

Một số vấn đề về hoàn thiện cơ chế giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc hiện nay

Nguyễn Trọng Hòa(*)

Tóm tắt: Hoàn thiện cơ chế giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ là một nội dung quan trọng nhằm thực hiện quản trị đảng nghiêm ngặt toàn diện, góp phần thúc đẩy hiện đại hóa quản trị quốc gia và nâng cao năng lực quản trị quốc gia ở Trung Quốc hiện nay. Việc hoàn thiện cơ chế giám sát quá trình bổ nhiệm và lựa chọn cán bộ ở Trung Quốc hiện nay tập trung vào các phương diện chủ yếu: tăng cường giáo dục tư tưởng, xác lập thể giới quan và quan điểm đúng đắn về quyền lực cho đội ngũ cán bộ; hoàn thiện thể chế giám sát; thực hiện giám sát có hiệu quả đối với các khâu của quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ; thiết lập cơ chế vận hành quyền lực đảm bảo sự phối hợp và chế ước lẫn nhau giữa ba quyền: quyền quyết định, quyền thực thi và quyền giám sát. Bài viết nêu lên một số tồn tại, hạn chế trong cơ chế giám sát việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc trong những năm qua; đồng thời phân tích một số nội dung về đổi mới, hoàn thiện cơ chế giám sát việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc hiện nay.

Từ khóa: Trung Quốc, Cơ chế giám sát, Bổ nhiệm cán bộ

1. Một số tồn tại, hạn chế trong cơ chế giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc(*)

Hội nghị Trung ương 6 khóa XVIII (ngày 24/10/2016) của Đảng Cộng sản Trung Quốc chỉ rõ: “Làm tốt việc của Trung Quốc, then chốt là ở Đảng, then chốt là ở chỗ Đảng cần quản Đảng, quản trị Đảng phải nghiêm ngặt” (Đảng Cộng sản Trung Quốc, 2016a). Là đảng cầm quyền nên công tác cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc có vị trí đặc biệt

quan trọng. Chính vì vậy, trong quá trình cải cách, mở cửa, Đảng Cộng sản Trung Quốc rất chú trọng vào việc đổi mới công tác cán bộ. Trong đó, việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ cũng ngày càng “khoa học hóa, dân chủ hóa và thể chế hóa”. Tuy nhiên, cơ chế giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế. Vì thế, những hiện tượng được Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc nêu lên từ năm 2005 như “lựa chọn và bổ nhiệm dựa vào quan hệ”, “chạy cửa sau”, “mua quan bán chức”, “bổ nhiệm người không đủ tiêu chuẩn”, “bổ nhiệm người có vấn đề” (Ban Tổ chức Trung ương Đảng

(*) TS., Ban Tổ chức Trung ương; Email: nguyentbctcw@outlook.com

Cộng sản Trung Quốc, 2015)... vẫn chưa được giải quyết triệt để. Nói một cách cụ thể, những tồn tại và hạn chế chủ yếu về cơ chế giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc bao gồm:

Thứ nhất, chưa có sự hợp lực đủ mức giữa các chủ thể giám sát. Theo Điều lệ công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc năm 2003, chủ thể giám sát quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ chủ yếu là cấp ủy đảng, cơ quan tổ chức cán bộ của Đảng và cơ quan kiểm tra kỷ luật của Đảng. Điều 66 của Điều lệ này quy định: “Cấp ủy đảng và cơ quan phụ trách công tác tổ chức nhân sự thực hiện việc kiểm tra, giám sát đối với việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, giải quyết và xử lý những vấn đề có liên quan trong công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ” (Đảng Cộng sản Trung Quốc, 2003).

Theo ý kiến của các học giả Trung Quốc, dưới mô thức này thì chủ thể giám sát rất dễ mắc vào tình trạng “cấp trên không thể giám sát, đồng cấp không muốn giám sát, cấp dưới không dám giám sát” (Thụy Băng, 2010). Đây là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến các tiêu cực trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ. Mặt khác, bản thân các chủ thể thực hiện chức năng giám sát còn thiếu sự phối hợp với nhau. Vì thế, trong nhiều năm qua, tính rộng rãi của chủ thể giám sát công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ chỉ dừng lại ở mặt lý luận, hiệu quả và hiệu lực giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ còn chưa cao.

Thứ hai, khách thể giám sát còn thiếu dân chủ, tìm cách “trốn tránh” sự giám sát. Với tư cách khách thể giám sát, một số cán bộ lãnh đạo không muốn tự đặt mình vào sự giám sát, thiếu sự dân chủ trong điều hành và xử lý công việc, thậm chí tìm cách “trốn tránh” sự giám sát của các chủ thể giám sát. Họ cho

rằng, việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ là việc riêng của cơ quan, đơn vị mình, cơ quan tổ chức nhân sự của Đảng và cơ quan kiểm tra kỷ luật không cần can thiệp quá sâu và giám sát quá nhiều. Hiện tượng chuyên quyền, mất dân chủ trong công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ còn khá phổ biến. Bên cạnh đó, một số cán bộ lãnh đạo, quản lý do động cơ cá nhân nên có sự độc đoán, chuyên quyền trong việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ; một số cán bộ lãnh đạo coi việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ là “đặc quyền của mình”, coi đây là “công cụ” để khống chế cấp dưới, “kết bè kết phái” và mưu cầu lợi ích tư. Vì thế thiếu công khai, minh bạch trong việc lựa chọn cán bộ, không tự đặt mình dưới sự giám sát và can thiệp vào hoạt động giám sát.

Thứ ba, năng lực và cơ chế giám sát chưa hoàn thiện, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả giám sát. Ở Trung Quốc, việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ liên quan đến nhiều khâu khác nhau, từ khâu giới thiệu dân chủ, thẩm định, đánh giá cán bộ của cơ quan tổ chức cán bộ đến khâu thảo luận quyết định và bổ nhiệm của cơ quan có thẩm quyền. Tuy nhiên, việc giám sát đối với các khâu nói trên vẫn còn nhiều vấn đề đặt ra, cụ thể là: 1) Năng lực của các cơ quan thực hiện chức năng giám sát còn nhiều hạn chế, việc thực hiện hoạt động giám sát còn dựa vào kinh nghiệm, còn có sự nể nang trong hoạt động giám sát; 2) Nhấn mạnh việc “giám sát sau”, nhưng coi nhẹ “giám sát trước”. Tức là việc kiểm tra, giám sát thường tập trung vào việc kiểm tra, xử lý những vụ việc tiêu cực trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ khi được “phanh phui”, nhưng lại chưa coi trọng việc giám sát đối với các khâu trong quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ; 3) Giám sát của cấp trên nhiều, nhưng sự giám sát của đồng cấp và cấp dưới lại ít. Do quyền lực tập trung nên hoạt động giám sát vẫn tập trung

vào cấp trên, trong khi việc phát huy vai trò giám sát của đồng cấp và cấp dưới lại gặp nhiều khó khăn và hiệu quả giám sát cũng chưa cao; 4) Nhấn mạnh vai trò của cơ quan giám sát bên trong Đảng, nhưng lại coi nhẹ vai trò của các kênh giám sát ngoài Đảng. Có nghĩa là, việc thực hiện chức năng kiểm tra, giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ chủ yếu vẫn do tổ chức đảng cấp trên, cơ quan kiểm tra kỷ luật của Đảng và cơ quan tổ chức cán bộ thực hiện. Trong khi đó, các kênh giám sát từ ngoài Đảng như giám sát của quần chúng nhân dân, giám sát của báo chí và dư luận xã hội, giám sát của các cơ quan dân cử... lại chưa được coi trọng đúng mức.

Có thể nói, trong công cuộc cải cách, mở cửa, bên cạnh những cải cách quan trọng, công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc vẫn còn một số tồn tại và hạn chế, như tính khép kín trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, bổ nhiệm cán bộ vì động cơ tư lợi, bổ nhiệm những cán bộ không đủ tiêu chuẩn... Đây là những nguyên nhân quan trọng làm nảy sinh các hiện tượng tiêu cực, tham nhũng, ảnh hưởng không tốt đến uy tín và năng lực cầm quyền của Đảng. Trước thực tế đó, trong những năm gần đây, Trung Quốc đã có những đổi mới quan trọng về cơ chế giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ.

2. Hoàn thiện cơ chế giám sát đối với quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc hiện nay

Hội nghị Trung ương 3 khóa XVIII (ngày 9/11/2013) của Đảng Cộng sản Trung Quốc chỉ rõ: “Mục tiêu tổng thể của công cuộc cải cách toàn diện và theo chiều sâu chính là hoàn thiện và phát triển chế độ xã hội chủ nghĩa đặc sắc Trung Quốc, thúc đẩy hiện đại hóa hệ thống quản trị quốc gia” (Đảng Cộng sản Trung Quốc, 2013). Để thúc đẩy hiện đại hóa quản trị quốc gia, Đảng

Cộng sản Trung Quốc đã đề ra bốn phương lược tổng thể, đó là: 1) Xây dựng xã hội khá giả toàn diện; 2) Cải cách chiều sâu một cách toàn diện; 3) Quản trị nhà nước theo pháp luật một cách toàn diện; và 4) Quản trị Đảng nghiêm ngặt toàn diện.

Từ sau Hội nghị Trung ương 3 khóa XVIII đến nay, Đảng Cộng sản Trung Quốc đã ban hành nhiều Nghị quyết quan trọng về xây dựng Đảng. Với nhận thức coi “thể chế như ‘lồng sắt’ để kiểm soát quyền lực”, Đảng Cộng sản Trung Quốc đã sửa đổi và ban hành một loạt quy định, như: “Chuẩn tắc tự giác liêm khiết của Đảng Cộng sản Trung Quốc”, “Điều lệ xử lý kỷ luật của Đảng Cộng sản Trung Quốc”, “Điều lệ chế độ trách nhiệm của Đảng Cộng sản Trung Quốc”, “Một số chuẩn tắc về sinh hoạt chính trị trong Đảng trong tình hình mới”, “Điều lệ giám sát trong Đảng của Đảng Cộng sản Trung Quốc” (Xem: Nguyễn Trọng Bình, Nguyễn Trọng Hòa, 2017). Đồng thời, Đảng Cộng sản Trung Quốc cũng đã lãnh đạo Nhà nước xây dựng và hoàn thiện thể chế pháp luật, cũng như tăng cường việc thực thi pháp luật. Đáng chú ý là trong “Điều lệ giám sát trong Đảng” được thông qua tại Hội nghị Trung ương 6 khóa XVIII, Đảng Cộng sản Trung Quốc đã có những quy định cụ thể nhằm tăng cường việc giám sát trong Đảng. Điều lệ khẳng định, “giám sát trong Đảng không có vùng cấm”, “sự tin tưởng và tín nhiệm không thể thay thế cho giám sát”; “đối tượng trọng điểm của giám sát trong Đảng là cơ quan lãnh đạo của Đảng, cán bộ lãnh đạo của đảng nhất là người đứng đầu” (Đảng Cộng sản Trung Quốc, 2016b). Điều lệ đã có những quy định cụ thể về hoạt động giám sát của Trung ương Đảng, của cấp ủy đảng, của Ủy ban kiểm tra kỷ luật, của tổ chức cơ sở đảng và Đảng viên. Đồng thời nhấn mạnh sự kết hợp giữa giám sát

trong Đảng với giám sát từ bên ngoài Đảng.

Nhìn chung, Điều lệ giám sát trong Đảng được ban hành gần đây và Điều lệ công tác lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ (sửa đổi năm 2016) là những cố gắng nhằm từng bước khắc phục được những “lỗ hổng” trong công tác giám sát của Đảng nói chung và trong giám sát việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ nói riêng. Có thể khái quát việc đổi mới cơ chế giám sát đối với công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc hiện nay ở một số phương diện sau đây:

Thứ nhất, tăng cường giáo dục tư tưởng, xác lập thế giới quan và quan điểm về quyền lực một cách đúng đắn cho đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo. Tăng cường giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, đầu tiên cần phải bắt đầu từ việc tăng cường giáo dục thế giới quan, nhân sinh quan, giá trị quan và quan điểm về quyền lực cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo; đồng thời thiết lập cơ chế quản lý, giáo dục tư tưởng hàng ngày, thường xuyên cho đội ngũ cán bộ. Để thực hiện điều này, trong thời gian qua, Trung Quốc đã thực hiện một số biện pháp sau:

- Yêu cầu cán bộ lãnh đạo mỗi năm một lần báo cáo việc thực hiện chức trách của mình cũng như việc rèn luyện về tư cách, đạo đức của người đảng viên; định kỳ báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ và thực hành liên chính. Thực hiện thanh tra, kiểm tra cán bộ lúc đương chức và đã nghỉ hưu; chú trọng việc nắm tình hình và thông tin từ nhiều kênh khác nhau để kịp thời nhắc nhở cán bộ lãnh đạo.

- Thiết lập chế độ bồi dưỡng không định kỳ cho cán bộ lãnh đạo, trong đó một phương thức quan trọng là tổ chức lớp bồi dưỡng để cán bộ lãnh đạo nghiên cứu một số tình huống trong thực tế về vi phạm kỷ luật đảng, về tham nhũng..., qua đó người học có thể rút ra được bài học cần thiết cho bản thân mình. Ngoài ra,

từ chức năng và nhiệm vụ của mình, cơ quan tổ chức cán bộ của Đảng và chính quyền còn chú trọng việc tổ chức cho cán bộ lãnh đạo các cấp nghiên cứu, học tập phương châm, chính sách của Đảng và tăng cường bồi dưỡng thế giới quan, nhân sinh quan, giá trị quan cho đội ngũ cán bộ. Trong những năm gần đây, việc giáo dục tính Đảng và tác phong cho đội ngũ cán bộ Đảng viên đã được Trung Quốc đặc biệt coi trọng. Việc giáo dục tính Đảng cho đội ngũ cán bộ ở trường Đảng trung ương và trường Đảng địa phương chiếm 50% thời gian của chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ hai, hoàn thiện thể chế giám sát. Trong thời gian qua, trọng tâm của việc hoàn thiện thể chế giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc tập trung vào những vấn đề sau:

- Xuất phát từ những “điểm yếu” của các khâu trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ để kịp thời ban hành các quy định có liên quan. Như đã nói ở phần trên, quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc bao gồm các khâu như: đề xuất dân chủ (giới thiệu cán bộ), khảo sát và đánh giá của tổ chức đối với người được giới thiệu, thảo luận quyết định và bổ nhiệm... Trước thực tế kết quả giới thiệu chưa đảm bảo tính công khai, kết quả khảo sát và đánh giá chưa thật sự khách quan và thiếu công khai, việc thảo luận quyết định và bổ nhiệm còn thiếu dân chủ, Trung Quốc đã ban hành các quy định để tăng cường tính công khai về kết quả giới thiệu, đảm bảo tính khách quan và công khai về kết quả khảo sát và đánh giá, đảm bảo tốt hơn tính dân chủ, tuân theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Đặc biệt, Trung Quốc đã ban hành quy định về thực hiện chế độ công khai với nhân dân và xã hội về những trường hợp hoặc cán bộ dự định bổ nhiệm để phát huy vai trò của nhân dân trong xây dựng Đảng cũng như trong công tác cán bộ.

- Hoàn thiện cơ chế vận hành quyền lực. Trong những năm qua, việc hoàn thiện cơ chế vận hành quyền lực được Trung Quốc thực hiện theo hướng: 1) Thiết lập cơ chế thích hợp và khoa học để cấp trưởng và cấp phó, cấp trên và cấp dưới, và các cơ quan thực thi quyền lực của mình làm theo quy định, đảm bảo sự thống nhất giữa quyền lực và trách nhiệm với phương châm: “có quyền tất yếu phải có trách nhiệm, sử dụng quyền lực phải chịu sự giám sát”, khắc phục tình trạng “có trách nhiệm nhưng không có quyền hoặc có quyền nhưng không có trách nhiệm” (Đảng Cộng sản Trung Quốc, 2016b); 2) Thiết lập cơ chế bảo đảm tính công khai của quá trình vận dụng quyền lực, cũng như làm cho quyền lực luôn nằm trong trạng thái được kiểm soát; 3) Thiết lập cơ chế chế ước quyền lực. Với nhận thức cơ chế chế ước quyền lực chặt chẽ là yếu tố cốt lõi đảm bảo quyền lực vận hành theo pháp luật, Trung Quốc đã có những cải cách nhằm chế ước sự lạm dụng quyền lực, chú trọng việc chế ước và kiểm soát đối với những lĩnh vực dễ xảy ra tham nhũng, làm cho cán bộ lãnh đạo các cấp sử dụng quyền lực một cách hợp pháp, sử dụng quyền lực một cách có trách nhiệm và sử dụng quyền lực vì nhân dân; 4) Thiết lập cơ chế giám sát quyền lực chặt chẽ. Việc hoàn thiện thể chế giám sát quyền lực được thực hiện theo hướng phát huy sức mạnh của nhiều kênh giám sát và nhiều chủ thể giám sát, tức là kết hợp một cách hữu cơ giữa giám sát trong Đảng với giám sát của các cơ quan giám sát chuyên ngành, giám sát của quần chúng, giám sát của dư luận...

- Nâng cao hiệu quả giám sát, tăng cường cơ chế giám sát. Về phương diện này, Trung Quốc đã chú trọng vào những vấn đề sau: 1) Tăng cường sự phối hợp giữa các chủ thể giám sát. Theo đó, bên cạnh việc tăng cường

hoạt động giám sát của các cơ quan giám sát chuyên ngành, Trung Quốc còn rất chú trọng việc phát huy vai trò giám sát của quần chúng nhân dân đối với quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ; đồng thời, coi trọng việc lắng nghe ý kiến của cơ quan lập pháp, Hội nghị Hiệp thương chính trị nhân dân, các đoàn thể nhân dân và các đảng phái dân chủ. Đặc biệt là Trung Quốc rất coi trọng việc phát huy vai trò giám sát của báo chí đối với công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ. Để phát huy tốt vai trò của báo chí và dư luận trong hoạt động giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, các địa phương và cơ quan đã thường xuyên thông báo tới các cơ quan báo chí về những vấn đề có liên quan đến công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ; 2) Coi trọng vai trò mang tính quyết định của “ý dân” trong giám sát. Đảng Cộng sản Trung Quốc cho rằng, chỉ có phát huy sức mạnh giám sát của quần chúng nhân dân đối với việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, mới có thể bảo đảm chất lượng và hiệu quả giám sát. Do đó, trong các khâu của công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, nhiều địa phương và cơ quan rất chú trọng đến việc bảo đảm “quyền được biết” của nhân dân, tôn trọng ý kiến nhân dân và lắng nghe ý kiến của nhân dân. Để có thể phát huy vai trò giám sát của quần chúng nhân dân, nhiều địa phương và cơ quan đã thực hiện tốt việc công khai thông tin để đảm bảo “quyền được biết” của quần chúng nhân dân đối với các trường hợp dự kiến sẽ bổ nhiệm; đồng thời thông qua nhiều phương thức “thuận tiện, an toàn và hiệu quả” để tiếp nhận các ý kiến, kiến nghị và phản ánh của người dân đối với trường hợp dự định bổ nhiệm; 3) Đảm bảo tính liên tục của quá trình giám sát (giám sát trước, trong và sau). Theo đó, Trung Quốc đã chú trọng vào một số vấn đề như: giám sát ngay từ đầu đối với việc giới thiệu cán bộ (ứng viên), giám

sát tư cách của ứng viên, giám sát quy trình giới thiệu ứng viên, giám sát tính hợp lý về mặt tiêu chuẩn của ứng viên. Trong giai đoạn tổ chức tiến hành khảo sát, đánh giá đối với ứng viên, hoạt động giám sát tập trung vào việc giám sát các thành viên của tổ khảo sát, giám sát tính chân thực của nội dung khảo sát, đánh giá, giám sát tính hợp pháp của trình tự khảo sát và đánh giá, giám sát tính khách quan của kết quả giám sát; 4) Tăng cường xử lý trách nhiệm đối với cơ quan thực hiện chức năng giám sát. Theo đó, đối với cơ quan có trách nhiệm giám sát nhưng không dám giám sát, không thực hiện tốt hoạt động giám sát hoặc thiếu trách nhiệm trong hoạt động giám sát sẽ bị truy cứu trách nhiệm và xử lý trách nhiệm; ở mức độ nhẹ thì phê bình, nhắc nhở, ở mức độ nặng thì xử lý theo kỷ luật đảng và truy cứu trách nhiệm pháp luật. Còn trong trường hợp thực hiện tốt hoạt động giám sát thì có sự ghi nhận, biểu dương và khen thưởng xứng đáng cả về vật chất và tinh thần.

Thứ ba, tiến hành giám sát hiệu quả đối với các khâu của quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ. Ở phương diện này, Trung Quốc đã chú trọng vào một số khía cạnh sau:

- Hoàn thiện thêm các quy định liên quan đến hoạt động khảo sát, đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm. Với nhận thức thực hiện tốt việc khảo sát và đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm là một yêu cầu đặc biệt quan trọng để ngăn ngừa hiện tượng bổ nhiệm cán bộ “có vấn đề”, bổ nhiệm cán bộ “không đảm bảo tiêu chuẩn”. Việc hoàn thiện các quy định về vấn đề khảo sát và đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm ở Trung Quốc tập trung vào các khía cạnh: 1) Xây dựng phương án khảo sát và đánh giá cán bộ chặt chẽ, đưa ra các quy định đầy đủ, cụ thể về nội dung khảo sát và đánh giá, trình tự khảo sát và đánh giá, phạm vi khảo sát và đánh giá, phương pháp khảo sát

và đánh giá. Tối ưu hóa thành phần của tổ khảo sát và đánh giá, căn cứ từ yêu cầu khách quan để xác định một cách hợp lý các thành viên tham gia tổ khảo sát và đánh giá; 2) Quy định trách nhiệm liên đới của tổ khảo sát và đánh giá nhằm đề cao trách nhiệm các thành viên trong quá trình khảo sát và đánh giá cán bộ. 3) Chú trọng việc khảo sát và đánh giá một cách tổng hợp. Có nghĩa là kết hợp giữa khảo sát và đánh giá trước khi bổ nhiệm với khảo sát và đánh giá hàng ngày, trong đó coi trọng việc khảo sát và đánh giá hàng ngày; coi trọng những thông tin phản ánh của nhân dân và các cơ quan kiểm tra, thanh tra trong quá trình khảo sát và đánh giá. Đặc biệt coi trọng việc xác minh, làm rõ những trường hợp mà quần chúng và dư luận có những ý kiến khác nhau; 4) Đổi mới phương thức đánh giá và mở rộng phạm vi đánh giá. Trong điều kiện mới, việc đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm ở Trung Quốc được đổi mới theo hướng đánh giá cán bộ một cách cụ thể hơn, toàn diện hơn và nhiều cấp độ hơn. Có nghĩa, việc đánh giá và khảo sát cán bộ không chỉ dừng lại ở việc đánh giá công việc hàng ngày của cán bộ, mà còn bao gồm sinh hoạt hàng ngày và quan hệ xã hội của cán bộ; không chỉ đánh giá, khảo sát cán bộ trong 8 tiếng làm việc, mà còn bao gồm đánh giá cán bộ ngoài thời gian làm việc; 5) Coi trọng việc khảo sát, đánh giá cán bộ thông qua hồ sơ, tài liệu có liên quan của cán bộ đó.

- Tăng cường giám sát tiêu chuẩn của cán bộ được lựa chọn và bổ nhiệm. Về tiêu chuẩn cán bộ, trong điều kiện mới Trung Quốc kiên trì tiêu chuẩn kết hợp giữa “đức” và “tài” của cán bộ, trong đó lấy “đức” làm ưu tiên. Đây cũng là tiêu chuẩn, căn cứ để giám sát tiêu chuẩn của cán bộ được lựa chọn và bổ nhiệm. Đặc biệt, trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, Trung Quốc rất coi trọng việc đánh giá đạo

đức của cán bộ. Dùng tiêu chuẩn như thế nào để chọn người, chọn người như thế nào, có đặt đạo đức của cán bộ lên vị trí hàng đầu hay không là tiêu chí quan trọng đánh giá mức độ tiên tiến của Đảng và quyết định sự hưng thịnh của một chính đảng.

- Thiết lập cơ chế khảo sát và đánh giá liên tục đối với cán bộ lãnh đạo. Theo đó, thông qua việc đánh giá và khảo sát thường ngày, khảo sát và đánh giá trong nhiệm kỳ, cuối nhiệm kỳ, khảo sát và đánh giá hàng năm và từ báo cáo về tình hình thực thi nhiệm vụ của cán bộ để nắm bắt đầy đủ tình hình về cán bộ lãnh đạo. Thực hiện chế độ sát hạch cuối năm, tiến hành nhắc nhở đối với trường hợp đạt hiệu quả chưa cao trong công việc hoặc có vấn đề này, vấn đề khác cần điều chỉnh.

- Thiết lập chế độ truy cứu trách nhiệm trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo của Đảng và Nhà nước. Đảng Cộng sản Trung Quốc đã ban hành nhiều quy định khác nhau, điển hình là “Quy định về truy cứu trách nhiệm trong công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ”. Đặc biệt, “Điều lệ chế độ trách nhiệm của Đảng Cộng sản Trung Quốc” được ban hành vào tháng 6/2016 đã có những quy định về việc truy cứu trách nhiệm trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ. Theo đó, việc truy cứu trách nhiệm sẽ được tiến hành khi người có trách nhiệm lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ có những sai phạm trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, bất kể người đó là ai, là đương chức hay nghỉ hưu. Chính cơ chế truy cứu trách nhiệm nói trên là một biện pháp quan trọng góp phần ngăn ngừa hiện tượng lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ “có vấn đề”, không đủ tiêu chuẩn vào các vị trí và chức vụ quan trọng trong hệ thống chính trị.

Một trong những mục đích của việc ban hành Điều lệ về chế độ trách nhiệm trong Đảng của Đảng Cộng sản Trung Quốc cũng

chính là: “ngăn ngừa việc lựa chọn và bổ nhiệm người thiếu sự khảo sát và đánh giá, bổ nhiệm người không đủ tiêu chuẩn; dùng chế độ trách nhiệm để thực hiện trách nhiệm, thúc đẩy quản trị Đảng nghiêm ngặt toàn diện”.

- Tăng cường giám sát người đứng đầu tập thể lãnh đạo. Người đứng đầu tập thể lãnh đạo là hạt nhân của tập thể, có quyền lực và vai trò rất lớn trong việc quyết định các vấn đề của tổ chức. Vì thế, trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, dễ xuất hiện hiện tượng người đứng đầu tập thể lãnh đạo “độc đoán”, “chuyên quyền”; tiếng nói của người đứng đầu “lấn át” tiếng nói của các thành viên khác trong tập thể lãnh đạo. Từ nhận thức như vậy, việc hoàn thiện cơ chế giám sát đối với việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ của người đứng đầu tập thể lãnh đạo được tiến hành theo hướng: 1) Tăng cường giám sát đối với hành vi, việc làm của người đứng đầu, thực hiện nghiêm việc truy cứu trách nhiệm đối với những sai phạm trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ của người đứng đầu; 2) Xác định trách nhiệm liên đới của các thành viên khác trong tập thể lãnh đạo khi các thành viên trong tập thể lãnh đạo thiếu trách nhiệm trong giám sát, gây hậu quả không tốt trong lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ.

- Thiết lập cơ chế vận hành quyền lực đảm bảo sự phối hợp và chế ước lẫn nhau giữa ba quyền: quyền quyết định, quyền thực thi và quyền giám sát. Về phương diện giám sát việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, Trung Quốc rất chú trọng việc thiết lập và kiện toàn cơ chế chế ước, kiểm soát quyền lực. Thông qua việc phân phối hợp lý quyền quyết định, quyền thực thi và quyền giám sát để đảm bảo việc thực thi một cách độc lập chức năng quyết định, chức năng thực thi và chức năng giám sát của các bộ phận khác nhau; hình

thành kết cấu quyền lực vừa có sự phân công, vừa có sự phối hợp và chế ước lẫn nhau. Điều này làm cho quyết định được đề ra trở nên khoa học hơn, việc thực thi quyết định trở nên có hiệu quả hơn và giám sát trở nên có hiệu lực hơn, hạn chế đến mức thấp nhất hiện tượng lạm dụng quyền lực □

Tài liệu tham khảo

1. Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2015), Thông báo về mấy vấn đề nổi bật trong công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, http://www.jinan.gov.cn/art/2015/6/25/art_162_223890.html, truy cập ngày 22/12/2016.
2. Thụy Băng (2010), “Hoàn thiện cơ chế giám sát việc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ hiện nay”, Tạp chí Khoa học xã hội Tây An, số 6, Trung Quốc.
3. Nguyễn Trọng Bình, Nguyễn Trọng Hòa (2017), “Hiện đại hóa quản trị quốc gia ở Trung Quốc hiện nay - Nội hàm và phương hướng thực hiện”, Tạp chí Lý luận chính trị, số 4.
4. Đảng Cộng sản Trung Quốc (2003), Điều lệ lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ (ban hành năm 2003), http://m.sohu.com/n/338578431/?_trans_=000115_3w, truy cập ngày 25/6/2017.
5. Đảng Cộng sản Trung Quốc (2013), Văn kiện Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương khóa XVIII, http://news.xinhuanet.com/house/tj/2013-11-14/c_118121513.htm, truy cập ngày 22/12/2016.
6. Đảng Cộng sản Trung Quốc (2016a), Văn kiện Hội nghị Trung ương 6 khóa XVIII, <http://theory.people.com.cn/n1/2016/1210/c40531-28939539.html>, truy cập ngày 22/12/2016.
7. Đảng Cộng sản Trung Quốc (2016b), Điều lệ về giám sát trong Đảng, <http://cpc.people.com.cn/n1/2016/1103/c64387-28830241.html>, truy cập ngày 22/12/2016.
8. Đảng Cộng sản Trung Quốc (2016c), Điều lệ chế độ trách nhiệm của Đảng Cộng sản Trung Quốc, http://news.xinhuanet.com/mrdx/2016-07/18/c_135520348.htm, truy cập ngày 22/12/2016.
9. Lý Quốc Hoa (2009), “Nâng cao trình độ khoa học hóa của công tác lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ”, Tạp chí Nghiên cứu xây dựng Đảng.
10. Lý Nguyên Triều (2009), “Kiên trì dân chủ, công khai và cạnh tranh thúc đẩy cải cách chế độ nhân sự cán bộ”, Tạp chí Nghiên cứu xây dựng Đảng, số 11.