điều này đặt ra yêu cầu cần thiết phải có cơ chế KSQL không chỉ trong nội bộ từng tổ chức mà còn giữa các tổ chức với nhau. Đây là một nội dung trọng yếu của cơ chế KSQL trong hệ thống chính trị, nhưng đồng thời cũng là một điểm yếu kéo dài và khá nhạy cảm. Bên cạnh đó, việc thiết lập và thực hiện cơ chế KSQL giữa các thành viên trong hệ thống chính trị cần được cụ thể hóa thêm trong Hiến pháp thông qua các quy định pháp luật phù hợp.

Nguyễn Minh Tuấn (2019), *“Kiểm soát quyền lực trong thực hiện cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ”* [136], Theo tác giả, trong mọi thể chế chính trị, nhà nước luôn là trung tâm quyền lực chính trị. Các hệ thống chính trị đều chú trọng xây dựng cơ chế KSQL đối với từng chủ thể và toàn bộ hệ thống. Ở Việt Nam, cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ”

đã có các quy định về KSQL, nhưng thực tiễn vẫn còn nhiều vấn đề phức tạp cần tiếp tục nghiên cứu. Để thực hiện hiệu quả cơ chế này, cần KSQL cả trong từng tổ chức và giữa các chủ thể trong hệ thống chính trị. Cụ thể, KSQL trong từng tổ chức gồm: trong Đảng, trong Nhà nước, và trong Mặt trận Tổ quốc cùng các đoàn thể chính trị - xã hội. Còn KSQL giữa các chủ thể gồm: Đảng kiểm soát Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể; Nhà nước kiểm soát Đảng, Mặt trận và đoàn thể; đồng thời, Mặt trận và đoàn thể kiểm soát Đảng và Nhà nước.

Nguyễn Trọng Phúc (2019) “*Quyền lực và kiểm soát quyền lực ở nước ta*” [71]. Tác giả cho rằng tha hóa quyền lực là sự biến chất, trở nên tiêu cực hoặc trái ngược với mục đích ban đầu; nó xảy ra khi quyền lực bị sử dụng sai, không đầy đủ hoặc vượt quá giới hạn cho phép. Nguyên nhân chủ yếu của hiện tượng này là do lợi ích cá nhân, gia đình hoặc nhóm. Để KSQL hiệu quả, mỗi cán bộ, đảng viên, đặc biệt những người giữ chức vụ, quyền hạn, cần không ngừng tu dưỡng, rèn luyện để trở thành người có đạo đức, có tầm nhìn, vượt qua cám dỗ của quyền lực và tiền bạc.

Nguyễn Văn Giang (2019), “*Để giám sát, kiểm soát quyền lực khi thực hiện mô hình “bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch ủy ban nhân dân cùng cấp”*” [45]. Bài viết đã làm rõ một khía cạnh quan trọng của KSQL trong CTCB, đó là việc giám sát quyền lực của người đứng đầu, nhất là trong bối cảnh áp dụng mô hình “bí thư cấp ủy kiêm chủ tịch ủy ban nhân dân cùng cấp”. Bài viết góp phần làm sáng tỏ những thách thức và yêu cầu KSQL trong mô hình tổ chức mới này.

Nhị Lê (2019): *Đổi mới hình thái cấu trúc, cơ chế vận hành và kiểm soát quyền lực trong hệ thống chính trị Việt Nam* [57]. Bài viết nhấn mạnh đổi mới hệ thống chính trị là yếu tố then chốt trong đổi mới chính trị toàn diện, gắn liền với kinh tế, văn hóa, xã hội. Đổi mới tư duy về cấu trúc và bộ máy tổ chức là nền tảng, đồng thời cần thiết lập cơ chế vận hành và KSQL trong toàn hệ thống chính trị. Tác giả khẳng định nhân dân là chủ thể quan trọng nhất trong KSQL lãnh đạo của Đảng, với Hiến pháp và pháp luật là công cụ kiểm soát hiệu quả nhất. Đảng có vai trò tuyên truyền, vận động nhân dân sử dụng quyền lực đúng cách qua các hình thức như giám sát, phản biện xã hội, khiếu nại, tố cáo. Bầu cử dân chủ được xem là phương thức KSQL nhà nước quan trọng nhất từ bên ngoài. Mặc dù chưa tập trung

sâu về cơ chế KSQL, các luận điểm này là cơ sở quan trọng để nghiên cứu giải pháp KSQL phù hợp với thực tế Việt Nam - nơi có đảng duy nhất cầm quyền.

Mai Trục (2019), *Kiểm soát quyền lực ở nước ta qua công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng* [160]. Nội dung cuốn sách đã đề cập tới một số vấn đề lý luận về KSQL thông qua công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng; phân tích thực trạng công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng đối với KSQL ở nước ta và những vấn đề đặt ra; từ đó đưa ra quan điểm, phương hướng, mục tiêu, yêu cầu và một số giải pháp KSQL thông qua công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng thời gian tới. Chính những luận điểm này góp phần nhóm nghiên cứu đưa ra những giải pháp, trong đó có giải pháp cho phương thức lãnh đạo của Đảng trong KSQL nhà nước.

Lưu Văn Quảng (2020), *Bàn về cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước ở Việt Nam hiện nay* [82]. Tác giả tập trung làm rõ yêu cầu và cơ sở lý luận - thực tiễn của việc thiết lập cơ chế KSQL nhà nước trong điều kiện thể chế chính trị Việt Nam. Tác giả khẳng định rằng, ở Việt Nam, quyền lực nhà nước mang tính chất thống nhất, tuy nhiên, sự phân công chức năng giữa các cơ quan lập pháp, hành pháp và tư pháp cần gắn liền với cơ chế phối hợp và giám sát lẫn nhau một cách hiệu quả, nhằm bảo đảm quyền lực không bị tập trung thái quá hoặc bị sử dụng sai mục đích. Trên nền tảng đó, tác giả nhấn mạnh tính cấp thiết của việc xây dựng một hệ thống KSQL nhà nước có tính khả thi và phù hợp với điều kiện chính trị, pháp lý Việt Nam, từ đó góp phần phòng ngừa nguy cơ lạm quyền và tăng cường trách nhiệm công vụ. Các giải pháp được đề xuất hướng đến việc hoàn thiện đồng bộ các yếu tố trong hệ thống chính trị: tăng cường phân định và kiểm soát giữa các cơ quan trong bộ máy nhà nước; cụ thể hóa vai trò lãnh đạo của Đảng theo hướng rõ ràng hơn; mở rộng không gian dân chủ trong bầu cử; nâng cao vai trò phản biện, giám sát xã hội của báo chí và truyền thông; đồng thời củng cố vị thế, chức năng của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trong quá trình kiểm tra, giám sát quyền lực. Tác giả cũng lưu ý rằng, để những đề xuất trên mang lại hiệu quả thực chất, cần có sự đổi mới cả về tư duy lập pháp lẫn tổ chức thực thi chính sách, trong đó đặc biệt quan trọng là nâng cao tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và hiệu quả phản hồi từ các thiết chế dân cử và giám sát xã hội.

Trương Hồ Hải và Đặng Việt Đạt (2021), *Hoàn thiện cơ chế pháp lý phân công, phối hợp và kiểm soát quyền lực nhà nước Việt Nam hiện nay* [46]. Công trình đã tập trung luận giải yêu cầu cấp thiết phải hoàn thiện cơ chế pháp lý liên quan đến sự phân công, phối hợp và KSQL giữa các cơ quan trong hệ thống nhà nước Việt Nam. Tác giả nhận định rằng, để bảo đảm quyền lực nhà nước được vận hành minh bạch, hiệu quả và không bị lạm dụng, cần thúc đẩy đồng bộ ba nội dung then chốt: (1) củng cố và phát triển hệ thống thể chế pháp lý làm nền tảng cho việc thực thi nguyên tắc phân công, phối hợp và KSQL; (2) cải tiến phương thức tổ chức quyền lực nhà nước theo hướng rõ ràng, minh định chức năng, nhiệm vụ và giới hạn quyền lực giữa các cơ quan lập pháp, hành pháp, tư pháp; (3) tiếp tục nâng cao chất lượng tổ chức và hoạt động của hệ thống tư pháp - một thiết chế quan trọng trong bảo vệ công lý và KSQL. Một điểm đáng chú ý trong nghiên cứu này là việc đặt cơ chế KSQL trong bối cảnh đặc thù của Việt Nam - nơi Đảng Cộng sản Việt Nam là lực lượng lãnh đạo duy nhất. Tác giả cho rằng điều kiện đó đòi hỏi cần có những giải pháp thiết kế riêng biệt, phù hợp, để cơ chế KSQL không chỉ vận hành hiệu quả mà còn góp phần củng cố vai trò lãnh đạo đúng đắn của Đảng, bảo đảm quyền lực không bị tha hóa trong quá trình thực thi.

Tạ Ngọc Tấn (2021), *Một số vấn đề về kiểm soát quyền lực chính trị ở nước ta hiện nay* [90]. Bài viết đã tập trung làm rõ quá trình phát triển nhận thức của Đảng Cộng sản Việt Nam về KSQL chính trị, đồng thời chỉ ra những yêu cầu cấp thiết đặt ra trong việc xây dựng và thực thi hiệu quả các cơ chế KSQL trong thực tiễn. Tác giả không chỉ khái quát các luận điểm lý luận then chốt mà còn phân tích sâu những chuyển biến tư duy của Đảng về vấn đề này qua các giai đoạn khác nhau, từ đó nhấn mạnh vai trò sống còn của việc KSQL để phòng, chống nguy cơ lạm quyền, tha hóa quyền lực trong hệ thống chính trị. Bài viết mang tính thời sự cao, phản ánh kịp thời những đổi mới trong tư duy lý luận của Đảng trước yêu cầu thực tiễn, qua đó góp phần hoàn thiện nền tảng lý luận và định hướng xây dựng các cơ chế KSQL phù hợp với điều kiện chính trị - pháp lý của Việt Nam hiện nay.

Hoàng Văn Tú (2022), *Kiểm soát quyền lực trong Đảng Cộng sản Việt Nam hiện nay* [130]. Tác giả đã tiếp cận vấn đề kiểm soát quyền lực trong Đảng Cộng

sản Việt Nam từ nền tảng khái niệm học chặt chẽ. Tác giả đã hệ thống và luận giải một loạt khái niệm liên quan như: quyền lực, quyền lực của đảng cầm quyền, quyền lực trong nội bộ đảng, KSQL và đặc biệt là KSQL trong tổ chức đảng. Cách tiếp cận khái niệm này thể hiện rõ phạm vi và hướng đi riêng biệt của công trình. Bên cạnh đó, công trình tập trung phân tích các yếu tố then chốt liên quan đến quá trình KSQL trong Đảng như: mục đích kiểm soát, lý do cần thiết phải kiểm soát, chủ thể và đối tượng chịu kiểm soát, các phương thức và công cụ thực hiện. Tác giả đồng thời khảo sát thực trạng việc thực thi KSQL trong Đảng hiện nay, chỉ ra những bất cập đang tồn tại, đồng thời kiến nghị một số giải pháp khả thi nhằm nâng cao hiệu quả KSQL trong Đảng Cộng sản Việt Nam trong giai đoạn tới.

Cù Huy Khang (2023), *Cơ chế kiểm soát quyền lực đối với ban thường vụ huyện ủy vùng Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay* [56]. Tác giả đã tập trung làm rõ nền tảng lý luận cũng như thực tiễn liên quan đến cơ chế KSQL đối với Ban Thường vụ Huyện ủy tại khu vực ĐNB trong bối cảnh hiện nay. Tác giả đã tiến hành khảo sát, phân tích toàn diện tình hình vận hành cơ chế KSQL ở cấp huyện, tập trung vào giai đoạn từ năm 2010 đến nay. Trên cơ sở đánh giá thực trạng, tác giả đã đề xuất những định hướng và giải pháp thiết thực nhằm nâng cao hiệu quả thực thi cơ chế KSQL đối với Ban Thường vụ Huyện ủy trong vùng thời gian tới.

Nguyễn Quốc Văn (2024), *Kiểm soát quyền lực nhằm phòng chống tham nhũng ở Việt Nam* [161]. Tác giả đã tập trung làm rõ mối liên hệ giữa quyền lực, nguy cơ tha hóa và hiện tượng tham nhũng trong hệ thống chính trị ở Việt Nam. Tác giả chỉ ra rằng, nguyên nhân sâu xa dẫn đến tham nhũng chính là do việc thiếu vắng các cơ chế KSQL hiệu quả, đặc biệt trong lĩnh vực tổ chức và CTGB. Trên nền tảng phân tích này, bài viết đã đưa ra một số giải pháp cốt lõi như: cải cách, hoàn thiện hệ thống thể chế KSQL theo hướng minh bạch và công khai; củng cố vai trò của các cơ quan thanh tra, giám sát trong Đảng và hệ thống tư pháp; tăng cường trách nhiệm giải trình của đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Công trình nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng một hệ thống KSQL toàn diện, có sự phối hợp chặt chẽ giữa Đảng, Nhà nước và các tổ chức trong xã hội nhằm chủ động phòng ngừa, đẩy lùi tham nhũng và hướng tới một nền chính trị trong sạch, hiệu lực, hiệu quả.

1.2.2. Nhóm các công trình nghiên cứu về công tác cán bộ

Nguyễn Minh Tuấn (2012), *Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa* [132]. Cuốn sách đã phân tích sâu sắc vai trò then chốt của xây dựng đội ngũ cán bộ, nêu rõ quan điểm của Đảng về công tác này trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đồng thời, cuốn sách nhấn mạnh sự cần thiết phải đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo của Đảng đối với CTCB. Dựa trên những phân tích đó, tác giả đề xuất việc tiếp tục đổi mới toàn diện các khâu trong CTCB, tập trung nâng cao chất lượng và hiệu quả từng bước, tạo ra bước đột phá nhằm chuyển biến căn bản trong CTCB hiện nay.

Trương Thị Thông (2014), *Chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ và cốt cán người Khmer vùng Tây Nam Bộ* [153]. Tác giả đã sử dụng phương pháp nghiên cứu văn bản, thu thập thông tin, điều tra xã hội học và phỏng vấn sâu để đánh giá toàn diện thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ cốt cán tại khu vực này. Nghiên cứu đã làm rõ nguyên nhân, rút ra bài học kinh nghiệm và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hoặc ban hành chính sách mới, đồng thời nâng cao hiệu quả tổ chức thực thi, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ người Khmer đảm bảo số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý, ổn định và phát triển bền vững đến năm 2020 và xa hơn đến 2030.

Phan Hữu Tích (2014), *Xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cơ quan tham mưu của Thành ủy Hà Nội* [91]. Dựa trên cơ sở lý luận về cán bộ, công chức, công vụ cùng các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng tiêu chuẩn cán bộ, đề tài đánh giá thực trạng áp dụng tiêu chuẩn ở các cơ quan tham mưu như Ban Tổ chức, Ban Tuyên giáo, Ủy ban Kiểm tra, Ban Dân vận và Văn phòng Thành ủy. Từ đó, nghiên cứu đã đề xuất bộ tiêu chuẩn đánh giá phù hợp và giải pháp triển khai nhằm nâng cao hiệu quả CTCB, công chức tại các đơn vị này.

Thân Minh Quế (2014), *Công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh vùng núi phía Bắc giai đoạn hiện nay* [83]. Cuốn sách gồm ba chương: Chương I trình bày các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; Chương II phân tích thực trạng, nguyên nhân và rút ra kinh nghiệm về cán bộ và công tác quy hoạch tại

các tỉnh vùng núi phía Bắc; Chương III đề xuất phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quy hoạch cán bộ trong khu vực này đến năm 2020.

Tần Xuân Bảo (2015), *Đào tạo cán bộ lãnh đạo và quản lý. Kinh nghiệm từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh* [27]. Cuốn sách làm rõ các khái niệm về chất lượng đào tạo và những tiêu chí cơ bản để đánh giá hiệu quả đào tạo cán bộ chủ chốt, góp phần cụ thể hóa định hướng của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực này. Dựa trên thực trạng và nhu cầu đào tạo, tác giả tổng hợp, phân tích và đề xuất nhiều kiến nghị nhằm nâng cao công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Viện Khoa học tổ chức nhà nước (Bộ Nội vụ) (2016), Dự án *Điều tra đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức* [162]. Theo kết quả của Dự án, kết quả nghiên cứu cho thấy, phần lớn địa phương đánh giá các quy định pháp luật hiện hành về quản lý công chức phù hợp với thực tiễn và yêu cầu công việc, bao gồm tuyển dụng, đào tạo, điều động, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật. Hệ thống văn bản pháp lý đầy đủ đã hỗ trợ hiệu quả công tác quản lý, nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực cán bộ, công chức. Tuy nhiên, chế độ chính sách cho đội ngũ này vẫn chưa đáp ứng tốt nhu cầu đời sống; quy hoạch cán bộ trẻ và cán bộ nữ kế cận chưa đủ để đáp ứng yêu cầu phát triển; bên cạnh đó, vẫn còn một số cán bộ chưa duy trì tốt việc rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, xuất hiện hiện tượng “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”.

Đới Văn Tạng (2019), *Bảo đảm tính liên tục và phát triển của đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay* [88]. Cuốn sách tập trung phân tích các khía cạnh lý luận và thực tiễn liên quan đến việc bảo đảm sự liên tục và phát triển của đội ngũ cán bộ do Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tại khu vực đồng bằng sông Hồng trong giai đoạn hiện nay. Tác giả đã tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng công tác này trong những năm gần đây, đồng thời chỉ ra những điểm mạnh, hạn chế, nguyên nhân cũng như bài học kinh nghiệm rút ra. Trên cơ sở đó, cuốn sách đề xuất các phương hướng và giải pháp trọng tâm nhằm tiếp tục duy trì và phát triển đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường

vụ Tỉnh ủy quản lý tại đồng bằng sông Hồng đến năm 2025. Đây là tài liệu tham khảo có giá trị dành cho các nhà nghiên cứu và thực tiễn CTCB.

Cao Văn Thông, Vũ Trọng Lâm (2020), *Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới* [32]. Các tác giả đã hệ thống hóa các quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh và đường lối của Đảng về vai trò của cán bộ cũng như CTCB. Các tác giả phân tích sự đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, CTCB trong bối cảnh mới; đồng thời đánh giá thực trạng đổi mới CTCB từ khi đất nước bước vào công cuộc đổi mới đến nay, đồng thời làm rõ các nguyên nhân ảnh hưởng đến quá trình này. Trên cơ sở đó, họ đề xuất các quan điểm, mục tiêu và giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện các khâu trong CTCB, góp phần nâng cao toàn diện chất lượng đội ngũ cán bộ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của giai đoạn cách mạng mới.

Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ (2020), *Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ* [87]. Cuốn sách đã tập hợp các bài viết từ các nhà lãnh đạo, quản lý và chuyên gia nghiên cứu nhằm phân tích vị trí, vai trò cũng như những thành tựu và hạn chế trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất những giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ vừa có phẩm chất chính trị tốt vừa có năng lực chuyên môn vững vàng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII. Nội dung cuốn sách được chia thành bốn phần chính: phần đầu tiên tập trung nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược; phần thứ hai đề cập đến đổi mới công tác tuyển chọn, quy hoạch và luân chuyển cán bộ cấp chiến lược; phần thứ ba phân tích các biện pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược; cuối cùng, phần thứ tư tập trung vào việc hoàn thiện cơ chế kiểm soát, kiểm tra và giám sát quyền lực trong CTCB, đặc biệt là cán bộ cấp chiến lược.

Trần Đình Thắng (2020), *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước* [149]. Cuốn sách đã tập trung phân tích sâu sắc các khía cạnh lý luận và thực tiễn liên quan đến vai trò của Đảng trong việc chỉ đạo công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức nhà nước. Cuốn sách đồng thời khảo sát và tổng kết quá trình lãnh đạo, chỉ đạo cải cách chế độ công vụ và

xây dựng đội ngũ này từ thời điểm thành lập Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa đến nay. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất nhiều giải pháp và kiến nghị nhằm thúc đẩy sự phát triển của nền công vụ hiện đại, chuyên nghiệp và tiên tiến, cùng với việc đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chất lượng cao. Bên cạnh đó, cuốn sách cũng nhấn mạnh vai trò trung tâm của Đảng trong công cuộc đổi mới bộ máy nhà nước và nâng cao hiệu quả của nền công vụ.

Hoàng Đăng Quang, Vũ Thanh Sơn (2022), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế* [81]. Cuốn sách đã hệ thống hóa các khái niệm cơ bản cũng như nội dung liên quan đến công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ nhằm trang bị cho họ năng lực làm việc hiệu quả trong môi trường quốc tế. Bên cạnh đó, cuốn sách cũng đề xuất một số giải pháp thiết thực trong việc đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ đủ năng lực, phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, áp dụng cho các ban, bộ, ngành cũng như các cơ quan Trung ương và địa phương.

Nguyễn Tứ Thiên (2022), *Xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thành ủy quản lý ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay* [151]. Công trình đã nghiên cứu sâu về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thành ủy quản lý ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay. Luận án làm rõ các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan, bao gồm tổng quan về các tỉnh, thành phố cùng hệ thống tổ chức của tỉnh, thành ủy và đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ quản lý. Ngoài ra, luận án còn phân tích khái niệm, nội dung, phương thức cũng như vai trò của đội ngũ cán bộ này trong bối cảnh hiện nay. Qua đó, tác giả đánh giá những điểm mạnh, hạn chế, nguyên nhân cũng như rút ra bài học kinh nghiệm về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy quản lý. Cuối cùng, luận án đề xuất các phương hướng và sáu nhóm giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thành ủy tại Đồng bằng sông Cửu Long trong thời gian tới.

Nguyễn Quang Dương (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ ngành tổ chức xây dựng Đảng đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư* [39]. Tác giả phân tích sâu về tình hình hiện nay và từ đó đề xuất các quan điểm, mục tiêu, yêu cầu cùng với một số giải pháp nhằm phát triển đội

ngũ cán bộ ngành này sao cho phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Phạm Minh Tuấn, Nguyễn Thị Tuyết Mai, Nguyễn Thị Thảo (Đồng chủ biên) (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay* [137]. Cuốn sách tập trung nghiên cứu chuyên sâu về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh tại vùng kinh tế trọng điểm phía Nam trong bối cảnh hiện nay. Nội dung sách được tổ chức thành ba chương. Chương đầu tiên đề cập đến những vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp tỉnh trong vùng kinh tế phát triển năng động này. Chương thứ hai phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh tại khu vực, chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế còn tồn tại cũng như các yêu cầu đặt ra trong giai đoạn phát triển mới. Chương cuối cùng đưa ra định hướng phát triển và đề xuất 5 nhóm giải pháp trọng tâm nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, đáp ứng mục tiêu phát triển của khu vực đến năm 2030.

Ban Tuyên giáo Trung ương; Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật (Đồng chủ biên) (2024), *Thực hiện chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới* [15]. Nội dung cuốn sách gồm: Quy định số 144-QĐ/TW, ngày 09/5/2024 của Bộ Chính trị Quy định chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới; Hướng dẫn số 159-HD/BTGTW, ngày 03/7/2024 của Ban Tuyên giáo Trung ương thực hiện Quy định chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới; một số lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh và phát biểu chỉ đạo của các đồng chí Tổng Bí thư (từ năm 1945 đến nay) về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên.

1.2.3. Nhóm các công trình nghiên cứu về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Nguyễn Đình Bắc (2018), *Về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ giai đoạn mới* [28]. Bài viết đã nhấn đã đưa ra những phân tích có tính thời sự và định hướng chiến lược trong bối cảnh công cuộc xây dựng, chinh đốn Đảng đang được đẩy mạnh. Tác giả tập trung nhấn mạnh đến những thay đổi lớn trong tình hình chính trị - xã hội và yêu cầu cấp thiết phải kiểm soát quyền lực một cách hiệu quả

trong nội bộ Đảng, đặc biệt là trong CTCB. Một điểm nổi bật trong bài viết là lập luận của tác giả về việc không thể tách rời kiểm soát quyền lực khỏi tổng thể tiến trình chính đôn Đảng. Kiểm soát quyền lực được đặt trong mối quan hệ hữu cơ với các nội dung then chốt như phát hiện và xử lý sai phạm, phòng ngừa tình trạng lạm quyền, và đặc biệt là chống các biểu hiện “chạy chức”, “chạy quyền” - những biểu hiện tha hóa quyền lực đang ngày càng trở nên tinh vi, phức tạp. Tác giả cũng khuyến nghị cần xây dựng hệ thống KSQL đồng bộ, gắn kết giữa các thiết chế Đảng, chính quyền và nhân dân; đồng thời, đề cao vai trò của các cơ quan kiểm tra, giám sát, thanh tra trong phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm trong CTCB. Những phân tích của Nguyễn Đình Bắc đã góp phần làm rõ hơn tính cấp thiết và định hướng KSQL trong CTCB trong giai đoạn mới, phù hợp với tinh thần của các nghị quyết Trung ương về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.

Nguyễn Đình Bắc; Đinh Phú Cường (2018), *Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ theo tinh thần nghị quyết số 26-NQ/TW hội nghị trung ương lần thứ 7 khóa XII của Đảng* [29]. Nhóm tác giả đã phân tích kỹ lưỡng những điểm đổi mới về quan điểm, chủ trương trong xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là yêu cầu cấp thiết phải kiểm soát chặt chẽ quyền lực nhằm ngăn chặn các biểu hiện tiêu cực, suy thoái. Trong đó, công khai, minh bạch được xác định là nguyên tắc cơ bản, xuyên suốt trong quy trình quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển và đánh giá cán bộ. Tác giả lập luận rằng, chỉ khi các quy trình này được minh định rõ ràng, được thực hiện công tâm và có sự giám sát đồng bộ thì mới có thể ngăn ngừa được tình trạng “thâu tóm”, “lạm quyền” trong CTCB. Bài viết cũng đưa ra cảnh báo về những “lỗ hổng” dễ bị lợi dụng trong quản lý quyền lực, ví dụ như việc thiếu minh bạch trong đánh giá cán bộ, quy trình bổ nhiệm còn nặng tính hình thức, thiếu phản biện và sự tham gia của các chủ thể giám sát. Điều này tạo điều kiện cho việc chạy chức, chạy quyền, hình thành các nhóm lợi ích thao túng bộ máy tổ chức và làm suy giảm lòng tin trong cán bộ, đảng viên và nhân dân.

Phạm Ngọc Hòa (2019), *Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay* [48]. Tác giả đặc biệt nhấn mạnh đến sự cần thiết phải thiết lập một khung pháp lý đồng bộ và đủ mạnh để KSQL, đảm bảo mọi hoạt động trong CTCB

diễn ra minh bạch, đúng quy trình và có trách nhiệm. Khác với một số tiếp cận chỉ tập trung vào cơ chế hành chính hoặc tổ chức, tác giả đề xuất một hệ thống KSQL gắn chặt với trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu - đây được xem là mắt xích then chốt trong phòng, chống tình trạng lạm quyền, thiếu trách nhiệm hoặc bao che sai phạm. Điểm nổi bật trong bài viết là kiến nghị quy định rõ cơ chế giải trình cá nhân: mỗi cán bộ, nhất là những người giữ vị trí lãnh đạo, phải có trách nhiệm giải trình minh bạch nếu xảy ra sai phạm trong phạm vi công việc được giao, đặc biệt là trong công tác tổ chức, cán bộ. Theo tác giả, điều này không chỉ có tác dụng răn đe, ngăn ngừa sai phạm mà còn là biện pháp tạo dựng văn hóa trách nhiệm, góp phần nâng cao tính liêm chính trong đội ngũ cán bộ. Ngoài ra, tác giả cũng đề cao vai trò của hệ thống kiểm tra, giám sát nội bộ trong Đảng và cơ quan nhà nước. Kiểm tra, giám sát không nên chỉ diễn ra theo chu kỳ hoặc khi có dấu hiệu vi phạm, mà cần được vận hành thường xuyên, chủ động, dựa trên tiêu chí rõ ràng và có sự kết nối thông tin giữa các cơ quan liên quan như tổ chức, kiểm tra, nội vụ và thanh tra.

Nguyễn Mạnh Bình & Cao Duy Tiên (2021), *Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của Đảng (2016-2021)* [30]. Bài viết đã tập trung phân tích quá trình kiểm soát quyền lực trong nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng - một giai đoạn có nhiều chuyển biến mạnh mẽ trong CTCTB. Tác giả nêu bật các kết quả thực tiễn trong việc phòng, chống biểu hiện lạm quyền, “chạy chức, chạy quyền”, thông qua việc xây dựng và thực thi các quy định, quy trình, tiêu chuẩn rõ ràng trong bổ nhiệm, luân chuyển và đánh giá cán bộ. Từ đó, bài viết rút ra bài học quan trọng về tính cần thiết của việc hoàn thiện hệ thống quy phạm pháp lý - bao gồm cả quy định nội bộ của Đảng và cơ chế chế tài cụ thể - nhằm đảm bảo tính minh bạch, công bằng và có trách nhiệm trong toàn bộ quy trình CTCTB. Đồng thời, bài viết nhấn mạnh vai trò của việc siết chặt kỷ luật, kỷ cương, đặt cán bộ trong khuôn khổ KSQL đúng đắn và hiệu quả hơn.

Lê Văn Ri (2022), *Tăng cường kiểm soát quyền lực ngăn chặn chạy chức, chạy quyền* [84]. Bài viết đã phân tích một trong những hiện tượng nhức nhối trong CTCTB hiện nay - đó là tình trạng “chạy chức, chạy quyền” diễn ra ngay tại cơ sở. Tác giả đã chỉ ra các biểu hiện cụ thể như việc tác động, vận động ngầm để được bổ nhiệm, luân chuyển; hoặc lợi dụng quan hệ, lợi ích nhóm nhằm thao túng CTCTB. Nguyên nhân của tình trạng này, theo bài viết, không chỉ nằm ở lỗ hổng thể chế, mà

còn ở việc thiếu công khai, minh bạch và thiếu các công cụ giám sát hiệu quả. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất ứng dụng công nghệ thông tin trong toàn bộ quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ như một giải pháp khả thi để nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình. Đây là hướng tiếp cận hiện đại, phù hợp với yêu cầu cải cách hành chính và xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp.

Mạch Quang Thắng (2022), *“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về kiểm soát quyền lực trong CTCB [148].* Tác giả đã làm rõ nền tảng tư tưởng sâu sắc của Chủ tịch Hồ Chí Minh về vấn đề kiểm soát quyền lực, đặc biệt trong lĩnh vực cán bộ. Tác giả nhấn mạnh hai trụ cột cốt lõi mà Hồ Chí Minh đề ra: “đạo đức là gốc” và “quyền lực phải được kiểm soát bằng đạo đức và pháp luật”. Đây không chỉ là quan điểm mang tính đạo lý, mà còn là nguyên tắc chính trị quan trọng nhằm ngăn ngừa sự tha hóa quyền lực trong Đảng. Tác giả cho rằng, việc thấm nhuần và thể chế hóa những tư tưởng này cần được lồng ghép vào quá trình xây dựng văn hóa chính trị trong Đảng, góp phần hình thành môi trường liêm chính, đề cao trách nhiệm và tính tự giác của cán bộ, đảng viên. Bài viết mang ý nghĩa định hướng cả về lý luận và thực tiễn trong công cuộc chỉnh đốn Đảng hiện nay.

Trịnh Thị Xuyên (2022), *Kinh nghiệm quốc tế về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ [166].* Tác giả tiến hành đối chiếu các mô hình kiểm soát quyền lực tại một số quốc gia châu Á như Trung Quốc, Hàn Quốc và Singapore - những quốc gia có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam về thể chế hoặc văn hóa chính trị. Tác giả chỉ ra rằng, các quốc gia này đã triển khai hiệu quả các cơ chế như phân tách rõ ràng thẩm quyền và trách nhiệm giữa các cấp, công khai tài sản của cán bộ và áp dụng phương thức thi tuyển cạnh tranh minh bạch để tuyển chọn nhân sự. Thông qua phân tích, bài viết rút ra nhiều bài học có giá trị thực tiễn, đặc biệt là về tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình - những yếu tố then chốt giúp giảm thiểu nguy cơ lạm dụng quyền lực và tiêu cực trong CTCB. Đây là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho việc hoàn thiện thể chế KSQL ở Việt Nam.

Mai Văn Chính (2022), *Nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay [37].* Tác giả đã tập trung phân tích những chuyển biến tích cực sau khi Quy định 205-QĐ/TW của Bộ Chính trị được ban hành và triển khai. Tác giả nhấn mạnh rằng quy định này đã bước đầu thiết lập ranh giới rõ ràng trong việc phòng, chống chạy chức, chạy quyền và nâng cao tính minh bạch trong công tác cán

bộ. Tuy nhiên, bài viết cũng chỉ ra rằng để tăng hiệu quả KSQL cần tiếp tục hoàn thiện hành lang pháp lý đồng bộ giữa quy định nội bộ của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Đặc biệt, việc kết nối chặt chẽ giữa cơ chế kiểm tra, giám sát trong Đảng với các quy định của hệ thống pháp luật quốc gia sẽ giúp nâng cao hiệu lực thực thi, xử lý nghiêm các hành vi sai phạm trong CTCB. Đây là nội dung quan trọng nhằm đảm bảo sự liêm chính, kỷ cương trong quản lý cán bộ thời gian tới.

Đoàn Minh Huấn (2022), *Phát huy vai trò báo chí trong kiểm soát quyền lực* [52]. Tác giả đã nhấn mạnh vai trò đặc biệt của truyền thông, nhất là báo chí cách mạng, như một công cụ giám sát quyền lực hữu hiệu trong CTCB. Theo tác giả, báo chí không chỉ góp phần phát hiện các biểu hiện sai phạm, tiêu cực mà còn tạo áp lực dư luận thúc đẩy minh bạch hóa các quy trình bổ nhiệm, điều động, đánh giá cán bộ. Bài viết đề xuất cần phát huy hơn nữa tính chủ động, khách quan của truyền thông Đảng, đồng thời bảo đảm cơ chế bảo vệ người làm báo khi thực hiện chức năng giám sát quyền lực. Đây là cách tiếp cận vừa mang tính xây dựng, vừa góp phần vào quá trình chỉnh đốn Đảng hiện nay.

Lê Tiến Châu (2022), *Phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc và tổ chức chính trị - xã hội* [36]. Bài viết đã tập trung làm rõ vai trò quan trọng của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc giám sát CTCB. Tác giả nhấn mạnh sự cần thiết phải thể chế hóa quyền giám sát của các tổ chức này, đảm bảo họ có tiếng nói chính thức trong quy trình đánh giá cán bộ. Ngoài ra, bài viết cũng đề cao việc tiếp nhận và phản hồi ý kiến từ người dân như một kênh quan trọng để nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm trong CTCB. Qua đó, vai trò của MTTQ và tổ chức chính trị - xã hội được xem như cầu nối giữa nhân dân và cơ quan quản lý, góp phần thúc đẩy hiệu quả KSQL.

Lê Văn Cường (2022), *Đẩy mạnh kiểm tra, xử lý trách nhiệm để nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực* [35]. Bài viết đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc kiểm tra và xử lý trách nhiệm trong kiểm soát quyền lực, đặc biệt là việc áp dụng nguyên tắc “xử lý trách nhiệm người đứng đầu” khi có sai phạm trong công tác nhân sự. Tác giả cho rằng việc này không chỉ giúp nâng cao ý thức trách nhiệm mà còn tạo hiệu ứng răn đe, ngăn chặn sai phạm lặp lại. Đồng thời, bài viết kiến nghị cần tăng cường công tác hậu kiểm, nhằm giám sát liên tục sau khi quyết định nhân sự được thực hiện, góp phần hoàn thiện quy trình KSQL hiệu quả hơn. Qua đó, việc

xử lý trách nhiệm và hậu kiểm được xem là hai công cụ then chốt trong công tác quản lý cán bộ.

Nguyễn Thái Học (2022), *Ngành nội chính với kiểm soát quyền lực* [49]. Tác giả đã nhấn mạnh vai trò quan trọng của ngành nội chính trong việc kiểm soát quyền lực, đặc biệt trong lĩnh vực CTGB. Tác giả đề xuất ngành nội chính cần tăng cường phối hợp chặt chẽ với các lực lượng kiểm tra, thanh tra và công an để phát hiện, xử lý kịp thời các vi phạm của cán bộ. Việc này không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý mà còn bảo đảm sự minh bạch, công khai hóa kết quả xử lý vi phạm, tạo niềm tin trong nhân dân. Qua đó, sự phối hợp đa ngành được xem là yếu tố then chốt giúp KSQL hiệu quả và phòng ngừa sai phạm trong CTGB.

Lê Kim Việt (2022), *Quá trình hình thành quan điểm của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ* [164]. Tác giả đã phân tích sự phát triển tư duy của Đảng về KSQL trong CTGB, từ giai đoạn chỉ tập trung vào “kiểm tra” đến quan điểm toàn diện hơn là “kiểm soát quyền lực”. Tác giả làm rõ quá trình chuyển biến nhận thức này được thể hiện qua các kỳ đại hội Đảng, với bước tiến quan trọng từ Đại hội XII trở đi. Đây là giai đoạn Đảng chú trọng hơn vào việc xây dựng cơ chế, quy trình minh bạch và trách nhiệm trong quản lý cán bộ. Bài viết cho thấy sự thay đổi này nhằm nâng cao hiệu quả phòng, chống lạm quyền và đảm bảo quyền lực trong CTGB được giám sát chặt chẽ, phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước.

Dương Quang Hiền, Trần Quốc Tuấn (2023), *Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ* [47]. Bài viết tập trung làm rõ sự cần thiết của việc tăng cường kiểm soát quyền lực trong CTGB, đặc biệt tại các địa bàn trọng điểm và nhạy cảm. Tác giả nhấn mạnh mối liên hệ chặt chẽ giữa kiểm soát quyền lực với việc đấu tranh phòng, chống các quan điểm sai trái và biểu hiện suy thoái đạo đức, lối sống trong đội ngũ cán bộ. Qua đó, bài viết cho thấy KSQL không chỉ là công cụ quản lý mà còn là biện pháp hiệu quả để bảo vệ sự trong sạch, vững mạnh của tổ chức Đảng và góp phần ổn định chính trị xã hội. Việc tập trung vào địa bàn nhạy cảm cũng phản ánh sự thận trọng và chủ động trong CTGB nhằm ngăn ngừa những nguy cơ tiềm ẩn.

Đỗ Xuân Tuất (2023), *Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ* [138]. Tác giả đã trình bày nền tảng lý luận của

chủ nghĩa Mác - Lênin về phân quyền, phân công kiểm soát; áp dụng để hiểu đúng cơ chế Đảng lãnh đạo nhưng không đồng nghĩa với tập trung quyền lực vô giới hạn. Tác giả khẳng định việc lãnh đạo của Đảng không đồng nghĩa với việc tập trung quyền lực không giới hạn, mà phải có cơ chế kiểm soát chặt chẽ để tránh lạm quyền. Qua đó, bài viết góp phần làm sáng tỏ cơ sở tư tưởng vững chắc cho việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống KSQL trong CTCB của Đảng hiện nay.

Nguyễn Thị Phương (2023), *Hoàn thiện cơ chế giám sát, phản biện xã hội của MTTQ trong KSQL* [73]. Tác giả tập trung phân tích vai trò quan trọng của Mặt trận Tổ quốc trong giám sát và phản biện xã hội nhằm kiểm soát quyền lực trong CTCB. Tác giả nhấn mạnh sự cần thiết tăng cường tiếng nói của nhân dân thông qua MTTQ, đặc biệt trong các bước then chốt như quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ tại địa phương. Qua đó, bài viết đề xuất hoàn thiện cơ chế phối hợp và nâng cao hiệu quả phản biện xã hội, góp phần nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm của cán bộ trong quá trình công tác. Đây là bước đi thiết yếu để phát huy quyền làm chủ của nhân dân và đảm bảo KSQL hiệu quả hơn.

Vũ Chiến Thắng (2024), *Nâng cao hiệu quả hoạt động thanh tra công vụ để bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm* [150]. Bài viết đã nhấn mạnh vai trò quan trọng của thanh tra công vụ trong việc vừa phát hiện sai phạm, vừa tạo môi trường thuận lợi để khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm. Tác giả cho rằng nếu hoạt động thanh tra được thực hiện công minh, đúng quy định pháp luật, sẽ góp phần bảo vệ những cán bộ năng động, sáng tạo và có tinh thần chủ động trong công việc và chính trị. Điều này không chỉ nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước mà còn thúc đẩy đổi mới, sáng tạo trong đội ngũ cán bộ, tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững của hệ thống chính trị. Qua đó, bài viết đề xuất cần tăng cường năng lực và tính khách quan trong hoạt động thanh tra công vụ để vừa KSQL, vừa bảo vệ cán bộ tích cực.

Bùi Quang Cường, Hoàng Anh Tuấn (2024), *Phát huy vai trò của kiểm tra, giám sát để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ* [34]. Trong bài viết đã khẳng định kiểm tra, giám sát là yếu tố then chốt để kiểm soát quyền lực trong CTCB của Đảng. Hai tác giả nhấn mạnh vai trò quyết định của Ủy ban Kiểm tra, đặc biệt ở cấp tỉnh và huyện, trong việc nâng cao hiệu quả công tác này. Bài viết đề xuất cần phát huy tối đa chức năng, quyền hạn của các cơ quan kiểm tra nhằm ngăn chặn lạm quyền và sai phạm trong quy trình cán bộ. Qua đó, kiểm tra, giám sát

được xem là công cụ thiết yếu để đảm bảo tính công bằng, minh bạch và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ.

Bùi Quang Huy, Phạm Thị Thúy Hồng (2024), “*Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay*” [53]. Bài viết đã đề xuất cải cách quy trình CTCB nhằm nâng cao hiệu quả KSQL. Họ nhấn mạnh việc phân định rõ ràng thẩm quyền và trách nhiệm ở từng bước: từ đề xuất, thẩm định đến quyết định cuối cùng. Đồng thời, tác giả cũng kêu gọi tăng cường minh bạch trong toàn bộ quá trình và áp dụng cơ chế kiểm soát chéo để hạn chế sai phạm, lợi dụng quyền lực. Những đề xuất này nhằm đảm bảo quy trình công khai, khách quan và công bằng hơn trong CTCB hiện nay.

Nguyễn Quốc Sửu (2024), *Quan điểm tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ qua tác phẩm của Tổng Bí thư - giá trị thực tiễn đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay* [86]. Bài viết đã làm rõ những luận điểm cốt lõi về KSQL trong CTCB mà Tổng Bí thư đã nêu. Nghiên cứu nhấn mạnh ý nghĩa lý luận và thực tiễn của việc KSQL như một yêu cầu tất yếu để xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược vững mạnh, có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín. Công trình khẳng định KSQL không chỉ là cơ chế phòng ngừa tha hóa quyền lực, mà còn là động lực thúc đẩy đổi mới phương thức lãnh đạo, quản trị cán bộ. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất những định hướng nhằm hiện thực hóa quan điểm của Tổng Bí thư trong CTCB. Đây là đóng góp quan trọng, cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong giai đoạn hiện nay.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN CẦN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.3.1. Khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã công bố liên quan đến đề tài luận án

Từ kết quả tổng quan các công trình nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước liên quan đến vấn đề quyền lực, KSQL, CTCB, KSQL trong CTCB và xây dựng Đảng, có thể khái quát những nội dung chủ yếu sau:

Một là, về phương diện lý luận chung đối với quyền lực và kiểm soát quyền lực trong hệ thống chính trị. Nhiều công trình nghiên cứu đã tập trung làm rõ những vấn đề cốt lõi về quyền lực chính trị, coi quyền lực vừa là phạm trù trung tâm của khoa học chính trị, vừa là yếu tố quyết định đến sự vận hành của toàn bộ

hệ thống chính trị. Các tác giả đã phân tích khá sâu sắc về khái niệm, bản chất, nguồn gốc và đặc trưng của quyền lực, đồng thời chỉ ra các phương thức hình thành, phân bổ và thực thi quyền lực trong các thiết chế chính trị khác nhau. Đặc biệt, trong điều kiện Đảng Cộng sản Việt Nam là Đảng cầm quyền, quyền lực chính trị không chỉ tồn tại trong khuôn khổ nhà nước mà còn được thể hiện thông qua vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng đối với hệ thống chính trị và xã hội.

Trên nền tảng đó, nhiều công trình đã luận giải rõ mối quan hệ hữu cơ giữa quyền lực và kiểm soát quyền lực, khẳng định rằng mọi quyền lực đều có xu hướng tự mở rộng và tiềm ẩn nguy cơ bị tha hóa nếu không được kiểm soát bằng các cơ chế phù hợp. Từ góc độ này, kiểm soát quyền lực được nhìn nhận không chỉ như một yêu cầu mang tính kỹ thuật quản lý, mà là một nguyên tắc tổ chức và vận hành quyền lực nhằm bảo đảm quyền lực được thực thi đúng mục tiêu, đúng nguyên tắc và vì lợi ích chung của xã hội. Đây là đóng góp lý luận có ý nghĩa nền tảng, giúp định hình cách tiếp cận khoa học đối với vấn đề kiểm soát quyền lực trong các lĩnh vực cụ thể, trong đó có công tác cán bộ.

Đáng chú ý, một số công trình đã đi sâu phân tích kiểm soát quyền lực trong điều kiện Đảng cầm quyền, làm rõ các nguyên tắc như tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình, kỷ luật đảng, cũng như vai trò của các thiết chế kiểm tra, giám sát trong Đảng. Các nghiên cứu này góp phần khẳng định rằng kiểm soát quyền lực trong Đảng không chỉ nhằm phòng ngừa sai phạm, mà còn là cơ chế bảo đảm cho quyền lực được vận hành đúng hướng, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để tiếp cận vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, nơi quyền lực được cụ thể hóa thông qua việc lựa chọn, bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ.

Hai là, về nghiên cứu thực tiễn kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Các công trình nghiên cứu trong nước thời gian gần đây đã có bước phát triển đáng kể trong việc phân tích thực trạng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở nhiều cấp, nhiều địa phương. Thông qua các nghiên cứu định tính và định lượng, các tác giả đã chỉ ra tương đối rõ những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong kiểm soát quyền lực ở từng khâu của công tác cán bộ.

Nhiều nghiên cứu cho thấy, bên cạnh những chuyển biến tích cực, tình trạng lạm quyền, lợi dụng quyền lực, chạy chức, chạy quyền, nể nang, cục bộ, thân quen... vẫn còn tồn tại dưới nhiều hình thức tinh vi và phức tạp. Những biểu hiện này không chỉ làm sai lệch quy trình, tiêu chuẩn trong công tác cán bộ, mà còn tác động tiêu cực đến chất lượng đội ngũ cán bộ, làm suy giảm niềm tin của cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với Đảng. Đáng chú ý, một số công trình đã chỉ ra rằng, các sai phạm trong công tác cán bộ thường gắn với sự thiếu kiểm soát quyền lực của người đứng đầu, sự buông lỏng vai trò giám sát của tập thể cấp ủy, cũng như những hạn chế trong cơ chế minh bạch và trách nhiệm giải trình.

Bên cạnh đó, nhiều nghiên cứu đã đánh giá vai trò của các quy định của Trung ương trong kiểm soát quyền lực, đặc biệt là Quy định số 205-QĐ/TW năm 2019 và Quy định số 114-QĐ/TW năm 2023. Các công trình khẳng định đây là những bước tiến quan trọng về thể chế, góp phần tạo lập khuôn khổ pháp lý và chính trị cho việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, việc triển khai các quy định này ở địa phương còn chưa đồng đều, còn tồn tại khoảng cách giữa quy định và thực tiễn, thể hiện ở việc thực hiện chưa nghiêm, chưa đầy đủ hoặc còn mang tính hình thức. Những phân tích này có giá trị thực tiễn cao, góp phần làm rõ những vấn đề đặt ra đối với kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay.

Ba là, về tiếp cận kiểm soát quyền lực từ góc độ thể chế, cơ chế và chủ thể thực hiện. Nhiều công trình nghiên cứu đã tiếp cận vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ từ góc độ thể chế và cơ chế tổ chức thực hiện. Các nghiên cứu này nhấn mạnh rằng kiểm soát quyền lực không thể chỉ dựa vào ý thức cá nhân hay các biện pháp hành chính đơn lẻ, mà phải được thiết kế thành một hệ thống cơ chế đồng bộ, bao gồm các quy định pháp luật, quy chế của Đảng, quy trình nghiệp vụ và các thiết chế giám sát.

Các công trình đã chỉ ra vai trò của các chủ thể kiểm soát quyền lực như cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan kiểm tra, giám sát, các cơ quan nhà nước, cũng như sự tham gia của Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và báo chí. Đặc biệt, nhiều nghiên cứu đã nhấn mạnh mối quan hệ hữu cơ giữa các chủ thể này, coi đây là yếu tố quyết định đến hiệu quả kiểm soát quyền lực trong thực tiễn. Một số công

trình tiếp cận theo hướng hệ thống đã đề xuất việc thiết lập cơ chế liên thông giữa các khâu “trao quyền, thực thi quyền và kiểm soát quyền lực”, trong đó chú trọng việc ràng buộc trách nhiệm của người đứng đầu và nâng cao tính công khai, minh bạch trong công tác cán bộ.

Đồng thời, một số nghiên cứu đã mở rộng cách tiếp cận khi đề cập đến vai trò của công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý cán bộ và kiểm soát quyền lực, coi đây là một công cụ hữu hiệu nhằm hạn chế can thiệp chủ quan và tăng cường tính minh bạch. Những tiếp cận này góp phần làm phong phú thêm nội dung và phương thức kiểm soát quyền lực trong bối cảnh mới.

Bốn là, về các giải pháp hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Nhiều công trình nghiên cứu đã đề xuất các nhóm giải pháp tương đối toàn diện nhằm nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Các giải pháp tập trung vào việc hoàn thiện thể chế, đổi mới quy trình công tác cán bộ theo hướng chặt chẽ, khoa học và minh bạch; xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cán bộ rõ ràng, cụ thể; phát huy dân chủ trong Đảng gắn với tăng cường kỷ luật, kỷ cương; nâng cao vai trò của các cơ quan kiểm tra, giám sát; đồng thời mở rộng sự tham gia giám sát của Nhân dân và xã hội.

Một số công trình còn tiếp cận theo hướng so sánh quốc tế, phân tích kinh nghiệm của một số quốc gia trong kiểm soát quyền lực và quản lý cán bộ, từ đó rút ra những bài học có thể vận dụng vào điều kiện Việt Nam. Những đề xuất này không chỉ có giá trị tham khảo về mặt lý luận, mà còn có ý nghĩa thực tiễn trong việc hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay.

Nhìn tổng thể, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã cung cấp một hệ thống luận cứ tương đối phong phú và đa chiều về quyền lực, kiểm soát quyền lực và công tác cán bộ. Những kết quả này góp phần hình thành nền tảng lý luận và thực tiễn quan trọng, tạo điều kiện để luận án kế thừa, phát triển trong quá trình nghiên cứu, đồng thời giúp định hướng phương pháp tiếp cận, thu thập và xử lý thông tin một cách khoa học.

Tuy nhiên, có thể nhận thấy rằng, cho đến nay, các công trình nghiên cứu chủ yếu tập trung ở cấp Trung ương hoặc khái quát chung trên phạm vi cả nước, chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu chuyên sâu, toàn diện, dưới góc độ

khoa học xây dựng Đảng về KSQL trong CTCB của các tỉnh, thành ủy vùng ĐNB. Bởi vậy, đề tài luận án là nội dung độc lập, không trùng lặp.

1.3.2. Những vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu

Trên cơ sở kế thừa những thành tựu khoa học đã đạt được từ các công trình nghiên cứu trước, đồng thời khai thác, bổ sung các nguồn tư liệu và thông tin mới, luận án tập trung đi sâu phân tích, luận giải và làm sáng tỏ những vấn đề trọng yếu sau đây:

Một là, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về KSQL trong CTCB của Đảng, đặc biệt trong điều kiện Đảng cầm quyền ở Việt Nam. Trong đó tập trung luận giải khái niệm, nội dung, phương thức, vai trò của KSQL trong công tác cán bộ.

Hai là, phân tích, đánh giá đúng thực trạng KSQL trong công tác cán bộ ở các tỉnh, thành ủy vùng ĐNB từ 2015 đến 2024. Chỉ ra những ưu điểm, kết quả đạt được; đồng thời phân tích thẳng thắn những hạn chế, yếu kém, nguyên nhân chủ quan và khách quan, nhất là nguyên nhân từ cơ chế, quy trình, cách thức thực hiện, cũng như vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu.

Ba là, dự báo những yếu tố thuận lợi và khó khăn tác động đến công tác KSQL trong CTCB ở vùng ĐNB đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, bao gồm tác động của hội nhập quốc tế, chuyển đổi số, cải cách hành chính, đô thị hóa, phát triển KT-XH và các yêu cầu mới về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

Bốn là, đề xuất phương hướng, mục tiêu và hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi nhằm tăng cường KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB trong thời gian từ nay đến 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Trong đó tập trung vào hoàn thiện cơ chế, quy trình cán bộ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương; phát huy dân chủ, công khai, minh bạch; tăng cường vai trò của cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan kiểm tra, giám sát, nhân dân và truyền thông; góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Tiểu kết chương 1

Thông qua việc hệ thống hóa, phân tích và đánh giá các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan, luận án đã tiếp cận một cách có hệ thống những vấn đề cơ bản về quyền lực, kiểm soát quyền lực, công tác cán bộ và kiểm

soát quyền lực trong công tác cán bộ dưới góc độ khoa học xây dựng Đảng. Các nghiên cứu đã làm rõ bản chất, đặc trưng và cơ chế vận hành của quyền lực chính trị, đồng thời khẳng định tính tất yếu khách quan của kiểm soát quyền lực nhằm phòng ngừa nguy cơ tha hóa quyền lực trong điều kiện Đảng cầm quyền. Trên nền tảng đó, nhiều công trình đã luận giải sâu sắc vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của công tác cán bộ với tư cách là khâu then chốt, gắn trực tiếp với việc hình thành, phân bổ và kiểm soát quyền lực trong hệ thống chính trị. Luận án kế thừa có chọn lọc các kết quả nghiên cứu về nội dung, cơ chế và phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, nhất là các tiếp cận về mối quan hệ giữa trao quyền và kiểm soát quyền lực, giữa trách nhiệm của người đứng đầu với vai trò của tập thể cấp ủy, cũng như giữa kiểm soát nội bộ và giám sát xã hội. Đồng thời, việc khảo cứu các công trình về thực trạng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ đã giúp nhận diện rõ những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế trong thực tiễn. Trên tổng thể, cho đến nay, vẫn chưa có công trình nào nghiên cứu một cách chuyên biệt, toàn diện về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ.

Từ việc xác định các khía cạnh khoa học nêu trên, cùng với cơ sở khảo sát thực tế tại các địa phương và trao đổi trực tiếp với cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ, luận án kế thừa có chọn lọc những kết quả nghiên cứu trước đó, đồng thời tiếp tục làm rõ và đề xuất các giải pháp có tính khả thi, phù hợp với đặc điểm của vùng Đông Nam Bộ. Việc tổng quan các công trình nghiên cứu cho phép luận án xác định rõ những giá trị có thể kế thừa, những vấn đề còn bỏ ngỏ và định hướng cần tiếp tục nghiên cứu. Trên cơ sở đó, luận án khẳng định tính cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn của việc nghiên cứu kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn hiện nay.

Chương 2
KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ
CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ -
MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. KHÁI QUÁT VỀ CÁC TỈNH, THÀNH PHỐ; TỈNH ỦY, THÀNH ỦY
VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

2.1.1. Khái quát về các tỉnh, thành phố ở vùng Đông Nam bộ

*** Vị trí địa lý và đặc điểm tự nhiên:**

Vùng Đông Nam Bộ là một trong sáu vùng kinh tế - xã hội của Việt Nam, giữ vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong chiến lược phát triển quốc gia. Theo Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 07/10/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, vùng gồm 06 đơn vị hành chính cấp tỉnh: Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Tây Ninh và Bình Phước. Đây là vùng có tốc độ đô thị hóa cao nhất cả nước, quy mô dân số lớn, trình độ phát triển kinh tế và mức độ hội nhập quốc tế sâu rộng, đóng vai trò đầu tàu tăng trưởng và lan tỏa phát triển cho các vùng khác.

Về vị trí địa lý, vùng Đông Nam Bộ nằm ở phía Nam của Tổ quốc, có diện tích khoảng 23.605 km², chiếm khoảng 7,2% diện tích cả nước. Vùng có vị trí chiến lược quan trọng khi tiếp giáp với nhiều khu vực kinh tế trọng điểm: phía Bắc giáp Tây Nguyên; phía Tây giáp Campuchia và vùng Đồng bằng sông Cửu Long; phía Đông và Đông Nam giáp Biển Đông; phía Nam giáp vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Với vị trí này, Đông Nam Bộ không chỉ là trung tâm kinh tế lớn mà còn là cửa ngõ giao thương quốc tế, có ý nghĩa đặc biệt về quốc phòng, an ninh và đối ngoại.

Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính nhằm tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý, theo Nghị quyết số 202/2025/QH15, từ ngày 01/7/2025, vùng Đông Nam Bộ được tổ chức lại còn 03 đơn vị hành chính cấp tỉnh, gồm: Thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh Đồng Nai và tỉnh Tây Ninh. Cụ thể, Thành phố Hồ Chí Minh được hình thành

trên cơ sở hợp nhất Thành phố Hồ Chí Minh với Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu; tỉnh Đồng Nai được hợp nhất từ Đồng Nai và Bình Phước; tỉnh Tây Ninh được hợp nhất từ Tây Ninh và Long An. Sau sắp xếp, quy mô diện tích toàn vùng được mở rộng lên trên 28 nghìn km² [25], với không gian phát triển liên thông, tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức lại không gian kinh tế và quản trị vùng theo hướng hiện đại.

Trong cấu trúc mới, Thành phố Hồ Chí Minh tiếp tục giữ vai trò là trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước, đầu tàu về tài chính, thương mại, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế; tỉnh Đồng Nai trở thành trung tâm công nghiệp, logistics quan trọng, giữ vai trò cửa ngõ giao thương của vùng và cả nước; tỉnh Tây Ninh phát huy lợi thế là địa bàn kết nối Đông Nam Bộ với Đồng bằng sông Cửu Long và Campuchia, có điều kiện phát triển kinh tế cửa khẩu, công nghiệp và nông nghiệp công nghệ cao. Ba địa phương này hợp thành cấu trúc không gian phát triển mới của vùng Đông Nam Bộ, với mức độ liên kết cao, quy mô kinh tế lớn và yêu cầu quản trị ngày càng phức tạp.

Về đặc điểm tự nhiên, Đông Nam Bộ có địa hình tương đối bằng phẳng, hệ thống sông ngòi phong phú như hệ thống sông Đồng Nai, sông Sài Gòn, tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển giao thông, công nghiệp và đô thị. Khí hậu mang tính chất nhiệt đới gió mùa cận xích đạo, ổn định, ít thiên tai, thuận lợi cho sản xuất nông nghiệp và phát triển kinh tế quanh năm. Những điều kiện tự nhiên này đã góp phần quan trọng tạo nên lợi thế so sánh của vùng trong phát triển kinh tế - xã hội.

Trong bối cảnh mới, sau khi sắp xếp đơn vị hành chính, vùng Đông Nam Bộ với không gian phát triển mở rộng, kết hợp giữa khu vực đô thị, công nghiệp, dịch vụ và kinh tế biển, đã tạo ra điều kiện thuận lợi cho tăng cường liên kết nội vùng và liên vùng, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội theo hướng nhanh và bền vững. Đồng thời, đặc điểm phát triển năng động, mức độ tập trung cao của các nguồn lực, sự đa dạng của các chủ thể kinh tế và sự giao thoa mạnh mẽ giữa các yếu tố trong nước và quốc tế đã hình thành một không gian kinh tế - xã hội có tính mở cao, phức tạp về lợi ích và quan hệ xã hội.

Chính những đặc trưng đó không chỉ tạo ra động lực phát triển vượt trội cho vùng, mà còn đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực lãnh đạo, quản lý của các cấp ủy, tổ chức đảng, đặc biệt là trong công tác cán bộ. Trong điều kiện quyền lực gắn chặt với phân bổ nguồn lực, dự án và cơ hội phát triển, việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ trở thành yêu cầu khách quan, cấp thiết nhằm bảo đảm quyền lực được thực thi đúng nguyên tắc, minh bạch, hiệu quả, góp phần phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

*** Dân cư và nguồn nhân lực:**

Vùng ĐNB là khu vực có mật độ dân cư cao nhất cả nước. Theo Niên giám thống kê năm 2023, dân số toàn vùng đạt khoảng 18,6 triệu người, chiếm hơn 18,7% dân số cả nước, trong đó riêng Thành phố Hồ Chí Minh đã có hơn 9,3 triệu người. Đây cũng là khu vực có tỷ lệ đô thị hóa cao nhất, trên 67% dân số sống ở đô thị.

Nguồn nhân lực của vùng không chỉ dồi dào về số lượng mà còn có chất lượng tương đối cao, với tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm trên 70% trong lực lượng lao động đang làm việc [32]. Điều này tạo lợi thế cho việc thu hút đầu tư, phát triển công nghiệp công nghệ cao và kinh tế tri thức.

*** Tình hình phát triển kinh tế - xã hội:**

ĐNB là vùng có trình độ phát triển kinh tế cao nhất cả nước. Năm 2023, tổng sản phẩm trong vùng (GRDP) chiếm gần 35% GDP của cả nước, trong đó Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương đóng vai trò đầu tàu trong phát triển công nghiệp và dịch vụ. Cơ cấu kinh tế của vùng chuyển dịch theo hướng hiện đại: công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp.

Khu vực này tập trung nhiều khu công nghiệp lớn, trung tâm công nghệ cao, cụm cảng biển, sân bay quốc tế và hệ thống logistics hiện đại. ĐNB đóng vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế quốc gia và hội nhập quốc tế, là cửa ngõ kết nối với các nền kinh tế lớn trong khu vực ASEAN và châu Á - Thái Bình Dương.

*** Khái quát về chính trị:**

Nhân dân các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ có truyền thống yêu nước, năng động, sáng tạo, sớm thích ứng với cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế; đồng thời luôn phát huy tinh thần đoàn kết, trách nhiệm trong xây dựng và

bảo vệ Tổ quốc. Trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhân dân trong vùng tích cực tham gia phát triển kinh tế - xã hội, góp phần quan trọng vào việc duy trì vai trò đầu tàu tăng trưởng của cả nước. Dưới sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy, tình hình chính trị của vùng cơ bản ổn định, trật tự an toàn xã hội được giữ vững; hệ thống chính trị từng bước được củng cố, đổi mới phương thức lãnh đạo và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động, đáp ứng yêu cầu phát triển trong điều kiện mới. Đại bộ phận cán bộ, đảng viên và nhân dân tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, tích cực tham gia thực hiện các chủ trương, đường lối đổi mới.

Tuy nhiên, với đặc điểm là vùng phát triển năng động, tập trung đông dân cư, nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất và các hoạt động kinh tế đa dạng, tình hình chính trị - xã hội của vùng cũng tiềm ẩn những yếu tố phức tạp. Các vấn đề liên quan đến di cư lao động, chênh lệch giàu nghèo, khiếu kiện về đất đai, tranh chấp lợi ích trong quá trình đô thị hóa, công nghiệp hóa vẫn còn diễn biến phức tạp. Bên cạnh đó, các thế lực thù địch tiếp tục lợi dụng vấn đề dân chủ, nhân quyền, tôn giáo để chống phá, tác động đến an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội. Đặc biệt, trong điều kiện quyền lực gắn liền với phân bổ nguồn lực phát triển, nguy cơ lạm dụng quyền lực, tiêu cực trong công tác cán bộ ở một số nơi vẫn còn, đặt ra yêu cầu phải tăng cường kiểm soát quyền lực một cách chặt chẽ, đồng bộ và hiệu quả.

Trước những vấn đề đó, các cấp ủy, tổ chức đảng trong vùng đã chủ động lãnh đạo, chỉ đạo triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm giữ vững ổn định chính trị - xã hội, tăng cường kỷ luật, kỷ cương, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đồng thời chú trọng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ gắn với phòng, chống tham nhũng, tiêu cực. Qua đó, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân, bảo đảm môi trường chính trị - xã hội ổn định, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển nhanh và bền vững của vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn hiện nay.

*** Về quốc phòng, an ninh và đối ngoại:**

ĐNB có vai trò chiến lược về quốc phòng, an ninh và đối ngoại. Đây là vùng kinh tế trọng điểm, là trung tâm giao thương quốc tế, đồng thời cũng là địa bàn nhạy cảm về chính trị, dễ bị tác động bởi các yếu tố bên ngoài. Do đó, việc xây dựng tổ

chức Đảng trong sạch, vững mạnh; nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ các tỉnh, thành trong vùng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, góp phần giữ vững ổn định chính trị, đảm bảo an ninh, trật tự xã hội, phục vụ phát triển bền vững đất nước.

2.1.2. Đảng bộ các tỉnh, thành phố và các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng Đông Nam Bộ - chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu, mối quan hệ công tác và vai trò

2.1.2.1. Khái quát Đảng bộ các tỉnh, thành phố ở vùng Đông Nam Bộ

Trước khi thực hiện chủ trương sắp xếp, hợp nhất đơn vị hành chính, tương ứng với 06 tỉnh, thành phố thuộc vùng Đông Nam Bộ, toàn vùng có 06 đảng bộ cấp tỉnh, gồm: Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh, Đảng bộ tỉnh Đồng Nai, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu, Tây Ninh và Bình Phước; tương ứng với 06 tỉnh ủy, thành ủy và 06 ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy. Hệ thống tổ chức đảng trực thuộc cấp ủy cấp tỉnh được tổ chức tương đối đồng bộ, bao gồm: các đảng bộ cấp huyện; đảng bộ khối cơ quan; đảng bộ khối doanh nghiệp; đảng bộ quân sự, công an; cùng các tổ chức đảng trong các ngành, lĩnh vực đặc thù và các đảng đoàn, ban cán sự đảng theo quy định. Với đặc điểm là vùng kinh tế năng động nhất cả nước, quy mô đảng viên và tổ chức đảng ở Đông Nam Bộ thuộc nhóm lớn, chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên nhìn chung cao, giữ vai trò nòng cốt trong lãnh đạo phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế. Theo tinh thần Nghị quyết số 24-NQ/TW, các đảng bộ trong vùng có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống chính trị, vừa là trung tâm lãnh đạo phát triển, vừa là địa bàn trọng điểm về xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

Sau khi thực hiện chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính theo Nghị quyết số 202/2025/QH15 và định hướng điều chỉnh không gian phát triển theo Nghị quyết số 306/NQ-CP, vùng Đông Nam Bộ hiện còn 03 đơn vị hành chính cấp tỉnh, tương ứng với 03 đảng bộ cấp tỉnh, gồm: Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh (hình thành trên cơ sở hợp nhất với Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu), Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (hợp nhất với Bình Phước) và Đảng bộ tỉnh Tây Ninh (hợp nhất với Long An). Sau sắp xếp, quy mô tổ chức đảng, số lượng đảng viên và

phạm vi lãnh đạo của các đảng bộ cấp tỉnh đều tăng lên đáng kể, kéo theo yêu cầu cao hơn về năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên. Sự thay đổi về không gian hành chính và tổ chức bộ máy không chỉ làm gia tăng tính liên kết vùng mà còn đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với việc đổi mới phương thức lãnh đạo, hoàn thiện cơ chế quản lý, đặc biệt là tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nhằm bảo đảm tính thống nhất, minh bạch và hiệu quả trong toàn hệ thống chính trị.

Những đặc điểm về quy mô tổ chức, cơ cấu đảng bộ và điều kiện phát triển nêu trên cho thấy các đảng bộ tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ có tiềm lực chính trị - tổ chức lớn, song cũng đối mặt với áp lực rất cao trong công tác xây dựng Đảng, nhất là trong quản lý đội ngũ cán bộ và kiểm soát quyền lực. Điều đó đòi hỏi các cấp ủy phải tiếp tục chú trọng kiện toàn tổ chức, nâng cao chất lượng sinh hoạt đảng, tăng cường kỷ luật, kỷ cương, đồng thời hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, bảo đảm vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng trong điều kiện phát triển nhanh, hội nhập sâu rộng và yêu cầu quản trị hiện đại của vùng Đông Nam Bộ hiện nay.

2.1.2.2. Các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng Đông Nam Bộ - quan niệm, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn

** Quan niệm:*

Điều lệ ĐCS Việt Nam quy định: “Đại hội đại biểu tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, đảng bộ huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh do cấp ủy cùng cấp triệu tập thường lệ năm năm một lần; ... Đại hội thảo luận văn kiện của cấp ủy cấp trên; ... bầu cấp ủy” [41].

“Cấp ủy tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (gọi tắt là tỉnh ủy, thành ủy), cấp ủy huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh (gọi tắt là huyện ủy, quận ủy, thị ủy, thành ủy) ...” [41].

Tỉnh ủy, thành ủy là danh từ gọi tắt của ban chấp hành (BCH) đảng bộ tỉnh, thành do đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành bầu ra trong nhiệm kỳ đó.

Theo Quy định số 305-QĐ/TW ngày 13/6/2025 của Bộ Chính trị quy định “về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương”, chỉ rõ: Cấp ủy cấp tỉnh là tổ chức đảng trực thuộc Ban Chấp hành

Trung ương, chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp và thường xuyên của Bộ Chính trị, Ban Bí thư; có chức năng lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện các cơ quan trong hệ thống chính trị cấp tỉnh và cấp ủy trực thuộc. Cấp ủy cấp tỉnh tổ chức thực hiện nghị quyết đại hội đảng bộ tỉnh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời đề xuất, kiến nghị với Trung ương những vấn đề liên quan đến sự lãnh đạo, chỉ đạo đối với địa phương [3, tr.1].

Từ những nội dung đã phân tích, có thể khái quát: *Tỉnh ủy, thành ủy ở vùng Đông Nam Bộ là cơ quan lãnh đạo của đảng bộ tỉnh, thành phố trong thời gian giữa hai kỳ đại hội, do đại hội đảng bộ cùng cấp bầu ra; có chức năng tổ chức quán triệt, cụ thể hóa và lãnh đạo thực hiện nghị quyết đại hội đảng bộ địa phương, đồng thời triển khai các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Trung ương Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương. Bên cạnh đó, tỉnh ủy, thành ủy còn có trách nhiệm tổng kết thực tiễn, phát hiện vấn đề mới, chủ động đề xuất, kiến nghị với Bộ Chính trị, Ban Bí thư về những nội dung liên quan đến sự lãnh đạo của Đảng đối với địa phương.*

** Chức năng:*

Cấp ủy cấp tỉnh là cấp ủy trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng, chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, trực tiếp và thường xuyên là Bộ Chính trị, Ban Bí thư. Cấp ủy cấp tỉnh có chức năng lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện ở cấp tỉnh; lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống chính trị cấp tỉnh và các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc theo quy định của Điều lệ Đảng, các quy định, hướng dẫn của Trung ương; lãnh đạo đảng bộ thực hiện đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nghị quyết đại hội đảng bộ tỉnh; đề xuất, kiến nghị với Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư những vấn đề có liên quan đến sự lãnh đạo, chỉ đạo của Trung ương đối với địa phương [3, tr.2].

Tỉnh ủy, thành ủy không chỉ là trung tâm lãnh đạo chính trị của địa phương, mà còn là hạt nhân chính trị trong việc tổ chức, chỉ đạo thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước tại địa phương. Đây là cấp tổ chức có đầy đủ thẩm quyền trong việc lãnh đạo các tổ chức đảng trực

thuộc, chỉ đạo hoạt động của chính quyền, mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội.

Trong hệ thống chức năng của tỉnh ủy, thành ủy ở vùng Đông Nam Bộ, lãnh đạo công tác cán bộ gắn với kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là một nội dung đặc biệt quan trọng, xuyên suốt, có ý nghĩa quyết định đối với việc xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh và nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng ở địa phương. Đây không chỉ là yêu cầu nội tại của công tác xây dựng Đảng, mà còn là đòi hỏi khách quan xuất phát từ đặc điểm của vùng Đông Nam Bộ - nơi tập trung nguồn lực phát triển lớn, quan hệ lợi ích đa dạng, tính cạnh tranh và áp lực phát triển cao, dễ phát sinh nguy cơ lạm dụng quyền lực trong công tác cán bộ nếu không được kiểm soát chặt chẽ.

Thứ nhất, tỉnh ủy, thành ủy có chức năng lãnh đạo toàn diện các tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên trong đảng bộ tỉnh, thành phố, trong đó công tác cán bộ là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng. Chức năng này thể hiện ở việc lãnh đạo quán triệt, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ; quyết định các vấn đề về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ theo thẩm quyền. Trong đó, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ được thực hiện thông qua việc bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan trong từng khâu của quy trình cán bộ; kiên quyết phòng, chống các biểu hiện chạy chức, chạy quyền, cục bộ, lợi ích nhóm, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Thứ hai, tỉnh ủy, thành ủy có chức năng lãnh đạo các tổ chức trong hệ thống chính trị từ cấp tỉnh đến cơ sở, bảo đảm sự phối hợp đồng bộ trong thực hiện công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực. Chức năng này được thể hiện thông qua việc lãnh đạo chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện đúng quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ; phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội, góp phần kiểm soát quyền lực một cách đa chiều. Qua đó, hình thành cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ mang tính tổng thể, liên thông giữa các chủ thể, hạn chế tình trạng lạm quyền, tùy tiện hoặc buông lỏng quản lý trong thực tiễn.

Thứ ba, tỉnh ủy, thành ủy có chức năng lãnh đạo toàn diện các lĩnh vực phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh trên địa bàn, trong đó công tác cán bộ giữ vai trò quyết định đối với hiệu quả lãnh đạo và quản lý. Trong bối cảnh vùng Đông Nam Bộ là trung tâm kinh tế năng động, việc phân bổ nguồn lực, triển khai các dự án lớn, quản lý đô thị, phát triển công nghiệp, dịch vụ đều gắn chặt với trách nhiệm của đội ngũ cán bộ. Do đó, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phải được đặt trong tổng thể lãnh đạo phát triển, nhằm bảo đảm lựa chọn đúng người, giao đúng việc, kiểm soát chặt chẽ quyền hạn gắn với trách nhiệm, qua đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực.

Thứ tư, tỉnh ủy, thành ủy có chức năng lãnh đạo công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng đối với các tổ chức đảng và đảng viên, trong đó kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là nội dung trọng tâm. Thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát, tỉnh ủy, thành ủy kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những sai phạm trong thực hiện quy trình cán bộ, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm nguyên tắc, quy định của Đảng; đồng thời phòng ngừa, ngăn chặn từ sớm, từ xa các biểu hiện lạm dụng quyền lực. Việc tăng cường kiểm tra, giám sát góp phần bảo đảm quyền lực trong công tác cán bộ được thực thi đúng quy định, không bị tha hóa.

Thứ năm, tỉnh ủy, thành ủy có chức năng tổng kết thực tiễn, phát hiện vấn đề và chủ động đề xuất, kiến nghị với Trung ương Đảng về công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Trong quá trình lãnh đạo, các tỉnh ủy, thành ủy vùng Đông Nam Bộ có điều kiện tiếp cận thực tiễn phong phú, đa dạng, từ đó kịp thời phản ánh những khó khăn, vướng mắc, những vấn đề mới phát sinh trong kiểm soát quyền lực; kiến nghị hoàn thiện cơ chế, chính sách, quy định phù hợp với đặc thù phát triển của vùng. Qua đó, góp phần nâng cao hiệu quả lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ trong điều kiện mới.

Như vậy, các chức năng của tỉnh ủy, thành ủy ở vùng Đông Nam Bộ không chỉ thể hiện vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng ở địa phương, mà còn làm rõ vị trí trung tâm của công tác cán bộ và yêu cầu tất yếu phải kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong lĩnh vực này, nhằm bảo đảm quyền lực được vận hành đúng

nguyên tắc, đúng mục tiêu, phục vụ hiệu quả sự phát triển nhanh và bền vững của vùng và của cả nước.

** Nhiệm vụ, quyền hạn:*

Theo Điều lệ Đảng và Quy định số 305-QĐ/TW ngày 13/6/2025 của Bộ Chính trị quy định chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương đã xác định nhiệm vụ, quyền hạn của cấp ủy cấp tỉnh như sau:

1. Lãnh đạo cụ thể hoá các chủ trương, biện pháp triển khai tổ chức thực hiện nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, các chủ trương, nghị quyết của Trung ương. Quyết định chương trình làm việc và chương trình kiểm tra, giám sát toàn khoá, hàng năm của cấp ủy; quy chế làm việc của cấp ủy, ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh. Căn cứ nội dung, tính chất của từng lĩnh vực, cấp ủy cấp tỉnh ban hành văn bản đề lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị của đảng bộ.

2. Lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức sơ kết, tổng kết các nghị quyết, chỉ thị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và nghị quyết của cấp ủy cấp tỉnh. Tổ chức triển khai thực hiện thí điểm các chủ trương, mô hình mới theo chỉ đạo của Trung ương.

3. Lãnh đạo công tác xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, đạo đức, học tập lý luận chính trị, tổng kết thực tiễn và nghiên cứu lý luận; bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, đường lối của Đảng; đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ; thực hiện các quy định của Trung ương về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu các cấp, thực hiện chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới.

4. Quyết định chủ trương, giải pháp về xây dựng, quản lý, sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế thuộc thẩm quyền. Lãnh đạo việc đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị. Quyết định thành lập, sáp nhập, chia tách, giải thể, hợp nhất các tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trực thuộc; quyết định chuyển giao, tiếp nhận tổ chức đảng theo thẩm quyền và theo quy định, hướng dẫn của cấp trên. Lãnh đạo, cho ý kiến về quy hoạch, điều chỉnh địa giới hành chính, thực hiện quy trình, thủ tục

thành lập, giải thể, sáp nhập, chia tách, điều chỉnh địa giới, đổi tên đơn vị hành chính theo chủ trương của cấp trên và quy định của pháp luật.

Lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng các tổ chức đảng trực thuộc trong sạch, vững mạnh; nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng và chất lượng đội ngũ đảng viên.

5. Lãnh đạo toàn diện công tác cán bộ, quản lý đội ngũ cán bộ, thực hiện chính sách cán bộ trong hệ thống chính trị, quyết định công tác cán bộ bảo đảm đúng nguyên tắc, nội dung, quy trình, thủ tục, thẩm quyền theo quy định của Trung ương và địa phương về phân cấp quản lý cán bộ. Báo cáo, đề xuất cấp có thẩm quyền về công tác cán bộ thuộc thẩm quyền của Bộ Chính trị, Ban Bí thư. Căn cứ quy định, hướng dẫn của Trung ương, thảo luận, quyết định số lượng ủy viên ban thường vụ, ủy viên ủy ban kiểm tra; xem xét, giới thiệu và đề nghị chỉ định ủy viên ban chấp hành đảng bộ, ủy viên ban thường vụ, bí thư, phó bí thư, ủy ban kiểm tra, chủ nhiệm, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra và chức danh chủ tịch hội đồng nhân dân, chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo quy định. Lãnh đạo công tác bầu cử đại biểu hội đồng nhân dân cấp xã, cấp tỉnh và bầu cử đại biểu Quốc hội tại địa phương.

6. Căn cứ định hướng của Trung ương, xác định phương hướng chỉ đạo đại hội đảng bộ các cấp tại địa phương; chuẩn bị nội dung và quyết định triệu tập đại hội đảng bộ cấp tỉnh, hội nghị giữa nhiệm kỳ (nếu có).

7. Thực hiện tự phê bình và phê bình, chất vấn và lấy phiếu tín nhiệm đối với các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quy định. Cho ý kiến về kết quả kiểm điểm, tự phê bình và phê bình hằng năm của ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh.

8. Lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng, công tác nội chính, công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ. Lãnh đạo, chỉ đạo công tác tiếp công dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với tổ chức đảng, đảng viên và giải quyết vấn đề đảng tịch theo Điều lệ Đảng và các quy định của Trung ương.

9. Lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện tốt chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác dân vận, dân tộc, tôn giáo, thực hiện dân chủ

ở cơ sở; phát huy quyền làm chủ của Nhân dân, xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc; chỉ đạo đổi mới phương thức hoạt động, hướng mạnh về cơ sở, nâng cao vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội trong việc giám sát và phản biện xã hội, góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền.

10. Lãnh đạo chính quyền địa phương thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn quản lý nhà nước theo quy định của pháp luật. Định hướng đối với những vấn đề đặc biệt quan trọng do hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định. Xác định nhiệm vụ trọng tâm, đột phá, các chương trình, đề án, dự án trọng điểm, mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ chủ yếu trong quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, kế hoạch dài hạn và trung hạn, quy hoạch xây dựng, quy hoạch đô thị, quy hoạch sử dụng đất của địa phương. Cho chủ trương những vấn đề chiến lược, lớn, quan trọng, nhạy cảm về kinh tế - xã hội, ngân sách, phát hành trái phiếu địa phương, quốc phòng, an ninh, các chương trình, dự án trọng điểm về đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh, kinh tế đối ngoại...; chủ trương đầu tư các dự án đặc biệt quan trọng của địa phương theo quy chế làm việc của cấp ủy cấp tỉnh. Xem xét, cho ý kiến về tình hình kinh tế - xã hội, ngân sách 6 tháng và hàng năm của tỉnh; định hướng phương hướng, nhiệm vụ trong thời gian tới.

11. Lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ quốc phòng toàn dân, công tác quân sự địa phương và chính sách hậu phương quân đội; giữ vững an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội trên địa bàn; đề cao cảnh giác, giữ gìn bí mật của Đảng và Nhà nước.

12. Quyết định các vấn đề liên quan đến quản lý tài chính, tài sản của cấp ủy và đảng bộ theo thẩm quyền; xem xét, cho ý kiến về công tác tài chính đảng hàng năm và cuối nhiệm kỳ.

13. Xem xét, cho ý kiến về những công việc ban thường vụ đã giải quyết giữa hai kỳ hội nghị cấp ủy cấp tỉnh; quyết định những vấn đề quan trọng khác do ban thường vụ trình.

14. Thực hiện các nhiệm vụ khác do Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư giao.

Như vậy, dựa trên Điều lệ Đảng và Quy định số 305-QĐ/TW, có thể khái quát nhiệm vụ, quyền hạn của tỉnh ủy, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đối với kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo các nội dung trọng tâm sau:

Một là, lãnh đạo thể chế hóa và tổ chức thực hiện các quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Cụ thể hóa các chủ trương của Trung ương, nhất là Quy định số 205-QĐ/TW và Quy định số 114-QĐ/TW, ban hành quy chế làm việc, quy trình cán bộ, chương trình kiểm tra, giám sát nhằm bảo đảm quyền lực được vận hành trong khuôn khổ quy định, minh bạch, chặt chẽ.

Hai là, lãnh đạo toàn diện công tác cán bộ gắn với kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong từng khâu của quy trình cán bộ. Từ quy hoạch, đào tạo, đánh giá, bổ nhiệm, luân chuyển đến bố trí, sử dụng cán bộ đều phải bảo đảm đúng nguyên tắc, tiêu chuẩn, thẩm quyền; kiểm soát hiệu quả quyền lực của tập thể và cá nhân, nhất là người đứng đầu; kiên quyết phòng, chống chạy chức, chạy quyền, cục bộ, lợi ích nhóm.

Ba là, thực hiện kiểm soát quyền lực thông qua công tác tổ chức bộ máy và quản lý cán bộ. Quyết định sắp xếp tổ chức, phân cấp quản lý cán bộ đi đôi với kiểm soát quyền hạn; bảo đảm sự ràng buộc giữa quyền lực và trách nhiệm; ngăn ngừa tình trạng lạm quyền, buông lỏng lãnh đạo trong công tác cán bộ.

Bốn là, tăng cường kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng đối với việc thực hiện quyền lực trong công tác cán bộ. Chủ động phát hiện, xử lý nghiêm các sai phạm trong quy trình cán bộ; kiểm soát quyền lực thông qua cơ chế kiểm tra, giám sát thường xuyên, đột xuất; gắn kiểm soát quyền lực với phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong lĩnh vực cán bộ.

Năm là, phát huy vai trò giám sát của hệ thống chính trị và nhân dân trong kiểm soát quyền lực. Lãnh đạo Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội tham gia giám sát, phản biện; tăng cường công khai, minh bạch trong công tác cán bộ; qua đó hình thành cơ chế kiểm soát quyền lực đa chiều, hạn chế lạm quyền.

Sáu là, thực hiện tự phê bình, phê bình, kiểm soát quyền lực gắn với trách nhiệm nêu gương của cán bộ, nhất là người đứng đầu. Lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ, uy tín và trách nhiệm giải trình làm thước đo kiểm soát quyền lực; kịp thời chấn chỉnh những biểu hiện suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong công tác cán bộ.

Bảy là, tổng kết thực tiễn, phát hiện vấn đề và kiến nghị hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Trên cơ sở thực tiễn năng động, phức tạp của vùng Đông Nam Bộ, chủ động đề xuất với Trung ương những giải pháp hoàn thiện thể chế, bảo đảm kiểm soát quyền lực ngày càng hiệu quả, phù hợp với yêu cầu phát triển mới.

** Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy:*

Căn cứ Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam và Quy định số 305-QĐ/TW, Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy ở vùng Đông Nam Bộ là cơ quan lãnh đạo của đảng bộ tỉnh, thành phố giữa hai kỳ họp của cấp ủy, do hội nghị tỉnh ủy, thành ủy bầu ra trong số các ủy viên cấp ủy. Ban Thường vụ giữ vai trò hạt nhân lãnh đạo trực tiếp, thường xuyên và linh hoạt, thực hiện nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách; đồng thời là trung tâm điều phối, kết nối giữa cấp ủy với toàn bộ hệ thống chính trị ở địa phương. Trong bối cảnh vùng Đông Nam Bộ là địa bàn phát triển năng động, quy mô lớn, tính liên kết và hội nhập cao, vai trò của Ban Thường vụ càng có ý nghĩa đặc biệt trong bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất, kịp thời và hiệu quả trên tất cả các lĩnh vực, nhất là trong công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Về chức năng, Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy vùng Đông Nam Bộ thực hiện ba chức năng cơ bản: lãnh đạo toàn diện các mặt công tác của đảng bộ địa phương; đề xuất, kiến nghị với Trung ương và cấp ủy cấp tỉnh những vấn đề quan trọng; và phối hợp với các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị để thực hiện nhiệm vụ chính trị. Trong tổng thể đó, lãnh đạo kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là một nội dung trọng yếu, có tính xuyên suốt, gắn trực tiếp với yêu cầu xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh và nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng trong điều kiện phát triển nhanh, phức tạp của vùng.

Thứ nhất, Ban Thường vụ lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Trung ương và của cấp ủy cấp tỉnh về công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Trên cơ sở quán triệt các quy định như Quy định số 205-QĐ/TW và Quy định số 114-QĐ/TW, Ban Thường vụ cụ thể hóa thành các chương trình, kế hoạch, quy chế làm việc phù hợp với đặc điểm của địa phương; đồng thời lãnh đạo kiểm tra, giám sát việc thực hiện, bảo đảm quyền lực trong công tác cán bộ được vận hành đúng nguyên tắc, quy trình, thẩm quyền.

Thứ hai, Ban Thường vụ trực tiếp lãnh đạo và quyết định các vấn đề quan trọng về công tác cán bộ theo phân cấp, đồng thời thực hiện kiểm soát quyền lực ngay trong từng khâu của quy trình cán bộ. Điều này thể hiện ở việc quyết định quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; thực hiện đánh giá cán bộ khách quan, toàn diện; kiểm soát chặt chẽ các khâu dễ phát sinh tiêu cực như quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm. Qua đó, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, chống các biểu hiện chạy chức, chạy quyền, cục bộ, lợi ích nhóm trong công tác cán bộ.

Thứ ba, Ban Thường vụ lãnh đạo công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng gắn với kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Thông qua hoạt động của ủy ban kiểm tra và các cơ quan chức năng, Ban Thường vụ chỉ đạo tăng cường kiểm tra dấu hiệu vi phạm, giám sát thường xuyên đối với tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu trong thực thi quyền lực về cán bộ; kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm các hành vi lạm quyền, lợi dụng quyền lực, vi phạm nguyên tắc, quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Thứ tư, Ban Thường vụ lãnh đạo công tác tư tưởng, chính trị, đạo đức và trách nhiệm nêu gương của đội ngũ cán bộ, đảng viên, coi đây là yếu tố nền tảng để kiểm soát quyền lực một cách bền vững. Việc giáo dục, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ Nhân dân của cán bộ, đảng viên góp phần ngăn ngừa từ sớm, từ xa nguy cơ tha hóa quyền lực, tạo “hàng rào mềm” trong kiểm soát quyền lực bên cạnh các cơ chế, quy định mang tính “hàng rào cứng”.

Thứ năm, Ban Thường vụ lãnh đạo phát huy vai trò giám sát của Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị xã hội đối với công tác cán bộ và việc thực thi quyền lực của cán bộ, đảng viên. Trong điều kiện vùng Đông Nam Bộ có dân số đông, cơ cấu xã hội đa dạng, hoạt động kinh tế sôi động, việc mở rộng dân chủ, tăng cường công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình là yêu cầu khách quan nhằm nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực, hạn chế nguy cơ tiêu cực, tham nhũng trong công tác cán bộ.

Thứ sáu, Ban Thường vụ giữ vai trò trung tâm trong phối hợp giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị để thực hiện kiểm soát quyền lực trong công tác

cán bộ một cách đồng bộ, liên thông. Việc kết nối chặt chẽ giữa cấp ủy với chính quyền, cơ quan nội chính, cơ quan kiểm tra, thanh tra, kiểm toán và các thiết chế giám sát xã hội giúp hình thành cơ chế kiểm soát quyền lực đa chiều, bảo đảm quyền lực được ràng buộc bằng cả cơ chế tổ chức, pháp luật và chuẩn mực chính trị, đạo đức.

2.1.2.3. Cơ cấu tổ chức của tỉnh ủy, thành ủy vùng Đông Nam bộ

Cơ cấu tổ chức của tỉnh ủy, thành ủy ở các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ được tổ chức theo mô hình thống nhất trong toàn Đảng và tuân thủ các nguyên tắc, quy định của Trung ương, đặc biệt là Quy định số 137-QĐ/TW ngày 01/12/2023 của Ban Bí thư về tổ chức bộ máy cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy. Quy định số 329-QĐ/TW ngày 13/6/2025 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương.

Về tổng thể, tỉnh ủy, thành ủy là cơ quan lãnh đạo cao nhất của đảng bộ địa phương giữa hai kỳ đại hội, thực hiện chức năng lãnh đạo toàn diện, trực tiếp và tuyệt đối đối với mọi mặt công tác xây dựng Đảng, hệ thống chính trị, phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh và công tác đối ngoại ở địa phương. Để thực hiện chức năng đó, cơ cấu tổ chức của tỉnh ủy, thành ủy vùng Đông Nam Bộ được bố trí với các bộ phận chủ yếu sau:

* Văn phòng tỉnh ủy, thành ủy:

(1) Là cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, trực tiếp và thường xuyên là ban thường vụ tỉnh ủy và thường trực tỉnh ủy trong tổ chức, điều hành công việc, lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc; phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu, thẩm định, đề xuất chủ trương, chính sách thuộc lĩnh vực kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh, đối ngoại; nguyên tắc, chế độ quản lý tài chính, tài sản của đảng bộ; là trung tâm thông tin tổng hợp phục vụ sự lãnh đạo, chỉ đạo của tỉnh ủy; là đầu mối giúp thường trực tỉnh ủy xử lý công việc hàng ngày.

(2) Là đại diện chủ sở hữu đối với tài sản tại cơ quan của Đảng và đơn vị sự nghiệp của Đảng theo phân cấp ngân sách; là cơ quan đại diện chủ sở hữu tài sản tại các doanh nghiệp của Đảng (nếu có); làm đầu mối quản lý tài chính, tài sản của các

đơn vị dự toán ngân sách cấp dưới trực thuộc; bảo đảm kinh phí, cơ sở vật chất, phương tiện và tổ chức phục vụ các hoạt động của tỉnh ủy.

* Ban Tổ chức tỉnh ủy, thành ủy: Là cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, trực tiếp và thường xuyên là ban thường vụ tỉnh ủy và thường trực tỉnh ủy về công tác tổ chức xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị; công tác tổ chức, cán bộ, đảng viên, bảo vệ chính trị nội bộ. Đồng thời là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về công tác tổ chức, cán bộ, đảng viên, bảo vệ chính trị nội bộ, tổ chức bộ máy, biên chế của hệ thống chính trị trong tỉnh; chỉ đạo, quản lý công tác bảo vệ sức khỏe cán bộ của tỉnh.

Tham mưu về công tác tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, bảo vệ chính trị nội bộ, công tác đảng viên, chế độ chính sách cán bộ. Là cơ quan đầu mối triển khai Quy định 114-QĐ/TW về KSQL trong CTCB.

* Ban Tuyên giáo và Dân vận tỉnh ủy, thành ủy:

(1) Là cơ quan tham mưu, giúp việc của tỉnh ủy, trực tiếp và thường xuyên là ban thường vụ tỉnh ủy và thường trực tỉnh ủy về công tác tuyên giáo và dân vận thuộc các lĩnh vực chính trị, tư tưởng, đạo đức, tuyên truyền, lý luận chính trị, thông tin, báo chí, xuất bản, dư luận xã hội, văn hóa, văn nghệ, lịch sử Đảng và lịch sử đảng bộ địa phương, các lĩnh vực về công tác khoa giáo, dân vận (bao gồm cả dân tộc, tôn giáo). Là cơ quan thường trực của các ban chỉ đạo bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch; công tác thông tin đối ngoại; công tác dân vận của tỉnh.

(2) Là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về công tác tuyên giáo và dân vận của tỉnh ủy (bao gồm cả công tác dân tộc, tôn giáo).

Đối với nhiệm vụ thực hiện kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, Ban Tuyên giáo và Dân vận tỉnh ủy, thành ủy tiến hành tham mưu về công tác tuyên truyền, lý luận chính trị, báo chí - xuất bản, giáo dục chính trị - tư tưởng, khoa giáo. Hướng dẫn công tác tuyên truyền nghị quyết, chính sách của Đảng tại địa phương. Tham mưu công tác vận động quần chúng, dân tộc, tôn giáo, xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân. Là đầu mối lãnh đạo, phối hợp với Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh.

* Ban Nội chính tỉnh ủy, thành ủy:

(1) Là cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, trực tiếp và thường xuyên là ban thường vụ tỉnh ủy, thường trực tỉnh ủy về công tác nội chính, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực và cải cách tư pháp.

(2) Là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về công tác nội chính đảng; cơ quan thường trực ban chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực cấp tỉnh.

Tham mưu công tác nội chính và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; theo dõi hoạt động của cơ quan tư pháp, an ninh, quốc phòng tại địa phương. Giúp cấp ủy xử lý các vụ việc phức tạp, nhạy cảm liên quan đến cán bộ, CTCB.

* Cơ quan Ủy ban Kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy:

(1) Là cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy và ủy ban kiểm tra tỉnh ủy thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn về công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật của Đảng trong đảng bộ tỉnh theo quy định của Điều lệ Đảng; thực hiện các nhiệm vụ do thường trực tỉnh ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, tỉnh ủy, ủy ban kiểm tra tỉnh ủy giao.

(2) Là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng của tỉnh ủy, ủy ban kiểm tra tỉnh ủy.

Thực hiện kiểm tra, giám sát tổ chức đảng, đảng viên theo Điều lệ Đảng. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về đảng viên, tổ chức đảng vi phạm; kỷ luật cán bộ theo phân cấp.

* Một số cơ quan sự nghiệp trực thuộc cấp ủy tỉnh, thành phố:

Trường Chính trị tỉnh/thành phố: đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về lý luận chính trị, quản lý nhà nước.

Báo Đảng địa phương (như Báo Đồng Nai, Báo Sài Gòn Giải Phóng, Báo Bình Dương...): là cơ quan ngôn luận chính thức của Đảng bộ cấp tỉnh.

Với cơ cấu tổ chức đồng bộ, hợp lý, các tỉnh, thành ủy vùng ĐNB đảm bảo vai trò lãnh đạo toàn diện tại địa phương. Đây cũng là nền tảng để thực hiện hiệu quả việc KSQL trong CTCB, bảo đảm dân chủ, kỷ cương và sự trong sạch, vững mạnh của tổ chức Đảng.

2.1.2.4. Mối quan hệ công tác của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Theo Quy định số 305-QĐ/TW, tỉnh ủy, thành ủy và ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy vùng Đông Nam Bộ thiết lập mối quan hệ công tác chặt chẽ, thống nhất với các cơ quan lãnh đạo của Đảng ở Trung ương và các chủ thể trong hệ thống chính trị, bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện, trực tiếp của Đảng đối với địa phương, trong đó kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là nội dung xuyên suốt.

Thứ nhất, đối với Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, tỉnh ủy, thành ủy chấp hành nghiêm sự lãnh đạo, chỉ đạo; thực hiện đầy đủ chế độ báo cáo, xin ý kiến đối với những vấn đề quan trọng, nhạy cảm, nhất là trong công tác cán bộ. Thông qua đó bảo đảm sự thống nhất giữa chủ trương của Trung ương với thực tiễn địa phương, đồng thời tăng cường kiểm soát quyền lực theo đúng nguyên tắc, thẩm quyền.

Thứ hai, đối với các cơ quan tham mưu, giúp việc của Trung ương như Ban Tổ chức Trung ương, Ủy ban Kiểm tra Trung ương và các ban đảng liên quan, tỉnh ủy, thành ủy thực hiện nghiêm sự hướng dẫn, kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực. Mối quan hệ này vừa bảo đảm tính thống nhất về nghiệp vụ, vừa giúp địa phương kịp thời phát hiện, chấn chỉnh sai phạm, hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thứ ba, đối với các cơ quan, tổ chức Trung ương và lực lượng vũ trang, tỉnh ủy, thành ủy phối hợp chặt chẽ trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, nhất là trong công tác nội chính, phòng chống tham nhũng, tiêu cực và quản lý cán bộ thuộc diện phối hợp. Sự phối hợp này góp phần hình thành cơ chế kiểm soát quyền lực liên thông, hạn chế tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ.

Thứ tư, đối với các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc và các cơ quan trong hệ thống chính trị ở địa phương, tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo toàn diện, trực tiếp; đồng thời phân cấp, phân quyền gắn với kiểm tra, giám sát chặt chẽ. Thông qua đó, bảo đảm quyền lực trong công tác cán bộ được thực thi đúng quy định, có kiểm soát, có ràng buộc trách nhiệm, nhất là đối với người đứng đầu.

Thứ năm, đối với Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị xã hội, tỉnh ủy, thành ủy thực hiện vai trò lãnh đạo, định

hướng và phát huy cơ chế giám sát, phản biện xã hội. Đây là kênh quan trọng góp phần kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ từ bên ngoài hệ thống đảng, bảo đảm tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình.

Nhìn chung, các mối quan hệ công tác của tỉnh ủy, thành ủy vùng Đông Nam Bộ được thiết lập theo hướng vừa bảo đảm sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của Đảng, vừa mở rộng cơ chế phối hợp, giám sát đa chiều, qua đó tạo nền tảng quan trọng để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ một cách hiệu lực, hiệu quả trong điều kiện phát triển nhanh và phức tạp của vùng.

2.1.2.5. Vai trò của tỉnh ủy, thành ủy và ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy

Tỉnh ủy, thành ủy và ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy giữ vị trí trung tâm, là hạt nhân lãnh đạo toàn diện hệ thống chính trị ở cấp tỉnh, đồng thời là chủ thể trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong thực tiễn địa phương. Đối với vùng Đông Nam Bộ - khu vực có trình độ phát triển kinh tế cao, tốc độ đô thị hóa nhanh, tính năng động, hội nhập quốc tế sâu rộng và tập trung nhiều nguồn lực chiến lược của quốc gia - vai trò của các tỉnh ủy, thành ủy càng trở nên đặc biệt quan trọng, nhất là trong việc bảo đảm sự vận hành đúng đắn, hiệu lực, hiệu quả của quyền lực chính trị, trong đó có kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thứ nhất, tỉnh ủy, thành ủy và ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy giữ vai trò trung tâm trong việc xác lập định hướng chiến lược và tổ chức thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội gắn với yêu cầu kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Với tư cách là cơ quan lãnh đạo chính trị cao nhất ở địa phương, các cấp ủy có trách nhiệm cụ thể hóa và vận dụng sáng tạo các nghị quyết của Trung ương, đặc biệt là Bộ Chính trị như Nghị quyết số 24-NQ/TW (2022) về phát triển vùng Đông Nam Bộ, gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và uy tín. Trong quá trình đó, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ trở thành điều kiện tiên quyết nhằm bảo đảm các quyết định về nhân sự được thực hiện đúng nguyên tắc, quy trình, tiêu chuẩn, không bị chi phối bởi lợi ích nhóm hay biểu hiện cục bộ, thân quen. Vai trò này được thể hiện ở việc cấp ủy lãnh đạo xây dựng và thực hiện đồng bộ các cơ chế kiểm soát quyền lực từ khâu quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, luân chuyển đến đánh giá, sử dụng cán bộ; đồng thời

gắn trách nhiệm của người đứng đầu với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị và công tác cán bộ ở địa phương.

Thứ hai, tỉnh ủy, thành ủy và ban thường vụ giữ vai trò nòng cốt trong xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, trong đó kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là khâu trọng yếu, xuyên suốt. Trong bối cảnh vùng Đông Nam Bộ tập trung nhiều trung tâm kinh tế lớn, hoạt động đầu tư, kinh doanh sôi động, nguy cơ phát sinh tiêu cực trong công tác cán bộ cũng cao hơn, đòi hỏi cấp ủy phải tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương như Quy định số 205-QĐ/TW (2019) và Quy định số 114-QĐ/TW (2023) về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền. Thông qua việc lãnh đạo công tác tổ chức, cán bộ, công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng, các tỉnh ủy, thành ủy chủ động phòng ngừa, phát hiện và xử lý kịp thời các biểu hiện lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực; đồng thời xây dựng cơ chế ràng buộc trách nhiệm, kiểm soát chặt chẽ quyền lực của cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu. Vai trò này góp phần củng cố kỷ luật, kỷ cương của Đảng, nâng cao niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng ở địa phương.

Thứ ba, tỉnh ủy, thành ủy và ban thường vụ giữ vai trò quan trọng trong việc điều phối, phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị trong kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Thông qua lãnh đạo hoạt động của chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, cấp ủy tạo lập cơ chế phối hợp đồng bộ giữa các chủ thể trong giám sát, phản biện xã hội, tham gia góp ý xây dựng đội ngũ cán bộ. Việc phát huy dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ; mở rộng sự tham gia giám sát của nhân dân, báo chí và các tổ chức xã hội không chỉ là yêu cầu khách quan mà còn là giải pháp quan trọng để kiểm soát quyền lực một cách hiệu quả, thực chất. Đồng thời, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy với vai trò là cơ quan lãnh đạo thường xuyên giữa hai kỳ họp cấp ủy, trực tiếp quyết định nhiều vấn đề quan trọng về cán bộ, có trách nhiệm đặc biệt trong việc bảo đảm mọi quyết định nhân sự đều đúng quy định, đúng thẩm quyền và chịu sự kiểm soát chặt chẽ.

Thứ tư, tỉnh ủy, thành ủy và ban thường vụ giữ vai trò là cầu nối giữa Trung ương và địa phương trong tổng kết thực tiễn, hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Với đặc thù là vùng phát triển năng động, có nhiều mô hình quản lý mới, các địa phương Đông Nam Bộ là “phòng thí nghiệm thực tiễn” để kiểm nghiệm hiệu quả các chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực. Thông qua thực tiễn lãnh đạo, các cấp ủy có điều kiện phát hiện những bất cập, khoảng trống trong cơ chế, chính sách; từ đó chủ động đề xuất, kiến nghị với Trung ương điều chỉnh, bổ sung kịp thời, góp phần hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ phù hợp với yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

2.2. KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ - KHÁI NIỆM, NỘI DUNG, PHƯƠNG THỨC VÀ VAI TRÒ

2.2.1. Khái niệm kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

*** *Khái niệm kiểm soát:***

Theo *Từ điển Tiếng Việt*, kiểm soát là “xem xét để phát hiện, ngăn chặn những gì trái với quy định” [158, tr.648]

Theo Sách tra cứu các mục từ về tổ chức: “Kiểm soát là xem xét tại chỗ để phát hiện, ngăn chặn những việc làm sai trái chính sách, pháp luật của Nhà nước hoặc quy chế, quy định của tổ chức, cơ quan, đơn vị... Từ kiểm soát được dùng trong những trường hợp cụ thể, cốt để xem xét tại chỗ nhằm phát hiện, ngăn chặn những hành vi sai trái” [13, tr.465-466].

““Theo Từ điển Luật học: “Kiểm soát là sự xem xét để phát hiện, ngăn ngừa kịp thời việc làm sai trái với thỏa thuận, với quy định”” [163, tr.178]

Như vậy, nếu tiếp cận dưới góc độ chung nhất của từ điển thì kiểm soát là xem xét, tìm sai sót, khuyết điểm. Nhưng tiếp cận dưới góc độ tổ chức thì kiểm soát gắn liền với việc xem xét, tìm kiếm, phát hiện, ngăn chặn những công việc sai trái gắn liền với hoạt động của các tổ chức trong hệ thống chính trị theo pháp luật hoặc theo quy định, quy chế của từng tổ chức.

Theo khái niệm này thì kiểm soát bao hàm cả KT, GS của chủ thể kiểm soát đối với đối tượng kiểm soát.

Trên cơ sở tra cứu, phân tích các khái niệm trên, có thể rút ra khái niệm kiểm soát như sau: *kiểm soát là xem xét, theo dõi, đánh giá tình hình thực tế hoạt động của cá nhân, tổ chức nhằm đảm bảo hoạt động của các cá nhân, tổ chức đúng với mục đích, nguyên tắc và quy định.*

*** Khái niệm quyền lực:**

Theo Từ điển Tiếng Việt: quyền lực là “Quyền định đoạt mọi công việc quan trọng về mặt chính trị và sức mạnh để đảm bảo việc thực hiện quyền ấy” [158, tr.744]. Đại từ điển Tiếng Việt diễn giải: “quyền lực” là quyền hành và thế lực mạnh, đủ để quyết định các công việc; nắm quyền lực trong tay, dùng quyền lực ép người ta phải nghe theo, làm theo” [167, tr.1384]. Sách tra cứu các mục từ về tổ chức giải thích: “quyền lực” của một tổ chức hoặc cá nhân được hình thành và thực hiện trên cơ sở ưu thế về sức mạnh vật chất và tinh thần (kinh tế, chính trị, quân sự, uy tín cá nhân...)” [13, tr.567]. Còn theo Bách khoa triết học (Liên Xô), “quyền lực là phạm trù dùng để chỉ khả năng thực hiện ý chí của mình tác động đến hành vi, phẩm hạnh của người khác thông qua một phương tiện nào đó như: uy tín, nhà nước, sức mạnh...” [23, tr.15]. Các khái niệm này đều thống nhất về nội hàm của quyền lực là sức mạnh về chính trị, pháp lý hoặc sức mạnh về vật chất, tinh thần của cá nhân, tổ chức được cá nhân, tổ chức sử dụng để thực hiện mục đích của mình. Quyền lực xác định phạm vi, giới hạn của các khả năng hành động, gây ảnh hưởng cả về thể chất lẫn tinh thần của một người hoặc một nhóm người. Việc sử dụng quyền lực để gây ảnh hưởng đến cá nhân, nhóm người khác có thể mang theo những ý nghĩa tích cực cũng như tiêu cực, dựa trên mục đích, nguyên tắc, cách thức sử dụng chúng.

“Quyền lực là khả năng giành được kết quả thông qua hành động phối hợp. Nó là sản phẩm của việc huy động sự ủng hộ” [190, tr.67]. Nghiên cứu về biểu hiện của quyền lực, M. Weber phân biệt rất rõ giữa quan hệ quyền lực và lĩnh vực thực thi quyền lực. Phạm trù quyền lực được ông phân tích từ các góc độ khác nhau: tâm lý học, xã hội học, kinh tế học, chính trị học, đạo đức học... Ông rút ra kết luận: “Quyền lực là phương tiện để cưỡng bức được sử dụng trong quá trình xung đột.

Quyền lực là khả năng dựa trên bất kỳ cơ sở nào của một chủ thể trong mối quan hệ xã hội sẽ ở vào một vị thế thực hiện được ý chí của mình bất chấp sự phản kháng tại vị trí để thực hiện ý chí”[190. tr.171].

M.Weber không chỉ giới hạn các hình thức biểu hiện của quyền lực bởi cưỡng bức và bạo lực, mà còn thừa nhận vai trò của chính kiến, ảnh hưởng, uy tín. . .

Quyền lực là sức mạnh mà một cá nhân, tổ chức có thể sử dụng để tác động, chi phối lên cá nhân, tổ chức khác nhằm đạt được mục đích của chủ thể quyền lực. Có hai loại quyền lực, đó là quyền lực cứng và quyền lực mềm. Quyền lực cứng là quyền lực do địa vị, chức vụ mà chủ thể được giao. Quyền lực mềm là loại quyền lực do năng lực, phẩm chất, đạo đức, kiến thức, tầm ảnh hưởng... của chính chủ thể mang lại.

Từ những khảo cứu trên đây, có thể rút ra khái niệm quyền lực như sau: *Quyền lực là khả năng tác động, chi phối của một chủ thể đối với một đối tượng nhất định, buộc hành vi của đối tượng phải tuân thủ, phụ thuộc vào ý chí của chủ thể. Về mặt biểu hiện, đó là hệ thống quyền, quyền hạn, thẩm quyền của cá nhân, tổ chức được hình thành trên cơ sở các thỏa thuận, cam kết của các chủ thể tham gia, theo các tiêu chí cụ thể và được pháp luật công nhận.*

*** Khái niệm kiểm soát quyền lực:**

Kiểm soát quyền lực là một thuật ngữ trong lĩnh vực chính trị, vẫn còn là một khái niệm khá mới ở nước ta. Do vậy, cho đến hiện nay mới có một vài nhà nghiên cứu đưa ra định nghĩa khái niệm này. Từ góc độ khoa học chính trị, PGS, TS Nguyễn Minh Tuấn định nghĩa KSQL như sau:

“Kiểm soát quyền lực là hệ thống những hoạt động xem xét, theo dõi, đánh giá, đề thông qua đó có thể ngăn ngừa, loại bỏ những nguy cơ, việc làm sai trái của các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong việc tổ chức và thực hiện quyền lực được giao, để “không thể”, “không dám”, “không muốn” lợi dụng vị trí công tác để lộng quyền, lạm quyền thu lợi bất chính” [136].

Theo định nghĩa này, thì KSQL là hệ thống những công việc mà chủ thể kiểm soát phải thực hiện để ngăn ngừa, loại bỏ những nguy cơ lạm quyền, lộng quyền đối với đối tượng bị kiểm soát.

Qua các khái niệm kiểm soát, khái niệm quyền lực, trên cơ sở định nghĩa về KSQL của PGS, TS Nguyễn Minh Tuấn, có thể rút ra khái niệm KSQL như sau: *Kiểm soát quyền lực là việc xem xét, theo dõi, đánh giá tình hình thực tế hoạt động của chủ thể được giao, ủy nhiệm quyền lực nhằm phát hiện, ngăn chặn việc sử dụng quyền lực không đúng với mục đích, nguyên tắc và quy định.*

Như vậy, khái niệm kiểm soát quyền lực được dùng để chỉ mối quan hệ giữa chủ thể kiểm soát và đối tượng có quyền lực bị kiểm soát. Chủ thể kiểm soát có thể là chủ thể quyền lực, cũng có thể là người được chủ thể quyền lực ủy quyền.

*** Khái niệm công tác cán bộ:**

Công tác cán bộ là một bộ phận đặc biệt quan trọng trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Đây là quá trình tổ chức, quản lý, đào tạo, quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn cách mạng.

Khái niệm này được thể hiện rõ trong nhiều văn kiện của Đảng. Cụ thể:

“Công tác cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, là nhiệm vụ cực kỳ quan trọng của toàn Đảng, toàn dân và cả hệ thống chính trị. Công tác cán bộ bao gồm tất cả các hoạt động từ phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đánh giá, luân chuyển, bố trí cán bộ, thực hiện chính sách cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng” [32, tr.9].

Như vậy, công tác cán bộ là công việc của Đảng và Nhà nước trong việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý cán bộ bằng việc xây dựng tiêu chuẩn cán bộ; đánh giá cán bộ; quy hoạch cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; luân chuyển, điều động cán bộ; bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ,... nhằm phát huy năng lực đội ngũ cán bộ theo hướng bố trí số lượng hợp lý, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (vừa hồng vừa chuyên), đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu hoạt động của Hệ thống chính trị trong tình hình mới.

*** Khái niệm kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ:**

Điều 4 Hiến pháp đã hiến định quyền lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước và xã hội, thể hiện sự ủy thác, giao phó của nhân dân đối với Đảng. Cương lĩnh chính trị của Đảng: “Đảng lãnh đạo toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ”. Như vậy quyền lực trong công tác cán bộ là quyền lực của Đảng, từ sự ủy quyền của nhân dân, thể hiện ý chí, nguyện vọng của nhân dân, là sức mạnh nhân dân ủy thác cho Đảng để thực hiện sứ mệnh lãnh đạo Nhà nước và xã hội.

Quyền lực trong công tác cán bộ của Đảng bao gồm: (1) Đề ra các quan điểm, chiến lược, đường lối, chính sách, tiêu chuẩn, qui định, để Đảng lãnh đạo toàn diện, trực tiếp công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Đây là những nội dung đặc biệt quan trọng, là cơ sở để tiến hành các công việc cụ thể trong công tác cán bộ. (2) Lãnh đạo và tổ chức thực hiện các khâu công tác cán bộ như: đánh giá cán bộ; qui hoạch cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; luân chuyển cán bộ, điều động cán bộ; bố trí, sử dụng cán bộ; quản lý cán bộ; kiểm tra, giám sát cán bộ; chính sách cán bộ; bảo vệ chính trị nội bộ; giải quyết khiếu nại, tố cáo về cán bộ; kiện toàn tổ chức, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ.

Như vậy, quyền lực trong CTCTB là một hình thức quyền lực chính trị đặc biệt, được giao cho các tổ chức, cá nhân trong hệ thống chính trị, nhằm thực hiện nhiệm vụ quản lý, lãnh đạo, quyết định các vấn đề liên quan đến cán bộ - từ quy hoạch, đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm đến thực hiện các chính sách cán bộ. Quyền lực này có tính chính trị, pháp lý và tổ chức cao, liên quan trực tiếp đến vận mệnh tổ chức và đội ngũ lãnh đạo.

Theo Quy định số 114-QĐ/TW của Bộ Chính trị:

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

(2) *Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là việc sử dụng cơ chế, biện pháp nhằm bảo đảm thực hiện nghiêm nguyên tắc, quy định, quy trình, quy chế, quyết định về CTCB và phòng ngừa, ngăn chặn, phát hiện, xử các hành vi tham nhũng, tiêu cực trong CTCB” [10].*

*** *Khái niệm kiểm soát quyền lực trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam bộ:***

Trên cơ sở phân tích khái niệm quyền lực trong công tác cán bộ và căn cứ vào khái niệm kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ được xác định tại Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 của Bộ Chính trị, có thể bước đầu đưa ra khái niệm về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB như sau:

Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam bộ là quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện một cách chủ động, toàn diện, đồng bộ và có hệ thống các nguyên tắc, cơ chế, quy trình và phương thức nhằm bảo đảm quyền lực trong công tác cán bộ được sử dụng đúng thẩm quyền, đúng mục đích, đúng quy định của Đảng và pháp luật; ngăn ngừa, phát hiện, xử lý nghiêm các biểu hiện lạm quyền, lạm quyền, tư lợi cá nhân, chạy chức, chạy quyền; qua đó góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ và giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng trong điều kiện phát triển đặc thù của vùng Đông Nam bộ.

Từ khái niệm KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng ĐNB, xác định những yếu tố cốt lõi sau:

Chủ thể kiểm soát:

Chủ thể kiểm soát là tỉnh, thành ủy và các cơ quan, tổ chức trực thuộc tỉnh, thành ủy có chức năng, nhiệm vụ trong CTCB và KSQL, bao gồm: Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy - cơ quan lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên; Ủy ban Kiểm tra, Ban Tổ chức, Ban Nội chính, Ban Tuyên giáo và Dân vận, Văn phòng cấp ủy; Người đứng đầu cấp ủy, người đứng đầu các cơ quan tham mưu, người có thẩm quyền đề xuất, quyết định công tác cán bộ; Cơ quan dân cử, Mặt trận Tổ quốc, tổ chức chính trị - xã hội (trong vai trò giám sát xã hội).

Đối tượng kiểm soát:

Đối tượng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ bao gồm toàn bộ tổ chức đảng, cơ quan và cá nhân được giao thẩm quyền hoặc trực tiếp tham gia vào quá trình quyết định công tác cán bộ. Đây là những chủ thể nắm giữ, thực thi hoặc tham gia tác động đến quyền lực trong các khâu của công tác cán bộ và do đó phải được kiểm soát chặt chẽ theo quy định của Đảng. Cụ thể:

Thứ nhất, các tập thể và cá nhân có thẩm quyền quyết định trong công tác cán bộ, gồm: Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh (thành phố), Ban Thường vụ tỉnh ủy, Thường trực tỉnh ủy; người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội ở địa phương. Đây là những đối tượng trực tiếp ban hành các chủ trương, quyết định về quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, đánh giá, khen thưởng - kỷ luật cán bộ và vì vậy phải chịu sự kiểm soát nghiêm ngặt về việc thực thi quyền lực được giao.

Thứ hai, các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc trong công tác cán bộ, bao gồm: Ban Tổ chức tỉnh ủy, các cơ quan nội vụ, các cơ quan có chức năng tham mưu về đánh giá, quy hoạch, đào tạo - bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ; Văn phòng tỉnh ủy và các cơ quan có liên quan. Đây là đối tượng tham gia trực tiếp vào quá trình chuẩn bị hồ sơ, đề xuất, thẩm định và trình cấp có thẩm quyền quyết định công tác cán bộ.

Thứ ba, các cơ quan kiểm tra, giám sát, thanh tra của Đảng và chính quyền, bao gồm: Ủy ban Kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy; các ban Đảng có chức năng giám sát thuộc tỉnh ủy, thành ủy; cơ quan thanh tra của UBND tỉnh, thành phố; Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tham gia giám sát theo quy định. Các cơ quan này có trách nhiệm phát hiện, ngăn ngừa, xử lý vi phạm; đảm bảo tính công khai, minh bạch và liêm chính trong thực thi quyền lực về công tác cán bộ.

Như vậy, đối tượng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ là tất cả các tổ chức và cá nhân có liên quan từ khâu ban hành chủ trương, tham mưu, thẩm định đến tổ chức thực hiện và giám sát công tác cán bộ. Việc xác định rõ đối tượng kiểm soát góp phần bảo đảm cho quyền lực

trong công tác cán bộ được vận hành đúng quy định, đúng thẩm quyền, minh bạch và không bị lạm dụng.

Về mục đích của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045:

Bảo đảm quyền lực trong công tác cán bộ được thực thi đúng đắn: đúng quy trình, đúng người, đúng việc, đúng mục tiêu chính trị; phòng ngừa và xử lý các biểu hiện tiêu cực: như chạy chức, chạy quyền; cục bộ, bè phái; cá nhân chủ nghĩa; thao túng quyền lực; xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương trong giai đoạn mới; giữ vững vai trò lãnh đạo toàn diện và tuyệt đối của Đảng, bảo vệ sự trong sạch của tổ chức Đảng trong điều kiện phát triển nhanh, nhiều thách thức của vùng Đông Nam Bộ.

2.2.2. Nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là một quá trình toàn diện, được thực hiện xuyên suốt từ xây dựng thể chế, vận hành cơ chế, giám sát thực hiện đến xử lý sai phạm. Trong bối cảnh vùng Đông Nam Bộ - khu vực phát triển năng động, có sức hút và cạnh tranh cán bộ cao, do đó việc KSQL trong CTCB cần bảo đảm tính chặt chẽ, linh hoạt, thực chất. Trên cơ sở lý luận, thực tiễn và quy định hiện hành, có thể xác định các nội dung cốt lõi của kiểm soát quyền lực trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ như sau:

(1) Kiểm soát từ khâu hoạch định chính sách và ban hành quy định trong CTCB

Quy định số 114-QĐ/TW đã nhấn mạnh yêu cầu “xây dựng, hoàn thiện thể chế KSQL chặt chẽ, đồng bộ, thống nhất từ Trung ương đến cơ sở”. Đặc biệt, KSQL trong CTCB cần được tiến hành ngay từ khâu đầu tiên và có tính định hướng nền tảng nhất, đó là hoạch định chính sách và ban hành quy định. Đây là giai đoạn tạo khung pháp lý, phương hướng và nguyên tắc cho toàn bộ hoạt động cán bộ, từ tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đến bố trí, điều động và luân chuyển. Nếu ngay từ khâu này đã thiếu minh bạch, dân chủ, không phù hợp với thực tiễn hoặc bị cá nhân, nhóm lợi ích chi phối thì toàn bộ hệ thống sẽ vận hành lệch chuẩn, thậm chí trở thành công cụ hợp pháp hóa sai phạm.

Trước hết, quá trình hoạch định chính sách cán bộ cần phải được xây dựng trên cơ sở tổng kết thực tiễn sâu sắc, gắn với đặc điểm vùng, địa phương, bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo CTCB nhưng có sự phân công, phân cấp rõ ràng. Quy định phải tránh chung chung, mơ hồ - vì đó là “kẽ hở” để quyền lực bị lạm dụng.

Tiếp theo, việc ban hành các quy định cụ thể như tiêu chuẩn chức danh, quy trình bổ nhiệm, quy hoạch, luân chuyển... cần bảo đảm tính công khai, đồng bộ, khả thi và có chế tài thực thi rõ ràng. Kiểm soát ở khâu này giúp ngăn ngừa hiện tượng “vừa đá bóng vừa thổi còi” - khi cá nhân có thể vừa tham gia xây dựng quy định, vừa là đối tượng được áp dụng.

Ngoài ra, việc lấy ý kiến rộng rãi từ cấp ủy, tổ chức Đảng, cơ quan chuyên môn và nhân dân là một biện pháp kiểm soát mềm nhưng hiệu quả. Tăng cường vai trò giám sát của cấp ủy cấp trên, ủy ban kiểm tra, các cơ quan tham mưu cán bộ, nhất là Ban Tổ chức cấp ủy, là điều kiện then chốt để KSQL ngay từ gốc.

Kiểm soát từ khâu hoạch định chính sách và ban hành quy định là bước đi chiến lược, phòng ngừa rủi ro thể chế và thiết lập một nền tảng minh bạch, khách quan, hợp lý cho toàn bộ hoạt động của hệ thống CTCB. Đây chính là “vòng kiểm soát đầu tiên” góp phần đảm bảo quyền lực không bị biến tướng, bị lạm dụng hay cá nhân hóa trong quá trình vận hành.

(2) Kiểm soát trong công tác quy hoạch, đào tạo và đánh giá cán bộ

KSQL trong CTCB không thể hiệu quả nếu thiếu cơ chế kiểm soát chặt chẽ trong các khâu quy hoạch, đào tạo và đánh giá cán bộ. Đây là ba khâu có tính chất nền tảng, quyết định trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ trong tương lai, do đó dễ bị lợi dụng nếu thiếu minh bạch và công bằng. Tại Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng khẳng định: “Phải coi trọng KSQL trong CTCB từ quy hoạch, đào tạo, luân chuyển đến bổ nhiệm, đánh giá”.

Thứ nhất, trong công tác quy hoạch cán bộ, việc kiểm soát cần đảm bảo nguyên tắc công khai, dân chủ, khách quan, đúng tiêu chuẩn, điều kiện, năng lực và uy tín. Nhiều nơi có hiện tượng “quy hoạch theo cảm tính”, “gửi gắm” hoặc “chạy quy hoạch” dẫn đến sai lệch cán bộ đầu vào. Việc quy hoạch phải đặt trong tầm

nhìn chiến lược, có dự báo nguồn cán bộ dài hạn, bảo đảm kế thừa liên tục và cơ cấu hợp lý.

Thứ hai, đối với đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, kiểm soát phải được thực hiện ngay từ khâu cử cán bộ đi đào tạo, tránh hiện tượng hình thức, chạy bằng cấp, hoặc cử không đúng người, sai mục tiêu. Kiểm soát nội dung đào tạo cần hướng tới thực chất, sát với chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm từng địa phương; đồng thời, kết quả học tập cần được gắn chặt với quy hoạch, sử dụng cán bộ.

Thứ ba, trong đánh giá cán bộ, kiểm soát có vai trò then chốt để đảm bảo công tâm, khách quan, tránh hiện tượng nể nang, dĩ hòa vi quý hoặc đánh giá thiếu thực chất. Cần đa dạng hóa phương thức đánh giá: kết hợp giữa đánh giá định tính và định lượng, giữa tự đánh giá với đánh giá của cấp ủy, quần chúng và đối tượng phục vụ.

KSQL trong công tác quy hoạch, đào tạo và đánh giá cán bộ không chỉ góp phần nâng cao chất lượng cán bộ mà còn ngăn chặn sớm các biểu hiện tiêu cực như chạy chức, chạy quy hoạch, mua bằng, làm giả hồ sơ năng lực... Đây là nền tảng quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của địa phương và đất nước.

(3) Kiểm soát trong bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ

Bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ là những khâu có ảnh hưởng trực tiếp đến việc sắp xếp, bố trí nhân sự giữ các vị trí chủ chốt trong hệ thống chính trị. Đây cũng là những điểm dễ phát sinh tiêu cực, lợi dụng quyền lực để “chạy chức, chạy quyền”, hình thành lợi ích nhóm, cục bộ địa phương. Do đó, KSQL trong các khâu này là yêu cầu thiết yếu nhằm bảo đảm công bằng, khách quan, đúng người, đúng việc, đúng quy trình.

Trước hết, trong bổ nhiệm cán bộ, kiểm soát cần tập trung vào việc tuân thủ quy trình, tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của Đảng và Nhà nước. Mọi trường hợp bổ nhiệm phải được thực hiện trên cơ sở đánh giá khách quan về phẩm chất, năng lực, uy tín và hiệu quả công tác thực tế của cán bộ. Quy trình phải được công khai, có tham khảo ý kiến rộng rãi, đồng thời có sự thẩm định chặt chẽ của các cơ quan tham mưu như Ban Tổ chức, Ủy ban Kiểm tra, cơ quan nội vụ.

Đối với luân chuyển và điều động cán bộ, cần kiểm soát chặt mục tiêu, nguyên tắc và đối tượng. Việc luân chuyển không được chạy theo hình thức hoặc sử dụng như công cụ “né tránh trách nhiệm” hay hợp thức hóa sai phạm. Phải bảo đảm sự phù hợp giữa năng lực cán bộ với yêu cầu nhiệm vụ ở nơi đến, đồng thời chú trọng luân chuyển giữa các địa phương, đơn vị nhằm mở rộng thực tiễn, rèn luyện và phát hiện cán bộ có triển vọng.

Bên cạnh đó, phải kiên quyết kiểm soát tình trạng “người nhà, người quen” được điều động, bổ nhiệm một cách thiếu minh bạch. Cần phát huy vai trò giám sát của tổ chức đảng, Mặt trận Tổ quốc, báo chí, nhân dân cũng như các cơ quan thanh tra, kiểm tra. Những trường hợp phát hiện có dấu hiệu vi phạm quy trình, tiêu chuẩn, phải kịp thời dừng, xem xét và xử lý nghiêm.

KSQL trong bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ là một mắt xích then chốt để xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài. Nếu thực hiện tốt sẽ góp phần chống được các biểu hiện tiêu cực trong CTCB, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân vào sự công tâm, minh bạch của Đảng trong việc lựa chọn và sử dụng người có năng lực, có tâm huyết, có trách nhiệm.

(4) Kiểm soát trong giám sát, kiểm tra, thanh tra CTCB

Quy định 114-QĐ/TW nêu rõ: “Phải thường xuyên kiểm tra, giám sát, thanh tra trong từng khâu CTCB để kịp thời phát hiện, xử lý sai phạm”. Giám sát, kiểm tra, thanh tra là những công cụ quan trọng để thực hiện KSQL trong CTCB, nhằm bảo đảm việc thực thi đúng các chủ trương, chính sách, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và ngăn ngừa sai phạm ngay từ khi manh nha. Nếu thiếu vắng hoặc buông lỏng các hoạt động này, CTCB dễ bị chi phối bởi cảm tính, lợi ích nhóm, dẫn đến hiện tượng “chạy chức, chạy quyền”, bổ nhiệm sai quy trình, sai đối tượng.

Trước hết, giám sát CTCB là hình thức theo dõi, phát hiện sớm các biểu hiện sai lệch trong quản lý, tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá, luân chuyển cán bộ. Hoạt động giám sát cần được thực hiện thường xuyên, có hệ thống và phải do nhiều chủ thể cùng tham gia như cấp ủy, ủy ban kiểm tra, các cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ, Mặt trận Tổ quốc và quần chúng nhân dân. Giám sát không chỉ là phát hiện cái sai mà còn để phòng ngừa, cảnh báo, chấn chỉnh kịp thời.

Thứ hai, kiểm tra CTCB là quá trình xem xét, đánh giá việc thực hiện các quy định, nguyên tắc, quy trình trong CTCB. Đây là công việc mang tính chế tài cao, được giao cho các cơ quan chuyên trách như Ủy ban Kiểm tra, Thanh tra, Ban Tổ chức. Kiểm tra cần tập trung vào các điểm “nóng” như quy hoạch, bổ nhiệm, tiếp nhận, luân chuyển cán bộ; đồng thời kiểm tra cả việc kê khai tài sản, lý lịch, bằng cấp để ngăn ngừa gian dối, lợi dụng.

Thứ ba, thanh tra CTCB chủ yếu do cơ quan nhà nước thực hiện nhằm bảo đảm sự tuân thủ pháp luật trong quản lý và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Thanh tra không chỉ bóc tách sai phạm cá nhân mà còn góp phần kiến nghị điều chỉnh chính sách, sửa đổi quy trình, từ đó nâng cao hiệu quả KSQL về cán bộ trong hệ thống chính trị.

Tuy nhiên, để giám sát, kiểm tra, thanh tra thực sự hiệu quả thì phải bảo đảm tính độc lập, khách quan, không bị can thiệp, đồng thời phải xử lý nghiêm minh các sai phạm sau kiểm tra. Nếu chỉ dừng ở phát hiện mà không xử lý hoặc xử lý hình thức thì KSQL sẽ không đạt hiệu quả thực chất.

Kiểm soát trong giám sát, kiểm tra, thanh tra CTCB là khâu mang tính hậu kiểm nhưng lại có tác động lớn đến việc răn đe, phòng ngừa, chỉnh sửa sai phạm. Đây là tuyến phòng thủ quan trọng để đảm bảo CTCB được thực hiện đúng quy định, công tâm, minh bạch, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, đủ năng lực và trách nhiệm.

(5) Kiểm soát quyền lực thông qua xử lý sai phạm cán bộ

Xử lý sai phạm cán bộ là một trong những nội dung cốt lõi, thể hiện tính răn đe và hiệu lực của cơ chế KSQL trong CTCB. Nếu quyền lực không đi đôi với trách nhiệm và không có chế tài xử lý rõ ràng khi vi phạm thì sớm muộn sẽ dẫn đến sự tha hóa quyền lực, làm suy yếu tổ chức Đảng, giảm sút niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân.

Trước hết, xử lý sai phạm cán bộ không chỉ đơn thuần là biện pháp kỹ thuật, mà là biểu hiện sinh động của nguyên tắc “mọi đảng viên đều bình đẳng trước kỷ luật của Đảng, mọi cán bộ đều bình đẳng trước pháp luật”. Điều này đòi hỏi việc xử lý phải đúng người, đúng lỗi, đúng thẩm quyền, kịp thời và công khai,

minh bạch. Xử lý sai phạm cũng không dừng lại ở mục tiêu trừng phạt, mà quan trọng hơn là nhằm giáo dục, cảnh tỉnh, phòng ngừa chung trong toàn hệ thống.

Thực tế ở một số địa phương thời gian qua cho thấy, khi xử lý nghiêm minh các sai phạm trong CTCB, từ khai gian lý lịch, mua bằng cấp giả, “chạy chức, chạy quyền”, lợi dụng chức vụ để ưu ái người thân, đến vi phạm quy trình bổ nhiệm, luân chuyển... thì niềm tin vào tổ chức và đội ngũ cán bộ được củng cố rõ rệt. Điều đó khẳng định rằng, xử lý sai phạm không làm “mất đoàn kết nội bộ” như một số quan điểm né tránh, mà ngược lại, tạo ra sự công bằng, liêm chính trong tổ chức.

Tuy nhiên, để KSQL hiệu quả qua xử lý sai phạm, cần khắc phục các biểu hiện “trên nóng, dưới lạnh”; không để tình trạng xử lý hình thức, bao che, nương nhẹ; đồng thời phát huy vai trò của các thiết chế giám sát độc lập như Ủy ban Kiểm tra, Ban Nội chính, cơ quan thanh tra, kiểm toán, và cả phản ánh của báo chí, người dân. Việc kết hợp kỷ luật Đảng với xử lý hành chính và truy cứu trách nhiệm hình sự (nếu có) cũng cần được triển khai đồng bộ, kiên quyết.

KSQL thông qua xử lý sai phạm cán bộ là “tuyến cuối” nhưng có ý nghĩa chiến lược trong phòng, chống suy thoái quyền lực. Làm tốt công tác này không chỉ giúp giữ gìn kỷ cương, kỷ luật trong Đảng mà còn thể hiện quyết tâm xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Đây là yếu tố quyết định sự thành công bền vững của công tác KSQL trong cán bộ, nhất là ở các địa phương có nhiều áp lực như vùng Đông Nam Bộ.

2.2.3. Phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

KSQL trong CTCB không chỉ nằm ở nội dung, mà còn thể hiện rõ qua phương thức, tức là cách thức tổ chức, vận hành các cơ chế kiểm soát trên thực tế. Để thực hiện các nội dung KSQL, cần xác định đầy đủ *các phương thức kiểm soát, bao gồm*: (1) Kiểm soát bằng quy định, pháp luật và quy chế nội bộ của Đảng; (2) Kiểm soát bằng cơ chế phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo; (3) Kiểm soát bằng công khai, minh bạch thông tin; (4) Kiểm soát bằng giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra; (5) Kiểm soát bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ; (6) Kiểm soát thông qua xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn.

(1) Kiểm soát bằng quy định, pháp luật và quy chế nội bộ của Đảng

KSQL bằng pháp luật, quy định và quy chế nội bộ của Đảng là hình thức kiểm soát có tính nền tảng và chi phối toàn bộ hoạt động của hệ thống chính trị trong CTCB. Đây là cơ chế kiểm soát mang tính chính thức, được thể chế hóa thành các văn bản có giá trị pháp lý và tính bắt buộc thi hành cao, tạo ra khuôn khổ pháp lý, chính trị rõ ràng để cán bộ, đảng viên không được và không dám vượt quá giới hạn cho phép. Hơn nữa, Quy định số 114-QĐ/TW cũng đã xác định “*Kiểm soát quyền lực phải bắt đầu từ việc thiết lập khuôn khổ pháp lý rõ ràng, có thể kiểm tra, giám sát và xử lý sai phạm*”. Cụ thể:

Thứ nhất, hệ thống quy định, quy chế nội bộ của Đảng đóng vai trò không kém phần quan trọng trong việc kiểm soát quyền lực. Đảng Cộng sản Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản quy phạm nội bộ như Quy định số 214-QĐ/TW về khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ, Quy định 205-QĐ/TW về kiểm soát “chạy chức, chạy quyền”, Quy định 114-QĐ/TW năm 2023 về KSQL trong CTCB và chống chạy chức, chạy quyền... Những văn bản này giúp cụ thể hóa các nguyên tắc “Đảng thống nhất lãnh đạo CTCB”, “tập trung dân chủ”, “công khai, minh bạch”, đồng thời tạo căn cứ để xử lý cán bộ vi phạm chuẩn mực đạo đức hoặc lạm dụng quyền lực.

Thứ hai, pháp luật là công cụ tối cao của Nhà nước để điều chỉnh hành vi của công dân và cán bộ, công chức. Trong CTCB, pháp luật quy định cụ thể các điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật... của đội ngũ cán bộ, công chức. Luật Cán bộ, công chức; Luật Phòng, chống tham nhũng; Luật Tổ chức chính quyền địa phương... là những căn cứ quan trọng để bảo đảm sự minh bạch và trách nhiệm trong thực thi quyền lực.

Thứ ba, quy chế nội bộ là những văn bản hướng dẫn, chỉ đạo chi tiết trong từng tổ chức Đảng, cơ quan, đơn vị nhằm thực hiện nhất quán, cụ thể các quy định lớn của Trung ương. Đây là tầng kiểm soát gần gũi nhất, trực tiếp gắn với công việc của từng cán bộ, giúp phát hiện và chấn chỉnh kịp thời những biểu hiện lạm quyền, tùy tiện hoặc vô trách nhiệm trong CTCB.

Tuy nhiên, để KSQL bằng pháp luật và quy định nội bộ thực sự hiệu quả, cần bảo đảm hai yếu tố: tính nghiêm minh trong thực thi và tính cập nhật, phù hợp với thực tiễn của các văn bản. Một quy định đúng nhưng không được thực hiện

ngghiêm sẽ không đủ sức răn đe; ngược lại, quy định lỗi thời hoặc không khả thi sẽ tạo ra “khoảng trống” cho lạm quyền và tiêu cực.

KSQL bằng pháp luật, quy định và quy chế nội bộ là hình thức kiểm soát chủ đạo, có ý nghĩa kiến tạo, định hướng và ràng buộc hành vi. Đây là cơ sở để thiết lập một trật tự kỷ cương trong CTCB, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, chuyên nghiệp và vì dân phục vụ.

(2) Kiểm soát bằng cơ chế phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo

Hướng dẫn số 02-HD/BTCTW, 2022 đã xác định. “Phải có cơ chế ràng buộc và kiểm soát lẫn nhau giữa các cơ quan trong CTCB để bảo đảm dân chủ, khách quan”. KSQL bằng cơ chế phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo là hình thức kiểm soát mang tính tổ chức, được thiết kế để hạn chế tình trạng tập trung quyền lực quá mức vào một cá nhân hay một cơ quan, qua đó phòng ngừa sự tha hóa, lạm quyền trong CTCB. Đây là cơ chế được nhiều quốc gia cũng như hệ thống chính trị, hành chính hiện đại sử dụng nhằm xây dựng nền quản trị hiệu quả, minh bạch và dân chủ.

Trước hết, phân quyền và phân cấp trong CTCB có vai trò quyết định trong việc bảo đảm tính linh hoạt và phù hợp của từng cấp ủy, cơ quan trong quản lý cán bộ. Việc phân định rõ thẩm quyền giữa Trung ương với địa phương, giữa cấp tỉnh với cấp huyện, giữa cấp ủy với chính quyền, giữa ban tổ chức với các cơ quan chuyên môn... sẽ giúp giảm thiểu chồng chéo, tùy tiện và khép kín trong CTCB. Tỉnh ủy, Thành ủy vùng Đông Nam Bộ hiện nay đều thực hiện phân cấp mạnh mẽ trong việc đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ, nhưng vẫn có cơ chế giám sát từ cấp trên, tạo ra sự linh hoạt đi đôi với kiểm soát.

Thứ hai, kiểm soát chéo là một cấu phần quan trọng giúp đảm bảo các chủ thể quyền lực không lạm dụng vị trí để thực hiện hành vi vụ lợi. Kiểm soát chéo được thể hiện thông qua việc các cơ quan, tổ chức khác nhau tham gia vào các khâu của CTCB. Ví dụ, trong quy trình bổ nhiệm cán bộ, cần có sự thẩm định của ban tổ chức, ý kiến của cấp ủy, đánh giá của cơ quan chuyên môn, kiểm tra lý lịch của cơ quan công an, ý kiến phản biện của mặt trận hoặc tổ chức chính trị - xã hội... Việc nhiều chủ thể cùng tham gia sẽ hạn chế sự áp đặt, thiên vị hay “một cửa một chiều” trong quyết định nhân sự.

Cơ chế phân quyền - phân cấp kết hợp với kiểm soát chéo còn giúp phát huy tính chủ động của các tổ chức cơ sở, trong khi vẫn bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của cấp ủy cấp trên. Điều này đặc biệt phù hợp với vùng Đông Nam Bộ - khu vực có tốc độ đô thị hóa nhanh, yêu cầu cao về năng lực quản trị cán bộ, và nhiều áp lực về minh bạch, dân chủ trong lựa chọn nhân sự.

Tuy nhiên, để hình thức này phát huy hiệu quả, cần xây dựng hệ thống tiêu chí rõ ràng trong phân cấp, tránh tình trạng “giao quyền nhưng không kiểm soát”; đồng thời, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, thanh tra, kiểm tra để bảo đảm việc kiểm soát chéo là thực chất chứ không hình thức. Ngoài ra, cần số hóa và minh bạch hóa quy trình, hồ sơ cán bộ để hỗ trợ kiểm soát hiệu quả và kịp thời hơn.

KSQL thông qua phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo là hình thức hiện đại, hiệu quả và có tính bền vững cao trong điều kiện Đảng lãnh đạo toàn diện nhưng yêu cầu ngày càng cao về dân chủ, pháp quyền và liêm chính trong CTCB. Đây là một trong những hướng cải cách quan trọng để tăng cường KSQL ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ hiện nay.

(3) Kiểm soát bằng công khai, minh bạch thông tin

Công khai, minh bạch thông tin là một phương thức kiểm soát quyền lực có tính nền tảng và mang lại hiệu quả bền vững trong CTCB. Đây không chỉ là yêu cầu của nền quản trị hiện đại mà còn là một nguyên tắc quan trọng trong xây dựng Đảng và hệ thống chính trị vững mạnh, dân chủ, liêm chính. Bản chất của phương thức này là làm rõ ràng, dễ tiếp cận và có thể kiểm chứng được các thông tin liên quan đến tổ chức và cá nhân trong quá trình thực thi công vụ, đặc biệt là các quyết định liên quan đến CTCB. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng xác định: công khai, minh bạch là điều kiện tiên quyết để phòng, chống tình trạng thao túng, lợi dụng quyền lực trong CTCB”.

Thứ nhất, công khai minh bạch giúp tạo dựng niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân vào sự công tâm, khách quan của tổ chức Đảng trong CTCB. Khi các tiêu chuẩn, quy trình, điều kiện bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá cán bộ được công khai rõ ràng, minh bạch trên các kênh truyền thông nội bộ và chính thức, sẽ làm giảm nguy cơ lợi ích nhóm, “chạy chức, chạy quyền” hay thao túng thông tin. Quy

định số 114-QĐ/TW năm 2023 của Bộ Chính trị cũng nhấn mạnh nguyên tắc “công khai, minh bạch, dân chủ trong từng khâu của CTCB” như một trong những biện pháp quan trọng để KSQL.

Thứ hai, minh bạch thông tin còn giúp thiết lập cơ chế giám sát xã hội đối với CTCB. Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, báo chí, tổ chức chính trị - xã hội có thể phát hiện, phản biện và góp ý về những bất cập trong quy hoạch, đề bạt cán bộ nếu thông tin được công bố đầy đủ. Điều này tạo ra áp lực tích cực buộc các cơ quan, tổ chức phải cẩn trọng, khách quan hơn khi đưa ra các quyết định về cán bộ.

Thứ ba, công khai, minh bạch còn là một cách thức “tự kiểm soát”, giúp tổ chức Đảng không ngừng chuẩn hóa và hoàn thiện quy trình CTCB. Việc đăng tải công khai các quyết định, quy định, danh sách quy hoạch, kết quả đánh giá cán bộ, các trường hợp bị kỷ luật... không chỉ giúp răn đe các hành vi sai phạm mà còn tạo điều kiện để đối chiếu, so sánh giữa các địa phương, đơn vị, từ đó rút ra bài học thực tiễn quý báu.

Để công khai, minh bạch thực sự hiệu quả, cần chú trọng hai vấn đề: một là, xác định đúng nội dung cần công khai - tránh tình trạng công khai hình thức hoặc công khai những thông tin không mang tính giám sát; hai là, đảm bảo các kênh công khai dễ tiếp cận và có độ tin cậy cao như cổng thông tin điện tử của tỉnh ủy, hệ thống thông tin cán bộ số hóa, báo chí chính thống, hội nghị tiếp xúc cử tri, v.v. Ở vùng Đông Nam Bộ - nơi có mật độ dân cư cao, trình độ dân trí ngày càng nâng lên, yêu cầu về minh bạch thông tin trong CTCB càng trở nên cấp thiết.

Công khai, minh bạch thông tin là một phương thức KSQL hữu hiệu, góp phần phòng ngừa sai phạm, tăng cường sự giám sát của tổ chức và xã hội, từ đó nâng cao chất lượng và tính chính danh của CTCB trong hệ thống chính trị, nhất là ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ hiện nay.

(4) Kiểm soát bằng giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra

KSQL trong CTCB bằng phương thức giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra là hình thức truyền thống nhưng ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc phát hiện, ngăn ngừa và xử lý những biểu hiện sai phạm, tha hóa quyền lực. Phương thức này đảm bảo sự minh bạch, công khai và đúng quy trình, quy định trong toàn

bộ hoạt động liên quan đến CTCB - từ quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển đến đánh giá, khen thưởng hay kỷ luật.

Thứ nhất, giám sát là công cụ chủ yếu để theo dõi, đánh giá việc thực thi quyền lực. Trong Đảng, giám sát được thực hiện bởi cấp ủy, ủy ban kiểm tra, các tổ chức đảng cấp trên, đồng thời còn có sự tham gia của các tổ chức chính trị, xã hội và nhân dân. Giám sát giúp kịp thời phát hiện dấu hiệu vi phạm, hạn chế việc lạm dụng quyền lực trong CTCB như chạy chức, chạy quyền, bổ nhiệm người thân, người không đủ tiêu chuẩn. Theo Quy định số 124-QĐ/TW ngày 02/02/2018 của Ban Bí thư về giám sát của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, việc giám sát cán bộ, đảng viên có vai trò quan trọng trong việc giữ gìn kỷ luật, kỷ cương trong Đảng.

Thứ hai, phản biện là hình thức kiểm soát có tính chất phòng ngừa, nhằm chỉ ra những hạn chế, bất cập trong chính sách, quy trình hoặc quyết định cán bộ trước khi được thực thi. Phản biện có thể được thực hiện trong nội bộ Đảng thông qua các ý kiến tại hội nghị, cuộc họp lấy phiếu tín nhiệm; đồng thời cũng có thể đến từ báo chí, trí thức, tổ chức xã hội. Đặc biệt, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, theo Quyết định số 217-QĐ/TW của Bộ Chính trị năm 2013, là công cụ hữu hiệu để đảm bảo sự công khai, minh bạch và hợp lý trong CTCB.

Thứ ba, thanh tra, kiểm tra đóng vai trò hậu kiểm, giúp phát hiện những sai phạm trong quá trình thực hiện chính sách cán bộ. Ủy ban Kiểm tra các cấp, Ban Tổ chức Trung ương, Ban Nội chính và các cơ quan thanh tra nhà nước có quyền thanh tra, kiểm tra quy trình bổ nhiệm, quy hoạch, kỷ luật cán bộ, từ đó xác định rõ trách nhiệm và xử lý những vi phạm nếu có. Tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, nhiều vụ việc sai phạm trong CTCB đã được phát hiện thông qua hoạt động kiểm tra của Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy, cho thấy hiệu quả của phương thức này trong thực tiễn.

Để phương thức giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra phát huy hiệu quả cao nhất, cần bảo đảm tính độc lập, khách quan, chuyên nghiệp và minh bạch của các cơ quan thực hiện chức năng này. Đồng thời, cần có cơ chế bảo vệ người phản ánh, tố cáo sai phạm trong CTCB để không tạo ra tâm lý e dè, né tránh.

Giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra là phương thức KSQL có tính truyền thống nhưng luôn cần thiết và mang lại hiệu quả thực tiễn rõ rệt. Đặc biệt trong bối cảnh xây dựng Đảng ngày càng trong sạch, vững mạnh, phương thức này giúp tăng cường kỷ cương, liêm chính và góp phần loại bỏ những “khoảng tối” trong CTCB, nhất là tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ - nơi có vai trò chính trị, kinh tế quan trọng bậc nhất cả nước.

(5) Kiểm soát bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ

KSQL trong CTCB bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ là một phương thức mang tính nền tảng, lâu dài và bền vững, bởi nó tác động vào ý thức, tư duy và hành vi của cán bộ, đảng viên từ bên trong, không chỉ qua ràng buộc thể chế, mà còn bằng chuẩn mực đạo đức và giá trị văn hóa của Đảng và xã hội.

Thứ nhất, văn hóa chính trị thể hiện ở lối sống, cách hành xử, tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ nhân dân của cán bộ, đảng viên. Văn hóa chính trị là biểu hiện cụ thể của phẩm chất “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” - chuẩn mực đạo đức cách mạng do Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu cao. Khi cán bộ được giáo dục và thấm nhuần các giá trị văn hóa chính trị, họ sẽ tự giác hạn chế hành vi lạm quyền, vụ lợi, không vì mục tiêu cá nhân mà đặt lợi ích của Đảng và nhân dân lên trên hết. Văn hóa chính trị còn được thể hiện qua thái độ tôn trọng nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, biết lắng nghe và chấp nhận phản biện, qua đó tạo ra môi trường minh bạch, dân chủ trong CTCB.

Thứ hai, đạo đức công vụ là hệ giá trị chuẩn mực điều chỉnh hành vi của cán bộ, công chức khi thi hành công vụ. Đạo đức công vụ yêu cầu người cán bộ phải trung thành với Đảng, tận tụy với dân, công tâm, minh bạch, không vụ lợi, không tham nhũng, tiêu cực. Khi đạo đức công vụ được đề cao và trở thành tiêu chí hàng đầu trong đánh giá, bổ nhiệm, quy hoạch cán bộ, nó sẽ góp phần sàng lọc, loại bỏ những người yếu kém phẩm chất, từ đó nâng cao chất lượng đội ngũ và tạo ra “vòng kiểm soát mềm” nhưng đầy hiệu quả. Theo Quy định số 41-QĐ/TW ngày 3/11/2021 của Bộ Chính trị, cán bộ có biểu hiện suy thoái đạo đức, lối sống là một trong những đối tượng phải đưa ra khỏi quy hoạch, miễn nhiệm, cho thôi chức hoặc không bổ nhiệm lại.

Thứ ba, kiểm soát bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ có tác dụng tự điều chỉnh, tự kiểm soát hành vi quyền lực từ bên trong, làm tăng “sức đề kháng” của tổ chức trước các biểu hiện chạy chức, chạy quyền, lợi ích nhóm. Điều này đặc biệt có ý nghĩa tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ - nơi có tốc độ phát triển kinh tế nhanh, quy mô tổ chức lớn và dễ phát sinh các biểu hiện lạm quyền nếu thiếu kiểm soát mềm bằng văn hóa và đạo đức.

Để phương thức này phát huy hiệu quả, cần nâng cao chất lượng công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức công vụ trong Đảng và bộ máy chính quyền, đồng thời có cơ chế đánh giá, giám sát thường xuyên về phẩm chất đạo đức, phong cách ứng xử, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt. Ngoài ra, cần xây dựng và lan tỏa hình ảnh người cán bộ kiểu mẫu, truyền cảm hứng tích cực trong toàn hệ thống.

KSQL bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ chính là kiểm soát từ gốc rễ - từ tư tưởng và hành vi cá nhân. Đây là một “lá chắn mềm” nhưng có sức mạnh lâu dài, góp phần hình thành đội ngũ cán bộ thực sự liêm chính, gương mẫu, phụng sự nhân dân, nhất là trong bối cảnh đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng hiện nay

(6) Kiểm soát thông qua xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn

KSQL trong CTCB thông qua xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn là phương thức mang tính cưỡng chế pháp lý và tổ chức, góp phần củng cố kỷ cương, kỷ luật trong Đảng và hệ thống chính trị. Đây là tuyến phòng thủ cuối cùng, nhưng cũng là yếu tố mang tính chất quyết đoán nhằm bảo đảm không để quyền lực bị tha hóa, lạm dụng hoặc sử dụng sai mục đích.

Thứ nhất, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm trong CTCB có vai trò cảnh tỉnh, chấn chỉnh và làm gương. Các vi phạm như chạy chức, chạy quyền, bỏ nhiệm người không đủ điều kiện, lợi dụng quyền lực vì lợi ích cá nhân... nếu không được phát hiện và xử lý kịp thời sẽ làm suy yếu lòng tin của nhân dân và đội ngũ cán bộ. Việc xử lý không chỉ nhằm trừng phạt mà còn là để răn đe các hành vi tương tự, qua đó khẳng định sự nghiêm minh của Đảng trong công tác tổ chức cán bộ.

Thứ hai, tác dụng răn đe và phòng ngừa tái diễn thể hiện ở việc tạo ra áp lực ngăn chặn từ trước đối với cán bộ, buộc họ phải tuân thủ quy định, hành xử đúng đắn khi được trao quyền lực. Đặc biệt, trong bối cảnh vùng Đông Nam Bộ là địa

bàn năng động, tiềm ẩn nhiều nguy cơ phát sinh tiêu cực từ việc can thiệp vào CTCB, thì việc xử lý dứt khoát những vi phạm điển hình là yếu tố giữ gìn sự trong sạch của tổ chức.

Thứ ba, để phương thức này phát huy hiệu quả, cần đồng bộ hóa với các cơ chế giám sát, phản ánh, tố cáo, đảm bảo kịp thời phát hiện sai phạm và không để lọt cán bộ vi phạm ra khỏi “vòng kiểm soát”. Việc công khai kết luận xử lý, như kỷ luật hàng loạt cán bộ cấp cao thời gian qua (theo các Thông cáo của Ủy ban Kiểm tra Trung ương), không chỉ nâng cao tính răn đe mà còn củng cố niềm tin vào quyết tâm chống tiêu cực của Đảng.

Kiểm soát qua xử lý vi phạm không thể là phương thức duy nhất. Nó cần đi cùng các phương thức mềm như giáo dục chính trị, đạo đức công vụ, minh bạch thông tin và giám sát xã hội. Nếu không, việc xử lý chỉ mang tính đối phó, chưa đủ sức tạo ra hệ sinh thái công vụ liêm chính.

KSQL thông qua xử lý vi phạm là “liều thuốc mạnh” trong việc lập lại trật tự, kỷ cương trong CTCB. Nhưng để đạt hiệu quả tối ưu, nó cần được đặt trong một tổng thể chiến lược KSQL đa chiều, có dự phòng, ngăn chặn và cả cải tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ từ gốc.

2.2.4. Vai trò của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Trong mọi đảng cầm quyền, vấn đề nắm giữ và thực thi quyền lực luôn gắn chặt với công tác cán bộ, bởi cán bộ là chủ thể trực tiếp vận hành quyền lực chính trị và tổ chức thực hiện đường lối của Đảng trong thực tiễn. Nếu quyền lực không được kiểm soát chặt chẽ thì rất dễ bị tha hóa, bị chi phối bởi lợi ích cục bộ, từ đó làm suy giảm vai trò lãnh đạo của Đảng. Do đó, kiểm soát quyền lực không chỉ là yêu cầu khách quan mà còn là quy luật tất yếu trong quá trình xây dựng Đảng cầm quyền trong sạch, vững mạnh. Đối với Việt Nam, trong điều kiện Đảng lãnh đạo toàn diện hệ thống chính trị và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, việc kiểm soát quyền lực được thực hiện thông qua hệ thống các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và sự giám sát của nhân dân, trong đó công tác cán bộ là lĩnh vực trọng yếu, nhạy cảm và dễ phát sinh tiêu cực nhất. Ở cấp tỉnh, chủ thể trực tiếp quyết định và tổ chức thực hiện công

tác cán bộ là cấp ủy mà thường xuyên là ban thường vụ cấp ủy và các cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ. Mặc dù nguyên tắc đã được xác định rõ là tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, song trong thực tiễn vẫn tồn tại những biểu hiện lạm dụng quyền lực, chi phối quyền lực, làm nảy sinh nhiều hệ lụy tiêu cực. Điều này càng đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, đặc biệt tại vùng Đông Nam Bộ là khu vực phát triển năng động, tập trung nhiều nguồn lực kinh tế, chính trị và xã hội quan trọng của đất nước. Với đặc điểm dân cư đông, trình độ dân trí cao, mức độ đô thị hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, yêu cầu về tính minh bạch, liêm chính và hiệu quả trong quản trị địa phương ở vùng này cao hơn so với nhiều khu vực khác. Trong bối cảnh đó, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy không chỉ mang ý nghĩa nội bộ mà còn có tác động trực tiếp đến chất lượng phát triển và sự ổn định chính trị xã hội của toàn vùng.

Trước hết, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc ngăn ngừa và đẩy lùi tình trạng lạm dụng quyền lực, phòng chống các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ. Khi quyền lực không được kiểm soát bằng cơ chế chặt chẽ, minh bạch và có trách nhiệm giải trình thì rất dễ bị lợi dụng để phục vụ lợi ích cá nhân hoặc lợi ích nhóm, từ đó làm biến dạng các nguyên tắc tổ chức của Đảng. Thực tiễn tại một số địa phương trong vùng Đông Nam Bộ cho thấy, những vi phạm trong công tác cán bộ thường gắn với việc can thiệp, chi phối quá trình quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ theo ý chí chủ quan của một số cá nhân hoặc nhóm lợi ích. Điều này không chỉ làm sai lệch mục tiêu của công tác cán bộ mà còn gây mất đoàn kết nội bộ, làm suy giảm niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân. Kiểm soát quyền lực hiệu quả sẽ thiết lập các rào cản thể chế đủ mạnh để ngăn chặn những hành vi này, bảo đảm mọi quyết định về cán bộ đều phải tuân thủ đúng quy trình, tiêu chuẩn và thẩm quyền theo quy định của Đảng, nhất là các quy định của Ban Chấp hành Trung ương Đảng và Bộ Chính trị về công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực.

Thứ hai, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ góp phần quyết định trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển của vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn mới. Đây là khu vực

giữ vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước, nơi tập trung nhiều trung tâm công nghiệp, tài chính, dịch vụ lớn, đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có tư duy đổi mới, năng lực quản trị hiện đại và bản lĩnh chính trị vững vàng. Kiểm soát quyền lực không chỉ nhằm ngăn ngừa tiêu cực mà còn tạo ra cơ chế cạnh tranh lành mạnh, công bằng trong lựa chọn và sử dụng cán bộ, qua đó phát hiện và trọng dụng người có đức, có tài, có khát vọng cống hiến. Đồng thời, thông qua việc kiểm soát chặt chẽ quá trình đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ, cấp ủy các tỉnh, thành trong vùng có thể từng bước loại bỏ những cán bộ yếu kém, suy thoái, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, góp phần nâng cao chất lượng tổng thể của đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị.

Thứ ba, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ có vai trò trực tiếp trong việc tăng cường dân chủ trong Đảng và trong công tác cán bộ ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ. Khi quyền lực được kiểm soát bằng các cơ chế minh bạch, công khai và có sự giám sát chặt chẽ thì các nguyên tắc dân chủ trong Đảng được thực hiện đầy đủ và thực chất hơn. Điều này thể hiện ở việc bảo đảm quyền tham gia của tập thể cấp ủy trong quyết định công tác cán bộ, mở rộng dân chủ trong thảo luận, đánh giá, giới thiệu nhân sự, đồng thời hạn chế tối đa tình trạng áp đặt ý chí cá nhân, độc đoán trong quyết định cán bộ. Đối với vùng Đông Nam Bộ, nơi có trình độ dân trí cao và yêu cầu ngày càng lớn về minh bạch trong quản trị công, việc tăng cường dân chủ thông qua kiểm soát quyền lực còn góp phần tạo sự đồng thuận xã hội, phát huy vai trò giám sát của nhân dân, của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị xã hội đối với công tác cán bộ. Như vậy, kiểm soát quyền lực không làm hạn chế dân chủ mà ngược lại, chính là điều kiện để dân chủ được thực hiện đúng hướng, có kỷ cương và hiệu quả, góp phần phòng ngừa các vi phạm về dân chủ trong Đảng.

Thứ tư, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ góp phần quan trọng vào việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong tổ chức đảng và hệ thống chính trị ở địa phương. Khi các cơ chế kiểm soát được thiết lập và thực hiện nghiêm túc, mọi chủ thể có thẩm quyền trong công tác cán bộ đều phải chịu sự ràng buộc bởi các quy định cụ thể và trách nhiệm giải trình rõ ràng. Điều này giúp khắc phục tình trạng lạm quyền, buông lỏng lãnh đạo hoặc né tránh trách nhiệm, đồng thời

bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách được thực hiện nghiêm túc trong thực tiễn. Đối với các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, nơi áp lực phát triển kinh tế và quản trị xã hội lớn, việc giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm bảo đảm sự ổn định chính trị và trật tự xã hội.

Thứ năm, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ góp phần nâng cao niềm tin của nhân dân đối với Đảng và chính quyền các cấp. Trong bối cảnh vùng Đông Nam Bộ có mức độ đô thị hóa cao, thông tin đa chiều và yêu cầu minh bạch ngày càng lớn, người dân ngày càng quan tâm đến tính công khai, công bằng trong việc lựa chọn và sử dụng cán bộ. Khi công tác cán bộ được thực hiện một cách minh bạch, đúng nguyên tắc và có kiểm soát chặt chẽ, đội ngũ cán bộ được lựa chọn sẽ có uy tín cao hơn, qua đó củng cố niềm tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng. Ngược lại, nếu để xảy ra tiêu cực trong công tác cán bộ thì không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng bộ máy mà còn làm suy giảm niềm tin xã hội, tác động tiêu cực đến sự ổn định và phát triển của địa phương.

Thứ sáu, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là nhân tố quan trọng góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của vùng Đông Nam Bộ. Trong điều kiện cạnh tranh và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, chất lượng đội ngũ cán bộ có ý nghĩa quyết định đối với hiệu quả quản trị và năng lực phát triển của địa phương. Kiểm soát quyền lực giúp bảo đảm lựa chọn đúng cán bộ có năng lực, tư duy đổi mới và khả năng tổ chức thực hiện, từ đó nâng cao chất lượng hoạch định và triển khai các chính sách phát triển. Điều này đặc biệt quan trọng đối với việc thực hiện các mục tiêu lớn đã được xác định trong các nghị quyết của Đảng về phát triển vùng, trong đó có định hướng xây dựng Đông Nam Bộ trở thành trung tâm kinh tế, tài chính, khoa học công nghệ hàng đầu của cả nước và khu vực.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 của luận án đã tập trung làm rõ một cách hệ thống những vấn đề lý luận và thực tiễn về tỉnh ủy, thành ủy và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy ở vùng Đông Nam Bộ. Thông qua việc khái quát đặc điểm tự nhiên, kinh tế, chính trị, xã hội của vùng; đồng thời phân tích tổ

chức, bộ máy và hoạt động của các đảng bộ tỉnh, thành phố, chương 2 đã chỉ ra rõ vị trí, vai trò trung tâm của tỉnh ủy, thành ủy và ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy trong lãnh đạo toàn diện hệ thống chính trị ở địa phương. Đặc biệt, trong điều kiện Đông Nam Bộ là vùng phát triển năng động, có mức độ đô thị hóa cao, hội nhập quốc tế sâu rộng và tập trung nhiều nguồn lực chiến lược của quốc gia, vai trò lãnh đạo của cấp ủy cấp tỉnh càng đòi hỏi phải được thực hiện trên nền tảng kỷ luật, kỷ cương chặt chẽ và cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả, nhất là trong công tác cán bộ - lĩnh vực then chốt của công tác xây dựng Đảng. Từ đó, Chương 2 đã làm rõ các khái niệm cơ bản như tỉnh ủy, thành ủy; ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy; kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; đồng thời phân tích chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ công tác và vai trò của các chủ thể này trong hệ thống chính trị địa phương, qua đó tạo lập cơ sở nhận thức thống nhất cho việc tiếp cận vấn đề nghiên cứu.

Trên nền tảng lý luận và thực tiễn đó, Chương 2 đã luận giải tương đối toàn diện nội dung, phương thức và vai trò của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh ủy, thành ủy vùng Đông Nam Bộ. Kiểm soát quyền lực được xác định không chỉ là yêu cầu mang tính nguyên tắc nhằm bảo đảm thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, mà còn là cơ chế quan trọng để phòng ngừa, ngăn chặn sự tha hóa quyền lực, chống các biểu hiện lạm quyền, lợi dụng quyền lực trong công tác cán bộ. Đồng thời, việc kiểm soát quyền lực còn góp phần trực tiếp vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và uy tín; tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong Đảng; đặc biệt là thúc đẩy dân chủ trong Đảng và trong công tác cán bộ thông qua việc bảo đảm công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình và phát huy vai trò giám sát của các chủ thể trong hệ thống chính trị và của nhân dân. Những kết quả nghiên cứu của chương không chỉ làm rõ khung lý luận và đặc thù của vấn đề trong bối cảnh vùng Đông Nam Bộ, mà còn tạo cơ sở khoa học và thực tiễn quan trọng để luận án tiếp tục đi sâu phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ trong các chương tiếp theo.

Chương 3
KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ
CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ - THỰC TRẠNG,
NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

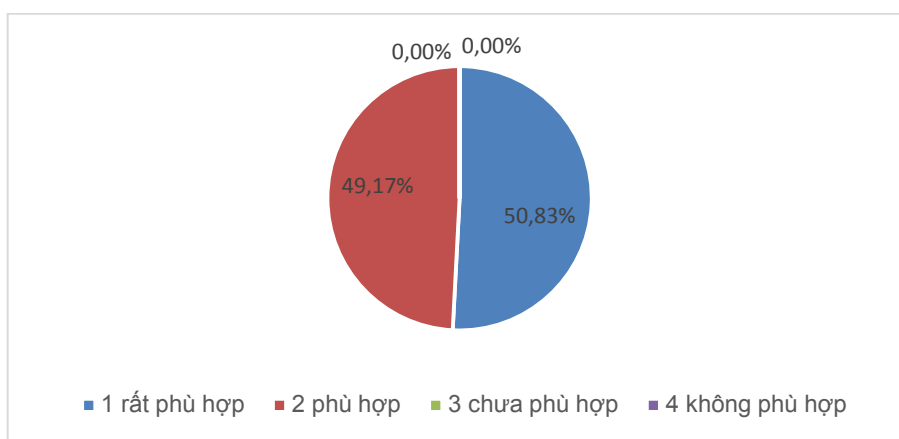
3.1. THỰC TRẠNG KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ HIỆN NAY

3.1.1. Những ưu điểm

3.1.1.1. Ưu điểm trong thực hiện các nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Trong thời gian qua, Ban Chấp hành Trung ương đã đề ra nhiều chủ trương, định hướng lớn và ban hành các văn bản quan trọng liên quan đến công tác KSQL trong CTCB. Những chủ trương này được các cấp đảng bộ, cán bộ, đảng viên và nhân dân trong vùng Đông Nam Bộ đánh giá rất cao, cho rằng các chủ trương, chính sách của Đảng về KSQL trong CTCB là kịp thời, phù hợp với thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ [xem Biểu đồ 3.1]. Điều này khẳng định sự quan trọng và tính cấp thiết của các chủ trương, văn bản của Trung ương trong việc định hướng KSQL, ngăn ngừa những biểu hiện tiêu cực trong CTCB.

Biểu đồ 3.1: Mức độ đánh giá các chủ trương, định hướng của Đảng về KSQL trong công tác cán bộ



Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Các tỉnh, thành ủy trong vùng Đông Nam Bộ đã chủ động ban hành các chỉ thị, nghị quyết, quy định, hướng dẫn, chương trình hành động, đề án và công văn để

chỉ đạo, triển khai thực hiện công tác KSQL trong CTCB. Trên cơ sở các chỉ đạo từ Trung ương, các cấp ủy đảng, ban thường vụ tỉnh, thành ủy và chi bộ trực thuộc đã cụ thể hóa các nội dung KSQL, từ đó triển khai đồng bộ nhiều giải pháp hiệu quả.

Nhờ đó, công tác KSQL trong CTCB tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đã có nhiều chuyển biến tích cực. Cụ thể, việc phân công, phân cấp, giám sát quyền lực trong CTCB ngày càng được thực hiện chặt chẽ hơn; quy trình bổ nhiệm, đánh giá cán bộ minh bạch hơn; các biểu hiện chạy chức, chạy quyền từng bước được kiểm chế và giảm thiểu rõ rệt. Những kết quả này không chỉ nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, mà còn góp phần củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân vào CTCB của Đảng. Cụ thể:

Một là, hệ thống văn bản, quy chế và quy trình về công tác cán bộ được các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ quan tâm hoàn thiện ngày càng đồng bộ, chặt chẽ và minh bạch ngay từ khâu hoạch định chính sách và ban hành quy định, qua đó tạo nền tảng quan trọng để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thực hiện các chủ trương, quy định của Trung ương, đặc biệt là 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 50-QĐ/TW ngày 27/12/2021 về công tác quy hoạch cán bộ và Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ, các tỉnh, thành ủy trong vùng đã kịp thời quán triệt, cụ thể hóa thành hệ thống các quy chế, quy định, hướng dẫn và quy trình nội bộ phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng địa phương. Theo tổng hợp từ báo cáo công tác xây dựng Đảng trong các năm từ 2019 đến năm 2024 và báo cáo 6 tháng đầu năm 2025 của các tỉnh, thành ủy trong vùng, đến thời điểm trước ngày 01/7/2025, toàn bộ 6/6 tỉnh, thành ủy đã ban hành đầy đủ quy chế làm việc của cấp ủy, quy định về công tác cán bộ và thực hiện thống nhất quy trình 5 bước trong bổ nhiệm cán bộ, với tổng số 89 văn bản quy phạm, quy chế, quy định liên quan đến công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực được ban hành; sau thời điểm ngày 01/7/2025, trong 6 tháng đầu năm 2025, các địa phương tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung thêm 31 văn bản nhằm hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực, bảo đảm phù hợp với yêu cầu mới của Trung ương và thực tiễn địa phương,

đồng thời duy trì tỷ lệ 100% cấp ủy có đầy đủ quy chế, quy trình công tác cán bộ được chuẩn hóa.

Thực tiễn triển khai cho thấy các văn bản của địa phương không chỉ dừng lại ở việc sao chép quy định của Trung ương mà đã có sự cụ thể hóa theo hướng ngày càng rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, rõ thẩm quyền và rõ quy trình, gắn chặt với cơ chế kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình. Điều này góp phần quan trọng trong việc kiểm soát quyền lực ngay từ khâu ban hành chủ trương, chính sách, hạn chế nguy cơ “cài cắm lợi ích”, “hợp thức hóa quy trình” trong công tác cán bộ. Đồng thời, thông qua các báo cáo định kỳ, các tỉnh, thành ủy trong vùng đều duy trì chế độ rà soát, đánh giá việc thực hiện các quy chế, quy định về công tác cán bộ, kịp thời phát hiện và điều chỉnh những bất cập, qua đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả của cơ chế kiểm soát quyền lực trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ. Như vậy, có thể khẳng định rằng việc hoàn thiện hệ thống văn bản, quy chế và quy trình công tác cán bộ đã trở thành một trong những ưu điểm nổi bật, tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ trong thời gian qua.

Các tỉnh, thành ủy đã nhận thức khá sâu sắc về yêu cầu, nhiệm vụ và tính cấp thiết của vấn đề KSQL trong CTCB, nên trong lãnh chỉ đạo đã cụ thể hóa các văn bản của cấp trên được thực hiện rất nghiêm túc đúng theo các văn bản quy định. Trong đó:

Tỉnh ủy Đồng Nai ban hành Quy định số 27-QĐ/TU ngày 24/10/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai về KSQL và phòng, chống tiêu cực, tham nhũng trong CTCB. Quy định này nhằm cụ thể hóa các chủ trương của Đảng, tăng cường trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và cá nhân trong việc ngăn ngừa, xử lý các hành vi tiêu cực trong CTCB. Tỉnh ủy đã ban hành Quy chế số 04-QC/TU (2022) về CTCB trong Đảng bộ tỉnh, trong đó bổ sung các tiêu chí cụ thể về minh bạch hóa thông tin quy hoạch, tiêu chuẩn đánh giá cán bộ, cơ chế phản hồi. Theo tổng hợp từ các báo cáo của Ban Tổ chức các tỉnh ủy, đến cuối năm 2024, 100% tỉnh, thành ủy trong vùng đã xây dựng và ban hành Quy chế làm việc, Quy định về CTCB, quy trình 5 bước trong bổ nhiệm cán bộ và thực hiện khá nghiêm túc.

Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu đã ban hành các văn bản quan trọng nhằm tăng

cường KSQL và phòng, chống tiêu cực, tham nhũng trong CTCB. Trong đó, Quy định số 129-QĐ/TU ngày 30/10/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về KSQL và phòng, chống tiêu cực, tham nhũng trong CTCB được ban hành nhằm cụ thể hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng, đồng thời tăng cường trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và từng cá nhân trong việc ngăn ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi tiêu cực, sai phạm trong CTCB. Bên cạnh đó, Tỉnh ủy cũng đã xây dựng và ban hành Quy chế số 23-QC/TU (2022) về CTCB trong Đảng bộ tỉnh, trong đó bổ sung các tiêu chí minh bạch hóa thông tin quy hoạch cán bộ, quy định rõ tiêu chuẩn đánh giá cán bộ và thiết lập cơ chế phản hồi minh bạch, kịp thời từ cấp dưới và nhân dân nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, KSQL, bảo đảm sự công bằng, khách quan trong CTCB [99, tr.6].

Thành ủy TP. Hồ Chí Minh, để bảo đảm vai trò lãnh đạo trực tiếp, toàn diện trong CTCB của Đảng và quản lý đội ngũ cán bộ đúng nguyên tắc, thẩm quyền; trên cơ sở các văn bản chỉ đạo của Trung ương và vận dụng các quy định về CTCB, Ban Thường vụ Thành ủy đã ban hành nhiều văn bản liên quan về CTCB, cũng như kịp thời bổ sung, điều chỉnh để thực hiện đúng các chủ trương của Đảng. Đối với Quy định số 114-QĐ/TW, ngày 11/7/2023 của Bộ Chính trị về KSQL và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong CTCB, Ban Thường vụ Thành ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo Ban Thường vụ cấp ủy quận, huyện, Thành ủy Thủ Đức và cấp trên cơ sở trực thuộc Thành ủy thực hiện nghiêm quy định này trong việc điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với những cán bộ được phân công làm công tác nhân sự hoặc theo dõi CTCB đã đảm nhiệm công việc từ 5 năm liên tiếp trở lên tại địa phương, cơ quan, đơn vị theo phân cấp quản lý cán bộ nhằm bảo đảm KSQL trong CTCB; phòng ngừa, ngăn chặn hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lạm quyền, lộng quyền, không thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn trên công việc được giao; phân định rõ trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy với người đứng đầu các cơ quan, đơn vị được giao thực hiện CTCB ở các cấp; phấn đấu đến năm 2025 bố trí một số chức danh không là người địa phương theo Quy định số 98-QĐ/TW, ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ [21, tr.5].

Đối với tỉnh Bình Dương, để cụ thể hóa các quy định của Trung ương về KSQL trong CTCB, Tỉnh ủy Bình Dương đã ban hành Kế hoạch số 164-KH/TU

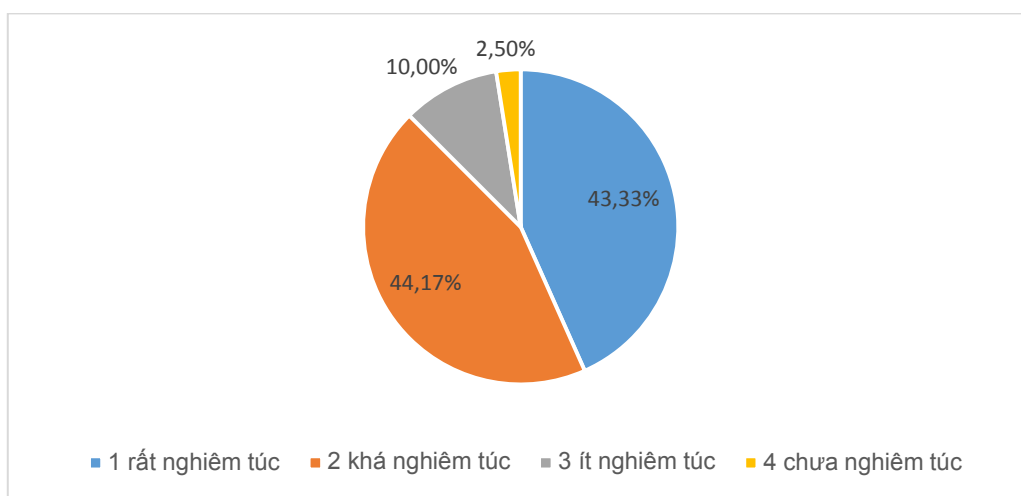
ngày 23/8/2024, và UBND tỉnh đã triển khai Kế hoạch số 6321/KH-UBND nhằm tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cơ quan, đơn vị, địa phương trong việc thực hiện các quy định trên. Các kế hoạch này tập trung vào việc nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, lợi ích nhóm, cục bộ trong công tác xây dựng pháp luật. Những nỗ lực này thể hiện quyết tâm của tỉnh Bình Dương trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh [108, tr.6].

Tỉnh ủy Bình Phước đã rất nghiêm túc trong việc cụ thể hóa các quy định của Trung ương về KSQL trong CTCB, nhằm ngăn ngừa tiêu cực và tham nhũng. Qua việc triển khai Quy định số 205, QĐ số 114 của Trung ương, tỉnh đã nâng cao tính minh bạch trong quy hoạch, đánh giá cán bộ và tạo cơ chế phản hồi hiệu quả. Điều này giúp hạn chế các hành vi “chạy chức, chạy quyền” và củng cố sự công bằng trong CTCB. Việc áp dụng nghiêm túc các quy định cho thấy tỉnh Bình Phước coi trọng vai trò KSQL như một công cụ quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, đủ năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển. Đồng thời, tỉnh cũng từng bước hoàn thiện các cơ chế phòng, chống tiêu cực, nâng cao trách nhiệm của cấp ủy và tổ chức đảng [112, tr.3]. Đây là bước đi thiết thực nhằm bảo đảm quyền lực được sử dụng đúng đắn, minh bạch và hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng CTCB tại địa phương.

Tỉnh ủy Tây Ninh đã triển khai nghiêm túc nội dung KSQL trong CTCB thông qua việc ban hành các văn bản quan trọng như Quy định số 15-QĐ/TU ngày 12/9/2023 về KSQL và phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ, cùng Quy chế số 07-QC/TU năm 2022 về công tác cán bộ. Các quy định này được xây dựng nhằm cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Trung ương, đồng thời làm rõ trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng trong việc giám sát, ngăn chặn các hành vi lạm quyền và tiêu cực. Việc minh bạch hóa quy trình quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ cũng được quy định rõ, tạo cơ chế phản hồi và giám sát hiệu quả [127, tr.5]. Qua đó, Tây Ninh từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, góp phần củng cố niềm tin trong Đảng và nhân dân, đồng thời thúc đẩy công tác xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh.

Dựa trên cơ sở sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, Thành ủy vùng Đông Nam Bộ cùng với vai trò của các cấp ủy đảng, việc KSQL trong CTCB tại khu vực này cũng được thực hiện tương đối nghiêm túc và có hiệu quả. Qua khảo sát thực tế, đa số cán bộ, đảng viên trong các tỉnh, thành phố thuộc vùng Đông Nam Bộ đánh giá công tác KSQL được triển khai với tinh thần nghiêm túc, minh bạch và có trách nhiệm cao. Tỷ lệ đánh giá tích cực này ước tính đạt khoảng gần 90% [xem Biểu đồ 3.2], cho thấy sự đồng thuận và cam kết trong việc ngăn ngừa lạm dụng quyền lực, phòng chống tiêu cực và tham nhũng trong CTCB. Tuy nhiên, vẫn còn những tồn tại cần khắc phục để nâng cao hơn nữa hiệu quả KSQL, đảm bảo CTCB công khai, minh bạch và đúng quy trình, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh, phù hợp với yêu cầu phát triển KT-XH của vùng.

Biểu đồ 3.2: Đánh giá mức độ trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng đối với công tác kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ thời gian qua



Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Từ các báo cáo đánh giá của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ và qua khảo sát thực tiễn các cán bộ, đảng viên, cho thấy công tác KSQL trong CTCB được các cấp ủy đảng thực hiện khá nghiêm túc, đúng theo các văn bản chỉ đạo của Đảng. Việc lãnh đạo, chỉ đạo được cụ thể hóa rõ ràng nhằm tăng cường minh bạch, phòng chống tiêu cực, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong khu vực.

Cùng với sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy cấp trên, các cấp ủy, chi bộ trong tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ thường xuyên tiến hành rà soát, nắm chắc thực

trạng công tác KSQL trong CTCB. Từ đó, các cấp ủy có cơ sở để đề ra mục tiêu, phương hướng và giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả KSQL, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh.

Căn cứ vào các Quy định của Đảng và chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đảng, xuất phát từ yêu cầu thực tiễn tại các cơ quan, đơn vị, các cấp ủy, chi bộ thuộc tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đã xây dựng các hình thức sinh hoạt đảng phù hợp với đặc điểm, tình hình cụ thể của từng đơn vị. Trong quá trình sinh hoạt, nhiều chi bộ ngày càng quan tâm và chú trọng đưa nội dung KSQL trong CTCB vào chương trình sinh hoạt để đảng viên thảo luận, góp ý, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả KSQL. Qua khảo sát tại các tỉnh, thành ủy trong vùng, đa số đảng viên khẳng định nội dung này thường xuyên được bàn bạc trong các kỳ sinh hoạt định kỳ và sinh hoạt chuyên đề của chi bộ, với tỷ lệ khoảng 78,34% [xem Biểu đồ 3.3].

Biểu đồ 3.3: Tần suất các kỳ họp chi bộ thảo luận về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ



Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Như vậy, có thể thấy rằng ưu điểm nổi bật là hệ thống văn bản, quy chế, quy trình về CTCB tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ ngày càng được hoàn thiện, minh bạch và cụ thể hơn. Điều này tạo cơ sở pháp lý vững chắc, giúp KSQL hiệu quả, hạn chế tiêu cực, đảm bảo công bằng trong CTCB. Sự rõ ràng trong quy trình cũng giúp tăng cường trách nhiệm và tính kỷ luật của các tổ chức, cá nhân liên quan, góp phần nâng cao chất lượng cán bộ và uy tín của tổ chức đảng.

Hai là, quy trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ ngày càng công khai, minh bạch và bài bản hơn.

Quy trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ ngày càng được chuẩn hóa, công khai, minh bạch và vận hành bài bản hơn trên cơ sở thể chế hóa và tổ chức thực hiện nghiêm túc 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, đồng thời được củng cố, siết chặt hơn sau khi ban hành Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ. Từ các báo cáo tổng kết việc thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW giai đoạn 2019-2023 của các tỉnh, thành ủy trong vùng cho thấy, điểm nổi bật là các khâu trong quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ đã được thể chế hóa thành quy trình thống nhất, đồng bộ, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch và kiểm soát chặt chẽ thẩm quyền, trách nhiệm của từng chủ thể tham gia. Báo cáo tổng kết 3 năm thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW của Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh năm 2022 khẳng định việc thực hiện quy trình 5 bước trong công tác cán bộ được duy trì nghiêm túc ở tất cả các cấp, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát đối với các khâu nhạy cảm như giới thiệu nhân sự, thẩm định tiêu chuẩn chính trị, xác minh kê khai tài sản, qua đó góp phần hạn chế rõ rệt các biểu hiện can thiệp, tác động không đúng quy định vào công tác cán bộ [21, tr.3].

Tương tự, Báo cáo số 198-BC/TU năm 2022 của Tỉnh ủy Đồng Nai về thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW cũng cho thấy 100% các trường hợp bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đều được thực hiện đúng quy trình, đúng thẩm quyền, trong đó việc lấy ý kiến nhận xét, đánh giá cán bộ được mở rộng, có sự tham gia của nhiều chủ thể, góp phần nâng cao tính khách quan và kiểm soát quyền lực trong từng khâu của quy trình [80].

Đối với các tỉnh như Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu, các báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng và thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW giai đoạn 2020-2023 đều ghi nhận việc kiểm soát chặt chẽ quy trình quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ thông qua việc chuẩn hóa tiêu chuẩn chức danh, công khai quy trình, hồ sơ nhân sự và tăng cường vai trò thẩm định của Ban Tổ chức và Ủy ban Kiểm tra các cấp. Báo cáo của Tỉnh ủy Bình Dương năm 2023 nêu rõ, toàn bộ

các trường hợp bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ đều được thực hiện đúng quy định, không phát sinh trường hợp vi phạm quy trình, đồng thời việc kiểm tra, giám sát được thực hiện thường xuyên, nhất là đối với các vị trí nhạy cảm, để phát sinh tiêu cực [108]. Trong khi đó, Báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng năm 2023 của Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu cho thấy việc công khai hóa quy trình và kết quả quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ trong nội bộ đã được thực hiện nghiêm túc, gắn với trách nhiệm giải trình của người đứng đầu, qua đó hạn chế tình trạng khép kín, cục bộ trong công tác cán bộ [106, tr.5].

Sau khi Quy định số 114-QĐ/TW năm 2023 được ban hành, các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đã tiếp tục cụ thể hóa bằng các kế hoạch, quy định và chương trình hành động, qua đó tạo bước chuyển quan trọng từ “kiểm soát quy trình” sang “kiểm soát quyền lực thực chất trong toàn bộ quá trình công tác cán bộ”. Báo cáo sơ kết một năm thực hiện Quy định số 114-QĐ/TW của Tỉnh ủy Tây Ninh năm 2024 cho thấy việc bổ sung các khâu kiểm soát như thẩm định lịch sử chính trị, kiểm tra, xác minh tài sản, thu nhập và kiểm soát xung đột lợi ích trước khi bổ nhiệm đã được triển khai đồng bộ, góp phần nâng cao chất lượng cán bộ và hạn chế nguy cơ lạm quyền trong công tác cán bộ [127, tr.4]. Tại tỉnh Bình Phước, Báo cáo năm 2024 về công tác xây dựng Đảng và thực hiện Quy định số 114-QĐ/TW cũng cho thấy việc kiểm soát quyền lực trong quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ được gắn chặt với công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng; mọi trường hợp có dấu hiệu vi phạm quy trình đều được rà soát, xử lý kịp thời, không để kéo dài, qua đó góp phần củng cố kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ [116, tr.5].

Một điểm đáng chú ý từ các báo cáo của Ban Tổ chức các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ giai đoạn 2023-2025 là tỷ lệ các trường hợp quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ được thực hiện đúng quy trình, đúng tiêu chuẩn luôn duy trì ở mức rất cao, phổ biến đạt từ trên 95% đến gần 100%, đồng thời số vụ việc vi phạm quy trình bổ nhiệm có xu hướng giảm rõ rệt qua các năm, đặc biệt sau khi triển khai Quy định số 114-QĐ/TW. Báo cáo 6 tháng đầu năm 2025 của các tỉnh, thành ủy trong vùng cho thấy không phát sinh trường hợp bổ nhiệm sai quy trình thuộc diện Ban Thường vụ cấp tỉnh quản lý, phản ánh hiệu quả thực chất của cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Như vậy, trên cơ sở các báo cáo tổng kết, sơ kết việc thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW và Quy định số 114-QĐ/TW, có thể khẳng định rằng quy trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đã có bước chuyển biến rõ rệt theo hướng ngày càng công khai, minh bạch, chặt chẽ và thực chất hơn; không chỉ bảo đảm tuân thủ đầy đủ các bước, các khâu theo quy định mà còn từng bước kiểm soát hiệu quả quyền lực trong toàn bộ quá trình ra quyết định về cán bộ, qua đó góp phần quan trọng trong phòng ngừa, ngăn chặn các biểu hiện chạy chức, chạy quyền và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

Một trong những điểm sáng là công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện dân chủ, có tính kế thừa, phát triển và mở rộng nguồn. Việc tổ chức lấy phiếu tín nhiệm trong quy hoạch cán bộ được thực hiện đúng quy trình, có sự tham gia rộng rãi của cấp ủy, đoàn thể, và đặc biệt là sự giám sát của Ủy ban Kiểm tra và Ban Tổ chức.

Bảng 3.1: Kết quả thực hiện quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025 tại một số tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ

Địa phương	Tỷ lệ cán bộ được quy hoạch theo đúng quy trình (%)	Tỷ lệ bổ nhiệm đúng quy hoạch (%)	Số vụ bổ nhiệm sai quy trình
TP. Hồ Chí Minh	100%	98,5%	0
Đồng Nai	98,2%	97,1%	1
Bình Dương	99,5%	96,8%	1
Bà Rịa - Vũng Tàu	100%	98,0%	0
Bình Phước	97,3%	95,6%	1

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy, thành ủy các tỉnh Đông Nam Bộ, 2023.

Số liệu cho thấy, đa số các địa phương trong vùng đã thực hiện đúng quy trình, đúng đối tượng, góp phần tăng cường tính minh bạch và giảm thiểu các biểu hiện chạy chức, chạy quyền.

TP. Hồ Chí Minh và Bà Rịa - Vũng Tàu đạt mức 100% quy hoạch đúng quy trình và không có vụ bổ nhiệm sai quy trình nào, cho thấy quy trình được thực hiện nghiêm ngặt, đúng hướng dẫn của Trung ương, phản ánh mức độ thể chế hóa cao trong KSQL.

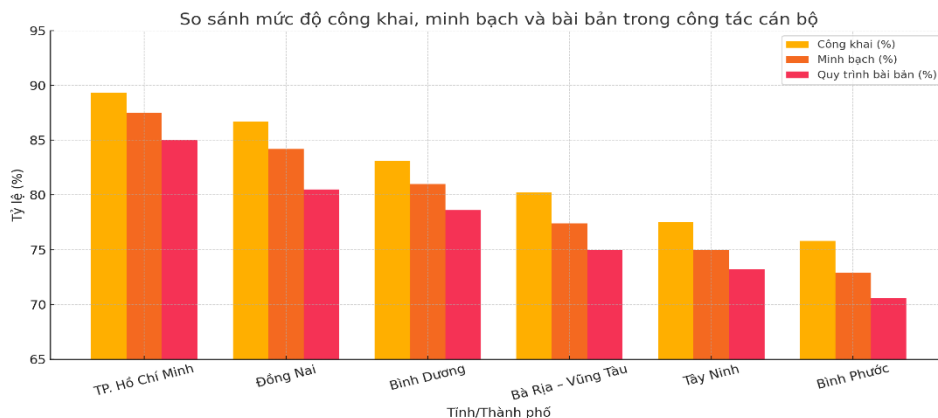
Bình Dương và Đồng Nai có tỷ lệ tương đối cao trên cả hai tiêu chí nhưng vẫn xuất hiện 1 vụ bổ nhiệm sai quy trình, điều này tuy nhỏ nhưng cho thấy cần tiếp tục siết chặt khâu kiểm tra, giám sát nội bộ.

Bình Phước là địa phương có tỷ lệ thấp nhất trong bảng với 97,3% quy hoạch đúng quy trình và 95,6% bổ nhiệm đúng quy hoạch, đồng thời có 1 vụ bổ nhiệm sai quy trình, phản ánh một phần những điểm còn cần khắc phục.

Tổng quan, 98,7% các trường hợp quy hoạch và 97,2% bổ nhiệm cán bộ trong khu vực là đúng quy trình, cho thấy sự nâng cao rõ rệt về tính bài bản, hệ thống và minh bạch.

Ngoài ra, qua kết quả khảo sát cho thấy phần lớn cán bộ, đảng viên và các bên liên quan tại vùng Đông Nam Bộ đồng thuận với nhận định rằng quy trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ ngày càng được công khai, minh bạch và tổ chức bài bản. Đây là dấu hiệu tích cực cho thấy các tỉnh đang thực hiện nghiêm túc công tác KSQL, tạo sự công bằng và minh bạch trong CTCB. Dựa trên biểu đồ so sánh ba tiêu chí “công khai”, “minh bạch”, “bài bản” trong quy trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ tại sáu tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, có thể khẳng định rằng ưu điểm “quy trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ ngày càng công khai, minh bạch và bài bản hơn” đã được thể hiện rõ qua kết quả điều tra xã hội học.

Biểu đồ 3.4: Kết quả thể hiện mức độ công khai, minh bạch và quy trình bài bản trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ



Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Dựa trên biểu đồ so sánh ba tiêu chí “công khai”, “minh bạch”, “bài bản” trong quy trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ tại sáu tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, có thể khẳng định rằng ưu điểm “quy trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ ngày càng công khai, minh bạch và bài bản hơn” đã được thể hiện rõ qua kết quả điều tra xã hội học. Cụ thể:

TP. Hồ Chí Minh và Bà Rịa - Vũng Tàu dẫn đầu với tỷ lệ cao ở cả ba tiêu chí (trên 80%), cho thấy quy trình tại đây đã có tính hệ thống, công khai và minh bạch rõ nét, thể hiện hiệu quả của cải cách thể chế, tăng cường KSQL.

Bình Dương và Đồng Nai cũng đạt kết quả tương đối tốt, với mức đánh giá dao động từ 70-80%, phản ánh sự bài bản trong triển khai các quy định, đặc biệt trong việc minh bạch hóa quy trình quy hoạch cán bộ.

Trong khi đó, Tây Ninh và Bình Phước có tỷ lệ thấp hơn (từ 60-70%), cho thấy vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong việc công khai thông tin, làm giảm hiệu quả KSQL và niềm tin của đảng viên.

Kết quả nghiên cứu đã phản ánh xu hướng tích cực chung trong vùng Đông Nam Bộ, nhưng đồng thời cũng chỉ ra sự chênh lệch giữa các địa phương, là cơ sở để tiếp tục hoàn thiện quy trình KSQL trong CTCB một cách đồng bộ và hiệu quả hơn.

Ba là, chất lượng công tác đánh giá cán bộ có nhiều cải tiến, chuyển từ đánh giá cảm tính sang định lượng, đa chiều.

Chất lượng công tác đánh giá cán bộ tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đã có bước chuyển biến theo hướng ngày càng thực chất, cụ thể và đa chiều hơn, qua đó từng bước khắc phục tình trạng đánh giá cảm tính, khép kín và góp phần nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Nhận định này được hình thành trên cơ sở đối chiếu giữa kết quả khảo sát xã hội học của nghiên cứu sinh với các báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng, công tác tổ chức cán bộ và công tác kiểm tra, giám sát của 6 tỉnh, thành trong vùng gồm TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu, Đồng Nai, Bình Phước và Tây Ninh trong giai đoạn 2019-2024 (trước thời điểm 01/7/2025).

Trên phương diện thực tiễn, các báo cáo của các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng đều cho thấy trước giai đoạn 2019-2022, công tác đánh giá cán bộ vẫn còn những hạn chế nhất định, chủ yếu dựa vào nhận xét định tính, thiếu các tiêu chí

lượng hóa cụ thể và chưa gắn chặt với kết quả thực hiện nhiệm vụ. Hạn chế này được phản ánh gián tiếp qua kết quả công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng. Theo báo cáo của Thành ủy TP. Hồ Chí Minh về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng năm 2023, toàn Đảng bộ thành phố đã thi hành kỷ luật hàng trăm đảng viên vi phạm [12, tr.5]; báo cáo của Tỉnh ủy Đồng Nai và Bình Dương cùng giai đoạn cũng ghi nhận mỗi năm có hàng chục đến trên một trăm trường hợp cán bộ, đảng viên bị xử lý kỷ luật. Thực tiễn này cho thấy công tác đánh giá cán bộ trước đây chưa thực sự phát huy vai trò là khâu “tiền kiểm” trong kiểm soát quyền lực.

Trong bối cảnh đó, từ năm 2023 đến trước ngày 01/7/2025, các địa phương trong vùng đã từng bước đổi mới phương thức đánh giá cán bộ theo hướng cụ thể hóa tiêu chí, lượng hóa kết quả và mở rộng các chủ thể tham gia đánh giá. Xu hướng chuyển biến này được phản ánh rõ qua kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh, thể hiện ở Bảng 3.2.

Bảng 3.2: Kết quả khảo sát mức độ hài lòng với công tác đánh giá cán bộ tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Tỉnh/Thành phố	% rõ ràng, khách quan hơn trước	% đánh giá cao mô hình đánh giá đa chiều
TP. Hồ Chí Minh	85%	78%
Bình Dương	82%	75%
Bà Rịa - Vũng Tàu	74%	70%
Đồng Nai	65%	62%
Bình Phước	66%	64%
Tây Ninh	57%	55%
Trung bình vùng	71,5%	67,3%

Nguồn: Khảo sát của nghiên cứu sinh tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, năm 2024

Phân tích từ bảng số liệu cho thấy, mức độ ghi nhận sự cải thiện trong công tác đánh giá cán bộ đạt mức khá cao và tương đối đồng đều giữa các địa phương, với trung bình toàn vùng đạt 71,5% đối với tiêu chí “rõ ràng, khách quan hơn” và 67,3% đối với tiêu chí “đa chiều”. Đáng chú ý, TP. Hồ Chí Minh

và Bình Dương là hai địa phương có tỷ lệ đánh giá tích cực cao nhất, phản ánh sự đi đầu trong đổi mới phương thức đánh giá cán bộ gắn với cải cách hành chính và chuyển đổi số. Trong khi đó, các địa phương như Đồng Nai, Bình Phước và Tây Ninh tuy có tỷ lệ thấp hơn nhưng vẫn duy trì trên mức 55%, cho thấy xu hướng chuyển biến là phổ biến trong toàn vùng. Kết quả này phù hợp với nội dung các báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2024 của các địa phương, trong đó đều nhấn mạnh việc từng bước cụ thể hóa tiêu chí đánh giá, gắn đánh giá với kết quả thực hiện nhiệm vụ và vị trí việc làm.

Sự chuyển biến về chất trong công tác đánh giá cán bộ còn thể hiện rõ ở việc ứng dụng công nghệ thông tin nhằm hỗ trợ quản lý và đánh giá. Theo tổng hợp từ báo cáo của các tỉnh, thành trong vùng, đến cuối năm 2023, 100% địa phương đã triển khai phần mềm quản lý hồ sơ cán bộ; trong đó có 5/6 địa phương (chiếm 83,3%) đã tích hợp các chức năng phục vụ đánh giá như số hóa hồ sơ, theo dõi tiến độ thực hiện nhiệm vụ và tiếp nhận phản hồi từ cơ sở. Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh tiếp tục củng cố nhận định này khi có 74,1% cán bộ được hỏi cho rằng việc ứng dụng phần mềm giúp chuẩn hóa và thuận lợi hơn trong tra cứu hồ sơ; 69,8% đánh giá việc kết hợp phản hồi từ cơ sở giúp nâng cao tính thực chất của đánh giá; và 66,4% nhận định phương pháp đánh giá hiện nay ít phụ thuộc vào cảm tính hơn trước. Những số liệu này cho thấy việc ứng dụng công nghệ thông tin đã góp phần tạo nền tảng kỹ thuật cho việc chuyển từ đánh giá cảm tính sang đánh giá dựa trên dữ liệu, qua đó nâng cao tính minh bạch và khả năng kiểm soát quyền lực.

Bên cạnh đó, các báo cáo của Tỉnh ủy Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu và Đồng Nai cũng cho thấy mối liên hệ ngày càng chặt chẽ giữa công tác đánh giá cán bộ với công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng. Kết quả kiểm tra, thanh tra và xử lý kỷ luật đã được sử dụng như một căn cứ quan trọng để điều chỉnh mức xếp loại cán bộ, đồng thời làm cơ sở cho việc đưa ra khỏi quy hoạch hoặc bố trí lại công tác đối với những trường hợp không còn đủ tiêu chuẩn [32, tr.245]. Điều này cho thấy đánh giá cán bộ không còn là một khâu mang tính hình thức mà đã trở thành công cụ trực tiếp để nhận diện và kiểm soát việc thực thi quyền lực.

Tổng hợp các dẫn liệu từ bảng khảo sát, kết quả điều tra xã hội học và báo cáo thực tiễn của 6 tỉnh, thành ủy cho thấy công tác đánh giá cán bộ tại vùng Đông Nam Bộ trước ngày 01/7/2025 đã có bước chuyển từ mô hình đánh giá mang tính định tính sang mô hình đánh giá dựa trên kết quả, có sự tham gia của nhiều chủ thể và được hỗ trợ bởi công nghệ. Sự chuyển biến này không chỉ nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ mà còn góp phần hình thành cơ chế kiểm soát quyền lực ngày càng rõ nét, trong đó đánh giá cán bộ trở thành một khâu then chốt để nhận diện, sàng lọc và điều chỉnh việc thực thi quyền lực trong đội ngũ cán bộ, qua đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo của các cấp ủy trong toàn vùng.

Bốn là, công tác luân chuyển, điều động cán bộ góp phần tạo môi trường rèn luyện, hạn chế tình trạng cục bộ, khép kín.

Nhận thức được vai trò quan trọng của công tác này, các cấp ủy đảng đã thực hiện khá tốt công tác luân chuyển, điều động cán bộ góp phần tạo môi trường rèn luyện, hạn chế tình trạng cục bộ, khép kín.

Trong đó, tại Thành phố Hồ Chí Minh, công tác luân chuyển được thực hiện khá bài bản, thể hiện qua việc thường xuyên điều động cán bộ từ cấp quận, huyện lên các vị trí cấp tỉnh hoặc giữa các ngành, lĩnh vực khác nhau. Việc này không chỉ giúp cán bộ có cơ hội trải nghiệm và rèn luyện trong môi trường công tác đa dạng mà còn thúc đẩy sự phát triển toàn diện về năng lực, kinh nghiệm và tư duy quản lý. Cơ chế luân chuyển đa chiều này còn góp phần hạn chế hiện tượng cục bộ, khép kín trong quản lý cán bộ, giảm thiểu nguy cơ phát sinh lợi ích nhóm và bảo đảm tính minh bạch trong việc sử dụng nguồn nhân lực. Đồng thời, việc luân chuyển cũng tạo điều kiện để phát hiện, bồi dưỡng những nhân tố tiềm năng, thúc đẩy sự đổi mới và sáng tạo trong công tác lãnh đạo, quản lý. Qua đó, Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng được đội ngũ cán bộ năng động, linh hoạt, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và đa dạng của đô thị lớn, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý và điều hành công việc ở nhiều cấp độ khác nhau.

Tại tỉnh Bình Dương, công tác luân chuyển cán bộ cũng được thực hiện với mục tiêu tạo ra đội ngũ cán bộ trẻ, năng động và có khả năng thích nghi nhanh với các môi trường công tác đa dạng. Khác với Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương tập trung nhiều hơn vào luân chuyển cán bộ trong nhóm tuổi trẻ, nhằm chuẩn bị

nguồn nhân lực kế cận có tư duy đổi mới và năng lực quản lý hiện đại. Việc điều động giữa các phòng ban, ngành nghề khác nhau giúp cán bộ mở rộng hiểu biết chuyên môn và nâng cao kỹ năng toàn diện, từ đó góp phần nâng cao chất lượng lãnh đạo, quản lý trong bối cảnh phát triển KT-XH nhanh chóng của tỉnh. Tuy nhiên, do quy mô tỉnh nhỏ hơn và đặc thù phát triển công nghiệp tập trung, công tác luân chuyển đôi khi còn hạn chế về mặt phạm vi và tần suất so với các đô thị lớn. Dù vậy, Bình Dương đã và đang từng bước hoàn thiện cơ chế luân chuyển để KSQL hiệu quả, tránh sự trì trệ, khép kín, đồng thời thúc đẩy sự phát triển bền vững của đội ngũ cán bộ.

Tại tỉnh Đồng Nai, công tác luân chuyển và điều động cán bộ được triển khai với sự tập trung đặc biệt vào việc chuyển giao cán bộ giữa các đơn vị kinh tế và hành chính nhằm tăng cường sự phối hợp và liên kết giữa các lĩnh vực quản lý khác nhau. Do đặc thù địa phương có nhiều khu công nghiệp và doanh nghiệp lớn, việc luân chuyển này không chỉ giúp cán bộ nâng cao năng lực quản lý đa ngành, đa lĩnh vực mà còn tạo điều kiện để họ hiểu sâu sắc hơn về thực tiễn phát triển KT-XH của tỉnh. Việc điều động cán bộ luân phiên giúp hạn chế hiện tượng cục bộ, bảo đảm tính minh bạch và công bằng trong CTGB, đồng thời góp phần KSQL khi không để cá nhân hoặc nhóm cán bộ nào chi phối lâu dài một địa bàn hay ngành nghề nhất định. Tuy nhiên, do quy mô và đặc điểm phát triển của tỉnh, công tác này còn gặp một số khó khăn như việc thích nghi của cán bộ trong môi trường mới và sự phối hợp liên ngành chưa đồng đều. Tổng thể, Đồng Nai đang từng bước hoàn thiện cơ chế luân chuyển cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ vừa chuyên nghiệp, vừa linh hoạt, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý và phát triển bền vững địa phương.

Tại tỉnh Tây Ninh, công tác luân chuyển, điều động cán bộ còn đang trong giai đoạn phát triển và hoàn thiện, phù hợp với đặc thù địa phương có quy mô vừa và điều kiện KT-XH còn nhiều khó khăn so với các tỉnh vùng Đông Nam Bộ khác. Việc luân chuyển cán bộ tại Tây Ninh chủ yếu tập trung vào các đơn vị hành chính và địa phương nhằm tăng cường năng lực quản lý, đồng thời khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong CTGB. Tuy nhiên, do hạn chế về nguồn lực và mạng lưới tổ chức, việc luân chuyển cán bộ chưa được thực hiện thường xuyên và rộng khắp như ở các tỉnh lớn hơn như TP. Hồ Chí Minh hay Bình Dương. Ngoài ra, mức độ thích

ứng của cán bộ khi chuyển sang vị trí mới còn hạn chế, đôi khi ảnh hưởng đến hiệu quả công tác. Mặc dù vậy, tỉnh Tây Ninh đang chú trọng xây dựng cơ chế, chính sách hỗ trợ để nâng cao chất lượng luân chuyển cán bộ, đồng thời tạo môi trường rèn luyện đa dạng cho đội ngũ cán bộ trẻ, góp phần từng bước nâng cao hiệu quả KSQL trong CTCB và phát triển bền vững địa phương.

Tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, công tác luân chuyển và điều động cán bộ đã có những chuyển biến tích cực, góp phần tạo nên môi trường công tác năng động và minh bạch hơn. Với đặc thù phát triển mạnh về kinh tế biển và ngành dầu khí, tỉnh đã chủ động thực hiện luân chuyển cán bộ giữa các đơn vị, ngành nghề khác nhau nhằm nâng cao năng lực quản lý đa lĩnh vực và thúc đẩy sự gắn kết giữa các ngành kinh tế trọng điểm. Việc luân chuyển cán bộ không chỉ giúp cán bộ tiếp cận thực tiễn quản lý, rèn luyện kỹ năng mà còn góp phần hạn chế tình trạng cục bộ, khép kín, tạo sự công bằng trong CTCB. Bà Rịa - Vũng Tàu cũng đã tăng cường các quy trình, thủ tục minh bạch trong việc điều động, bố trí cán bộ, đồng thời chú trọng xây dựng đội ngũ kế cận có phẩm chất, năng lực phù hợp với yêu cầu phát triển. Qua đó, công tác luân chuyển cán bộ đã góp phần nâng cao hiệu quả KSQL, giúp tỉnh xây dựng đội ngũ cán bộ vừa chuyên nghiệp, vừa linh hoạt, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH bền vững trong giai đoạn mới.

Tại tỉnh Bình Phước, công tác luân chuyển và điều động cán bộ được xem là một trong những bước tiến quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và thúc đẩy sự phát triển toàn diện của địa phương. Bình Phước đã chủ động xây dựng cơ chế luân chuyển phù hợp với đặc thù vùng sâu, vùng xa, qua đó tạo điều kiện để cán bộ tiếp cận với nhiều môi trường công tác khác nhau, nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng quản lý đa lĩnh vực. Việc luân chuyển cán bộ không chỉ giúp giảm thiểu tình trạng cục bộ, khép kín mà còn thúc đẩy sự minh bạch và công bằng trong CTCB. Tỉnh đặc biệt chú trọng phát hiện và bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ qua các đợt luân chuyển, góp phần xây dựng đội ngũ kế cận có phẩm chất và năng lực tốt. Nhờ vậy, công tác luân chuyển tại Bình Phước đã góp phần tạo môi trường rèn luyện toàn diện, tăng cường sự phối hợp liên ngành, giúp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, đồng thời hỗ trợ phát triển KT-XH bền vững tại địa phương.

Bảng 3.3: Số lượng cán bộ được luân chuyển, điều động qua các nhiệm kỳ (2016-2023)

Địa phương	Số cán bộ luân chuyển (2016-2020)	Số cán bộ luân chuyển (2021-2023)	Tăng/giảm (%)
Đồng Nai	115	78	-32%
TP. Hồ Chí Minh	190	145	-23,7%
Bình Dương	98	81	-17,3%
Bà Rịa - Vũng Tàu	75	59	-21,3%

Nguồn: tác giả tổng hợp từ Báo cáo tổng kết CTCB các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ

Mặc dù số lượng luân chuyển có xu hướng giảm do tinh giản bộ máy, nhưng tính chiến lược và hiệu quả rèn luyện đã được nâng cao. Việc luân chuyển không gắn với nâng ngạch hay bổ nhiệm ngay cũng thể hiện sự KSQL chặt chẽ hơn.

Như vậy, công tác luân chuyển, điều động cán bộ ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đã đạt được nhiều kết quả tích cực, góp phần nâng cao năng lực, kinh nghiệm và tư duy quản lý cho đội ngũ cán bộ. Việc luân chuyển giúp hạn chế tình trạng cục bộ, khép kín, đồng thời tạo môi trường rèn luyện đa dạng và minh bạch trong CTCB. Mặc dù còn có sự khác biệt về quy mô và mức độ thực hiện giữa các địa phương, nhưng nhìn chung, công tác này đã góp phần quan trọng trong KSQL và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng.

Năm là, việc kê khai tài sản, thu nhập ngày càng chặt chẽ, góp phần nâng cao tính liêm chính.

Việc kê khai tài sản, thu nhập ngày càng chặt chẽ là một trong những nội dung then chốt trong công tác KSQL, phòng chống tham nhũng, tiêu cực và nâng cao tính liêm chính trong đội ngũ cán bộ, đảng viên tại các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ thời gian qua. Thực hiện chỉ đạo của Trung ương và hướng dẫn của Thanh tra Chính phủ, các địa phương như TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu... đã ban hành kế hoạch cụ thể, tăng cường giám sát việc kê khai, công khai tài sản, thu nhập của cán bộ, công chức thuộc diện quản lý.

Bảng 3.4: Mức độ thực hiện kê khai tài sản, thu nhập tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ (2023-2024)

Tỉnh/ Thành phố	Cán bộ thuộc diện kê khai	Tỷ lệ đã kê khai (%)	Tỷ lệ kê khai trung thực (%)	Tỷ lệ được kiểm tra hậu kê khai (%)	Tỷ lệ bị nhắc nhở / xử lý vi phạm (%)
TP. Hồ Chí Minh	2.000	99,2	94,8	75,6	1,1
Đồng Nai	1.500	98,7	92,3	68,2	1,6
Bình Dương	1.200	99,0	93,5	70,1	1,2
Bà Rịa - Vũng Tàu	950	98,9	95,1	73,4	0,9
Tây Ninh	800	97,8	90,6	65,3	2,0
Bình Phước	750	98,5	91,4	66,7	1,5

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Báo cáo của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

TP.HCM là địa phương đi đầu trong triển khai kê khai tài sản bằng hình thức điện tử, giúp công khai, minh bạch và thuận tiện trong quản lý [136]. Việc kiểm tra, giám sát sau kê khai được thực hiện nghiêm túc, nhất là với cán bộ giữ vị trí lãnh đạo, quản lý. Thành phố cũng chú trọng công tác hậu kiểm, góp phần phát hiện và ngăn ngừa các dấu hiệu bất minh về tài sản. Nhờ vậy, nhận thức về liêm chính và trách nhiệm giải trình của cán bộ được nâng lên rõ rệt. Đây là cơ sở quan trọng để KSQL hiệu quả hơn.

Tỉnh Đồng Nai đẩy mạnh công tác hướng dẫn, kiểm tra việc kê khai tài sản theo hướng sát thực, tránh hình thức. Các bản kê khai được lưu trữ đầy đủ, cập nhật định kỳ và có sự đối chiếu với thực tế, đặc biệt đối với các chức danh có nguy cơ phát sinh lợi ích nhóm. Tỉnh đã thiết lập cơ chế phối hợp giữa cơ quan kiểm tra, thanh tra và nội vụ để nâng cao hiệu quả giám sát. Qua đó, tính minh bạch trong quản lý cán bộ được tăng cường, góp phần xây dựng đội ngũ liêm chính, trách nhiệm [83].

Bình Dương thực hiện nghiêm việc kê khai tài sản đối với tất cả các chức danh theo quy định, đồng thời ứng dụng công nghệ trong theo dõi, lưu trữ và cập nhật thông tin. Tỉnh tổ chức các lớp tập huấn chuyên sâu về quy trình kê khai và xử lý sai phạm, nâng cao nhận thức cho cán bộ, công chức. Việc công khai tài sản tại nơi công tác được triển khai rộng rãi, tăng tính giám sát từ cơ sở [54]. Điều này giúp củng cố kỷ cương trong CTCSB và kiểm soát tốt hơn các biểu hiện tham nhũng vặt.

Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã cải tiến quy trình kê khai tài sản theo hướng chi tiết, rõ ràng, tránh trùng lặp và mơ hồ trong khai báo. Công tác rà soát, đối chiếu tài sản được gắn với công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, bảo đảm sự công bằng, minh bạch. Tỉnh khuyến khích người đứng đầu nêu gương trong việc kê khai đầy đủ, trung thực, tạo sức lan tỏa trong toàn hệ thống chính trị [82]. Việc này góp phần nâng cao tính liêm chính và phòng ngừa hiệu quả nguy cơ lợi dụng quyền lực để trục lợi.

Tây Ninh dù có quy mô nhỏ hơn nhưng đã chú trọng thực hiện kê khai tài sản đúng quy định, với tinh thần nghiêm túc và minh bạch. Các mẫu biểu kê khai được hướng dẫn kỹ, cán bộ kê khai có sự hỗ trợ pháp lý và giám sát trực tiếp từ cơ quan kiểm tra. Việc công khai kết quả kê khai bước đầu tạo được niềm tin trong cán bộ, đảng viên và quần chúng. Tây Ninh cũng từng bước xây dựng cơ sở dữ liệu quản lý tài sản cán bộ, giúp việc theo dõi và kiểm tra thuận lợi hơn.

Bình Phước triển khai việc kê khai tài sản gắn với kiểm tra, đánh giá tín nhiệm trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Việc hướng dẫn kê khai được cụ thể hóa đến từng đơn vị, tránh tình trạng kê khai chung chung, mang tính hình thức. Tỉnh cũng chú trọng phát huy vai trò giám sát của tổ chức đảng và Mặt trận Tổ quốc trong theo dõi, phản biện việc kê khai [40]. Nhờ đó, tính minh bạch và tự giác trong đội ngũ cán bộ được nâng cao, góp phần xây dựng môi trường liêm chính trong hệ thống chính trị.

3.1.1.2. Ưu điểm trong thực hiện các phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Kiểm soát quyền lực trong CTCSB không chỉ là kiểm soát nội dung mà còn bao gồm các phương thức tổ chức thực hiện, như: (1) Kiểm soát bằng quy định, pháp luật và quy chế nội bộ của Đảng; (2) Kiểm soát bằng cơ chế phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo; (3) Kiểm soát bằng công khai, minh bạch thông tin; (4) Kiểm soát bằng giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra; (5) Kiểm soát bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ; (6) Kiểm soát thông qua xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn. Trong thời gian qua, các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đã triển khai nhiều phương thức KSQL có hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng CTCSB và tăng cường niềm tin của cán bộ, đảng viên, nhân dân đối với Đảng.

Một là, thực hiện KSQL thông qua các quy định, pháp luật và quy chế nội bộ của Đảng ngày càng được tăng cường.

Các tỉnh, thành ủy trong vùng đã chú trọng nâng cao vai trò của Ủy ban Kiểm tra cấp ủy, xây dựng kế hoạch kiểm tra chuyên đề về CTCB, góp phần ngăn chặn và xử lý kịp thời các sai phạm.

Thành ủy TP.HCM là địa phương đi đầu trong công tác kiểm tra, giám sát có hệ thống, quy mô và chuyên sâu. Hàng năm, UBKT Thành ủy tổ chức hàng chục cuộc kiểm tra chuyên đề, tập trung vào công tác tổ chức - cán bộ tại các sở, ban, ngành, quận, huyện. Các cuộc giám sát chuyên đề về trách nhiệm người đứng đầu, quy trình quy hoạch, luân chuyển cán bộ được triển khai bài bản. Đặc biệt, Thành ủy đã thiết lập quy trình kiểm tra liên ngành, kết hợp UBKT, Ban Tổ chức và Ban Nội chính để phát hiện dấu hiệu vi phạm. Công tác công khai kết quả kiểm tra được thực hiện thận trọng nhưng rõ ràng, tạo tính răn đe mạnh mẽ. Nhiều vụ việc sai phạm, kể cả cán bộ cấp cao, đã bị xử lý nghiêm minh, khẳng định tính nghiêm túc và quyết liệt trong KSQL.

Tỉnh ủy Đồng Nai đã thể hiện tinh thần nghiêm túc trong việc cụ thể hóa các chủ trương, quy định của Trung ương về CTCB, đặc biệt là các văn bản như Quy định số 105-QĐ/TW về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định số 214-QĐ/TW về khung tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá cán bộ; và gần đây là Quy định 114-QĐ/TW đã được cụ thể hóa bằng các văn bản chỉ đạo, kế hoạch, hướng dẫn trong toàn Đảng bộ tỉnh [161]. Công tác kiểm tra, giám sát về CTCB được thực hiện nghiêm túc. Cụ thể, từ năm 2019 đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã kiểm tra 10 lượt tổ chức đảng, 35 lượt cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; Ban Tổ chức Tỉnh ủy kiểm tra, giám sát 08 lượt Ban Tổ chức cấp ủy cấp huyện; Sở Nội vụ tiến hành 14 đơn vị, địa phương; các cấp ủy trực thuộc tỉnh tổ chức kiểm tra, giám sát CTCB 33 lượt [161]. Ngoài ra, Tỉnh ủy cũng xây dựng quy chế làm việc của cấp ủy, quy chế phối hợp giữa các cơ quan tham mưu về CTCB như Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Ủy ban Kiểm tra, Ban Nội chính

Bình Dương duy trì cơ chế kiểm tra định kỳ và đột xuất với sự vào cuộc của các cơ quan đảng và chính quyền. UBKT Tỉnh ủy tổ chức kiểm tra các dấu hiệu vi phạm trong CTCB tại nhiều địa phương, nhất là về quy hoạch, bổ nhiệm và luân

chuyển cán bộ. Đặc biệt, tỉnh chú trọng giám sát việc chấp hành các nguyên tắc tập trung dân chủ và công khai trong đề bạt cán bộ. Tỉnh ủy cũng chỉ đạo kiểm tra việc thực hiện trách nhiệm giải trình của người đứng đầu các sở, ban, ngành. Kết quả kiểm tra được báo cáo công khai trong nội bộ, từ đó kịp thời chấn chỉnh sai phạm. Việc kiểm tra, giám sát có tính thực chất đã góp phần ngăn chặn sớm sai phạm trong CTCB.

Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu đẩy mạnh kiểm tra, giám sát theo hướng chuyên đề, tập trung vào công tác tổ chức và quy trình bổ nhiệm cán bộ. UBKT Tỉnh ủy thường xuyên kiểm tra tại các huyện, thị xã và các cơ quan chuyên môn, đặc biệt chú trọng việc chấp hành Quy định 114-QĐ/TW. Các đoàn kiểm tra do Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì thường xuyên rà soát hồ sơ cán bộ trước và sau khi bổ nhiệm. Các sai phạm hoặc thiếu sót đều được yêu cầu khắc phục ngay hoặc xử lý nếu có dấu hiệu cố tình vi phạm. Tỉnh ủy cũng tổ chức giám sát chéo giữa các ban xây dựng Đảng nhằm bảo đảm khách quan. Việc tăng cường kiểm tra đã nâng cao ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, nhất là cấp cơ sở.

Công tác kiểm tra, giám sát cán bộ tại Tây Ninh được thiết kế gắn với công tác đánh giá định kỳ và kiểm điểm cuối năm. UBKT Tỉnh ủy thực hiện kiểm tra trách nhiệm người đứng đầu trong quy trình bổ nhiệm và phát hiện dấu hiệu sai phạm từ sớm. Năm 2023, tỉnh tiến hành kiểm tra tại 5 huyện ủy và 8 sở, ban ngành liên quan đến công tác quy hoạch, bổ nhiệm lại. Tỉnh phát huy cơ chế tự kiểm tra trong nội bộ tổ chức đảng, từ đó khơi dậy tinh thần tự giác, tự chịu trách nhiệm. Việc giám sát được mở rộng tới cấp xã, nơi thường dễ phát sinh tình trạng bổ nhiệm thiếu minh bạch. Kiểm tra có trọng tâm, trọng điểm góp phần giảm thiểu vi phạm và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp.

Bình Phước tập trung kiểm tra các khâu “nhạy cảm” trong CTCB như tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển và kỷ luật cán bộ. UBKT Tỉnh ủy thường xuyên tổ chức các cuộc kiểm tra đột xuất theo phản ánh của dư luận và báo chí. Các kết luận kiểm tra được xử lý nghiêm túc, trong đó có những trường hợp bị kỷ luật vì sai phạm trong thẩm định hồ sơ cán bộ. Tỉnh cũng tiến hành hậu kiểm quy trình bổ nhiệm ở cấp huyện, yêu cầu báo cáo giải trình bằng văn bản rõ ràng. Các đoàn kiểm

tra được tổ chức đa thành phần, bảo đảm khách quan, tránh hình thức. Kết quả kiểm tra không chỉ giúp phát hiện sai phạm mà còn hướng dẫn, chấn chỉnh kịp thời những sai sót phổ biến.

**Bảng 3.5: Số cuộc kiểm tra công tác cán bộ của các tỉnh/thành ủy
Đông Nam Bộ, giai đoạn 2021-2023**

Địa phương	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
TP. Hồ Chí Minh	22	26	29
Đồng Nai	15	6	17
Bình Dương	14	18	19
Bà Rịa - Vũng Tàu	11	13	14
Tây Ninh	10	12	13
Bình Phước	9	10	11

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Báo cáo của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Kết quả cho thấy xu hướng tăng cường công tác kiểm tra CTGB rõ nét tại vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn 2021-2023. Tổng số cuộc kiểm tra toàn vùng đã tăng từ 81 cuộc (năm 2021) lên 103 cuộc (năm 2023), tương đương mức tăng gần 27% sau ba năm. Điều này phản ánh rõ sự chuyển biến tích cực trong nhận thức và hành động của các cấp ủy đối với nhiệm vụ KSQL. Đặc biệt, việc thực hiện kiểm tra không còn mang tính hình thức, mà đã phát huy hiệu quả thực chất, khi 14 quyết định bổ nhiệm không đúng quy định đã bị thu hồi, góp phần làm trong sạch đội ngũ [58]. Việc tăng tần suất kiểm tra cho thấy các tỉnh, thành ủy đang chủ động phát hiện sớm sai phạm, chuyển từ “chạy theo vụ việc” sang “kiểm soát từ sớm, từ xa”, phù hợp với tinh thần Quy định 114-QĐ/TW. Đây là tín hiệu tích cực trong xây dựng tổ chức Đảng liên chính, kỷ luật.

Hai là, kiểm soát bằng cơ chế phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo có nhiều kết quả tích cực.

Việc thực hiện phương thức kiểm soát bằng phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đã mang lại nhiều kết quả tích cực. Các địa phương đã chủ động cụ thể hóa thẩm quyền của từng cấp trong CTGB, đi kèm là những quy chế phối hợp, kiểm tra, hậu kiểm và giám sát rõ ràng. Nhiều

tỉnh đã thiết lập được hệ thống kiểm soát chéo linh hoạt, vừa đảm bảo quyền tự chủ cho cấp dưới, vừa bảo đảm giám sát hiệu quả từ cấp trên và các cơ quan độc lập. Cách làm này hạn chế tình trạng tập trung quyền lực, tạo cơ chế “kiểm soát trong kiểm soát”, giúp CTCB minh bạch, công bằng và hiệu quả hơn. Cụ thể:

Thành ủy TP.HCM có cơ chế phân quyền tương đối rõ giữa cấp thành phố và các quận, huyện, TP Thủ Đức trong CTCB. Phân cấp gắn với trách nhiệm giải trình được thực hiện chặt chẽ, đặc biệt trong khâu bổ nhiệm và đánh giá cán bộ. Các tổ chức Đảng, chính quyền và cơ quan kiểm tra, thanh tra được thiết kế vận hành độc lập, tạo kiểm soát chéo hiệu quả. Thành ủy tăng cường vai trò giám sát của Hội đồng nhân dân, Mặt trận Tổ quốc đối với cơ quan Đảng và chính quyền các cấp. Cơ chế báo cáo, đối thoại và phản hồi giữa các cấp được duy trì thường xuyên [56]. Qua đó giúp hạn chế tình trạng lạm quyền, tham quyền trong điều hành nhân sự.

Trong những năm gần đây, Tỉnh ủy Đồng Nai đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý cán bộ. Các cơ quan, đơn vị được giao trách nhiệm rõ ràng trong từng khâu của quy trình cán bộ: quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá, luân chuyển và kỷ luật. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã giao quyền cho các huyện ủy, thị ủy và đảng ủy trực thuộc lựa chọn cán bộ lãnh đạo quản lý cấp phòng theo khung tiêu chuẩn chung, đồng thời giữ vai trò phê duyệt cuối cùng với các chức danh diện tỉnh quản lý [147].

Tỉnh ủy Bình Dương chú trọng xây dựng hệ thống văn bản quy phạm nội bộ để cụ thể hóa phân cấp, phân quyền trong CTCB. Các cấp ủy cấp dưới được giao quyền chủ động trong quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ gắn với quy chế đánh giá định lượng, tăng trách nhiệm giải trình [108, tr.2]. Kiểm tra, giám sát được thực hiện độc lập giữa các cơ quan như UBKT, Ban Tổ chức, Thanh tra tỉnh và Ban Nội chính. Các hội đồng xét duyệt cán bộ được thiết kế đa thành phần, bảo đảm tính khách quan, kiểm soát chéo lẫn nhau. Nhờ vậy, chất lượng tham mưu và ra quyết định trong CTCB được nâng cao rõ rệt.

Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu có mô hình phân quyền đồng bộ từ tỉnh đến huyện trong CTCB, với quy định cụ thể về quyền hạn, trách nhiệm và quy trình giám sát. Các cấp chính quyền được trao quyền nhưng gắn liền với giám sát, kiểm tra định kỳ. Việc tổ chức các đoàn kiểm tra, đánh giá cán bộ theo phân cấp được

thực hiện độc lập và có sự tham gia của nhiều cơ quan chức năng. Tỉnh còn phát huy tốt vai trò phản biện của các hội đồng tư vấn nhằm tạo kiểm soát chéo về nhân sự cấp huyện, xã [102, tr7]. Những cải tiến này góp phần giảm thiểu tình trạng “vừa đá bóng, vừa thổi còi” trong CTCB.

Tây Ninh tăng cường phân quyền trong tuyển dụng, đánh giá và xử lý kỷ luật cán bộ, bảo đảm mỗi cấp ủy có thẩm quyền rõ ràng, không chồng lấn. Việc xây dựng hệ thống quy chế phối hợp giữa các cơ quan liên quan được chuẩn hóa, giúp phát huy hiệu quả kiểm soát chéo trong từng khâu. Ban Tổ chức Tỉnh ủy không làm thay cấp dưới mà tập trung giám sát, kiểm tra việc thực hiện đúng quy trình. Công tác thanh tra, kiểm tra định kỳ và đột xuất được tăng cường, có sự phối hợp nhịp nhàng giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị. Điều này nâng cao tính minh bạch, trách nhiệm và hiệu quả thực thi.

Tỉnh ủy Bình Phước đẩy mạnh phân cấp cho các cấp ủy cơ sở trong việc quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm cán bộ, đồng thời tăng cường cơ chế hậu kiểm, giám sát. Các cơ quan chuyên môn được giao nhiệm vụ giám sát lẫn nhau theo hướng độc lập tương đối, không chồng chéo. Việc phân quyền gắn với công khai quy trình, tiêu chí và trách nhiệm cụ thể giúp người dân và tổ chức giám sát hiệu quả hơn [115, tr.3]. Các tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể phối hợp xây dựng cơ chế KSQL rõ ràng, minh bạch. Qua đó giúp ngăn ngừa lợi dụng quyền lực cá nhân trong quy trình cán bộ.

Ba là, đẩy mạnh công khai, minh bạch và dân chủ trong CTCB.

Các tỉnh, thành ủy đã đẩy mạnh minh bạch hóa thông tin liên quan đến quy trình cán bộ qua hội nghị lấy phiếu tín nhiệm, đăng tải thông tin trên cổng thông tin điện tử, tổ chức tiếp xúc cán bộ trước khi bổ nhiệm.

TP.HCM là địa phương tiên phong trong công khai, minh bạch hóa CTCB. Thành ủy tổ chức các hội nghị cán bộ chủ chốt định kỳ, tại đó công khai danh sách quy hoạch, đề xuất bổ nhiệm các chức danh chủ chốt. Năm 2023, có trên 300 lượt nhân sự được công khai quy hoạch và lấy ý kiến phản biện tại các cuộc họp Đảng bộ cấp quận, huyện [56]. Ngoài ra, thông tin nhân sự còn được niêm yết nội bộ và phản hồi qua hệ thống email góp ý. Hình thức công khai đa chiều giúp phát huy dân chủ, hạn chế tình trạng “bổ nhiệm trong phòng kín”.

Tỉnh Đồng Nai đã có bước tiến trong công khai hóa quy trình, tiêu chuẩn cán bộ thông qua hệ thống hồ sơ điện tử và hội nghị tập thể. Giai đoạn 2021-2023, toàn tỉnh tổ chức 33 lượt hội nghị lấy ý kiến tập thể về CTCB, chủ yếu ở cấp huyện và sở, ngành [118, tr3]. Thông tin cán bộ dự kiến bổ nhiệm được đưa ra lấy ý kiến công khai tại các cuộc họp chi bộ và hội nghị cơ quan. Tuy nhiên, mức độ công khai còn phụ thuộc vào ý chí người đứng đầu, thiếu cơ chế bắt buộc. Dù vậy, các bước công khai đã tạo nền tảng để nâng cao minh bạch trong sử dụng cán bộ.

Bình Dương thực hiện tốt việc công khai hóa tiêu chuẩn, quy trình tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ qua các văn bản, bản tin nội bộ và hệ thống quản lý hồ sơ. Trong năm 2023, toàn tỉnh có 52 trường hợp bổ nhiệm cán bộ được lấy ý kiến rộng rãi qua tổ chức đảng, đồng nghiệp, đơn vị chuyên môn. Mỗi đợt bổ nhiệm đều được thông báo công khai tại hội nghị cơ quan và đưa lên cổng thông tin nội bộ của đơn vị [108]. Ngoài ra, tỉnh cũng xây dựng quy trình “3 bước công khai” trong bổ nhiệm - gồm công khai quy trình, ứng viên, kết quả đánh giá. Nhờ vậy, niềm tin nội bộ tăng, hạn chế đơn thư khiếu nại.

Bà Rịa- Vũng Tàu đã chú trọng công khai hóa từ khâu quy hoạch đến bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ. Từ 2021-2023, các huyện, thị xã tổ chức trên 45 cuộc họp công khai danh sách quy hoạch cán bộ nguồn, trong đó có hơn 60% được phản biện điều chỉnh sau góp ý [100, tr.6]. Tỉnh cũng niêm yết công khai thông tin ứng viên trong nội bộ cơ quan từ 3-5 ngày trước bổ nhiệm chính thức. Hội nghị lấy ý kiến cán bộ chủ chốt được duy trì chặt chẽ, có biên bản phản hồi cụ thể. Tính công khai đi liền với trách nhiệm giải trình đã nâng cao tính minh bạch trong toàn hệ thống.

Tây Ninh đẩy mạnh công khai dân chủ thông qua các buổi đối thoại định kỳ giữa cấp ủy và cán bộ, đảng viên, trong đó nội dung nhân sự luôn được thảo luận công khai. Trong năm 2023, tỉnh tổ chức hơn 20 hội nghị lấy ý kiến công khai về quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ cấp phòng trở lên, thu hút sự tham gia của hơn 1.000 lượt cán bộ, đảng viên [126, tr.8]. Một số mô hình phản biện kín qua phiếu đánh giá đã được áp dụng ở các cơ quan đảng. Công tác công khai đi đôi với kiểm tra việc

thực hiện, tạo sự nghiêm túc và hiệu quả. Tỉnh còn đăng tải một số thông tin tuyển chọn cán bộ lãnh đạo trên cổng thông tin điện tử.

Bình Phước có cơ chế niêm yết danh sách cán bộ quy hoạch tại cơ quan, đơn vị để lấy ý kiến phản hồi trước khi bổ nhiệm. Năm 2023, tỉnh đã công khai 128 hồ sơ cán bộ đề nghị quy hoạch và 34 hồ sơ bổ nhiệm chính thức trên hệ thống quản lý cán bộ nội bộ [115, tr.7]. Các buổi sinh hoạt chi bộ có nội dung công khai dự kiến nhân sự bổ nhiệm, đi kèm phiếu lấy ý kiến góp ý không nêu tên. Mức độ công khai đã tăng đáng kể so với giai đoạn 2018-2020, được Ban Tổ chức Tỉnh ủy đánh giá là “chuyển từ hình thức sang thực chất”. Điều này giúp giảm khiếu kiện, tăng đồng thuận trong đội ngũ.

Bảng 3.6: Tỷ lệ cán bộ, đảng viên đánh giá cao về mức độ minh bạch trong công tác cán bộ (khảo sát 2024)

Tỉnh/Thành phố	Rất minh bạch (%)	Có minh bạch (%)	Không rõ (%)	Thiếu minh bạch (%)
TP. Hồ Chí Minh	21,5	48,2	9,4	10,9
Đồng Nai	19,8	45,7	2,1	12,4
Bình Dương	18,4	41,6	5,5	14,5
Bà Rịa-Vũng Tàu	17,6	43	4,8	14,6
Tây Ninh	16,2	39,8	6,2	15,9
Bình Phước	15,7	37,5	5,9	16,6

Nguồn: Báo cáo điều tra khảo sát của nghiên cứu sinh

Toàn vùng Đông Nam Bộ đã có bước chuyển tích cực trong việc đẩy mạnh công khai, minh bạch và dân chủ trong CTCB. Hầu hết các tỉnh, thành ủy đều tổ chức hội nghị lấy ý kiến cán bộ chủ chốt, niêm yết danh sách quy hoạch, hoặc thực hiện đánh giá phản biện nội bộ trước khi bổ nhiệm. Một số địa phương còn ứng dụng công nghệ thông tin để công khai hồ sơ cán bộ trên hệ thống nội bộ. Tuy mức độ và hình thức công khai còn khác nhau, nhưng xu hướng chung là chuyển từ công khai hình thức sang thực chất, góp phần hạn chế “vận động hậu trường” và tăng niềm tin nội bộ. Việc công khai gắn với trách nhiệm giải trình đang trở thành “lá chắn mềm” nhưng hiệu quả trong KSQL cán bộ tại khu vực này.

Bốn là, phát huy hiệu quả của giám sát, phản biện và thanh tra.

Việc KSQL bằng các cơ chế giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra được các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ triển khai ngày càng đồng bộ và thực chất hơn. Ưu điểm nổi bật là tăng cường tính công khai, minh bạch, kịp thời phát hiện, xử lý sai phạm trong CTCB. Cơ quan kiểm tra, thanh tra các cấp được củng cố về năng lực, chủ động bám sát địa bàn và đối tượng. Vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội trong phản biện được phát huy, góp phần tạo áp lực xã hội tích cực. Nhìn chung, phương thức này đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ và giảm thiểu tình trạng lạm quyền, chạy chức, chạy quyền. Cụ thể:

Thành ủy TP. HCM đã chỉ đạo sát sao công tác kiểm tra, giám sát, với hệ thống thanh tra nội bộ được tổ chức bài bản, hiện đại. Các đoàn kiểm tra chuyên đề được thành lập kịp thời, phản ánh đúng thực trạng. Vai trò của HĐND, Ủy ban MTTQ và báo chí được phát huy mạnh mẽ, tạo áp lực phản biện xã hội hiệu quả. Kênh tiếp nhận thông tin phản ánh, khiếu nại hoạt động công khai, giúp ngăn ngừa tiêu cực từ sớm.

Công tác thanh tra, kiểm tra nội bộ được kết hợp chặt chẽ giữa tổ chức Đảng và chính quyền, qua đó giảm thiểu tình trạng bao che. Bình Dương đặc biệt chú trọng giám sát công tác bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ, đảm bảo quy trình đúng quy định. Việc tiếp nhận phản ánh của nhân dân qua cổng thông tin điện tử và tiếp xúc cử tri được duy trì thường xuyên. Tỷ lệ phát hiện và xử lý sai phạm tăng nhưng không gây xáo trộn tổ chức.

Trong thời gian qua, tỉnh Đồng Nai đã tổ chức nhiều cuộc kiểm tra, giám sát chuyên đề về CTCB, nhất là kiểm tra các dấu hiệu vi phạm, kiểm tra việc chấp hành các nguyên tắc, quy định về công tác tổ chức cán bộ. Qua đó, đã phát hiện, chấn chỉnh nhiều trường hợp sai sót, xử lý nghiêm một số vụ việc vi phạm quy trình. Cụ thể: kiểm tra thực hiện quy định về thẩm quyền và trách nhiệm người đứng đầu trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; việc thực hiện chế độ kiểm tra, giám sát CTCB đối với 06 cấp ủy trực thuộc tỉnh, 09 sở, ngành tỉnh, 36 đảng viên là cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý [117, tr.5].

Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu phát huy đồng bộ giữa giám sát của tổ chức

Đảng và phản biện của các đoàn thể chính trị - xã hội. Thanh tra tỉnh phối hợp chặt với các ban xây dựng Đảng trong phát hiện sai phạm từ cơ sở. Công tác kiểm tra dấu hiệu vi phạm trong CTCTB có tính dự báo tốt, giúp ngăn ngừa từ sớm. Các ý kiến phản biện được chính quyền tiếp thu nghiêm túc và công khai kết quả xử lý.

Đối với tỉnh Tây Ninh, giám sát, kiểm tra tập trung vào các lĩnh vực dễ phát sinh tiêu cực như quy hoạch, luân chuyển và tuyển dụng cán bộ. Công tác thanh tra được tăng cường về chiều sâu, bám sát các đơn vị sự nghiệp và phòng ban nhạy cảm. Vai trò của Mặt trận Tổ quốc tỉnh được phát huy trong tập hợp tiếng nói phản biện của cử tri. Thường trực Tỉnh ủy tiếp công dân định kỳ giúp tăng niềm tin và sự chủ động phản ánh của người dân.

Bình Phước xây dựng cơ chế giám sát chặt chẽ trong Đảng, với sự phân công rõ trách nhiệm từng ban, đơn vị. Công tác kiểm tra chuyên đề cán bộ, công chức được triển khai nghiêm túc, có báo cáo đánh giá hàng năm. Hoạt động phản biện được mở rộng qua diễn đàn hội đồng nhân dân trẻ, các hội thảo công khai. Hệ thống giám sát điện tử từng bước được ứng dụng, giúp nâng cao hiệu quả và minh bạch hóa.

Năm là, kiểm soát bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ ở các tỉnh, thành ủy ngày càng được đẩy mạnh.

Phương thức KSQL bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ được các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ đẩy mạnh, góp phần hình thành chuẩn mực ứng xử và đạo đức nghề nghiệp trong đội ngũ cán bộ. Việc tổ chức học tập các giá trị văn hóa Đảng, phát huy tinh thần nêu gương của cán bộ lãnh đạo chủ chốt và tuyên truyền gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đã nâng cao nhận thức và hành vi đạo đức của cán bộ, công chức. Văn hóa chính trị từng bước được thể chế hóa qua quy tắc ứng xử, quy định đạo đức công vụ, góp phần phòng ngừa sai phạm từ gốc. Sự đồng thuận và tin tưởng của nhân dân vào cán bộ cũng được cải thiện đáng kể. Phương thức này giúp tăng cường “kiểm soát mềm”, tạo ra sức mạnh tự giác từ bên trong mỗi cá nhân, tổ chức Đảng. Điều đó thể hiện rất rõ qua kết quả khảo sát của tác giả:

Bảng 3.7: Kết quả khảo sát thực hiện phương thức KSQL bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ được các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Tỉnh/Thành phố	Tỷ lệ cán bộ nhận thức rõ về văn hóa chính trị (%)	Tỷ lệ cán bộ tuân thủ đạo đức công vụ (%)	Tỷ lệ người dân đánh giá tích cực về cán bộ (%)
TP. Hồ Chí Minh	92	90	88
Bình Dương	88	87	85
Đồng Nai	85	84	82
Bình Phước	83	82	80
Tây Ninh	80	81	78
Bà Rịa - Vũng Tàu	86	85	83

Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh, thành ủy Đông Nam Bộ

Qua kết quả khảo sát, Thành phố luôn dẫn đầu cả nước về việc thể chế hóa đạo đức công vụ thông qua quy tắc ứng xử, quy định nội bộ trong các cơ quan hành chính, Đảng và đoàn thể. Các lớp học tập về đạo đức Hồ Chí Minh, văn hóa ứng xử nơi công sở được duy trì thường xuyên. 92% cán bộ nhận thức rõ vai trò của văn hóa chính trị, 90% tuân thủ đạo đức công vụ và 88% người dân có đánh giá tích cực. Hiệu ứng nêu gương từ cán bộ chủ chốt có tác dụng lan tỏa trong hệ thống. Cơ chế giám sát văn hóa, đạo đức được tích hợp trong đánh giá, phân loại cán bộ hàng năm.

Bình Dương chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ thân thiện, chuẩn mực và gần dân thông qua việc áp dụng các giá trị đạo đức trong đánh giá hiệu quả công việc. Nhiều cơ quan áp dụng “ngày không viết biên bản” để thúc đẩy thái độ phục vụ văn minh. 88% cán bộ nhận thức tốt về văn hóa chính trị và 87% tuân thủ đạo đức công vụ. Địa phương cũng chú trọng giáo dục chính trị tư tưởng định kỳ, làm cơ sở nâng cao văn hóa tổ chức. Tỷ lệ người dân hài lòng với cán bộ đạt 85%.

Tỉnh Đồng Nai cũng đã tập trung triển khai phong trào học tập đạo đức Hồ Chí Minh gắn với công tác đánh giá cán bộ định kỳ. Các lớp tập huấn đạo đức công vụ và xử lý tình huống hành chính được tổ chức thường xuyên. 85% cán bộ có nhận thức tốt về văn hóa chính trị, 84% tuân thủ đạo đức công vụ và 82% người dân đánh

giá tích cực. Mô hình tổ chức “nói không với tiêu cực” được một số cơ quan áp dụng hiệu quả. Việc biểu dương gương cán bộ tiêu biểu cũng giúp lan tỏa giá trị đạo đức tốt đẹp.

Tỉnh Bình Phước chú trọng củng cố đạo đức công vụ ở cơ sở với phương châm “trên gương mẫu, dưới tự giác”. Các nội dung đạo đức, văn hóa công vụ được lồng ghép trong sinh hoạt chi bộ và giao ban cơ quan. 83% cán bộ nhận thức rõ về văn hóa chính trị, 82% thực hiện tốt đạo đức công vụ. Việc kiểm tra, giám sát việc nêu gương của cán bộ lãnh đạo cấp huyện và xã được đẩy mạnh, qua đó tạo hiệu ứng lan tỏa. 80% người dân hài lòng với ứng xử của cán bộ.

Tây Ninh ưu tiên giáo dục đạo đức và văn hóa chính trị cho cán bộ trẻ thông qua các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Tỉnh ủy ban hành quy tắc ứng xử cho cán bộ, công chức trong cơ quan Đảng và chính quyền. Dù mức độ nhận thức chưa cao như các địa phương khác (80%), nhưng Tây Ninh đã đạt được 81% tỷ lệ tuân thủ đạo đức công vụ. Việc biểu dương kịp thời các điển hình tiên tiến góp phần xây dựng môi trường công sở lành mạnh. Người dân đánh giá tích cực đạt 78%.

Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã quan tâm lồng ghép văn hóa công vụ trong cải cách hành chính và đạo đức nghề nghiệp trong ngành y tế, giáo dục, công an, giúp giảm đáng kể các biểu hiện tiêu cực. 86% cán bộ nhận thức rõ vai trò của văn hóa chính trị, 85% tuân thủ đạo đức công vụ. Các cuộc thi tìm hiểu về văn hóa chính trị Đảng, đạo đức Hồ Chí Minh được tổ chức định kỳ. 83% người dân đánh giá cán bộ có phẩm chất tốt, hành xử chuẩn mực.

Sáu là, kiểm soát thông qua xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn ngày càng được chú trọng.

Phương thức KSQL thông qua xử lý vi phạm có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thiết lập kỷ cương, răn đe hiệu quả, và tạo môi trường minh bạch trong CTCB. Với đặc điểm vùng Đông Nam Bộ là nơi tập trung đông dân cư, đô thị hóa cao và có nhiều vị trí nhạy cảm trong bộ máy chính quyền, việc xử lý nghiêm các sai phạm giúp củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân. Đây cũng là công cụ hữu hiệu để phòng ngừa tái diễn, nâng cao chất lượng cán bộ, và bảo vệ sự liêm chính trong công tác tổ chức - cán bộ.

Bảng 3.8: Kết quả điều tra xã hội học về mức độ đồng thuận với phương thức “xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn” trong KSQL

Tỉnh/Thành	Tỷ lệ đồng thuận (%)	Tỷ lệ cho rằng răn đe hiệu quả (%)	Tỷ lệ cho rằng giúp phòng ngừa tái diễn (%)
TP. Hồ Chí Minh	91,5	88,2	85,7
Đồng Nai	89,0	86,1	83,4
Bình Dương	87,8	85,5	81,6
Bà Rịa - Vũng Tàu	85,2	82,9	80,1
Bình Phước	83,4	80,7	78,3
Tây Ninh	84,7	81,3	79,4
Trung bình toàn vùng	86,9	84,1	81,4

Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Kết quả cho thấy, với tỷ lệ đồng thuận cao nhất toàn vùng là 91,5%, cán bộ, đảng viên TP. Hồ Chí Minh đánh giá rất cao hiệu quả của phương thức xử lý vi phạm trong KSQL. 88,2% cho rằng phương thức này có tác dụng răn đe mạnh mẽ, đặc biệt trong các vụ việc liên quan đến quản lý đất đai, đầu tư công và quy hoạch đô thị - những lĩnh vực nhạy cảm tại một đô thị đặc biệt lớn. 85,7% tin tưởng rằng cách làm này giúp phòng ngừa tái diễn sai phạm, thể hiện hiệu ứng lan tỏa trong toàn bộ hệ thống chính trị. Các vụ xử lý cán bộ cấp cao được công khai hóa tạo sự minh bạch, củng cố lòng tin trong xã hội.

Đồng Nai có tỷ lệ đồng thuận 89,0%, xếp thứ hai toàn vùng, cho thấy phương thức xử lý vi phạm được đông đảo cán bộ, đảng viên địa phương đồng tình. Đặc biệt, 86,1% cho rằng phương pháp này giúp răn đe hành vi lợi dụng chức vụ, nhất là trong bối cảnh Đồng Nai đang thu hút vốn đầu tư và cần một bộ máy liên chính. 83,4% nhìn nhận biện pháp này giúp phòng ngừa tái diễn sai phạm, nhất là ở cấp huyện, cấp xã - nơi thường xuyên phát sinh tình trạng chạy chức, chạy quyền. Những vụ xử lý cán bộ được truyền thông chính thống đưa tin rõ ràng, tạo tác động giáo dục rộng rãi.

Tại Bình Dương, 87,8% cán bộ được khảo sát đồng thuận với phương thức xử lý vi phạm như một công cụ KSQL hiệu quả. Với 85,5% đánh giá cao tác dụng răn đe, tỉnh này đã phát huy vai trò của cơ quan kiểm tra trong giám sát cán bộ hành

chính, đặc biệt trong các lĩnh vực quản lý tài sản công và quy hoạch đô thị. 81,6% cán bộ nhận định phương pháp này phòng ngừa sai phạm tái diễn, góp phần duy trì hình ảnh môi trường đầu tư minh bạch, vốn là lợi thế lớn của Bình Dương - trung tâm công nghiệp hàng đầu cả nước.

Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu, Tỷ lệ đồng thuận đạt 85,2%, cho thấy đa số cán bộ ủng hộ cách làm này. 82,9% đánh giá cao khả năng răn đe, đặc biệt trong các lĩnh vực có nguy cơ cao như khai thác cảng biển, đất đai ven biển và đầu tư du lịch. Việc công khai kết luận sai phạm trên cổng thông tin điện tử của tỉnh góp phần nâng cao tính minh bạch và 80,1% cán bộ tin rằng biện pháp này giúp phòng ngừa tái phạm. Cách làm này đặc biệt phù hợp với môi trường hành chính có tính cạnh tranh cao và sự giám sát chặt của người dân.

Tỉnh Bình Phước, đạt mức khá cao là 83,4%, cho thấy sự thừa nhận về hiệu quả kiểm soát thông qua xử lý sai phạm. 80,7% đánh giá cao hiệu quả răn đe, nhất là ở cấp cơ sở - nơi vẫn còn xảy ra tình trạng nể nang, né tránh. 78,3% cán bộ cho rằng phương pháp này giúp phòng ngừa tái phạm, góp phần tạo nền tảng cho xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính ở vùng sâu, vùng xa. Việc tỉnh này xử lý kiên quyết một số vụ việc liên quan đến quản lý đất rừng, đất công đã nâng cao hiệu quả răn đe thực tiễn.

Tại Tây Ninh, phương thức kiểm soát thông qua xử lý vi phạm đã phát huy hiệu quả rõ nét trong việc nâng cao ý thức kỷ luật của đội ngũ cán bộ, đặc biệt ở các khu vực giáp biên giới - nơi tiềm ẩn nguy cơ sai phạm do đặc thù địa bàn. Theo kết quả điều tra xã hội học, có 84,7% cán bộ, đảng viên được hỏi đồng thuận với phương thức này, 81,3% cho rằng nó có tác dụng răn đe rõ rệt, và 79,4% đánh giá cao vai trò phòng ngừa tái diễn. Những con số này cho thấy công tác xử lý vi phạm tại Tây Ninh được triển khai một cách nghiêm minh, có tác dụng cảnh tỉnh trong toàn hệ thống chính trị. Đây cũng là nền tảng giúp địa phương từng bước xây dựng văn hóa liêm chính trong đội ngũ cán bộ, công chức.

3.1.2. Những hạn chế, khuyết điểm

3.1.2.1. Hạn chế, khuyết điểm trong thực hiện các nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện các nội dung kiểm soát

quyền lực trong CTCB ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế, khuyết điểm cả về nhận thức, cơ chế, tổ chức thực hiện và hiệu quả kiểm soát. Những hạn chế này nếu không được khắc phục kịp thời sẽ tạo ra các “kẽ hở” cho tình trạng lạm quyền, chạy chức, chạy quyền, suy thoái đạo đức cán bộ, làm giảm sút niềm tin của nhân dân đối với CTCB của Đảng.

Một là, kiểm soát từ khâu hoạch định chính sách và ban hành quy định trong CTCB đôi khi còn mang tính hình thức.

Kiểm soát quyền lực từ khâu hoạch định chính sách và ban hành quy định trong công tác cán bộ tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ tuy đã được quan tâm nhưng trên thực tế vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định, thể hiện ở tính hình thức trong một số khâu xây dựng chính sách, sự thiếu đồng bộ giữa các văn bản và khoảng cách giữa quy định với yêu cầu thực tiễn quản lý cán bộ ở địa phương. Nhận định này không chỉ xuất phát từ kết quả khảo sát từ thực tiễn của nghiên cứu sinh mà còn được củng cố bởi các báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng, công tác tổ chức cán bộ và công tác kiểm tra, giám sát của 6 tỉnh, thành trong vùng giai đoạn 2019-2024 (trước thời điểm 01/7/2025).

Trên bình diện chung, các báo cáo của tỉnh ủy, thành ủy trong vùng đều thừa nhận một thực tế là một số quy định về công tác cán bộ còn chậm được sửa đổi, bổ sung so với yêu cầu thực tiễn; việc cụ thể hóa các quy định của Trung ương ở cấp địa phương đôi khi còn mang tính “sao chép cơ học”, chưa gắn với đặc điểm kinh tế - xã hội, cơ cấu tổ chức và đặc thù quản lý của từng địa phương. Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2023 và 2024 của các địa phương như Đồng Nai, Bình Phước và Tây Ninh đều chỉ ra rằng vẫn còn tình trạng văn bản hướng dẫn chưa đầy đủ, thiếu tính khả thi, dẫn đến lúng túng trong tổ chức thực hiện ở cơ sở. Đồng thời, báo cáo công tác kiểm tra, giám sát của các địa phương cũng cho thấy một số sai phạm trong công tác cán bộ có nguyên nhân từ việc quy định chưa rõ ràng hoặc thiếu cơ chế kiểm soát ngay từ khâu ban hành chính sách.

Kết quả khảo sát xã hội học của nghiên cứu sinh tại 6 tỉnh, thành ủy trong vùng đã cung cấp thêm bằng chứng thực nghiệm cho nhận định trên, được thể hiện cụ thể ở Bảng 3.9.

Bảng 3.9: Kết quả điều tra về mức độ hài lòng và tính khả thi của chính sách cán bộ tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Tỉnh/Thành phố	Tỷ lệ hài lòng với chính sách (%)	Chính sách sát thực tế (%)	Chính sách dễ áp dụng (%)
TP. Hồ Chí Minh	65,3	63,8	64,1
Đồng Nai	63,5	61,9	60,7
Bình Dương	60,8	59,2	58,5
Bà Rịa - Vũng Tàu	61,2	60,1	59,4
Bình Phước	58,9	57,5	56,2
Tây Ninh	60,1	58,6	57,3
Trung bình toàn vùng	61,6	60,2	59,4

Nguồn: Khảo sát của nghiên cứu sinh tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, năm 2024

Phân tích từ bảng số liệu cho thấy mức độ hài lòng đối với chính sách cán bộ và đánh giá về tính khả thi của chính sách ở các địa phương trong vùng chỉ đạt mức trung bình, dao động quanh ngưỡng 60%. Đáng chú ý, chỉ có 61,6% cán bộ được hỏi đánh giá hài lòng với chính sách, trong khi tỷ lệ cho rằng chính sách sát thực tế và dễ áp dụng còn thấp hơn, lần lượt là 60,2% và 59,4%. Điều này phản ánh khoảng cách nhất định giữa chủ trương, chính sách với yêu cầu thực tiễn triển khai, đồng thời cho thấy công tác kiểm soát quyền lực ngay từ khâu hoạch định và ban hành chính sách chưa thực sự hiệu quả.

Xét theo từng địa phương, TP. Hồ Chí Minh mặc dù có hệ thống chính sách tương đối đầy đủ và đi đầu trong cải cách hành chính, song theo báo cáo của Thành ủy, việc đánh giá tác động chính sách trước khi ban hành còn hạn chế, thiếu cơ sở dữ liệu định lượng, dẫn đến một số quy định chưa theo kịp yêu cầu quản lý đô thị đặc biệt (Nguồn: Báo cáo công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2024 của Thành ủy TP. Hồ Chí Minh). Điều này tương thích với kết quả khảo sát khi chỉ có 65,3% cán bộ đánh giá hài lòng với chính sách và 63,8% cho rằng chính sách sát thực tế. Tại Đồng Nai, các báo cáo của Tỉnh ủy cho thấy việc cụ thể hóa chính sách cán bộ còn mang tính áp dụng từ Trung ương, chưa phản ánh đầy đủ đặc thù phát triển công nghiệp và đô thị hóa nhanh, dẫn đến sự thiếu linh hoạt trong tổ chức thực hiện; kết quả khảo sát với 63,5% mức hài lòng và 61,9% đánh giá sát thực tế đã phản ánh khá rõ hạn chế này.

Ở Bình Dương, mặc dù là địa phương có tốc độ phát triển kinh tế cao, song báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng năm 2024 cũng chỉ ra rằng công tác dự báo, hoạch định chính sách cán bộ chưa theo kịp yêu cầu phát triển, thiếu các công cụ phân tích dữ liệu phục vụ xây dựng chính sách; điều này phù hợp với kết quả khảo sát khi tỷ lệ hài lòng chỉ đạt 60,8% và tỷ lệ đánh giá chính sách dễ áp dụng chỉ đạt 58,5%. Tương tự, tại Bà Rịa - Vũng Tàu, báo cáo của Tỉnh ủy cho thấy việc rà soát, cập nhật chính sách còn chậm, một số quy định chưa phù hợp với đặc thù kinh tế biển và dịch vụ, dẫn đến hiệu quả áp dụng chưa cao, thể hiện qua mức hài lòng 61,2%.

Đối với Bình Phước và Tây Ninh, các báo cáo của tỉnh ủy đều nhấn mạnh hạn chế trong việc lấy ý kiến từ cơ sở và cụ thể hóa chính sách phù hợp với điều kiện địa bàn rộng, phân tán hoặc khu vực biên giới, dẫn đến việc áp dụng chính sách còn lúng túng, thiếu thống nhất (Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2023, 2024 của Tỉnh ủy Bình Phước, Tây Ninh). Điều này được phản ánh rõ qua kết quả khảo sát khi Bình Phước có tỷ lệ hài lòng thấp nhất (58,9%) và Tây Ninh chỉ đạt 60,1%.

Như vậy, sự tương đồng giữa kết quả khảo sát và các báo cáo thực tiễn của 6 tỉnh, thành ủy cho thấy một vấn đề có tính hệ thống, đó là công tác kiểm soát quyền lực ngay từ khâu hoạch định chính sách và ban hành quy định trong công tác cán bộ đôi khi chưa thực sự chặt chẽ, còn tồn tại những khoảng trống nhất định. Những hạn chế này không chỉ làm giảm hiệu lực, hiệu quả của chính sách mà còn tiềm ẩn nguy cơ phát sinh sai phạm trong quá trình tổ chức thực hiện, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ và hiệu quả kiểm soát quyền lực trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ.

Hai là, công tác kiểm soát quyền lực trong các khâu quy hoạch, đào tạo và đánh giá cán bộ tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ mặc dù đã có những chuyển biến nhất định nhưng trên thực tế vẫn còn bộc lộ những bất cập.

Thể hiện ở tính hình thức trong quy hoạch, sự thiếu gắn kết giữa đào tạo với yêu cầu vị trí việc làm, cũng như những hạn chế trong đánh giá cán bộ theo hướng thực chất, khách quan. Nhận định này được rút ra trên cơ sở kết hợp giữa kết quả khảo sát xã hội học của nghiên cứu sinh với các báo cáo tổng kết công

tác xây dựng Đảng, công tác tổ chức cán bộ và công tác kiểm tra, giám sát của 6 tỉnh, thành trong vùng giai đoạn 2019-2024 (trước thời điểm 01/7/2025).

Trên bình diện chung, các báo cáo của các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng đều chỉ ra rằng công tác quy hoạch cán bộ ở một số nơi vẫn còn biểu hiện khép kín, việc phát hiện, tạo nguồn cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ có trình độ cao còn hạn chế. Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2023 và 2024 của Tỉnh ủy Đồng Nai, Bình Phước và Tây Ninh đều nhấn mạnh tình trạng thiếu nguồn cán bộ kế cận, đặc biệt ở cấp cơ sở và vùng khó khăn, dẫn đến việc quy hoạch chưa bảo đảm tính mở và tính cạnh tranh. Đồng thời, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tuy được triển khai thường xuyên nhưng còn nặng về lý luận, thiếu gắn kết với yêu cầu vị trí việc làm và năng lực thực tiễn; việc đánh giá sau đào tạo chưa thực sự hiệu quả. Báo cáo của các địa phương như Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu cũng chỉ ra rằng nội dung đào tạo chưa theo kịp yêu cầu chuyển đổi số và mô hình quản trị hiện đại. Bên cạnh đó, công tác đánh giá cán bộ vẫn còn những biểu hiện nể nang, “cào bằng”, chưa dựa nhiều vào sản phẩm công việc và kết quả thực thi nhiệm vụ, làm giảm hiệu lực của công cụ kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Những hạn chế nêu trên được phản ánh khá rõ qua kết quả khảo sát xã hội học của nghiên cứu sinh, thể hiện ở Bảng 3.10.

Bảng 3.10: Đánh giá về công tác quy hoạch, đào tạo và đánh giá cán bộ tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Tỉnh/Thành phố	Quy hoạch minh bạch (%)	Đào tạo gắn thực tiễn (%)	Đánh giá công tâm (%)
TP. Hồ Chí Minh	66,7	63,4	62,5
Đồng Nai	61,4	60,1	59,6
Bình Dương	60,9	58,7	60,2
Bà Rịa - Vũng Tàu	57,4	56,8	59,8
Bình Phước	55,7	54,9	56,3
Tây Ninh	59,2	56,5	57,9
Trung bình toàn vùng	60,2	58,4	59,4

Nguồn: Khảo sát của nghiên cứu sinh tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, năm 2024

Phân tích từ bảng số liệu cho thấy mức độ đánh giá tích cực đối với công tác quy hoạch, đào tạo và đánh giá cán bộ đều chỉ đạt xấp xỉ 60%, phản ánh rõ những hạn chế mang tính phổ biến trong toàn vùng. Cụ thể, chỉ có 60,2% số người được hỏi cho rằng công tác quy hoạch bảo đảm tính minh bạch; 58,4% đánh giá đào tạo gắn với thực tiễn; và 59,4% tin tưởng vào tính công tâm trong đánh giá cán bộ. Điều này cho thấy các khâu quan trọng trong quy trình công tác cán bộ chưa thực sự trở thành những “thiết chế kiểm soát quyền lực” hiệu quả, mà vẫn còn những khoảng trống nhất định.

Xét theo từng địa phương, tại Đồng Nai, các báo cáo của Tỉnh ủy cho thấy công tác quy hoạch cán bộ ở một số cấp, nhất là cấp cơ sở, vẫn còn biểu hiện khép kín, việc công khai quy hoạch chưa đầy đủ; đồng thời, công tác đánh giá cán bộ còn mang tính bình quân, chưa phân hóa rõ mức độ hoàn thành nhiệm vụ [119, tr.7]. Điều này tương thích với kết quả khảo sát khi chỉ có 61,4% cán bộ cho rằng quy hoạch minh bạch và 59,6% tin tưởng vào tính công tâm trong đánh giá. Tại Bình Dương, báo cáo của Tỉnh ủy cũng chỉ ra rằng việc xây dựng tiêu chí quy hoạch cán bộ, đặc biệt đối với cán bộ trẻ và cán bộ khoa học - kỹ thuật, còn thiếu cụ thể; công tác đào tạo chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển trong bối cảnh chuyển đổi số, điều này phản ánh qua tỷ lệ chỉ 58,7% cán bộ đánh giá đào tạo gắn với thực tiễn.

Ở Bà Rịa - Vũng Tàu, các báo cáo cho thấy công tác lựa chọn nguồn cán bộ trong quy hoạch, đặc biệt ở cấp huyện và cấp xã, chưa có cơ chế kiểm soát chặt chẽ; việc sử dụng kết quả đánh giá cán bộ trong bổ nhiệm, luân chuyển còn chưa rõ nét [104, tr.3]. Kết quả khảo sát với 57,4% đánh giá quy hoạch minh bạch và 59,8% đánh giá công tâm cho thấy mức độ tin cậy chưa cao. Tại Bình Phước, báo cáo của Tỉnh ủy chỉ ra khó khăn trong tạo nguồn cán bộ trẻ, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, dẫn đến quy hoạch còn mang tính “khép kín bắt buộc”; công tác đào tạo còn dàn trải, chưa gắn với vị trí việc làm [113, tr.6]. Điều này phù hợp với kết quả khảo sát khi Bình Phước có tỷ lệ thấp nhất ở cả ba tiêu chí, trong đó chỉ 54,9% đánh giá đào tạo gắn thực tiễn và 56,3% tin tưởng vào đánh giá cán bộ.

Đối với Tây Ninh, báo cáo của Tỉnh ủy cho thấy việc quy hoạch cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, còn gặp khó khăn do hạn chế về nguồn nhân lực chất lượng cao tại địa phương; công tác đánh giá cán bộ chưa có hệ thống theo dõi hiệu quả công việc cụ thể, chủ yếu vẫn dựa vào nhận xét định tính [127, tr.4]. Điều này được phản ánh qua kết quả khảo sát với 59,2% đánh giá quy hoạch minh bạch và 57,9% đánh giá công tâm. Ngay cả tại TP. Hồ Chí Minh, dù là địa phương có điều kiện phát triển cao hơn, báo cáo của Thành ủy cũng chỉ ra rằng công tác đánh giá cán bộ vẫn còn những hạn chế nhất định, chưa gắn chặt với sản phẩm công việc cụ thể và chưa phát huy đầy đủ vai trò của các kênh phản hồi từ cơ sở [19, tr.5], điều này thể hiện qua tỷ lệ 62,5% đánh giá công tâm.

Ba là, quy trình thực hiện trong công tác cán bộ tại một số tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định về tính minh bạch, công khai và tính chặt chẽ trong kiểm soát quyền lực, đặc biệt ở các khâu bổ nhiệm, luân chuyển và điều động cán bộ; qua đó làm gia tăng nguy cơ bị chi phối bởi yếu tố chủ quan, cảm tính của người đứng đầu hoặc tập thể lãnh đạo, ảnh hưởng đến niềm tin của cán bộ, đảng viên. Nhận định này được rút ra trên cơ sở đối chiếu giữa kết quả khảo sát xã hội học của nghiên cứu sinh với các báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng, công tác tổ chức cán bộ và công tác kiểm tra, giám sát của 6 tỉnh, thành trong vùng giai đoạn 2019-2024 (trước thời điểm 01/7/2025).

Trên phương diện thực tiễn, nhiều báo cáo của các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng đã chỉ ra rằng quy trình bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ tuy đã được thực hiện theo quy định nhưng vẫn còn những biểu hiện chưa thật sự chặt chẽ, nhất là trong khâu thẩm định, đánh giá trước bổ nhiệm và kiểm tra, giám sát sau bổ nhiệm. Báo cáo công tác kiểm tra, giám sát của Tỉnh ủy Đồng Nai, Bình Phước và Tây Ninh trong các năm 2023-2024 cho thấy vẫn còn trường hợp cán bộ sau khi được bổ nhiệm đã bị phát hiện vi phạm và xử lý kỷ luật, phản ánh những hạn chế trong khâu kiểm soát trước bổ nhiệm. Đồng thời, báo cáo của các địa phương như Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu cũng chỉ ra rằng công tác luân chuyển cán bộ ở một số nơi còn mang tính hình thức, chưa gắn chặt với

mục tiêu đào tạo, rèn luyện và kiểm soát quyền lực, thậm chí có biểu hiện luân chuyển để “giải quyết vị trí” hơn là nhằm phát triển năng lực cán bộ.

Những hạn chế nêu trên được phản ánh tương đối rõ qua kết quả khảo sát xã hội học của nghiên cứu sinh, thể hiện tại Bảng 3.11.

Bảng 3.11: Đánh giá về tính minh bạch, hợp lý trong bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Tỉnh/Thành phố	Minh bạch trong bổ nhiệm (%)	Luân chuyển hợp lý (%)	Điều động phù hợp năng lực (%)
TP. Hồ Chí Minh	63,5	60,4	59,1
Đồng Nai	62,1	58,7	57,3
Bình Dương	61,4	59,5	58,2
Bà Rịa - Vũng Tàu	59,8	57,9	56,4
Bình Phước	58,7	56,3	54,8
Tây Ninh	57,9	55,7	53,6
Trung bình toàn vùng	60,6	58,1	56,6

Nguồn: Khảo sát của nghiên cứu sinh tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, năm 2024

Phân tích từ bảng số liệu cho thấy mức độ đánh giá tích cực đối với tính minh bạch trong bổ nhiệm, tính hợp lý trong luân chuyển và sự phù hợp của điều động cán bộ đều chỉ đạt khoảng 56% đến 60%, phản ánh rõ những hạn chế còn tồn tại trong kiểm soát quyền lực ở các khâu thực thi của công tác cán bộ. Đáng chú ý, chỉ có 60,6% số người được hỏi đánh giá việc bổ nhiệm là minh bạch, trong khi tỷ lệ đánh giá luân chuyển hợp lý và điều động phù hợp năng lực còn thấp hơn, lần lượt là 58,1% và 56,6%. Điều này cho thấy quy trình thực hiện công tác cán bộ chưa thực sự bảo đảm tính công khai, minh bạch và khách quan như yêu cầu đặt ra.

Xét theo từng địa phương, tại TP. Hồ Chí Minh, mặc dù hệ thống quy trình tương đối hoàn chỉnh, song báo cáo của Thành ủy cũng thừa nhận việc kiểm soát độc lập đối với đề xuất bổ nhiệm từ các cơ quan tham mưu còn hạn chế; công tác đánh giá cán bộ trước bổ nhiệm chưa thực sự gắn với kiểm chứng thực tế, dẫn đến một số trường hợp bổ nhiệm chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu vị trí

việc làm (Nguồn: Báo cáo công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2024 của Thành ủy TP. Hồ Chí Minh). Điều này tương thích với kết quả khảo sát khi chỉ có 63,5% cán bộ đánh giá cao tính minh bạch trong bổ nhiệm. Tại Đồng Nai, báo cáo của Tỉnh ủy cho thấy vẫn còn trường hợp cán bộ sau bổ nhiệm bị xử lý kỷ luật do vi phạm, phản ánh hạn chế trong khâu thẩm định và kiểm tra trước bổ nhiệm; đồng thời, công tác luân chuyển chưa có chiến lược dài hạn, dẫn đến gián đoạn trong thực hiện nhiệm vụ ở một số địa phương [80] Kết quả khảo sát với 62,1% đánh giá minh bạch và 58,7% đánh giá luân chuyển hợp lý đã phản ánh khá rõ thực trạng này.

Tại Bình Dương, báo cáo của Tỉnh ủy chỉ ra rằng công tác bổ nhiệm cán bộ ở một số nơi còn chịu tác động của yếu tố quan hệ, trong khi cơ chế giám sát xã hội đối với quy trình bổ nhiệm chưa phát huy đầy đủ hiệu quả; việc luân chuyển chưa gắn chặt với kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ kế cận [108] Điều này phù hợp với kết quả khảo sát khi chỉ có 61,4% cán bộ đánh giá cao tính minh bạch trong bổ nhiệm. Ở Bà Rịa - Vũng Tàu, báo cáo của Tỉnh ủy cho thấy việc bổ nhiệm ở một số trường hợp chưa bảo đảm đồng bộ giữa tiêu chuẩn chức danh và năng lực thực tiễn; công tác luân chuyển còn tập trung ở cấp trung gian, chưa tác động nhiều đến các vị trí then chốt [99], điều này thể hiện qua mức đánh giá 59,8% về tính minh bạch và 57,9% về tính hợp lý của luân chuyển.

Đối với Bình Phước, báo cáo của Tỉnh ủy cho thấy công tác bổ nhiệm ở một số nơi chưa kiểm soát tốt các mối quan hệ thân quen, trong khi việc đánh giá sau bổ nhiệm chưa được thực hiện thường xuyên, dẫn đến khó khăn trong kiểm soát năng lực thực tế của cán bộ [115]. Điều này được phản ánh qua kết quả khảo sát khi chỉ có 58,7% đánh giá minh bạch và 54,8% cho rằng điều động phù hợp năng lực. Tại Tây Ninh, báo cáo của Tỉnh ủy cũng chỉ ra rằng quy trình bổ nhiệm ở một số trường hợp còn thiếu hồ sơ minh chứng đầy đủ về năng lực, công tác luân chuyển còn mang tính tình huống, chưa gắn với mục tiêu kiểm soát quyền lực và phát triển cán bộ lâu dài [127], điều này phù hợp với mức đánh giá thấp nhất trong vùng về tính phù hợp của điều động (53,6%).

Bốn là, công tác giám sát, kiểm tra, thanh tra trong CTCB ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ vẫn còn những hạn chế về hiệu lực và hiệu quả.

Việc tổ chức giám sát còn nặng hình thức, thiếu chiều sâu, chủ yếu tập trung vào kiểm tra hành chính thay vì kiểm tra thực chất quyền lực. Các đoàn thanh tra, kiểm tra chưa đảm bảo tính độc lập, đôi khi bị chi phối bởi yếu tố nể nang, né tránh. Việc xử lý sau thanh tra còn chậm, thiếu tính răn đe và phòng ngừa. Nhiều cán bộ, đảng viên cho rằng hoạt động giám sát vẫn mang tính “nội bộ tự soi”, chưa phát huy được vai trò giám sát của nhân dân, MTTQ, báo chí.

Bảng 3.12: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Đánh giá hiệu quả giám sát, kiểm tra, thanh tra công tác cán bộ

Tỉnh/Thành	Hiệu quả giám sát (%)	Công khai kết quả (%)	Phát hiện kịp thời sai phạm (%)
TP. Hồ Chí Minh	61,3	58,2	57,5
Đồng Nai	60,2	56,9	56,1
Bình Dương	59,5	55,7	54,8
Bà Rịa - Vũng Tàu	58,1	54,6	53,3
Bình Phước	56,9	53,4	52,1
Tây Ninh	56,3	52,7	51,6
Trung bình toàn vùng	58,7	55,2	54,2

Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh thành ủy vùng Đông Nam Bộ

TP.HCM có nhiều cơ chế kiểm tra nhưng thiếu sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan như Ban Tổ chức, Ủy ban Kiểm tra và thanh tra nhà nước. Một số cuộc kiểm tra còn trùng lặp nội dung, chưa bám sát dấu hiệu vi phạm. Việc công khai kết quả giám sát chưa thường xuyên, dẫn đến thiếu minh bạch. Giám sát nội bộ trong cấp ủy còn hình thức, chưa dám động đến các vị trí “nhạy cảm”. 61,3% cán bộ được hỏi cho rằng hoạt động kiểm tra cán bộ có dấu hiệu vi phạm còn chậm và thiếu quyết đoán.

Ở Đồng Nai, việc kiểm tra đảng viên và cán bộ có dấu hiệu vi phạm thường chậm được phát hiện. Một số cuộc thanh tra chỉ tập trung vào sai phạm tài chính mà ít đi sâu vào biểu hiện thao túng quyền lực. Việc tổng hợp, phân tích kết quả thanh tra chưa được sử dụng làm căn cứ điều chỉnh chính sách cán bộ. 60,2% cán bộ cho rằng kết luận sau kiểm tra chưa phản ánh đúng bản chất sự việc. Công tác giám sát chưa kết hợp tốt giữa giám sát đảng và giám sát hành chính.

Tại Bình Dương, hệ thống giám sát cán bộ còn thiếu tính phòng ngừa. Việc thanh tra, kiểm tra chủ yếu theo kế hoạch định kỳ, chưa phản ứng kịp với các dấu hiệu mới phát sinh. Vai trò của người đứng đầu trong phát hiện sai phạm còn hạn chế. 59,5% cán bộ trả lời rằng công tác giám sát hiện vẫn nặng về báo cáo giấy tờ, chưa gắn với đánh giá thực tiễn. Ngoài ra, cơ chế tiếp nhận phản ánh từ quần chúng về cán bộ chưa được vận hành hiệu quả.

Công tác kiểm tra, giám sát cán bộ ở Bà Rịa - Vũng Tàu còn thiếu cơ chế hậu kiểm chặt chẽ. Một số cuộc thanh tra chưa đi đến cùng, kết luận mơ hồ, khiến dư luận nghi ngờ. Sự phối hợp giữa các đơn vị kiểm tra - thanh tra còn rời rạc. Việc giám sát cán bộ trong diện quy hoạch còn mờ nhạt. 58,1% cán bộ cho biết chưa từng được phản hồi kết quả sau các cuộc thanh tra liên quan đến CTCB.

Ở Bình Phước, hoạt động giám sát cán bộ chưa thực sự đi vào chiều sâu, còn e dè đối với cán bộ lãnh đạo cấp cao. Hệ thống báo cáo giám sát còn rập khuôn, thiếu nội dung đánh giá thực chất. Công tác thanh tra ít có tính cảnh báo sớm, dẫn đến một số sai phạm chỉ bị phát hiện sau khi đã gây hậu quả. 56,9% cán bộ cho biết chưa từng thấy kết luận thanh tra được công bố rộng rãi. Vai trò của Mặt trận và các đoàn thể trong giám sát cán bộ còn yếu.

Tây Ninh còn thiếu các đợt giám sát chuyên đề sâu về CTCB ở cấp huyện, xã. Việc kiểm tra chéo giữa các cơ quan tổ chức chưa phổ biến. Nhiều cuộc kiểm tra còn nặng thủ tục hành chính, thiếu đánh giá năng lực cán bộ qua kết quả thực hiện nhiệm vụ. 56,3% cán bộ nhận định công tác giám sát hiện chưa có sức răn đe. Ngoài ra, nhiều phản ánh từ cơ sở chưa được cơ quan chức năng xử lý kịp thời, gây tâm lý e ngại.

Năm là, việc KSQL thông qua xử lý sai phạm cán bộ ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ vẫn còn mang tính bị động, chủ yếu xảy ra sau khi sai phạm đã rõ ràng và gây hậu quả.

Cơ chế phát hiện sớm vi phạm quyền lực chưa phát huy hiệu quả, còn phụ thuộc nhiều vào đơn thư tố cáo. Việc xử lý sai phạm đôi khi chưa triệt để, còn hiện tượng “giơ cao đánh khẽ”, nhất là với cán bộ giữ chức vụ cao. Tỷ lệ xử lý minh bạch và công khai còn thấp, chưa đủ sức răn đe. Một bộ phận cán bộ, đảng viên cho rằng việc xử lý sai phạm vẫn chịu ảnh hưởng của yếu tố nể nang, né tránh.

Bảng 3.13: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Mức độ hiệu quả trong xử lý sai phạm cán bộ (đơn vị: %)

Tỉnh/Thành	Xử lý minh bạch	Xử lý đúng mức vi phạm	Tỷ lệ bị xử lý sau phản ánh dân
TP. Hồ Chí Minh	58,7	60,4	63,1
Đồng Nai	57,9	59,1	61,6
Bình Dương	56,8	58,6	60,2
Bà Rịa - Vũng Tàu	56,1	57,4	59,8
Bình Phước	55,7	56,8	58,9
Tây Ninh	55,2	56,3	58,1
Trung bình toàn vùng	56,7	58,1	60,3

Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Dù là trung tâm lớn nhưng TP.HCM vẫn còn tình trạng chậm xử lý sai phạm, đặc biệt ở các vụ việc liên quan đến lợi ích nhóm. Việc công khai kết quả xử lý chưa nhất quán, dẫn đến hoài nghi trong dư luận. Hệ thống giám sát nội bộ hoạt động chưa thực sự hiệu quả. 60,4% cán bộ được hỏi cho rằng việc xử lý cán bộ vi phạm còn thiếu công tâm. Ngoài ra, có xu hướng xử lý hành chính thay vì kỷ luật đảng rõ ràng.

Tại Đồng Nai, một số vụ việc sai phạm được xử lý chưa tương xứng với mức độ vi phạm, gây dư luận trái chiều. Việc phát hiện sai phạm thường bắt đầu từ phản ánh ngoài tổ chức đảng, cho thấy hệ thống kiểm soát nội bộ chưa hiệu quả. 59,1% cán bộ cho biết chưa thấy sự đồng bộ giữa xử lý kỷ luật đảng và pháp luật. Các kết luận xử lý thường được thông báo hạn chế, thiếu tính giáo dục chung.

Công tác xử lý sai phạm ở Bình Dương còn mang tính hình thức trong một số vụ việc, đặc biệt liên quan đến sai phạm trong bổ nhiệm. Hệ thống giám sát từ cơ sở lên cấp trên chưa phát huy vai trò. Một số trường hợp chỉ bị “rút kinh nghiệm” dù có dấu hiệu lạm quyền. 58,6% cán bộ đánh giá rằng các trường hợp sai phạm chưa được xử lý triệt để, dẫn đến tâm lý hoài nghi trong cán bộ, đảng viên.

Ở Bà Rịa - Vũng Tàu, việc xử lý sai phạm cán bộ chưa đồng đều giữa các cấp, nhất là cấp xã, phường. Nhiều trường hợp chậm kết luận kỷ luật, dẫn đến kéo dài dư luận tiêu cực. Việc phối hợp giữa các cơ quan kiểm tra, pháp luật còn chông chéo. 57,4% cán bộ cho rằng có hiện tượng nương nhẹ với cán bộ thuộc diện quy hoạch. Công tác giám sát sau xử lý cũng chưa thực sự chặt chẽ.

Bình Phước đối mặt với khó khăn trong xử lý dứt điểm sai phạm cán bộ ở vùng sâu, vùng xa do thiếu thông tin kịp thời. Một số vụ việc xử lý nội bộ nhưng không công bố rộng rãi, làm giảm tính giáo dục và răn đe. 56,8% cán bộ nhận xét rằng có tình trạng chọn hình thức xử lý nhẹ thay vì nghiêm minh. Cơ chế theo dõi cán bộ sau xử lý còn thiếu. Vai trò phản biện của MTTQ chưa phát huy trong giám sát kết quả xử lý.

Tây Ninh còn chưa thực hiện tốt việc công khai kết quả xử lý sai phạm cán bộ đến toàn thể đảng viên và nhân dân. Việc phát hiện vi phạm chủ yếu xảy ra sau thanh tra, chưa có cảnh báo sớm. Một số vụ việc chưa được kết luận dứt khoát, kéo dài thời gian gây bất ổn nội bộ. 56,3% cán bộ đánh giá công tác xử lý sai phạm còn thiên về hình thức và thiếu thống nhất. Vai trò cấp ủy trong theo dõi thực hiện kết luận xử lý chưa rõ ràng.

3.1.2.2. Hạn chế, khuyết điểm trong thực hiện các phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

Một là, KSQL thông qua các quy định, pháp luật và quy chế nội bộ của Đảng còn bộc lộ nhiều hạn chế.

Việc KSQL thông qua các quy định, pháp luật và quy chế nội bộ của Đảng tuy là nền tảng quan trọng nhưng còn bộc lộ nhiều hạn chế. Một số văn bản chưa thật đồng bộ, chông chéo, hoặc chậm được cập nhật với thực tiễn. Tình trạng “trên quy định nhiều - dưới thực hiện yếu” khá phổ biến. Công tác phổ biến, quán triệt và hướng dẫn thực thi các quy định trong CTCB còn hình thức, thiếu chiều sâu. Theo khảo sát, có đến 58,9% cán bộ cho rằng việc thực hiện quy định còn phụ thuộc nhiều vào ý chí chủ quan của người đứng đầu.

Bảng 3.14: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Đánh giá về hiệu quả thực thi quy định, pháp luật và quy chế nội bộ trong công tác cán bộ (% cán bộ được khảo sát)

Tỉnh/Thành	Quy định rõ nhưng khó áp dụng	Quy chế thiếu đồng bộ	Chưa được tập huấn đầy đủ
TP. Hồ Chí Minh	60,5	58,7	57,9
Đồng Nai	59,2	57,6	58,3
Bình Dương	58,1	56,8	58,1
Bà Rịa - Vũng Tàu	57,5	56,3	57,6
Bình Phước	56,8	55,9	56,4
Tây Ninh	56,3	55,5	56,0
Trung bình toàn vùng	58,1	56,8	57,4

Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh thành ủy vùng Đông Nam Bộ

TP.HCM có hệ thống văn bản quy định phong phú nhưng việc thực hiện không đồng đều giữa các cấp. Một số quy chế nội bộ chưa được rà soát kịp thời dẫn đến áp dụng sai hoặc chồng lấn. Nhiều cán bộ cấp cơ sở phản ánh việc cập nhật quy định mới chưa kịp thời hoặc thiếu tập huấn kỹ. Có 60,5% cán bộ cho biết họ gặp khó khăn khi áp dụng quy định do thiếu hướng dẫn cụ thể. Cũng có ý kiến cho rằng việc viện dẫn quy chế đôi khi chỉ nhằm “hợp thức hóa” các quyết định đã được định sẵn.

Tại Đồng Nai, một số quy chế nội bộ được ban hành nhưng chưa được thực hiện đồng bộ giữa các sở, ngành. Công tác giám sát thực thi các quy định còn lỏng lẻo. Một số cán bộ cho rằng quy định tuy rõ nhưng khi vận dụng lại bị làm sai lệch ý nghĩa. 59,2% cán bộ nhận định rằng các quy chế nội bộ của Đảng còn thiếu tính ràng buộc. Ngoài ra, vẫn tồn tại tình trạng cán bộ vận dụng quy định theo hướng có lợi cho bản thân hoặc nhóm lợi ích.

Bình Dương có tiên bộ trong xây dựng quy chế, nhưng việc kiểm tra việc thực hiện các quy định còn mang tính định kỳ, chưa đột xuất và sâu sát. Các quy chế ban hành ở cấp tỉnh đôi khi chưa được quán triệt đầy đủ đến cấp xã, phường. 58,1% cán bộ trả lời rằng họ chưa bao giờ được tập huấn chuyên sâu về hệ thống

quy định liên quan CTCB. Một số quy định chưa có cơ chế xử lý cụ thể nếu vi phạm, gây khó trong thực thi. Thiếu đánh giá định kỳ hiệu quả thực thi quy định.

Ở Bà Rịa - Vũng Tàu, quy định KSQL thường được ban hành từ cấp trên nhưng việc triển khai xuống cấp huyện, xã chưa triệt để. Nhiều cấp ủy cơ sở còn nhầm lẫn giữa quy định bắt buộc và hướng dẫn, dẫn đến tùy tiện trong thực hiện. 57,5% cán bộ cho rằng hệ thống văn bản KSQL thiếu tính khả thi. Một số cán bộ sử dụng quy định như “vỏ bọc” cho các quyết định cá nhân. Việc rà soát, cập nhật hệ thống quy định nội bộ chưa được thực hiện thường xuyên.

Tại Bình Phước, địa bàn rộng và phân tán khiến công tác phổ biến quy định gặp khó khăn, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa. Việc ban hành quy chế nội bộ của một số tổ chức đảng còn mang tính sao chép, thiếu phù hợp với điều kiện địa phương. 56,8% cán bộ đánh giá rằng hệ thống quy định hiện hành vẫn còn khoảng trống, chưa điều chỉnh hết các tình huống thực tiễn. Tình trạng “trên cứng - dưới mềm” khi áp dụng quy định vẫn diễn ra. Thiếu công cụ đánh giá hiệu quả tuân thủ quy định.

Ở Tây Ninh, công tác KSQL thông qua quy định, pháp luật còn bị xem nhẹ ở cấp xã, do thiếu sự giám sát thường xuyên. Nhiều cán bộ chưa nắm rõ nội dung các văn bản mới do thiếu cập nhật. 56,3% cán bộ trả lời họ chưa từng được kiểm tra về thực hiện quy định KSQL. Một số quy chế nội bộ bị chồng lấn chức năng giữa các cơ quan kiểm tra - tổ chức - nội vụ. Thiếu chế tài cụ thể với hành vi vi phạm quy chế.

Hai là, cơ chế phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo trong CTCB ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ vẫn còn nhiều điểm bất cập.

Việc phân cấp thiếu rõ ràng khiến quyền hạn và trách nhiệm giữa các cấp chồng chéo, gây khó cho kiểm soát. Một số cơ quan được giao quyền nhưng thiếu năng lực kiểm tra, giám sát, dẫn đến buông lỏng quyền lực. Các thiết chế kiểm soát chéo còn mang tính hình thức, thiếu độc lập. Theo khảo sát, có tới 61,2% cán bộ cho rằng chưa rõ ràng về ranh giới quyền hạn giữa các cấp trong CTCB.

Bảng 3.15: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Nhận định về hạn chế của cơ chế phân quyền, phân cấp và kiểm soát chéo trong công tác cán bộ (% cán bộ được khảo sát)

Tỉnh/Thành	Quyền - trách nhiệm chồng chéo	Kiểm soát chéo hình thức	Thiếu hướng dẫn cụ thể
TP. Hồ Chí Minh	63,1	60,5	59,7
Đồng Nai	60,4	58,9	59,1
Bình Dương	59,7	57,8	58,3
Bà Rịa - Vũng Tàu	58,9	56,5	57,7
Bình Phước	58,4	55,9	56,5
Tây Ninh	57,8	55,2	56,1
Trung bình toàn vùng	59,7	57,5	57,9

Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh thành ủy vùng Đông Nam Bộ

TP.HCM đã thực hiện phân cấp mạnh trong CTCB, nhưng nhiều đơn vị cấp quận, huyện phản ánh sự thiếu nhất quán giữa hướng dẫn của Thành ủy và các sở ngành. Cơ chế kiểm soát chéo giữa Ban Tổ chức, UBKT và Sở Nội vụ chưa rõ, đôi khi chồng chéo hoặc né tránh trách nhiệm. **63,1%** cán bộ cho rằng việc phân quyền chưa đi đôi với kiểm tra, giám sát đủ mạnh. Một số vụ việc dễ bị lợi dụng khi trách nhiệm không được quy định cụ thể. Các đơn vị cấp dưới thiếu nguồn lực để thực thi quyền hạn được giao.

Tại Đồng Nai, phân cấp cán bộ cho cấp huyện vẫn còn dè dặt, dẫn đến việc tập trung quyền lực tại cấp tỉnh. Điều này làm chậm tiến độ giải quyết các khâu về CTCB. 60,4% cán bộ được hỏi cho rằng kiểm soát chéo còn mang tính hình thức, chủ yếu là “soát lại quy trình” thay vì đi vào thực chất. Sự phối hợp giữa các cơ quan kiểm soát chưa chặt chẽ, dễ xảy ra tình trạng “vừa đá bóng vừa thổi còi”. Phân cấp thiếu đồng bộ với nguồn lực và thẩm quyền kèm theo.

Bình Dương có bước phân quyền rõ hơn so với một số địa phương khác, nhưng cơ chế kiểm soát đi kèm chưa phát huy hiệu quả. Một số đơn vị bị giao nhiệm vụ kiểm tra nhưng thiếu quyền xử lý thực chất. 59,7% cán bộ cho biết họ

chưa thấy rõ sự phân biệt rạch ròi giữa các cấp trong CTCB. Các báo cáo kiểm tra chéo còn nặng về hình thức, ít phát hiện sai phạm. Cơ chế phối hợp giữa Ban tổ chức và các cơ quan thanh tra còn lỏng lẻo.

Ở Bà Rịa - Vũng Tàu, mô hình kiểm soát chéo giữa các đơn vị vẫn chưa vận hành hiệu quả. Quy trình phối hợp giữa các cơ quan có lúc bị gián đoạn do xung đột thẩm quyền. 58,9% cán bộ cho rằng có hiện tượng “né trách nhiệm” trong kiểm tra chéo giữa các ban, ngành. Việc phân quyền ở cấp huyện xã thiếu đi kèm đào tạo cán bộ dẫn đến lúng túng khi xử lý tình huống. Nhiều trường hợp phải xin ý kiến cấp tỉnh dù thuộc thẩm quyền cấp dưới.

Tại Bình Phước, phân quyền xuống cấp huyện còn mang tính tượng trưng, dẫn đến tình trạng “vừa giao quyền, vừa giữ quyền”. 58,4% cán bộ đánh giá rằng kiểm soát chéo chưa có cơ chế chế tài khi phát hiện sai phạm. Một số đơn vị kiểm tra cán bộ cùng cấp, dẫn đến thiếu khách quan. Việc phân cấp chưa được lượng hóa bằng quy trình cụ thể, dẫn đến lẫn lộn trách nhiệm. Cán bộ ở tuyến dưới ít được tập huấn về kỹ năng quản lý quyền lực.

Ở Tây Ninh, cơ chế kiểm soát chéo được ban hành nhưng triển khai chậm do thiếu hướng dẫn thực tiễn. Việc phân quyền cán bộ chưa kèm theo phân quyền tài chính hoặc nhân sự hỗ trợ. 57,8% cán bộ nhận định còn lúng túng khi phối hợp giữa các cơ quan Đảng - chính quyền trong KSQL. Một số cấp ủy xã cho rằng họ được giao quyền nhưng thiếu công cụ giám sát, dễ dẫn đến buông lỏng hoặc nể nang. Báo cáo kết quả kiểm soát chéo còn mang tính hình thức.

Ba là, việc công khai, minh bạch trong CTCB ở vùng Đông Nam Bộ còn nhiều hạn chế về nội dung, phạm vi và hình thức.

Thông tin thường chỉ được công bố ở mức độ tối thiểu, chưa đầy đủ, đúng lúc, đúng đối tượng cần tiếp cận. Một số nội dung nhạy cảm như quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm thường bị che giấu hoặc công khai hình thức. Khoảng 62,3% cán bộ được khảo sát cho rằng công khai chỉ nhằm “đôi phó”, không mang lại giá trị giám sát thực chất. Thiếu cơ chế bảo đảm trách nhiệm giải trình khi có phản hồi từ cán bộ, đảng viên và nhân dân.

Bảng 3.16: Số liệu điều tra xã hội học: Đánh giá hiệu quả giám sát, kiểm tra, thanh tra công tác cán bộ

Tỉnh/Thành	Hiệu quả giám sát (%)	Công khai kết quả (%)	Phát hiện kịp thời sai phạm (%)
TP. Hồ Chí Minh	61,3	58,2	57,5
Đồng Nai	60,2	56,9	56,1
Bình Dương	59,5	55,7	54,8
Bà Rịa - Vũng Tàu	58,1	54,6	53,3
Bình Phước	56,9	53,4	52,1
Tây Ninh	56,3	52,7	51,6
Trung bình toàn vùng	58,7	55,2	54,2

Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh thành ủy vùng Đông Nam Bộ

TP.HCM có chủ trương công khai minh bạch trong các quyết định cán bộ, nhưng thực tiễn vẫn mang tính chọn lọc. 64,1% cán bộ nhận định thông tin công khai còn “nửa vơi”, không rõ chi tiết về tiêu chí đánh giá, lý do bổ nhiệm. Việc công bố quy hoạch cán bộ không đúng thời điểm khiến dư luận không thể phản biện. Cơ chế tiếp nhận và phản hồi ý kiến công khai chưa rõ ràng. Một số đơn vị tránh minh bạch vì e ngại gây “xáo trộn nội bộ”.

Tỉnh ủy Đồng Nai dù đã triển khai công khai quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ, Đồng Nai vẫn còn hạn chế về hình thức thể hiện. 61,7% cán bộ cho biết thông tin đăng tải chủ yếu mang tính thông báo, không đủ để giám sát. Nội dung công khai còn mờ nhạt, thiếu minh bạch trong đánh giá phẩm chất, năng lực cán bộ. Thông tin thường được đưa ra sau khi quyết định đã ban hành, không có kênh góp ý trước. Việc tiếp cận thông tin cán bộ chưa thuận lợi với cán bộ cấp dưới và nhân dân.

Bình Dương có tiến bộ trong minh bạch hóa thông tin cán bộ trên cổng thông tin điện tử, nhưng vẫn mang tính hình thức. 60,2% cán bộ cho rằng các tiêu chí đánh giá cán bộ chưa được công khai cụ thể. Một số quy trình như quy hoạch hay luân chuyển cán bộ thiếu minh bạch từ đầu đến cuối. Cán bộ cấp cơ sở phản ánh họ

không được cung cấp thông tin kịp thời để góp ý. Tình trạng “công khai nội bộ” mà không thực chất làm giảm lòng tin của cán bộ, đảng viên.

Việc công khai minh bạch ở Bà Rịa - Vũng Tàu còn lệ thuộc vào từng cơ quan, đơn vị, thiếu quy chuẩn chung. 59,6% cán bộ nhận xét việc minh bạch thiếu chiều sâu và dễ bị “biến tướng”. Công khai kết quả đánh giá, quy hoạch cán bộ chủ yếu bằng văn bản nội bộ, không được phổ biến rộng rãi. Việc tổng hợp phản hồi của cán bộ, đảng viên về nhân sự còn yếu. Thiếu cơ chế bảo vệ người phản ánh hoặc đề xuất ý kiến trái chiều.

Bình Phước gặp khó khăn trong công khai thông tin cán bộ ở cấp cơ sở do hạ tầng công nghệ và văn hóa minh bạch chưa mạnh. 58,3% cán bộ cho rằng công khai mới dừng ở báo cáo hội nghị, chưa có hệ thống công khai trực tuyến hiệu quả. Nhiều thông tin chỉ lưu hành nội bộ, gây khó khăn cho giám sát. Việc đối thoại công khai về CTCTB chưa trở thành thông lệ. Sự thiếu đồng bộ giữa các cấp trong công khai thông tin khiến quá trình minh bạch bị đứt gãy.

Tây Ninh triển khai công khai trong CTCTB còn mang tính “áp đặt từ trên xuống”. 57,9% cán bộ đánh giá thông tin công khai còn đơn giản, không có chiều sâu hoặc phân tích cụ thể. Nhiều cán bộ cơ sở cho biết họ không có quyền truy cập hoặc bình luận vào các thông tin công khai. Hệ thống thông tin điện tử phục vụ công khai chưa hoàn thiện. Thiếu cơ chế kiểm tra, giám sát việc công khai nên vẫn tồn tại “vùng tối” trong CTCTB.

Bốn là, KSQL thông qua giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra trong CTCTB ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ đôi khi còn mang tính hình thức, thiếu tính độc lập và chưa hiệu quả.

Các cơ quan thực hiện giám sát thường nằm trong hệ thống chính trị, thiếu khách quan, còn nể nang, né tránh. Phản biện xã hội chưa phát huy được vai trò vì thiếu thông tin đầu vào và cơ chế tiếp nhận, phản hồi. Tình trạng “thanh tra có báo trước”, “kiểm tra theo kế hoạch sẵn” dẫn đến hiệu quả không cao. Khoảng 64,7% cán bộ cho rằng giám sát, thanh tra hiện nay chưa đủ sức răn đe và phòng ngừa vi phạm trong CTCTB.

Bảng 3.17: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Nhận định về hạn chế của phương thức giám sát, phản biện và thanh tra, kiểm tra trong công tác cán bộ (% cán bộ được khảo sát)

Tỉnh/Thành	Giám sát hình thức	Phản biện không hiệu quả	Thanh tra thiếu khách quan
TP. Hồ Chí Minh	66,2	63,9	62,4
Đồng Nai	64,9	62,7	61,3
Bình Dương	63,5	61,4	60,8
Bà Rịa - Vũng Tàu	62,8	60,7	59,9
Bình Phước	61,9	60,1	58,7
Tây Ninh	61,2	59,6	58,3
Trung bình toàn vùng	63,4	61,4	60,2

Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh thành ủy vùng Đông Nam Bộ

TP.HCM có hệ thống thanh tra và giám sát nội bộ tương đối đầy đủ, nhưng hiệu quả thực tiễn còn hạn chế. 66,2% cán bộ cho biết giám sát thường bị chi phối bởi yếu tố quan hệ cá nhân hoặc sức ép tổ chức. Việc kiểm tra CTCB mới chỉ chú trọng hồ sơ, chưa đi sâu vào thực chất đánh giá năng lực, phẩm chất. Phản biện xã hội qua Mặt trận và các tổ chức chính trị - xã hội chưa phát huy mạnh. Vai trò giám sát của cấp dưới đối với cấp trên gần như không được triển khai.

Dù đã có nhiều đợt kiểm tra, giám sát CTCB, nhưng Đồng Nai vẫn còn gặp khó khăn về tính minh bạch và độc lập trong giám sát. 64,9% cán bộ đánh giá giám sát vẫn mang tính nội bộ, thiếu đa chiều và không đi đến cùng. Thanh tra thường tập trung vào thủ tục, ít chú ý đến chất lượng thực hiện. Các ý kiến phản biện từ cơ sở không được tổng hợp hoặc không có phản hồi kịp thời. Việc xử lý sai phạm sau giám sát còn chậm, gây tâm lý “giám sát cho có”.

Tại Bình Dương, các đoàn kiểm tra thường làm việc theo định kỳ, thiếu yếu tố đột xuất, bất ngờ. 63,5% cán bộ được khảo sát cho rằng thanh tra chỉ chú trọng hình thức, chưa sâu sát thực tế tại cơ sở. Vai trò giám sát của HĐND và MTTQ chưa rõ nét trong lĩnh vực CTCB. Phản biện xã hội chủ yếu ở cấp huyện, chưa lan

rộng đến cấp xã hoặc các đơn vị cơ sở. Việc công khai kết quả giám sát chưa thực hiện đầy đủ, thiếu tính minh bạch.

Giám sát, thanh tra tại Bà Rịa - Vũng Tàu còn phụ thuộc nhiều vào tinh thần trách nhiệm của người đứng đầu đoàn kiểm tra. 62,8% cán bộ phản ánh thanh tra chưa đảm bảo tính khách quan, còn bị chi phối bởi mối quan hệ nội bộ. Công tác phản biện hầu như chỉ diễn ra trên giấy tờ, không có diễn đàn công khai để tranh luận. Kết luận giám sát chậm, ít trường hợp bị xử lý nghiêm. Các tổ chức chính trị - xã hội còn dè dặt khi tham gia giám sát CTCB.

Bình Phước còn hạn chế về đội ngũ làm công tác thanh tra, kiểm tra CTCB - phần lớn kiêm nhiệm. 61,9% cán bộ cho rằng năng lực giám sát, phản biện chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới. Việc tiếp nhận phản ánh, tố cáo cán bộ còn thiếu chuyên nghiệp và bảo mật. Đa số các đợt kiểm tra tập trung vào hình thức, chưa đi vào nội dung quan trọng như đạo đức, lối sống cán bộ. Phản biện từ cán bộ trẻ, cơ sở chưa được coi trọng hoặc bị xem là “thiếu kinh nghiệm”.

Tây Ninh tuy có quy định về giám sát CTCB, nhưng việc thực hiện còn mang tính định lượng nhiều hơn định tính. 61,2% cán bộ nhận xét thanh tra còn dựa trên cảm tính và báo cáo nội bộ. Chưa có nhiều trường hợp cán bộ bị xem xét điều chỉnh sau các đợt kiểm tra. Các ý kiến phản biện từ nhân dân thường không được phản hồi, dẫn đến tâm lý hoài nghi trong xã hội. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan giám sát chưa chặt chẽ, còn chồng chéo.

Năm là, phương thức KSQL thông qua văn hóa chính trị và đạo đức công vụ ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ vẫn còn một số khó khăn.

Một bộ phận cán bộ còn biểu hiện cơ hội, thực dụng, chạy theo thành tích, thiếu tinh thần cống hiến. Việc giáo dục đạo đức công vụ chủ yếu hình thức, thiếu chiều sâu và tính gương mẫu từ cấp trên. Văn hóa tổ chức ở nhiều cơ quan chưa phát triển mạnh, dẫn đến thiếu động lực tự kiểm soát. Kết quả khảo sát cho thấy 60,8% cán bộ cho rằng đạo đức công vụ chưa đủ mạnh để trở thành “hàng rào KSQL” hiệu quả.

Bảng 3.18: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Nhận định về hạn chế của phương thức kiểm soát bằng văn hóa chính trị và đạo đức công vụ (% cán bộ được khảo sát)

Tỉnh/Thành	Đạo đức công vụ hình thức	Văn hóa chính trị chưa lan tỏa	Thiếu chuẩn mực đạo đức cụ thể
TP. Hồ Chí Minh	61,5	59,2	60,1
Đồng Nai	60,7	58,9	59,5
Bình Dương	59,8	58,3	58,9
Bà Rịa - Vũng Tàu	58,9	57,8	58,1
Bình Phước	58,3	57,1	57,6
Tây Ninh	57,9	56,8	57,1
Trung bình toàn vùng	59,5	58,0	58,5

Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh thành ủy vùng Đông Nam Bộ

TP.HCM là trung tâm lớn nên áp lực thành tích, cạnh tranh chính trị cao, làm suy giảm sự kiên định đạo đức công vụ ở một bộ phận cán bộ. 61,5% cán bộ được hỏi cho rằng có hiện tượng “thỏa hiệp về nguyên tắc” để giữ ghế hoặc thăng tiến. Văn hóa chính trị trong một số cơ quan chưa đồng bộ, còn tình trạng “cá nhân hóa” vị trí lãnh đạo. Sự gương mẫu của người đứng đầu chưa thực sự lan tỏa xuống cấp dưới. Công tác tuyên truyền, giáo dục đạo đức vẫn thiên về khẩu hiệu.

Ở Đồng Nai, văn hóa công vụ còn chịu ảnh hưởng của tư duy “tình cảm hóa” quan hệ hành chính, khiến cho chuẩn mực đạo đức dễ bị mờ nhạt. 60,7% cán bộ nhận xét rằng văn hóa tổ chức chưa đủ mạnh để tạo áp lực tự điều chỉnh hành vi. Việc tu dưỡng đạo đức cán bộ còn hình thức, thiếu tiêu chí đánh giá cụ thể. Không ít trường hợp vi phạm đạo đức công vụ nhưng chỉ bị “rút kinh nghiệm”. Môi trường công sở vẫn tồn tại biểu hiện “trên nóng dưới lạnh”.

Tại Bình Dương, phát triển kinh tế nhanh khiến nhiều cán bộ thiếu thời gian đầu tư cho việc tu dưỡng, học tập về văn hóa chính trị. 59,8% cán bộ đánh giá rằng đạo đức công vụ chưa được lồng ghép đầy đủ trong đánh giá thi đua hằng năm. Một số cơ quan còn thiếu văn hóa phản biện, dẫn đến hiện tượng “nói cho hay, làm cho qua”. Đạo đức nghề nghiệp chưa trở thành tiêu chí trọng tâm khi bổ

nhệm. Mối liên hệ giữa người đứng đầu và cán bộ cấp dưới còn mang tính hành chính khô cứng.

Bà Rịa - Vũng Tàu có đội ngũ cán bộ khá ổn định nhưng lại thiếu sự đổi mới về nhận thức văn hóa công vụ. 58,9% cán bộ cho rằng các giá trị chính trị, đạo đức được tuyên truyền nhiều nhưng ít được thực hành thực chất. Việc nêu gương của cán bộ lãnh đạo cấp huyện chưa rõ nét. Công sở vẫn tồn tại hiện tượng làm việc cầm chừng, thiếu khát vọng cống hiến. Đôi khi có biểu hiện lầy lòng nhau trong đánh giá cán bộ, ảnh hưởng đến việc KSQL bằng chuẩn mực đạo đức.

Bình Phước còn thiếu cơ chế cụ thể để đo lường mức độ thực hiện đạo đức công vụ trong CTCB. 58,3% cán bộ nhận định rằng đạo đức công vụ thường được đánh giá cảm tính, không có tiêu chí định lượng. Một số lãnh đạo chưa quan tâm đúng mức đến việc xây dựng văn hóa tổ chức trong cơ quan. Các biểu hiện thiếu trách nhiệm, né tránh vẫn tồn tại nhưng chưa bị xử lý nghiêm. Công tác tuyên truyền đạo đức thường dừng lại ở các buổi họp, thiếu gắn với thực tiễn.

Tây Ninh triển khai khá đồng bộ các chương trình rèn luyện đạo đức, nhưng vẫn tồn tại tư duy hành chính, hình thức. 57,9% cán bộ cho rằng nội dung đạo đức công vụ mới dừng lại ở nhận thức, chưa đi vào hành động cụ thể. Việc kiểm điểm, tự phê bình và phê bình còn e dè, thiếu tính xây dựng. Môi trường văn hóa công vụ chưa khuyến khích đổi mới, sáng tạo và minh bạch. Đạo đức công vụ chưa thực sự là hàng rào ngăn ngừa biểu hiện tha hóa quyền lực.

Sáu là, KSQL thông qua xử lý vi phạm hiện còn thiếu tính nghiêm minh, chưa đủ sức răn đe.

Việc xử lý đôi khi còn mang tính “nội bộ hóa”, thiếu công khai và minh bạch khiến người dân và cán bộ cấp dưới thiếu niềm tin. Cơ chế phòng ngừa tái diễn sau xử lý chưa rõ ràng, nhất là việc đánh giá lại đạo đức, tin nhiệm sau vi phạm. Một số địa phương chưa xây dựng hệ thống cảnh báo sớm các nguy cơ lạm dụng quyền lực. Kết quả khảo sát cho thấy gần 62% cán bộ đánh giá việc xử lý vi phạm chưa thực sự nghiêm khắc, minh bạch và phòng ngừa hiệu quả.

Bảng 3.19: Bảng số liệu điều tra xã hội học: Nhận định về hạn chế của kiểm soát thông qua xử lý vi phạm, răn đe và phòng ngừa tái diễn (% cán bộ được khảo sát)

Tỉnh/Thành	Xử lý thiếu nghiêm minh	Thiếu công khai minh bạch	Thiếu cơ chế phòng ngừa tái phạm
TP. Hồ Chí Minh	63,2	60,1	61,5
Đồng Nai	62,4	59,5	60,9
Bình Dương	61,7	58,9	60,1
Bà Rịa - Vũng Tàu	60,5	57,8	59,3
Bình Phước	59,3	56,7	58,6
Tây Ninh	59,1	56,5	58,0
Trung bình toàn vùng	61,0	58,3	59,7

Nguồn: Tác giả khảo sát tại 6 tỉnh thành ủy vùng Đông Nam Bộ

TP.HCM có quy mô cán bộ lớn, công việc áp lực, nhưng cơ chế phát hiện sai phạm còn phụ thuộc tố cáo, chưa chủ động. 63,2% cán bộ cho rằng một số trường hợp sai phạm lớn nhưng chỉ xử lý hành chính, không đi kèm giải pháp phòng ngừa dài hạn. Các vụ việc nổi cộm có lúc bị xử lý kéo dài hoặc thiếu minh bạch, gây tâm lý “né tránh trách nhiệm”. Sau xử lý, ít có biện pháp giáo dục lại hoặc giám sát nâng cao. Hệ thống cảnh báo nguy cơ tái phạm chưa được xây dựng hiệu quả.

Đồng Nai có những vụ việc xử lý sai phạm lớn thời gian qua, song vẫn tồn tại tâm lý “dĩ hòa vi quý” trong nội bộ. 62,4% cán bộ đánh giá xử lý sai phạm chưa đồng đều, còn châm chước cho cán bộ lâu năm hoặc có quan hệ. Một số trường hợp bị kỷ luật nhưng sau thời gian ngắn lại được bố trí vị trí tương đương, làm giảm hiệu lực răn đe. Phòng ngừa tái diễn chủ yếu dựa vào tự giác, chưa có cơ chế theo dõi sau xử lý. Hệ thống quản lý hồ sơ vi phạm còn manh mún, không tích hợp dữ liệu.

Tại Bình Dương, xử lý vi phạm thường tập trung ở cấp dưới, trong khi cấp trên có sai sót thường “rút kinh nghiệm”. 61,7% cán bộ cho rằng một số sai phạm chỉ bị xử lý khi có phản ánh từ báo chí hoặc thanh tra trung ương. Việc công khai

kết quả xử lý còn hạn chế, ít phổ biến trong tổ chức hoặc tới quần chúng. Cơ chế cảnh báo tái phạm chưa được vận hành đồng bộ với thanh tra công vụ. Giải pháp phòng ngừa mang tính hình thức, chưa dựa vào phân tích rủi ro hành vi.

Bà Rịa - Vũng Tàu xử lý vi phạm tương đối nghiêm, nhưng lại thiếu giải pháp củng cố sau xử lý. 60,5% cán bộ được hỏi nhận xét việc phòng ngừa tái phạm còn thiếu thực chất, chủ yếu “giao cho tổ chức đảng quản lý”. Một số cơ quan không xây dựng quy trình tái kiểm tra sau kỷ luật. Răn đe bằng kỷ luật nhưng không đi kèm với tuyên truyền, giáo dục đạo đức thường xuyên. Hồ sơ xử lý không được lưu trữ có hệ thống để đối chiếu, theo dõi tiến trình khắc phục.

Bình Phước còn hạn chế về kỹ thuật kiểm soát, khiến một số sai phạm không bị phát hiện kịp thời. 59,3% cán bộ cho rằng nhiều hành vi vi phạm bị xử lý nhẹ, không đúng với mức độ sai phạm. Việc công bố kết quả xử lý trong tổ chức chưa đồng đều, gây hiểu nhầm là “bao che”. Chưa có biện pháp kết nối dữ liệu kỷ luật giữa các cấp, dẫn đến cán bộ vi phạm vẫn có thể được luân chuyển. Giám sát hậu xử lý còn phụ thuộc vào thái độ của lãnh đạo trực tiếp.

Tây Ninh xử lý vi phạm chủ yếu theo quy trình hành chính, thiếu sự tham gia của Mặt trận và các đoàn thể trong giám sát. 59,1% cán bộ đánh giá việc xử lý chưa tạo được tính nêu gương, vì ít vụ việc được công khai. Cơ chế giám sát sau xử lý thiếu sự phân công rõ ràng, làm cho nguy cơ tái diễn không được ngăn chặn. Một số trường hợp cán bộ vi phạm vẫn được đề xuất thi đua, khen thưởng. Việc rút kinh nghiệm chưa gắn với thay đổi trong quy trình, cơ chế công tác.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

**** Nguyên nhân chủ quan:***

Một là, các tỉnh, thành ủy trong vùng có truyền thống đổi mới, năng động, quyết đoán trong quản trị, nên sớm tiếp cận và triển khai tương đối nghiêm túc các chủ trương, quy định mới của Trung ương về công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực. Với đặc điểm là khu vực phát triển mạnh, hội nhập cao, đội ngũ cán bộ buộc phải thích ứng nhanh với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo, cải cách thủ tục,

minh bạch hóa quy trình. Điều này tạo điều kiện để nhiều địa phương tiến hành chuẩn hóa hồ sơ cán bộ, cải tiến quy trình thẩm định, từng bước nâng cao chất lượng tham mưu - từ đó hình thành những chuyên viên tích cực ban đầu trong kiểm soát quyền lực, dù chưa đồng bộ.

Hai là, năng lực của bộ máy tham mưu, giúp việc cho cấp ủy về công tác tổ chức - cán bộ ở nhiều tỉnh, thành phố trong vùng được nâng lên qua quá trình tích lũy kinh nghiệm xử lý khối lượng công việc lớn, đa dạng và phức tạp. Đây là yếu tố quan trọng giúp một số khâu, lĩnh vực của công tác cán bộ được thực hiện bài bản hơn, như thẩm định nhân sự, rà soát tiêu chuẩn, điều kiện, quản lý hồ sơ, ứng dụng công nghệ thông tin.

Ba là, ý thức trách nhiệm, chuẩn mực đạo đức công vụ và văn hóa liêm chính của một bộ phận đáng kể cán bộ, công chức trong vùng được hình thành và củng cố trong môi trường phát triển năng động, cạnh tranh cao. Nhiều cán bộ nhận thức rõ ràng rằng việc thực hiện đúng quy trình, minh bạch hóa công tác cán bộ vừa bảo vệ uy tín cá nhân, vừa duy trì hình ảnh địa phương phát triển hiện đại, văn minh. Chính sự tự giác tuân thủ quy định, tinh thần công tâm trong tham mưu và thực thi nhiệm vụ của lực lượng này đóng vai trò không nhỏ trong quá trình đạt được những kết quả của công tác kiểm soát quyền lực trong CTGB.

*** Nguyên nhân khách quan:**

Bên cạnh các yếu tố chủ quan, những ưu điểm đạt được trong KSQL trong CTGB ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ còn bắt nguồn từ những nguyên nhân khách quan, tức các điều kiện, yếu tố bên ngoài mang tính thúc đẩy và hỗ trợ cho quá trình KSQL. Các nguyên nhân khách quan đó có thể được nhận diện qua các nội dung cơ bản sau:

Một là, chủ trương, đường lối của Đảng ngày càng hoàn thiện, nhất quán và kịp thời.

Một trong những nguyên nhân khách quan quan trọng là hệ thống chủ trương, đường lối của Đảng về CTGB và KSQL ngày càng hoàn thiện, nhất quán, đồng bộ, tạo hành lang chính trị và pháp lý thuận lợi để các tỉnh, thành ủy thực hiện. Cụ thể: Nghị quyết số 26/2018-NQ/TW ngày 19/05/2018 của Hội nghị TW

7 Khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; Quyết định số 179/2019 QĐ/TW ngày 25/02/2019 của Ban Chấp hành TW về chế độ kiểm tra, giám sát CTCB; Kết luận 24/2012 KL/TW ngày 5/6/2012 của Ban Chấp hành TW về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo; Hướng dẫn số 06/2017-HD/BTCTW ngày 24/02/2017 của Ban Tổ chức TW phối hợp với Ủy ban Kiểm tra TW về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nêu tại Hướng dẫn số 15 HD/BTCTW, ngày 5/11/2012 của Ban Tổ chức TW; Quy định số 41/2021-QĐ/TW ngày 03/11/2021 của Ban Chấp hành TW, Bộ Chính trị và Ban Bí thư Khóa XIII về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ; Quy định số 50/2021 QĐ/TW ngày 27/12/2021 của Ban Chấp hành TW, Bộ Chính trị và Ban Bí thư Khóa XIII về công tác quy hoạch cán bộ; Quy định số 80/2022-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Ban Chấp hành TW, Bộ Chính trị và Ban Bí thư Khóa XIII về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Thông báo số số 20/2022-TB/TW ngày 08/9/2022 của Bộ Chính trị về chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý sau khi bị kỷ luật; Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật Viên chức năm 2010 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP, ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Nghị định số 115/2020/NĐ-CP, ngày 25/09/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức...

Các văn kiện Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh mẽ yêu cầu: “kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong CTCB; kiên quyết chống chạy chức, chạy quyền”. Đặc biệt, Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 của Bộ Chính trị đã xác lập một cơ sở pháp lý vững chắc, lần đầu tiên có hệ thống tiêu chí, nội dung, hành vi vi phạm và quy trình xử lý rõ ràng về KSQL trong CTCB.

Nhờ đó, cấp ủy các cấp, trong đó có các tỉnh, thành ủy Đông Nam Bộ, đã có căn cứ để xây dựng các quy chế, chương trình hành động và cơ chế kiểm tra, giám sát, minh bạch hóa trong CTCB, phù hợp với thực tiễn địa phương.

Hai là, từ yêu cầu đổi mới mô hình phát triển KT-XH của khu vực Đông Nam Bộ.

Đông Nam Bộ là khu vực có vai trò đầu tàu về kinh tế, công nghiệp, đô thị hóa và hội nhập quốc tế. Sự phát triển nhanh và năng động của khu vực này đòi hỏi hệ thống chính trị, nhất là đội ngũ cán bộ, phải có năng lực quản trị tương xứng, đáp ứng yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng.

Chính điều này tạo ra áp lực khách quan buộc các tỉnh, thành ủy trong khu vực phải siết chặt kỷ luật, kỷ cương, nâng cao năng lực, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ thông qua KSQL chặt chẽ. Những địa phương như TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, với quy mô dân số và nền kinh tế lớn, có cơ chế cạnh tranh cao, nếu không kiểm soát tốt quyền lực thì sẽ dễ xảy ra nhiều hệ lụy lớn trong quản lý nhà nước và phát triển bền vững.

Theo Báo cáo đánh giá phát triển vùng Đông Nam Bộ của Bộ Kế hoạch và Đầu tư năm 2023, các địa phương có tốc độ thu hút đầu tư FDI và tăng trưởng GRDP cao nhất đều có sự gắn kết chặt chẽ giữa CTCB và KSQL nhằm đảm bảo bộ máy chính quyền minh bạch, hiệu quả.

Ba là, sự vào cuộc của các cơ quan truyền thông và dư luận xã hội trong giám sát quyền lực.

Trong thời gian qua, báo chí và mạng xã hội đã trở thành một kênh giám sát quyền lực mạnh mẽ, góp phần hỗ trợ công tác KSQL trong CTCB.

Nhiều vụ việc tiêu cực liên quan đến CTCB được phát hiện không chỉ qua thanh tra, kiểm tra nội bộ mà còn qua thông tin phản ánh của báo chí, đơn thư và mạng xã hội. Dư luận xã hội đóng vai trò như một “tấm gương phản chiếu” giúp các cấp ủy điều chỉnh chính sách, xử lý kịp thời những biểu hiện lệch chuẩn trong sử dụng quyền lực.

Ví dụ, vụ việc bổ nhiệm sai quy trình một số cán bộ tại huyện Củ Chi (TP.HCM) trong năm 2022 chỉ được làm rõ và xử lý nghiêm khi có phản ánh liên tục từ báo chí và nhân dân. Sau vụ việc, Thành ủy TP.HCM đã yêu cầu rà soát lại toàn bộ quy trình bổ nhiệm cấp cơ sở, tăng cường vai trò giám sát của Mặt trận và các đoàn thể.

Bốn là, tác động của các vụ việc sai phạm bị xử lý nghiêm trong cả nước.

Một nguyên nhân khách quan mang tính răn đe và cảnh báo mạnh mẽ là việc Đảng và Nhà nước xử lý nghiêm minh nhiều vụ việc tham nhũng, vi phạm trong CTCB, kể cả cán bộ cấp cao, thông qua các chiến dịch như “chống tham nhũng, tiêu cực” do Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng trực tiếp chỉ đạo.

Chính điều này tạo ra một môi trường chính trị “răn đe tích cực”, khiến cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, ý thức rõ hơn về giới hạn quyền lực, từ đó tự giác tuân thủ quy trình, pháp luật và chuẩn mực đạo đức công vụ.

Báo cáo của Ủy ban Kiểm tra Trung ương (năm 2023) cho thấy: có 539 cán bộ, đảng viên bị xử lý liên quan đến CTCB, trong đó có hơn 65 trường hợp ở các tỉnh Đông Nam Bộ, điều này thể hiện tính răn đe và cảnh tỉnh sâu sắc cho cả hệ thống.

Năm là, sự hỗ trợ, phối hợp ngày càng chặt chẽ của các cơ quan Trung ương.

Cuối cùng, một nguyên nhân khách quan quan trọng là sự chỉ đạo, hướng dẫn sâu sát của các cơ quan Trung ương, như Ban Tổ chức Trung ương, Ủy ban Kiểm tra Trung ương, Ban Nội chính, Thanh tra Chính phủ... đã giúp các địa phương triển khai các phương thức KSQL một cách bài bản, đúng hướng và kịp thời điều chỉnh khi có biểu hiện sai lệch.

Việc tập huấn về Quy định 114-QĐ/TW, hướng dẫn thực hiện kiểm tra, giám sát CTCB theo tinh thần mới, hay việc tăng cường thanh tra định kỳ từ cấp Trung ương đã tạo điều kiện thuận lợi để các tỉnh, thành ủy khu vực Đông Nam Bộ vận dụng hiệu quả, giảm tình trạng “tự bơi” trong áp dụng các cơ chế KSQL.

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế

**** Nguyên nhân chủ quan:***

Một là, nhận thức về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ trong tình hình mới của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên chưa thật sự sâu sắc, toàn diện. Công tác giáo dục chính trị tư tưởng chưa được coi trọng đúng mức; tình trạng thiếu tu dưỡng, rèn luyện, xem nhẹ học tập lý luận chính trị, văn hóa, truyền thống lịch sử cách mạng... khá phổ biến trong cán bộ, đảng viên.

Mặc dù các văn bản của Đảng đã nhấn mạnh rõ vai trò của KSQL trong CTGB, nhưng nhận thức của một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý, kể cả cấp tỉnh, vẫn còn chưa đầy đủ, đôi khi mang tính hình thức hoặc đối phó. Vẫn còn tình trạng một bộ phận cán bộ xem việc KSQL như một cơ chế giám sát bên ngoài, mang tính “kiểm tra lỗi”, thay vì xem đây là công cụ phòng ngừa, thúc đẩy tính minh bạch, dân chủ và hiệu quả trong CTGB. Điều này dẫn đến thực trạng một số quy trình kiểm soát vẫn được thực hiện “cho có”, thiếu thực chất, thậm chí bị lợi dụng để hợp thức hóa các quyết định đã có từ trước.

Hai là, công tác lãnh đạo, chỉ đạo, thể chế hóa, cụ thể hóa các nghị quyết, quy định của Đảng còn chậm và mang tính hình thức ở nhiều tổ chức đảng. Nguyên tắc Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ chưa thực hiện đầy đủ. Nguyên tắc tập trung dân chủ chưa thực hiện triệt để, nguyên tắc tự phê bình và phê bình chưa phát huy tác dụng.

Ở một số địa phương, việc quán triệt nghị quyết vẫn theo lối truyền đạt hành chính, chưa gắn với nhiệm vụ trọng tâm của từng cơ quan, đơn vị, dẫn đến khoảng cách lớn giữa nhận thức và triển khai thực hiện. Nguyên tắc Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ chưa được vận dụng đầy đủ do vẫn còn biểu hiện nể nang, ngại va chạm, chưa mạnh dạn phân cấp, phân quyền đi đôi với kiểm tra, giám sát. Tương tự, nguyên tắc tập trung dân chủ ở nhiều nơi còn mang tính hình thức; một số cấp ủy còn biểu hiện “tập trung cao, dân chủ thấp”, cơ chế thảo luận, phản biện trong cấp ủy chưa thực chất, dẫn đến quyết định cuối cùng dễ bị chi phối bởi ý chí cá nhân hoặc nhóm nhỏ. Nguyên tắc tự phê bình và phê bình tuy được triển khai thường xuyên nhưng hiệu quả hạn chế do tâm lý e dè, ngại chỉ ra yếu kém, sợ ảnh hưởng quan hệ nội bộ; việc góp ý còn chung chung, thiếu trọng tâm, thậm chí có nơi còn “vuốt ve, né tránh”. Đặc biệt, áp lực về tốc độ phát triển kinh tế - xã hội, đô thị hóa nhanh ở các địa phương như TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương khiến một số cấp ủy tập trung ưu tiên nhiệm vụ kinh tế hơn nhiệm vụ xây dựng Đảng, dẫn đến công tác thể chế hóa, hoàn thiện quy định và thực hiện nguyên tắc của Đảng chưa được quan tâm đúng mức. Đây là những nguyên nhân vừa mang tính tổ chức, vừa mang tính con người, tác động trực tiếp

đến chất lượng kiểm soát quyền lực và hiệu quả công tác cán bộ ở vùng Đông Nam Bộ.

Ba là, từ thực tiễn các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ cho thấy, việc quán triệt và tổ chức thực hiện các nghị quyết, quy định về công tác cán bộ ở một số nơi còn chưa nghiêm, thậm chí mang tính hình thức. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ sự thiếu công tâm, khách quan của một bộ phận cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu; biểu hiện “tư duy nhiệm kỳ” vẫn tồn tại khá rõ trong một số khâu, đặc biệt ở các địa phương có tốc độ phát triển nhanh như TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương. Điều này dẫn đến biểu hiện né tránh trách nhiệm, thỏa hiệp trong xử lý sai phạm hoặc áp đặt ý chí chủ quan trong quyết định nhân sự, làm suy giảm dân chủ và minh bạch trong công tác cán bộ.

Thêm vào đó, việc trao quyền nhiều cho cơ sở, đặc biệt trong bối cảnh phân cấp - phân quyền mạnh mẽ về quản lý kinh tế và đô thị, lại không đi cùng với thiết chế kiểm soát chặt chẽ, dẫn đến tình trạng “mở rộng quyền hạn nhưng thiếu ràng buộc trách nhiệm”. Các cơ chế giám sát nội bộ và giám sát chéo ở nhiều địa phương còn mờ nhạt, thiếu tính độc lập. Một số quy định trung ương ban hành chậm được cụ thể hóa, hoặc khi triển khai lại chưa phù hợp với đặc thù địa phương, làm giảm hiệu lực thực thi.

Điều kiện vật chất phục vụ cho kiểm soát công tác cán bộ, như cơ sở dữ liệu số hóa, hệ thống thông tin dùng chung, phần mềm giám sát quy trình cán bộ, ở nhiều tỉnh còn hạn chế. Các cơ quan tham mưu, giúp việc đôi khi thiếu công cụ để thực hiện thẩm định, kiểm chứng thông tin một cách đầy đủ, dẫn đến quy trình kiểm soát quyền lực thiếu chặt chẽ. Đồng thời, việc phân cấp, phân quyền cho cấp dưới chưa gắn liền với quy định rõ ràng về trách nhiệm giải trình và chế tài xử lý người đứng đầu khi để xảy ra sai phạm.

Bốn là, công tác kiểm toán, thanh tra, kiểm tra, giám sát chưa phát huy hiệu quả. Thực tiễn tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ cho thấy, việc trao quyền mạnh cho các địa phương trong quản lý kinh tế - xã hội, đầu tư công và quản trị đô thị chưa đi đôi với cơ chế kiểm tra, giám sát tương xứng. Một số cơ quan thanh tra, kiểm tra cấp tỉnh còn hạn chế về nguồn lực, phạm vi giám sát rộng, trong khi

nhều lĩnh vực lại có tính phức tạp cao (bất động sản, đầu tư công, các dự án PPP...) dẫn đến việc kiểm soát quyền lực chưa chặt chẽ. Tình trạng “vùng cấm, vùng trống” trong kiểm tra cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt cấp cao ở một số địa phương, khiến việc phát hiện vi phạm gặp nhiều khó khăn; tâm lý e dè, né tránh trong kiểm tra vẫn tồn tại, nhất là khi liên quan đến cán bộ diện Ban Thường vụ quản lý.

Vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan truyền thông trong giám sát xã hội ở nhiều tỉnh chưa thật sự mạnh. Một số nơi còn lúng túng trong cơ chế tiếp nhận và xử lý phản ánh của nhân dân; kênh giám sát trực tiếp qua báo chí và mạng xã hội tuy phát triển nhưng chưa có cơ chế phối hợp hiệu quả với cấp ủy và chính quyền. Ở các địa bàn đô thị hóa nhanh như TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, tốc độ phát triển kinh tế - xã hội nhanh khiến việc nắm bắt dư luận, giám sát cán bộ đôi khi bị chậm nhịp. Vì vậy, vai trò phòng ngừa và phát hiện những dấu hiệu “chạy chức, chạy quyền” chưa đạt hiệu quả, gây khó khăn cho kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Năm là, công tác sơ kết, tổng kết và nhân rộng điển hình cũng còn những bất cập nhất định. Cụ thể, ở một số địa phương, việc đánh giá các mô hình mới, cách làm hay diễn ra chậm, thiếu chiều sâu, khiến các bài học kinh nghiệm không được tổng hợp kịp thời để phổ biến trong toàn vùng. Nhiều mô hình hay trong minh bạch hóa quy trình cán bộ, ứng dụng công nghệ thông tin hay giám sát trách nhiệm người đứng đầu tại TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu chưa được tổng kết để nhân rộng sang các địa phương khác. Bên cạnh đó, việc phát hiện và khen thưởng gương điển hình tiên tiến trong xây dựng Đảng chưa kịp thời. Một số cán bộ, tập thể có sáng kiến trong giám sát cán bộ, phòng chống tiêu cực nhưng chưa được biểu dương đúng mức, dẫn đến thiếu động lực phấn đấu; tác động lan tỏa trong đội ngũ cán bộ, đảng viên chưa cao. Ở nhiều nơi, việc biểu dương còn thiên về hình thức, chưa gắn với kết quả thực chất, khiến các mô hình tốt không trở thành động lực thúc đẩy thay đổi trong toàn hệ thống chính trị. Đây là nguyên nhân quan trọng khiến công tác kiểm soát quyền lực và phòng ngừa tiêu cực trong công tác cán bộ vùng Đông Nam Bộ chưa đạt được kết quả đồng bộ và bền vững.

*** Nguyên nhân khách quan:**

Một là, do sự biến động, phức tạp của tình hình KT-XH và yêu cầu phát triển nhanh của vùng Đông Nam Bộ.

Vùng Đông Nam Bộ là khu vực có tốc độ đô thị hóa, CNH nhanh, dân số đông, nhu cầu phát triển KT-XH rất cao. Trong điều kiện đó, áp lực tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ có năng lực, nhanh nhạy với thị trường, biết thu hút đầu tư là rất lớn. Điều này khiến cho việc KSQL trong CTCB dễ bị xem nhẹ hoặc bị đẩy xuống sau yếu tố “hiệu quả công việc”.

Thực tế cho thấy, trong nhiều trường hợp, để “chạy kịp tiến độ” dự án, địa phương đã bổ nhiệm cán bộ “thiếu quy trình”, hoặc “vừa làm, vừa hoàn thiện hồ sơ”. Ví dụ: Theo Kiểm toán Nhà nước năm 2023, tại một số tỉnh trong vùng như Bình Dương, Đồng Nai, đã phát hiện hơn 20 trường hợp bổ nhiệm cán bộ thiếu điều kiện, trong đó 7 trường hợp thiếu tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị, 5 trường hợp chưa hoàn thành chương trình trung cấp lý luận chính trị nhưng vẫn giữ chức vụ từ cấp phòng trở lên.

Hai là, hệ thống pháp luật và thể chế KSQL còn chưa đồng bộ, thiếu cơ chế phối hợp liên thông.

Mặc dù Đảng đã ban hành các quy định quan trọng như Quy định số 205-QĐ/TW (2019) về KSQL và chống chạy chức, chạy quyền; Quy định số 114-QĐ/TW (2023) về KSQL trong CTCB, tuy nhiên, việc thể chế hóa các quy định này vào pháp luật nhà nước và hệ thống văn bản dưới luật vẫn còn chậm, chưa đầy đủ và thiếu nhất quán.

Chẳng hạn, trong khi Đảng yêu cầu minh bạch hóa quy trình bổ nhiệm, thì một số văn bản pháp luật hành chính về nhân sự công vẫn cho phép “ủy quyền”, “giao quyền”, “giao nhiệm vụ kiêm nhiệm” mà không có cơ chế giám sát tương ứng. Điều này tạo nên khoảng trống thể chế, khiến việc KSQL trong thực tế gặp khó khăn.

Ba là, hệ thống thanh tra, kiểm tra, giám sát còn chòng chéo, thiếu liên thông và chưa thật sự độc lập.

Chức năng kiểm tra, giám sát hiện đang được phân tán giữa các cơ quan

Đảng (Ủy ban Kiểm tra, Ban Tổ chức, Ban Nội chính) và các cơ quan nhà nước (Thanh tra tỉnh, Sở Nội vụ), nhưng chưa có quy định cụ thể về phân công, phối hợp và chia sẻ thông tin. Nhiều vụ việc sai phạm liên quan đến quyền lực cán bộ chỉ được phát hiện khi đã gây hậu quả nghiêm trọng, thậm chí sau khi cán bộ đã nghỉ hưu.

Ví dụ, theo báo cáo của Thanh tra Chính phủ năm 2022-2023, tại TP.Hồ Chí Minh và Bình Phước đã có 8 vụ việc liên quan đến bổ nhiệm sai quy trình bị phát hiện muộn sau 1-2 năm, do không có cơ chế kiểm tra định kỳ và thông tin không được chia sẻ giữa các cơ quan.

Bốn là, do tác động từ cơ chế thị trường, lợi ích nhóm và áp lực chính trị - hành chính trong hệ thống chính trị địa phương.

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, nhiều địa phương đang chịu ảnh hưởng nặng nề từ lợi ích nhóm, doanh nghiệp thân hữu hoặc những nhóm quyền lực hành chính - kinh tế móc nối với nhau. Điều này tạo nên môi trường dễ bị “chi phối” trong CTCB.

Tại một số tỉnh, doanh nghiệp lớn hoặc nhà đầu tư chiến lược thường có mối liên hệ mật thiết với các cán bộ chủ chốt, từ đó có thể gây sức ép để bổ nhiệm những cán bộ “có lợi” cho họ. Trong báo cáo của Ủy ban Kiểm tra Trung ương (2023), một số tỉnh trong vùng Đông Nam Bộ đã có biểu hiện cá biệt hóa CTCB, bổ nhiệm người nhà, người thân quen giữ các vị trí có liên quan đến cấp phép đất đai, đấu thầu công.

3.2.2. Những kinh nghiệm

Từ thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ thời gian qua, có thể đúc kết một số kinh nghiệm chủ yếu sau:

Một là, tăng cường thống nhất nhận thức của cấp ủy về vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thực tiễn các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ cho thấy, nơi nào cấp ủy, nhất là Ban Thường vụ và người đứng đầu nhận thức rõ tầm quan trọng của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, thì việc chỉ đạo, điều hành triển khai nhiệm

vụ luôn quyết liệt, chủ động và nhất quán hơn. Đây là vùng có tốc độ phát triển kinh tế - xã hội nhanh, đô thị hóa mạnh, đội ngũ cán bộ thường xuyên chịu áp lực lớn, dễ nảy sinh tác động lợi ích nhóm. Vì vậy, sự thống nhất trong nhận thức giúp cấp ủy nhận diện đầy đủ nguy cơ tha hóa quyền lực, từ đó đề cao trách nhiệm nêu gương, siết chặt kỷ luật, kỷ cương, giảm thiểu tình trạng dễ dãi, nể nang trong thực thi công tác cán bộ. Khi nhận thức được đặt đúng tầm, công tác kiểm soát quyền lực mới được triển khai đồng bộ và thực chất, làm nền tảng để xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, có năng lực, đáp ứng yêu cầu phát triển của vùng.

Hai là, chủ động cụ thể hóa đầy đủ, kịp thời các nghị quyết, quy định của Trung ương thành cơ chế, quy chế và quy trình phù hợp đặc thù của từng địa phương trong vùng.

Đông Nam Bộ là vùng phát triển năng động nhất cả nước, có nhiều khu công nghiệp, đô thị lớn, dòng vốn đầu tư mạnh; vì vậy công tác cán bộ thường gắn với yêu cầu về năng lực quản trị, quản lý đô thị, điều hành kinh tế - xã hội quy mô lớn. Kinh nghiệm cho thấy các tỉnh, thành ủy phải chủ động cụ thể hóa, hoàn thiện các quy chế, quy trình về đánh giá, bổ nhiệm, luân chuyển, quy hoạch cán bộ theo hướng công khai, minh bạch, rõ trách nhiệm - rõ thẩm quyền - rõ tiêu chí. Việc kịp thời ban hành, điều chỉnh các quy định về kiểm soát quyền lực giúp khắc phục khoảng trống, kẽ hở để phát sinh tiêu cực; đồng thời tạo điều kiện để các cơ quan tham mưu, giúp việc thực hiện đúng chức năng, hạn chế việc lạm quyền hoặc buông lỏng. Đây là yêu cầu đặc biệt quan trọng với các địa phương đông dân, tốc độ đô thị hóa cao như TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai - nơi công tác cán bộ luôn có áp lực lớn và phức tạp.

Ba là, kiên trì thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức của Đảng, đồng thời vận dụng linh hoạt, sáng tạo phù hợp với đặc điểm của từng địa phương.

Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ liên quan chặt chẽ đến lợi ích, vị trí, chức vụ của cán bộ nên rất nhạy cảm, phức tạp. Thực tiễn ở Đông Nam Bộ cho thấy, chỉ khi cấp ủy giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, đề cao tự phê bình và phê bình, thực hiện đúng quy trình công tác cán bộ thì mới đảm bảo được sự liêm chính, công tâm và minh bạch. Tuy nhiên, đây cũng là vùng có tốc độ phát

triển nhanh, yêu cầu cao về đổi mới sáng tạo, nên các địa phương phải có sự linh hoạt trong tổ chức thực hiện nhưng không được tùy tiện hoặc làm sai nguyên tắc. Việc linh hoạt đúng mức giúp rút ngắn thời gian, nâng cao chất lượng công tác cán bộ; ngược lại, linh hoạt thiếu kiểm soát sẽ tạo kẽ hở cho lợi ích nhóm, chạy chức, chạy quyền.

Bốn là, coi trọng và phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền và cán bộ chủ chốt trong thực thi quyền lực.

Thực tiễn vùng Đông Nam Bộ khẳng định: ở nơi nào người đứng đầu thật sự gương mẫu, liêm chính, công tâm, minh bạch trong thực thi công vụ thì công tác cán bộ vận hành trôi chảy, đúng quy định, ít xảy ra tiêu cực. Với đặc thù vùng kinh tế năng động, nhiều cán bộ có điều kiện tiếp xúc với doanh nghiệp, các nguồn lực xã hội và các lợi ích kinh tế phức tạp, sự nêu gương của người đứng đầu trở thành “bộ lọc” quan trọng để ngăn chặn việc lợi dụng quyền lực. Kinh nghiệm cho thấy, khi người đứng đầu kiên quyết không can thiệp sai nguyên tắc, thực hiện công khai minh bạch, chủ động chịu trách nhiệm và dám xử lý cán bộ sai phạm, thì toàn bộ bộ máy tự giác tuân thủ, hiệu lực kiểm soát quyền lực được nâng lên rõ rệt.

Năm là, phát huy vai trò giám sát của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, báo chí và các tổ chức chính trị - xã hội; hình thành cơ chế giám sát đa chiều phù hợp với đặc thù vùng Đông Nam Bộ.

Đây là vùng có dân trí cao, hệ thống truyền thông và báo chí phát triển mạnh, sự tham gia của người dân trong giám sát hoạt động công vụ khá tích cực. Kinh nghiệm cho thấy việc công khai thông tin về quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ; mở rộng dân chủ trong góp ý, phản ánh; tạo điều kiện để Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể thực hiện giám sát độc lập đã góp phần làm giảm rõ rệt nguy cơ sai phạm. Báo chí ở vùng này cũng có vai trò lớn trong phát hiện các dấu hiệu tiêu cực, từ đó giúp cấp ủy xử lý kịp thời. Khi dư luận xã hội được trao quyền giám sát, khả năng chạy chức, chạy quyền bị thu hẹp; các quyết định về cán bộ trở nên minh bạch, đồng thuận hơn. Đây là bài học rất đặc trưng của Đông Nam Bộ - nơi sức ép dư luận và yêu cầu minh bạch cao hơn nhiều so với các vùng khác.

Sáu là, tăng cường năng lực, hiệu lực của các cơ quan kiểm tra, thanh tra, giám sát, nội chính và cải thiện cơ chế phối hợp giữa các chủ thể kiểm soát quyền lực.

Trong vùng Đông Nam Bộ, công tác quản lý nhà nước gắn với nhiều dự án lớn, lĩnh vực nhạy cảm như đất đai, đầu tư, quy hoạch đô thị. Điều này đòi hỏi cơ quan kiểm tra, thanh tra phải chủ động phát hiện sớm, giám sát thường xuyên, không để hình thành “vùng cấm”, “vùng trống”. Kinh nghiệm rút ra là các cơ quan kiểm tra phải tăng cường kiểm tra chuyên đề về công tác cán bộ, gắn với kiểm tra trách nhiệm người đứng đầu; đồng thời kết hợp chặt chẽ giữa kiểm tra của Đảng với thanh tra của Nhà nước và giám sát của HĐND. Việc phối hợp đồng bộ giúp khép kín quy trình kiểm soát, hạn chế chồng chéo và tránh bỏ sót vi phạm. Ứng dụng công nghệ thông tin trong theo dõi hồ sơ cán bộ, quản lý quy trình bổ nhiệm cũng là kinh nghiệm đặc thù của một số địa phương trong vùng, góp phần tăng minh bạch và truy vết tốt hơn.

Bảy là, gắn kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ với phát triển kinh tế - xã hội, cải cách hành chính và xây dựng môi trường liêm chính trong toàn bộ hệ thống chính trị.

Đông Nam Bộ là động lực tăng trưởng của cả nước, quá trình cải cách hành chính, chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ. Kinh nghiệm cho thấy ở những địa phương thực hiện tốt cải cách thủ tục hành chính, công khai quy hoạch và các dự án đầu tư, nâng cao minh bạch trong quản lý công vụ thì hiện tượng lợi dụng quyền lực, can thiệp vào công tác cán bộ giảm đáng kể. Khi môi trường điều hành minh bạch, liêm chính và hiện đại được thiết lập, các hành vi chạy chức, chạy quyền khó có cơ hội phát sinh. Đồng thời, việc gắn kiểm soát quyền lực với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội giúp nâng cao uy tín của cấp ủy, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân, tạo nền tảng bền vững cho công tác cán bộ trong toàn vùng.

Tiểu kết chương 3

Từ việc nghiên cứu, phân tích ưu điểm, hạn chế và khuyết điểm trong công tác KSQL đối với CTCB ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay, luận án đã làm rõ thực trạng của vấn đề trên nhiều phương diện. Một mặt, đã chỉ ra những kết quả tích cực, nổi bật. Mặt khác, luận án cũng phân tích những hạn

ché, bất cập còn tồn tại, điển hình như: tình trạng nể nang, né tránh, thiếu kiên quyết trong đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực; sự chông chéo, thiếu đồng bộ trong cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức; việc phát huy vai trò giám sát của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và báo chí còn hạn chế; một số quy trình, quy định chưa thật sự chặt chẽ, tạo kẽ hở để cán bộ lợi dụng; năng lực, bản lĩnh của một bộ phận cán bộ tham mưu, cán bộ lãnh đạo, quản lý còn chưa đáp ứng yêu cầu.

Trên cơ sở nghiên cứu và tổng kết thực tiễn, luận án đã rút ra 07 kinh nghiệm chủ yếu trong KSQL CTCB ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, đó là: (1) Tăng cường thống nhất nhận thức của cấp ủy về vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. (2) Chủ động cụ thể hóa đầy đủ, kịp thời các nghị quyết, quy định của Trung ương thành cơ chế, quy chế và quy trình phù hợp đặc thù của từng địa phương trong vùng; (3) Kiên trì thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức của Đảng, đồng thời vận dụng linh hoạt, sáng tạo phù hợp với đặc điểm của từng địa phương; (4) coi trọng và phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền và cán bộ chủ chốt trong thực thi quyền lực; (5) Phát huy vai trò giám sát của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, báo chí và các tổ chức chính trị - xã hội; hình thành cơ chế giám sát đa chiều phù hợp với đặc thù vùng Đông Nam Bộ; (6) Tăng cường năng lực, hiệu lực của các cơ quan kiểm tra, thanh tra, giám sát, nội chính và cải thiện cơ chế phối hợp giữa các chủ thể kiểm soát quyền lực; (7) Gắn kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ với phát triển kinh tế - xã hội, cải cách hành chính và xây dựng môi trường liêm chính trong toàn bộ hệ thống chính trị.

Chương 4
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG
KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH,
THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ ĐẾN NĂM 2030,
TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TĂNG CƯỜNG KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động đến kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

4.1.1.1. Những yếu tố thuận lợi

Một là, quan điểm, chủ trương của Đảng ngày càng rõ ràng, đồng bộ và quyết liệt trong KSQL.

Một trong những thuận lợi quan trọng và có ý nghĩa nền tảng đối với việc KSQL trong CTCB ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ chính là sự thống nhất, đồng bộ và quyết liệt của Đảng trong chủ trương, định hướng về KSQL. Từ Đại hội XIII của Đảng, nhiều văn bản quan trọng như Nghị quyết Trung ương 4 khóa XIII, Kết luận số 21-KL/TW, đặc biệt là Quy định số 114-QĐ/TW năm 2023 của Bộ Chính trị đã đặt ra yêu cầu KSQL một cách thực chất, toàn diện, xuyên suốt trong CTCB. Những chủ trương đó không chỉ dừng lại ở định hướng chính trị mà đang từng bước được thể chế hóa bằng các quy trình, quy định, hướng dẫn thực hiện cụ thể, có ràng buộc pháp lý và trách nhiệm chính trị rõ ràng. Việc đưa trách nhiệm của tập thể cấp ủy và cá nhân người đứng đầu vào nội dung kiểm điểm hàng năm, đánh giá tín nhiệm, gắn với kỷ luật tổ chức Đảng khi có sai phạm, đã góp phần nâng cao hiệu quả kiểm soát thực tiễn. Đối với các địa phương thuộc vùng Đông Nam Bộ - nơi có mật độ cán bộ lớn, môi trường chính trị - kinh tế xã hội phức tạp - thì sự rõ ràng, thống nhất của trung ương chính là cơ sở để cấp ủy địa phương có đủ căn cứ chính trị, pháp lý, tổ chức triển khai KSQL một cách bài bản, chặt chẽ, tránh được tình trạng lúng túng, chủ quan hoặc buông lỏng. Đây cũng là nền tảng giúp cán bộ

an tâm thực hiện đúng quyền hạn, không sợ làm sai nếu thực hiện đúng quy định; từ đó nâng cao kỷ luật, kỷ cương trong CTCB.

Hai là, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số và chuyển đổi số trong quản lý cán bộ.

Công nghệ số và quá trình chuyển đổi số toàn diện trong hệ thống hành chính, chính trị đang tạo ra điều kiện thuận lợi nổi bật cho việc KSQL trong CTCB ở vùng Đông Nam Bộ. Với vai trò là khu vực đi đầu trong phát triển kinh tế - công nghiệp - dịch vụ, nhiều tỉnh, thành phố trong vùng như TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai... đã từng bước ứng dụng công nghệ thông tin vào quy trình tổ chức - cán bộ như: phần mềm quản lý hồ sơ cán bộ, đánh giá năng lực lãnh đạo, kiểm soát tiến độ thực hiện nhiệm vụ và kết quả đầu ra. Việc số hóa hồ sơ cán bộ không chỉ giúp tăng tính chính xác, dễ kiểm tra, truy vết thông tin mà còn hạn chế tình trạng can thiệp chủ quan, thiên vị cá nhân trong các bước quy hoạch, bổ nhiệm, điều động. Đồng thời, cơ sở dữ liệu lớn (Big Data) và công cụ phân tích tự động giúp phát hiện các bất thường như thăng tiến quá nhanh, “gia tộc hóa” đội ngũ cán bộ, hay bổ nhiệm thiếu cơ sở. Không chỉ dừng lại ở kỹ thuật, công nghệ số còn góp phần nâng cao trách nhiệm giải trình của cán bộ, bởi mọi thao tác, quyết định đều được lưu vết, không thể “xóa dấu vết” như trong môi trường hành chính giấy tờ truyền thống. Với môi trường hành chính năng động, đội ngũ cán bộ trẻ đông đảo và có trình độ cao, Đông Nam Bộ có nhiều điều kiện thuận lợi hơn các vùng khác trong triển khai KSQL dựa trên nền tảng số. Đây là xu hướng tất yếu giúp minh bạch hóa quyền lực, chống lạm dụng chức vụ, quyền hạn trong CTCB một cách có hệ thống và bền vững.

Ba là, nhận thức chính trị và văn hóa đề cao trách nhiệm trong đội ngũ cán bộ có chuyển biến tích cực.

Một thuận lợi đáng chú ý là sự chuyển biến rõ rệt trong nhận thức chính trị và văn hóa công vụ của đội ngũ cán bộ, đảng viên, đặc biệt là cán bộ trẻ ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ. Nhận thức về quyền lực không còn dừng ở đặc quyền, đặc lợi mà ngày càng gắn với trách nhiệm, nghĩa vụ và sự giám sát chặt chẽ của tổ chức Đảng, của nhân dân. Nhiều cán bộ đã chủ động đề cao tinh thần tự kiểm điểm, tự chịu trách nhiệm, đồng thời tích cực tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng

về đạo đức công vụ, kỹ năng lãnh đạo, năng lực giải trình. Việc chấp nhận sự giám sát, thậm chí tranh luận công khai trên mạng xã hội, là biểu hiện rõ của một văn hóa chính trị mới - đề cao minh bạch và chính danh. Tại nhiều địa phương như TP. Hồ Chí Minh, Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Phước, các mô hình cán bộ “tiếp dân trực tuyến”, “lắng nghe phản ánh 24/7” đang hình thành, cho thấy cán bộ không chỉ quản lý mà còn phải chịu trách nhiệm xã hội trong từng quyết định. Đặc biệt, việc đưa trách nhiệm nêu gương thành tiêu chí trong đánh giá cán bộ và quy hoạch, bổ nhiệm đã tạo áp lực tích cực thúc đẩy sự thay đổi từ trong nội bộ. Văn hóa nêu gương, dân chủ, minh bạch trong CTCB từng bước thay thế cho lối ứng xử “duy tình”, “cả nể”, “nể nang”, góp phần nâng cao hiệu quả KSQL trong toàn hệ thống.

Bốn là, công cuộc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực thời gian qua đạt nhiều kết quả rõ nét, tạo niềm tin và sự đồng thuận trong cán bộ, đảng viên và nhân dân.

Đây là yếu tố có tác động thuận lợi, trực tiếp và mạnh mẽ đối với KSQL trong CTCB trên phạm vi cả nước nói chung và ở các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ nói riêng. Đặc biệt, với quyết tâm chính trị cao của Đảng, CTCB ngày càng được “siết chặt”, minh bạch, công khai, góp phần từng bước ngăn chặn tình trạng chạy chức, chạy quyền, “cục bộ địa phương” hay “lợi ích nhóm”. Thực tiễn cho thấy, các vụ việc tham nhũng lớn được xử lý nghiêm minh, không có “vùng cấm”, “ngoại lệ” đã củng cố niềm tin của đội ngũ cán bộ và nhân dân vào quyết tâm chính trị của Đảng, qua đó thúc đẩy sự chủ động, trách nhiệm và tinh thần cảnh giác trong thực thi quyền lực. Môi trường chính trị - hành chính trong sạch hơn tạo điều kiện để các cấp ủy địa phương siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ, hạn chế tình trạng “chạy chức, chạy quyền”. Đồng thời, sự đồng thuận xã hội gia tăng giúp các tỉnh, thành có thêm nguồn lực xã hội và sự ủng hộ rộng rãi cho việc triển khai các cơ chế kiểm soát quyền lực mới, nhất là trong minh bạch thông tin và giám sát cộng đồng. Chính bối cảnh đó góp phần định hình văn hóa liêm chính, đề cao trách nhiệm giải trình trong hệ thống chính trị vùng Đông Nam Bộ, qua đó nâng cao hiệu quả và tính bền vững của công tác kiểm soát quyền lực trong thời gian tới.

Năm là, xu thế hội nhập quốc tế sâu rộng và yêu cầu phát triển bền vững đặt ra áp lực đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý của Đảng, Nhà nước, trong đó có việc nâng cao chất lượng KSQL trong CTCB.

Trong bối cảnh cạnh tranh quốc tế gay gắt, các tiêu chuẩn về minh bạch, liêm chính, trách nhiệm giải trình và quản trị hiện đại trở thành yêu cầu khách quan, tác động tích cực đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và uy tín. Đối với các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ, là địa bàn năng động, hội nhập mạnh, thu hút nhiều dự án FDI và nguồn lực quốc tế - áp lực này càng rõ nét hơn, buộc các cấp ủy phải siết chặt kỷ luật, chuẩn hóa quy trình, chuẩn hóa tiêu chí đánh giá và nâng tầm đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ. Các mô hình quản trị tiên tiến, chuẩn mực quốc tế về minh bạch và chống xung đột lợi ích được tham khảo và vận dụng đã góp phần tạo môi trường thuận lợi cho việc thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả hơn. Đồng thời, yêu cầu phát triển bền vững cũng đòi hỏi cán bộ phải có tư duy chiến lược, năng lực đổi mới sáng tạo và đạo đức nghề nghiệp cao, khiến các khâu trong CTCB - từ quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm đến đánh giá cán bộ phải minh bạch và chặt chẽ hơn. Những áp lực tích cực này tạo động lực để các tỉnh, thành vùng ĐNB đẩy mạnh cải cách tổ chức bộ máy, hoàn thiện thể chế và tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giám sát, vốn là điều kiện nền tảng để KSQL trong CTCB ngày càng thực chất và hiệu quả.

4.1.1.2. Những khó khăn

Một là, tình hình thế giới và khu vực tiếp tục diễn biến phức tạp, khó lường, tác động trực tiếp đến phát triển KT-XH và đời sống nhân dân, từ đó tạo ra nhiều khó khăn cho công tác KSQL trong CTCB ở các tỉnh, thành ủy vùng ĐNB.

Cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn, xung đột vũ trang, biến động kinh tế toàn cầu, suy giảm thương mại và chuỗi cung ứng đứt gãy khiến áp lực tăng trưởng đè nặng lên các địa phương; trong bối cảnh đó, nhu cầu đẩy nhanh tiến độ, giải ngân vốn, thu hút đầu tư dễ dẫn đến tâm lý nôn nóng, bỏ qua những yêu cầu chặt chẽ trong quy trình cán bộ. Lạm phát, thất nghiệp cục bộ làm gia tăng áp lực xã hội, khiến đội ngũ cán bộ dễ rơi vào trạng thái căng thẳng, dẫn đến nguy cơ thỏa hiệp, nể nang trong giám sát và kiểm soát quyền lực. Bên cạnh đó, sự cạnh tranh thu

hút nguồn lực quốc tế và trong nước có thể tạo điều kiện cho lợi ích nhóm len lỏi, đặc biệt trong những lĩnh vực “nhạy cảm” như đất đai, tài nguyên, đầu tư công, từ đó làm phức tạp thêm việc kiểm soát quyền lực. Các chiêu thức tham nhũng mới, mang yếu tố xuyên biên giới, tinh vi hơn, cũng đặt ra thách thức lớn cho hệ thống kiểm tra, giám sát của Đảng. Đối với vùng Đông Nam Bộ, tốc độ tăng trưởng nhanh đi cùng rủi ro quản trị cao, nhiều quyết định cán bộ diễn ra trong bối cảnh áp lực tiến độ, dễ phát sinh sai sót hoặc bị lợi dụng. Những biến động bất ổn của thị trường tài chính, bất động sản và công nghệ toàn cầu cũng ảnh hưởng đến tư duy và hành vi của một bộ phận cán bộ, làm nảy sinh nguy cơ lợi dụng quyền lực để trục lợi. Tất cả những yếu tố này đặt ra vấn đề KSQL trong CTCB của các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ trước yêu cầu phải thận trọng hơn, quyết liệt hơn và đổi mới phương thức hơn để hạn chế tối đa rủi ro phát sinh trong bối cảnh quốc tế đầy biến động.

Hai là, quá trình đô thị hóa và công nghiệp hóa, hiện đại hóa diễn ra nhanh chóng ở vùng Đông Nam Bộ tạo ra áp lực rất lớn đối với quản lý nhà nước và quản trị xã hội, trong khi năng lực và phẩm chất của đội ngũ cán bộ chưa thật sự đồng đều.

Sự mở rộng quy mô dân số đô thị, sự hình thành các khu công nghiệp, các khu chế xuất, cùng với tốc độ tăng trưởng kinh tế cao khiến khối lượng công việc và độ phức tạp của các vấn đề quản lý tăng lên đột ngột; nhiều cán bộ không theo kịp yêu cầu mới, dẫn đến lúng túng, xử lý thiếu linh hoạt hoặc thậm chí né tránh trách nhiệm. Trong bối cảnh đó, những lỗ hổng về năng lực chuyên môn, kỹ năng quản trị hiện đại và hiểu biết pháp luật trở thành điểm yếu dễ bị lợi ích nhóm, doanh nghiệp hoặc đối tượng xấu lợi dụng để tác động, can thiệp sâu vào các khâu của CTCB. Đặc biệt, tình trạng một bộ phận cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; biểu hiện cơ hội, vụ lợi, “chạy chọt” chức quyền, làm giàu bất chính... khiến nỗ lực kiểm soát quyền lực trở nên khó khăn hơn nhiều, vì sự suy thoái này thường tinh vi, được che giấu bằng các quan hệ xã hội, sự móc nối lợi ích và cơ chế xin - cho. Sự chênh lệch về chất lượng cán bộ giữa các địa bàn cũng tạo ra khoảng trống “vùng trũng”, nơi việc giám sát và quản lý quyền lực dễ bị buông lỏng, nhất là trong lĩnh vực đất đai, quy hoạch, giải phóng mặt bằng và đấu

thầu dự án. Bên cạnh đó, sự gia tăng nhanh dân nhập cư, các quan hệ xã hội phức tạp trong đô thị lớn như TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai làm khó khăn thêm công tác nắm tình hình, dễ khiến cán bộ cơ sở mất kiểm soát, dẫn đến sai phạm. Tất cả những yếu tố này không chỉ cản trở hiệu quả kiểm soát quyền lực mà còn làm giảm sút niềm tin của nhân dân vào sự liêm chính của bộ máy, từ đó đặt ra thách thức lớn cho các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ trong việc củng cố kỷ luật, kỷ cương và làm trong sạch đội ngũ cán bộ.

Ba là, tình trạng lợi dụng quyền lực, “chạy chức, chạy quyền” vẫn diễn biến phức tạp và khó kiểm soát.

Trong các báo cáo chính trị, nghị quyết, văn kiện Đại hội Đảng, Đảng đã nghiêm túc, thẳng thắn thừa nhận những tiêu cực còn tồn tại trong công tác cán bộ, nhất là tình trạng chạy chức, chạy quyền, kéo theo “chạy tuổi, chạy bằng cấp, chạy chế độ, chạy luân chuyển” chưa được ngăn chặn, đẩy lùi¹, với những diễn biến tinh vi, phức tạp; phát triển cả chiều rộng và chiều sâu, xuất hiện ở cả cấp cơ sở và cấp Trung ương. Kết quả tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nêu rõ: *“Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy tội... còn xảy ra khá phổ biến ở các cấp, các ngành, nhưng chậm được ngăn chặn và đẩy lùi, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Nạn ô dù, bao che diễn ra ngay trong đội ngũ cán bộ, đảng viên; ở không ít nơi lợi ích cá nhân lấn át lợi ích tập thể, lợi ích cục bộ lấn át lợi ích toàn cục; tham nhũng, lãng phí, lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thu vén cá nhân; đẻ vợ (chồng), con, người thân trục lợi”*. Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII một lần nữa nhận định: *“Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp,... và các tiêu cực khác trong đội ngũ cán bộ, gây bức xúc trong dư luận xã hội”*. Các hình thức “chạy chức, chạy quyền” hiện nay không còn đơn thuần là sự vận động cá nhân mà ngày càng trở nên chuyên nghiệp, có tổ chức, thậm chí gắn với các lợi ích kinh tế - tài chính - chính trị đan xen. Việc tạo dựng các “nhóm

¹ Phát biểu của Tổng Bí thư tại Hội nghị cán bộ toàn quốc Ngành Tổ chức xây dựng Đảng, được tổ chức vào ngày 26/3/2016

thân hữu” trong nội bộ cấp ủy hoặc liên kết với doanh nghiệp để chi phối quy trình bổ nhiệm cán bộ đã và đang tồn tại, đặc biệt ở những địa bàn phát triển nóng về kinh tế như TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương. Những biểu hiện này thường núp bóng các quy trình hợp lệ nhưng bị thao túng từ khâu đánh giá, lấy phiếu tín nhiệm đến đề xuất quy hoạch, bổ nhiệm. Đáng lo ngại hơn, không ít trường hợp người đứng đầu đơn vị là trung tâm điều phối “vòng xoáy chạy quyền”, khiến cho mọi cơ chế kiểm soát bị vô hiệu hóa. Việc phát hiện sai phạm thường chỉ diễn ra khi đã có hậu quả nghiêm trọng hoặc có phản ánh, tố cáo, điều đó cho thấy tính chủ động trong ngăn chặn vi phạm còn yếu. Đây là khó khăn lớn nhất, mang tính chất bản chất và kéo dài, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả của hệ thống KSQL trong CTGB ở cấp tỉnh, thành hiện nay.

Bốn là, cơ chế kiểm soát nội bộ và giám sát xã hội còn bất cập, thiếu hiệu lực thực chất.

Một trong những rào cản nổi bật hiện nay trong việc KSQL trong CTGB là sự hạn chế cả về thể chế và tổ chức trong các cơ chế kiểm soát nội bộ cũng như giám sát xã hội. Mặc dù đã có nhiều quy định về vai trò của cấp ủy, ủy ban kiểm tra, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong giám sát cán bộ, nhưng trên thực tế, việc thực thi các quy định này vẫn mang nặng tính hình thức, thiếu chiều sâu và thiếu các chế tài ràng buộc. Các cuộc kiểm tra, giám sát thường được tiến hành theo kế hoạch định kỳ, ít tập trung vào các dấu hiệu vi phạm cụ thể, thậm chí có xu hướng “né tránh” các vụ việc nhạy cảm. Ở một số nơi, người đứng đầu cơ quan, đơn vị vừa là đối tượng giám sát vừa có vai trò chi phối tổ chức kiểm tra, khiến cho quá trình giám sát thiếu khách quan, dễ bị vô hiệu hóa. Bên cạnh đó, các hình thức giám sát của nhân dân chưa được thể chế hóa mạnh mẽ, thiếu các kênh phản ánh độc lập, an toàn và có tính ràng buộc pháp lý. Tâm lý e ngại, sợ bị trù dập khi tố cáo sai phạm cán bộ vẫn còn hiện hữu trong một bộ phận cán bộ, đảng viên và nhân dân, nhất là tại cấp cơ sở. Điều này khiến quyền lực được trao không đi kèm với sự giám sát chặt chẽ, làm giảm tính răn đe và phòng ngừa trong CTGB. Sự thiếu vắng của một cơ chế giám sát độc lập, hiệu quả và minh bạch là một trở lực lớn trong việc KSQL một cách thực chất tại các tỉnh, thành ủy trong vùng.

Năm là, sự chưa nhất quán giữa thể chế Trung ương và khả năng thực thi của địa phương.

Một khó khăn nổi cộm khác là khoảng cách giữa thể chế, chủ trương từ Trung ương và khả năng thực thi ở cấp địa phương. Trong những năm gần đây, Trung ương đã ban hành nhiều văn bản, quy định về KSQL trong CTCB, thể hiện rõ quyết tâm chính trị của Đảng. Tuy nhiên, quá trình cụ thể hóa và triển khai tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ vẫn gặp nhiều vướng mắc. Nhiều quy định còn mang tính khung, thiếu hướng dẫn chi tiết hoặc chưa phù hợp với điều kiện thực tiễn từng địa phương. Một số địa phương còn lúng túng trong việc xây dựng quy chế nội bộ để tổ chức thực hiện, dẫn đến tình trạng vận dụng tùy tiện, hoặc chỉ thực hiện mang tính hình thức. Hơn nữa, bộ máy tổ chức, cán bộ làm công tác tham mưu, kiểm tra tại cấp tỉnh còn mỏng, thiếu chuyên môn sâu, chưa đủ năng lực nhận diện và ngăn chặn kịp thời các biểu hiện vi phạm quyền lực. Việc triển khai KSQL ở cơ sở đôi khi phụ thuộc vào ý chí của người đứng đầu, dẫn đến tình trạng nơi làm tốt, nơi làm kém, tạo sự chênh lệch lớn giữa các địa phương trong cùng khu vực. Bất cập này không chỉ làm giảm hiệu lực tổng thể của chính sách KSQL mà còn tạo khoảng trống cho các hành vi lạm quyền diễn ra mà không bị phát hiện hoặc xử lý đúng mức.

4.1.2. Mục tiêu, phương hướng tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ

4.1.2.1. Mục tiêu

Để xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, ngăn ngừa, đẩy lùi tình trạng lạm quyền, lợi ích nhóm, chạy chức, chạy quyền trong CTCB, Đảng ta khẳng định: “Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; phòng, chống chạy chức, chạy quyền, kiên quyết chống tham nhũng, tiêu cực, cục bộ, bè phái, lợi ích nhóm” [43, tr.174]. Đồng thời, nhấn mạnh: “Công tác cán bộ là then chốt của then chốt, là khâu trọng yếu trong xây dựng, chỉnh đốn Đảng, có quan hệ trực tiếp đến vận mệnh của Đảng và sự phát triển bền vững của đất nước” [43, tr.170]. Do đó, mục tiêu chung của Đảng

Xuất phát từ quan điểm, mục tiêu chung của Đảng và căn cứ vào thực trạng KSQL trong CTGB tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, có thể xác định các mục tiêu cụ thể cho từng giai đoạn như sau:

Từ nay đến năm 2030: Tập trung rà soát, bổ sung và hoàn thiện đồng bộ các quy chế, quy định về công tác cán bộ ở các tỉnh, thành ủy trong vùng Đông Nam Bộ theo hướng rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm và rõ cơ chế giám sát. Mục tiêu là hình thành hệ thống công cụ kiểm soát quyền lực chặt chẽ, có tính khả thi cao, phù hợp với đặc thù địa phương có tốc độ phát triển kinh tế nhanh, dân số cơ học tăng mạnh và môi trường xã hội đa dạng như TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai. Các địa phương cần triển khai mạnh mẽ cơ chế cạnh tranh lành mạnh trong bổ nhiệm, quy hoạch, luân chuyển cán bộ; siết chặt quy định chống chạy chức, chạy quyền gắn với trách nhiệm giải trình của người đứng đầu. Đồng thời, bảo đảm thực hiện tốt công tác nhân sự đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ tới, hướng đến Đại hội XV của Đảng (theo chu kỳ phát triển thực tế), bảo đảm dân chủ, khách quan, đúng quy trình và không để lọt các trường hợp thiếu phẩm chất, năng lực vào bộ máy.

Đến năm 2045: Hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ của các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ có phẩm chất, năng lực và uy tín cao, ngang tầm yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế sâu rộng của vùng. Mục tiêu trọng tâm là xóa bỏ tình trạng chạy chức, chạy quyền, lợi ích nhóm và các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ, vốn là thách thức nổi bật tại các đô thị và địa bàn công nghiệp phát triển nhanh. Đến năm 2045, các tỉnh, thành phải hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực hiện đại phải hoàn toàn dựa trên công nghệ số, hệ thống đánh giá cán bộ theo vị trí việc làm và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ theo tiêu chuẩn quốc tế về liêm chính, trách nhiệm giải trình và hiệu quả công vụ. Qua đó, hình thành môi trường chính trị - hành chính công khai, minh bạch, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân và bảo đảm sự lãnh đạo trong sạch, vững mạnh của Đảng bộ các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ.

4.1.2.2. Phương hướng

Đại hội XIII của Đảng xác định: “Hoàn thiện cơ chế kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; kiên quyết, kiên trì đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực,

chạy chức, chạy quyền, cục bộ, bè phái” [43, tr.175]. Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 07/10/2022 của Bộ Chính trị về phát triển KT-XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 cũng nhấn mạnh: “Xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức đảng và đảng viên, phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân, xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới”.

Từ các chủ trương, định hướng lớn đó, kết hợp với đặc thù và thực tiễn vùng Đông Nam Bộ, có thể xác định phương hướng tăng cường KSQL trong CTCB như sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức, trách nhiệm chính trị và quyết tâm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên về kiểm soát quyền lực trong CTCB; coi đây là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên, gắn liền với xây dựng, chỉnh đốn Đảng.

Thứ hai, tiếp tục cụ thể hóa, hoàn thiện cơ chế, quy định, quy chế về CTCB và KSQL, bảo đảm đồng bộ, chặt chẽ, khả thi, phù hợp với điều kiện đặc thù của vùng Đông Nam Bộ; kiên quyết khắc phục những “kẽ hở” dễ bị lợi dụng để chạy chức, chạy quyền, cục bộ, lợi ích nhóm.

Thứ ba, đẩy mạnh công khai, minh bạch trong các khâu CTCB, nhất là trong đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật; phát huy dân chủ gắn với tăng cường kỷ luật, kỷ cương, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ.

Thứ tư, phát huy vai trò nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị; lấy kết quả KSQL, phòng chống tiêu cực trong CTCB làm một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tổ chức và cá nhân.

Thứ năm, tăng cường kiểm tra, giám sát, thanh tra, xử lý nghiêm minh, kịp thời các vi phạm trong công tác cán bộ; chủ động phát hiện, ngăn chặn và xử lý triệt để tình trạng chạy chức, chạy quyền, tham nhũng, tiêu cực.

Thứ sáu, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng cơ sở dữ liệu số về cán bộ gắn với cải cách hành chính, tạo điều kiện để KSQL minh bạch, khách quan, hiệu quả; đồng thời, phát huy cơ chế giám sát của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và truyền thông trong CTCB.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ về vị trí, vai trò của kiểm soát quyền lực và phòng, chống chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ

Nhận thức giữ vai trò chi phối và định hướng hành động của tổ chức và cá nhân, nhất là trong công tác cán bộ - lĩnh vực then chốt, nhạy cảm, gắn trực tiếp với việc tổ chức và thực thi quyền lực chính trị cũng như hiệu lực lãnh đạo của Đảng. Để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ được thực hiện một cách thực chất, đòi hỏi các cấp ủy, tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên, trước hết là người đứng đầu ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ phải có sự thống nhất cao về nhận thức, không chỉ ở mức độ hiểu đúng mà còn phải hiểu sâu về vị trí, vai trò và yêu cầu của kiểm soát quyền lực gắn với phòng, chống chạy chức, chạy quyền. Trong bối cảnh hiện nay, kiểm soát quyền lực đã trở thành một yêu cầu cấp thiết của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đòi hỏi sự vào cuộc đồng bộ của toàn hệ thống chính trị; trong đó, mỗi cấp ủy, đặc biệt là người đứng đầu, phải nhận thức đầy đủ về quan điểm, mục tiêu và trách nhiệm của mình trong tổ chức thực hiện [21, tr.311].

Thực tiễn cho thấy, khi nhận thức chưa đồng đều hoặc việc quán triệt các chủ trương, quy định còn dừng ở hình thức, thì trong quá trình triển khai dễ xuất hiện cách hiểu giản đơn, thiếu nhất quán, thậm chí buông lỏng kỷ luật, làm suy giảm hiệu lực của các cơ chế kiểm soát đã được thiết lập. Điều này càng trở nên đáng lưu ý trong điều kiện vùng Đông Nam Bộ là khu vực phát triển năng động, chịu tác động sâu sắc của kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, nơi mà quyền lực trong công tác cán bộ không chỉ liên quan đến tổ chức bộ máy mà còn gắn với phân bổ nguồn lực và cơ hội phát triển. Nếu không có nhận thức đúng và thống nhất, việc sử dụng quyền lực rất dễ bị lệch chuẩn, kéo theo những hệ lụy trong bố trí, sử dụng cán bộ. Vì vậy, nâng cao nhận thức cần được xác định là

điều kiện mang tính nền tảng, nhằm bảo đảm sự thống nhất trong lãnh đạo, nâng cao chất lượng công tác cán bộ và chủ động phòng ngừa từ sớm, từ xa những biểu hiện sai lệch trong thực thi quyền lực. Trên cơ sở đó, giải pháp này cần được triển khai theo các nội dung trọng tâm sau:

Một là, chuẩn hóa và nâng cao chiều sâu nội dung tuyên truyền, giáo dục về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo hướng cụ thể hóa thành nhận thức hành động.

Nhận thức không thể hình thành một cách bền vững nếu chỉ dừng ở việc phổ biến quy định hay quán triệt chung chung, mà phải được xây dựng trên cơ sở làm rõ bản chất, mục tiêu và hệ quả của việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Trong điều kiện quyền lực gắn chặt với phân bổ nguồn lực và cơ hội phát triển như ở vùng Đông Nam Bộ, nếu cán bộ không nhận thức rõ kiểm soát quyền lực là yêu cầu tất yếu để bảo đảm công bằng, minh bạch và hiệu lực lãnh đạo, thì rất dễ nảy sinh tư duy xem nhẹ hoặc né tránh. Do đó, nội dung tuyên truyền cần chuyển mạnh từ “học để biết” sang “học để hiểu và tự điều chỉnh hành vi”, trong đó làm rõ các biểu hiện cụ thể của lạm dụng quyền lực, các nguy cơ phát sinh từ lợi ích nhóm, cũng như hậu quả chính trị - tổ chức khi buông lỏng kiểm soát.

Để thực hiện, các tỉnh, thành ủy cần xây dựng bộ tài liệu chuyên đề về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo từng nhóm chức danh, đặc biệt là người đứng đầu và cán bộ tham mưu. Nội dung phải gắn với các tình huống cụ thể như bổ nhiệm, quy hoạch, luân chuyển, đánh giá cán bộ để người học có thể nhận diện và xử lý. Đồng thời, cần đổi mới phương thức tuyên truyền theo hướng tăng tính tương tác như thảo luận tình huống, phân tích điển hình, thay vì truyền đạt một chiều. Việc kiểm tra, đánh giá sau tuyên truyền phải được thực hiện nghiêm túc để bảo đảm nhận thức không dừng ở hình thức mà thực sự chuyển hóa thành ý thức trách nhiệm trong thực thi quyền lực.

Hai là, đổi mới căn bản việc học tập, quán triệt nghị quyết và quy định của Đảng về kiểm soát quyền lực theo hướng gắn với chức trách, quyền hạn cụ thể của từng vị trí.

Một trong những nguyên nhân khiến nhận thức về kiểm soát quyền lực chưa đồng đều là do việc học tập nghị quyết còn mang tính khái quát, chưa làm

rõ trách nhiệm cụ thể của từng chủ thể trong công tác cán bộ. Khi cán bộ không thấy rõ mình có vai trò gì, chịu trách nhiệm đến đâu trong kiểm soát quyền lực, thì việc thực hiện dễ rơi vào hình thức hoặc đùn đẩy trách nhiệm. Trong bối cảnh vùng Đông Nam Bộ với bộ máy quản lý phức tạp, nhiều tầng nấc và yêu cầu điều hành linh hoạt, việc làm rõ trách nhiệm nhận thức theo từng vị trí càng có ý nghĩa quyết định để bảo đảm tính thống nhất trong hành động.

Vì vậy, các cấp ủy cần thiết kế lại chương trình học tập nghị quyết theo hướng “cá thể hóa nhận thức”, nghĩa là mỗi nhóm cán bộ được tiếp cận nội dung phù hợp với chức trách của mình. Người đứng đầu phải được làm rõ trách nhiệm chính trị trong kiểm soát quyền lực; cán bộ tham mưu phải hiểu rõ trách nhiệm tham mưu đúng nguyên tắc; cán bộ trong diện quy hoạch phải nhận thức được yêu cầu tự rèn luyện và chịu giám sát. Đồng thời, cần gắn việc học tập với cam kết trách nhiệm cá nhân và cơ chế kiểm tra việc thực hiện cam kết. Khi mỗi cán bộ hiểu rõ vai trò của mình trong kiểm soát quyền lực, nhận thức sẽ trở nên cụ thể, thực chất và có khả năng chi phối hành vi.

Ba là, thông qua hoạt động tổng kết thực tiễn và xử lý các vụ việc cụ thể để nâng cao nhận thức mang tính cảnh báo và tự điều chỉnh.

Nhận thức không chỉ hình thành từ lý luận mà còn từ thực tiễn, đặc biệt là qua những bài học cụ thể trong công tác cán bộ. Những hạn chế trong bổ nhiệm, đánh giá, luân chuyển cán bộ nếu không được phân tích thấu đáo sẽ không tạo ra chuyển biến về nhận thức, thậm chí dễ bị lặp lại dưới hình thức khác. Đối với vùng Đông Nam Bộ, nơi có tốc độ phát triển nhanh và áp lực về кадров cao, việc không kịp thời tổng kết và rút kinh nghiệm từ thực tiễn sẽ làm cho các biểu hiện lệch chuẩn trong sử dụng quyền lực khó được nhận diện đầy đủ. Vì vậy, nâng cao nhận thức phải gắn với việc “giải mã” các tình huống thực tế đã và đang xảy ra.

Các tỉnh, thành ủy cần định kỳ tổ chức các hội nghị chuyên đề phân tích sâu các vụ việc điển hình trong công tác cán bộ, cả tích cực và hạn chế, từ đó rút ra bài học cụ thể về kiểm soát quyền lực. Việc phân tích cần đi đến tận cùng nguyên nhân, làm rõ trách nhiệm của từng khâu, từng cá nhân, tránh cách làm chung chung. Đồng thời, cần đưa các kết luận kiểm tra, giám sát vào nội dung

học tập để cán bộ nhận thức rõ hậu quả của việc vi phạm. Cách tiếp cận này sẽ tạo ra tác động trực tiếp đến nhận thức, giúp cán bộ không chỉ hiểu mà còn “cảm nhận” được rủi ro và trách nhiệm khi thực thi quyền lực.

Bốn là, nâng cao chất lượng truyền thông nội bộ và định hướng dư luận nhằm củng cố nhận thức xã hội và nhận thức trong đội ngũ cán bộ về kiểm soát quyền lực.

Nhận thức của cán bộ, đảng viên không tách rời môi trường thông tin mà họ tiếp nhận hằng ngày. Nếu thông tin về công tác cán bộ thiếu minh bạch hoặc không được định hướng kịp thời, dễ hình thành tâm lý nghi ngờ, thậm chí làm suy giảm niềm tin vào các cơ chế kiểm soát. Trong điều kiện vùng Đông Nam Bộ có môi trường truyền thông phát triển mạnh, tác động của thông tin càng lớn, đòi hỏi phải chủ động định hướng để củng cố nhận thức đúng đắn. Việc truyền thông không chỉ nhằm cung cấp thông tin mà còn góp phần hình thành chuẩn mực nhận thức chung về tính cần thiết và vai trò của kiểm soát quyền lực.

Do đó, các cấp ủy cần xây dựng chiến lược truyền thông nội bộ về công tác cán bộ theo hướng công khai những nội dung cần thiết, minh bạch quy trình và tiêu chí, qua đó giúp cán bộ hiểu rõ cơ chế vận hành của quyền lực. Đồng thời, cần chú trọng truyền thông các điển hình tốt, cách làm hiệu quả trong kiểm soát quyền lực để tạo hiệu ứng lan tỏa tích cực. Việc sử dụng nền tảng số, hệ thống thông tin nội bộ sẽ giúp thông tin được truyền tải nhanh chóng và chính xác. Khi môi trường thông tin minh bạch, nhất quán, nhận thức của cán bộ và đảng viên sẽ được củng cố, hạn chế những cách hiểu lệch lạc hoặc suy diễn chủ quan.

Năm là, gắn nâng cao nhận thức với cơ chế tự rèn luyện, tự kiểm tra và đánh giá trách nhiệm của cán bộ, nhất là người đứng đầu.

Nhận thức chỉ thực sự bền vững khi được chuyển hóa thành ý thức tự giác và hành vi tự điều chỉnh. Nếu chỉ dừng ở việc học tập mà không có cơ chế buộc cán bộ phải tự soi, tự sửa, thì nhận thức rất dễ trở lại trạng thái hình thức. Trong công tác cán bộ, người đứng đầu giữ vai trò quyết định, nên nếu không hình thành được nhận thức tự giác trong nhóm này thì các cơ chế kiểm soát khó phát huy hiệu quả. Do đó, nâng cao nhận thức phải gắn với yêu cầu mỗi cán bộ, đặc biệt là người đứng đầu, tự chịu trách nhiệm về việc thực thi quyền lực của mình.

Cụ thể, cần đưa nội dung kiểm soát quyền lực vào kiểm điểm định kỳ, yêu cầu cán bộ tự đánh giá việc chấp hành nguyên tắc trong công tác cán bộ, chỉ ra những hạn chế và biện pháp khắc phục. Đồng thời, xây dựng cơ chế để cấp dưới, tổ chức và các chủ thể liên quan tham gia góp ý, tạo áp lực tích cực buộc cán bộ phải tự điều chỉnh nhận thức và hành vi. Kết quả tự kiểm tra cần được gắn với đánh giá, xếp loại cán bộ hằng năm. Khi nhận thức gắn liền với trách nhiệm cá nhân và được kiểm chứng bằng hành động cụ thể, quá trình nâng cao nhận thức mới thực sự đi vào chiều sâu và có tác động bền vững.

4.2.2. Nâng cao năng lực, bản lĩnh chính trị và tính tiên phong, gương mẫu của tổ chức đảng, cấp ủy và các cơ quan tham mưu trong công tác cán bộ

Việc nâng cao năng lực, bản lĩnh chính trị và tính tiên phong, gương mẫu của tổ chức đảng, nhất là cấp ủy và các cơ quan tham mưu về CTCB, chính là cách “kiểm soát từ gốc”, có nghĩa là kiểm soát từ chính các chủ thể thực thi quyền lực. Thực tế cho thấy, ở nhiều nơi, các tổ chức đảng và cơ quan tham mưu chưa thực sự phát huy vai trò nòng cốt trong việc KSQL. Một bộ phận cán bộ còn biểu hiện né tránh, thiếu kiên quyết trong đấu tranh với biểu hiện lợi dụng quyền lực. Do đó, nâng cao chất lượng của đội ngũ này chính là điều kiện cần thiết để công tác KSQL trở nên thực chất. Cụ thể:

Một là, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, bồi dưỡng bản lĩnh và đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ và các cấp ủy đảng. Trong bối cảnh tình hình chính trị - xã hội trong nước và quốc tế diễn biến phức tạp, việc giữ vững bản lĩnh chính trị cho cán bộ, nhất là cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ và cán bộ lãnh đạo cấp ủy các cấp, là yêu cầu mang tính sống còn. Để thực hiện hiệu quả nội dung này, trước hết cần đổi mới và nâng cao chất lượng công tác giáo dục chính trị tư tưởng. Việc tổ chức các lớp bồi dưỡng không nên dừng lại ở truyền đạt lý luận, mà phải tạo chuyển biến về lập trường, thái độ và hành vi chính trị. Các chuyên đề cần gắn với thực tiễn, sử dụng phương pháp tình huống, phân tích sai phạm điển hình trong CTCB để cán bộ nhận diện được nguy cơ, rèn luyện phản xạ chính trị đúng đắn. Bên cạnh đó, tổ chức đảng các cấp cần đưa nội dung bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ, tinh thần trách nhiệm vào sinh hoạt chi bộ định kỳ, làm

cơ sở để tự soi, tự sửa. Đặc biệt, đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, cần có hình thức kiểm tra nhận thức chính trị định kỳ hoặc đột xuất để đánh giá chính xác mức độ trung thành với Đảng, với Tổ quốc và Nhân dân.

Ngoài ra, cần hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh cán bộ trong đó tiêu chí bản lĩnh chính trị phải được cụ thể hóa thành các hành vi, phẩm chất có thể đo lường được. Đồng thời, đưa tiêu chí này vào quy trình đánh giá, xếp loại, quy hoạch, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ. Một trong những biện pháp quan trọng là gắn kết quả rèn luyện bản lĩnh chính trị với trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu. Khi đánh giá một cán bộ có đủ bản lĩnh chính trị hay không, cần căn cứ vào khả năng giữ vững nguyên tắc, không bị lôi kéo bởi các nhóm lợi ích, dám đấu tranh với sai trái trong nội bộ, trong CTCB. Việc đánh giá này không nên mang tính hình thức mà phải có sự tham gia của nhiều kênh: cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan kiểm tra, nhân dân nơi cư trú và tập thể nơi công tác.

Hai là, đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy đối với CTCB theo hướng thực chất, công khai, minh bạch và cá thể hóa trách nhiệm. Thực tiễn cho thấy, những sai phạm, khuyết điểm trong CTCB phần lớn đều có liên quan đến sự thiếu chặt chẽ trong phương thức lãnh đạo của cấp ủy. Để khắc phục tình trạng này, cấp ủy các tỉnh, thành ủy cần chủ động rà soát, điều chỉnh và hoàn thiện quy chế làm việc, trong đó xác định rõ cơ chế tập thể lãnh đạo nhưng cá nhân phụ trách, phân định rõ vai trò của từng thành viên cấp ủy trong tham mưu, đề xuất, thẩm định và quyết định CTCB. Cần có cơ chế truy trách nhiệm rõ ràng khi xảy ra sai phạm trong từng khâu, từng bước của quy trình cán bộ.

Bên cạnh đó, cần tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong CTCB nhằm minh bạch hóa toàn bộ quy trình. Hệ thống phần mềm quản lý hồ sơ cán bộ, quy hoạch, bổ nhiệm phải có tính năng truy vết, mã hóa dữ liệu theo từng cá nhân xử lý để dễ dàng xác định trách nhiệm nếu xảy ra tiêu cực, sai phạm. Quy trình CTCB phải được chuẩn hóa, số hóa và công khai các tiêu chí để mọi tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và người dân có thể giám sát. Việc lấy phiếu tín nhiệm trong quy trình cán bộ phải bảo đảm dân chủ thực chất, không bị áp đặt, không chạy theo số đông. Đặc biệt, vai trò của người đứng đầu trong chỉ đạo CTCB phải được đặt dưới sự giám sát chặt chẽ của tập thể cấp ủy và cơ quan kiểm tra.

Ba là, xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu CTCB vững chuyên môn, tinh thông quy trình, am hiểu thực tiễn và có bản lĩnh phản biện độc lập. Cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ phải thực sự có trình độ, có phẩm chất đạo đức và có khả năng đề xuất chính sách một cách khách quan, khoa học. Muốn vậy, trước hết cần đổi mới quy trình tuyển chọn, quy hoạch và sử dụng đội ngũ này. Việc bổ nhiệm, đề bạt cán bộ làm công tác tổ chức cần dựa trên đánh giá thực chất về năng lực và đạo đức, không để xảy ra tình trạng ưu tiên người quen, người nhà hoặc bổ nhiệm mang tính luân phiên hình thức.

Bên cạnh đó, các tỉnh, thành ủy trong vùng cần đặc biệt chú trọng công tác quy hoạch cán bộ tổ chức theo hướng “mở” và linh hoạt hơn, ưu tiên những người có kinh nghiệm thực tiễn ở cơ sở, đặc biệt tại các địa bàn có biến động lớn như khu công nghiệp, khu tái định cư, đô thị mới. Để phòng ngừa tiêu cực, việc bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ tổ chức phải tuyệt đối tránh biểu hiện “ưu tiên người quen”, “ưu tiên người trong nhà”, hay bổ nhiệm theo kiểu lấy lệ để hợp thức hóa cán bộ. Thay vào đó, cần xây dựng cơ chế giám sát chéo giữa Ban Tổ chức, Ủy ban Kiểm tra và Ban Nội chính để bảo đảm quy trình bổ nhiệm thật sự khách quan, không bị thao túng bởi lợi ích nhóm.

Song song với đó, phải tạo điều kiện cho cán bộ tham mưu trau dồi trình độ chuyên môn và kỹ năng thực tiễn thông qua các khóa đào tạo chuyên sâu về kỹ năng thẩm định hồ sơ, phân tích dữ liệu nhân sự, quản lý rủi ro trong công tác cán bộ và phương pháp nhận diện biểu hiện “chạy chức, chạy quyền”. Đặc biệt, cần có chương trình bồi dưỡng bản lĩnh phản biện độc lập, giúp cán bộ tổ chức đủ tự tin, dám nói, dám đấu tranh với sai phạm, nhất là trong bối cảnh địa phương có áp lực từ doanh nghiệp, dự án lớn hoặc các nhóm lợi ích kinh tế. Một giải pháp quan trọng nữa là thực hiện luân chuyển cán bộ tổ chức sang cơ sở hoặc các ngành nhạy cảm (đất đai, đầu tư, xây dựng, tài nguyên - môi trường) trong thời gian nhất định để tích lũy hiểu biết thực tế, tránh tình trạng “ngồi phòng lạnh”, xa rời dân, xa rời thực tiễn.

Cuối cùng, để đội ngũ tham mưu CTCB phát huy hết vai trò nòng cốt, các tỉnh, thành ủy trong vùng Đông Nam Bộ phải xây dựng cơ chế khuyến khích mạnh mẽ: bảo vệ người phản ánh tiêu cực; khen thưởng kịp thời cán bộ có sáng kiến; đánh giá, xếp loại dựa trên kết quả thực chất, không chạy theo thành tích. Khi đội

ngũ tham mưu thật sự tinh thông, liêm chính và bản lĩnh, công tác kiểm soát quyền lực mới có nền tảng vững chắc để hoạt động hiệu quả, góp phần xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, chuyên nghiệp và đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của vùng Đông Nam Bộ.

Tổng thể các giải pháp trên không chỉ nhằm nâng cao năng lực và phẩm chất chính trị của tổ chức đảng, cấp ủy và cơ quan tham mưu CTCB, mà còn là nền tảng để KSQL hiệu quả, phòng chống sai phạm, từng bước xây dựng nền công vụ trong sạch, chuyên nghiệp và trách nhiệm ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ.

4.2.3. Tăng cường giáo dục, rèn luyện bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng và tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ thuộc diện quy hoạch, bổ nhiệm

Trong bối cảnh tình hình thế giới, khu vực và trong nước có nhiều biến động phức tạp; sự chống phá của các thế lực thù địch ngày càng tinh vi; cùng với đó là mặt trái của kinh tế thị trường, sự phân hóa giàu nghèo và áp lực phát triển nhanh ở các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh vững vàng, có đạo đức trong sáng và tinh thần trách nhiệm cao càng trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết.

Cơ sở lý luận của giải pháp này xuất phát từ quan điểm xuyên suốt của Đảng ta về xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, đạo đức; từ yêu cầu gắn kết chặt chẽ giữa xây dựng và chỉnh đốn Đảng với nhiệm vụ kiểm soát quyền lực, phòng, chống chạy chức chạy quyền trong công tác cán bộ. Về cơ sở thực tiễn, nhiều vụ việc vi phạm kỷ luật tại một số địa phương, kể cả ở Đông Nam Bộ, cho thấy nguyên nhân gốc rễ thường bắt nguồn từ sự suy thoái về bản lĩnh chính trị, sự thiếu gương mẫu, thiếu trách nhiệm và buông lỏng rèn luyện đạo đức của cán bộ trong diện quy hoạch, bổ nhiệm, nhất là người đứng đầu. Điều đó khẳng định rằng nếu không nâng cao nền tảng chính trị - đạo đức của đội ngũ này thì mọi cơ chế, quy định về kiểm soát quyền lực sẽ bị vô hiệu hóa, thậm chí bị lách luật, bị lợi dụng vì động cơ cá nhân hoặc nhóm lợi ích.

Giải pháp này cũng có cơ sở khoa học vững chắc từ bản chất của quyền lực chính trị. Quyền lực chỉ được kiểm soát hiệu quả khi chủ thể nắm giữ nó có “điểm tựa” bên trong là bản lĩnh vững vàng, là đạo đức công hiến và là sự tự giác tuân thủ

kỷ cương của Đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh rằng cán bộ dù có giỏi đến đâu mà thiếu đạo đức thì cũng trở thành người có hại. Thực tiễn phát triển mạnh mẽ của Đông Nam Bộ, nơi có bộ máy hành chính thường xuyên phải xử lý các vấn đề “nóng”, cạnh tranh cao, quan hệ xã hội phức tạp, dễ nảy sinh lợi ích nhóm, lại càng đòi hỏi cán bộ phải có sức đề kháng mạnh mẽ trước các cám dỗ vật chất và sức ép nhóm lợi ích. Đây là một đặc thù vùng mà giải pháp cần nhấn mạnh: cán bộ ở Đông Nam Bộ không chỉ cần bản lĩnh chính trị chung mà còn cần khả năng “chịu áp lực”, “chịu cọ xát” và có năng lực xử lý các vấn đề phức tạp với tinh thần phụng sự, không bị dao động trước lợi ích cám dỗ của một vùng kinh tế năng động nhất nước.

Do đó, để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ KSQL trong CTCB, việc tăng cường giáo dục, rèn luyện bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng và tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ thuộc diện quy hoạch, bổ nhiệm, cần được triển khai đồng bộ, toàn diện và có chiều sâu. Không thể chỉ dừng ở việc tuyên truyền khẩu hiệu mà cần tổ chức thành các chương trình hành động cụ thể, có định lượng kết quả và cơ chế kiểm tra, giám sát đi kèm. Cụ thể:

Một là, cần phải xác định giáo dục bản lĩnh chính trị không chỉ dừng ở việc truyền đạt lý luận suông mà phải hình thành được năng lực nhận diện và đề kháng trước những sai trái, tiêu cực trong công tác cán bộ. Điều này đặt ra yêu cầu đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình và phương thức bồi dưỡng lý luận chính trị. Các lớp đào tạo, bồi dưỡng phải chuyển từ truyền đạt một chiều sang đối thoại, phân tích tình huống, xử lý các kịch bản thực tiễn về lựa chọn, đánh giá, bổ nhiệm cán bộ. Mỗi trường hợp sai phạm trong công tác cán bộ ở địa phương cần được phân tích như một bài học thực tiễn để cán bộ quy hoạch, bổ nhiệm rút kinh nghiệm, hiểu rõ các nguy cơ suy thoái, các thủ đoạn chạy chức chạy quyền và những hậu quả khôn lường của nó. Điều này giúp hình thành “kháng thể chính trị” ngay từ sớm, từ xa, từ gốc. Trong giáo dục lý luận chính trị, cần đặc biệt chú trọng nội dung về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng Đảng, các quan điểm, quy định mới về kiểm soát quyền lực, về trách nhiệm nêu gương, về quyền hạn - trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo, quản lý. Giáo dục lý luận phải làm cho cán bộ nhận thức sâu sắc rằng kiểm soát quyền lực không phải là sự hạn chế quyền hạn của

cá nhân, mà là cơ chế bảo vệ Đảng, bảo vệ nhân dân và bảo vệ chính họ trước cám dỗ quyền lực.

Hai là, phải xác định rèn luyện đạo đức cách mạng phải trở thành quá trình liên tục, được thể chế hóa trong sinh hoạt đảng, trong kiểm điểm hằng năm, trong đánh giá cán bộ chứ không chỉ là phong trào nhất thời. Việc cụ thể hóa các tiêu chuẩn đạo đức cách mạng theo từng vị trí việc làm là rất cần thiết để tạo cơ sở đo lường, giám sát. Ở Đông Nam Bộ, nơi có sự giao thoa mạnh mẽ giữa nhiều luồng giá trị văn hóa, kinh tế thị trường tác động mạnh, yêu cầu đạo đức của cán bộ cần được đặt ở mức cao hơn, nghiêm hơn, đặc biệt ở các lĩnh vực nhạy cảm như đất đai, quy hoạch, tài chính, đầu tư công, thanh tra - kiểm tra. Nếu không rèn luyện liên tục, cán bộ rất dễ sa vào chủ nghĩa thực dụng, coi trọng lợi ích vật chất trước mắt, dẫn đến bị lợi dụng, bị mua chuộc, thậm chí đi vào con đường suy thoái.

Ba là, tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ trong diện quy hoạch, bổ nhiệm, phải được đặt trong khuôn khổ “trách nhiệm giải trình bất buộc”, dựa trên các chỉ số đánh giá cụ thể. Tinh thần trách nhiệm không thể được kiểm chứng bằng lời nói mà phải được đo bằng kết quả công việc, bằng sự tận tụy trong hành động, bằng thái độ kiên quyết đấu tranh với sai trái. Trong nhiều trường hợp, cán bộ có biểu hiện né tránh, ngại va chạm, sợ mất phiếu, sợ mất lòng đã vô tình tiếp tay cho các biểu hiện lạm quyền, lộng quyền trong công tác cán bộ. Do đó, việc rèn luyện tinh thần trách nhiệm phải gắn với kỷ luật nghiêm minh: cán bộ không dám đấu tranh với tiêu cực hoặc cố tình bao che cho sai phạm phải bị xem xét trách nhiệm, đánh giá xếp loại thấp, thậm chí đưa ra khỏi quy hoạch hoặc miễn nhiệm vị trí công tác. Một cơ chế giám sát sinh hoạt chi bộ theo hướng công khai, thực chất hơn cũng cần được áp dụng mạnh mẽ, trong đó tập thể chi bộ, nơi cư trú, cơ quan chuyên môn và cơ quan kiểm tra đều phải tham gia giám sát thái độ, tinh thần trách nhiệm của cán bộ trong diện quy hoạch.

Bốn là, cần phát huy vai trò của Ban Tổ chức và các trường chính trị tỉnh trong việc xây dựng chương trình bồi dưỡng bản lĩnh chính trị theo hướng chuyên sâu, tập trung vào các kỹ năng phân tích chính sách, xử lý mâu thuẫn, đánh giá cán bộ, chống biểu hiện thao túng, lợi ích nhóm. Bên cạnh đó, phải tăng cường cơ chế luân chuyển để rèn luyện thực tiễn: cán bộ quy hoạch không chỉ học trong trường

mà phải được cọ xát ở cơ sở, giữ các vị trí thách thức để kiểm nghiệm bản lĩnh và đạo đức. Việc kiểm tra định kỳ về nhận thức chính trị, đạo đức công vụ, văn hóa công vụ cần được thể chế hóa, tiến hành khách quan và công khai. Đặc biệt, cần xây dựng hệ thống tiêu chí đo lường bản lĩnh chính trị và đạo đức, như: khả năng giữ nguyên tắc khi chịu áp lực nhóm lợi ích; sự công khai, minh bạch trong giải quyết công việc; mức độ kiên quyết với tham nhũng, chạy chức chạy quyền; khả năng tự kiểm điểm và sửa chữa sai lầm.

Ngoài ra, vùng Đông Nam Bộ có điều kiện kinh tế - xã hội phát triển cao, do đó cần tận dụng công nghệ trong quản lý cán bộ: sử dụng phần mềm đánh giá 360 độ, lưu trữ lịch sử hành vi công vụ, theo dõi quá trình rèn luyện, khen thưởng và vi phạm. Các dữ liệu này phải được mã hóa, phân quyền chặt chẽ và phục vụ cho công tác bổ nhiệm, quy hoạch. Nếu không có dữ liệu thực chất, việc đánh giá bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng sẽ dễ rơi vào hình thức, cảm tính, thậm chí bị chi phối bởi quan hệ cá nhân.

Cuối cùng, để giải pháp có hiệu lực bền vững, phải kết hợp giáo dục - rèn luyện - giám sát và kỷ luật thành một quy trình khép kín. Giáo dục để cán bộ hiểu đúng, rèn luyện để cán bộ làm đúng, giám sát để cán bộ không sai, và kỷ luật để bảo đảm cán bộ không dám sai. Khi ba yếu tố bản lĩnh chính trị - đạo đức cách mạng - tinh thần trách nhiệm được tăng cường đồng bộ, thì bản thân mỗi cán bộ, đảng viên sẽ trở thành một “cơ chế kiểm soát quyền lực tự thân”, góp phần quan trọng vào xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh và bảo đảm công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ thực sự công khai, minh bạch, đúng nguyên tắc, đúng quy trình, không còn dư địa cho chạy chức, chạy quyền hay lạm quyền, lộng quyền. Đây không chỉ là yêu cầu trước mắt mà còn là nhiệm vụ chiến lược, mang tính quyết định đối với sự phát triển bền vững của Đảng và hệ thống chính trị trong giai đoạn mới.

Như vậy, tăng cường giáo dục, rèn luyện bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng và tinh thần trách nhiệm không thể được thực hiện bằng khẩu hiệu hay hình thức. Nó cần trở thành một quy trình khép kín, bao gồm từ giáo dục lý luận đến kiểm chứng thực tiễn, từ tiêu chí đánh giá đến môi trường rèn luyện, từ nêu gương đến khen thưởng kịp thời. Khi đó, cán bộ không chỉ được chọn đúng, bổ nhiệm

đúng mà còn được rèn đúng, nuôi dưỡng đúng - tạo nên nền tảng vững chắc cho KSQL hiệu quả và phòng, chống chạy chức, chạy quyền một cách thực chất.

4.2.4. Hoàn thiện và cụ thể hóa các nội dung kiểm soát quyền lực trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ, bảo đảm chặt chẽ từ khâu quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm đến đánh giá, sử dụng và quản lý cán bộ

Giải pháp hoàn thiện và cụ thể hóa các nội dung kiểm soát quyền lực trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ có ý nghĩa rất quan trọng trong bối cảnh hiện nay, khi các biểu hiện chạy chức, chạy quyền; thao túng, “vận động ngầm” trong công tác cán bộ vẫn còn tiềm ẩn phức tạp ở nhiều cấp, nhiều địa phương. Việc hoàn thiện các nội dung KSQL trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ chính là điều kiện tiên quyết để bảo đảm công tác cán bộ vận hành đúng định hướng, phòng ngừa sai phạm, nâng cao chất lượng đội ngũ và củng cố niềm tin của nhân dân đối với tổ chức Đảng và hệ thống chính trị.

Trên cơ sở đó, để giải pháp được triển khai hiệu quả, cần tiếp cận theo hướng đồng bộ, liên thông giữa các khâu; coi kiểm soát quyền lực không chỉ là các bước kỹ thuật mà là cơ chế vận hành xuyên suốt, trong đó mọi chủ thể tham gia đều có trách nhiệm, thẩm quyền và bị ràng buộc bởi quy định. Từ cách tiếp cận này, hệ thống giải pháp cụ thể có thể triển khai như sau.

Một là, tăng cường hoàn thiện cơ sở pháp lý về kiểm soát quyền lực trong từng khâu của quy trình công tác cán bộ. Trên nền tảng các quy định của Trung ương, đặc biệt là Quy định 114-QĐ/TW, tỉnh, thành ủy cần ban hành các quy định riêng, mang tính đặc thù cho từng lĩnh vực, từng cấp độ cán bộ. Điều quan trọng không chỉ là có văn bản mà phải làm cho văn bản đủ rõ, đủ chặt chẽ và đủ khả thi để ngăn ngừa các khoảng trống trong thực thi. Mỗi khâu - từ quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm đến đánh giá, sử dụng - phải được “định vị” bằng các tiêu chí kiểm soát rõ ràng, tránh tình trạng diễn giải tùy tiện hoặc vận dụng linh hoạt theo hướng có lợi cho một nhóm lợi ích nào đó. Chẳng hạn, trong khâu quy hoạch, cần quy định cụ thể trách nhiệm của từng chủ thể tham gia, số lượng nhân sự được giới thiệu, tiêu chuẩn bắt buộc, cơ chế bảo vệ người giới thiệu trung thực và xử lý người giới thiệu sai lệch. Trong khâu bổ nhiệm, cần làm rõ quy trình lấy ý kiến, quy định về hồ sơ minh bạch tài sản, thu nhập; cơ chế giám sát độc lập đối với đề xuất nhân sự của

người đứng đầu. Việc hoàn thiện cơ sở pháp lý chặt chẽ là nền tảng quan trọng nhất để kiểm soát quyền lực được thực thi một cách thực chất, nhất quán và không bị chi phối bởi yếu tố cảm tính.

Hai là, cụ thể hóa các tiêu chí, chuẩn mực đánh giá cán bộ theo hướng định lượng, công khai và có khả năng nhận diện nguy cơ lạm quyền trong từng giai đoạn phát triển của cán bộ. Việc kiểm soát quyền lực chỉ hiệu quả khi hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ đủ minh bạch và có khả năng phản ánh đúng năng lực, phẩm chất, uy tín của cán bộ. Do đó, các tỉnh, thành ủy cần cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ theo từng chức danh, từng ngạch, từng lĩnh vực, gắn với yêu cầu đổi mới mô hình phát triển của địa phương. Quan trọng nhất là phải giảm tối đa yếu tố “cảm tính” và tăng cường tiêu chí “đo đếm được”, đi kèm các chỉ báo rủi ro về lạm quyền như mối quan hệ lợi ích bất thường, biểu hiện thiên vị trong bổ nhiệm, dấu hiệu “chạy thành tích”, hoặc thiếu minh bạch tài sản, thu nhập. Khi tiêu chí đủ rõ, quá trình thực thi các nội dung kiểm soát sẽ dễ dàng hơn, hạn chế tối đa tình trạng lợi dụng quyền lực thông qua việc “uốn cong” quy định.

Ba là, cụ thể hóa nội dung KSQL ngay từ khâu quy hoạch cán bộ bằng việc thiết lập cơ chế đánh giá công tâm, khách quan, minh bạch, gắn với tiêu chuẩn chính trị, đạo đức và năng lực thực tiễn. Quy hoạch không còn là việc nội bộ của một nhóm nhỏ lãnh đạo, mà phải là kết quả của quy trình mở, có sự tham gia của tập thể ban thường vụ và phản biện từ các cơ quan giám sát. Việc quy hoạch phải gắn liền với chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ của từng tỉnh, thành ủy, có tính đến yếu tố kế thừa, trẻ hóa và khả năng thích ứng với yêu cầu hội nhập. Cần có quy định bắt buộc về hồ sơ minh bạch của cán bộ đưa vào quy hoạch, bao gồm: lý lịch tư pháp, kê khai tài sản công khai, phản ánh tín nhiệm nội bộ, kết quả đánh giá hoàn thành nhiệm vụ trong ba năm gần nhất. Song song đó, ứng dụng công nghệ thông tin trong xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ quy hoạch toàn tỉnh phải được chuẩn hóa, kết nối liên thông để tránh tình trạng “quy hoạch kín”, “cài cắm nhân sự” không qua thẩm định chính quy.

Bốn là, trong khâu tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ, cần phân tách rõ các quyền lực: đề xuất, thẩm định, quyết định, để tạo ra các “van khóa” KSQL hiệu quả. Việc bổ nhiệm cán bộ không thể phụ thuộc duy ý chí cá nhân người đứng đầu, mà

phải được quyết định bởi tập thể có thẩm quyền thông qua cơ chế biểu quyết dân chủ, trên nền tảng thông tin đầy đủ và xác thực. Hồ sơ cán bộ được bổ nhiệm phải được công khai trong nội bộ ít nhất 7 ngày để lấy ý kiến phản hồi, đặc biệt là từ những đơn vị trực tiếp quản lý hoặc phối hợp công tác. Mọi đề xuất bổ nhiệm phải đi kèm biên bản đánh giá của tổ chức đảng nơi công tác, cơ quan kiểm tra đảng và cơ quan thanh tra. Đối với các vị trí nhạy cảm, như tài chính, đầu tư, tổ chức cán bộ, cần thí điểm thi tuyển cạnh tranh minh bạch hoặc xét tuyển kết hợp đánh giá năng lực lãnh đạo qua tình huống mô phỏng. Việc công khai hóa quy trình tuyển chọn không chỉ là phương thức KSQL, mà còn là cách để nâng cao tính chính danh và sự tín nhiệm của cán bộ được bổ nhiệm.

Năm là, KSQL trong quá trình sử dụng cán bộ phải được thể hiện qua việc phân công nhiệm vụ rõ ràng, kiểm soát rủi ro quyền lực và thực hiện cơ chế luân chuyển định kỳ có mục tiêu. Khi một cán bộ được giao nhiệm vụ, cần có bản mô tả công việc cụ thể, đi kèm với chỉ số đánh giá kết quả định kỳ và chế độ kiểm tra chéo giữa các đơn vị. Những vị trí có nguy cơ phát sinh tiêu cực cao phải nằm trong danh sách kiểm soát đặc biệt, với tần suất giám sát cao hơn và trách nhiệm báo cáo thường xuyên hơn. Mỗi cán bộ, đặc biệt là cấp phó trở lên, phải có cơ chế đánh giá tín nhiệm giữa nhiệm kỳ để kịp thời điều chỉnh nếu phát sinh biểu hiện lạm quyền, thiếu năng lực hoặc vi phạm đạo đức công vụ. Luân chuyển cán bộ không chỉ nhằm mục tiêu rèn luyện, mà còn là biện pháp hữu hiệu để phá vỡ “lợi ích nhóm”, làm trong sạch môi trường công vụ, kiểm soát quá trình hình thành quyền lực cục bộ. Mỗi lần luân chuyển cần có tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ tại vị trí cũ làm căn cứ điều chỉnh quy hoạch.

Sáu là, trong khâu quản lý cán bộ sau bổ nhiệm, cần thiết lập một hệ thống giám sát liên tục, có tính cảnh báo sớm và hậu kiểm chặt chẽ. Quản lý cán bộ không dừng ở việc theo dõi tiến độ công việc, mà phải giám sát cả hành vi đạo đức, sự tuân thủ quy định của Đảng và Nhà nước, mức độ liêm chính trong sử dụng quyền lực. Mỗi cán bộ lãnh đạo quản lý cấp tỉnh cần được định kỳ kiểm tra công tác qua các đoàn kiểm tra chuyên đề, giám sát đột xuất từ tổ chức đảng cấp trên và các cơ quan độc lập. Hồ sơ cán bộ cần được cập nhật theo thời gian thực, trong đó tích hợp thông tin tài sản, đơn thư phản ánh, kết quả thanh tra, mức độ tín nhiệm và cả dư

luận xã hội. Khi phát hiện dấu hiệu bất thường, cần kịp thời đưa vào diện theo dõi đặc biệt, có kế hoạch kiểm tra chuyên sâu, không để tình trạng “kết luận sau khi đã nghỉ hưu”. Đồng thời, cần có cơ chế thu hồi, hủy bỏ quyết định bổ nhiệm nếu phát hiện có vi phạm trong quá trình tuyển chọn, sử dụng cán bộ, kể cả khi sự việc xảy ra nhiều năm trước. Việc kỷ luật, xử lý cán bộ không chỉ là hồi tố hành vi vi phạm mà còn là biện pháp cảnh báo, răn đe và KSQL hiệu quả cho toàn hệ thống.

Như vậy, KSQL trong toàn bộ quy trình CTCB không chỉ là một nội dung trong cải cách hành chính hay xây dựng Đảng, mà là nhiệm vụ trung tâm, xuyên suốt của công tác tổ chức cán bộ. Chỉ khi từng khâu được thiết kế chặt chẽ, từng hành vi có cơ chế giám sát và từng kết quả có cơ chế kiểm chứng thì quyền lực mới được kiểm soát thực chất, hiệu quả và bền vững.

4.2.5. Đổi mới phương thức kiểm soát quyền lực thông qua kết hợp giữa kiểm soát bằng thể chế, công khai, minh bạch và phát huy vai trò giám sát của xã hội

Việc đổi mới phương thức KSQL trong CTCB theo hướng kết hợp giữa kiểm soát bằng thể chế, mở rộng công khai, minh bạch và phát huy hiệu quả giám sát của xã hội là một yêu cầu mang tính căn bản và chiến lược trong xây dựng Đảng hiện nay. Thực tiễn ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ cho thấy rằng hệ thống kiểm soát quyền lực đã được quan tâm xây dựng nhưng vẫn tồn tại những hạn chế, như thể chế chưa được cụ thể hóa, quy trình chưa đồng bộ, tính công khai và minh bạch chưa mạnh, vai trò giám sát của nhân dân và Mặt trận Tổ quốc còn mờ nhạt, đặc biệt là chưa có cơ chế bảo đảm để những nội dung giám sát được xử lý khách quan, kịp thời. Những bất cập này nếu không được khắc phục sẽ làm suy yếu tính liêm chính của công tác cán bộ, tạo môi trường thuận lợi cho lạm dụng quyền lực, “vận động hành lang”, “chạy chức, chạy quyền” và làm giảm sút niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân. Vì vậy, đổi mới phương thức kiểm soát quyền lực là yêu cầu vừa cấp bách, vừa lâu dài, đòi hỏi cách tiếp cận toàn diện, nhất quán, đồng thời phải đặt trong khuôn khổ kỷ luật, kỷ cương của Đảng và nguyên tắc công khai dân chủ.

Trước hết, việc đổi mới phương thức kiểm soát quyền lực có cơ sở lý luận vững chắc từ quan điểm của Đảng về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ

nghĩa, đặc biệt là tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về “phân quyền, kiểm soát quyền lực” và nguyên tắc “mọi quyền lực phải được kiểm soát chặt chẽ bằng cơ chế”. Cơ sở thực tiễn đến từ chính những hạn chế trong quy trình công tác cán bộ của các địa phương vùng Đông Nam Bộ thời gian qua: vẫn còn tình trạng ban hành quy chế chưa cụ thể, thiếu chế tài ràng buộc; công khai - minh bạch trong đề xuất, thẩm định, bổ nhiệm cán bộ chưa đầy đủ; một số nơi còn biểu hiện né nang, né tránh trong cung cấp thông tin; giám sát của Mặt trận Tổ quốc có lúc còn mang tính hình thức; công nghệ thông tin chưa được áp dụng mạnh trong quản lý cán bộ. Những vấn đề này làm cho cơ chế kiểm soát quyền lực chưa phát huy đầy đủ hiệu quả.

Từ cơ sở đó, giải pháp đổi mới phương thức kiểm soát quyền lực cần được triển khai đồng bộ theo hướng kết hợp hài hòa ba trụ cột: kiểm soát bằng thể chế, bằng công khai - minh bạch và bằng giám sát xã hội, tạo thành hệ thống “kiềng ba chân” vững chắc, nơi mỗi trụ cột hỗ trợ cho nhau và bảo đảm việc kiểm soát quyền lực không bị hình thức, không bị cô lập vào một phía, đồng thời tạo không gian để nhân dân tham gia xây dựng Đảng một cách thực chất. Để thực hiện có hiệu quả giải pháp này, cần triển khai thực hiện các giải pháp cụ thể như sau.

Một là, hoàn thiện và thực thi nghiêm thiết chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở cấp tỉnh, thành ủy. Thể chế đóng vai trò “xương sống” quyết định tính bền vững của toàn bộ hệ thống kiểm soát quyền lực. Muốn ngăn chặn tiêu cực trong công tác cán bộ, trước hết cần có thể chế rõ ràng, ràng buộc trách nhiệm và chế tài đủ mạnh. Do đó, mỗi tỉnh, thành ủy phải xây dựng hệ thống văn bản nội bộ đầy đủ, thống nhất với quy định của Trung ương nhưng phản ánh được đặc điểm, yêu cầu, điều kiện cụ thể của địa phương. Trong hệ thống thể chế đó, phải đặc biệt nhấn mạnh các nội dung như quy trình bổ nhiệm, đề bạt, luân chuyển cán bộ; cơ chế phối hợp giữa các cơ quan; nguyên tắc bổ phiếu và trách nhiệm giải trình của từng cá nhân, tập thể. Mỗi quy trình phải có phần mô tả rõ ràng trách nhiệm từng khâu, từng người, kèm với chế tài xử lý khi vi phạm. Việc hoàn thiện thể chế phải đi liền với công tác kiểm tra, giám sát thực thi nghiêm túc. Khi phát hiện dấu hiệu bất thường trong công tác cán bộ, Ủy ban kiểm tra các cấp phải chủ động vào cuộc, tiến hành kiểm tra kịp thời, xử lý nghiêm những trường hợp cố ý làm trái, lạm

quyền hoặc tiếp tay cho sai phạm. Quan trọng hơn là không để thể chế trở nên hình thức, phải làm cho nó thật sự sống trong thực tiễn, tác động trực tiếp đến ý thức và hành vi của cán bộ.

Hai là, nâng cao tính công khai, minh bạch trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ. Công khai, minh bạch là điều kiện tiên quyết để ngăn ngừa lợi ích nhóm và tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng trong đội ngũ cán bộ. Các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ cần chuẩn hóa việc công khai thông tin trong công tác cán bộ, gồm công khai nhu cầu tuyển dụng, tiêu chuẩn chức danh, danh sách ứng viên quy hoạch hoặc dự kiến bổ nhiệm, kết quả thẩm định và các bước đánh giá. Công khai phải trở thành nguyên tắc bắt buộc, không phải sự lựa chọn tùy tiện. Ngoài công khai thông tin nội bộ, cần mở rộng cơ chế tiếp nhận góp ý của cán bộ, đảng viên và nhân dân, đặc biệt là đối với các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện. Bên cạnh đó, minh bạch tài sản, thu nhập của cán bộ phải được thực hiện thực chất, có kiểm soát và có đối chiếu thông tin liên thông giữa các cơ quan chức năng. Minh bạch phải gắn với trách nhiệm giải trình: cán bộ khi đề bạt, bổ nhiệm phải chịu trách nhiệm giải trình đầy đủ, rõ ràng về quá trình công tác, phẩm chất đạo đức, tài sản và mối quan hệ xã hội của mình. Người đứng đầu cũng phải minh bạch trong từng quyết định đề xuất nhân sự, tránh tình trạng quyết định theo cảm tính.

Ba là, phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong kiểm soát quyền lực. Giám sát xã hội là kênh quan trọng để bổ sung cho kiểm soát nội bộ, tăng tính khách quan và tạo môi trường để nhân dân tham gia xây dựng Đảng. Muốn phát huy hiệu quả vai trò này, trước hết cần thể chế hóa đầy đủ quyền giám sát của nhân dân đối với công tác cán bộ; tức là trong quy chế làm việc của cấp ủy, UBKT, Mặt trận Tổ quốc phải có quy định rõ về phạm vi, hình thức, quy trình giám sát của nhân dân. Không những thế, cần đa dạng hóa kênh tiếp nhận thông tin phản ánh. Những mô hình như đường dây nóng, hộp thư góp ý, ứng dụng phản ánh trực tuyến cần được triển khai đồng bộ và thực chất. Quan trọng hơn là mọi thông tin phản ánh phải được tiếp nhận, phân loại, xác minh và xử lý minh bạch. Tránh tình trạng tiếp nhận hình thức, không phản hồi cho người dân hoặc bỏ qua thông tin quan trọng. Đặc biệt, phải có cơ chế bảo vệ người tố cáo

để khuyến khích nhân dân tham gia giám sát mà không e ngại bị trù dập, trả thù. Vai trò của Mặt trận Tổ quốc cần được phát huy mạnh mẽ hơn thông qua việc tham gia vào quy trình lấy phiếu tín nhiệm, phản biện xã hội đối với đề án nhân sự và theo dõi việc thực hiện cam kết của cán bộ sau bổ nhiệm.

Bốn là, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong kiểm soát quyền lực. Đây là phương thức kiểm soát hiện đại, có khả năng loại bỏ can thiệp chủ quan của con người, giảm tình trạng “xin - cho”, đồng thời giúp minh bạch hóa toàn diện thông tin. Ở các tỉnh, thành ủy Đông Nam Bộ, việc chuyển đổi số trong quản lý cán bộ còn chậm, thiếu đồng bộ. Vì vậy, cần xây dựng hệ thống dữ liệu cán bộ dùng chung toàn tỉnh, kết nối liên thông giữa các cơ quan tổ chức - cán bộ, thanh tra, kiểm toán, Ủy ban kiểm tra. Hồ sơ cán bộ phải được số hóa đầy đủ, từ quy hoạch, đào tạo, đánh giá, kết quả tín nhiệm, tài sản - thu nhập đến quá trình công tác. Mọi quyết định bổ nhiệm, luân chuyển, đề bạt phải được cập nhật và lưu vết trong hệ thống để đảm bảo không có sự tùy tiện. Các phần mềm đánh giá cán bộ phải tích hợp trí tuệ nhân tạo ở mức độ phù hợp, giúp nhận diện bất thường trong thăng tiến hay kê khai tài sản. Mặt khác, ứng dụng công nghệ còn giúp công khai thông tin nhân sự rộng rãi hơn, tạo điều kiện cho cán bộ, đảng viên và người dân theo dõi và góp ý.

Năm là, cần hoàn thiện các tiêu chí cụ thể để xác định trách nhiệm của người đứng đầu trong kiểm soát quyền lực. Người đứng đầu là nhân tố quyết định sự thành công của hệ thống kiểm soát quyền lực, bởi chính họ là người trực tiếp vận hành các thể chế, quyết định các vấn đề về công tác cán bộ. Do đó, phải xây dựng cơ chế buộc người đứng đầu chịu trách nhiệm toàn diện đối với sai phạm trong đơn vị mình. Khi xảy ra sai phạm trong công tác cán bộ, đặc biệt là sai phạm liên quan đến bổ nhiệm trái quy định, thiếu minh bạch, chạy chức, chạy quyền, người đứng đầu không thể vô can. Cần đưa tiêu chí năng lực kiểm soát quyền lực vào đánh giá, phân loại cán bộ hằng năm, làm tiêu chí quan trọng trong quy hoạch, đề bạt hoặc miễn nhiệm cán bộ. Người đứng đầu cần được đào tạo bài bản về đạo đức công vụ, kỹ năng lãnh đạo, phương pháp đánh giá cán bộ, kỹ năng xử lý quan hệ lợi ích nhóm và phải có bản lĩnh chính trị vững vàng để không bị tác động bởi các áp lực, mối quan hệ cá nhân. Đồng thời, cơ chế khen thưởng - kỷ luật phải rõ

ràng: đơn vị nào làm tốt kiểm soát quyền lực thì người đứng đầu được biểu dương, đơn vị nào để xảy ra sai phạm phải xử lý nghiêm minh.

Đổi mới phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo hướng kết hợp giữa thể chế, công khai, minh bạch và giám sát xã hội là giải pháp toàn diện, liên thông, có khả năng tạo chuyển biến sâu sắc trong xây dựng đội ngũ cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ. Giải pháp này không chỉ có ý nghĩa ngăn ngừa sai phạm mà còn góp phần xây dựng văn hóa liêm chính công vụ, nâng cao niềm tin của nhân dân đối với Đảng, củng cố nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của địa phương và của cả khu vực.

4.2.6. Phát huy vai trò của các cơ quan truyền thông, báo chí và nhân dân để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

Phát huy vai trò của các cơ quan truyền thông, báo chí và nhân dân trong kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ không chỉ là một phương thức hỗ trợ cho công tác kiểm tra, giám sát nội bộ của Đảng mà còn là một “kênh cảnh báo sớm”, giúp nhận diện nguy cơ, ngăn chặn từ gốc các biểu hiện chạy chức, chạy quyền, lạm quyền, can thiệp không đúng quy trình trong bổ nhiệm, quy hoạch, điều động cán bộ. Chính tại môi trường năng động như ở các tỉnh thành vùng Đông Nam bộ cũng sẽ đối mặt với mối nguy liên kết ngầm giữa cán bộ với doanh nghiệp, với nhóm lợi ích, với các tổ chức không minh bạch dễ nảy sinh, khiến việc công khai, phản biện, giám sát của báo chí và nhân dân phải trở thành cấu phần bắt buộc trong mọi quy trình công tác cán bộ.

Để phát huy vai trò của các cơ quan truyền thông, báo chí và nhân dân để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, các tỉnh, thành ủy trong vùng Đông Nam Bộ cần thực hiện các giải pháp cụ thể sau:

Một là, hoàn thiện cơ chế tiếp nhận, xử lý và phản hồi thông tin từ báo chí, dư luận xã hội và nhân dân phục vụ kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Việc thiết lập một cơ chế tiếp nhận và xử lý thông tin từ báo chí và nhân dân không chỉ là yêu cầu về mặt kỹ thuật quản lý mà còn là biểu hiện cụ thể của việc mở rộng dân chủ trong Đảng và trong hệ thống chính trị. Trong điều kiện quyền lực trong công tác cán bộ được phân cấp mạnh mẽ cho các tỉnh, thành ủy

vùng Đông Nam Bộ, nơi tập trung nhiều trung tâm kinh tế lớn như TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai thì việc kiểm soát quyền lực càng đòi hỏi phải có kênh thông tin đa chiều, kịp thời và đáng tin cậy. Thực tiễn cho thấy, nhiều vụ việc liên quan đến công tác cán bộ được phát hiện từ phản ánh của báo chí hoặc từ dư luận xã hội, qua đó giúp các cơ quan có thẩm quyền vào cuộc kiểm tra, kết luận và xử lý. Điều này khẳng định rằng, nếu thiếu cơ chế tiếp nhận và xử lý thông tin hiệu quả, thì một phần quan trọng của hệ thống giám sát xã hội sẽ không được phát huy đúng mức, dẫn đến nguy cơ bỏ lọt sai phạm hoặc xử lý chậm trễ, làm giảm niềm tin của nhân dân.

Trên cơ sở đó, các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ cần ban hành quy định thống nhất về quy trình tiếp nhận, phân loại, xác minh và phản hồi thông tin liên quan đến công tác cán bộ được phản ánh trên báo chí và các kênh dư luận. Cơ quan tổ chức cán bộ, ủy ban kiểm tra và ban tuyên giáo, dân vận cần phối hợp chặt chẽ trong việc thẩm định thông tin, tránh tình trạng né tránh hoặc xử lý hình thức. Đồng thời, cần quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong việc tiếp nhận và chỉ đạo xử lý thông tin báo chí nêu; coi đây là một tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và ý thức trách nhiệm. Việc công khai kết quả xử lý ở mức độ phù hợp không chỉ tạo niềm tin mà còn góp phần răn đe, phòng ngừa vi phạm. Cùng với đó, cần phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tổng hợp ý kiến nhân dân, chuyển tải đến cấp ủy một cách có hệ thống, góp phần hình thành mạng lưới giám sát xã hội rộng khắp, hỗ trợ hiệu quả cho kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Hai là, nâng cao chất lượng, bản lĩnh chính trị và định hướng nội dung của báo chí trong tham gia giám sát, phản biện công tác cán bộ.

Báo chí không chỉ là kênh thông tin mà còn là lực lượng trực tiếp tham gia vào quá trình kiểm soát quyền lực thông qua chức năng giám sát và phản biện xã hội. Trong bối cảnh công tác cán bộ ngày càng gắn chặt với phân bổ nguồn lực và lợi ích phát triển, đặc biệt tại các địa phương năng động của vùng Đông Nam Bộ, vai trò này càng trở nên quan trọng. Tuy nhiên, để báo chí thực sự phát huy vai trò, vấn đề cốt lõi không chỉ là tăng số lượng tin bài mà là nâng cao chất lượng thông tin, bảo đảm tính chính xác, khách quan và định hướng chính trị

đúng đắn. Thực tiễn cho thấy, nếu thông tin thiếu kiểm chứng hoặc bị chi phối bởi xu hướng giạt gân, thì không những không hỗ trợ kiểm soát quyền lực mà còn gây nhiễu loạn dư luận, ảnh hưởng đến uy tín của tổ chức đảng và cán bộ.

Do đó, các tỉnh, thành ủy trong vùng cần tăng cường lãnh đạo, định hướng hoạt động báo chí, đồng thời tạo điều kiện để các cơ quan báo chí tiếp cận thông tin chính thống về công tác cán bộ. Cần khuyến khích xây dựng các chuyên trang, chuyên mục về xây dựng Đảng, trong đó có nội dung kiểm soát quyền lực, phòng chống chạy chức, chạy quyền. Việc tổ chức các giải báo chí chuyên đề, đặt hàng các tuyến bài điều tra, phân tích sâu về công tác cán bộ sẽ tạo động lực để đội ngũ nhà báo dấn thân, nâng cao chất lượng tác phẩm. Đồng thời, cần chú trọng đào tạo đội ngũ nhà báo có kiến thức về xây dựng Đảng, pháp luật và quản lý nhà nước, nhất là tại các cơ quan báo chí chủ lực của TP. Hồ Chí Minh và khu vực Đông Nam Bộ. Khi báo chí có đủ năng lực chuyên môn và bản lĩnh chính trị, hoạt động giám sát và phản biện sẽ đi vào chiều sâu, góp phần làm rõ bản chất vấn đề, hỗ trợ cấp ủy trong việc hoàn thiện cơ chế và xử lý sai phạm một cách kịp thời, chính xác.

Ba là, phát huy vai trò chủ thể của nhân dân trong giám sát quyền lực công tác cán bộ gắn với mở rộng dân chủ ở cơ sở.

Nhân dân là chủ thể của quyền lực nhà nước, đồng thời là lực lượng giám sát rộng lớn và trực tiếp nhất đối với hoạt động của đội ngũ cán bộ. Trong công tác cán bộ, sự tham gia của nhân dân không chỉ dừng ở việc cung cấp thông tin mà còn thể hiện ở việc đánh giá, nhận xét, phản ánh về phẩm chất, năng lực và uy tín của cán bộ. Tại các địa phương vùng Đông Nam Bộ, nơi có tốc độ đô thị hóa cao, cơ cấu dân cư đa dạng, trình độ dân trí và mức độ tiếp cận thông tin ngày càng nâng lên, vai trò này càng có điều kiện phát huy mạnh mẽ. Thực tiễn cho thấy, nhiều trường hợp cán bộ có biểu hiện tiêu cực đã được phát hiện từ phản ánh của người dân tại nơi cư trú hoặc nơi công tác, qua đó giúp cơ quan có thẩm quyền kịp thời xem xét, xử lý. Điều này chứng tỏ rằng, nếu biết tổ chức và phát huy đúng cách, nhân dân sẽ trở thành “kênh kiểm soát quyền lực” hiệu quả và bền vững.

Để phát huy vai trò này, các tỉnh, thành ủy cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế để nhân dân tham gia giám sát công tác cán bộ một cách thực chất. Trước hết, cần thực hiện nghiêm việc công khai các nội dung liên quan đến công tác cán bộ theo quy định, như tiêu chuẩn chức danh, quy trình bổ nhiệm, kết quả đánh giá cán bộ, qua đó tạo điều kiện để nhân dân có cơ sở giám sát. Đồng thời, cần thiết lập các kênh tiếp nhận ý kiến nhân dân đa dạng, thuận tiện, bảo đảm an toàn và bảo mật cho người phản ánh. Vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cần được phát huy trong việc tổ chức lấy ý kiến nhân dân, tổng hợp và phản ánh trung thực đến cấp ủy. Đặc biệt, cần gắn việc giám sát của nhân dân với trách nhiệm giải trình của cấp ủy và người đứng đầu; mọi phản ánh chính đáng phải được xem xét, trả lời thỏa đáng. Khi nhân dân thực sự được tham gia và được lắng nghe, thì kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ sẽ không còn là nhiệm vụ riêng của các cơ quan nội bộ, mà trở thành quá trình giám sát xã hội rộng khắp, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng.

Bốn là, tăng cường minh bạch thông tin và trách nhiệm giải trình của các cấp ủy trong công tác cán bộ trước báo chí và nhân dân.

Minh bạch là điều kiện tiên quyết để kiểm soát quyền lực, bởi quyền lực chỉ có thể được giám sát hiệu quả khi thông tin được công khai ở mức độ phù hợp. Trong công tác cán bộ, minh bạch không chỉ giúp ngăn ngừa tiêu cực mà còn tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, bảo đảm lựa chọn được những người thực sự có phẩm chất và năng lực. Tại các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ, nơi công tác cán bộ gắn với nhiều dự án phát triển lớn và lợi ích kinh tế đáng kể, yêu cầu về minh bạch và giải trình càng trở nên cấp thiết. Thực tiễn cho thấy, những nơi thực hiện tốt công khai, minh bạch trong công tác cán bộ thường có ít khiếu nại, tố cáo và tạo được sự đồng thuận cao trong nội bộ và trong xã hội.

Do đó, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế công khai thông tin trong công tác cán bộ theo hướng rõ ràng, dễ tiếp cận và có kiểm soát. Các nội dung như tiêu chuẩn chức danh, quy trình bổ nhiệm, kết quả lấy phiếu tín nhiệm, kết luận kiểm tra liên quan đến cán bộ cần được công bố ở mức độ phù hợp. Đồng thời, cần xác lập chế độ giải trình bắt buộc của cấp ủy và người đứng đầu khi có vấn đề

được báo chí hoặc dư luận xã hội quan tâm. Việc giải trình không chỉ nhằm làm rõ thông tin mà còn thể hiện trách nhiệm chính trị, qua đó nâng cao tính công khai và minh bạch trong lãnh đạo. Các cơ quan báo chí cần được tạo điều kiện tiếp cận thông tin chính thống để phản ánh trung thực, tránh tình trạng suy đoán hoặc thông tin một chiều. Khi minh bạch và giải trình trở thành nguyên tắc vận hành thường xuyên, quyền lực trong công tác cán bộ sẽ được đặt trong “ánh sáng” của giám sát xã hội, từ đó hạn chế nguy cơ lạm quyền và nâng cao hiệu quả lãnh đạo của Đảng.

Năm là, xây dựng môi trường pháp lý và điều kiện bảo đảm để báo chí và nhân dân tham gia kiểm soát quyền lực một cách đúng đắn, hiệu quả.

Việc phát huy vai trò của báo chí và nhân dân trong kiểm soát quyền lực không thể tách rời khỏi việc xây dựng một môi trường pháp lý đầy đủ và các điều kiện bảo đảm cần thiết. Nếu thiếu cơ chế bảo vệ người cung cấp thông tin, thiếu quy định rõ ràng về trách nhiệm của các bên liên quan, thì việc tham gia giám sát sẽ gặp nhiều rủi ro và hạn chế hiệu quả. Thực tiễn cho thấy, trong một số trường hợp, nhà báo hoặc người dân còn e ngại khi phản ánh những vấn đề nhạy cảm liên quan đến công tác cán bộ do lo ngại bị tác động hoặc không được bảo vệ. Điều này đặt ra yêu cầu phải hoàn thiện hệ thống quy định và cơ chế bảo đảm để khuyến khích và bảo vệ các chủ thể tham gia giám sát.

Các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ cần cụ thể hóa các quy định của Trung ương về bảo vệ người tố cáo, người cung cấp thông tin và nhà báo trong quá trình tác nghiệp. Đồng thời, cần tăng cường kiểm tra, xử lý nghiêm các hành vi lợi dụng báo chí hoặc mạng xã hội để đưa thông tin sai sự thật nhằm mục đích cá nhân, gây ảnh hưởng đến công tác cán bộ. Bên cạnh đó, cần quan tâm đầu tư nguồn lực cho các cơ quan báo chí, nâng cao điều kiện tác nghiệp và chế độ đãi ngộ để nhà báo yên tâm công tác. Việc xây dựng đội ngũ nhà báo có đạo đức nghề nghiệp, bản lĩnh chính trị vững vàng cần được đặt trong tổng thể chiến lược xây dựng Đảng về tư tưởng và tổ chức. Khi có môi trường pháp lý rõ ràng và điều kiện bảo đảm đầy đủ, báo chí và nhân dân sẽ phát huy tốt vai trò giám sát, phản biện, góp phần hình thành cơ chế kiểm soát quyền lực đa chiều, hiệu quả và bền vững trong công tác cán bộ.

4.2.7. Tăng cường kiểm tra, giám sát thường xuyên; định kỳ sơ kết, tổng kết nhằm phát hiện, phòng ngừa và xử lý kịp thời các sai phạm trong kiểm soát quyền lực đối với công tác cán bộ

Trong cơ chế kiểm soát quyền lực đối với công tác cán bộ, kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết không chỉ là các khâu mang tính hậu kiểm mà còn giữ vai trò điều tiết, cảnh báo và điều chỉnh toàn bộ quá trình vận hành quyền lực. Thực tiễn ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ cho thấy, nhiều hạn chế, sai phạm trong công tác cán bộ không phải do thiếu quy định mà chủ yếu bắt nguồn từ việc kiểm tra, giám sát chưa được thực hiện thường xuyên, thiếu chiều sâu, trong khi hoạt động sơ kết, tổng kết còn nặng về hình thức, chưa phát huy chức năng phát hiện vấn đề mang tính hệ thống. Điều này dẫn đến tình trạng một số sai phạm lặp lại qua nhiều giai đoạn, thậm chí được “hợp thức hóa” trong quy trình mà không được nhận diện kịp thời.

Trong bối cảnh vùng Đông Nam Bộ có tốc độ phát triển nhanh, môi trường quản trị phức tạp, các quan hệ lợi ích đan xen ngày càng tinh vi, yêu cầu đặt ra là phải nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát theo hướng liên tục, có chiều sâu, dựa trên bằng chứng và có khả năng phản hồi chính sách. Trên cơ sở đó, giải pháp này tập trung vào một số nội dung trọng tâm sau:

Một là, thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát theo chuỗi quy trình công tác cán bộ nhằm kiểm soát quyền lực một cách xuyên suốt và nhất quán.

Thực tiễn cho thấy, nếu kiểm tra chỉ tập trung vào một số khâu như bổ nhiệm hoặc điều động thì khó có thể phát hiện được bản chất của sai phạm, bởi các biểu hiện lạm dụng quyền lực thường được “chuẩn bị” từ trước thông qua các khâu như quy hoạch, đánh giá hoặc bố trí vị trí trung gian. Do đó, cần chuyển từ cách tiếp cận kiểm tra theo từng khâu riêng lẻ sang kiểm tra theo chuỗi quy trình, bảo đảm mỗi cán bộ được theo dõi, giám sát xuyên suốt toàn bộ quá trình phát triển.

Cách tiếp cận này giúp phát hiện những điểm bất hợp lý trong sự vận động của cán bộ, như sự thiếu nhất quán giữa đánh giá và thực tiễn, hoặc sự “đứt gãy” trong logic phát triển. Đối với vùng Đông Nam Bộ là nơi có tốc độ luân chuyển cán bộ nhanh, áp lực phát triển lớn thì việc kiểm tra theo chuỗi không chỉ

giúp phát hiện sai phạm cụ thể mà còn nhận diện được các biểu hiện lệch chuẩn mang tính hệ thống trong kiểm soát quyền lực.

Hai là, xây dựng hệ thống tiêu chí kiểm tra, giám sát theo hướng định lượng hóa và chuẩn hóa nhằm nâng cao tính khách quan và minh bạch.

Một trong những nguyên nhân làm giảm hiệu quả kiểm tra, giám sát là việc đánh giá còn mang tính cảm tính, thiếu các tiêu chí cụ thể để đo lường mức độ tuân thủ trong công tác cán bộ. Điều này khiến việc phát hiện sai phạm phụ thuộc nhiều vào kinh nghiệm chủ quan, khó phát hiện các vi phạm tinh vi.

Vì vậy, cần xây dựng hệ thống tiêu chí kiểm tra theo hướng định lượng hóa, gắn với từng khâu của công tác cán bộ, như: mức độ công khai, minh bạch; tính đầy đủ của hồ sơ; mức độ tham gia của tập thể; sự phù hợp giữa tiêu chuẩn và thực tiễn. Khi các tiêu chí này được chuẩn hóa và áp dụng thống nhất, kiểm tra, giám sát sẽ dựa trên bằng chứng cụ thể thay vì nhận định cảm tính, qua đó nâng cao khả năng phát hiện sai phạm và bảo đảm tính thống nhất giữa các địa phương trong vùng.

Ba là, gắn kiểm tra, giám sát với cơ chế phát hiện sớm thông qua phân tích dữ liệu và nhận diện các dấu hiệu bất thường trong công tác cán bộ.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc khai thác dữ liệu trở thành công cụ quan trọng để nâng cao hiệu quả kiểm tra, giám sát. Nhiều sai phạm trong công tác cán bộ không thể nhận diện ngay bằng các biểu hiện trực tiếp mà thường thể hiện qua các dấu hiệu bất thường trong quá trình vận động của cán bộ.

Do đó, cần từng bước xây dựng cơ sở dữ liệu về công tác cán bộ và sử dụng các công cụ phân tích để nhận diện các xu hướng bất thường, như thăng tiến nhanh không tương xứng, luân chuyển mang tính khép kín hoặc có dấu hiệu ưu ái. Đối với vùng Đông Nam Bộ, nơi có quy mô cán bộ lớn và biến động nhanh, việc áp dụng phương thức này sẽ giúp nâng cao khả năng phát hiện sớm, chuyển mạnh từ bị động xử lý sang chủ động phòng ngừa.

Bốn là, đổi mới phương pháp sơ kết, tổng kết theo hướng phân tích tình huống điển hình và truy nguyên các nguyên nhân mang tính hệ thống.

Một hạn chế phổ biến là hoạt động sơ kết, tổng kết còn thiên về tổng hợp kết quả, thiếu phân tích chiều sâu, dẫn đến việc các sai phạm mang tính lặp lại

không được xử lý triệt để. Vì vậy, cần chuyển sang phương pháp tổng kết dựa trên phân tích các tình huống điển hình, qua đó làm rõ cách thức vận hành của quyền lực trong từng trường hợp cụ thể.

Việc phân tích này cần đi sâu vào bản chất vấn đề, làm rõ các yếu tố dẫn đến sai phạm như kẽ hở trong quy trình, sự thiếu đồng bộ trong tổ chức thực hiện hoặc tác động của môi trường lợi ích. Đối với vùng Đông Nam Bộ, nơi có nhiều yếu tố liên kết vùng và tác động đa chiều, việc tổng kết theo hướng này sẽ giúp nhận diện rõ các vấn đề mang tính liên thông, từ đó đề xuất giải pháp phù hợp hơn.

Năm là, thiết lập cơ chế chuyển hóa kết quả kiểm tra, giám sát và tổng kết thành điều chỉnh cụ thể trong quy định và quy trình công tác cán bộ.

Kiểm tra, giám sát và tổng kết chỉ thực sự có ý nghĩa khi kết quả của chúng được sử dụng để hoàn thiện cơ chế [21, tr.312]. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhiều kết luận kiểm tra chưa được chuyển hóa thành các điều chỉnh cụ thể trong quy định, dẫn đến việc các lỗ hổng tiếp tục tồn tại.

Do đó, cần thiết lập cơ chế gắn kết chặt chẽ giữa kiểm tra - tổng kết - điều chỉnh chính sách, trong đó mỗi kết luận kiểm tra hoặc báo cáo tổng kết đều phải đi kèm với các kiến nghị cụ thể về sửa đổi, bổ sung quy trình, tiêu chuẩn hoặc cơ chế kiểm soát quyền lực. Việc thực hiện các kiến nghị này cần được theo dõi và đánh giá lại trong các chu kỳ kiểm tra tiếp theo, tạo thành một vòng khép kín trong kiểm soát quyền lực. Đây là yếu tố then chốt để bảo đảm tính khả thi và hiệu quả lâu dài của giải pháp trong điều kiện phát triển năng động của vùng Đông Nam Bộ.

Tiểu kết chương 4

Chương 4 tập trung nghiên cứu, dự báo những yếu tố tác động cả thuận lợi và khó khăn đến công tác KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ. Các yếu tố này vừa tạo điều kiện, vừa đặt ra những thách thức mới trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ và hệ thống chính trị của vùng trong giai đoạn hiện nay.

Trên cơ sở phân tích dự báo, chương 4 đã xác định mục tiêu tổng quát và cụ thể của việc tăng cường KSQL trong CTCB, gắn với yêu cầu xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu

của tổ chức đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ trong vùng Đông Nam Bộ. Đồng thời, chương này cũng nêu rõ phương hướng lớn cần tập trung thực hiện, trong đó nhấn mạnh việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm chính trị, hoàn thiện cơ chế, chính sách, phát huy vai trò nêu gương, tăng cường kiểm tra, giám sát, đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ, cũng như phát huy vai trò giám sát của nhân dân và các tổ chức chính trị - xã hội.

Từ những mục tiêu, phương hướng đã được xác định, luận án đề xuất hệ thống các nhóm giải pháp chủ yếu nhằm tăng cường KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ. Các giải pháp này góp phần quan trọng để phòng ngừa, ngăn chặn và đẩy lùi những biểu hiện tiêu cực, chạy chức, chạy quyền, lợi ích nhóm; đồng thời xây dựng đội ngũ cán bộ thật sự có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của vùng trong giai đoạn mới.

KẾT LUẬN

KSQL trong CTCB là một trong những nhiệm vụ trọng yếu, có ý nghĩa quyết định đối với sự trong sạch, vững mạnh của Đảng, sự ổn định và phát triển của hệ thống chính trị, đặc biệt ở vùng Đông Nam Bộ - địa bàn có vị trí chiến lược về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và quốc phòng - an ninh của cả nước. Việc thực hiện tốt KSQL không chỉ góp phần ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng tham nhũng, tiêu cực, chạy chức, chạy quyền, mà còn tạo tiền đề để xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của vùng và đất nước trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, luận án đã làm rõ những vấn đề cơ bản về KSQL trong CTCB: khái niệm, vai trò, nội dung và phương thức KSQL; đồng thời khảo sát, phân tích thực trạng công tác KSQL trong CTCB ở các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ hiện nay. Qua đó, luận án đã chỉ ra những kết quả đạt được, những hạn chế, bất cập cũng như nguyên nhân của những ưu điểm, nguyên nhân của những hạn chế; đồng thời rút ra những kinh nghiệm bước đầu có giá trị tham khảo trong thực tiễn lãnh đạo, quản lý của cấp ủy, tổ chức đảng.

Từ dự báo bối cảnh tác động, cả thuận lợi và khó khăn, luận án đã xác định mục tiêu, phương hướng cơ bản để tăng cường KSQL trong CTCB của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn tới. Trên cơ sở đó, đề xuất hệ thống các nhóm giải pháp chủ yếu, có tính đồng bộ, khả thi, bao gồm: (1) Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ về vị trí, vai trò của kiểm soát quyền lực và phòng, chống chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ; (2) Nâng cao năng lực, bản lĩnh chính trị và tính tiên phong, gương mẫu của tổ chức đảng, cấp ủy và các cơ quan tham mưu trong công tác cán bộ; (3) Tăng cường giáo dục, rèn luyện bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng và tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ thuộc diện quy hoạch, bổ nhiệm; (4) Hoàn thiện và cụ thể hóa các nội dung kiểm soát quyền lực trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ, bảo đảm chặt chẽ từ khâu quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm đến đánh giá, sử dụng và quản lý cán bộ; (5) Đổi mới phương thức kiểm soát quyền lực thông qua kết hợp giữa kiểm soát

bằng thể chế, công khai, minh bạch và phát huy vai trò giám sát của xã hội; (6) Phát huy vai trò của các cơ quan truyền thông, báo chí và nhân dân để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; (7) Tăng cường kiểm tra, giám sát thường xuyên; định kỳ sơ kết, tổng kết nhằm phát hiện, phòng ngừa và xử lý kịp thời các sai phạm trong KSQL đối với CTCB.

Thực hiện đồng bộ, quyết liệt và hiệu quả các nhóm giải pháp nêu trên sẽ góp phần quan trọng vào việc phòng ngừa, ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện tha hóa quyền lực, tham nhũng, tiêu cực trong CTCB; xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, thật sự là “cái gốc của mọi công việc”. Qua đó, từng bước xây dựng Đảng bộ và hệ thống chính trị các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ ngày càng trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo toàn diện trong giai đoạn mới, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045: xây dựng một nước Việt Nam XHCN hòa bình, độc lập, dân chủ, công bằng, giàu mạnh, phồn vinh, văn minh và hạnh phúc.

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

1. Trịnh Thị Phương (2023), “Tăng cường tự phê bình và phê bình - Vũ khí sắc bén để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ”, *Tạp chí Chính trị và Phát triển*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, số 3 năm 2023, tr.77-85.
2. Trịnh Thị Phương (2023), “Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ”, *Tạp chí Lý luận Chính trị*, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, số chuyên đề tháng 11 năm 2023, tr.176-180.
3. Trịnh Thị Phương (Đồng tác giả) (2024), *Dựa vào nhân dân để xây dựng tổ chức cơ sở đảng*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc gia, Dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng theo tinh thần Đại hội XIII - những vấn đề lý luận và thực tiễn, tr.159-167.
4. Trịnh Thị Phương (2024), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ - Giá trị lý luận và định hướng thực tiễn*, tại trang: <https://chinhtrivaphattrien.vn/tu-tuong-ho-chi-minh-ve-kiem-soat-quyen-luc-trong-cong-tac-can-bo-gia-tri-ly-luan-va-dinh-huong-thuc-tien-a9326.html>
5. Trịnh Thị Phương (2025), “Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Chính trị và Phát triển*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, số 2 năm 2025, tr.75-80.
6. Trịnh Thị Phương (2025), “Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở tỉnh Đồng Nai: Tiếp cận từ phương thức thực hiện”, *Tạp chí Khoa học Chính trị*, Số 05/2025. ISSN 1859-2457, tr76-81.
7. Trịnh Thị Phương (2025), “Phát huy vai trò của báo chí để tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Chính trị và Phát triển*, Số 6/2025. ISSN 1859-2457, tr70-75.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO*** Tài liệu tiếng Việt**

1. Nguyễn Ngọc Ánh, Nguyễn Văn Giang (2018), “Về giám sát và kiểm soát quyền lực khi thực hiện mô hình “song trùng lãnh đạo”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*.
2. PGS.TS. Phạm Minh Chính (2018), “Tăng cường công tác thực tiễn và nghiên cứu lý luận về công tác cán bộ trong tình hình mới”, in trong sách Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng: *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
3. Ban Chấp hành Trung ương (2025), Quy định 305-QĐ/TW ngày 13-6-2025 của Ban Chấp hành Trung ương “về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương”, Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố, Ban Thường vụ Thành ủy và Thường trực Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2024), *Quy chế làm việc số 17-QC/TU ngày 27 tháng 9 năm 2024 của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố, Ban Thường vụ Thành ủy và Thường trực Thành ủy khóa XI, nhiệm kỳ 2020-2025*.
5. Ban Chấp hành Trung ương (2016), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, Văn phòng Trung ương Đảng*, Hà Nội.
6. Ban Chấp hành Trung ương (2019), *Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền*, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Quy định số 37-QĐ/TW, ngày 25-10-2021, của Ban Chấp hành Trung ương, “Về những điều đảng viên không được làm”*, Hà Nội.
8. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Quy định số 41-QĐ/TW, ngày 3-11-2021, của Bộ Chính trị, “Về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ”*, Hà Nội.

9. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII*, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
10. Ban Chấp hành Trung ương (2023), *Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ*, Hà Nội.
11. Ban Chấp hành Trung ương (2025), *Quy định số 294-QĐ/TW, ngày 26/5/2025 của Ban Chấp hành Trung ương về thi hành Điều lệ Đảng*, Hà Nội.
12. Ban Chấp hành Trung ương (2025), *Quy định số 296-QĐ/TW, ngày 30/5/2025 về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng*, Hà Nội.
13. Ban Tổ chức Trung ương (2004), *Sách tra cứu các mục từ về tổ chức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
14. Ban Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Tạp chí Cộng sản (2018): *Về cán bộ và công tác cán bộ (Trích bài nói, bài viết của các đồng chí Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng)*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
15. Ban Tuyên giáo Trung ương, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật (Đồng chủ biên) (2024), *Thực hiện chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
16. Ban Tổ chức Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2021), *Báo cáo số 111-BC/BTCTU ngày 28 tháng 12 năm 2021 về tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2021; phương hướng, nhiệm vụ năm 2022*.
17. Ban Tổ chức Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2022), *Báo cáo số 226-BC/BTCTU ngày 15 tháng 12 năm 2022 về Tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2022; phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*.
18. Ban Tổ chức Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2023), *Báo cáo số 338-BC/BTCTU ngày 18 tháng 1 năm 2024 về Tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2023; phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*.

19. Ban Tổ chức Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2024), *Báo cáo số 440-BC/BTCTU ngày 23 tháng 12 năm 2024 về tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2024; phương hướng, nhiệm vụ năm 2025.*
20. Ban Tổ chức Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2025), *Báo cáo số 09-BC/BTCTU ngày 24 tháng 11 năm 2025 về tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2025; phương hướng, nhiệm vụ năm 2026.*
21. Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2022), *Báo cáo số 301-BC/TU ngày 12 tháng 8 năm 2022 về sơ kết 03 năm thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền.*
22. Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2023), *Báo cáo số 520-BC/TU ngày 30 tháng 8 năm 2023 về đánh giá giữa nhiệm kỳ thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025.*
23. *Bách khoa triết học* (1983), Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
24. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30 tháng 12 năm 2022 về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
25. Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội: *Về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh.*
26. Nghị quyết số 306/NQ-CP ngày 05/10/2025 của Chính phủ: *Về điều chỉnh Quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.*
27. Tần Xuân Bảo (2015), *Đào tạo cán bộ lãnh đạo và quản lý: Kinh nghiệm từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
28. Nguyễn Đình Bắc (2018), *Về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ giai đoạn mới*. Tạp Chí Cộng sản, số chuyên đề.
29. Nguyễn Đình Bắc, Đinh Phú Cường (2018), “Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ theo tinh thần nghị quyết số 26-NQ/TW hội nghị trung ương lần thứ 7 khóa XII của Đảng”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 12.

30. Nguyễn Mạnh Bình, Cao Duy Tiến (2021), “Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của Đảng (2016-2021)”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*.
31. Vũ Thiên Bình (2019), *Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ - những quy định mới về công tác đảng*, Nxb Lao động, Hà Nội.
32. Cao Văn Thông, Vũ Trọng Lâm (2025), *Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
33. Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng và Lê Văn Yên (2009), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật.
34. Bùi Quang Cường, Hoàng Anh Tuấn (2024), “Phát huy vai trò của kiểm tra, giám sát để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*.
35. Lê Văn Cường (2022), *Đẩy mạnh kiểm tra, xử lý trách nhiệm để nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
36. Lê Tiến Châu (2022), *Phát huy vai trò giám sát của MTTQ và tổ chức chính trị - xã hội*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
37. Mai Văn Chính (2022), *Nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
38. Mai Thế Dương (2013), *Tăng cường công tác giám sát của Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
39. Nguyễn Quang Dương (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ ngành tổ chức xây dựng Đảng đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
40. Trần Ngọc Đường (2017), “Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước ở nước ta”, *Tạp chí Cộng sản*, số 2 (880).
41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

43. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
44. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
45. Nguyễn Văn Giang (2019), “Để giám sát, kiểm soát quyền lực khi thực hiện mô hình “bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch ủy ban nhân dân cùng cấp”, https://tapchiconsan.org.vn/web/guest/ngghien-cu/-/2018/816330/de-giam-sat%2C-kiem-soat-quyen-luc-khi-thuc-hien-mo-hinh-%E2%80%9Cbithu-cap-uy-dong-thoi-la-chu-tich-uy-ban-nhan-dan-cung-cap%E2%80%9D.aspx?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 09/9/2024.
46. Trương Hồ Hải, Đặng Việt Đạt (2021), “Hoàn thiện cơ chế pháp lý phân công, phối hợp và kiểm soát quyền lực nhà nước Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 02.
47. Dương Quang Hiền, Trần Quốc Tuấn (2023), *Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ*, https://mattran.org.vn/chuong-trinh-phoi-hop-tang-cuong-kiem-soat-quyen-luc-trong-cong-tac-can-bo-49608.html?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 02/11/2024.
48. Phạm Ngọc Hòa (2019), “Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*.
49. Nguyễn Thái Học (2022), “Ngành nội chính với kiểm soát quyền lực”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*.
50. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính, Viện nghiên cứu khoa học hành chính (2009), *Thuật ngữ hành chính*, Hà Nội.
51. Đoàn Minh Tuấn, Hoàng Thị Ái Quỳnh (2018), “Hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước ở địa phương tại Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN*, tập 34, số 2.
52. Đoàn Minh Huân (2022), “Phát huy vai trò báo chí trong kiểm soát quyền lực”, *Tạp chí Cộng sản*.

53. Bùi Quang Huy, Phạm Thị Thúy Hồng (2024), “Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số 335.
54. Đỗ Thái Huy (2018), *Phát huy vai trò của nhân tố chủ quan trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở đồng bằng sông Hồng hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
55. Trương Văn Huyền (2020), “Kiểm soát quyền lực của đảng chính trị ở một số nước trên thế giới”, *Tạp chí Cộng sản*.
56. Cù Huy Khang (2023), *Cơ chế kiểm soát quyền lực đối với ban thường vụ huyện ủy vùng Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
57. Nhị Lê (2019), “Đổi mới hình thái cấu trúc, cơ chế vận hành và kiểm soát quyền lực trong hệ thống chính trị Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản*, Số 915.
58. Nhị Lê (2024), *Hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực chính trị trong hệ thống chính trị Việt Nam hiện nay*, <https://moha.gov.vn/danh-muc/hoan-thien-co-che-kiem-soat-quyen-luc-chinh-tri-trong-he-thong-chinh-tri-viet-nam-hien-nay-40950.html>, truy cập ngày 09/9/2024.
59. V.I. Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 35, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
60. V.I. Lênin (1977), *Toàn tập*, Tập 41, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
61. V.I. Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 44, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
62. Phạm Ngọc Lợi (2017), *Chất lượng công tác kiểm tra của ủy ban kiểm tra huyện ủy ở miền ĐNB giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội
63. Lê Quốc Lý (2018), *Kiểm soát quyền lực trong hệ thống chính trị Việt Nam*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.

64. Nguyễn Văn Mạnh (2017), *Xây dựng, hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong thể chế chính trị nhằm ổn định và phát triển bền vững chế độ chính trị ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
65. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
66. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
68. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
69. Lê Hữu Nghĩa, Bùi Đình Bôn (2014), *Thẩm quyền và trách nhiệm của đảng cầm quyền và nhà nước trong việc thực hiện quyền lực của nhân dân*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
70. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia (2004), *Sách tra cứu các mục từ về tổ chức*, Hà Nội.
71. Nguyễn Trọng Phúc (2019) “Quyền lực và kiểm soát quyền lực ở nước ta”, *Tạp chí Cộng sản*, số 916.
72. Vũ Văn Phúc (2013), *Thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền trong hệ thống chính trị hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
73. Nguyễn Thị Phương (2023), “Hoàn thiện cơ chế giám sát, phản biện xã hội của MTTQ trong kiểm soát quyền lực”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*.
74. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2025), *Báo cáo số 82-BC/TU ngày 22 tháng 12 năm 2025 về Kết quả thực hiện công tác xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền, công tác dân vận năm 2025; một số nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm năm 2026*.
75. Trịnh Thị Phương (2023), “Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ”, *Tạp chí Lý luận Chính trị*, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Số chuyên đề tháng 11.
76. Trịnh Thị Phương (2023), “Tăng cường tự phê bình và phê bình - Vũ khí sắc bén để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ”, *Tạp chí Chính trị và Phát triển*, số 3.

77. Trịnh Thị Phương (2024), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ - Giá trị lý luận và định hướng thực tiễn*, tại trang <https://chinhtrivaphattrien.vn/tu-tuong-ho-chi-minh-ve-kiem-soat-quyen-luc-trong-cong-tac-can-bo-gia-tri-ly-luan-va-dinh-huong-thuc-tien-a9326.html>, truy cập ngày 11/12/2024.
78. Trịnh Thị Phương (2025), “Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Chính trị và Phát triển*, số 2.
79. Trịnh Thị Phương (2025), “Phát huy vai trò của báo chí để tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Chính trị và Phát triển*, số 6.
80. Trịnh Thị Phương (2025), “Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở tỉnh Đồng Nai: Tiếp cận từ phương thức thực hiện”, *Tạp Chí Khoa học Chính trị*, số 05.
81. Hoàng Đăng Quang, Vũ Thanh Sơn (2022), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
82. Lưu Văn Quảng (2020), *Bàn về cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước ở Việt Nam hiện nay*. <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/nguyen-cu/-/2018/817167/ban-ve-co-che-kiem-soat-quyen-luc-nha-nuoc-o-viet-nam-hien-nay.aspx>, truy cập ngày 10/9/2024.
83. Thân Minh Quế (2014), *Công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh vùng núi phía Bắc giai đoạn hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
84. Lê Văn Ri (2022), “Tăng cường kiểm soát quyền lực, ngăn chặn chạy chức, chạy quyền”, *Tạp chí Cộng sản*.
85. Phan Xuân Sơn (2017), *Kiểm soát quyền lực trong cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ”*, *Tạp chí Cộng sản*, số 902.

86. Nguyễn Quốc Sửu (2023), *Quan điểm tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ qua tác phẩm của Tổng Bí thư - giá trị thực tiễn đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay*. https://tapchiconsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/quan-diem-tang-cuong-kiem-soat-quyen-luc-trong-cong-tac-can-bo-qua-tac-phan-cua-tong-bi-thu-gia-tri-thuc-tien-doi-voi-viec-xay-dung-doi-ngu-can-bo-cap, truy cập ngày 12/1/2024
87. Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ (2020), *Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
88. Đới Văn Tặng (2019), *Bảo đảm tính liên tục và phát triển của đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
89. Trịnh Thanh Tâm (2013), *Xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị cấp xã (qua khảo sát thực tiễn ở đồng bằng sông Hồng)*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
90. Tạ Ngọc Tấn (2021), “Một số vấn đề về kiểm soát quyền lực chính trị ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, số 970.
91. Phan Hữu Tích (2014), *Xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cơ quan tham mưu của Thành ủy Hà Nội*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
92. Bùi Văn Tiếng (2013), *Bí thư - Chủ tịch là một người và vấn đề kiểm soát quyền lực*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
93. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2017), *Báo cáo số 199-BC/TU ngày 31-10-2017 báo cáo tổng kết thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Bà Rịa.
94. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2017), *Quy định số 14-QĐ/TU của BTVTU ngày 24-11-2017 về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện BTVTU quản lý*, Bà Rịa.

95. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2018), *Báo cáo số 267-BC/TU ngày 26-6-2018 tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 22-NQ/TW, ngày 02/02/2018 của Hội nghị lần thứ sáu BCH Trung ương khóa X về “Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng và chất lượng đội ngũ CB, ĐV, Bà Rịa.*
96. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2019), *Quy định số 30-QĐi/TU ngày 19-01-2019 quy định TNNG của CB, ĐV, trước hết là ủy viên BTVTU, ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh, Bà Rịa.*
97. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2020), *Báo cáo số 274-BC/TU về kết quả việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII gắn với việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị, Bà Rịa.*
98. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2020), *Quy định số 08-QĐ/TU ngày 10-8-2020 Quy định về xử lý trách nhiệm đối với người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị thuộc diện BTVTU quản lý trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, Bà Rịa.*
99. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2020), *Báo cáo số 336-BC/TU ngày 06-10-2020 Tổng kết thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII, Bà Rịa.*
100. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2020), *Quy định số 26-QĐi/TU của BTVTU ngày 12-12-2020 về đánh giá, xếp loại đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban thường vụ Tỉnh ủy quản lý, Bà Rịa.*
101. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2021), *Báo cáo số 23-BC/TU ngày 15-4-2020 tổng kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị về “Tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, Bà Rịa.*
102. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2022), *Báo cáo số 369-BC/TU ngày 19-4-2022 Báo cáo kết quả kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp năm 2022, Bà Rịa.*

103. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu, Đoàn Giám sát Tỉnh ủy (2022), *Báo cáo Kết quả giám sát việc triển khai, thực hiện Nghị quyết số 04-NQ/TW của BCH Trung ương Đảng, khóa XII về “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ” gắn với 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”*, Bà Rịa.
104. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2021), *Báo cáo số 121-BC/BTCTU ngày 28 tháng 12 năm 2021 về tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2021; phương hướng, nhiệm vụ năm 2022*.
105. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2022), *Báo cáo số 123-BC/BTCTU ngày 18 tháng 12 năm 2022 về Tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2022; phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*.
106. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2023), *Báo cáo số 127-BC/BTCTU ngày 22 tháng 12 năm 2023 về Tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2023; phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*.
107. Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu (2024), *Báo cáo số 123-BC/BTCTU ngày 28 tháng 12 năm 2024 về tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2024; phương hướng, nhiệm vụ năm 2025*.
108. Tỉnh ủy Bình Dương (2022), *Báo cáo số 128-BC/TU ngày 15 tháng 8 năm 2022 về sơ kết 03 năm thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền*.
109. Tỉnh ủy Bình Phước (2018), *Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 22-NQ/TW của BCH Trung ương Đảng (khóa X) về “Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng và chất lượng đội ngũ CB, ĐV”*, Bình Phước.
110. Tỉnh ủy Bình Phước (2019), *Báo cáo số 392-BC/TU ngày 18-3-2019 của BTVTU về Kết quả kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng tổ chức cơ sở*

- đảng, đảng viên và tập thể cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp năm 2018, Bình Phước.*
111. Tỉnh ủy Bình Phước (2019), *Kế hoạch số 167-KH/TU ngày 08-4-2019 của BTVTU về thực hiện việc nêu gương của CB, ĐV, trước hết là cấp ủy viên, ủy viên BTV cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thuộc Đảng bộ tỉnh, Bình Phước.*
 112. Tỉnh ủy Bình Phước (2022), *Báo cáo số 283-BC/TU ngày 12 tháng 8 năm 2022 của Ban Thường vụ Thành ủy về sơ kết 03 năm thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền, Bình Phước.*
 113. Tỉnh ủy Bình Phước (2021), *Báo cáo số 82-BC/BTCTU ngày 24 tháng 12 năm 2021 về tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2021; phương hướng, nhiệm vụ năm 2022.*
 114. Tỉnh ủy Bình Phước (2022), *Báo cáo số 124-BC/BTCTU ngày 21 tháng 12 năm 2022 về tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2022; phương hướng, nhiệm vụ năm 2023.*
 115. Tỉnh ủy Bình Phước (2023), *Báo cáo số 156-BC/BTCTU ngày 18 tháng 12 năm 2023 về tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2023; phương hướng, nhiệm vụ năm 2024.*
 116. Tỉnh ủy Bình Phước (2024), *Báo cáo số 151-BC/BTCTU ngày 24 tháng 12 năm 2024 về tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2024; phương hướng, nhiệm vụ năm 2025.*
 117. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 229-BC/TU ngày 29/7/2023 về sơ kết 03 năm thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền, Đồng Nai.*
 118. Tỉnh ủy Đồng Nai (2023), *Báo cáo số 352-BC/TU ngày 22/9/2023 về tự kiểm tra về việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác cán bộ theo tinh*

thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết số 26-NQ/TW về tập trung xây dựng ĐNCB các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, Đồng Nai.

119. Tỉnh ủy Đồng Nai (2024), *Báo cáo số 451-BC/TU ngày 30/7/2024 về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp của tỉnh từ nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay, Đồng Nai.*
120. Tỉnh ủy Đồng Nai (2024), *Kế hoạch số 325-KH/TU, ngày 05/3/2024 về thực hiện Quy định số 131-QĐ/TW, ngày 27/10/2023 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực, phòng chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng và trong hoạt động thanh tra, kiểm toán, Đồng Nai.*
121. Tỉnh ủy Đồng Nai (2025), *Báo cáo số 508-BC/TU ngày 28/3/2025 báo cáo kết quả kiểm điểm tự phê bình và phê bình năm 2024 của tập thể và cá nhân các đồng chí trong Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Đồng Nai.*
122. Tỉnh ủy Tây Ninh (2017), *Báo cáo số 229-BC/TU, ngày 01-11-2017 của BTVTU Tổng kết thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước”, Tây Ninh.*
123. Tỉnh ủy Tây Ninh (2020), *Báo cáo số 318-BC/TU ngày 08-8-2020 báo cáo kết quả tự kiểm tra việc lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII gắn với việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị, Tây Ninh.*
124. Tỉnh ủy Tây Ninh (2020), *Báo cáo số 112-BC/BTCTU ngày 22-12-2020 báo cáo tình hình, kết quả công tác Tổ chức xây dựng Đảng năm 2020; phương hướng, nhiệm vụ năm 2021.*
125. Tỉnh ủy Tây Ninh (2022), *Báo cáo số 291-BC/BTCTU ngày 31-5-2022 báo cáo tình hình, kết quả công tác Tổ chức xây dựng Đảng 6 tháng đầu năm 2022; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm 6 tháng cuối năm 2022.*

126. Tỉnh ủy Tây Ninh (2023), *Báo cáo số 639-BC/BTCTU ngày 08-12-2023 báo cáo tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2023; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2024.*
127. Tỉnh ủy Tây Ninh (2024), *Báo cáo số 785-BC/BTCTU ngày 29-11-2024 báo cáo tình hình, kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2024; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2025.*
128. Tỉnh ủy Tây Ninh (2025), *Báo cáo số 19-BC/BTCTU ngày 24-11-2025 kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2025; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2026.*
129. Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng (2012), *Xây dựng, chỉnh đốn Đảng - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
130. Hoàng Văn Tú (2022), *Kiểm soát quyền lực trong Đảng Cộng sản Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
131. Lâm Quốc Tuấn, Nguyễn Trọng Bình (2019), “Xây dựng đảng cầm quyền kinh nghiệm của một số nước tư bản”, *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị.*
132. Nguyễn Minh Tuấn (2012), *Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
133. Nguyễn Minh Tuấn, Trần Khắc Việt, Nguyễn Văn Giang (2018), *Đổi mới việc đánh giá, sử dụng cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
134. Nguyễn Minh Tuấn (2018), “Cơ chế kiểm soát quyền lực giữa Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị ở Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản.*
135. Nguyễn Minh Tuấn (2018), “Kiểm soát quyền lực chính trị ở một số quốc gia theo hình thức quân chủ lập hiến”, *Tạp chí Cộng sản.*

136. Nguyễn Minh Tuấn (2019), “Kiểm soát quyền lực trong thực hiện cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ”, *Tạp chí Cộng sản*, số 917.
137. Phạm Minh Tuấn, Nguyễn Thị Tuyết Mai, Nguyễn Thị Thảo (Đồng chủ biên) (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
138. Đỗ Xuân Tuất (2023), “Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 01/2023.
139. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2019), *Quy định số 27-QĐ/TU ngày 15/01/2019 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy Văn phòng Tỉnh ủy, dựa trên Quy định TW 04-QĐ/TW (2018) và là tiền đề áp dụng các Quy định 137-QĐ/TW về bộ máy tham mưu tỉnh ủy*.
140. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2019), *Quy định số 2260-QĐ/TU ngày 16 tháng 4 năm 2019 về tiêu chuẩn chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý*.
141. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2020), *Quyết định số 3178-QĐ/TU ngày 21 tháng 4 năm 2020 về tiêu chuẩn chức danh Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố và Ban Thường vụ Thành ủy*.
142. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2022), *Kế hoạch số 117-KH/TU ngày 09 tháng 5 năm 2022 về quy hoạch cấp ủy và cán bộ lãnh đạo, quản lý của quận, huyện, thành phố Thủ Đức, đảng ủy trực thuộc Thành ủy; sở, ban, ngành, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp thành phố và tương đương nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031*.
143. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2022), *Quy định số 908-QĐ/TU ngày 15 tháng 8 năm 2022 về tiêu chuẩn, chế độ, chính sách, thẩm quyền, trách nhiệm trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố Hồ Chí Minh*;
144. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2023), *Quy định số 1286-QĐ/TU ngày 22 tháng 3 năm 2023 về luân chuyển cán bộ*.

145. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2023), *Quy định số 1300-QĐ/TU ngày 03 tháng 4 năm 2023 về miễn nhiệm, từ chức của cán bộ; điều động, thay thế, bố trí cán bộ đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý sau khi bị kỷ luật hoặc uy tín giảm sút; năng lực hạn chế, kết quả công tác không đáp ứng yêu cầu.*
146. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2024), *Quy định số 1755-QĐ/TU ngày 10 tháng 01 năm 2024 về phân cấp, ủy quyền một số nội dung về tuyển dụng, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh.*
147. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2024), *Quy định số 1761-QĐ/TU ngày 22 tháng 01 năm 2024 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.*
148. Mạch Quang Thắng (2022), “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ*”, *Tạp chí Cộng sản.*
149. Trần Đình Thắng (2020), *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
150. Vũ Chiến Thắng (2024), “*Nâng cao hiệu quả hoạt động thanh tra công vụ để bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm*”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước* (8/2024).
151. Nguyễn Tứ Thiên (2022), *Xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thành ủy quản lý ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
152. Cao Văn Thông, Đỗ Xuân Tuất, Dương Trung Ý (2016), *Giải pháp nâng cao chất lượng giải quyết khiếu nại kỷ luật trong Đảng*, Nxb Lý luận Chính trị, Hà Nội.
153. Trương Thị Thông (2014), “*Chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ và cốt cán người Khmer vùng Tây Nam Bộ*”, *Tạp chí Xây dựng Đảng.*
154. Thủ tướng Chính phủ (2024), *Quyết định phê duyệt Quy hoạch tỉnh Đồng Nai thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, Hà Nội.

155. Đào Thị Thanh Thủy (2019), “Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*.
156. Nguyễn Phú Trọng (2012), *Xây dựng chính đôn Đảng một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
157. 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*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
158. Trung tâm từ điển học (2009), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.
159. Mai Trục (2015), *Đấu tranh chống biểu hiện lệch lạc trong thi hành kỷ luật và giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
160. 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.
161. Nguyễn Quốc Văn (2024), *Kiểm soát quyền lực nhằm phòng chống tham nhũng ở Việt Nam*, Đề tài cấp Nhà nước, Hà Nội.
162. Viện Khoa học tổ chức nhà nước (Bộ Nội vụ) (2016), *Dự án Điều tra đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức*, Hà Nội.
163. Viện Ngôn ngữ học (2009), *Từ điển Tiếng Việt phổ thông*, Nxb Phương Đông.
164. Lê Kim Việt (2022), “Quá trình hình thành quan điểm của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*.
165. Website: <http://dangcongsan.vn>, Các đảng bộ trực thuộc Trung ương.
166. Trịnh Thị Xuyên (2022), *Kinh nghiệm quốc tế về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ*, https://tcnn.vn/news/detail/55782/Kinh-nghiem-cua-mot-so-quoc-gia-ve-kiem-soat-quyen-luc-va-kiem-soat-quyen-luc-trong-cong-tac-can-bo.html?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 10/9/2024.
167. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hoá thông tin, Hà Nội.

*** Tài liệu tiếng nước ngoài**

168. Abdullah Öcalan (2015), *Jenseits von Staat, Macht und Gewalt (Verteidigungsschriften) (Cái nhìn khác của Nhà nước, quyền lực và vũ lực)* Nxb Mezopotamien Verlag, Đức.
169. You Xin Hua (2014), *Thử bàn về việc hoàn thiện cơ chế giám sát quyền lực trong Đảng*, tài liệu dịch, nguồn thứ cấp.
170. Zhou Tianyong (2018), “Reform of China’s political system and power supervision” (bản dịch: “Hệ thống chính trị Trung Quốc và cải cách giám sát quyền lực”), tài liệu tham khảo thứ cấp.
171. Vương Nghệ Lâm và đồng sự (2013), “Kinh nghiệm chủ yếu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ngoài và một số gợi mở”, *Tạp chí Học tập lý luận*, (10).
172. Chan Lee, Dongwon Jeon, Wooseok Kim và Jaeun Lee (2017), “*Evaluating training for new government officials: a case study using the success case method*”, *Public personnel management*, Số 46.
173. Deng Yuwen (邓聿文), “*Cadre Evaluation and Political Incentives: The Dilemma of Performance-oriented Governance in China*” (China Leadership Monitor, 2016).
174. Flelix Grenier và Anne Mevellec (2016), “*Training local elected officials: professionalization amid tensions between democracy and expertise*”, *Lex Localis - Journal of local self-government*, số 14.
175. Hứa Trung Minh (2009) 许忠明 có bài viết *Mâu thuẫn giữa quyền lực chính trị và quyền lợi của nhân dân* (政治权力与公民权利的博弈). *Tạp chí trường Đại học dầu mỏ Trung Quốc (Bản Khoa học xã hội) 中国石油大学学报(社会科学版)*, Kỳ 1/2009.
176. Jon S.T. Quah (2011), “*Curbing Corruption in Asian Countries: An Impossible Dream?*”.

177. Jun Konno (2018), *The centralization of power and the rule of law in “new era” China*” (Tập trung quyền lực và Pháp quyền trong “Kỷ nguyên mới” Trung Quốc), SPF China Observer.
178. Koichi Nakano (2008), *“Power and Accountability in Japanese Bureaucracy”*.
179. La Đại Mông (2010) 罗大蒙 trong bài viết *Bàn về tính hợp pháp của quyền lực chính trị* (论政治权力的合法性). Tạp chí trường Đại học khoáng sản và công nghệ Trung Quốc (Bản Khoa học xã hội) 中国矿业大学学报(社会科学版), kỳ 1/2010.
180. Xã Bảo Hữu và đồng sự (2019), “Kinh nghiệm của Mỹ, Canada, Anh, Pháp và Singapo về đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức và một số gợi mở”, *Tạp chí Học viện Hành chính Hồ Bắc*, (8).
181. Leslie Lipson (1965), *The Great issues of politics*, Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, N.J.
182. Купреев С.С (2010), *Общественный контроль как средство противодействия коррупции в органах власти и управления* (Kiểm soát xã hội như là phương thức chống tham nhũng ở các cơ quan quyền lực và quản lý) *Административное и муниципальное право*.
183. Margaret Monyani (2018), *One party state: Is it good or bad for governance?* (Quốc gia một đảng: là tốt hay xấu cho quản trị?, E-International Relations.
184. Neomi Frisch-Aviram, Itai Beerli và Nissim Cohen (2021), *“How policy entrepreneurship training affects policy entrepreneurship behavior among street-level bureaucrats - a randomized field experiment”*, *Journal of European public policy*, số 28 (5).
185. Румянцева В.Г (2009), *Общественный контроль за деятельностью государства: к теории вопроса* (Kiểm soát xã hội đối với hoạt động của nhà nước: những vấn đề lý luận. *История государства и права*.

186. Qingjie Zeng (2016), *Party institutions and authoritarian power-sharing: evidence from china's provincial leader appointment* (Các thể chế đảng và sự chia sẻ quyền lực độc tài: Bằng chứng từ việc bổ nhiệm lãnh đạo cấp tỉnh của Trung Quốc), Trường Quan hệ Quốc tế và quan hệ Công chúng, Đại học Phúc Đán, Trung Quốc, Nhà xuất bản: Cambridge University Press.
187. Stephen Gardbaum (2017), *Political parties, voting systems, and the separation of powers*” (Các đảng phái chính trị, hệ thống bỏ phiếu và sự phân chia quyền lực), Oxford University Press.
188. Lưu Chấn Hoa (2010), *Bàn về công tác xây dựng năng lực cầm quyền của Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
189. Lý Lương Đống (2020), *Nghiên cứu vấn đề cải cách và hoàn thiện phương thức lãnh đạo, phương thức cầm quyền của Đảng Cộng sản Trung Quốc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
190. Max Weber (1993), *Quyền lực, sự thống trị và tính hợp pháp* (Trong “Quyền lực trong các xã hội hiện đại”, Nxb S. Phrancisco (bản dịch).
191. Susan Rose Ackerman (2012), *Controlling political power* (Kiểm soát quyền lực chính trị), (Đại học Yale, Bang Connecticut, Hoa Kỳ), Nxb Cambridge University Press.
192. Tatsuo Yamamoto - Đại học Hitotsubashi (2014), “*Public Ethics and Integrity Systems in Japanese Government*”.
193. Ti Điền 司甜 (2015), *Nghiên cứu cơ chế giám sát quyền lực trong bối cảnh văn minh chính trị* (政治文明视野中的权力制约监督机制研究), đăng trên Tạp chí Economic Research Guide 经济研究导刊.
194. Todd Garvey và Daniel J. Sheffner (2021), *Congress’s authority to influence and control executive branch agencies*” (Quyền hạn của Quốc hội đối với việc gây ảnh hưởng và kiểm soát các cơ quan điều hành chi nhánh), Vụ Khảo cứu Quốc hội (Hoa Kỳ).

PHỤ LỤC**PHỤ LỤC 1****DIỆN TÍCH, DÂN SỐ CÁC TỈNH, THÀNH VÙNG ĐNB**

TT	Tỉnh	Diện tích (km²)	Dân số (người)
1	TP. HCM	2.095,39	9.389.720
2	Bình Dương	2.694,64	2.763.120
3	Đồng Nai	5.863,62	3.255.810
4	Bình Phước	6.873,56	1.034.670
5	Tây Ninh	4.041,65	1.188.760
6	Bà Rịa - Vũng Tàu	1.982,56	1.178.700

Nguồn: Theo số liệu của Tổng cục thống kê, năm 2023.

PHỤ LỤC 2**DANH SÁCH ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH Ở CÁC TỈNH, THÀNH VÙNG ĐNB**

(Trước ngày 01/7/2025)

STT	Địa phương	Thành phố	Thị xã	Quận	Huyện
1	Bà Rịa - Vũng Tàu	2	1		5
2	Bình Dương	1	4		4
3	Bình Phước	1	2		8
4	Đồng Nai	2			9
5	Tây Ninh	1			8
6	Thành phố Hồ Chí Minh			19	5
Tổng số		7	7	19	39

Nguồn: Tổng cục thống kê (2023), Niên giám thống kê năm 2023, Nxb Thống kê, Hà Nội.

PHỤ LỤC 3**CÁC VĂN BẢN DO BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG, BỘ CHÍNH TRỊ,
BAN BÍ THƯ BAN HÀNH VỀ CÔNG TÁC KIỂM TRA, GIÁM SÁT
VÀ THI HÀNH KỶ LUẬT CỦA ĐẢNG (TỪ NĂM 2011 ĐẾN NĂM 2023)**

STT	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Tên văn bản	Thẩm quyền ban hành
1	Quyết định số 09-QĐ/TW	24/3/2011	Bổ sung, sửa đổi Điều 7 Quy định số 94-QĐ/TW ngày 15/10/2007 của Bộ Chính trị (khóa X) về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm chính sách dân số, kế hoạch hóa gia đình	Bộ Chính trị
2	Quyết định số 22-QĐ/TW	15/7/2011	Ban hành Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra Trung ương khóa XI	Ban Chấp hành Trung ương
3	Quyết định số 23-QĐ/TW	19/7/2011	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Ban Đối ngoại Trung ương trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
4	Quyết định số 24-QĐ/TW	19/7/2011	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Ban Cán sự đảng Bộ Nội vụ trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
5	Quyết định số 46-QĐ/TW	01/11/2011	Ban hành Hướng dẫn thực hiện các quy định về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng trong Chương VII và Chương VIII Điều lệ Đảng khóa XI	Ban Chấp hành Trung ương

STT	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Tên văn bản	Thẩm quyền ban hành
6	Quy định số 47-QĐ/TW	01/11/2011	Về những điều đảng viên không được làm	Ban Chấp hành Trung ương
7	Thông báo kết luận số 68- TB/TW	30/12/2011	Về sơ kết trên 4 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 (khóa X) về tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Đảng	Bộ Chính trị
8	Quy định số 55-QĐ/TW	10/01/2012	Về công tác kiểm tra của tổ chức đảng đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng viên	Ban Bí thư
9	Thông báo số 71-TB/TW	12/01/2012	Về thực hiện Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với các tổ chức có liên quan trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
10	Quyết định số 68-QĐ/TW	21/3/2012	Ban hành Quy chế giám sát trong Đảng	Bộ Chính trị
11	Quyết định số 77-QĐ/TW	10/4/2012	Về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương	Bộ Chính trị
12	Hướng dẫn số 02-HD/TW	09/6/2012	Thực hiện việc chất vấn trong Đảng tại các kỳ họp Ban Chấp hành Trung ương	Bộ Chính trị
13	Quy định số 120-QĐ/TW	19/7/2012	Về việc cung cấp thông tin cho báo chí sau các kỳ họp của Ủy ban Kiểm tra Trung ương	Ban Bí thư
14	Quyết định số 136-QĐ/TW	02/10/2012	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Đảng ủy Khối các cơ quan Trung ương trong thực	Ban Bí thư

STT	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Tên văn bản	Thẩm quyền ban hành
			hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	
15	Quyết định số 137-QĐ/TW	02/10/2012	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
16	Quyết định số 145-QĐ/TW	09/11/2012	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Ban Tuyên giáo Trung ương trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
17	Quyết định số 146-QĐ/TW	09/11/2012	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Đảng đoàn Quốc hội trong công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
18	Quyết định số 147-QĐ/TW	09/11/2012	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Đảng ủy Công an Trung ương trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
19	Quyết định số 148-QĐ/TW	09/11/2012	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Ban Cán sự đảng Kiểm toán Nhà nước trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư

STT	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Tên văn bản	Thẩm quyền ban hành
20	Quyết định số 149-QĐ/TW	09/11/2012	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Quân ủy Trung ương trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
21	Quyết định số 150-QĐ/TW	09/11/2012	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Thanh tra Chính phủ trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
22	Quyết định số 151-QĐ/TW	09/11/2012	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Đảng đoàn Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
23	Quyết định số 152-QĐ/TW	09/11/2012	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Ban cán sự đảng Chính phủ trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
24	Thông báo số 115-TB/TW	17/12/2012	Kết luận của Ban Bí thư về Đề án “Phát hiện, xác định, quyết định kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới, đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm”	Ban Bí thư
25	Quy định số 181-QĐ/TW	30/3/2013	Về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm	Bộ Chính trị

STT	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Tên văn bản	Thẩm quyền ban hành
26	Quyết định số 210-QĐ/TW	08/11/2013	Ban hành Quy định giải quyết tố cáo đối với đảng viên là cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý	Bộ Chính trị
27	Quy định số 211-QĐ/TW	08/11/2013	Về giám sát đảng viên là cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý	Bộ Chính trị
28	Quyết định số 221-QĐ/TW	30/12/2013	Quy định trách nhiệm của các ban đảng Trung ương tham gia giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng thuộc thẩm quyền của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư	Bộ Chính trị
29	Quyết định số 238-QĐ/TW	04/4/2014	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Ban cán sự đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
30	Quyết định số 243-QĐ/TW	04/6/2014	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ban Nội chính Trung ương với Ủy ban Kiểm tra Trung ương trong công tác nội chính, phòng chống tham nhũng và công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng	Ban Bí thư
31	Quy định số 263-QĐ/TW	08/10/2014	Về xử lý kỷ luật tổ chức đảng vi phạm	Bộ Chính trị

STT	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Tên văn bản	Thẩm quyền ban hành
32	Quyết định số 26-QĐ/TW	19/7/2016	Ban hành Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra Trung ương khóa XII	Ban Chấp hành Trung ương
33	Quy định số 30-QĐ/TW	26/7/2016	Về thi hành Chương VII và Chương VIII Điều lệ Đảng về công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng	Ban Chấp hành Trung ương
34	Quy định số 60-QĐ/TW	26/12/2016	Về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương	Bộ Chính trị
35	Quy định số 85-QĐ/TW	23/5/2017	Về kiểm tra, giám sát việc kê khai tài sản của cán bộ thuộc điện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý	Bộ Chính trị
36	Quy định số 86-QĐ/TW	01/6/2017	Về giám sát trong đảng	Bộ Chính trị
37	Quy định số 102-QĐ/TW	15/11/2017	Về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm	Bộ Chính trị
38	Quy định số 109-QĐ/TW	03/01/2018	Về công tác kiểm tra của tổ chức đảng đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên	Ban Bí thư
39	Quy định số 01-QĐ/TW	10/5/2018	Về trách nhiệm và thẩm quyền của Ủy ban Kiểm tra trong công tác phòng, chống tham nhũng	Bộ Chính trị
40	Quy định số 07-QĐ/TW	28/8/2018	Về xử lý kỷ luật tổ chức đảng vi phạm	Bộ Chính trị

STT	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Tên văn bản	Thẩm quyền ban hành
41	Quy định số 205-QĐ/TW	23/9/2019	Về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền	Bộ Chính trị
42	Quy định số 179-QĐ/TW	25/02/2019	Về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ	Bộ Chính trị
43	Quy định số 195-QĐ/TW	18/6/2019	Về chỉ đạo của Ủy ban Kiểm tra cấp trên đối với ủy ban kiểm tra cấp dưới trong công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng	Ban Bí thư
44	Quy định số 22-QĐ/TW	28/7/2021	Về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng	Ban Chấp hành Trung ương
45	Quy chế số 02-QC/TW	28/7/2021	Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra Trung ương khóa XIII	Ban Chấp hành Trung ương
46	Quyết định số 35-QĐ/TW	15/10/2021	Quy trình giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư	Bộ Chính trị
47	Quy định số 37-QĐ/TW	25/10/2021	Về những điều đảng viên không được làm	Ban Chấp hành Trung ương
48	Quyết định số 38-QĐ/TW	25/10/2021	Ban hành Quy chế phối hợp giữa Ủy ban Kiểm tra Trung ương với Ban cán sự đảng Ủy ban Quản lý vốn Nhà nước tại doanh nghiệp trong việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng	Bộ Chính trị

STT	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Tên văn bản	Thẩm quyền ban hành
49	Hướng dẫn số 02-HD/TW	09/12/2021	Thực hiện một số nội dung Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28/7/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng	Ban Bí thư
50	Kết luận số 34-KL/TW	18/4/2022	Về chiến lược công tác kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2030	Bộ Chính trị
51	Quy định số 69-QĐ/TW	06/7/2022	Về kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm	Bộ Chính trị
52	Quy định số 110-QĐ/TW	06/7/2023	Về luân chuyển cán bộ trong ngành Kiểm tra Đảng	Ban Bí thư
53	Quy định số 114-QĐ/TW	11/7/2023	Về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ	Bộ Chính trị
54	Quy định số 117-QĐ/TW	18/8/2023	Về xin lỗi và phục hồi quyền lợi của tổ chức đảng, đảng viên bị kỷ luật oan	Bộ Chính trị
55	Quy định số 131-QĐ/TW	27/10/2023	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	Bộ Chính trị

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các VB của Đảng)

PHỤ LỤC 4
CÁC VĂN BẢN TRIỂN KHAI VIỆC THỰC HIỆN CÁC QUY ĐỊNH
CỦA ĐẢNG VỀ CÔNG TÁC KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CTGB
CỦA 06 TỈNH, THÀNH ỦY VÙNG ĐNB

Tỉnh/ Thành phố	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Nội dung chính	Cơ quan ban hành
Đồng Nai	Quy định 39- QĐ/TU	17/6/2024	Tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp	Tỉnh ủy
Đồng Nai	Quyết định 24/2024/QĐ- UBND	28/5/2024	Tiêu chuẩn cán bộ, công chức cấp xã	UBND tỉnh
Đồng Nai	Quyết định 92/2024/QĐ- UBND	31/12/2024	Phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế và cán bộ	UBND tỉnh
Đồng Nai	Quyết định 05/2020/QĐ- UBND	02/3/2020	Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức	UBND tỉnh
Đồng Nai	Báo cáo 229- BC/TU	29/7/2023	Sơ kết 3 năm thực hiện Quy định 205-QĐ/TW	Tỉnh ủy
Đồng Nai	Báo cáo 352- BC/TU	22/9/2023	Tự kiểm tra công tác cán bộ theo tinh thần NQ XIII, NQ 26-NQ/TW	Tỉnh ủy
Đồng Nai	Kế hoạch 325- KH/TU	05/3/2024	Thực hiện Quy định 131-QĐ/TW về kiểm soát quyền lực	Tỉnh ủy
Đồng Nai	Kết luận 234- KL/TU	2022	Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ	Tỉnh ủy

Tỉnh/ Thành phố	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Nội dung chính	Cơ quan ban hành
TP.HCM	Quyết định 3178-QĐ/TU	21/4/2020	Tiêu chuẩn chức danh Ủy viên BCH, Ban Thường vụ Thành ủy	Thành ủy
TP.HCM	Quy định 2260-QĐ/TU	16/4/2019	Tiêu chuẩn chức danh cán bộ diện BTV quản lý	Thành ủy
TP.HCM	Quy chế làm việc số 17- QC/TU.	Ngày 27 tháng 9 năm 2024	Quy chế làm của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố, Ban Thường vụ Thành ủy và Thường trực Thành ủy khóa XI, nhiệm kỳ 2020- 2025	Thành ủy
TP.HCM	Báo cáo số 301-BC/TU	Ngày 12 tháng 8 năm 2022	Về sơ kết 03 năm thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền.	Thành ủy
TP.HCM	Báo cáo số 520-BC/TU	ngày 30 tháng 8 năm 2023	Về đánh giá giữa nhiệm kỳ thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020- 2025.	Thành ủy

Tỉnh/ Thành phố	Số, ký hiệu văn bản	Thời gian	Nội dung chính	Cơ quan ban hành
Bình Dương	Báo cáo 232- BC/TU	23/10/2023	Tự kiểm tra công tác cán bộ theo NQ XIII, NQ 26- NQ/TW	Tỉnh ủy
Bình Dương	Báo cáo 402- BC/TU	28/5/2025	Kết quả kiểm điểm tự phê bình, phê bình năm 2024	Tỉnh ủy
Bình Dương	Báo cáo thực hiện Quy định 205-QĐ/TW	2022	Kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền	Tỉnh ủy
Bà Rịa - Vũng Tàu	Báo cáo tổng kết xây dựng Đảng	2020	Tổng kết công tác xây dựng Đảng nhiệm kỳ 2015- 2020	Tỉnh ủy
Bà Rịa - Vũng Tàu	Báo cáo công tác cán bộ	2021	Đánh giá công tác cán bộ năm 2021, phương hướng 2022	Tỉnh ủy
Bình Phước	Báo cáo NQ TW4 khóa XII	2021	Xây dựng, chỉnh đốn Đảng gắn với công tác cán bộ	Tỉnh ủy
Bình Phước	Báo cáo giám sát PCTN	2022	Giám sát phòng chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ	Tỉnh ủy
Tây Ninh	Báo cáo chính trị Đại hội XI	2020	Chính trị, xây dựng Đảng và công tác cán bộ 2020-2025	Tỉnh ủy
Tây Ninh	Báo cáo thực hiện Quy định 205-QĐ/TW	2021	Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ	Tỉnh ủy

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các Vb của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ)

PHỤ LỤC 5
PHIẾU ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH
VIỆN XÂY DỰNG ĐẢNG

PHIẾU THU THẬP THÔNG TIN
KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH,
THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Kính thưa Đồng chí:

Tôi là **Trịnh Thị Phụng**, công tác tại Học viện Chính trị khu vực II, hiện là nghiên cứu sinh Viện Xây dựng Đảng - Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, đang nghiên cứu đề tài: “*Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay*”. Nhằm có cơ sở đánh giá đúng thực trạng và đề xuất giải pháp tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, kính mong Đồng chí dành thời gian trao đổi và cho ý kiến qua bảng hỏi dưới đây. Tôi cam kết mọi thông tin được bảo mật tuyệt đối và chỉ phục vụ mục đích nghiên cứu của Luận án. Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Đồng chí!

Hướng dẫn: Đánh dấu vào ô lựa chọn phù hợp nhất hoặc điền vào chỗ trống (nếu có).

Mã phiếu: _____	Tỉnh/Thành: _____	Ngày khảo sát: ____/____/20__
-----------------	-------------------	-------------------------------

PHẦN I. THÔNG TIN CHUNG

1. Giới tính: Nam Nữ
2. Độ tuổi: < 30 30-40 41-50 51-60 > 60
3. Trình độ học vấn: Đại học Thạc sĩ Tiến sĩ Khác
4. Vị trí công tác hiện nay:
 - Cán bộ lãnh đạo/quản lý
 - Cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, NLD
5. Thời gian công tác: < 5 năm 5-10 năm 11-20 năm > 20 năm

PHẦN II. NHẬN THỨC VỀ KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC

6. Theo Ông/Bà, “kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ” có ý nghĩa quan trọng như thế nào?
- Rất quan trọng Quan trọng Bình thường Không quan trọng
7. Mức độ hiểu biết của Ông/Bà về các văn bản của Trung ương, Tỉnh/Thành ủy liên quan đến kiểm soát quyền lực (ví dụ: Quy định 205-QĐ/TW, Quy định 114-QĐ/TW...)?
- Rất rõ Tương đối rõ Biết nhưng chưa rõ Không biết

PHẦN III. ĐÁNH GIÁ THỰC TIỄN

8. Theo Ông/Bà, quy trình **quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ** ở địa phương có minh bạch, công khai không?
- Rất minh bạch Minh bạch Chưa minh bạch Thiếu minh bạch
9. Mức độ **khách quan trong đánh giá cán bộ** hiện nay được thực hiện thế nào?
- Rất khách quan Khách quan Còn hình thức Thiếu khách quan
10. Việc **luân chuyển, điều động cán bộ** có góp phần kiểm soát quyền lực và chống cục bộ, khép kín không?
- Rất hiệu quả Hiệu quả Chưa hiệu quả Không hiệu quả
11. Ông/Bà đánh giá thế nào về hiệu quả của **kiểm tra, giám sát, thanh tra công tác cán bộ** tại địa phương?
- Rất hiệu quả Khá hiệu quả Ít hiệu quả Không hiệu quả
12. Thực trạng **kê khai tài sản, thu nhập của cán bộ** hiện nay?
- Rất thực chất Thực chất Hình thức Thiếu thực chất

PHẦN IV. KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

13. Trong quá trình công tác, Ông/Bà đã từng chứng kiến hoặc biết về hiện tượng **lạm dụng quyền lực, chạy chức, chạy quyền** chưa?
- Có, nhiều Có, ít Không
14. Theo Ông/Bà, yếu tố nào **ảnh hưởng lớn nhất** đến hiệu quả kiểm soát quyền lực ở địa phương? (chọn tối đa 2)
- Hệ thống văn bản, quy định pháp luật
- Vai trò, trách nhiệm người đứng đầu
- Công tác kiểm tra, giám sát của Đảng

Phản biện, giám sát của nhân dân, Mặt trận, báo chí

Văn hóa chính trị, đạo đức công vụ

PHẦN V. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

15. Theo Ông/Bà, để nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ cần tập trung giải pháp nào? (chọn tối đa 3)

Hoàn thiện thể chế, quy định

Siết chặt trách nhiệm người đứng đầu

Tăng cường kiểm tra, giám sát, thanh tra

Thực hiện công khai, minh bạch thực chất

Đẩy mạnh luân chuyển cán bộ, chống cục bộ

Nâng cao đạo đức công vụ, văn hóa chính trị

Phát huy vai trò giám sát của nhân dân, Mặt trận, báo chí

16. Ý kiến/đề xuất khác của Ông/Bà về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở địa phương:

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của quý Ông/Bà

PHỤ LỤC 6
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH
VIỆN XÂY DỰNG ĐẢNG

PHIẾU ĐIỀU PHỎNG VẤN CHUYÊN GIA
KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH,
THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Kính thưa ông/bà:

Tôi là **Trịnh Thị Phụng**, công tác tại Học viện Chính trị khu vực II, hiện là nghiên cứu sinh Viện Xây dựng Đảng - Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, đang nghiên cứu đề tài: “*Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay*”. Nhằm có cơ sở đánh giá đúng thực trạng và đề xuất giải pháp tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, kính mong ông/bà dành thời gian trao đổi và cho ý kiến qua một số nội dung phỏng vấn sâu dưới đây. Tôi cam kết mọi thông tin được bảo mật tuyệt đối và chỉ phục vụ mục đích nghiên cứu của Luận án. Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của ông/bà!

I. Thông tin chuyên gia

Họ và tên:.....

Chức vụ/Đơn vị công tác:

Lĩnh vực chuyên môn:

Kinh nghiệm liên quan:

II. Nội dung phỏng vấn

1. Mở đầu - Khởi động

- Xin Ông/Bà giới thiệu đôi nét về vị trí công tác, kinh nghiệm nghiên cứu/thực tiễn liên quan đến công tác cán bộ?

.....

- Theo Ông/Bà, vì sao vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ lại có tính cấp thiết hiện nay?

.....

2. Nhận thức chung

- Ông/Bà quan niệm thế nào là “kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ” ở cấp tỉnh, thành ủy?

.....

- Những giá trị, mục tiêu cốt lõi cần đạt được khi thực hiện kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là gì?

.....

- Theo Ông/Bà, mối quan hệ giữa tập trung dân chủ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thể hiện ra sao?

.....

- Theo Ông/Bà, tỉnh, thành ủy thực hiện những nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thể hiện như thế nào?

.....

Theo Ông/Bà, tỉnh, thành ủy thực hiện những phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ như thế nào?

.....

3. Thực trạng

- Ông/Bà đánh giá mức độ công khai, minh bạch, dân chủ trong các khâu công tác cán bộ hiện nay?

.....

- Theo quan sát, tình trạng lạm dụng quyền lực, “chạy chức, chạy quyền”, lợi ích nhóm ở vùng Đông Nam Bộ có biểu hiện ra sao?

.....

- Vai trò giám sát của các cơ quan Đảng, MTTQ, báo chí và nhân dân trong thực tiễn kiểm soát quyền lực có được phát huy đầy đủ chưa?

.....

- Ông/Bà chia sẻ về thực trạng tỉnh, thành ủy thực hiện những nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thể hiện như thế nào?

.....

- Ông/ Bà chia sẻ về thực trạng tỉnh, thành ủy thực hiện những phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ như thế nào?

.....

4. Nguyên nhân và hạn chế

- Nguyên nhân sâu xa dẫn đến tình trạng hạn chế trong kiểm soát quyền lực là gì?

.....

- Yếu tố “người đứng đầu” ảnh hưởng như thế nào đến hiệu quả kiểm soát quyền lực?

.....

- Đây là rào cản lớn nhất hiện nay trong việc thực thi các quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ?

.....

5. Kinh nghiệm và giải pháp

- Ông/Bà có thể chia sẻ những kinh nghiệm hay, mô hình tốt trong kiểm soát quyền lực từ thực tiễn?

.....

- Để nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực ở vùng Đông Nam Bộ cần tập trung vào những giải pháp trọng tâm nào?

.....

- Ông/Bà có kiến nghị gì cụ thể đối với Trung ương, Tỉnh/Thành ủy để tăng cường kiểm soát quyền lực?

.....

6. Kết thúc

- Ông/Bà có ý kiến bổ sung nào khác về chủ đề nghiên cứu?

.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của quý Ông/Bà.

PHỤ LỤC 7
KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU PHIẾU THU THẬP THÔNG TIN
KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH,
THÀNH ỦY VÙNG ĐÔNG NAM BỘ GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

- Thời gian thực hiện khảo sát, điều tra: Năm 2024
- Địa điểm: 06 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ (Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Bình Phước, Tây Ninh, Bà Rịa - Vũng Tàu)
- Đối tượng: cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động tham gia quy trình công tác cán bộ.
- Số phiếu phát ra: 240 phiếu.
- Số phiếu thu về: 240 phiếu.

PHẦN I. THÔNG TIN CHUNG

1. Giới tính:

Nam: 61,2%

Nữ: 38,8%

2. Độ tuổi:

< 30: 8,5%

30-40: 24,1%

41-50: 32,3%

51-60: 26,7%

60: 8,4%

3. Trình độ học vấn:

Đại học: 54,7%

Thạc sĩ: 35,9%

Tiến sĩ: 6,8%

Khác (cao đẳng, trung cấp...): 2,6%

4. Vị trí công tác hiện nay:

Cán bộ lãnh đạo/quản lý: 49,8%

Cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, NLĐ: 50,2%

5. Thời gian công tác:

< 5 năm: 10,6%

5-10 năm: 23,8%

11-20 năm: 36,4%

20 năm: 29,2%

PHẦN II. NHẬN THỨC VỀ KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC

6. Ý nghĩa của “kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ”:

Rất quan trọng: 72,1%

Quan trọng: 23,4%

Bình thường: 4,2%

Không quan trọng: 0,3%

7. Mức độ hiểu biết về các văn bản (205-QĐ/TW, 114-QĐ/TW...):

Rất rõ: 26,5%

Tương đối rõ: 41,7%

Biết nhưng chưa rõ: 23,9%

Không biết: 7,9%

PHẦN III. ĐÁNH GIÁ THỰC TIỄN

8. Quy trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ minh bạch, công khai:

Rất minh bạch: 19,4%

Minh bạch: 46,8%

Chưa minh bạch: 22,7%

Thiếu minh bạch: 11,1%

9. Mức độ khách quan trong đánh giá cán bộ:

Rất khách quan: 18,5%

Khách quan: 45,3%

Còn hình thức: 25,1%

Thiếu khách quan: 11,1%

10. Luân chuyển, điều động cán bộ góp phần kiểm soát quyền lực:

Rất hiệu quả: 16,7%

Hiệu quả: 43,5%

Chưa hiệu quả: 28,6%

Không hiệu quả: 11,2%

11. Hiệu quả của kiểm tra, giám sát, thanh tra công tác cán bộ:

Rất hiệu quả: 21,8%

Khá hiệu quả: 44,2%

Ít hiệu quả: 23,7%

Không hiệu quả: 10,3%

12. Thực trạng kê khai tài sản, thu nhập của cán bộ:

Rất thực chất: 12,5%

Thực chất: 41,6%

Hình thức: 33,8%

Thiếu thực chất: 12,1%

PHẦN IV. KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

13. Ông/bà đã từng chứng kiến/biết hiện tượng lạm dụng quyền lực, chạy chức, chạy quyền:

Có, nhiều: 18,2%

Có, ít: 56,7%

Không: 25,1%

14. Yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến hiệu quả kiểm soát quyền lực (chọn 2):

Hệ thống văn bản, quy định pháp luật: 41,2%

Vai trò, trách nhiệm người đứng đầu: 63,4%

Công tác kiểm tra, giám sát của Đảng: 57,6%

Phản biện, giám sát của nhân dân, Mặt trận, báo chí: 34,5%

Văn hóa chính trị, đạo đức công vụ: 46,8%

PHẦN V. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

15. Giải pháp cần tập trung (chọn 3):

Hoàn thiện thể chế, quy định: 55,8%

Siết chặt trách nhiệm người đứng đầu: 61,4%

Tăng cường kiểm tra, giám sát, thanh tra: 58,2%

Thực hiện công khai, minh bạch thực chất: 52,1%

Đẩy mạnh luân chuyển cán bộ, chống cục bộ: 37,9%

Nâng cao đạo đức công vụ, văn hóa chính trị: 42,3%

Phát huy vai trò giám sát của nhân dân, Mặt trận, báo chí: 36,7%

16. Ý kiến khác (trích dẫn điển hình từ phiếu mở):

Cần ứng dụng CNTT để quản lý, theo dõi quy trình cán bộ, tránh tiêu cực.

Phải tăng cơ chế bảo vệ người tố cáo sai phạm trong công tác cán bộ.

Cần thí điểm bỏ nhiệm cán bộ không phải người địa phương ở một số vị trí then chốt.

Đẩy mạnh đánh giá cán bộ bằng KPI và phản hồi từ cơ sở.

PHỤ LỤC 8**BIÊN BẢN PHÒNG VẤN CHUYÊN GIA CG01-XDD****I. Thông tin chuyên gia**

Mã chuyên gia: CG01-XDD

Trình độ: Sau đại học (học hàm Phó Giáo sư)

Lĩnh vực chuyên môn: Xây dựng Đảng

Kinh nghiệm liên quan: Kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu về Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước.

II. Nội dung phỏng vấn**Mở đầu - Khởi động**

Kiểm soát quyền lực có tính cấp thiết vì nếu không kiểm soát tốt thì quyền lực dễ bị tha hóa, dẫn đến suy thoái cán bộ và mất niềm tin của nhân dân.

Nhận thức chung

Tôi quan niệm: kiểm soát quyền lực là quá trình đặt quyền lực trong khuôn khổ pháp luật, nguyên tắc Đảng và sự giám sát xã hội.

Mục tiêu: bảo đảm công tâm, minh bạch, chọn đúng người, ngăn ngừa chạy chức, chạy quyền.

Tập trung dân chủ vừa là nguyên tắc, vừa là “cơ chế tự kiểm soát” để ngăn việc lạm quyền.

Tỉnh, thành ủy đã chú trọng công khai quy trình, phân định rõ thẩm quyền.

Phương thức kiểm soát hiện nay chủ yếu qua quy định, quy chế và kiểm tra, song còn nặng hình thức.

Thực trạng

Công khai minh bạch đã được cải thiện, nhưng nhiều nơi còn hình thức.

Tình trạng chạy chức, chạy quyền vẫn tiềm ẩn, nhất là ở các địa bàn có tính cạnh tranh cao.

Vai trò MTTQ, báo chí, nhân dân đã có nhưng chưa thực sự mạnh mẽ.

Nội dung kiểm soát chủ yếu tập trung ở khâu quy hoạch, bổ nhiệm.

Phương thức kiểm soát còn phụ thuộc nhiều vào ý chí người đứng đầu.

Nguyên nhân và hạn chế

Nguyên nhân sâu xa: cơ chế giám sát thiếu độc lập, văn hóa nể nang.

Người đứng đầu có vai trò then chốt, nếu gương mẫu thì việc kiểm soát hiệu quả; ngược lại dễ dẫn tới buông lỏng.

Rào cản lớn: thiếu minh bạch thông tin và thiếu chế tài xử lý mạnh tay.

Kinh nghiệm và giải pháp

Một số tỉnh áp dụng công khai hồ sơ cán bộ trên mạng nội bộ, đây là kinh nghiệm tốt.

Giải pháp trọng tâm: minh bạch hóa quy trình, phát huy giám sát của nhân dân, áp dụng công nghệ.

Kiến nghị Trung ương: tăng cường cơ chế kiểm tra độc lập; Tỉnh/Thành ủy: tổ chức lấy ý kiến rộng rãi về nhân sự.

Kết thúc

Tôi cho rằng cần biến kiểm soát quyền lực thành **văn hóa chính trị**, không chỉ là quy định.

BIÊN BẢN PHÒNG VẤN CHUYÊN GIA CG02-TCCB

I. Thông tin chuyên gia

Mã chuyên gia: CG02-TCCB

Trình độ: Sau đại học

Lĩnh vực chuyên môn: Công tác tổ chức cán bộ

Kinh nghiệm: Có nhiều năm công tác trong lĩnh vực tổ chức cán bộ tại cấp tỉnh; trực tiếp tham gia xử lý các quy trình nhân sự, bao gồm quy hoạch, bổ nhiệm, điều động và đánh giá cán bộ

Vị trí công tác: Đang đảm nhiệm vị trí lãnh đạo cơ quan tham mưu về công tác tổ chức cán bộ ở cấp tỉnh.

II. Nội dung phỏng vấn

Mở đầu

Tôi từng trực tiếp xử lý nhiều khâu nhân sự trong tỉnh, nên hiểu rõ thực trạng.

Kiểm soát quyền lực cấp thiết vì nếu không thì dễ nảy sinh chạy chức, lợi ích nhóm.

Nhận thức chung

Kiểm soát quyền lực là bảo đảm quyền lực vận hành đúng quy định, vì lợi ích chung.

Mục tiêu: dân chủ, công bằng, chọn đúng người.

Tập trung dân chủ là cơ sở để tránh độc đoán, chuyên quyền.

Thực hiện nội dung kiểm soát: công khai, bỏ phiếu, thăm tra.

Phương thức: thông qua quy chế, lấy phiếu tín nhiệm, giám sát chéo.

Thực trạng

Công khai minh bạch hơn trước nhưng vẫn còn “vùng xám”.

Lạm dụng quyền lực còn xảy ra, nhất là ở quy hoạch.

Vai trò giám sát của MTTQ, báo chí mới chỉ dừng ở phản ánh, ít tác động thực chất.

Nguyên nhân và hạn chế

Nguyên nhân: chưa hoàn thiện cơ chế bảo vệ người giám sát, tố cáo.

Người đứng đầu ảnh hưởng rất lớn, có thể “bẻ cong” quy trình.

Rào cản: thiếu dữ liệu minh bạch, thiếu kiểm tra đột xuất.

Kinh nghiệm và giải pháp

Kinh nghiệm: luân chuyển cán bộ để tránh “quan hệ thân hữu”.

Giải pháp trọng tâm: đánh giá cán bộ bằng kết quả công việc, chứ không chỉ tín nhiệm cá nhân.

Kiến nghị Trung ương: áp dụng KPI trong đánh giá cán bộ; Tỉnh ủy: tăng luân chuyển, giảm tình trạng “cục bộ địa phương”.

Kết thúc

Cần cơ chế giải trình công khai để mỗi quyết định nhân sự đều minh bạch.

BIÊN BẢN PHÒNG VẤN CHUYÊN GIA CG03-CTH

I. Thông tin chuyên gia

Mã chuyên gia: CG03-CTH

Trình độ: Tiến sĩ

Lĩnh vực chuyên môn: Chính trị học

Kinh nghiệm: Nhiều năm nghiên cứu và giảng dạy lý luận chính trị, tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống chính trị

Vị trí công tác: Đang đảm nhiệm vị trí lãnh đạo bộ môn tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở cấp thành phố

II. Nội dung phỏng vấn

Mở đầu

Kiểm soát quyền lực cấp thiết vì đó là khâu then chốt chống suy thoái.

Nhận thức chung

Kiểm soát quyền lực: chế ước quyền lực bằng cơ chế và giám sát.

Mục tiêu: ngăn chặn tha hóa, củng cố niềm tin.

Tập trung dân chủ là nền tảng của kiểm soát quyền lực.

Nội dung: công khai, quy hoạch, bổ nhiệm, kiểm tra.

Phương thức: tự phê bình, bỏ phiếu, giám sát nhân dân.

Thực trạng

Mình bạch chưa đồng đều, còn mang tính hình thức.

Lợi ích nhóm tồn tại ở một số nơi.

MTTQ, báo chí, nhân dân có vai trò nhưng chưa mạnh.

Nguyên nhân và hạn chế

Nguyên nhân: cơ chế chưa thực sự mở, tâm lý ngại va chạm.

Người đứng đầu có thể quyết định việc kiểm soát có hiệu quả hay không.

Rào cản: sự chi phối của lợi ích nhóm.

Kinh nghiệm và giải pháp

Kinh nghiệm: một số tỉnh công khai hồ sơ cán bộ để dân góp ý.

Giải pháp: tăng cường kiểm tra độc lập, gắn trách nhiệm giải trình.

Kiến nghị Trung ương: luật hóa cơ chế kiểm soát quyền lực; Tỉnh ủy: phát huy vai trò phản biện xã hội.

Kết thúc

Tôi đề xuất phải nâng tầm kiểm soát quyền lực thành chuẩn mực văn hóa chính trị.

BIÊN BẢN PHÒNG VẤN CHUYÊN GIA CG04-KTGS

I. Thông tin chuyên gia

Mã chuyên gia: CG04-KTGS

Trình độ: Sau đại học

Lĩnh vực chuyên môn: Kiểm tra, giám sát; nội chính

Kinh nghiệm: Có nhiều năm công tác trong lĩnh vực kiểm tra, giám sát của Đảng ở cấp tỉnh; từng trực tiếp tham gia lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ kiểm tra, giám sát, xử lý kỷ luật trong Đảng

Vị trí công tác: Đã từng đảm nhiệm vị trí lãnh đạo cơ quan kiểm tra cấp tỉnh; hiện đang giữ chức vụ lãnh đạo trong hệ thống chính trị ở cấp cơ sở

II. Nội dung phỏng vấn

Mở đầu

1. Mở đầu - Khởi động

- Xin Ông/Bà giới thiệu đôi nét về vị trí công tác, kinh nghiệm nghiên cứu/thực tiễn có liên quan đến công tác cán bộ?

Với vai trò Bí thư phường Bình Phước, là người đứng đầu Đảng bộ phường Bình Phước, theo quy chế làm việc Đảng ủy Tôi chịu trách nhiệm về công tác quy hoạch, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với cán bộ, công chức, viên chức trong toàn đảng bộ. Để điều hành công tác cán bộ được đảm bảo theo quy định, bản thân nghiên cứu các quy định, hướng dẫn có liên quan công tác cán bộ của Trung ương, của tỉnh.

Tháng 3/2023 đến tháng 3/2025, tôi làm Chủ nhiệm đề tài nghiên cứu khoa học công nghệ cấp tỉnh với chuyên đề “*Kiểm soát quyền lực trong thực hiện mô hình Bí thư cấp ủy đồng thời là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Phước*”; đồng thời khi thi nâng ngạch kiểm tra viên cao cấp tôi đã nghiên cứu xây dựng đề án về công tác cán bộ với chuyên đề “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ngành Kiểm tra*”.

- Ông bà đã được nghiên cứu Quy định 205 của Bộ chính trị về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền từ khi nào và trong bối cảnh nào

Trong điều hành công việc; trong nghiên cứu đề tài khoa học cấp tỉnh và thi nâng ngạch kiểm tra viên cao cấp.

- Ông/Bà, cảm nhận thế nào về sự ra đời Quy định số 205 của Bộ chính trị về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền trong bối cảnh hiện nay

Quy định này góp phần đề cao lòng tự trọng, hình thành văn hóa liêm chính, công minh trong công tác cán bộ. Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình trong công tác cán bộ được xác định là một trong những trọng tâm đột phá trước yêu cầu mới hiện nay. Mục tiêu cốt lõi là xây dựng cơ chế bảo đảm công tác cán bộ thực sự dân chủ, công khai, minh bạch; phòng ngừa, đấu tranh, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng hoặc buông lỏng quyền lực; tạo chuyển biến mạnh mẽ trong công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán

bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; góp phần xây dựng Đảng, hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng, đội ngũ đảng viên.

2. Nhận thức chung

- Ông/Bà quan niệm thế nào là “kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ” ở cấp tỉnh, thành ủy?

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. Bất cứ đường lối, chính sách nào, nếu có cán bộ tốt thì thành công, tức là có lãi; ngược lại, không có cán bộ tốt thì hỏng việc, tức là lỗ vốn. Thấm nhuần lời dạy của Bác, Đảng ta luôn xác định: “Cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ; công tác cán bộ được coi là khâu then chốt trong toàn bộ công tác xây dựng Đảng”. Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng khẳng định: “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; không để lọt những người không đủ tiêu chuẩn, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp”. Chỉ bằng một luận điểm cô đọng, súc tích, có giá trị lý luận và thực tiễn rất cao, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nêu bật ý nghĩa, tầm quan trọng của việc tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay.

- Những giá trị, mục tiêu cốt lõi cần đạt được khi thực hiện kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là gì?

Giá trị, mục tiêu cốt lõi cần đạt được khi thực hiện kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là bảo đảm đúng quy định, quy trình, công tâm, khách quan, chặt chẽ, thận trọng trong từng khâu của công tác cán bộ; không để lọt những người không đủ tiêu chuẩn, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Theo Ông/Bà, mối quan hệ giữa tập trung dân chủ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thể hiện ra sao?

Mối quan hệ giữa tập trung dân chủ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ chặt chẽ với nhau. Dung nguyên tắc tập trung dân chủ để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ tránh được việc độc đoán, chuyên quyền, lạm quyền. Những vấn đề về đường lối, chủ trương, chính sách, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức, đình chỉ chức vụ, điều động, luân chuyển, biệt phái, khen thưởng, kỷ luật cán bộ phải do cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo có thẩm quyền thảo luận dân chủ, quyết định theo đa số. Trường hợp ý kiến của người đứng đầu và ý kiến của tập thể cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị có sự khác nhau thì phải báo cáo lên cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị có trách nhiệm đề xuất và tổ chức thực hiện quyết định của tập thể về công tác cán bộ trong phạm vi được phân công phụ trách.

- Theo Ông/Bà, các nội dung trong quy định 205 về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ đã đầy đủ chưa, nếu cần bổ xung thì bổ xung thêm nội dung nào?

Quy định số 205-QĐ/TW thể hiện nhất quán chủ trương của Đảng, vừa là căn cứ quan trọng để cán bộ, đảng viên, các cấp ủy đảng và Nhân dân đấu tranh nhằm ngăn chặn, đẩy lùi tệ nạn này, trước mắt là phục vụ tốt công tác nhân sự Đại hội Đảng các cấp trong thời gian tới; tác động trực tiếp đến nhận thức của những người có quyền hạn trong công tác cán bộ, đồng thời sẽ điều chỉnh nhận thức và hành vi của những đối tượng đang có ý định chạy chức, chạy quyền

Theo Ông/Bà, các phương pháp, cách thức để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh ủy, thành ủy hiện nay đã phù hợp chưa? Những hạn chế là gì?

Các phương pháp, cách thức để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của Tỉnh ủy hiện nay đã phù hợp. Chưa phát hiện hạn chế.

3. Thực trạng

- Theo Ông/Bà, hiện nay các tỉnh ủy, thành ủy đã thực hiện tốt những nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ chưa, những nội dung nào còn yếu nhất?

Tỉnh đã thực hiện tốt những nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Theo Ông/Bà, việc thực hiện các phương pháp, cách thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh ủy, thành ủy hiện nay đã thực sự phù hợp chưa? Những hạn chế là gì?

Các phương pháp, cách thức để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của Tỉnh ủy hiện nay đã phù hợp. Chưa phát hiện hạn chế.

Các phương pháp, cách thức để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của Tỉnh ủy hiện nay đã phù hợp. Chưa phát hiện hạn chế.

Các phương pháp, cách thức để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của Tỉnh ủy hiện nay đã phù hợp. Chưa phát hiện hạn chế.

- Ông/Bà đánh giá mức độ công khai, minh bạch, dân chủ trong các khâu công tác cán bộ hiện nay?

Đánh giá mức độ công khai, minh bạch, dân chủ trong các khâu công tác cán bộ hiện nay: Tốt

- Theo quan sát, ông bà có thể nhận xét tình trạng lợi dụng, lạm dụng quyền lực trong xử lý công việc, trong “chạy chức, chạy quyền”, lợi ích nhóm... để mưu lợi cho bản thân của cán bộ vùng Đông Nam Bộ đang ở mức độ nào và có những biểu hiện chủ yếu nào?

Mức độ tốt.

- Vai trò giám sát của các cơ quan Đảng, MTTQ, báo chí và nhân dân trong thực tiễn kiểm soát quyền lực có được phát huy đầy đủ chưa?

Vai trò giám sát của các cơ quan Đảng, MTTQ, báo chí và nhân dân trong thực tiễn kiểm soát quyền lực đã được phát huy.

- Ông/Bà có thể chia sẻ về thực trạng những ưu khuyết điểm về trách nhiệm của các tỉnh, thành ủy trong việc thực hiện những nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và một số kết quả chủ yếu được thể hiện như thế nào?

*** Ưu điểm**

Các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước ngày càng hoàn thiện, đầy đủ. Tỉnh ủy cũng đã kịp thời lãnh đạo, quán triệt, xây dựng chương trình, kế hoạch, tổ chức thực hiện các chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đẩy mạnh cải cách hành chính. Thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy tinh thần tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, những vấn đề mang tính chiến lược hoặc các chủ trương, quyết sách quan trọng của địa phương đã được các đồng chí thường trực trao đổi, thống nhất, sau

đó đưa ra bàn bạc, lấy ý kiến biểu quyết tập thể, đảm bảo dân chủ, tạo sự đoàn kết, thống nhất cao trong hành động. Qua công tác kiểm tra, giám sát, cán bộ, đảng viên nhất là người đứng đầu đơn vị đã có sự chuyển biến rõ rệt, kịp thời nhận thấy và khắc phục những thiếu sót, sai phạm; đồng thời đề ra các biện pháp khắc phục nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo của đơn vị. MTTQ, các đoàn thể chính trị - xã hội, Nhân dân và các phương tiện thông tin đại chúng đã làm tốt chức trách, nhiệm vụ của mình trong việc giám sát, phản biện xã hội, góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền. MTTQ và các đoàn thể chính trị - xã hội các xã đã tích cực phối hợp tổ chức đối thoại trực tiếp với lãnh đạo cấp ủy. Các ý kiến chất vấn đều được người đứng đầu tiếp thu, giải trình trực tiếp hoặc trả lời thông qua văn bản.

*** Hạn chế**

Tình trạng lạm quyền, lộng quyền, sử dụng quyền lực vì mục đích cá nhân, “lợi ích nhóm” vẫn còn tồn tại. Công tác KT, GS vẫn còn có mặt chưa đáp ứng được yêu cầu theo tinh thần Chỉ thị số 29-CT/TW của Bộ Chính trị và Nghị quyết Trung ương 5 (khóa X) “Về tăng cường công tác KTGS của Đảng”, nhất là Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) “Về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Nhận thức của một số cấp ủy đảng và chính MTTQ và các đoàn thể về vai trò giám sát, phản biện, góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền của MTTQ, các đoàn thể chính trị - xã hội và nhân dân vẫn chưa đúng mức dẫn đến tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm trong quá trình giám sát, phản biện, góp ý. Cơ chế cung cấp thông tin 2 chiều giữa giám sát, phản biện xã hội và trả lời sau giám sát, phản biện ở nhiều nơi chưa chặt chẽ, việc tổ chức đề MTTQ và các đoàn thể chính trị - xã hội và nhân dân tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền còn lúng túng.

- Ông/ Bà có thể chia sẻ về thực trạng những ưu khuyết điểm của các tỉnh, thành ủy trong việc thực hiện phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay như thế nào?

Bài học kinh nghiệm của một số tỉnh, thành:

+ Để thực hiện tốt cơ chế kiểm soát quyền lực, cần chú trọng thực hiện việc lựa chọn cán bộ có đủ năng lực, kinh nghiệm, bản lĩnh; Bản thân cán bộ được lựa chọn không ngừng tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống và không ngừng học tập, nghiên cứu nắm vững các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

+ Tập thể đoàn kết, cán bộ, công chức dưới quyền, nhất là cấp phó đủ năng lực công tác, phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống tốt; quy chế làm việc của cấp ủy phải quy định rõ nhiệm vụ từng cá nhân.

+ Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát trong việc thực hiện quy chế làm việc, tuân thủ các nguyên tắc hoạt động của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ trong lãnh đạo, điều hành. Phát huy tối đa vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận TQVN các cấp và quần chúng nhân dân tại địa phương đối với công tác lãnh đạo, điều hành và triển khai thực hiện các nhiệm vụ chính trị của địa phương.

4. Nguyên nhân và hạn chế

- Theo ông bà, vì sao Đảng ta có rất nhiều biện pháp quyết liệt, mạnh mẽ trong phòng chống tham nhũng, tiêu cực, nhưng hiện tượng lạm quyền, lộng quyền, nạn chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ vẫn cứ diễn ra, nguyên nhân chủ yếu là gì?

+ Vấn đề suy thoái về tư tưởng chính trị, phẩm chất, đạo đức, tự diễn biến, tự chuyển hóa trong nội bộ hiện nay vẫn đang diễn ra phức tạp, là một nguyên nhân của những hạn chế trong KSQL.

+ Công tác kiểm tra, giám sát của Đảng ủy, UBKT cấp xã còn nhiều hạn chế, cán bộ làm công tác kiểm tra 100% là kiêm nhiệm, chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của người đứng đầu mà người đứng đầu là người quyết định đối với cán bộ kiểm tra cơ sở.

+ Các cấp ủy chủ yếu tập trung nhiều vào việc sắp xếp, tinh gọn bộ máy, biên chế; chưa đặt ra các tiêu chuẩn, điều kiện của cán bộ được lựa chọn đảm nhiệm chức vụ; quá trình tổ chức thực hiện, chưa đặt ra cơ chế, biện pháp kiểm soát quyền lực phải thực hiện như thế nào.

+ Trình độ năng lực, phẩm chất đạo đức của một số cán bộ còn hạn chế.

- Theo ông/bà, vai trò của “người đứng đầu” ảnh hưởng như thế nào đến hiệu quả kiểm soát quyền lực?

Theo quy chế làm việc, người đứng đầu đơn vị là người lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức hiện công tác cán bộ. Do vậy, người đứng đầu cần có tầm lãnh đạo toàn diện, có năng lực điều hành, tổ chức thực hiện, có phong cách làm việc dân chủ, khoa học, am hiểu thực tiễn địa phương, đơn vị, có kinh nghiệm thực tiễn; là người có tư duy khoa học, có chính kiến, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ. Nếu

người đứng đầu không có những yếu tố trên rất dễ đưa ra quyết định thiếu chính xác hoặc tiêu cực trong công tác cán bộ.

- Theo ông/bà, đâu là rào cản lớn nhất hiện nay trong việc thực thi các quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ?

Vấn đề suy thoái về tư tưởng chính trị, phẩm chất, đạo đức, tự diễn biến, tự chuyển hóa trong nội bộ hiện nay vẫn đang diễn ra phức tạp, là một nguyên nhân của những hạn chế trong KSQL; quá trình tổ chức thực hiện, chưa đặt ra cơ chế, biện pháp kiểm soát quyền lực phải thực hiện như thế nào.

5. Kinh nghiệm và giải pháp

- Ông/Bà có thể chia sẻ những kinh nghiệm hay, mô hình tốt trong kiểm soát quyền lực từ thực tiễn?

+ Bố trí nhân sự phải đảm bảo tiêu chuẩn, có tầm lãnh đạo toàn diện, có năng lực điều hành, tổ chức thực hiện, có phong cách làm việc dân chủ, khoa học, am hiểu thực tiễn địa phương, có kinh nghiệm thực tiễn; là những người có tư duy khoa học, có chính kiến để góp phần hạn chế các quyết định thiếu chính xác hoặc tiêu cực của người đứng đầu.

+ Phải xây dựng, bổ sung hoàn thiện quy chế làm việc của cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy theo hướng cụ thể hóa trách nhiệm từng thành viên trong từng tổ chức để dễ kiểm soát quyền lực không chỉ là người đứng đầu đơn vị mà cả đối với cấp phó của của đơn vị.

+ Cấp ủy, chính quyền cấp trên, nhất là cấp trên trực tiếp phải tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kịp thời chấn chỉnh, khắc phục những sai sót, khuyết điểm trong quá trình thực hiện.

- Để kiểm soát quyền lực trong tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền thực sự có hiệu quả theo ông bà, vấn đề mấu chốt là gì?, cần tập trung vào giải pháp trọng tâm nào? Cần đột phá vào khâu nào ?

Để kiểm soát quyền lực trong tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền thực sự có hiệu quả theo tôi Trung ương cần phải hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật tạo hành lang pháp lý cho việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Cần tập trung việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, nhất là chế độ tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách trong hoạt động lãnh đạo của đơn vị. Bên cạnh đó cần nâng cao chế độ tự phê bình và phê bình thường xuyên trong sinh hoạt đơn vị.

- Ông/Bà có kiến nghị gì cụ thể đối với Trung ương, Tỉnh/Thành ủy để tăng cường kiểm soát quyền lực?

** Trung ương cần phải hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật tạo hành lang pháp lý cho việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ*

- Quy định cụ thể việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, nhất là chế độ tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách trong hoạt động lãnh đạo của cấp ủy. Thực hiện nghiêm túc nguyên tắc này sẽ giúp cấp ủy kiểm soát quyền lực của người đứng đầu, ngăn chặn các hành vi lạm quyền của người đứng đầu.

- Quy định cụ thể việc thực hiện chế độ tự phê bình và phê bình thường xuyên trong sinh hoạt cấp ủy cũng giúp kiểm soát quyền lực, vì chế độ này nhắc nhở và tạo sức ép cần thiết lên người đứng đầu trong quá trình thực thi thẩm quyền, trách nhiệm.

- Quy định cụ thể việc thực hiện chế độ báo cáo định kỳ và đột xuất.

- Quy định đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ của Đảng theo hướng công khai, minh bạch, bình đẳng, đẩy mạnh phân cấp và xác định được trách nhiệm cá nhân. Cần nghiên cứu xây dựng các quy định sau:

+ Quy định về công khai nhu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cán bộ.

+ Quy định về chế độ thi tuyển chặt chẽ đối với cán bộ diện bổ nhiệm; chế độ bầu cử có số dư để bảo đảm tính cạnh tranh, cơ hội công bằng cho các ứng viên.

** Cần xây dựng một hệ thống cơ chế chính sách mang tính đặc thù, chính sách trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và tuyển chọn cán bộ có năng lực về phẩm chất chính trị, tư tưởng; năng lực về chuyên môn và kinh nghiệm phải đủ sức để đảm đương nhiệm vụ.*

- Có chính sách tiền lương, phụ cấp, chế độ đãi ngộ hợp lý để khuyến khích, tạo động lực cho cán bộ.

- Quy định cụ thể việc thực hiện chế độ lấy phiếu tín nhiệm hằng năm và có chế độ bãi miễn chức danh đối với cán bộ nếu kết quả tín nhiệm 2 năm liên tiếp quá thấp (dưới 50%). Việc xây dựng cơ chế cấp ủy bãi miễn chức danh mà không cần thông qua kỷ luật đảng.

6. Kết thúc

- Ông/Bà có ý kiến bổ sung nào khác về chủ đề nghiên cứu?

Không.

BIÊN BẢN PHÒNG VẤN CHUYÊN GIA CG05-TCCB

I. Thông tin chuyên gia

Mã chuyên gia: CG05-TCCB

Trình độ: Thạc sĩ

Lĩnh vực chuyên môn: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; công tác tổ chức cán bộ

Kinh nghiệm: Trực tiếp tham gia công tác đào tạo, quy hoạch, đánh giá cán bộ tại địa phương có quy mô lớn, tính chất quản lý phức tạp; có kinh nghiệm thực tiễn trong triển khai các quy trình công tác cán bộ ở cấp thành phố

Vị trí công tác: Đang công tác tại cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ ở cấp thành phố trực thuộc Trung ương

1. Nhận thức chung

Chuyên gia cho rằng kiểm soát quyền lực là cơ chế nhằm ngăn chặn việc sử dụng quyền lực vì mục đích tư lợi, lợi ích nhóm. Mục tiêu cốt lõi phải đạt được là minh bạch, dân chủ và hiệu quả. Trong đó, nguyên tắc tập trung dân chủ vừa là nền tảng, vừa là “cơ chế tự kiểm soát” giúp hạn chế lạm quyền từ bên trong tổ chức Đảng.

Theo bà, nội dung kiểm soát quyền lực cần tập trung ở ba khâu đánh giá, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ, bởi đây là những khâu dễ nảy sinh tiêu cực nhất. Phương thức kiểm soát chủ yếu hiện nay là công khai quy trình, lấy phiếu tín nhiệm, công bố tập thể để bảo đảm tính dân chủ. Điểm nổi bật trong cách tiếp cận của chuyên gia là nhấn mạnh đến khâu đánh giá cán bộ - coi đây là “điểm gốc” để hạn chế lạm dụng quyền lực. Nếu đánh giá đúng thì các bước tiếp theo (quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển) sẽ thuận lợi, ngược lại, nếu đánh giá sai thì toàn bộ công tác cán bộ có nguy cơ lệch chuẩn.

2. Thực trạng

Theo chuyên gia, công tác minh bạch trong các khâu cán bộ đã có cải thiện, nhất là trong việc công khai quy hoạch, lấy phiếu tín nhiệm. Tuy nhiên, tồn tại nổi bật hiện nay là:

Đánh giá cán bộ còn nặng cảm tính: nhiều nơi dựa quá nhiều vào nhận xét của cấp trên trực tiếp, ít dựa trên kết quả thực tiễn công việc. Điều này dẫn đến tình trạng đánh giá chưa khách quan, còn mang tính “cảm tình”.

Chạy chức, chạy quyền: tuy đã có nhiều biện pháp ngăn chặn, song vẫn khó giải quyết triệt để. Các biểu hiện ngày càng tinh vi, thường gắn với “lợi ích nhóm” và các mối quan hệ cá nhân.

Giám sát xã hội còn yếu: vai trò của Mặt trận Tổ quốc, báo chí và nhân dân mới dừng lại ở mức tham khảo, chưa có tính ràng buộc và chế tài cụ thể.

Những thực trạng trên cho thấy, dù có tiến bộ về hình thức công khai, dân chủ, nhưng chất lượng thực tế của việc kiểm soát quyền lực vẫn còn nhiều hạn chế.

3. Nguyên nhân và hạn chế

Chuyên gia chỉ ra ba nguyên nhân chính:

Công cụ đánh giá chưa khoa học: hiện nay thiếu bộ chỉ số cụ thể để lượng hóa năng lực, phẩm chất cán bộ. Nhiều tiêu chí còn chung chung, định tính, dễ bị lợi dụng hoặc chi phối bởi cảm tính cá nhân.

Vai trò người đứng đầu: nếu thiếu gương mẫu, việc kiểm soát quyền lực sẽ trở nên buông lỏng. Người đứng đầu vừa là đối tượng kiểm soát, vừa là chủ thể kiểm soát, do đó dễ dẫn tới mâu thuẫn lợi ích.

Thiếu cơ chế giải trình và dữ liệu minh bạch: hiện chưa có hệ thống dữ liệu đầy đủ về quá trình công tác, kết quả công việc của từng cán bộ để làm căn cứ khách quan cho đánh giá và bổ nhiệm. Cơ chế buộc cán bộ phải giải trình cũng chưa thực sự chặt chẽ.

Hạn chế lớn nhất được bà nhấn mạnh chính là tình trạng “đánh giá cán bộ thiếu chuẩn mực khoa học”, dẫn đến sai lệch từ gốc rễ, khiến kiểm soát quyền lực khó đạt hiệu quả bền vững.

4. Kinh nghiệm và giải pháp

Chuyên gia đưa ra kinh nghiệm thực tiễn từ một số cơ quan đã áp dụng KPI (Key Performance Indicators) trong đánh giá cán bộ, bước đầu tạo được kết quả tích cực. KPI giúp lượng hóa thành tích công tác, hạn chế phụ thuộc vào đánh giá cảm tính của lãnh đạo.

Để nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, bà đề xuất:

Lấy kết quả công việc làm thước đo chính: chuyển mạnh từ đánh giá định tính sang định lượng, gắn hiệu quả công việc với trách nhiệm giải trình cá nhân.

Áp dụng đánh giá 360 độ: lấy ý kiến đa chiều từ cấp trên, đồng nghiệp, cấp dưới và quần chúng nhân dân để đảm bảo khách quan.

Xây dựng hệ thống dữ liệu điện tử về cán bộ: quản lý hồ sơ, thành tích, kết quả công tác trên nền tảng số, tạo cơ sở cho công khai, minh bạch.

Tăng cường cơ chế giải trình: mỗi quyết định bổ nhiệm, luân chuyển phải có cơ sở minh chứng cụ thể, được báo cáo công khai để tập thể giám sát.

Phát huy vai trò giám sát xã hội: tạo điều kiện để nhân dân, MTTQ, báo chí có kênh phản hồi hiệu quả, có cơ chế xử lý các kiến nghị giám sát.

5. Kiến nghị

Đối với Trung ương: cần ban hành một khung tiêu chí đánh giá cán bộ thống nhất toàn quốc, có tính khoa học, khách quan và phù hợp với từng cấp, từng loại hình công việc. Đồng thời, tăng cường cơ chế kiểm tra độc lập, tránh tình trạng “vừa đá bóng vừa thổi còi” trong công tác cán bộ.

Đối với địa phương (tỉnh/thành ủy): nên áp dụng rộng rãi cơ chế đánh giá 360 độ và hệ thống KPI, coi đây là công cụ chính để sàng lọc, lựa chọn cán bộ. Ngoài ra, cần chú trọng công tác đào tạo về kỹ năng quản lý, đạo đức công vụ nhằm nâng cao năng lực tự kiểm soát quyền lực của mỗi cán bộ.

6. Kết luận

Chuyên gia nhấn mạnh: “Đổi mới đánh giá cán bộ là chìa khóa để kiểm soát quyền lực hiệu quả”. Quan điểm này cho thấy cách tiếp cận trọng tâm của bà là coi đánh giá đúng cán bộ chính là nền tảng của mọi khâu trong công tác cán bộ. Nếu không cải thiện công cụ đánh giá, mọi quy định khác về kiểm soát quyền lực sẽ khó đi vào thực chất.

BIÊN BẢN PHÒNG VẤN CHUYÊN GIA CG06-XDD

I. Thông tin chuyên gia

Mã chuyên gia: CG06-XDD

Trình độ: Tiến sĩ

Lĩnh vực chuyên môn: Xây dựng Đảng

Kinh nghiệm: Nhiều năm giảng dạy và nghiên cứu về Xây dựng Đảng; tham gia đào tạo các chương trình lý luận chính trị ở trình độ trung cấp và đại học; có hiểu biết sâu về công tác tổ chức xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước

Vị trí công tác: Đang công tác tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thuộc hệ thống chính trị ở cấp thành phố trực thuộc Trung ương

II. Nội dung phỏng vấn

1. Mở đầu - Khởi động

- Xin Ông/Bà giới thiệu đôi nét về vị trí công tác, kinh nghiệm nghiên cứu/thực tiễn có liên quan đến công tác cán bộ?

Tôi hiện đang công tác trong lĩnh vực giảng dạy, nghiên cứu chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước. Tôi cho rằng sự ra đời của Quy định số 205-QĐ/TW là hết sức kịp thời, thể hiện quyết tâm chính trị cao nhằm phòng ngừa, ngăn chặn tình trạng chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ.

- Ông bà đã được nghiên cứu Quy định 205 của Bộ chính trị về về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền từ khi nào và trong bối cảnh nào?

Tôi được tiếp cận Quy định 205 của Bộ Chính trị ngay từ khi ban hành ngày 23/9/2019, trong bối cảnh tôi thực hiện đề tài luận án chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước: “Cơ chế kiểm soát quyền lực đối với ban thường vụ huyện ủy vùng Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay”.

- Ông/Bà, cảm nhận thế nào về sự ra đời Quy định số 205 của Bộ chính trị về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền trong bối cảnh hiện nay?

Theo tôi, sự ra đời của Quy định số 205-QĐ/TW của Bộ Chính trị là hết sức cần thiết và kịp thời trong bối cảnh hiện nay. Đây là một bước tiến quan trọng trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, thể hiện quyết tâm chính trị rất cao của Trung ương, Bộ Chính trị trong việc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, đặc biệt là tình trạng chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ. Quy định này không chỉ tạo cơ sở pháp lý và các chế tài đi cùng để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, mà còn góp phần nâng cao niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân vào sự công minh, minh bạch của Đảng trong công tác cán bộ.

2. Nhận thức chung

- Ông/Bà quan niệm thế nào là “kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ” ở cấp tỉnh, thành ủy?

Theo quan điểm của tôi, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là việc thiết lập cơ chế, quy trình, nguyên tắc để bảo đảm quyền lực được thực thi đúng mục đích, công khai, minh bạch, vì lợi ích tập thể, không bị cá nhân hay nhóm lợi ích chi phối.

- Những giá trị, mục tiêu cốt lõi cần đạt được khi thực hiện kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là gì?

Theo tôi, việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hướng đến ba giá trị cốt lõi: minh bạch, công bằng và trách nhiệm. Minh bạch để mọi quy trình đều rõ

ràng, công khai, tránh tình trạng “vận động ngầm”. Công bằng để cán bộ có năng lực, phẩm chất đều có cơ hội phát triển như nhau, không bị chi phối bởi quan hệ cá nhân hay lợi ích nhóm. Trách nhiệm để người được trao quyền lực phải chịu sự giám sát, ràng buộc, không thể lạm quyền.

Về mục tiêu, trọng tâm là ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền, hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ thật sự “có đức, có tài”, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương. Đồng thời, tăng cường niềm tin của nhân dân đối với Đảng, bởi kiểm soát quyền lực hiệu quả chính là nền tảng để giữ vững sự trong sạch, vững mạnh của hệ thống chính trị.

- Theo Ông/Bà, mối quan hệ giữa tập trung dân chủ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ thể hiện ra sao?

Theo tôi, nguyên tắc tập trung dân chủ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ có mối quan hệ biện chứng, bổ sung và hỗ trợ lẫn nhau.

Trên cơ sở bảo đảm mọi cán bộ, đảng viên được tham gia đóng góp ý kiến, giám sát quy trình công tác cán bộ, qua đó hạn chế lạm quyền, độc đoán, cá nhân chủ nghĩa. Đồng thời bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất, quyết định cuối cùng thuộc về tổ chức, tránh tình trạng buông lỏng, phân tán, dẫn đến vô hiệu hóa kỷ luật, kỷ cương.

Khi thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, sẽ tạo thành cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả, vừa đề cao trách nhiệm tập thể, vừa ràng buộc trách nhiệm cá nhân, đặc biệt là trách nhiệm của người đứng đầu. Ngược lại, nếu nguyên tắc tập trung dân chủ bị hình thức hóa thì dễ dẫn đến buông lỏng kiểm soát, tạo kẽ hở cho chạy chức, chạy quyền.

- Theo Ông/Bà, các nội dung trong quy định 205 về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ đã đầy đủ chưa, nếu cần bổ xung thì bổ xung thêm nội dung nào?

Theo tôi, Quy định 205-QĐ/TW đã tương đối đầy đủ, bao quát các nguyên tắc, quy trình và chế tài cơ bản để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, đặc biệt là trong việc ngăn chặn tình trạng chạy chức, chạy quyền. Tuy nhiên, trong thực tiễn triển khai, vẫn cần bổ sung và làm rõ thêm một số điểm:

Chế tài xử lý vi phạm: cần quy định chi tiết, mạnh mẽ hơn đối với các hành vi chạy chức, chạy quyền hoặc bao che, tiếp tay cho các hành vi này, gắn liền với trách nhiệm người đứng đầu.

Cơ chế kiểm soát từ bên ngoài: ngoài giám sát nội bộ của tổ chức Đảng, cần có cơ chế mạnh hơn nữa để phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc, báo chí và nhân dân.

Trách nhiệm giải trình: bổ sung quy định yêu cầu minh bạch hóa và giải trình rõ ràng đối với từng quyết định về công tác cán bộ.

Có cơ chế đủ mạnh để bảo vệ người tố cáo, phản ánh: có cơ chế cụ thể, hiệu quả hơn để bảo vệ cán bộ, đảng viên, nhân dân khi tham gia giám sát, phát hiện sai phạm.

Theo Ông/Bà, các phương pháp, cách thức để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh ủy, thành ủy hiện nay đã phù hợp chưa? Những hạn chế là gì?

Theo tôi, các tỉnh ủy, thành ủy hiện nay đã triển khai nhiều phương pháp, cách thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ như: thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ; công khai, minh bạch trong quy hoạch, bổ nhiệm; lấy phiếu tín nhiệm; tăng cường kiểm tra, giám sát; phát huy vai trò của các cơ quan tham mưu, giám sát và của nhân dân. Đây là những phương pháp phù hợp với đặc thù của hệ thống chính trị nước ta, bước đầu tạo chuyển biến tích cực.

Tuy nhiên, vẫn còn hạn chế:

Thiếu đồng bộ: việc thực hiện chưa đều giữa các địa phương, có nơi làm quyết liệt, có nơi còn hình thức.

Minh bạch chưa đầy đủ: công khai thông tin về công tác cán bộ còn chọn lọc, chưa đáp ứng yêu cầu giám sát xã hội ở một số cấp, ngành, địa phương.

Giám sát chưa thực chất: cơ chế giám sát còn phụ thuộc nhiều vào ý chí của một số người hoặc người đứng đầu; vai trò giám sát của Mặt trận, báo chí, nhân dân chưa được phát huy đầy đủ.

Xử lý vi phạm chưa nghiêm: vẫn còn tình trạng né tránh, nể nang, việc xử lý cán bộ vi phạm chưa kịp thời, thiếu tính răn đe.

3. Thực trạng

- Theo Ông/Bà, hiện nay các tỉnh ủy, thành ủy đã thực hiện tốt những nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ chưa, những nội dung nào còn yếu nhất?

Trong những năm qua, nhiều tỉnh ủy, thành ủy đã quan tâm, triển khai kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, đạt được một số kết quả nhất định, như công khai minh bạch hơn trong các khâu công tác cán bộ. Tuy nhiên, vẫn còn hạn chế:

Công tác đánh giá cán bộ chưa thật khách quan, vẫn còn bị chi phối bởi cảm tính cá nhân;

Tình trạng lợi dụng quyền lực để mưu lợi cá nhân, chạy chức, chạy quyền vẫn tồn tại với những biểu hiện như vận động ngầm, tác động bằng quan hệ, quà cáp.

Vai trò giám sát của các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc, báo chí, nhân dân đã phát huy nhưng chưa đồng bộ, còn e dè, nể nang.

Theo Ông/Bà, việc thực hiện các phương pháp, cách thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh ủy, thành ủy hiện nay đã thực sự phù hợp chưa? Những hạn chế là gì?

- Ông/Bà đánh giá mức độ công khai, minh bạch, dân chủ trong các khâu công tác cán bộ hiện nay?

Theo những thông tin mà tôi nắm bắt được, mức độ công khai, minh bạch, dân chủ trong công tác cán bộ thời gian qua đã có nhiều chuyển biến tích cực. Quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ ngày càng được thực hiện theo quy trình chặt chẽ, có sự tham gia của tập thể cấp ủy, ban thường vụ, cũng như được công khai trong phạm vi cần thiết. Việc lấy phiếu tín nhiệm, đánh giá cán bộ đã trở thành hoạt động định kỳ, góp phần tăng tính dân chủ.

Tuy nhiên, nhìn chung vẫn còn hạn chế:

Công khai chưa đồng bộ giữa các khâu, còn hiện tượng “công khai hình thức”, thiếu thông tin để cán bộ, đảng viên và nhân dân giám sát.

Một số trường hợp lấy ý kiến, bỏ phiếu còn mang tính hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất.

Việc tiếp thu, phản hồi ý kiến của tập thể đôi khi chưa thẳng thắn, vẫn còn nể nang.

Có thể nói công khai, minh bạch, dân chủ trong công tác cán bộ đã tiến bộ rõ rệt so với trước, nhưng vẫn cần được thực hiện thực chất hơn, gắn với trách nhiệm giải trình, để thực sự trở thành cơ chế hữu hiệu trong kiểm soát quyền lực.

- Theo quan sát, ông bà có thể nhận xét tình trạng lợi dụng, lạm dụng quyền lực trong xử lý công việc, trong “chạy chức, chạy quyền”, lợi ích nhóm... để mưu lợi cho bản thân của cán bộ vùng Đông Nam Bộ đang ở mức độ nào và có những biểu hiện chủ yếu nào?

Theo quan sát của tôi, tình trạng lợi dụng, lạm dụng quyền lực trong xử lý công việc, chạy chức, chạy quyền và lợi ích nhóm ở vùng Đông Nam Bộ vẫn còn tồn tại, mặc dù Đảng và Nhà nước đã có nhiều biện pháp quyết liệt để ngăn chặn. Mức độ có thể nói là giảm so với trước, nhưng chưa được đẩy lùi triệt để.

- Vai trò giám sát của các cơ quan Đảng, MTTQ, báo chí và nhân dân trong thực tiễn kiểm soát quyền lực có được phát huy đầy đủ chưa?

Theo tôi, vai trò giám sát của các cơ quan Đảng, MTTQ, báo chí và nhân dân đối với công tác kiểm soát quyền lực thời gian qua đã có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần quan trọng trong việc ngăn ngừa, phát hiện sai phạm.

Cơ quan Đảng: Ủy ban Kiểm tra các cấp đã tăng cường kiểm tra, giám sát, xử lý kịp thời nhiều vụ việc vi phạm, thể hiện quyết tâm làm trong sạch đội ngũ.

Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể: từng bước phát huy vai trò phản biện xã hội, tham gia góp ý trong công tác cán bộ, nhất là ở khâu lấy phiếu tín nhiệm.

Báo chí: nhiều trường hợp tiêu cực, biểu hiện “chạy chức, chạy quyền” được báo chí phản ánh, tạo sức ép xã hội để xử lý.

Nhân dân: ngày càng mạnh dạn hơn trong góp ý, phản ánh thông qua các kênh tiếp xúc cử tri, hòm thư góp ý, đường dây nóng.

- Ông/Bà có thể chia sẻ về thực trạng những ưu khuyết điểm về trách nhiệm của các tỉnh, thành ủy trong việc thực hiện những nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và một số kết quả chủ yếu được thể hiện như thế nào?

Ưu điểm:

Các tỉnh, thành ủy đã quán triệt và triển khai khá nghiêm túc Quy định 205 và các văn bản liên quan, tạo chuyển biến trong nhận thức của cán bộ, đảng viên.

Trách nhiệm tập thể và người đứng đầu trong công tác cán bộ được đề cao hơn; nhiều địa phương đã gắn việc đánh giá cán bộ với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị.

Một số kết quả tích cực đã ghi nhận: hạn chế tình trạng bỏ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, giảm dần “tư duy nhiệm kỳ”, tăng tính công khai trong quy hoạch, luân chuyển cán bộ.

Khuyết điểm:

Vẫn còn một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa thực hiện hiệu quả, còn biểu hiện hình thức; việc công khai minh bạch mới dừng ở mức thủ tục.

Chưa có cơ chế xử lý thật sự mạnh đối với người đứng đầu khi để xảy ra vi phạm, dẫn đến hiệu quả răn đe chưa cao; trong đó có cả trách nhiệm của người giới thiệu cán bộ, nhưng khi cán bộ đó bị xử lý kỷ luật thì người giới thiệu chưa được xem xét, đánh giá và thực hiện đúng với Quy định 205.

- Ông/ Bà có thể chia sẻ về thực trạng những ưu khuyết điểm của các tỉnh, thành ủy trong việc thực hiện phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ hiện nay như thế nào?

Theo tôi, các tỉnh, thành ủy đã áp dụng nhiều phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, như: thực hiện tập trung dân chủ, công khai quy trình, lấy phiếu tín nhiệm, giám sát của cấp trên, phát huy vai trò kiểm tra, giám sát của các phương tiện thông tin đại chúng và sự tham gia của nhân dân. Những phương thức này nhìn chung phù hợp với điều kiện thực tiễn và đã mang lại một số kết quả tích cực.

Ưu điểm:

Tăng cường tính công khai, minh bạch trong quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ.

Nâng cao vai trò trách nhiệm của tập thể cấp ủy và người đứng đầu trong từng quyết định nhân sự.

Bước đầu hình thành cơ chế giám sát đa chiều, hạn chế được một phần tình trạng lạm quyền, lợi dụng quyền lực.

Khuyết điểm:

Vẫn còn một số phương thức còn mang tính hình thức, chưa đi vào thực chất; lấy phiếu tín nhiệm hoặc tham khảo ý kiến đôi khi chỉ là “thủ tục bắt buộc” mà chưa phản ánh đúng thực tế.

Giám sát của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, báo chí còn hạn chế do thiếu thông tin hoặc e dè khi phản ánh.

Chưa có cơ chế bảo đảm để các phương thức kiểm soát quyền lực này thực sự phát huy đầy đủ, còn phụ thuộc nhiều vào quyết tâm của cấp ủy và người đứng đầu.

4. Nguyên nhân và hạn chế

- Theo ông bà, vì sao Đảng ta có rất nhiều biện pháp quyết liệt, mạnh mẽ trong phòng chống tham nhũng, tiêu cực, nhưng hiện tượng lạm quyền, lợi dụng quyền, nạn chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ vẫn cứ diễn ra, nguyên nhân chủ yếu là gì?

Nguyên nhân chính là do quyền lực luôn có xu hướng bị lạm dụng nếu không được kiểm soát bằng cơ chế chặt chẽ, vận hành một cách đồng bộ; nếu một quy trình, một phương thức; một tổ chức thiếu nhịp nhàng, sẽ bị ảnh hưởng toàn bộ cơ chế kiểm soát.

Tập thể cấp ủy, ban thường vụ, người đứng đầu có vai trò quyết định: nếu thật sự gương mẫu, công tâm thì công tác cán bộ sẽ minh bạch; ngược lại, nếu buông lỏng, bao che thì dễ phát sinh tiêu cực.

Rào cản lớn nhất hiện nay là tâm lý nể nang, né tránh, chưa dám đấu tranh, cùng với cơ chế bảo vệ người dám đấu tranh chống tiêu cực còn chưa đủ mạnh.

- Theo ông/bà, vai trò của “người đứng đầu” ảnh hưởng như thế nào đến hiệu quả kiểm soát quyền lực?

Theo tôi, người đứng đầu có vai trò mang tính quyết định trong hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Bởi lẽ:

Người đứng đầu là người chịu trách nhiệm cao nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ, từ khâu quy hoạch, bổ nhiệm đến đánh giá, sử dụng cán bộ.

Nếu người đứng đầu thật sự gương mẫu, công tâm, minh bạch thì toàn bộ quy trình công tác cán bộ sẽ được thực hiện nghiêm túc, hạn chế tối đa tiêu cực.

Ngược lại, nếu người đứng đầu buông lỏng quản lý, nể nang, thậm chí dung túng hoặc tiếp tay cho các hành vi tiêu cực thì sẽ làm vô hiệu hóa mọi cơ chế kiểm soát.

Người đứng đầu còn có vai trò định hướng trong việc phát huy dân chủ nội bộ, khuyến khích giám sát, phản biện; đồng thời là “tấm gương” để cấp dưới noi theo.

Do đó, có thể khẳng định: kiểm soát quyền lực chỉ thật sự hiệu quả khi gắn liền với cơ chế kiểm soát quyền lực đối với chính người đứng đầu, đồng thời đề cao trách nhiệm nêu gương và xử lý nghiêm mọi vi phạm.

- Theo ông/bà, Đây là rào cản lớn nhất hiện nay trong việc thực thi các quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ?

Theo tôi, rào cản lớn nhất hiện nay không nằm ở hệ thống văn bản hay quy định, mà chủ yếu ở khâu tổ chức thực hiện. Một số điểm nổi bật:

Tâm lý nể nang, né tránh: nhiều cán bộ, đảng viên e ngại va chạm, chưa dám đấu tranh thẳng thắn với những biểu hiện lạm quyền, chạy chức, chạy quyền.

Thiếu cơ chế bảo vệ người phản ánh, tố cáo: khiến cho cán bộ, đảng viên và nhân dân còn lo ngại bị trù dập, ảnh hưởng đến công việc, cuộc sống nên chưa mạnh dạn tham gia giám sát.

Trách nhiệm người đứng đầu chưa được siết chặt: ở một số nơi, cơ chế quy trách nhiệm chưa rõ ràng, việc xử lý vi phạm còn chậm, làm giảm tính răn đe.

Giám sát còn hình thức: một số hoạt động kiểm tra, giám sát chưa thực chất, thiếu tính độc lập, còn phụ thuộc vào ý chí chủ quan của tổ chức hoặc cá nhân lãnh đạo.

Như vậy, rào cản lớn nhất chính là khoảng cách giữa chủ trương, quy định và thực tiễn triển khai, khiến hiệu quả kiểm soát quyền lực chưa đạt như mong

muốn. Giải quyết được rào cản này sẽ mở ra đột phá quan trọng trong công tác cán bộ.

5. Kinh nghiệm và giải pháp

- Ông/Bà có thể chia sẻ những kinh nghiệm hay, mô hình tốt trong kiểm soát quyền lực từ thực tiễn?

Thực tiễn cho thấy, những địa phương làm tốt là nơi đề cao trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu, đồng thời phát huy vai trò giám sát xã hội.

Một số mô hình như công khai quy hoạch, thi tuyển chức danh lãnh đạo, lấy phiếu tín nhiệm rộng rãi đã góp phần hạn chế tiêu cực.

Để kiểm soát quyền lực hiệu quả, mấu chốt là cơ chế minh bạch, trách nhiệm giải trình, tăng cường kiểm tra giám sát và chế tài nghiêm khắc.

Giải pháp trọng tâm là siết chặt khâu đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm; phát huy vai trò của các cơ quan kiểm tra, thanh tra, báo chí và nhân dân.

- Để kiểm soát quyền lực trong tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền thực sự có hiệu quả theo ông bà, vấn đề mấu chốt là gì?, cần tập trung vào giải pháp trọng tâm nào? Cần đột phá vào khâu nào ?

Theo tôi, vấn đề mấu chốt để kiểm soát quyền lực và ngăn chặn chạy chức, chạy quyền hiệu quả chính là minh bạch hóa và siết chặt trách nhiệm giải trình trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ, đặc biệt gắn với trách nhiệm của người đứng đầu.

Giải pháp trọng tâm cần tập trung vào:

Hoàn thiện cơ chế công khai, minh bạch từ khâu quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá cán bộ.

Xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ, thường xuyên, liên tục; gắn trách nhiệm của tập thể với trách nhiệm cá nhân.

Nâng cao hiệu lực chế tài xử lý, kiên quyết xử lý cán bộ vi phạm, kể cả cán bộ cấp cao, để tạo tính răn đe và củng cố niềm tin.

Phát huy vai trò giám sát của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, báo chí, đồng thời có cơ chế bảo vệ người tố cáo, phản ánh sai phạm.

- Ông/Bà có kiến nghị gì cụ thể đối với Trung ương, Tỉnh/Thành ủy để tăng cường kiểm soát quyền lực?

Theo tôi, để nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, cần có các kiến nghị cụ thể sau:

Đối với Trung ương:

Tiếp tục hoàn thiện hệ thống quy định, đặc biệt là cơ chế kiểm soát quyền lực gắn với trách nhiệm giải trình của người đứng đầu.

Bổ sung chế tài xử lý thật nghiêm đối với hành vi chạy chức, chạy quyền; xử lý cả người bao che, tiếp tay.

Thiết lập cơ chế bảo vệ thực chất, hiệu quả cho cán bộ, đảng viên và nhân dân khi tham gia giám sát, tố cáo tiêu cực.

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ để minh bạch hóa thông tin, hạn chế tác động chủ quan.

Đối với Tỉnh/Thành ủy:

Tăng cường công khai, minh bạch trong các khâu công tác cán bộ; gắn với việc công bố rộng rãi tiêu chuẩn, quy trình, kết quả để nhân dân và tổ chức giám sát.

Siết chặt trách nhiệm của cấp ủy, ban thường vụ và đặc biệt là người đứng đầu; coi kết quả kiểm soát quyền lực là tiêu chí quan trọng trong đánh giá, xếp loại tổ chức, cá nhân.

Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, báo chí và nhân dân trong giám sát công tác cán bộ; tạo điều kiện tiếp nhận và xử lý nghiêm túc các phản ánh từ cơ sở.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thường xuyên; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh, xử lý vi phạm để bảo đảm kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ.

6. Kết thúc

- Ông/Bà có ý kiến bổ sung nào khác về chủ đề nghiên cứu?

Theo tôi, chủ đề nghiên cứu này rất thời sự, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn. Để tăng tính khả thi, nên khảo sát rộng, so sánh giữa các địa phương để rút ra những mô hình tốt, đồng thời đề xuất những cơ chế kiểm soát quyền lực mang tính đột phá.

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của quý Ông/Bà.