

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRỊNH THỊ PHƯƠNG

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ  
NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC  
Mã số: 9310202

HÀ NỘI - 2026

**Công trình được hoàn thành tại  
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Lê Văn Cường**



**Phản biện 1:**.....

.....

**Phản biện 2:**.....

.....

**Phản biện 3:**.....

.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện  
hợp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

*Vào hồi..... giờ..... ngày..... tháng..... năm 2026*

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia và  
Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

## 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 giữ vị trí đặc biệt quan trọng, được xác định là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, bởi đây là lĩnh vực trực tiếp quyết định việc hình thành, phân bổ và vận hành quyền lực chính trị. Chất lượng công tác cán bộ không chỉ tác động đến năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và niềm tin của Nhân dân. Vì vậy, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ có ý nghĩa sống còn đối với việc xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh trong giai đoạn hiện nay.

Quyền lực trong công tác cán bộ là loại quyền lực nhạy cảm, phức tạp, gắn với việc lựa chọn, bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nếu không được kiểm soát chặt chẽ, quyền lực này dễ bị chi phối bởi chủ nghĩa cá nhân, lợi ích nhóm và các biểu hiện tiêu cực, làm sai lệch nguyên tắc, tiêu chuẩn của Đảng, ảnh hưởng đến uy tín của tổ chức Đảng và niềm tin của xã hội. Mặc dù Đảng đã ban hành nhiều chủ trương, quy định quan trọng nhằm tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và phòng, chống tiêu cực, song thực tiễn triển khai vẫn còn những hạn chế nhất định, ở một số nơi còn xảy ra tình trạng lạm quyền, bổ nhiệm chưa đúng quy định, gây bức xúc trong dư luận.

Vùng Đông Nam Bộ là khu vực phát triển năng động, giữ vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước, đồng thời tập trung đội ngũ cán bộ có trình độ và chịu áp lực lớn về yêu cầu quản trị hiện đại. Trong bối cảnh đẩy mạnh phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế và phân cấp, phân quyền ngày càng sâu rộng, công tác cán bộ và việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ tại các tỉnh, thành ủy trong vùng phải đối mặt với nhiều thách thức mới. Các quan hệ lợi ích ngày càng đa dạng, đan xen, nguy cơ phát sinh tiêu cực, lợi ích nhóm trở nên tinh vi hơn, đòi hỏi cơ chế kiểm soát quyền lực phải được hoàn thiện đồng bộ, chặt chẽ và hiệu quả hơn.

Bên cạnh đó, về phương diện lý luận, các nghiên cứu về kiểm soát quyền lực tuy đã được quan tâm nhưng chủ yếu ở tầm vĩ mô, chưa đi sâu một cách hệ thống vào kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở cấp tỉnh, đặc biệt là trong một vùng có nhiều đặc thù như Đông Nam Bộ. Điều này làm hạn chế cơ sở khoa học cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Từ những vấn đề đặt ra nêu trên, việc 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 là yêu cầu khách quan và cấp thiết. Nghiên cứu có ý nghĩa quan trọng trong việc làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá đúng thực trạng và đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng và đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới.

## **2. Mục đích và nhiệm vụ của luận án**

### ***2.1. Mục đích của luận án***

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 và phạm vi nghiên cứu của luận án**

### ***3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án***

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

### ***3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án***

- Về không gian: Trước ngày 01/7/2025, luận án nghiên cứu tại 6 tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ theo Nghị quyết số 24-NQ/TW, gồm Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Bình Phước, Bà Rịa - Vũng Tàu và Tây Ninh, bảo đảm tính toàn diện và đại diện của dữ liệu. Sau ngày 01/7/2025, nghiên cứu có xem xét bối cảnh sắp xếp, điều chỉnh đơn vị hành chính cấp tỉnh làm thay đổi quy mô lãnh thổ và cấu trúc không gian quyền lực trong công tác cán bộ. Trên cơ sở đó, các giải pháp được tập trung đề xuất chủ yếu đối với Thành phố Hồ Chí Minh và tỉnh Đồng Nai là hai địa bàn tiêu biểu, làm cơ sở tham chiếu cho các địa phương khác trong vùng.

- Về thời gian: luận án tập trung nghiên cứu giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2024, là thời kỳ có nhiều chuyển biến quan trọng trong việc ban hành và tổ chức thực hiện các quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, đặc biệt từ năm 2020 đến năm 2024. Trên cơ sở đánh giá thực trạng của giai đoạn này, luận án đề xuất phương hướng và giải pháp đến năm 2035, phù hợp với yêu cầu đổi mới quản trị và xây dựng Đảng trong bối cảnh phát triển mới của vùng Đông Nam Bộ.

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

### ***4.1. Cơ sở lý luận***

Luận án được thực hiện trên cơ sở chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm của Đảng về công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Luận án được thực hiện trên cơ sở các chủ trương, đường lối, quy định của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng Đảng, về công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.

### ***4.2. Cơ sở thực tiễn***

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực tiễn kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ từ năm 2015 đến nay.

### ***4.3. Phương pháp nghiên cứu***

Luận án sử dụng phương pháp luận chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, trọng tâm là phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng mác-xít và các phương pháp hệ thống hóa; logic kết hợp với phương pháp lịch sử; phương pháp phân tích kết hợp với phương pháp tổng hợp; phương pháp đặc thù của khoa học xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước là phương pháp điều tra,

khảo sát, tổng kết thực tiễn; phương pháp điều tra xã hội học; phương pháp phỏng vấn chuyên gia.

### **5. Đóng góp về khoa học của luận án**

- Xây dựng và làm rõ khái niệm kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ; xác định hệ thống 5 nội dung và 6 phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

- Trên cơ sở đánh giá thực trạng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ trong thời gian qua, luận án rút ra hệ thống kinh nghiệm có giá trị tham khảo.

- Đề xuất hệ giải pháp tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, trong đó có hai giải pháp đột phá và mang tính đặc thù: *một là*, hoàn thiện cơ chế kiểm soát theo hướng công khai, minh bạch, kiểm soát chéo; *hai là*, đổi mới phương thức kiểm soát theo hướng kết hợp chặt chẽ giữa kiểm soát nội bộ với phát huy giám sát của xã hội, hình thành cơ chế giám sát đa chiều.

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

#### **6.1. Ý nghĩa lý luận**

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm rõ hơn những vấn đề lý luận về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy trong giai đoạn hiện nay, đồng thời bổ sung và phát triển nhận thức về nội dung, phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở cấp tỉnh, nhất là đối với vùng Đông Nam Bộ.

#### **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể làm tài liệu tham khảo, góp phần nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của các tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ.

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo phục vụ nghiên cứu khoa học, giảng dạy và học tập về công tác xây dựng Đảng, đặc biệt trong lĩnh vực công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

### **7. Kết cấu luận án**

Ngoài phần mở đầu, tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án được kết cấu thành 4 chương, 9 tiết.

## **Chương 1**

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

### **1.1. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC Ở NGOÀI NƯỚC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

Luận án đã tổng quan 03 nhóm công trình nghiên cứu của các tác giả nước ngoài có liên quan: (1) Nhóm các công trình nghiên cứu về kiểm soát quyền lực; (2) Nhóm các công trình nghiên cứu về công tác cán bộ; (3) Nhóm các công trình nghiên cứu về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Các công trình được tiếp cận dưới nhiều hình thức như đề tài khoa học, sách chuyên khảo, luận án tiến sĩ, bài báo khoa học đã cung cấp những luận cứ quan trọng, đồng thời gợi mở nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn cho việc nghiên cứu kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn hiện nay.

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

Luận án đã hệ thống và khái quát ba nhóm công trình nghiên cứu trong nước có liên quan trực tiếp đến đề tài: (1) các công trình nghiên cứu về quyền lực và kiểm soát quyền lực; (2) các công trình nghiên cứu về công tác cán bộ; (3) các công trình nghiên cứu về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Các công trình này được thể hiện dưới nhiều hình thức như đề tài khoa học, sách chuyên khảo, tài liệu tham khảo, luận án tiến sĩ, bài báo khoa học... qua đó cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng, đồng thời gợi mở nhiều vấn đề cho việc nghiên cứu chuyên sâu về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ của tỉnh, thành ủy vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn hiện nay.

### **1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CÓ LIÊN QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN SẼ TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU**

#### **1.3.1. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan**

*Một là*, về lý luận, các công trình đã làm rõ bản chất, vai trò của quyền lực chính trị và khẳng định kiểm soát quyền lực là yêu cầu tất yếu, đồng thời nhấn mạnh vai trò của nguyên tắc tổ chức Đảng và cơ chế kiểm tra, giám sát.

*Hai là*, về thực tiễn, các nghiên cứu đã phân tích thực trạng kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chỉ ra kết quả, hạn chế như lạm quyền, chạy

chức, chạy quyền và làm rõ nguyên nhân gắn với người đứng đầu, cơ chế giám sát và tính minh bạch.

*Ba là*, về thể chế và cơ chế thực hiện, các công trình tiếp cận kiểm soát quyền lực như một hệ thống đồng bộ, đề cao sự kết hợp giữa kiểm soát nội bộ và giám sát xã hội, gắn với công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình.

*Bốn là*, về giải pháp, các nghiên cứu đề xuất hoàn thiện thể chế, đổi mới quy trình công tác cán bộ, tăng cường kiểm tra, giám sát và phát huy vai trò của Nhân dân. Một số nghiên cứu còn tiếp cận theo hướng so sánh quốc tế, gợi mở thêm những kinh nghiệm có thể vận dụng vào Việt Nam.

### **1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu**

*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 2035, 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 2035. 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.

## 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

Vùng Đông Nam Bộ là khu vực có vị trí địa lý đặc biệt quan trọng, nằm giữa Tây Nguyên, Duyên hải Nam Trung Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long, đồng thời giáp Biển Đông và Campuchia, tạo điều kiện thuận lợi cho giao lưu kinh tế trong nước và quốc tế. Trước ngày 01/7/2025, vùng gồm 6 tỉnh, thành phố với đặc trưng tự nhiên nổi bật là địa hình tương đối bằng phẳng, chủ yếu là bình nguyên và bán bình nguyên, xen kẽ một số núi thấp, thuận lợi cho phát triển công nghiệp, đô thị và hạ tầng giao thông.

Khí hậu của vùng mang tính cận xích đạo gió mùa, nhiệt độ cao và ổn định quanh năm, phân hóa rõ rệt thành hai mùa mưa và khô, ít xảy ra thiên tai lớn, tạo điều kiện thuận lợi cho sản xuất nông nghiệp và phát triển kinh tế lâu dài. Đất đai phong phú với diện tích lớn đất đỏ bazan và đất xám trên phù sa cổ, thích hợp phát triển cây công nghiệp quy mô lớn; hệ thống sông Đồng Nai có vai trò quan trọng về cung cấp nước và tiềm năng thủy điện. Ngoài ra, vùng còn có tài nguyên biển, dầu khí, rừng và du lịch khá đa dạng, tạo nền tảng cho phát triển kinh tế tổng hợp.

Sau ngày 01/7/2025, việc sắp xếp, điều chỉnh đơn vị hành chính không làm thay đổi căn bản các yếu tố tự nhiên của vùng, nhưng làm thay đổi quy mô không gian lãnh thổ và mức độ liên kết vùng. Sự mở rộng và tái cấu trúc địa giới hành chính góp phần tăng cường tính liên kết về tài nguyên, không gian phát triển và khả năng khai thác tổng hợp các điều kiện tự nhiên, đồng thời đặt ra yêu cầu cao hơn trong quản lý, khai thác và bảo vệ tài nguyên, môi trường trong bối cảnh phát triển nhanh và bền vững của vùng.

### 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

Đảng bộ các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ trước khi sắp xếp gồm 06 đảng bộ cấp tỉnh tương ứng với 06 địa phương, với hệ thống tổ chức đảng tương

đội đồng bộ và quy mô lớn. Đây là khu vực có chất lượng cán bộ, đảng viên cao, giữ vai trò nòng cốt trong phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế. Theo các nghị quyết của Trung ương, vùng có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống chính trị quốc gia.

Sau khi thực hiện chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính, toàn vùng còn 03 đảng bộ cấp tỉnh với quy mô, phạm vi lãnh đạo được mở rộng đáng kể. Sự thay đổi này làm gia tăng yêu cầu về năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ. Đồng thời, việc mở rộng không gian phát triển đặt ra yêu cầu cấp thiết về đổi mới phương thức lãnh đạo và hoàn thiện cơ chế quản lý.

Các đảng bộ trong vùng có tiềm lực lớn nhưng cũng chịu áp lực cao trong công tác xây dựng Đảng, đặc biệt là quản lý cán bộ và kiểm soát quyền lực. Vì vậy, cần tiếp tục kiện toàn tổ chức, nâng cao kỷ luật, kỷ cương và tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ nhằm bảo đảm hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo trong bối cảnh phát triển và hội nhập sâu rộng.

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

*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:***

*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.

*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.

*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.

*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.

*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.

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:*

*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.

*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.

*Ba là*, thực hiện kiểm soát quyền lực thông qua công tác tổ chức bộ máy và quản lý 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.

*Năm là*, phát huy vai trò giám sát của hệ thống chính trị và nhân dân trong kiểm soát quyền lực.

*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.

*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.

*\* Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy:*

*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.

*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.

*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.

*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.

*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.

*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.

### **2.1.2.3. Cơ cấu tổ chức của tỉnh, 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.

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

*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.

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

*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.

*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.

*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.

*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.

## **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:**

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:**

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 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.

#### **\* Khái niệm công tác cán bộ:**

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:**

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 CTCB, 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”*

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

### **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**

*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 ngày 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.*

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

*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.*

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

### ***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***

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

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

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

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

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

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

### **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***

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

*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.*

*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;

*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.

*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.

**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.

*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.

*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.

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

*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.

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

## **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.

*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.

*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.

**\* Nguyên nhân khách quan:**

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

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

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

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

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

**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.

*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.

*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.

*Bốn là*, công tác kiểm toán, thanh tra, kiểm tra, giám sát chưa phát huy hiệu quả.

*Năm là*, công tác sơ kết, tổng kết và nhân rộng điển hình cũng còn những bất cập nhất định.

**\* 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.

*Hai là*, hệ thống pháp luật và thể chế KSQL còn chưa đồng bộ, thiếu cơ chế phối hợp liên thông.

*Ba là*, hệ thống thanh tra, kiểm tra, giám sát còn chông chéo, thiếu liên thông và chưa thật sự độc lập.

*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.

### **3.2.2. Những kinh nghiệm**

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

## **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.*

*Hai là*, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số và chuyển đổi số trong quản lý cán bộ.

*Ba là*, nhận thức chính trị và văn hóa đề cao trách nhiệm trong đội ngũ cán bộ có chuyển biến tích cực.

*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.

*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.

#### **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.

*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.

*Ba là*, tình trạng lợi dụng quyền lực, “chạy chức, chạy quyền” vẫn diễn biến phức tạp và khó kiểm soát.

*Bốn là*, cơ chế kiểm soát nội bộ và giám sát xã hội còn bất cập, thiếu hiệu lực thực chất.

*Năm là*, sự chưa nhất quán giữa thể chế Trung ương và khả năng thực thi của địa phương.

### **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**

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***

*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 CTGB; 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 CTGB 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 CTGB, 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**

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

#### **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**

*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.

*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.

*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.

#### **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**

*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.

*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.

*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 bắt buộc”, dựa trên các chỉ số đánh giá cụ thể.

*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.

#### **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**

*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.

*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.

*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.

*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.

*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.

*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.

#### **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**

*Một là*, hoàn thiện và thực thi nghiêm thiết chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở cấp tỉnh, thành ủy.

*Hai là*, nâng cao tính công khai, minh bạch trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ.

*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.

*Bốn là*, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong kiểm soát quyền lực.

*Năm là*, cần hoàn thiện các tiêu chí cụ thể để xác định trách nhiệm của người đứng đầu trong kiểm soát quyền lực.

#### **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**

*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.

*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.

*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.

*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.

*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.

#### **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**

*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.

*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.

*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.

*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.

*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.

### **KẾT LUẬN**

Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với sự trong sạch, vững mạnh của Đảng và hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị, nhất là ở vùng Đông Nam Bộ. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát thực tiễn, luận án đã làm rõ khái niệm, vai trò, nội dung và phương thức kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; đồng thời chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân, qua đó rút ra một số kinh nghiệm có giá trị.

Từ việc dự báo bối cảnh và yêu cầu nhiệm vụ trong thời gian tới, luận án đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi nhằm tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, tập trung vào hoàn thiện cơ chế, nâng cao trách nhiệm của chủ thể, tăng cường kiểm tra, giám sát và phát huy vai trò giám sát của xã hội. Việc thực hiện hiệu quả các giải pháp này sẽ góp phần phòng ngừa, ngăn chặn tha hóa quyền lực, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và xây dựng Đảng bộ các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ ngày càng trong sạch, vững mạnh.

**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.