KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC ĐỐI VỚI NHÀ QUẢN LÝ CÁC CẤP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. TRẦN THỊ HẰNG (*)
ThS. LÊ THỊ DIỆU HOA (**)

Tóm tắt: *Vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ đã nhiều lần được Đảng ta đề cập, đặc biệt là trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc (ĐBTQ) lần thứ XII, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 4, khóa XII,... và mới đây nhất, Bộ Chính trị đã ban hành 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. Quyền lực không được kiểm soát chặt chẽ sẽ là tác nhân làm tha hóa cán bộ, từ đó làm tha hóa, thoái hóa, biến chất cả bộ máy. Bài viết đề cập một góc nhìn về kiểm soát quyền lực đối với nhà quản lý các cấp ở Việt Nam hiện nay, đề xuất kiến nghị trong xây dựng đội ngũ quản lý các cấp trong sạch, có trình độ để xây dựng và thực thi chiến lược cán bộ của Đảng.*

Từ khóa: *Kiểm soát quyền lực; quản lý các cấp; Việt Nam*

Abstract: *The problem of control over the powers of officials has been raised many times by the Party, especially in the Documents of the 12th National Congress and Resolution of the 4th Central Plenary Meeting of the 12th term, etc. and, most recently, Regulation No. 205-QD/TW dated September 23, 2019 by the Politburo on the monitoring of people who are vested with high power and fight against bribery to acquire such positions. Power not strictly controlled will be the factory contributing to corrupting cadres and thereby corrupting and degenerating the entire system. This article presents a view of existing power control over managers at all levels in Vietnam, and proposes a number of recommendations in building a contingent of clean, qualified managers to build and implement personnel strategy of the Party.*

Keywords: *Control of power; Managers at all levels; Vietnam*
Ngày nhận bài: 16/8/2019 Ngày biên tập: 24/9/2019 Ngày duyệt đăng: 15/11/2019

1. Quyền lực và kiểm soát quyền lực

Dưới giác độ khoa học xã hội, quyền lực là khả năng gây ảnh hưởng của một người hoặc một nhóm người đến hành vi và suy nghĩ của các cá nhân, các nhóm người khác; mặt khác, nó đại diện cho một vị trí của cá nhân hoặc nhóm người, là khả năng đạt được mục tiêu xác định một cách đơn phương, không chịu sự kiểm soát, áp đặt, hay phải đáp ứng các điều kiện và đòi hỏi của các cá nhân hoặc nhóm người khác.

Quyền lực xác định phạm vi, giới hạn của các "khả năng hành động, gây ảnh hưởng" cả về thể chất và tinh thần của một người hoặc một nhóm người. Việc sử dụng sức mạnh này để gây ảnh hưởng đến cá nhân, nhóm người khác, có thể đem lại những ý nghĩa, hiệu quả tích cực hoặc tiêu cực; hoặc vừa có tích cực vừa có tiêu cực, dựa trên mục đích, nguyên tắc, cách thức sử dụng chúng.

Vấn đề kiểm soát quyền lực luôn tồn tại trong mọi hệ thống xã hội nói chung và trong bộ máy nhà nước nói riêng. Kiểm soát quyền lực không phải việc riêng của bất kỳ quốc gia hay thể chế chính trị nào, mà ngay trong mỗi quốc gia, kiểm soát quyền lực không thể là độc quyền của lực lượng lãnh đạo.

Trong những năm qua, vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ được Đảng ta nhiều lần đề cập. Tại Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ 7, khóa XII (gọi tắt là Nghị quyết số 26-NQ/TW) "Về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ", vấn đề kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ đã được xác định là một trong hai trọng tâm, một trong năm đột phá và là

(*), (**) Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

một nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu của công tác cán bộ trong thời gian tới.

Đảng ta dành sự quan tâm sâu sắc đến nội dung kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ giai đoạn hiện nay là tất yếu, với đầy đủ cơ sở lý luận và thực tiễn. Xuất phát điểm cơ bản và chủ yếu nhất của vấn đề này chính là vì những tác hại, sự nguy hiểm khôn lường của việc không kiểm soát được quyền lực và sự "tha hóa quyền lực" trong công tác cán bộ. Khi quyền lực không được kiểm soát chặt chẽ sẽ là tác nhân chính làm tha hóa cán bộ - những người được pháp luật và nhân dân trao quyền lực, được nhân danh quyền lực trong quá trình thực thi công vụ, từ đó làm tha hóa, thoái hóa, biến chất cả bộ máy của hệ thống chính trị xã hội chủ nghĩa. Đó cũng chính là nguyên nhân lớn nhất khiến đạo đức xã hội xuống cấp, văn hóa suy đồi, dân tộc mất dần sức mạnh nội sinh, xã hội trì trệ, quốc gia không thể hưng thịnh và không có đủ sức mạnh để tự vệ[1].

Khi quyền lực không được kiểm soát chặt chẽ tất yếu sẽ dẫn đến sự lạm dụng quyền lực trong công tác cán bộ. Điều nay rất dễ xảy ra ở người chủ trì, người đứng đầu tập thể lãnh đạo. Với tư duy khoa học và tầm nhìn chiến lược cùng với sự nhạy cảm chính trị sâu sắc, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tiên lượng, cảnh báo nguy cơ những người cán bộ chủ trì dễ mắc phải "căn bệnh" lạm quyền, lộng quyền, nhất là trong điều kiện Đảng cầm quyền. Sự lạm quyền, lộng quyền, lợi dụng quyền lực trong công tác cán bộ là nguồn gốc của những "căn bệnh" làm hư hỏng đội ngũ cán bộ, làm tha hóa Đảng, "rất tai hại cho Đảng"[2] và trở thành một trong những nguy cơ đe dọa sự tồn vong của Đảng, của chế độ xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

2. Cơ chế kiểm soát quyền lực đối với nhà quản lý

2.1. Cơ chế kiểm soát quyền lực cứng

Cơ chế kiểm soát quyền lực cứng đối nhà quản lý được thể hiện ở hai khía cạnh. *Thứ nhất,* với tư cách công dân, nhà quản lý tuân thủ Hiến pháp, pháp luật, chính sách... của quốc gia (từ Trung ương đến địa phương) trong thực thi nhiệm vụ được giao. *Thứ hai,* với tư cách trong một tổ chức, nhà quản lý thực hiện đúng chức trách và nhiệm vụ được giao trong tổ chức đó.

Khi tuân thủ cơ chế kiểm soát quyền lực cứng, bản thân nhà quản lý tự nhận thức quyền và trách nhiệm của mình, thực hiện quyền lực do tổ chức giao mang lại hiệu quả cao nhất. Ở khía cạnh này, cá nhân, nhà quản lý cần có năng lực chuyên môn, năng lực hiểu biết luật pháp, có đạo đức công vụ để tự giác thực hiên quyền lực mà tổ chức (nhà nước) giao.

Kiểm soát quyền lực cứng đối với cơ quan quản lý là phải gắn quyền lực cần kiểm soát với đối tượng và nhóm đối tượng được giao nắm giữ, sử dụng quyền lực trong một tổ chức. Cơ quan quản lý phải căn cứ vào quyền hạn của cá nhân, nhóm nắm quyền lực trong quy định pháp luật cho phép sử dụng về thời gian, không gian và cấp độ ảnh hưởng, trong đó việc kiểm soát quyền lực đối với nhà quản lý cấp trưởng ở các cấp phải được đặt lên hàng đầu.

2.2. Cơ chế kiểm soát quyền lực mềm

Nhà quản lý xây dựng cho mình hình ảnh người quản lý giỏi có khả năng thuyết phục được cấp trên và cấp dưới khi lựa chọn mình qua phiếu bầu hoặc qua cơ chế thi tuyển. Sau khi được bổ nhiệm vào các vị trí quản lý, họ tiếp tục xây dựng uy tín, thương hiệu cho mình và cho tổ chức, là tấm gương cho cấp dưới noi theo, làm theo mệnh lệnh của nhà quản lý. Khi sử dụng quyền lực mềm đòi hỏi nhà quản lý phải xuất phát từ cái tâm, đặt mình là đối tượng quản lý khi tiếp nhận mệnh lệnh và mục tiêu của tổ chức phải thực hiện. Bên cạnh đó, nhà quản lý có kỹ năng xử lý tình huống tốt trong sử dụng quyền lực mềm.

Khi đã tạo được quyền lực mềm kết hợp với quyền lực cứng do tổ chức giao cho, họ sẽ là nhà quản lý giỏi, tạo ra cú hích, bước phát triển đột phá cho tổ chức. Ngược lại, nếu không tạo ra quyền lực mềm trong quản lý mà chỉ dựa vào quyền lực cứng sẽ rất khó khăn khi thực thi quyền lực trong thực hiện mục tiêu sao cho đúng luật, hoàn thành nhiệm vụ tổ chức giao. Trong trường hợp này, nhà quản lý có thể lâm vào tình trạng sử dụng quyền lực một cách cứng nhắc, tùy tiện, lạm quyền, lộng quyền...; dẫn đến tha hóa quyền lực, hoặc mất kiểm soát quyền lực.

Kiểm soát quyền lực mềm đối với nhà quản lý được thực hiện thông qua hoạt động

giám sát của nhân dân. Để nhân dân kiểm soát quyền lực của nhà quản lý các cấp, trước hết người dân phải biết rõ người đại diện cho mình trước khi bỏ phiếu bầu. Do đó, Nhà nước cần công khai thông tin số lượng các ứng viên vào các vị trí, tiêu chí lựa chọn, lý lịch các ứng viên trên các phương tiện thông tin đại chúng để người dân nắm được.

Tuy nhiên, cần có bước tiến mạnh hơn nữa để người dân có thể kiểm soát quyền lực nhà quản lý các cấp. Đó là ở các vị trí được tranh cử (Việt Nam đã thực hiện thi tuyển cạnh tranh vào các vị trí lãnh đạo, quản lý cấp vụ, sở, phòng), người tranh cử cần có cương lĩnh tranh cử. Cương lĩnh tranh cử này là bắt buộc và có nội dung (mục tiêu) cần thực hiện. Ở các vị trí quản lý khác nhau, cương lĩnh tranh cử cần có nội dung đúng tầm ở vị trí đó, đặc biệt các vị trí quản lý cấp vĩ mô của quốc gia và cấp quản lý trưởng của một địa phương. Ví dụ, trong cuộc bầu cử Đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp khóa X, đã có địa phương cho phép trình bày cương lĩnh tranh cử của ứng viên. Đây là điểm sáng, một bước tiến trong việc lựa chọn người đại diện cho mình của người dân. Thông qua cương lĩnh tranh cử, người dân sẽ lựa chọn người làm đại diện cho mình khi đưa ra thông điệp tranh cử có tính khả thi, có đóng góp cho cộng đồng. Tuy nhiên, cương lĩnh tranh cử của các ứng viên trong thời gian tới (nếu được cấp có thẩm quyền cho phép áp dụng) cần khắc phục tính chung chung, thiên về "nêu khẩu hiệu" nhiều hơn là đưa ra các mục tiêu cụ thể cần thực hiện sau khi trúng cử.

3. Giải pháp kiểm soát quyền lực nhà quản lý hiện nay

3.1. Những vấn đề đặt ra

Đất nước ta đang trong thời kỳ xây dựng, phát triển với quy mô ngày càng lớn, "một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý nắm giữ khối lượng tài sản, nguồn vốn lớn của tập thể, của Nhà nước, đó là môi trường để chủ nghĩa cá nhân vụ lợi, thực dụng phát triển". Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 4, khóa XII chỉ rõ những biểu hiện "... lợi dụng chức vụ, quyền hạn cấu kết với doanh nghiệp, với đối tượng khác để trục lợi. Lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn được giao để dung túng, bao che, tiếp tay cho tham nhũng, tiêu cực... Sử dụng quyền lực được giao để phục vụ lợi ích cá nhân hoặc để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi". Nghị quyết số 26-NQ/TW cũng nhấn mạnh phải chú trọng kiểm soát quyền lực.

Kiểm soát quyền lực phải chú trọng đến quản lý, kiểm soát ngân sách, tiền vốn, của cải của Nhà nước, tài nguyên của đất nước. Những vụ án lợi dụng chức quyền, trách nhiệm quản lý để tham nhũng, chiếm đoạt tiền của, đất đai, phần lớn đều xảy ra ở một số ngân hàng, tập đoàn kinh tế, cho thấy những nơi cán bộ lãnh đạo, quản lý nắm giữ khối lượng tài sản, nguồn vốn lớn, phải được chú trọng kiểm soát bởi đồng tiền có thể thao túng quyền lực, làm tha hóa con người.

Tuy nhiên, còn nhiều vấn đề khó khăn phức tạp trong nhận thức và hành động khi thực hiện quyền lực và kiểm soát quyền lực. Điều đáng lo ngại là các dạng lạm dụng quyền lực trong công tác cán bộ đang bị "biến tướng" một cách tinh vi, phức tạp và khó nhận biết hơn trước. Nghị quyết số 26-NQ/TW đã chỉ ra: "Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, họ hàng, "cánh hẩu" xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực"[3].

Để xảy ra tình trạng lạm dụng quyền lực trong công tác cán bộ do nhiều nguyên nhân, trong đó có những thiếu sót, hạn chế đối với việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; cho đến khi Bộ Chính trị khóa XII ban hành Quy định số 205-QĐ/TW, chúng ta chưa có cơ chế kiểm soát quyền lực một cách hữu hiệu. Đảng ta thẳng thắn thừa nhận: "Phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn với ràng buộc trách nhiệm, với tăng cường kiểm tra, giám sát và chưa có cơ chế đủ mạnh để kiểm soát chặt chẽ quyền lực. Chưa có biện pháp hữu hiệu để kịp thời ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền và những tiêu cực trong công tác cán bộ. Thiếu chặt chẽ, hiệu quả trong phối hợp kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm"[4].

Mặt khác, sự lạm dụng quyền lực trong công tác cán bộ thường đi liền với tham nhũng. Đặc biệt, tham nhũng trong công tác cán bộ hiện đang là dạng tham nhũng phổ biến nhất và cũng khó chống nhất. Nếu không có biện pháp phòng, chống hữu hiệu thì hệ quả để lại rất nghiêm trọng, tạo ra một đội ngũ cán bộ, công chức yếu kém, thậm chí đe dọa sự tồn vong của chế độ.

Thực tiễn cho thấy, quyền lực càng lớn thì càng cần được kiểm soát chặt chẽ. Việc kiểm soát quyền lực cần được xây dựng và thực hiện đồng bộ bằng pháp luật và các quy định, quy trình giám sát xã hội rộng rãi, chặt chẽ, khoa học và phù hợp thực tế; được thiết kế đa chiều, phối hợp kiểm soát cả từ trên xuống và từ dưới lên, từ bên ngoài và tự kiểm soát nội bộ. Công tác kiểm soát quyền lực cần được siết chặt, đi liền với tăng cường giám sát, kiểm tra và phản biện xã hội trong những ngành, lĩnh vực và địa phương có tính nhạy cảm cao và tiềm ẩn nhiều nguy cơ tham nhũng, như quản lý ngân sách nhà nước, đầu tư công, đất đai, tài nguyên quốc gia, đặc biệt là công tác cán bộ.

3.2. Giải pháp kiểm soát quyền lực của nhà quản lý các cấp hiện nay

Thứ nhất, cần nhận thức rõ quyền lực cứng và quyền lực mềm đối với nhà quản lý và cơ chế để kiểm soát hai dạng quyền lực này.

Về nhận thức, cần thống nhất quan điểm kiểm soát quyền lực nhà nước đối với nhà quản lý các cấp là yêu cầu khách quan, khoa học, là xu thế tất yếu, kiểm soát không làm Nhà nước yếu đi mà ngược lại, hiệu quả hoạt động của Nhà nước ngày càng được nâng cao. Có sự phối hợp chặt chẽ và thực hiện đồng bộ giữa cơ chế kiểm soát quyền lực cứng và mềm đối nhà quản lý các cấp. Bảo đảm tất cả các tổ chức, cá nhân được giao thực hiện quyền lực nhà nước thì đều bị kiểm soát, không trừ một cơ quan hay cá nhân nào.

Thứ hai, thực hiện nghiêm các thiết chế về kiểm soát quyền lực từ trong Đảng và Nhà nước.

Để thực hiện kiểm soát quyền lực cứng đối với nhà quản lý các cấp cần thực hiện nghiêm các thiết chế về kiểm soát quyền lực từ trong Đảng, Nhà nước ở các cấp. Mặt khác, căn cứ chức năng, nhiệm vụ đảm nhận, quyền và trách nhiệm phải tương xứng, tránh hiện tượng quyền ít, trách nhiệm lớn (thường rơi vào cấp thấp), sẽ làm khó nhà quản lý khi không đủ thẩm quyền để giải quyết công việc, dễ sinh ra chán nản, tiêu cực. Ngược lại, nếu quyền lớn, trách nhiệm nhỏ (thường rơi vào cấp cao) dễ sinh nhiều tiêu cực của nhà quản lý khi thực thi quyền của mình.

Thứ ba, đẩy mạnh hiệu quả hoạt động của các cơ quan chức năng trong kiểm soát quyền lực nhà quản lý.

Thời gian qua, Ủy ban Kiểm tra Trung ương và các ngành Thanh tra, Kiểm tra, Công an, Nội chính, Viện Kiểm sát, Tòa án, Kiểm toán Nhà nước đóng vai trò trụ cột, phối hợp khá hiệu quả với sự phát hiện, phản ánh của nhân dân, của các cơ quan báo chí trong kiểm soát quyền lực phòng, chống tham nhũng. Cùng với những vụ án trọng điểm về chống tham nhũng được Trung ương kiên quyết chỉ đạo xử lý nghiêm, nhiều ngành chức năng có những sáng kiến cụ thể hóa các hành vi lạm dụng, nhũng nhiễu để tăng cường nhận diện và tuyên truyền, đấu tranh ngăn chặn, xử lý nghiêm các hành vi lạm dụng quyền lực để tham nhũng trong lĩnh vực hoạt động của ngành, đơn vị mình.

Cần tăng cường, đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, thanh tra, kiểm toán của Nhà nước; tôn trọng, tạo thuận lợi và đề cao công tác giám sát của các cơ quan và đại biểu dân cử, tư pháp, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; khuyến khích vai trò của báo chí, dư luận xã hội trước các hành vi lạm dụng quyền lực.

Thứ tư, tiếp tục kiện toàn bộ máy quản lý nhà nước và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Thực tế cho thấy, tham nhũng trong công tác cán bộ là khởi đầu của mọi hành vi tham nhũng. Quy trình dù chặt chẽ nhưng có thể bị hình thức hóa; cơ chế tập trung và dân chủ có thể bị vô hiệu hóa bởi sự lệch chuẩn giá trị, bị chi phối bởi lợi ích nhóm và sự suy thoái về phẩm chất đạo đức, lối sống của cá nhân người có thẩm quyền và cán bộ tham mưu.

Bởi vậy, chống tham nhũng và sự tha hóa trong công tác cán bộ là nhiệm vụ vô cùng quan trọng mà Đảng và Nhà nước ta phải giải quyết trong thời gian tới. Đó cũng là mục tiêu của Quy định số 205-QĐ/TW của Bộ Chính trị khóa XII đề ra.

Để kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, từng cán bộ, đảng viên phải tự giác và tự kiểm soát việc thực hiện quyền và chức trách, nhiệm vụ của chính mình; tuân thủ nghiêm các quy định pháp luật có liên quan và Quy định những điều đảng viên không được làm; quy định về quản lý cán bộ, đảng viên và "Quy định trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng" mà Hội nghị Trung ương lần thứ 8, khóa XII đã ban hành.

Thứ năm, để kiểm soát được quyền lực trong công tác cán bộ cần làm tốt ở khâu đầu vào và đầu ra đối với công tác này.

Đầu vào công tác cán bộ là quy trình từ quy hoạch, giới thiệu, đào tạo, bổ nhiệm, luân chuyển, phân cấp quản lý cán bộ; khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Ở mỗi khâu đều được kiểm soát chặt chẽ. Trong khâu quy hoạch cán bộ cần thực hiện công khai, minh bạch thông tin, tiêu chí những cán bộ được xét vào quy hoạch và được thực hiện dân chủ ở đơn vị qua hình thức đảm bảo tính công bằng, minh bạch. Ở khâu giới thiệu nhân sự quản lý, cá nhân hay tổ chức phải chịu trách nhiệm với nhân sự mà mình đưa ra; kết quả làm việc của nhân sự được giới thiệu tốt hay xấu thì cá nhân hay tổ chức giới thiệu đều có liên đới trách nhiệm. Đây chính là một bước gắn chặt trách nhiệm của người và nhóm giới thiệu nhân sự quản lý trong kiểm soát quyền lực công tác cán bộ. Nếu làm tốt khâu này, việc giới thiệu người nhà, cánh hẩu... không đáp ứng tiêu chí lãnh đạo sẽ không còn môi trường tồn tại.

Đầu ra của công tác cán bộ chính là đánh giá cán bộ quản lý qua hiệu quả công việc trong từng năm và nhiệm kỳ công tác về các khía cạnh: đóng góp được gì, chất lượng ra sao trong sự phát triển của tổ chức về cả ngắn hạn và dài hạn.

Thứ sáu, cần có cương lĩnh tranh cử và công khai cương lĩnh này cho người dân biết và giám sát khi nhà quản lý trúng cử.

Để người dân thực hiện kiểm soát quyền lực mềm của nhà quản lý các cấp, Đảng và Nhà nước cần nghiên cứu, xem xét, đưa ra yêu cầu bắt buộc đối với các ứng cử viên vào các vị trí lãnh đạo, quản lý trong bộ máy Đảng và Nhà nước phải có cương lĩnh tranh cử, đồng thời tuyên truyền rộng rãi cho người dân biết khi đánh giá cương lĩnh tranh cử của các ứng viên vào các vị trí quản lý. Ở góc độ này, vai trò của phương tiện truyền thông và dư luận xã hội có ý nghĩa quan trọng khi chuyển tải đúng thông điệp cương lĩnh tranh cử của các ứng viên, quá trình thực hiện cam kết khi trúng cử vào các vị trí lãnh đạo, quản lý.

Đặc biệt, việc đánh giá, tổng kết nhiệm kỳ của nhà quản lý rất quan trọng. Hiện nay cách hiểu về tư duy nhiệm kỳ thường rơi vào khía cạnh phiến diện, tiêu cực. Nếu hiểu tư duy nhiệm kỳ là trong nhiệm kỳ đó nhà quản lý đã làm được cụ thể cái gì (tránh bệnh nói chung chung là tốt hơn so nhiệm kỳ trước) cho tổ chức và chất lượng việc làm đó có đặt nền móng hoặc tạo tiền đề cho phát triển bền vững của tổ chức đó không. Đây mới là vấn đề then chốt trong sử dụng quyền lực và kiểm soát quyền lực của nhà quản lý ở các cấp.

Để kiểm soát quyền lực của nhà quản lý các cấp cần kết hợp tính nghiêm minh của kỷ luật Đảng, pháp luật của Nhà nước với sức mạnh của dư luận xã hội và sự thức tỉnh lương tâm của người đứng đầu tập thể, của những người có chức, có quyền thông qua tự phê bình và phê bình nghiêm túc. Tăng cường cơ chế chất vấn, giải trình trong các cuộc họp, hội nghị giữa nhà quản lý với cấp dưới. Tăng cường vai trò của truyền thông và dư luận xã hội khi phản ánh kịp thời, khách quan, trung thực liên quan đến các vấn đề kiểm soát quyền lực đối với nhà lãnh đạo, quản lý các cấp./.

Ghi chú:

(1) Vũ Ngọc Hoàng, *Quyền lực nhất thiết phải được kiểm soát*, Tạp chí Cộng sản, số 890 (tháng 12/2016).

(2) *Hồ Chí Minh, Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.75.

(3),(4) Ban Tuyên giáo Trung ương, *Tài liệu học tập các Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII (dùng cho cán bộ, đảng viên ở cơ sở)*, Nxb CTQG-ST, H.2018.