

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

ĐÀO THỊ HOA

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
CƠ QUAN ỦY BAN KIỂM TRA CẤP ỦY CẤP TỈNH
VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI – 2025

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

ĐÀO THỊ HOA

**CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
CƠ QUAN ỦY BAN KIỂM TRA CẤP ỦY CẤP TỈNH
VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG HIỆN NAY**

**Ngành: Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước
Mã số: 9310202**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC**

***Người hướng dẫn khoa học:* PGS, TS. MAI ĐỨC NGỌC
TS. NGUYỄN THỊ NGỌC LOAN**

HÀ NỘI – 2025

LỜI CAM ĐOAN

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

Tác giả

ĐÀO THỊ HOA

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	8
1.1 Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài có liên quan đến đề tài luận án....	8
1.2. Các công trình nghiên cứu trong nước có liên quan đến đề tài luận án.....	15
1.3. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài và những vấn đề luận án sẽ tập trung giải quyết	31
Chương 2. CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CƠ QUAN ỦY BAN KIỂM TRA CẤP ỦY CẤP TỈNH - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN	35
2.1. Cấp tỉnh, cấp ủy cấp tỉnh, ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh, cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh và đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh	35
2.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh– khái niệm và tiêu chí đánh giá.....	66
Chương 3. CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CƠ QUAN ỦY BAN KIỂM TRA CẤP ỦY CẤP TỈNH VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA	82
3.1. Những yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay	82
3.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay.....	82
3.3. Nguyên nhân và vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay.....	123
Chương 4. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CƠ QUAN ỦY BAN KIỂM TRA CẤP ỦY CẤP TỈNH VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG THỜI GIAN TỚI.....	132
4.1. Dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng thời gian tới	132
4.2. Những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng thời gian tới.....	145
KẾT LUẬN.....	176
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ.....	178
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	180
PHỤ LỤC.....	193

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

TT	Chữ viết đầy đủ	Chữ viết tắt
1	Đồng bằng sông Hồng	ĐBSH
2	Kiểm tra, giám sát	KT, GS
3	Ủy ban kiểm tra	UBKT

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Công tác kiểm tra, giám sát là chức năng lãnh đạo quan trọng của Đảng, nhằm bảo đảm việc thực hiện nghiêm túc, hiệu quả mục tiêu, lý tưởng, Cương lĩnh chính trị và Điều lệ Đảng; góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, đồng thời củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng. Trong tiến hành hoạt động kiểm tra, giám sát, đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra đóng vai trò quan trọng, bảo vệ sự trong sạch và uy tín của Đảng, đồng thời duy trì kỷ cương, kỷ luật trong các tổ chức, giúp Đảng thực hiện tốt nhiệm vụ lãnh đạo. Do vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan uỷ ban kiểm tra (UBKT) các cấp đáp ứng yêu cầu của tình hình mới là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách.

Hội nghị tổng kết công tác kiểm tra của Đảng năm 1964, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhắc nhở “Cán bộ kiểm tra phải học tập và thấm nhuần đường lối, quan điểm của Đảng, phải luôn luôn chú ý nâng cao khả năng chuyên môn, phải cố gắng công tác, phải trau dồi đạo đức cách mạng. Đặc biệt là phải nâng cao ý thức tổ chức và kỷ luật, phải thật thà phê bình và tự phê bình để làm gương mẫu trong việc chấp hành kỷ luật của Đảng. Phải chí công vô tư, không thiên vị, không thành kiến. Như thế thì mới làm tốt được công tác kiểm tra” [92, tr.363]. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 (khoá X) và Thông báo Kết luận số 156-TB/TW ngày 01/10/2019 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa X “về tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Đảng”, Đảng Cộng sản Việt Nam đều nhấn mạnh đến các yêu cầu về xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Đại hội lần thứ XIII của Đảng tiếp tục nhấn mạnh: “xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra các cấp theo hướng chuyên nghiệp hóa”[37]. Tuy nhiên, thời gian qua chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra vẫn còn những hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra: Thiếu về số lượng;

năng lực, trình độ, phong cách công tác của một bộ phận cán bộ kiểm tra còn hạn chế; thiếu chủ động trong công tác tham mưu cho UBKT, cấp ủy... Chính vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra các cấp đáp ứng yêu cầu của tình hình mới là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách, nhất là trong giai đoạn hiện nay, Đảng ta đang tập trung lãnh đạo kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy hệ thống chính trị, tổ chức đại hội đảng các cấp tiến tới Đại hội XIV của Đảng, đưa đất nước bước vào Kỷ nguyên mới - Kỷ nguyên vươn mình phát triển, giàu mạnh và thịnh vượng. Chỉ khi làm tốt công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra đáp ứng yêu cầu nói riêng thì mục tiêu đưa nước ta bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc mới được hiện thực hóa.

Đồng bằng sông Hồng (ĐBSH) gồm 11 tỉnh, thành với 02 thành phố trực thuộc Trung ương và 09 tỉnh đồng bằng Bắc Bộ. Đây là khu vực có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng, là vùng kinh tế - chính trị - văn hóa - xã hội trọng điểm của cả nước. Mặc dù chỉ chiếm 6,42% diện tích của cả nước nhưng nơi đây tập trung quy mô dân số lớn nhất cả nước. Với vị trí, quy mô diện tích và dân số như hiện nay, nhiệm vụ chính trị đặt ra đối với các cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ và đảng viên ở các tỉnh, thành phố vùng ĐBSH, trong đó có đội ngũ cán bộ kiểm tra rất nặng nề, nhất là trong bối cảnh Đảng Cộng sản Việt Nam đang đẩy mạnh công tác xây dựng chính phủ trong sạch và trước sự chống phá quyết liệt từ các thế lực thù địch, cùng với những tiêu cực và tệ nạn xã hội đang tác động mạnh mẽ đến đội ngũ cán bộ, đảng viên. Yêu cầu đặt ra là phải nâng cao công tác xây dựng Đảng nói chung và công tác kiểm tra, giám sát của các tỉnh, thành phố ở ĐBSH nói riêng trong đó tập trung vào nhiệm vụ nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT các tỉnh, thành ủy.

Thực tế cho thấy, ở một số đơn vị ở ĐBSH, việc tuyển chọn, bố trí đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh chưa thực sự phù hợp. Một số cán bộ chưa được đào tạo chuyên ngành hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm tra, dẫn

đến hiệu quả công tác chưa cao. Đội ngũ cán bộ thiếu sự đồng bộ về năng lực và chưa có sự phân bổ hợp lý về độ tuổi. Công tác quy hoạch, đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ UBKT cấp ủy cấp tỉnh vẫn còn chậm, chưa đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ trong bối cảnh hiện nay. Đội ngũ cán bộ kiểm tra trẻ, mới bắt đầu công tác, thiếu kinh nghiệm thực tiễn. Mặc dù công tác kiểm tra ngày càng mở rộng và phức tạp, đòi hỏi đội ngũ cán bộ chuyên trách có tiêu chuẩn cao, nhưng chế độ chính sách đối với họ còn thiếu hợp lý và chưa tương xứng với đặc thù công việc. Thêm vào đó, trong bối cảnh tình hình kinh tế - xã hội thay đổi nhanh chóng, cùng với sự phức tạp của các hành vi vi phạm (như tham nhũng, lợi ích nhóm), một số cán bộ kiểm tra chưa kịp cập nhật kiến thức, kỹ năng mới để đáp ứng yêu cầu thực tiễn, đặc biệt là trong việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác kiểm tra. Cơ sở vật chất và trang thiết bị, kinh phí phục vụ cho hoạt động kiểm tra hiện nay đang gặp nhiều khó khăn và thiếu thốn...

Xuất phát từ lý do nêu trên, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài ***“Chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay”*** làm đề tài luận án Tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH, khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH; luận án đề xuất các phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án; xác định những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết.

- Làm rõ những vấn đề lý luận về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH hiện nay.

- Khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH, chỉ ra nguyên nhân và một số vấn đề đặt ra đối với chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH hiện nay.

- Đề xuất những phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu của đề tài

Chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH

3.2. Phạm vi nghiên cứu của đề tài

+ Phạm vi về không gian: Khảo sát, nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH.

+ Phạm vi khảo sát về thời gian: Từ năm 2015 đến nay.

+ Phạm vi khảo sát về nội dung: Cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là kiểm tra viên, kiểm tra viên chính và kiểm tra viên cao cấp (không khảo sát đối với cán bộ, công chức cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là lái xe, tạp vụ, công chức chưa được chuyển ngạch kiểm tra viên).

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Đề tài thực hiện dựa trên cơ sở lý luận là chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng Đảng, về cán bộ, công tác cán bộ nói chung, công tác kiểm tra, cán bộ kiểm tra nói riêng.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Luận án sử dụng các báo cáo sơ kết, tổng kết và các số liệu khảo sát của tác giả luận án.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

* *Phương pháp luận*: Luận án được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin

* *Các phương pháp nghiên cứu*:

- *Phương pháp kết hợp lịch sử với logic*: Được sử dụng để làm rõ cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT; phân tích thực trạng những ưu điểm, hạn chế; nguyên nhân thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT; xây dựng quan điểm và đề xuất giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH trong khoảng thời gian từ năm 2015 đến nay.

- *Phương pháp kết hợp phân tích với tổng hợp*: Dựa trên việc tiếp cận các nguồn tài liệu, bao gồm các báo cáo từ các địa phương, đơn vị và các công trình nghiên cứu liên quan, luận án áp dụng phương pháp phân tích và tổng hợp để khai thác thông tin, đồng thời phân tích và khái quát các nội dung có liên quan đến đề tài.

- *Phương pháp nghiên cứu tài liệu*: Được dùng để nghiên cứu các công trình khoa học, sách, báo, sách chuyên khảo về công tác kiểm tra, về cơ quan UBKT, về UBKT... để tìm hiểu những kiến thức lý luận và thực tiễn phục vụ cho mục đích nghiên cứu của đề tài theo ngành khoa học Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước.

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: Phương pháp này được sử dụng để khảo sát, đánh giá thực trạng hoạt động của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Cụ thể như sau:

+ *Đối tượng gửi phiếu khảo sát*: Cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh, cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp huyện; cán bộ các ban tham mưu xây dựng Đảng cấp huyện, cấp tỉnh ở các tỉnh, thành phố vùng ĐBSH.

+ *Đơn vị gửi phiếu khảo sát*: Luận án thực hiện gửi phiếu đến các đơn vị: thành phố Hà Nội: 70 phiếu; thành phố Hải Phòng: 70 phiếu; 9 tỉnh còn lại của vùng ĐBSH: 40 phiếu/ đơn vị. Tổng số phiếu khảo sát: 500 phiếu

+ Thời điểm khảo sát: từ tháng 6/2024- tháng 11/2024.

Bên cạnh đó, luận án còn sử dụng một số phương pháp khác, như: tổng kết thực tiễn và nghiên cứu lý luận, thống kê và so sánh, ...

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

Đưa ra được khái niệm sâu sắc hơn, rõ ràng về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh.

Trên cơ sở đánh giá đúng thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay, đã xác định rõ những vấn đề đặt ra để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ này. Trong đó vấn đề đặt ra làm chủ công nghệ số đang mang tính hết sức cấp thiết.

Các giải pháp mà luận án đưa ra có tính đồng bộ, một số giải pháp có tính mới và khả thi trong thực tiễn, trong kiện toàn UBKT và tổ chức bộ máy cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH; trong đổi mới phương pháp đào tạo cán bộ; hoàn thiện quy định lựa chọn các tiêu chí đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT với các tổ chức có liên quan và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Đặc biệt, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ Tư đang tác động sâu sắc đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội như hiện nay, các giải pháp ứng dụng công nghệ số trong nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH chính là bước đột phá giúp ngành kiểm tra Đảng tạo sự chuyển biến sâu sắc về nội dung, phương pháp và tư duy, từ đó đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong tình hình mới.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận của luận án

Luận án góp phần làm rõ những vấn đề lý luận về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH hiện nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn của luận án

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể cung cấp thêm những luận cứ khoa học cho các cơ quan UBKT cấp ủy các cấp, nhất là cơ quan UBKT cấp

ủy cấp tỉnh trong việc xây dựng, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh hiện nay.

Luận án có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo đối với công tác kiểm tra giám sát, kỷ luật của Đảng, trong nghiên cứu, giảng dạy môn học của ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình khoa học đã công bố của tác giả liên quan đến luận án, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án bao gồm 4 chương và 10 tiết.

Chương 1

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

1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài có liên quan đến đề tài luận án

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về công tác kiểm tra của tổ chức đảng

- Chansysen Somphu (2009), “*Một số yêu cầu mới trong công tác kiểm tra của Đảng và Nhà nước Lào hiện nay*” [17], tác giả đã đưa ra một số yêu cầu như sau: Thứ nhất, các tổ chức đảng và đảng viên cần nhận thức đầy đủ và chính xác về vị trí, vai trò, nhiệm vụ, ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác kiểm tra trong Đảng và Nhà nước. Các tổ chức đảng phải chủ động lãnh đạo và chỉ đạo công tác kiểm tra, thực hiện nhiệm vụ này dựa trên việc quán triệt và áp dụng các quy định của Đảng một cách phù hợp với điều kiện thực tiễn của cơ sở. Thứ hai, cần chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra, đảm bảo họ có kiến thức vững vàng về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, cũng như kiến thức về pháp luật và kinh tế. Đồng thời, cán bộ cần rèn luyện phẩm chất chính trị tốt, có bản lĩnh vững vàng, công tâm, trong sạch và am hiểu nghiệp vụ kiểm tra. Thứ ba, UBKT các cấp cần thực hiện tốt vai trò tham mưu, hỗ trợ cấp ủy và tập trung kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của đảng viên và cán bộ. Cuối cùng, cần đổi mới phương pháp kiểm tra của UBKT các cấp, đảm bảo tuân thủ đúng nguyên tắc và quy định của Trung ương, đồng thời phù hợp với điều kiện, đối tượng kiểm tra và hoàn cảnh cụ thể.

- SengKham DongPhomMa PanNha (2010), “*Chất lượng công tác kiểm tra của Đảng bộ Bộ quốc phòng nước Cộng hòa dân chủ Nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay*” [100]. Tác giả đã cấu trúc luận án thành ba chương. Trong Chương 1, tác giả tập trung tổng hợp các cơ sở lý luận và thực tiễn liên quan đến chất lượng công tác kiểm tra của Đảng bộ Bộ Quốc phòng nước

Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào. Chương 2 phân tích thực trạng, chỉ ra nguyên nhân và rút ra kinh nghiệm từ việc thực hiện công tác kiểm tra của Đảng bộ Bộ Quốc phòng Lào trong giai đoạn 2000-2009. Chương 3 xác định các mục tiêu, quan điểm chỉ đạo, định hướng và đề xuất các giải pháp cốt lõi nhằm nâng cao chất lượng công tác kiểm tra của Đảng bộ Bộ Quốc phòng Lào trong giai đoạn hiện tại. Mặc dù đề tài chỉ tập trung nghiên cứu thực trạng chất lượng công tác kiểm tra của Đảng bộ Bộ Quốc phòng Lào, nhưng việc tổng kết lý luận về chất lượng công tác kiểm tra trong Chương 1 có giá trị tham khảo lớn cho nội dung của toàn bộ luận án.

- Chansyseng Somphu (2011), *“Chất lượng công tác kiểm tra của ủy ban kiểm tra Đảng và Nhà nước cấp tỉnh ở các tỉnh phía Bắc nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay”*[18]. Tác giả luận án đã đề xuất giải pháp nắm vững và thực hiện hiệu quả các phương pháp, nguyên tắc và hình thức kiểm tra, đồng thời thực hiện dân chủ hóa và công khai hóa công tác kiểm tra, trong đó cần chú trọng đến công tác thẩm tra và xác minh. Yêu cầu đặt ra là khi đánh giá và kết luận về những ưu điểm và khuyết điểm của cán bộ, đảng viên hoặc tổ chức đảng được kiểm tra, cần phải phản ánh đúng bản chất của sự việc. Do đó, trong quá trình kiểm tra, việc thẩm tra và xác minh là điều không thể thiếu. Tác giả cũng nhấn mạnh rằng cần xác định chính xác đối tượng thẩm tra, xác minh và phân biệt rõ ràng giữa đối tượng kiểm tra và đối tượng thẩm tra, xác minh. Đồng thời, cần lựa chọn nội dung phù hợp và áp dụng các phương pháp thẩm tra, xác minh một cách khoa học và tinh vi để đảm bảo hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của công tác kiểm tra Đảng và Nhà nước trong giai đoạn hiện nay.

- Tào Vĩnh (2012), *“Những thành tựu và kinh nghiệm trong công tác chống tham nhũng của Đảng Cộng sản Trung Quốc từ Đại hội XVIII đến nay”*[124]. Tác giả đã phân tích và đánh giá các biện pháp cũng như kết quả đạt được trong công tác phòng, chống tham nhũng của Đảng Cộng sản Trung Quốc thông qua việc giám sát và kiểm soát quyền lực. Qua đó, Đảng đã thiết

lập các quy tắc và chế độ giúp chuẩn hóa công tác giám sát kỷ luật trong nội bộ, đồng thời kiểm soát và giới hạn quyền lực để nâng cao hiệu quả của công tác phòng, chống tham nhũng.

- Tôn Xuân Thần (2014), *“Chế độ chống tham nhũng từ sau Đại hội XVIII của Đảng Cộng sản Trung Quốc sáng tạo lý luận và thực tiễn”*[103]. Các ý kiến của Tổng Bí thư Tập Cận Bình tại Hội nghị Trung ương 2 khóa XVIII đã được tác giả khái quát và nhấn mạnh cần tăng cường chế ước và giám sát quyền lực, thông qua việc “nhốt quyền lực trong chiếc lồng quy chế”. Chính sách này thể hiện rõ quan điểm rằng việc kiểm soát và hạn chế quyền lực cần được thực hiện thông qua các cơ chế giám sát minh bạch. Quyền lực công phải được công khai, và việc giám sát cũng như chế ước quyền lực phải đảm bảo tính minh bạch. Không ai được phép sở hữu quyền lực tuyệt đối nằm ngoài khuôn khổ pháp luật. Đây là một luận điểm lý luận sâu sắc, khái quát hóa về quyền lực và kiểm soát quyền lực của Đảng Cộng sản Trung Quốc, nhằm chuyển đổi trọng tâm từ “chống tham nhũng” sang “phòng tham nhũng”, giải quyết triệt để gốc rễ của vấn nạn tham nhũng.

- Tạng Thắng Nghiệp (2016), *“Tăng cường xây dựng kỷ luật, giữ gìn sự đoàn kết, thống nhất của Đảng”* [98]. Tác giả đã phân tích rằng kỷ luật Đảng là yếu tố quan trọng để bảo vệ sự đoàn kết và thống nhất trong Đảng, đồng thời đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ của Đảng. Để duy trì kỷ luật Đảng một cách nghiêm ngặt, một trong những biện pháp cần thiết là tăng cường kiểm tra và giám sát việc chấp hành kỷ luật. Theo đó, các cơ quan UBKT các cấp cần phát huy đầy đủ vai trò và chức năng của mình, phối hợp chặt chẽ với Đảng ủy và chính quyền để thực hiện tốt công tác kiểm tra và giám sát tình hình chấp hành kỷ luật. Cần kịp thời phát hiện và kiên quyết điều chỉnh những vấn đề có dấu hiệu vi phạm kỷ luật Đảng. Ngoài ra, cần huy động các nguồn lực giám sát và áp dụng các phương thức nhằm kết hợp đa dạng các loại hình giám sát khác nhau, bao gồm: giám sát trong Đảng, giám sát của Đại hội đại biểu nhân dân, giám sát hành chính, giám sát dân chủ, giám sát tư pháp, giám

sát của quần chúng và giám sát từ dư luận. Việc mở rộng kênh giám sát và xây dựng một môi trường giám sát sẽ giúp hình thành nên sức mạnh tổng hợp trong công tác giám sát.

- Thành Kiến Hoa (2016), *“Xây dựng chế độ là chính sách giúp giải quyết tận gốc tham nhũng, tiêu cực”* [57]. Tác giả đã tổng hợp ý kiến của Tổng Bí thư Tập Cận Bình, nhấn mạnh: “Cần hoàn thiện cơ chế giám sát và vận hành quyền lực trong Đảng, đảm bảo quyền đi đôi với trách nhiệm, kiên quyết phản đối hiện tượng đặc quyền và ngăn chặn lạm dụng chức quyền. Với vai trò chi phối lớn đối với các nguồn tài nguyên, Đảng cầm quyền cần thiết lập danh sách quyền lực rõ ràng, xác định quyền nào được phép sử dụng, quyền nào không, phân biệt rạch ròi giữa công quyền và tư quyền, tuyệt đối không để công quyền bị sử dụng cho mục đích cá nhân”. Từ Đại hội XVIII, Đảng Cộng sản Trung Quốc đã đặt ra các yêu cầu cao hơn đối với việc giám sát trong nội bộ Đảng. Cơ chế giám sát được củng cố, đóng vai trò quan trọng trong công tác chống tham nhũng và xây dựng liêm chính, mang lại những thành tựu đáng kể.

- Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022), *“Những vấn đề lý luận của Đại hội XX của Đảng Cộng sản Trung Quốc”* [127], công trình khoa học này đã đề cập đến cơ chế kiểm tra, giám sát đối với bộ máy nhà nước. Tại Đại hội XX của Đảng Cộng sản Trung Quốc, ông Tập Cận Bình đã nhấn mạnh rằng Đảng sẽ thành lập Tiểu ban lãnh đạo Trung ương về quản lý nhà nước theo pháp luật toàn diện, nhằm tăng cường sự lãnh đạo thống nhất trong việc xây dựng một nhà nước pháp quyền tại Trung Quốc. Đồng thời, sẽ thí điểm thành lập Ủy ban Giám sát nhà nước ở các cấp tỉnh, thành phố và huyện. Cơ quan này sẽ đảm nhận nhiệm vụ giám sát việc thực thi quyền lực, tăng cường quản lý và giám sát thường xuyên đối với đảng viên và cán bộ, đồng thời thực hiện kiểm tra đối với toàn bộ công chức tham gia thực thi quyền lực công. Tại Đại hội XX của Đảng Cộng sản Trung Quốc, Chủ tịch Tập Cận Bình nhấn mạnh rằng toàn thể đồng chí trong Đảng cần ghi nhớ nguyện vọng ban đầu, không quên sứ

mệnh, luôn giữ tinh thần khiêm tốn, thận trọng, kiên trì phấn đấu gian khổ, đồng thời cần dũng cảm đối mặt với thách thức, thành thạo trong đấu tranh, kiên định tự tin về lịch sử, nâng cao tính chủ động mang tính lịch sử, và viết nên trang sử mới rực rỡ của chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc trong thời kỳ mới.

- Châu Linh (2024), 不断提高巡视工作制度化规范化水平 把利剑磨得更光更亮 (Tạm dịch: Không ngừng nâng cao trình độ thể chế hóa, chuẩn hóa công tác thanh tra, mài gươm sáng hơn, sắc hơn) [128]. Tác giả cho rằng, từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XVIII của Đảng Cộng sản Trung Quốc, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Trung Quốc đã hết sức coi trọng công tác thanh tra, coi thanh tra là một chế định chiến lược nhằm thúc đẩy tự cách mạng của Đảng và sự quản lý toàn diện, nghiêm minh của Đảng. Đại hội Đảng Cộng sản Trung Quốc lần thứ XX đã đưa ra những sắp xếp mới nhằm phát huy đầy đủ vai trò của thanh tra chính trị như một thanh kiếm, tăng cường chinh đốn thanh tra và ứng dụng kết quả thanh tra. Tổng Bí thư Tập Cận Bình nhấn mạnh, chúng ta phải mài gươm kiểm tra ngày càng sắc bén, sáng ngời hơn, dũng cảm rút gươm ra, để gươm luôn treo cao, hiệu quả răn đe luôn có.

- Lưu Sĩ Lâm, Tôn Lệ (2024), 把握新修订的《中国共产党巡视工作条例》的八个特征 (Tạm dịch: Nắm bắt Tám đặc điểm của Quy định mới sửa đổi về công tác thanh tra, kiểm tra của Đảng Cộng sản Trung Quốc) [130]. Bài viết nêu ra 8 đặc điểm của quy định mới trong đó công tác kiểm tra có 2 điểm và giữa kiểm tra, giám sát và thanh tra là 3 điểm; đặc biệt đưa ra chương mới về việc xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra trên cơ sở nêu bật các tiêu chuẩn với từng chức danh cụ thể.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về cán bộ, cán bộ cơ quan Ủy ban Kiểm tra, chất lượng cán bộ

- David Lyon (2007), "Surveillance Studies: An Overview" (tạm dịch: Nghiên cứu giám sát tổng quan) [129]. Cuốn sách này khám phá các khía

cạnh xã hội và chính trị của giám sát trong xã hội hiện đại, bao gồm cả giám sát công nghệ và tác động của nó đối với quyền riêng tư và tự do cá nhân. Dưới các tiếp cận ở góc độ chính trị, cuốn sách đã đề cập tới cơ chế giám sát trong các tổ chức chính trị khác nhau, đồng thời cũng đề cập đến nội dung để đảm bảo chất lượng hoạt động của công tác này, vấn đề cơ bản nhất đó là xây dựng được đội ngũ cán bộ đủ năng lực và chất lượng chuyên môn.

- Bạch Lập Bình (2016), *“Tăng cường xây dựng tác phong cán bộ thiết thực thực hiện vì dân, thực tế, thanh liêm”* [9]. Tác giả khẳng định rằng một trong những biện pháp quan trọng để xây dựng tác phong quần chúng và thanh liêm là thực hiện tốt công tác giám sát cán bộ. Theo đó, việc giám sát cán bộ cần phải có nội dung rõ ràng liên quan đến tác phong. Cần coi tình hình tác phong là một trong những điểm trọng tâm trong giám sát cán bộ, thông qua các hoạt động như tâm sự, trao đổi, gửi thư nhắc nhở, tổ chức hội nghị sinh hoạt dân chủ, báo cáo công việc cá nhân có liên quan, và đi thị sát cơ sở. Đồng thời, cần tăng cường giám sát đối với tác phong của cán bộ thông qua các chế độ cụ thể. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò giám sát của xã hội và quần chúng, chú trọng đến việc quy định giám sát qua mạng, nhằm hình thành một lực lượng giám sát mạnh mẽ và hiệu quả.

- DaoBua LaPhaBa VongPhet (2017), *“Chất lượng công tác kiểm tra của Đảng Nhân dân cách mạng Lào trong giai đoạn hiện nay”*[28]. Trong Chương 4, một trong những giải pháp mà luận án đề xuất nhằm nâng cao chất lượng công tác kiểm tra của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào là tăng cường sự thống nhất và đồng bộ giữa công tác kiểm tra của Đảng với công tác thanh tra của Nhà nước. Đồng thời, cần phối hợp chặt chẽ với công tác kiểm tra chuyên môn của các ngành và tổ chức đoàn thể. Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Thủ tướng Chính phủ cần lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy, người đứng đầu các bộ, cơ quan ngang bộ, cấp tỉnh, cùng với Ban Kiểm tra Trung ương Đảng và Thanh tra Chính phủ, trong việc phối hợp xây dựng phương hướng, nhiệm vụ kiểm tra hằng năm. Các cấp dưới phải xây dựng phương hướng, nhiệm vụ kiểm tra,

thanh tra phù hợp với định hướng chung của Ban Kiểm tra Trung ương và Thanh tra Chính phủ. Đối với những cuộc kiểm tra liên quan đến nhiều ngành, nhiều cấp, Ban Bí thư Trung ương Đảng sẽ quyết định thành lập đoàn kiểm tra liên ngành, với sự tham gia của cán bộ kiểm tra, thanh tra từ các đơn vị liên quan, do một Ủy viên Bộ Chính trị trực tiếp chủ trì.

- Trần Yên (2018), 改革开放以来中国共产党巡视工作的演进 (Tạm dịch: Sự phát triển của công tác kiểm tra của Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau cải cách mở cửa) [132]. Tác giả nhấn mạnh, sau khi cải cách và mở cửa, trọng tâm công tác của Đảng Cộng sản Trung Quốc đã thay đổi, hệ thống tổ chức trung ương và địa phương và cơ chế công tác đảng dần được khôi phục, công tác kiểm tra được đưa trở lại chương trình công tác trung ương. Trải qua các giai đoạn mở cửa trở lại, thăm dò thí điểm, thúc đẩy thể chế và đổi mới toàn diện, dần dần được xác lập là trách nhiệm quan trọng được Điều lệ Đảng giao phó và là sự sắp xếp thể chế chiến lược để giám sát nội bộ đảng, đóng vai trò quan trọng trong việc quản lý Đảng toàn diện và nghiêm ngặt.

- Tỉnh uỷ Quảng Đông (Trung Quốc) (2018), 擦亮巡视利剑 推进全面从严治党 (Mài giũa thanh kiếm kiểm tra để thúc đẩy sự quản lý toàn diện và nghiêm ngặt của Đảng) [131]. Cơ quan văn phòng Tỉnh uỷ Quảng Đông đã báo cáo trước tình hình đảng bộ trong sạch, xây dựng chính quyền trong sạch và đấu tranh phòng, chống tham nhũng còn diễn biến phức tạp, Đảng bộ tỉnh Quảng Đông (Trung Quốc) đã đoàn kết với Ban Chấp hành Trung ương Đảng do đồng chí Tập Cận Bình làm hạt nhân với nhận thức chính trị cao, luôn giữ vững quyết tâm chính trị, chiến lược quản lý toàn diện, nghiêm minh của Đảng, nghiêm túc thực hiện trách nhiệm chủ yếu về công tác kiểm tra, kiên quyết thực hiện các quyết định, chỉ thị của Ban Chấp hành Trung ương về công tác kiểm tra. Chỉ có giữ cao thanh kiếm kiểm tra mới có thể thúc đẩy hiệu quả các tổ chức đảng các cấp thực sự củng cố tư tưởng của đảng, thực

hiện trách nhiệm chính trị trong việc lãnh đạo đảng, thúc đẩy sự lãnh đạo toàn diện và nghiêm minh của đảng tiếp tục phát triển theo chiều sâu.

1.2. Những công trình nghiên cứu ở trong nước có liên quan đến đề tài luận án

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về Ủy ban kiểm tra và cơ quan Ủy ban kiểm tra của cấp ủy

- Lê Hồng Liêm (Chủ biên) (2010), *“Một số giải pháp tháo gỡ khó khăn, trở ngại của ủy ban kiểm tra các cấp trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm”*[70]. Kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm là một trong những nội dung quan trọng, ảnh hưởng đến chất lượng công tác kiểm tra của UBKT. Tuy nhiên, việc thực hiện nội dung này trong thực tế gặp phải nhiều khó khăn và trở ngại nhất định. Cuốn sách đã cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn nhằm giải quyết những khó khăn này cho UBKT các cấp trong việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm. Nó cũng chỉ ra những khó khăn và trở ngại mà UBKT gặp phải trong quá trình thực hiện nhiệm vụ này ở từng cấp, từ Trung ương đến cơ sở, đồng thời đề xuất bốn nhóm giải pháp cơ bản để tháo gỡ những khó khăn và trở ngại trong công tác kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm.

- Cao Văn Thống (2012), *“Nâng cao chất lượng công tác tham mưu của Ủy ban kiểm tra trong tình hình hiện nay”*[108]. Cuốn sách đề cập đến lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác tham mưu trong lĩnh vực kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng của UBKT. Nó đánh giá thực trạng công tác tham mưu về kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng của UBKT Trung ương cũng như các UBKT ở các tỉnh, thành ủy và đảng ủy trực thuộc Trung ương trong giai đoạn từ 2001 đến 2009. Bên cạnh đó, cuốn sách cũng đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác tham mưu trong lĩnh vực kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng của UBKT trong bối cảnh hiện nay.

- Lê Văn Cường (2012), *“Kỷ luật của Đảng và việc thi hành kỷ luật trong Đảng ở các đảng bộ tỉnh khu vực Bắc Trung bộ hiện nay”*[25]. Luận án

được cấu trúc thành 4 chương và 8 tiết. Điểm nổi bật của công trình khoa học này là tác giả đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về kỷ luật của Đảng và việc thực hiện kỷ luật trong Đảng. Đây là những nội dung quan trọng, có ảnh hưởng lớn đến việc chấp hành kỷ luật của các tổ chức đảng và đảng viên, đồng thời tác động đến môi trường công tác kiểm tra nói chung và chất lượng công tác kiểm tra của UBKT các cấp nói riêng. Do đó, toàn bộ phần cơ sở lý luận và giải pháp sẽ được luận án kế thừa và tích hợp vào một số nội dung của luận án.

- Lê Hồng Anh (2014), *"Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát"* [1]. Bài phát biểu đã đề xuất một số nội dung quan trọng cần được chú trọng thực hiện. Thứ nhất, UBKT các cấp cần tiếp tục tham mưu cho cấp ủy đảng trong việc đẩy mạnh tuyên truyền và giáo dục để cán bộ, đảng viên nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác kiểm tra và giám sát. Thứ hai, công tác kiểm tra và giám sát của cấp ủy và UBKT các cấp cần phải bám sát nội dung và nhiệm vụ theo tinh thần của Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI). Thứ ba, trong nhiệm kỳ Đại hội X của Đảng, Ban Bí thư đã giao UBKT Trung ương chủ trì nhiều cuộc kiểm tra liên quan đến công tác quản lý và sử dụng ngân sách, tài sản công, tổ chức các đoàn công tác nước ngoài, quản lý đất đai, đầu tư và xây dựng cơ bản. Thứ tư, UBKT Trung ương và UBKT các cấp cần dành thời gian hợp lý cho việc sơ kết và tổng kết một số chuyên đề cụ thể. Thứ năm, UBKT các cấp phải là những cơ quan, đơn vị gương mẫu trong việc triển khai, thực hiện nhiệm vụ, đồng thời làm tốt công tác tham mưu giúp cấp ủy lãnh đạo, chỉ đạo và đôn đốc việc thực hiện. Cuối cùng, cần chủ động việc phối hợp với ban tổ chức của cấp ủy cùng cấp, qua đó chuẩn bị nhân sự cho UBKT các cấp.

- Nguyễn Văn Nhân (2015), *"Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát của ủy ban kiểm tra đối với hoạt động các đoàn kiểm tra"* [96]. Đề tài đã làm rõ nhiều vấn đề khó khăn liên quan đến lý luận và nghiệp vụ trong công tác kiểm tra và giám sát, đặc biệt là đối với hoạt động của các đoàn kiểm

tra, giám sát. Đồng thời, đề tài cũng xác định rõ phương hướng, quan điểm, mục tiêu và yêu cầu lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra và giám sát của UBKT đối với các đoàn kiểm tra. Bên cạnh đó, đề tài còn đề xuất 8 giải pháp cụ thể để nâng cao chất lượng thực hiện công tác kiểm tra và giám sát trong hoạt động của các đoàn kiểm tra. Đây sẽ là tài liệu quý giá cho luận án nghiên cứu về hoạt động cụ thể của các đoàn kiểm tra, ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả của mỗi cuộc kiểm tra, và là một trong những yếu tố quyết định chất lượng công tác kiểm tra của UBKT. Những nội dung này sẽ được tích hợp vào một số phần của luận án.

- Bùi Anh Tuấn (2015), *“Thẩm tra, xác minh trong công tác kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay”* [120]. Thẩm tra và xác minh là những hoạt động rất quan trọng, có ảnh hưởng trực tiếp đến kết luận kiểm tra, góp phần nâng cao chất lượng công tác kiểm tra của UBKT. Trong đề tài này, tác giả đã khái quát những vấn đề lý luận cốt lõi liên quan đến công tác kiểm tra, bao gồm: khái niệm, vị trí và vai trò của công tác kiểm tra trong Đảng, cũng như nội dung và phương pháp thực hiện công tác kiểm tra. Tác giả đã xây dựng được cơ sở lý luận khoa học về thẩm tra và xác minh trong công tác kiểm tra. Đây là những nội dung có giá trị mà tác giả luận án có thể kế thừa và phát triển.

- Nguyễn Văn Nhân (2017), *“Tăng cường kiểm tra, giám sát của ủy ban kiểm tra đối với các đoàn kiểm tra, giám sát”* [97], Đề tài đã làm rõ nội dung UBKT các cấp cần tiếp tục hoàn thiện các quy định liên quan đến tổ chức và hoạt động của các đoàn kiểm tra, giám sát. Cần thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ và tiếp nhận thông tin phản ánh về hoạt động của các đoàn này. Đồng thời, cần tăng cường sự chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra và giám sát của Ủy ban kiểm tra cấp trên đối với UBKT cấp dưới. Trong quá trình kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ của các tổ chức đảng cấp dưới, UBKT cấp trên cần chỉ ra những sai sót trong việc thực hiện nguyên tắc, quy trình và thủ tục của các đoàn kiểm tra, giám sát cấp dưới, đặc biệt là những biện pháp nhắc nhở và uốn nắn kịp thời. Nếu phát hiện vi phạm nghiêm trọng, cần kiên quyết chỉ đạo

xử lý kỷ luật một cách nghiêm minh. Các đoàn kiểm tra, giám sát và từng thành viên trong đoàn phải tuân thủ nghiêm ngặt các nguyên tắc, phương pháp, nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm trong quyết định, kế hoạch kiểm tra, giám sát cũng như trong quy chế và nội quy hoạt động của đoàn.

- Nguyễn Xuân Trường, Nguyễn Thùy Dung (2015), *“Một số vấn đề về công tác kiểm tra, giám sát của Đảng trong phòng, chống tham nhũng”* [119]. Bài viết phân tích vai trò của công tác kiểm tra của cấp ủy đảng và UBKT cấp ủy trong phòng, chống tham nhũng. Tham nhũng được xác định là hành vi chỉ xảy ra khi người có chức vụ, quyền hạn trong bộ máy nhà nước hoặc các cơ quan, tổ chức xã hội thực hiện. Nói cách khác, chỉ những người nắm giữ chức vụ và quyền hạn mới có thể trở thành chủ thể của hành vi tham nhũng. Trong bối cảnh thể chế chính trị hiện nay do Đảng lãnh đạo, phần lớn các cá nhân bị xử lý vì tham nhũng đều là đảng viên. Đồng thời, cả tổ chức đảng và đảng viên đều phải chịu sự kiểm tra, giám sát của Đảng. Vì thế, công tác kiểm tra của Đảng giữ vai trò then chốt trong việc ngăn chặn và đẩy lùi tham nhũng ở mọi cấp, mọi ngành, và trong các cơ quan, đơn vị.

- Trần Quốc Vượng (2016) *“Nhiệm vụ trọng tâm của công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng trong nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng”* [125]. Bài viết nhấn mạnh sự cần thiết phải tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng thông qua các hoạt động tuyên truyền và giáo dục để nâng cao nhận thức của Đảng viên và toàn xã hội về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công tác này. Cần phải tăng cường kiểm tra, giám sát từ các cấp ủy, tổ chức Đảng, UBKT các cấp cho đến các chi bộ. Bên cạnh đó, cần tiếp tục hoàn thiện các quy định của Đảng liên quan đến cơ chế, phương pháp, quy trình kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật và giải quyết khiếu nại trong Đảng. Việc hoàn thiện quy chế phối hợp giữa UBKT và các tổ chức đảng, cơ quan liên quan trong việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật cũng là yếu tố quan trọng không thể thiếu. Ngoài ra, cần kiện toàn UBKT, tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ của cơ quan để phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và quyền

hạn được giao. Cuối cùng, cần đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ kiểm tra ở các cấp.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu về cán bộ, chất lượng cán bộ

- Bùi Kim Hồng (2009), *“Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ”*[58]. Cuốn sách do tác giả Bùi Kim Hồng làm chủ biên, tập hợp một số lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh cùng các bài viết của Người về vấn đề cán bộ, những mẫu chuyện và bài học rút ra từ tư tưởng của Người về công tác tổ chức và cán bộ - yếu tố quan trọng, nhân tố quyết định mọi thắng lợi của cách mạng Việt Nam. Cuốn sách có tổng cộng 344 trang, được chia thành ba phần: phần 1: Tư tưởng Hồ Chí Minh về tổ chức và cán bộ; phần 2: Công tác tổ chức, cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh; Phần 3: Những câu chuyện, bài học về tổ chức và cán bộ của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

- Cao Khoa Bằng (2012) *“Chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội quản lý trong giai đoạn hiện nay”*[8]. Luận án nhấn mạnh rằng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội quản lý bao gồm các lãnh đạo, quản lý và cán bộ chủ chốt trong toàn bộ hệ thống của Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị – xã hội cấp thành phố; các quận, huyện, thị ủy; các Đảng bộ cấp trên cơ sở trực thuộc Thành ủy; cùng với các sở, ban, ngành và các đơn vị hiệp quản trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đây là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định đối với sự thành công hoặc thất bại trong công cuộc xây dựng và phát triển Thủ đô. Tác giả cho rằng việc đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ này cần dựa trên bốn tiêu chí cụ thể: (1) sự phù hợp về số lượng, đảm bảo đủ cán bộ để đáp ứng yêu cầu công việc; (2) cơ cấu đội ngũ hợp lý, bảo đảm sự cân đối giữa các ngành, lĩnh vực, địa phương; (3) phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực công tác và phong cách làm việc chuyên nghiệp; (4) kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, gắn với hiệu quả hoàn thành mục tiêu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị mà cán bộ đang phụ trách. Những tiêu chí

này là cơ sở để đánh giá khách quan và toàn diện về chất lượng đội ngũ cán bộ, qua đó nâng cao hiệu quả quản lý, lãnh đạo, và phát triển Thủ đô.

- Nguyễn Văn Côi (2012), *"Luân chuyển cán bộ diện Ban Thường vụ tỉnh ủy ở các tỉnh miền núi phía Bắc"* [21]. Luận án đã đưa ra khái niệm về luân chuyển cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ quản lý ở các tỉnh miền núi phía Bắc. Đồng thời, luận án chỉ ra rằng để thúc đẩy công tác luân chuyển cán bộ này đến năm 2020, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp trong tất cả các khâu của công tác cán bộ, đặc biệt là trong khâu đánh giá cán bộ, quy hoạch cán bộ, và cần kết hợp chặt chẽ giữa luân chuyển và điều động cán bộ.

- Nguyễn Văn Chi (2013), *"Sáu mươi lăm năm - Một chặng đường phấn đấu của cán bộ ngành kiểm tra"* [19]. Bài viết nhấn mạnh những thành tựu to lớn của ngành kiểm tra sau 65 năm hoạt động thực tiễn và khẳng định rằng để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình, cán bộ kiểm tra cần phải: thứ nhất, nắm vững và hiểu rõ đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, cũng như các quy định và pháp luật của Nhà nước liên quan đến các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội; thứ hai, có tinh thần cách mạng cao, thực sự tâm huyết trong việc làm cho đội ngũ của Đảng ngày càng trong sạch và vững mạnh; thứ ba, nhạy bén với những điều mới, có thái độ ủng hộ và phát huy những yếu tố tích cực, đồng thời kiên quyết không khoan nhượng trước những hành vi sai trái, và thứ tư, thành thạo nghiệp vụ chuyên môn, biết cách kiểm tra một cá nhân cụ thể hoặc một công việc cụ thể.

- Lê Hồng Liêm (2013), *"Về việc phòng, chống mối quan hệ không bình thường của cán bộ, đảng viên có chức, quyền với doanh nghiệp"* [70]. Tác giả đã đánh giá các mặt về ưu điểm và hạn chế của công tác kiểm tra, giám sát trong việc phát hiện, ngăn chặn và xử lý các mối quan hệ không bình thường giữa cán bộ, đảng viên có chức vụ, quyền hạn với doanh nghiệp. Đồng thời, tác giả đề xuất ba nhóm giải pháp nhằm phòng, chống các mối quan hệ không bình thường này để trục lợi, bao gồm: thứ nhất, tăng cường công tác phòng ngừa các mối quan hệ không bình thường; thứ hai, phát hiện và xử lý các

mối quan hệ không bình thường; thứ ba, áp dụng các giải pháp đặc thù cho một số tổ chức trong công tác phòng, chống các mối quan hệ không bình thường.

- Trần Đình Thắng (2020), *“Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước”*[104]. Cuốn sách tiến hành phân tích và luận giải một cách sâu sắc các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác cải cách chế độ công vụ và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước. Đồng thời, cuốn sách nghiên cứu và tổng kết quá trình lịch sử Đảng trong việc lãnh đạo và chỉ đạo cải cách chế độ công vụ, cũng như phát triển đội ngũ cán bộ nhà nước từ khi Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa được thành lập cho đến nay. Từ những phân tích đó, tác giả đưa ra nhiều đề xuất và kiến nghị cụ thể nhằm thúc đẩy xây dựng một nền công vụ chuyên nghiệp, tiên tiến và hiện đại, cũng như phát triển và đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, cuốn sách cũng làm rõ vai trò lãnh đạo và chỉ đạo của Đảng trong việc cải cách bộ máy nhà nước và nền công vụ, công chức, viên chức nhà nước.

- Đậu Văn Côi (2020), *“Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược về kinh tế của Việt Nam trong hội nhập quốc tế”*[20]. Luận án đã trình bày một cách tương đối đầy đủ khung lý thuyết về việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý cấp chiến lược trong lĩnh vực kinh tế ở Việt Nam. Đồng thời, luận án cũng đánh giá thực trạng tình hình quản lý kinh tế của đội ngũ cán bộ này trong thời gian qua và đề xuất một số giải pháp quan trọng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược về kinh tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

- Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ (2020), *“Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”*[102]. Cuốn sách tập hợp các bài viết của các nhà lãnh đạo, quản lý và các nhà nghiên cứu, trong đó phân tích sâu về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ chiến lược, những thành tựu đã đạt được trong công tác xây dựng đội ngũ này,

cũng như chỉ ra những hạn chế và bất cập còn tồn tại. Trên cơ sở đó, cuốn sách đưa ra các giải pháp cụ thể nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có phẩm chất chính trị vững vàng, chuyên môn giỏi, đáp ứng đầy đủ yêu cầu và nhiệm vụ, phù hợp với tinh thần của Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII. Nội dung cuốn sách được chia thành bốn phần, đồng thời cũng cung cấp thêm nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho các tác giả trong quá trình nghiên cứu về vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ.

- Cao Văn Thông - Vũ Trọng Lâm (2020), *“Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới”* [107]. Cuốn sách được tác giả chia thành ba chương: Chương 1 trình bày những vấn đề cơ bản và lý luận liên quan đến đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, bao gồm các khái niệm, đặc điểm, vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ trong việc thực hiện nhiệm vụ của Đảng. Chương 2 đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong thời gian qua, chỉ ra những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, yếu kém cần khắc phục. Chương 3 đề xuất phương hướng, nhiệm vụ và các giải pháp cụ thể nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn cách mạng mới, phù hợp với yêu cầu của công cuộc đổi mới, hội nhập quốc tế và phát triển đất nước. Cuốn sách cung cấp cho người đọc một hệ thống thông tin toàn diện, sâu sắc về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ của Đảng trong bối cảnh đất nước đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng.

- Nguyễn Minh Tuấn (2021), *“Xây dựng Đảng về tổ chức, cán bộ”* [122]. Cuốn sách được chia thành hai phần, trong đó tập hợp, hệ thống hóa và sắp xếp theo các chủ đề các bài viết và tham luận của tác giả về công tác tổ chức và cán bộ. Những bài viết này đã được đăng tải trên các tạp chí chuyên ngành và tham gia vào các diễn đàn, hội thảo khoa học. Cuốn sách là tài liệu tham khảo quý giá dành cho các nhà lãnh đạo, quản lý, các nhà khoa học, cũng như những bạn đọc quan tâm đến công tác xây dựng Đảng, đặc biệt là công tác tổ chức và cán bộ ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay.

- Trần Đình Đồng (2021), *“Hoàn thiện các phương pháp cơ bản thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng”* [41]. Bài viết trình bày các phương pháp cơ bản trong thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật của Đảng, đồng thời chỉ ra những vấn đề còn tồn tại trong quá trình vận dụng các phương pháp này. Vì vậy, cần thiết phải tiếp tục hoàn thiện các phương pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật của Đảng.

- Trần Văn Rạng (2022), *“Sự phát triển tư duy lý luận của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đổi mới”* [99]. Tác giả khẳng định rằng đội ngũ cán bộ giữ vai trò then chốt, quyết định hiệu quả trong việc hoạch định, bổ sung và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cũng như nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh luôn là nhiệm vụ có tính chiến lược và đặc biệt hệ trọng, bắt nguồn từ tư duy lý luận của Đảng. Theo đó, “Đổi mới công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ có nghĩa là đánh giá, lựa chọn, bố trí cán bộ đi đôi với đào tạo, bồi dưỡng để có một đội ngũ cán bộ đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực lãnh đạo, quản lý.” Nếu người làm công tác cán bộ không có đạo đức trong sáng, mang động cơ cá nhân, thì sớm muộn công tác cán bộ cũng sẽ bộc lộ khuyết điểm, thậm chí sai lầm. Khi tâm và trí của người làm công tác cán bộ bị hoen ố, thiếu trong sạch, thì họ không thể giúp Đảng lựa chọn và xây dựng được một đội ngũ cán bộ thực sự có đức, có tài, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Trần Tiến Hưng (2022), *“Phát huy vai trò của công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng, góp phần đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong giai đoạn mới”* [61]. Bài viết phân tích sâu sắc vai trò của công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng trong việc góp phần vào cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm tiếp tục phát huy hiệu quả của công tác này, qua đó tăng cường năng lực phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong giai đoạn mới.

- Nghiêm Phú Cường (2023), “*Xây dựng văn hóa kiểm tra Đảng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới*” [23]. Đề tài khoa học được cấu trúc thành 3 chương. Trên cơ sở phân tích và làm rõ một số vấn đề lý luận, thực tiễn, cũng như đánh giá thực trạng văn hóa kiểm tra của Đảng trong thời gian qua, đề tài đã đề xuất các giải pháp nhằm xây dựng và phát huy văn hóa kiểm tra Đảng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

- Tuấn Minh (2024), “*Chiến lược phát triển nhân tài ở Trung Quốc*” [94]. Bài viết chia sẻ về sự quyết liệt, thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc để phát triển nhân tài để phát triển đất nước. Để phát triển nhân tài Đảng Cộng sản Trung Quốc đã chú trọng ngay đến việc đi sâu cải cách thể chế, cơ chế phát triển nhân tài, cải cách chế độ chức danh, phân loại, kiện toàn tiêu chuẩn đánh giá nhân tài, nhất là trong các lĩnh vực trọng điểm. Coi trọng đào tạo bồi dưỡng, cử ra nước ngoài học, thu hút học giả, nhà khoa học nước ngoài, trí thức, nhân tài người Hoa ở nước ngoài phục vụ cho Trung Quốc bằng chất xám, tiền đầu tư của họ, nới lỏng các chính sách ở địa phương để thu hút người tài về các địa phương. Phát triển ưu tiên nhân tài trở thành nhận thức chung, phổ biến trong toàn Đảng, toàn xã hội. Tập trung tuyên truyền về nhân tài để quan niệm “người người có thể là người tài...” thấm sâu vào tâm thức của mọi người, tôn trọng nhân tài, khuyến khích nhân tài sáng tạo. Tác giả bài viết khẳng định “Công tác nhân tài của Trung Quốc đã có sự đổi mới, sáng tạo trên cơ sở kế thừa, bước đầu đạt một số thành công” từ đó rút ra 5 kinh nghiệm, trong đó có 3 luận điểm trong các kinh nghiệm luận án sẽ phát triển vận dụng cho cấp tỉnh đó là: nhận thức rõ về xuất phát điểm của công tác nhân tài đó là phục vụ các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, phải tôn trọng quy luật của nền kinh tế thị trường, quy luật phát triển nhân tài và phải luôn kiên trì nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác nhân tài, bảo đảm công tác nhân tài luôn theo đúng hướng.

- Vũ Thanh Sơn (2024), “*Kinh nghiệm các nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức làm việc trong môi trường Quốc tế*” [101]. Bài viết đã chia

sở tám kinh nghiệm của các nước tiêu biểu trên thế giới về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức như Hoa Kỳ, Pháp, Nhật Bản, Hàn Quốc, Xin-ga-po, Trung Quốc. Trong những kinh nghiệm đó có những vấn đề được bàn luận rất cụ thể như định hướng về chủ trương, mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo, vốn là những vấn đề không mới nhưng đối với cấp ủy tỉnh dường như chưa được quan tâm đúng mức dẫn đến lúng túng trong việc đề xuất, đặt hàng về nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức.

1.2.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến cán bộ kiểm tra, cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy

- Nguyễn Phú Trọng (2013), "*Cán bộ kiểm tra là cán bộ làm công tác xây dựng Đảng, xây dựng tổ chức và con người*" [117]. Trong bài phát biểu tại lễ kỷ niệm 65 năm Ngày truyền thống Ngành Kiểm tra Đảng (16/10/1948 - 16/10/2013), lãnh đạo đã nhấn mạnh vai trò quan trọng của công tác kiểm tra và việc giữ gìn kỷ luật trong Đảng. Bài phát biểu tổng kết những kết quả nổi bật và chỉ ra một số hạn chế, yếu kém của Ngành Kiểm tra Đảng từ khi thành lập đến nay, đồng thời khơi dậy niềm tự hào về những thành tựu vẻ vang mà ngành đã đạt được. Bên cạnh đó, bài phát biểu cũng thể hiện quyết tâm mạnh mẽ trong việc đưa công tác kiểm tra của Đảng tiến lên một bước phát triển mới, vững chắc hơn trong thời gian tới, nhằm góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XI của Đảng, làm cho Đảng ngày càng trong sạch, vững mạnh và tiếp tục xứng đáng với niềm tin yêu của nhân dân.

- Lê Hồng Liêm (2013), "*Nghiên cứu mối quan hệ không bình thường giữa một bộ phận cán bộ, đảng viên có chức, quyền với các doanh nghiệp để trục lợi: Thực trạng và giải pháp phòng, chống thông qua công tác kiểm tra, giám sát của Đảng*" [70]. Đề tài đã phân tích và làm rõ cơ sở lý luận về phòng, chống tham nhũng cũng như công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. Phân tích này đã chỉ ra vị trí, vai trò, tác dụng và mối quan hệ giữa công tác kiểm tra, giám sát và phòng, chống tham nhũng. Đồng thời, đề tài xác định các yếu tố ảnh hưởng và xây dựng tiêu chí để đánh giá sự tác động của công

tác kiểm tra, giám sát của Đảng đối với việc phòng, chống tham nhũng. Ngoài ra, đề tài cũng đã đánh giá thực trạng công tác kiểm tra, giám sát của Đảng trong việc phòng, chống tham nhũng trong thời gian qua. Trên cơ sở đó, đề tài đưa ra những giải pháp chủ yếu nhằm tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, góp phần phòng, chống tham nhũng hiệu quả trong thời gian tới.

- Nguyễn Công Học (2013), *"Một số bài học rút ra qua thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát của Đảng"* [57]. Dựa trên việc tổng kết công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, tác giả đã rút ra một số bài học cơ bản như sau: Thứ nhất, công tác kiểm tra, giám sát là nhiệm vụ của toàn Đảng, trong đó cấp ủy các cấp có trách nhiệm trực tiếp và thường xuyên; thứ hai, công tác kiểm tra, giám sát cần phải gắn liền với nhiệm vụ chính trị của từng địa phương và đơn vị; thứ ba, công tác kiểm tra, giám sát có tính giáo dục và nhân văn sâu sắc; và thứ tư, các cấp ủy cần chú trọng đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra ở các cấp.

- Lê Văn Giảng (2014) *"Giải pháp nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát cán bộ giai đoạn hiện nay"*[46]. Bài viết tập trung phân tích thực trạng suy thoái đạo đức và lối sống trong một bộ phận cán bộ, công chức, đồng thời nhấn mạnh rằng một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến vấn đề này là sự xem nhẹ vai trò và tầm quan trọng của công tác kiểm tra, giám sát cán bộ trong Đảng. Tác giả khẳng định rằng quản lý và giám sát cán bộ không chỉ là tiền đề mà còn giữ vị trí đặc biệt quan trọng trong công tác cán bộ. Xuất phát từ thực trạng công tác kiểm tra, giám sát cán bộ qua các thời kỳ và yêu cầu cấp thiết phải nâng cao chất lượng hoạt động này, bài viết đã đề xuất nhiều giải pháp cải thiện. Những giải pháp này được xây dựng trên cơ sở phát huy vai trò của các cấp ủy Đảng, tăng cường hiệu quả hoạt động của các cơ quan kiểm tra, giám sát, và nâng cao ý thức trách nhiệm của từng cán bộ, đảng viên trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Trần Đình Đồng (2016), *"Một số giải pháp nâng cao trình độ nghiệp vụ thẩm tra, xác minh cho đội ngũ cán bộ kiểm tra đáp ứng yêu cầu nâng cao"*

chất lượng công tác kiểm tra của Đảng trong tình hình mới”[41]. Bài viết nhấn mạnh tầm quan trọng của thẩm tra và xác minh trong công tác kiểm tra của Đảng, đồng thời làm rõ các khái niệm liên quan đến thẩm tra và xác minh trong bối cảnh này. Bài viết cũng chỉ ra các yếu tố khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến công tác kiểm tra, giám sát. Dựa trên việc đánh giá tổng quát thực trạng trình độ nghiệp vụ thẩm tra, xác minh của đội ngũ cán bộ kiểm tra, bài viết đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao trình độ nghiệp vụ này, đáp ứng yêu cầu cải thiện chất lượng công tác kiểm tra của Đảng trong tình hình mới. Trong số các giải pháp, việc khuyến khích tinh thần chủ động tự bồi dưỡng và rèn luyện của đội ngũ cán bộ kiểm tra được coi là yếu tố quan trọng hàng đầu.

- Mai Trục (2016), *“Công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng với kiểm soát quyền lực ở nước ta theo tinh thần Đại hội XII của Đảng”*[118]. Đề tài đã phân tích và làm rõ cơ sở lý luận về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng trong việc kiểm soát quyền lực, bao gồm các khái niệm, đặc điểm, vai trò và tác dụng của công tác này đối với việc ngăn chặn sự tha hóa quyền lực. Dựa trên cơ sở đó, bài viết đã đánh giá thực trạng công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, nhấn mạnh những kết quả quan trọng đã đạt được, góp phần tích cực vào việc kiểm soát quyền lực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, công vụ và quyền hạn được giao. Đặc biệt, công tác này đã góp phần ngăn chặn lạm quyền, lộng quyền và lợi dụng quyền lực để trục lợi, qua đó hỗ trợ hiệu quả cho công tác phòng, chống tham nhũng và lãng phí hiện nay. Đề tài cũng đưa ra quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao công tác kiểm tra, giám sát của Đảng trong việc kiểm soát quyền lực, với mục tiêu làm trong sạch bộ máy, hạn chế tối đa sự tha hóa quyền lực, tham nhũng và "lợi ích nhóm", từ đó góp phần làm lành mạnh các quan hệ kinh tế - xã hội, xây dựng Đảng và Nhà nước trong sạch, vững mạnh. Nội dung của đề tài có ý nghĩa quan trọng và cấp thiết, không chỉ trong hiện tại mà còn trong tương lai, cung cấp những dữ liệu khoa học và giải pháp thiết thực về kiểm soát quyền lực ở nước ta hiện nay.

- Lê Văn Hạnh (2017), *“Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác đảng trong công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn hiện nay”* [50]. Luận án đã nêu rõ vị trí và vai trò của cán bộ chuyên trách công tác Đảng trong các cơ quan công an tỉnh, thành phố trong giai đoạn hiện nay. Bên cạnh đó, luận án cũng đã phân tích nội dung xây dựng Đảng trong lực lượng công an và thực trạng của quá trình này trong thời gian qua. Từ đó, luận án đề xuất nhiều giải pháp thiết thực nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng Đảng cho đội ngũ cán bộ chuyên trách trong ngành công an trong thời gian tới.

- Một số bài viết trên tạp chí của Trần Văn Tĩnh (2011 - 2017) như: *“Tăng cường vai trò công tác kiểm tra, giám sát của Đảng trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng giai đoạn hiện nay”*; *“Công tác kiểm tra của Đảng trong phòng, chống tham nhũng ở các cơ quan hành chính nhà nước cấp trung ương”*; *“Công tác kiểm tra của Đảng Cộng sản Việt Nam với vấn đề trong phòng, chống tham nhũng ở các cơ quan hành chính nhà nước cấp trung ương”* [111]. Trong các bài viết này, tác giả đã phân tích và làm rõ vai trò của công tác kiểm tra, giám sát của Đảng trong việc đấu tranh và phòng chống tham nhũng. Tác giả tập trung đánh giá kết quả, những tồn tại và nguyên nhân của công tác kiểm tra, giám sát trong việc phòng, chống tham nhũng trong thời gian qua. Đồng thời, tác giả cũng đề xuất định hướng và giải pháp nhằm phát huy vai trò của xã hội trong cuộc đấu tranh chống lại tệ tham nhũng và tiêu cực, cùng với các biện pháp tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng trong bối cảnh hiện nay đối với các cơ quan công quyền của nhà nước và xã hội.

- Đoàn Minh Huân (2018), *“Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay - quan niệm, đặc điểm và những mâu thuẫn cần giải quyết”* [59]. Bài viết đã làm rõ khái niệm về cán bộ cấp chiến lược nói chung, đồng thời phân tích vai trò, đặc điểm và những mâu thuẫn liên quan đến đội ngũ này. Ngoài ra, bài viết cũng đề xuất các phương thức giải quyết mâu thuẫn

nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta trong bối cảnh hiện nay.

- Trần Duy Hưng (2018), *Tăng cường kiểm tra đảng viên và tổ chức đảng cấp dưới khi có dấu hiệu vi phạm, góp phần ngăn ngừa suy thoái, “Tự diễn biến”, “Tự chuyển hóa” trong nội bộ* [60]. Bài viết nhấn mạnh rằng, để thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ trọng tâm được đề ra trong Nghị quyết Đại hội XII của Đảng và Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng, ngành kiểm tra cần triển khai toàn diện các nhiệm vụ theo quy định của Điều lệ Đảng. Trong đó, trọng tâm là công tác kiểm tra đối với tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm. Các UBKT cấp ủy các cấp phải chủ động vào cuộc, đồng thời nghiêm túc chấp hành sự lãnh đạo, chỉ đạo và hướng dẫn của cấp ủy, ban thường trực cấp ủy, cũng như của UBKT cấp trên trong công tác kiểm tra, giám sát. Trong quá trình thực hiện, cán bộ kiểm tra cần chủ động, linh hoạt và sáng tạo, đồng thời phải bám sát mục tiêu, yêu cầu, nội dung, đối tượng kiểm tra, giám sát và tình hình cụ thể. Cấp ủy và UBKT cần chú trọng kiện toàn UBKT và đội ngũ cán bộ kiểm tra, đảm bảo có đủ phẩm chất và năng lực để đáp ứng yêu cầu công tác kiểm tra, giám sát. Do đó, cần bồi dưỡng đội ngũ cán bộ kiểm tra với tiêu chí “coi trọng cả đức và tài, trong đó đức là gốc”, nâng cao kiến thức về công tác xây dựng Đảng và nghiệp vụ kiểm tra, giám sát. Đồng thời, cần trang bị cho cán bộ kiểm tra những kiến thức cần thiết liên quan đến hoạt động kiểm tra, giám sát. Cán bộ kiểm tra phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, lập trường tư tưởng kiên định, và là những “người lính” xung kích trong cuộc đấu tranh chống tiêu cực. Họ cần giữ gìn tư cách, liêm chính, luôn nỗ lực rèn luyện và cải thiện tác phong công tác, không được kiêu ngạo, tự mãn hay thỏa mãn với những thành tích đã đạt được.

- Cao Văn Thống (2021), *“Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm ở Đảng bộ tỉnh Quảng Nam”* [109]. Cuốn sách trình bày một cách hệ thống và chi tiết

các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng, bao gồm cả công tác kiểm tra đối với tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm. Cuốn sách cũng tiến hành phân tích, đánh giá thực trạng công tác kiểm tra tại Đảng bộ tỉnh Quảng Nam trong giai đoạn từ năm 2005 đến 2019, chỉ ra những kết quả đạt được, cũng như những khó khăn, hạn chế trong quá trình thực hiện. Từ đó, tác giả đề xuất các nhóm giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát tại Đảng bộ tỉnh Quảng Nam trong thời gian tới, nhằm đáp ứng yêu cầu mới của công tác xây dựng Đảng trong tình hình hiện nay.

- Vũ Thư (2021), “ *Sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác kiểm tra, giám sát trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam*”[110]. Bài viết phân tích vai trò lãnh đạo của Đảng dựa trên trách nhiệm của Đảng đối với xã hội và nhân dân. Nó khẳng định rằng công tác kiểm tra, giám sát trong phòng chống tham nhũng là vô cùng quan trọng, đồng thời đề cập đến một số khía cạnh liên quan đến sự lãnh đạo của Đảng trong lĩnh vực này ở nước ta hiện nay. Bài viết cũng chỉ ra rằng kiểm tra, giám sát là một trong những bước quan trọng trong quá trình đấu tranh phòng chống tham nhũng. Đây là hoạt động cần thiết và không thể thiếu trong mọi hoạt động quản lý và lãnh đạo, bất kể do chủ thể nào thực hiện. Để khắc phục những yếu kém và tiêu cực trong Đảng, bao gồm cả việc đấu tranh với tham nhũng, Đảng ta đã khẳng định rõ rằng công tác kiểm tra, giám sát là một trong những phương thức lãnh đạo quan trọng của Đảng. Nếu thiếu kiểm tra, công tác lãnh đạo sẽ không đạt hiệu quả, và những sai sót, vi phạm trong tổ chức đảng sẽ không được phát hiện và xử lý kịp thời.

- Cù Thị Thúy Lan (2023) “*Cải cách cơ chế giám sát và vận hành quyền lực ở Trung Quốc*” [64]. Tác giả đề cập đến quá trình cải cách cơ chế giám sát và vận hành quyền lực ở Trung Quốc kể từ Đại hội XVIII của Đảng Cộng sản Trung Quốc (tháng 11-2012) đến nay. Trong giai đoạn này, Trung Quốc đã thúc đẩy mạnh mẽ công cuộc cải cách toàn diện, đặc biệt là trong lĩnh vực giám sát và kiểm soát quyền lực, qua đó đạt được những kết quả tích

cực trong cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng. Một trong những yếu tố mang tính then chốt tạo nên thành công đó là việc Đảng Cộng sản Trung Quốc đã xây dựng được đội ngũ cán bộ thanh tra, kiểm tra và giám sát tinh nhuệ, có năng lực và hiệu quả trong thực thi nhiệm vụ.

Nhìn chung các công trình khoa học nêu trên đã giải quyết nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác kiểm tra, cán bộ kiểm tra. Tuy nhiên, đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra của UBKT tỉnh uỷ, thành uỷ ở vùng ĐBSH hiện nay.

1.3. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài và những vấn đề luận án sẽ tập trung giải quyết

1.3.1. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài

Một là, các công trình nghiên cứu đã tập trung phân tích và làm rõ vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung trong đó có đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, một số công trình đề cập đến công tác kiểm tra, giám sát của một số cơ quan, đơn vị. Đồng thời, các công trình này cũng đề cập đến nội dung, hình thức và một số nguyên tắc cơ bản trong việc thực hiện công tác kiểm tra, giám sát tại các tổ chức đảng và UBKT. Ngoài ra, các nghiên cứu đã đưa ra các quan niệm và làm rõ những vấn đề cơ bản, như: Khái niệm về chất lượng công tác kiểm tra, giám sát của cấp uỷ, tổ chức đảng và UBKT cấp uỷ các cấp; yêu cầu về phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ và các biện pháp chính để xây dựng đội ngũ này.

Hai là, một số công trình nghiên cứu đã đánh giá một cách khách quan về chất lượng của công tác kiểm tra, giám sát do UBKT các cấp thực hiện, đồng thời chỉ ra những kết quả đạt được cũng như những hạn chế còn tồn tại trong quá trình triển khai. Các nghiên cứu đã phân tích sâu các nguyên nhân dẫn đến những hạn chế này, bao gồm cả yếu tố khách quan như sự bất cập trong cơ chế, chính sách hoặc thiếu nguồn lực hỗ trợ, và yếu tố chủ quan như năng lực, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ kiểm tra, giám sát. Từ đó, rút ra

được một số kinh nghiệm, như tăng cường minh bạch, nâng cao trách nhiệm giải trình và ứng dụng công nghệ trong quản lý, giám sát.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu cũng xác định rõ các yêu cầu cơ bản nhằm nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát, bao gồm việc xây dựng đội ngũ cán bộ có năng lực chuyên môn cao, thái độ làm việc tận tâm và sự hỗ trợ chặt chẽ từ lãnh đạo cấp ủy. Nhiều giải pháp cụ thể đã được đề xuất như tập trung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để nâng cao nghiệp vụ và đạo đức nghề nghiệp; hoàn thiện cơ chế, chính sách để tạo hành lang pháp lý rõ ràng, đồng bộ; tăng cường phối hợp giữa các cấp ủy, tổ chức đảng và các cơ quan liên quan; ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý và theo dõi; và thúc đẩy tinh thần trách nhiệm, xây dựng văn hóa làm việc minh bạch, hiệu quả. Các giải pháp này đều hướng tới mục tiêu đảm bảo tính chính xác, kịp thời và hiệu quả trong công tác kiểm tra, giám sát, qua đó nâng cao uy tín và hiệu quả hoạt động của các cấp ủy, tổ chức đảng.

Ba là, các công trình nghiên cứu đã nhấn mạnh vai trò đặc biệt quan trọng của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ phụ trách công tác kiểm tra, giám sát, trong việc đảm bảo hiệu quả hoạt động của các cấp ủy và tổ chức đảng. Đội ngũ cán bộ này không chỉ giữ vai trò nòng cốt trong việc phát hiện, ngăn ngừa và xử lý các vi phạm mà còn góp phần xây dựng môi trường làm việc minh bạch, trách nhiệm và tuân thủ. Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong công tác, việc bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ cán bộ cần được triển khai một cách bài bản, thường xuyên và liên tục. Quá trình này phải được thực hiện theo hướng toàn diện, chú trọng cả về phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn. Cụ thể, về phẩm chất đạo đức, đội ngũ cán bộ kiểm tra cần rèn luyện tinh thần trách nhiệm, tính liêm chính, và ý thức chấp hành kỷ luật nghiêm minh. Về năng lực chuyên môn, cần trang bị đầy đủ kiến thức về chính trị, pháp luật, nghiệp vụ kiểm tra, giám sát, cũng như kỹ năng phân tích, đánh giá và xử lý tình huống. Ngoài ra, việc bồi dưỡng cần gắn liền với thực tiễn công tác, thông qua các chương trình đào tạo chuyên sâu, các buổi tập huấn, hội

thảo, và trao đổi kinh nghiệm. Đồng thời, cần tạo cơ chế đánh giá, tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ minh bạch, công bằng, dựa trên năng lực và hiệu quả thực tiễn. Đây chính là nền tảng quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra, giám sát đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Tuy nhiên, đến nay chưa có công trình nào đề cập đến chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Do đó, dưới góc độ nghiên cứu ngành xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước để tiếp cận luận giải: Chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH hiện nay, không trùng lặp với các đề tài đã nghiên cứu và công bố.

1.3.2. Những vấn đề luận án cần nghiên cứu

Dựa trên tổng quan nội dung các công trình nghiên cứu đã được công bố và xuất phát từ mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu đã được xác định, luận án cần tiếp tục tập trung nghiên cứu và giải quyết một số vấn đề cơ bản sau đây:

Một là, luận giải làm rõ về công tác kiểm tra của Đảng, chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh như: khái niệm, vai trò, đặc điểm của công tác kiểm tra, đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH.

Hai là, nghiên cứu, làm rõ khái niệm, tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH hiện nay.

Ba là, khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH; xác định rõ nguyên nhân và những vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH hiện nay.

Bốn là, dự báo những yếu tố tác động và đề xuất phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH thời gian tới.

Năm là, đề xuất và luận giải những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH thời gian tới.

Tiểu kết chương 1

Trong Chương 1, luận án đã tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài, tập trung phân tích và làm rõ vị trí, vai trò cũng như sự cần thiết của việc nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát. Các công trình nghiên cứu này không chỉ nhấn mạnh tầm quan trọng mà còn đi sâu vào nội dung, hình thức và một số nguyên tắc cơ bản trong thực hiện công tác kiểm tra, giám sát tại các tổ chức đảng và UBKT.

Bên cạnh đó, các quan niệm về chất lượng công tác kiểm tra, giám sát cũng được đưa ra nhằm làm rõ các vấn đề cơ bản, bao gồm: Khái niệm về chất lượng công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy, tổ chức đảng và UBKT các cấp; các yêu cầu về phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn của đội ngũ cán bộ; và những biện pháp thiết yếu để xây dựng đội ngũ này. Một số công trình đã tiến hành đánh giá khách quan chất lượng và hiệu quả của công tác kiểm tra, giám sát, từ đó phân tích các nguyên nhân khách quan và chủ quan dẫn đến hạn chế.

Ngoài việc chỉ ra nguyên nhân, các nghiên cứu còn rút ra một số bài học kinh nghiệm và đề xuất nhiều giải pháp thiết thực nhằm cải thiện chất lượng công tác kiểm tra, giám sát. Những giải pháp này bao gồm việc nâng cao năng lực cán bộ, hoàn thiện cơ chế, và ứng dụng công nghệ hiện đại trong quản lý, giám sát. Những nội dung tổng quan này là cơ sở quan trọng để tác giả tiếp tục nghiên cứu sâu hơn các vấn đề liên quan đến đề tài, góp phần đưa ra những đóng góp mới và thực tiễn hơn cho lĩnh vực này.

Chương 2

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CƠ QUAN ỦY BAN KIỂM TRA CẤP ỦY CẤP TỈNH - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. Cấp tỉnh, cấp ủy cấp tỉnh, ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh, cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh và đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh

2.1.1. Cấp tỉnh và đảng bộ cấp tỉnh

Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI quy định: “Hệ thống tổ chức của Đảng được lập tương ứng với hệ thống tổ chức hành chính của Nhà nước” [32]. Do đó, Đảng Cộng sản Việt Nam được tổ chức tương ứng theo hệ thống tổ chức hành chính của Nhà nước gồm bốn cấp. Nghĩa là, tổ chức bộ máy của Đảng gồm: cấp Trung ương; đảng bộ cấp tỉnh và tương đương; đảng bộ cấp huyện và tương đương và tổ chức cơ sở đảng. Trong đó, đảng bộ cấp tỉnh đến cơ sở là tổ chức đảng ở các cấp địa phương. Tổ chức bộ máy của Đảng được thiết lập theo hệ thống đơn vị hành chính, bao gồm: xã, phường, thị trấn; huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh; tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và cấp Trung ương. Đây là hệ thống tổ chức cơ bản của Đảng, thực hiện chức năng lãnh đạo toàn diện ở từng cấp và trên phạm vi toàn Đảng. Theo phân cấp hành chính hiện hành của Việt Nam, các tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương được gọi chung là đơn vị hành chính cấp tỉnh.

Đảng Cộng sản Việt Nam không ngừng được xây dựng vững mạnh về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ; luôn chủ động trong tự đổi mới, tự chỉnh đốn, đồng thời chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhằm tăng cường sức chiến đấu và năng lực lãnh đạo cách mạng của Đảng trong mọi giai đoạn.

Tổ chức bộ máy của Đảng là toàn bộ các tổ chức, các cơ quan của Đảng từ Trung ương đến cơ sở, được thành lập, bố trí, sắp xếp và hoạt động trong phạm vi cả nước của một Đảng chính trị theo một nguyên tắc nhất định, thích ứng với tình hình đất nước và yêu cầu nhiệm vụ của Đảng đó trong mỗi thời kỳ.

Đảng bộ cấp tỉnh là tổ chức đảng ở cấp tỉnh, bao gồm đảng bộ tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và tương đương, có vai trò lãnh đạo các hoạt động chính trị, kinh tế, xã hội tại địa phương và thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam. Đảng bộ tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và tương đương bao gồm các tổ chức đảng trực thuộc, như các đảng bộ huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh ủy, thành ủy; các đảng bộ cấp trên trực tiếp của tổ chức cơ sở đảng (tương đương cấp huyện) trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy hoặc đảng ủy trực thuộc Trung ương. Ngoài ra, còn có một số tổ chức cơ sở đảng quan trọng, có số lượng đảng viên đông, nhiều tổ chức đảng trực thuộc và được giao một số quyền hạn của cấp trên cơ sở; cùng với các đảng bộ, chi bộ cơ sở có vai trò quan trọng trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy.

Tại đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, văn kiện của cấp mình được đề ra nhằm thực hiện chức năng chấp hành các đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Mỗi nhiệm kỳ đều xác định rõ định hướng phát triển và nhiệm vụ chính trị của đảng bộ tỉnh, đồng thời tổ chức thực hiện hiệu quả những yêu cầu, nhiệm vụ của địa phương. Đảng bộ tỉnh phối hợp chặt chẽ và đồng bộ với các tổ chức chính trị ở tỉnh để thực hiện tốt các chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Đảng bộ tỉnh chịu trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo việc tổ chức thực hiện, kiểm tra và giám sát các tổ chức cơ sở đảng thực hiện nghị quyết đại hội đảng toàn quốc, chỉ thị, kết luận và nghị quyết của cấp ủy cấp trên tại địa phương. Đảng bộ tỉnh cũng thường xuyên thực hiện công tác chỉnh đốn, xây dựng hệ thống tổ chức đảng ngày càng trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu chính trị trong bối cảnh mới.

2.1.2. Cấp ủy cấp tỉnh - khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn và mối quan hệ công tác

2.1.2.1. Khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn

Căn cứ Quy định số 10-QĐ/TW ngày 12/12/2018 của Bộ Chính trị “*về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và mối quan hệ công tác của cấp ủy, ban*

thường vụ cấp uỷ tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”. Có thể khái quát chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của cấp uỷ cấp tỉnh như sau:

Về chức năng: Cấp uỷ cấp tỉnh là cơ quan lãnh đạo của đảng bộ tỉnh, thành phố giữa hai kỳ Đại hội. Cấp uỷ cấp tỉnh có chức năng lãnh đạo việc thực hiện nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh, thành phố, các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Trung ương, cũng như các chính sách, pháp luật của Nhà nước. Bên cạnh đó, cấp uỷ cấp tỉnh còn có nhiệm vụ đề xuất và kiến nghị với Bộ Chính trị, Ban Bí thư những vấn đề liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương đối với địa phương.

Ban Thường vụ cấp uỷ cấp tỉnh là cơ quan lãnh đạo giữa hai kỳ họp của tỉnh uỷ, thành uỷ. Ban Thường vụ có chức năng lãnh đạo và kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghị quyết của Đại hội đại biểu tỉnh, thành phố, cũng như các nghị quyết, chỉ thị của cấp uỷ tỉnh và Trung ương. Ban Thường vụ còn quyết định chủ trương công tác tổ chức, cán bộ, triệu tập và chuẩn bị nội dung các kỳ họp của cấp uỷ tỉnh. Tương tự như cấp uỷ cấp tỉnh, Ban Thường vụ cấp uỷ cấp tỉnh cũng đề xuất và kiến nghị Bộ Chính trị, Ban Bí thư những vấn đề liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương đối với địa phương, đồng thời phối hợp với các cơ quan, tổ chức có liên quan để thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao.

Về nhiệm vụ và quyền hạn: Cấp uỷ cấp tỉnh có vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và kiểm tra công tác tổ chức, xây dựng Đảng cũng như phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Các nhiệm vụ này bao gồm việc cụ thể hoá và triển khai các nghị quyết đại hội, các chủ trương, nghị quyết của Trung ương, xây dựng chương trình kiểm tra, giám sát toàn khoá, cùng việc xây dựng quy chế làm việc của cấp uỷ, ban thường vụ và UBKT cấp uỷ cấp tỉnh; Ban thường vụ cấp uỷ cấp tỉnh còn lãnh đạo công tác sơ kết, tổng kết các nghị quyết, chỉ thị của Trung ương và cấp uỷ cấp tỉnh, xác định các nhiệm vụ trọng tâm, đột phá, cũng như tổ chức triển khai thí điểm các mô hình, chủ trương mới theo chỉ đạo của Trung ương. Bên cạnh đó, công tác xây dựng Đảng và tổ chức cán bộ

cũng là một nhiệm vụ quan trọng của cấp uỷ cấp tỉnh, bao gồm việc lãnh đạo công tác chính trị tư tưởng, đấu tranh với các quan điểm sai trái, bảo vệ lý tưởng cách mạng của Đảng, đồng thời lãnh đạo việc đổi mới tổ chức bộ máy, công tác cán bộ và kỷ luật trong Đảng; Trong việc thực hiện công tác chính quyền địa phương, cấp uỷ cấp tỉnh còn có trách nhiệm lãnh đạo các hoạt động quản lý nhà nước, từ việc xây dựng quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, đến việc quyết định các vấn đề quan trọng về kinh tế, an ninh, quốc phòng và các dự án trọng điểm. Lãnh đạo công tác dân vận cũng là một phần không thể thiếu, giúp phát huy quyền làm chủ của nhân dân và nâng cao vai trò giám sát của các đoàn thể chính trị - xã hội; Ngoài ra, cấp uỷ cấp tỉnh còn quyết định các vấn đề liên quan đến quản lý tài chính, tài sản của đảng bộ, và đánh giá các công việc đã được giải quyết trong các kỳ hội nghị. Những nhiệm vụ này thể hiện một vai trò lãnh đạo toàn diện và sâu sắc của cấp uỷ cấp tỉnh trong việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị và phát triển địa phương theo đúng đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước.

Tổ chức bộ máy của các tỉnh uỷ, thành uỷ ngày càng được hoàn thiện, đặc biệt sau đại hội đảng các cấp, khi đảng bộ cấp tỉnh đã bầu đủ ban chấp hành, ban thường vụ, bí thư và các phó bí thư theo đúng quy định, bảo đảm cơ bản về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Các cơ quan tham mưu, giúp việc cấp uỷ cấp tỉnh được củng cố, kiện toàn theo quy định, bao gồm: Văn phòng, ban tổ chức, cơ quan UBKT, ban tuyên giáo và dân vận cùng ban nội chính. Chất lượng đội ngũ tỉnh uỷ, thành uỷ viên ngày càng được nâng cao, bảo đảm đủ số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ công tác.

2.1.2.2. Môi quan hệ công tác

Một là, môi quan hệ công tác của cấp uỷ cấp tỉnh với Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư: Cấp uỷ cấp tỉnh chấp hành nghiêm sự lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện của Ban Chấp hành Trung ương mà thường xuyên là Bộ Chính trị và Ban Bí thư; thực hiện chế độ thông tin, báo cáo và kịp thời

phản ánh cũng như xin ý kiến đối với những vấn đề phức tạp, đột xuất phát sinh trong thực tiễn.

Đây là nội dung nhấn mạnh đến việc cấp ủy cấp tỉnh phải tuân thủ, thực hiện đầy đủ các chỉ đạo từ Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị và Ban Bí thư. Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị và Ban Bí thư đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng, đưa ra các quyết định chiến lược đối với các lĩnh vực đặc biệt là vấn đề chính trị. Cấp ủy cấp tỉnh thực hiện chế độ thông tin, báo cáo đầy đủ và kịp thời giúp Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị và Ban Bí thư đánh giá tổng thể và chính xác về tình hình thực tế, đồng thời giúp cấp ủy cấp tỉnh giải quyết vấn đề nhanh chóng và đúng đắn, tránh những quyết định sai lầm có thể ảnh hưởng đến sự ổn định và phát triển chung của từng địa phương.

Hai là, mối quan hệ công tác của cấp ủy cấp tỉnh với các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan trực thuộc Trung ương; với đảng ủy quân khu, Đảng ủy Bộ đội Biên phòng.

Mối quan hệ này thể hiện sự phối hợp chặt chẽ của cấp ủy cấp tỉnh với các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan trực thuộc Trung ương, với Ban Bí thư Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và thực hiện các nhiệm vụ liên quan theo quy định. Công tác cán bộ là một trong những nhiệm vụ trọng yếu của Đảng, ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển của các cơ quan và tổ chức trong hệ thống chính trị. Đảm bảo việc thực hiện nhiệm vụ quy định liên quan đến công tác cán bộ là đồng bộ và thống nhất giữa các cấp, không chỉ trong tỉnh mà còn với Trung ương, giúp nâng cao hiệu quả quản lý và phát triển cán bộ.

Cấp ủy cấp tỉnh phối hợp thường xuyên và thực hiện sự hướng dẫn, kiểm tra, giám sát về chuyên môn, nghiệp vụ của các cơ quan tham mưu, giúp việc Trung ương nhất là trong việc hướng dẫn, kiểm tra, và giám sát các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ. Điều này thể hiện sự quan trọng của việc duy trì sự giám sát và kiểm tra đối với các hoạt động trong hệ thống chính trị, đặc biệt

trong các lĩnh vực chuyên môn để đảm bảo hiệu quả công việc. Qua đó cải thiện chất lượng công tác tham mưu và tăng cường tính kỷ cương, trách nhiệm trong các cơ quan Trung ương và cấp tỉnh, từ đó thúc đẩy sự hoàn thiện của các công tác quản lý nhà nước và đảng.

Mối quan hệ công tác của cấp ủy cấp tỉnh còn được thể hiện trong hoạt động phối hợp thường xuyên, chặt chẽ và thực hiện có hiệu quả các nghị quyết của đảng ủy quân khu, Đảng ủy Bộ đội Biên phòng về công tác quốc phòng, quân sự địa phương nhằm đảm bảo an ninh quốc phòng, duy trì sự ổn định an ninh, bảo vệ chủ quyền và lợi ích quốc gia. Các nghị quyết của đảng ủy quân khu và Đảng ủy Bộ đội Biên phòng cần được thực thi hiệu quả để tăng cường năng lực quốc phòng, quân sự địa phương.

Ba là, mối quan hệ công tác của cấp ủy cấp tỉnh còn được thể hiện qua quan hệ công tác với các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc và các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc.

Cấp ủy cấp tỉnh, với vai trò lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của Ban Thường vụ cấp ủy, thực hiện sự chỉ đạo toàn diện đối với các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc và các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc. Ban Thường vụ cấp ủy thường xuyên tiến hành kiểm tra, giám sát và đôn đốc việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị, kịp thời tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc, đồng thời tạo điều kiện để các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc và các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc phát huy tính chủ động, sáng tạo, hoàn thành tốt các chức năng, nhiệm vụ được giao.

Các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc và các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc cấp ủy cấp tỉnh phải chịu trách nhiệm trước cấp ủy và Ban Thường vụ cấp ủy cấp tỉnh về việc thực hiện nhiệm vụ được giao và các quyết định của mình, đồng thời thực hiện nghiêm túc chế độ thông tin, báo cáo theo quy định. Cần kịp thời giải quyết các vấn đề nhạy cảm, phức tạp, đột xuất phát sinh trong phạm vi thẩm quyền.

2.1.3. Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh - khái niệm, cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ, nguyên tắc và tổ chức hoạt động

2.1.3.1. Khái niệm

Ủy ban Kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh là cơ quan kiểm tra, giám sát chuyên trách của cấp ủy, thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của Điều lệ Đảng; tham mưu, giúp ban chấp hành đảng bộ tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy chỉ đạo, hướng dẫn và tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng.

Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm sự nghiêm minh của kỷ luật Đảng, góp phần nâng cao chất lượng tổ chức đảng và đảng viên, từ đó thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Thông qua các hoạt động kiểm tra và giám sát, UBKT giúp phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm, giữ vững sự đoàn kết và thống nhất trong Đảng.

2.1.3.2. Chức năng, nhiệm vụ

Dựa trên quy định của Điều lệ Đảng và Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28/7/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng, cùng với quy chế làm việc, chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của UBKT tỉnh ủy, thành ủy được xác định như sau:

Chức năng: Ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy do ban chấp hành cùng cấp bầu ra, có nhiệm vụ hỗ trợ cấp ủy trong việc thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng. Đây là cơ quan chuyên trách thực hiện các hoạt động kiểm tra và giám sát dưới sự chỉ đạo của ban chấp hành đảng bộ tỉnh hoặc thành phố. Ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy thực hiện hai chức năng chính: thứ nhất, thực hiện các nhiệm vụ và quyền hạn theo quy định của Điều lệ Đảng; thứ hai, tham mưu và hỗ trợ cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy trong việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, giám sát, cũng như thi hành kỷ luật của Đảng.

Về nhiệm vụ: Ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy thực hiện sáu nhiệm vụ cơ bản sau:

Một là, uỷ ban kiểm tra thực hiện các nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng theo quy định tại Điều 32 của Điều lệ Đảng. Cụ thể, UBKT thực hiện việc kiểm tra đối với đảng viên, bao gồm cả các cấp ủy viên cùng cấp, khi phát hiện có dấu hiệu vi phạm các tiêu chuẩn đảng viên, tiêu chuẩn cấp ủy viên, hoặc vi phạm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đảng viên. Đồng thời, UBKT tiến hành kiểm tra các tổ chức đảng cấp dưới nếu có dấu hiệu vi phạm trong việc thực hiện Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, hoặc vi phạm các nguyên tắc tổ chức xây dựng Đảng. Ngoài ra, UBKT còn có trách nhiệm giám sát chặt chẽ các cấp ủy viên cùng cấp, cán bộ do cấp ủy quản lý, và các tổ chức đảng cấp dưới, nhằm bảo đảm việc thực hiện đúng các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, các nghị quyết của cấp ủy, cũng như việc tuân thủ đạo đức và lối sống theo các quy định của Ban Chấp hành Trung ương. Ngoài ra, UBKT công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng ở các cấp, đảm bảo tính nghiêm minh và đồng bộ trong thực hiện kỷ luật. Uỷ ban kiểm tra cũng thực hiện nhiệm vụ xem xét, kết luận các trường hợp vi phạm kỷ luật, đưa ra quyết định hoặc kiến nghị cấp ủy thi hành kỷ luật phù hợp với mức độ vi phạm. Đặc biệt, UBKT giải quyết các tố cáo đối với tổ chức đảng và đảng viên, xử lý khiếu nại liên quan đến kỷ luật Đảng. Bên cạnh đó, kiểm tra tài chính của các cấp ủy cấp dưới và các cơ quan tài chính thuộc cấp ủy cùng cấp, đảm bảo tính minh bạch, đúng nguyên tắc trong quản lý tài chính Đảng.

Hai là, uỷ ban kiểm tra chủ trì và phối hợp với các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy cùng cấp để tham mưu, hỗ trợ cấp ủy trong việc lãnh đạo công tác kiểm tra, giám sát. Đồng thời, tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát đối với các tổ chức đảng và đảng viên, đảm bảo việc chấp hành Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng.

Ba là, tham gia các cuộc kiểm tra, giám sát do cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, và các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy chủ trì. Trong quá trình kiểm tra, giám sát, nếu phát hiện vi phạm đến mức cần phải kỷ luật, UBKT xử

lý theo thẩm quyền hoặc đề nghị cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy xem xét và quyết định.

Bốn là, cùng với các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy, UBKT tham mưu và hỗ trợ cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy trong việc kết luận các cuộc kiểm tra và đánh giá kết quả giám sát. Tham gia vào công tác sơ kết, tổng kết công tác kiểm tra, giám sát, đồng thời theo dõi và đôn đốc việc thực hiện các kết luận kiểm tra, thông báo kết quả, các kết luận giám sát và quyết định của cấp ủy, Ban Thường vụ cấp ủy sau các cuộc kiểm tra, giám sát. Ngoài ra, cần phối hợp với Văn phòng cấp ủy để hỗ trợ cấp ủy, Ban Thường vụ cấp ủy trong việc lập hồ sơ và nộp lưu trữ.

Năm là, ủy ban kiểm tra cấp ủy cùng cấp có trách nhiệm hướng dẫn các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn và các cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới về công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng. Đồng thời, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra và giám sát các UBKT cấp dưới về chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời thực hiện công tác kiện toàn bộ máy, tổ chức và đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT.

Sáu là, thực hiện tuyên truyền, phổ biến công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng.

Về quyền hạn: Ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy có những quyền cơ bản như sau:

Một là, ủy ban kiểm tra có quyền cử thành viên và cán bộ của cơ quan UBKT tỉnh ủy, thành ủy đến các tổ chức đảng và đơn vị để thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát. Đồng thời, tham dự các cuộc họp của cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy thuộc tỉnh ủy, thành ủy quản lý, nhằm thảo luận về công tác xây dựng Đảng, công tác KTGS hoặc các vấn đề liên quan đến công tác KTGS.

Hai là, trong quá trình thực hiện công tác KTGS, UBKT có quyền yêu cầu tổ chức đảng và đảng viên cung cấp báo cáo về tình hình và tài liệu liên quan đến nội dung KTGS. Đồng thời, yêu cầu các tổ chức đảng có liên quan phối hợp chặt chẽ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Nếu trong quá trình

kiểm tra, giám sát phát hiện tổ chức đảng hoặc đảng viên có hành vi hoặc quyết định vi phạm Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, nghị quyết, chỉ thị, hoặc các quy định của Đảng, UBKT có quyền yêu cầu tổ chức đảng hoặc đảng viên xem xét lại các quyết định hoặc hành vi đó. UBKT cũng có trách nhiệm thông báo hoặc báo cáo với cấp có thẩm quyền để xử lý theo quy định.

Ba là, uỷ ban kiểm tra tỉnh uỷ, thành uỷ đóng vai trò chủ trì và phối hợp chặt chẽ với ban tổ chức, văn phòng tỉnh uỷ, thành uỷ và các cơ quan liên quan để hỗ trợ tỉnh uỷ, thành uỷ trong việc giám sát, theo dõi và đánh giá việc thực hiện quy chế làm việc của tỉnh uỷ, thành uỷ. Đồng thời, UBKT đảm bảo việc thực hiện đúng quy chế làm việc của chính cơ quan mình, tạo sự đồng bộ và hiệu quả trong hoạt động kiểm tra, giám sát.

Bốn là, uỷ ban kiểm tra tỉnh uỷ, thành uỷ chịu trách nhiệm tổ chức triển khai các quyết định liên quan đến việc xây dựng tổ chức, sắp xếp bộ máy, quản lý biên chế và công tác cán bộ của cơ quan UBKT. Việc này được thực hiện trên cơ sở các quyết định và chỉ đạo của Ban Thường vụ tỉnh uỷ, thành uỷ, nhằm đảm bảo tính thống nhất và hiệu quả trong công tác tổ chức và quản lý nhân sự. Đồng thời, UBKT cũng có trách nhiệm ban hành quy chế làm việc của cơ quan UBKT.

2.1.3.3. Số lượng, cơ cấu

Căn cứ tại khoản 2, Điều 8, Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28/7/2021 của Ban Chấp hành Trung ương:

Uỷ ban kiểm tra tỉnh uỷ, thành uỷ trực thuộc Trung ương có số lượng từ 9 đến 11 uỷ viên (do cấp uỷ quyết định), trong đó có 2 uỷ viên kiêm chức (trưởng ban hoặc phó trưởng ban tổ chức của cấp uỷ là cấp uỷ viên và chánh thanh tra tỉnh, thành phố), riêng UBKT Thành uỷ Hà Nội, Thành uỷ Thành phố Hồ Chí Minh số lượng từ 13 đến 15 uỷ viên; UBKT Thanh Hoá, Nghệ An số lượng từ 11 đến 13 uỷ viên. Các uỷ viên chuyên trách gồm: Chủ nhiệm là uỷ viên ban thường vụ, từ 2 đến 3 phó chủ nhiệm (phó chủ nhiệm thường trực là

cấp ủy viên) và một số ủy viên; riêng UBKT Thành ủy Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh không quá 5 phó chủ nhiệm, UBKT Tỉnh ủy Thanh Hoá, Nghệ An không quá 4 phó chủ nhiệm[5].

2.1.3.4. Nguyên tắc tổ chức và hoạt động

Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ, làm việc theo chế độ tập thể và quyết định dựa trên đa số ý kiến. Là cơ quan của Đảng, UBKT cấp ủy cấp tỉnh phải tuân thủ các nguyên tắc tổ chức xây dựng đảng, đồng thời điều chỉnh và tổ chức công tác kiểm tra, giám sát phù hợp với tình hình và yêu cầu của công tác xây dựng Đảng trong từng giai đoạn, cũng như thực tiễn hoạt động của mình. UBKT cấp ủy cấp tỉnh có thể ủy quyền cho tập thể thường trực (trong trường hợp có từ hai phó chủ nhiệm trở lên) đảm nhiệm quyết định một số vấn đề cụ thể, dựa trên nội dung quy định trong quy chế làm việc và chế độ làm việc của cơ quan UBKT cấp tỉnh. Việc ủy quyền này nhằm đảm bảo tính linh hoạt và hiệu quả trong xử lý công việc, nhưng vẫn nằm trong khuôn khổ các nguyên tắc được quy định.

Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh phải nghiêm chỉnh tuân thủ các quy định của Điều lệ Đảng, đồng thời thực hiện đúng quy chế làm việc đã đề ra. Định kỳ, UBKT có trách nhiệm báo cáo với cấp ủy và ban thường vụ cấp ủy về các nội dung như chương trình, kế hoạch và kết quả thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng; báo cáo việc thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy định, kết luận của cấp ủy và ban thường vụ cấp ủy liên quan đến công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng. Báo cáo bao gồm việc thực hiện quy chế làm việc của chính UBKT và các nhiệm vụ khác được giao. Bên cạnh đó, UBKT chịu sự kiểm tra, giám sát chặt chẽ của cấp ủy để đảm bảo tính minh bạch, đúng nguyên tắc và hiệu quả trong công tác lãnh đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh phối hợp với ban tổ chức của cấp ủy cùng cấp và cấp ủy cấp dưới để chuẩn bị nhân sự cho UBKT cấp dưới. Đồng thời, giúp cấp ủy xây dựng và ban hành quy chế làm việc của cấp ủy cùng

cấp; tham mưu cho cấp ủy trong việc kiện toàn tổ chức bộ máy của cơ quan UBKT, thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đảm bảo chế độ, chính sách và xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra.

Như vậy, nguyên tắc hoạt động của UBKT cấp ủy cấp tỉnh thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, bao gồm việc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và các quy định của Đảng, đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng trong mọi hoạt động. UBKT cấp ủy cấp tỉnh cần thực hiện công tác kiểm tra một cách khách quan, công minh, chính xác, kịp thời, đồng thời bảo mật thông tin liên quan đến các cuộc kiểm tra. UBKT cấp ủy cấp tỉnh phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm, đồng thời đề xuất các biện pháp khắc phục nhằm nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra. Ngoài ra, hoạt động của UBKT cấp ủy cấp tỉnh còn có tác dụng giáo dục, răn đe, nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật của tổ chức đảng và đảng viên, đồng thời phối hợp chặt chẽ với các tổ chức, cơ quan liên quan để thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát một cách đồng bộ và hiệu quả. Những nguyên tắc này giúp UBKT thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình, góp phần giữ vững kỷ luật và kỷ cương trong Đảng.

2.1.4. Cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh – khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và mối quan hệ công tác

2.1.4.1. Khái niệm

Cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là cơ quan tham mưu, giúp việc cấp ủy cấp tỉnh và ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn về công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật của Đảng trong đảng bộ tỉnh theo quy định của Điều lệ Đảng; thực hiện các nhiệm vụ do thường trực, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh giao. Với vai trò là cơ quan chuyên môn và nghiệp vụ của cấp ủy cấp tỉnh trong lĩnh vực KTGS và thi hành kỷ luật Đảng, UBKT có trách nhiệm tham mưu, hỗ trợ và tổ chức triển khai các nhiệm vụ nhằm đảm bảo việc tuân thủ Điều lệ Đảng, thực hiện đúng đường lối, chính sách, nghị quyết và các chỉ đạo của cấp ủy cấp tỉnh. Đây là đơn vị quan trọng, đảm bảo tính minh bạch, công bằng và kỷ luật trong hoạt động của tổ chức đảng bộ cấp tỉnh.

2.1.4.2. Chức năng, nhiệm vụ

Quy định số 137-QĐ/TW ngày 01/12/2023 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 đã chỉ rõ:

Về chức năng: Là cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy và UBKT tỉnh ủy, thành ủy thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn về công tác KTGS và thi hành kỷ luật của Đảng trong đảng bộ tỉnh theo quy định của Điều lệ Đảng; thực hiện các nhiệm vụ do thường trực tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy, UBKT tỉnh ủy, thành ủy giao. Là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về công tác KTGS và thi hành kỷ luật trong Đảng của tỉnh ủy, UBKT tỉnh ủy, thành ủy.

Về nhiệm vụ:

Một là, thực hiện nghiên cứu, đề xuất và triển khai các nhiệm vụ liên quan đến công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng. Cụ thể, tổ chức thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của UBKT tỉnh ủy, thành ủy theo quy định của Điều lệ Đảng, quy chế làm việc của UBKT và theo sự phân công của thường trực tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy và UBKT tỉnh ủy, thành ủy. Đồng thời, triển khai các chương trình, kế hoạch hằng năm do UBKT tỉnh ủy, thành ủy ban hành và chủ trì, phối hợp tham mưu xây dựng, thực hiện chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát của tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy trong từng nhiệm kỳ và hằng năm, theo quy định của Điều lệ Đảng.

Bên cạnh đó, cần chuẩn bị các nội dung phục vụ công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng, cũng như xây dựng các đề án, báo cáo trình UBKT tỉnh ủy, thành ủy xem xét, quyết định theo thẩm quyền. UBKT có trách nhiệm thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, quyết định, quy chế, quy định của tỉnh ủy, Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy về công tác kiểm tra, giám sát; nghiên cứu, đề xuất các nhiệm vụ kiểm tra, giám sát đối với tổ chức đảng và đảng viên theo Điều lệ Đảng. Ngoài ra, UBKT còn thực hiện

nhệm vụ phòng, chống tham nhũng, tiêu cực theo quy định của Đảng và phối hợp với các cơ quan có thẩm quyền để kiểm soát tài sản, thu nhập theo quy định của Bộ Chính trị. Bên cạnh đó, UBKT cần chủ trì và phối hợp với các cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy để đề xuất thành lập đoàn kiểm tra giải quyết tố cáo, khiếu nại và kỷ luật đảng. Việc xử lý kỷ luật tổ chức đảng và đảng viên vi phạm cũng phải được UBKT xem xét và thực hiện theo thẩm quyền. UBKT còn phải tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát của tỉnh ủy, thành ủy, Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy và UBKT tỉnh ủy, thành ủy, đồng thời đóng góp ý kiến vào công tác lãnh đạo, chỉ đạo chung của tỉnh ủy, thành ủy về công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng trong Đảng bộ. Cuối cùng, UBKT cần thực hiện công tác thông tin, tuyên truyền về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng, giúp ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy và UBKT tỉnh ủy, thành ủy trong công tác sơ kết, tổng kết công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng. Đồng thời, UBKT cũng cần nghiên cứu và ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng, thực hiện công tác thống kê, báo cáo định kỳ và đột xuất với ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy và UBKT Trung ương theo quy định

Hai là, về hướng dẫn, kiểm tra, giám sát: UBKT tỉnh ủy, thành ủy có nhiệm vụ giúp chỉ đạo, hướng dẫn và kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng của các cấp ủy, tổ chức đảng và đảng viên trong đảng bộ tỉnh, thành phố. Đồng thời, UBKT cũng phải chỉ đạo và hướng dẫn nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng đối với tổ chức đảng, UBKT cấp ủy trực thuộc và các cơ quan tham mưu, giúp việc ở cấp đó. Ngoài ra, cần tổ chức các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác kiểm tra đảng. UBKT còn phải thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và kiểm soát tài sản, thu nhập theo thẩm quyền, kiểm tra, giám sát các tổ chức đảng và UBKT cấp dưới. Cuối cùng, UBKT cần tổ chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn

theo quy định của Điều lệ Đảng, quy chế làm việc và chương trình công tác kiểm tra, giám sát hàng năm.

Ba là, về thẩm định, thẩm tra: Thực hiện thẩm định các đề án, văn bản của các cơ quan đảng, nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong tỉnh, thành phố liên quan đến công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng khi có yêu cầu.

Bốn là, về phối hợp với các cơ quan liên quan: UBKT cần phối hợp xây dựng và thực hiện quy chế phối hợp về công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng. Cùng với văn phòng tỉnh ủy, UBKT giúp tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy theo dõi, kiểm tra và giám sát việc thực hiện quy chế làm việc của các cơ quan này. UBKT tỉnh ủy cũng cần phối hợp với ban tổ chức tỉnh ủy trong công tác cán bộ theo quy định của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy về phân cấp quản lý cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử. Ngoài ra, cần phối hợp trong việc quản lý tổ chức bộ máy, biên chế và việc thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, người lao động của cơ quan UBKT tỉnh ủy. UBKT cũng tham gia ý kiến về các trường hợp cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện cấp ủy cùng cấp quản lý khi cơ quan chức năng đề nghị khen thưởng theo phân cấp.

Năm là, thực hiện một số nhiệm vụ khác do ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy, thường trực tỉnh ủy, thành ủy và UBKT tỉnh ủy, thành ủy giao.

Về tổ chức bộ máy

Lãnh đạo cơ quan UBKT tỉnh ủy: Gồm chủ nhiệm và các phó chủ nhiệm. Số lượng phó chủ nhiệm UBKT tỉnh ủy thực hiện theo quy định của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng.

Chủ nhiệm UBKT tỉnh ủy là thủ trưởng cơ quan UBKT tỉnh ủy; các phó chủ nhiệm UBKT tỉnh ủy là phó thủ trưởng cơ quan UBKT tỉnh ủy.

Về các đơn vị trực thuộc: Cơ quan UBKT tỉnh ủy có không quá 4 phòng: Nghiệp vụ I; Nghiệp vụ II; Nghiệp vụ III; Văn phòng. Cơ quan UBKT Thành ủy Hà Nội, Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh có không quá 5 phòng.

2.1.4.3. Mối quan hệ công tác của cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh

Đối với tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy, thường trực tỉnh ủy, thành ủy và các cơ quan tham mưu, giúp việc ở Trung ương

Chịu sự lãnh đạo và chỉ đạo của tỉnh ủy, trực tiếp và thường xuyên là ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy và thường trực tỉnh ủy, thành ủy; thực hiện chế độ báo cáo, xin ý kiến, tham mưu đề xuất với ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy và thường trực tỉnh ủy, thành ủy các vấn đề thuộc trách nhiệm, lĩnh vực được phân công; về chương trình công tác của mỗi cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy.

Chịu sự hướng dẫn, kiểm tra, giám sát về chuyên môn, nghiệp vụ và thực hiện chế độ thống kê, báo cáo đối với cơ quan tham mưu, giúp việc tương ứng của Ban Chấp hành Trung ương Đảng theo quy định.

Đối với Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh

Mối quan hệ giữa cơ quan ủy ban kiểm tra (UBKT) cấp ủy cấp tỉnh với Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cùng cấp là mối quan hệ phối hợp. Trong phạm vi chức năng và nhiệm vụ được giao, các cơ quan tham mưu, giúp việc của tỉnh ủy giữ vai trò chủ trì, đồng thời phối hợp với Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh để nghiên cứu, tổ chức triển khai thực hiện các nghị quyết, quyết định, chỉ thị, kết luận, quy chế, quy định của Trung ương cũng như của tỉnh ủy, thành ủy. Bên cạnh đó, phối hợp hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện các văn bản chỉ đạo nêu trên theo đúng chức năng, nhiệm vụ được phân công.

Đối với thường trực hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố

Mối quan hệ giữa cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh với thường trực hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố là quan hệ phối hợp. Cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh phối hợp với thường trực hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố để triển khai thực hiện các nhiệm vụ tham mưu trong lĩnh vực của mình, liên quan đến công tác quản lý nhà nước; đồng thời, thường trực hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố sẽ tạo điều

kiện và hỗ trợ để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Trong các kỳ họp hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố, khi bàn về các vấn đề liên quan đến chuyên môn của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh, lãnh đạo cơ quan đó sẽ được mời tham dự và đóng góp ý kiến. Đối với những nội dung cần thiết, lãnh đạo cơ quan sẽ làm việc trực tiếp với thường trực hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố để phối hợp thực hiện các nhiệm vụ của mỗi bên.

Đối với cấp ủy và các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy cấp dưới

Quan hệ giữa cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh với cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc tỉnh ủy là quan hệ phối hợp, trao đổi, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác chuyên môn, tổ chức và cán bộ theo phân cấp.

Quan hệ giữa cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh với các cơ quan tham mưu, giúp việc cấp ủy trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy là quan hệ hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

2.1.5. *Đội ngũ cán bộ của cơ quan Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh - Khái niệm, vị trí, vai trò, đặc điểm*

2.1.5.1. *Khái niệm*

*** *Khái niệm cán bộ***

Trong Đại từ điển tiếng Việt của Nguyễn Như Ý chủ biên, xuất bản năm 1999, từ cán bộ được định nghĩa là:

1. Người làm việc trong cơ quan nhà nước.
2. Người giữ chức vụ, phân biệt với người bình thường không giữ chức vụ trong các cơ quan tổ chức nhà nước [125, tr.249].

Trong cuốn "Từ điển tiếng Việt", Nxb Đà Nẵng, năm 2002, *cán bộ* có hai nghĩa:

1. Người làm công tác có nghiệp vụ, chuyên môn trong cơ quan nhà nước. Cán bộ nhà nước. Cán bộ khoa học. Cán bộ chính trị.
2. Người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức phân biệt với người thường không có chức vụ. Đoàn kết giữa cán

bộ và chiến sĩ. Họa cán bộ và công nhân nhà máy. Làm cán bộ Đoàn thanh niên [123, tr.109].

Ở đây, "cán bộ" mang hai hàm nghĩa chính. *Thứ nhất*, cán bộ được hiểu là những người làm công việc hành chính công trong các cơ quan nhà nước. Họ bao gồm từ những người giữ các chức vụ hành chính cao nhất đến những người không giữ chức vụ hành chính nào, miễn là thuộc bộ máy nhà nước, có trách nhiệm, nghĩa vụ trong hệ thống và nhận lương từ ngân sách nhà nước theo các ngạch lương do Nhà nước quy định. *Thứ hai*, cán bộ được xem như những người giữ chức vụ và có trách nhiệm cao hơn so với người khác trong bộ máy tổ chức. Điều này phản ánh ý nghĩa gốc của từ "cán bộ," bởi vì những người đảm nhiệm các chức vụ và trách nhiệm cao thường đóng vai trò nòng cốt, là người chỉ huy, và đây cũng là một góc nhìn phổ biến trong cách hiểu thông thường.

Luật cán bộ, công chức năm 2008 có quy định, cán bộ là khái niệm dùng để chỉ những người là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh, cấp huyện và cả cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Tuy nhiên, khái niệm về cán bộ nêu trên nhằm phân biệt cán bộ với công chức và viên chức, phục vụ cho công tác quản lý nhà nước, nên đã khiến khái niệm cán bộ trở nên hẹp hơn. Tại Hội nghị Trung ương 9 khóa X (2009), vấn đề khái niệm cán bộ đã được xem xét và kết luận rằng: "Khái niệm 'cán bộ' được hiểu một cách tổng thể, theo nghĩa rộng là cán bộ, công chức, viên chức; không phân biệt cán bộ và công chức theo Luật Cán bộ, công chức". Như vậy, khái niệm cán bộ sẽ được hiểu theo nghĩa rộng hơn, bao gồm tất cả cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong hệ thống chính trị, lực lượng vũ trang, doanh nghiệp và các đơn vị sự nghiệp công.

Trong cuốn “ 350 thuật ngữ xây dựng Đảng”, “ khái niệm cán bộ được hiểu gồm cán bộ, công chức, viên chức, không chỉ các đối tượng được xác

định là cán bộ theo Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức. Theo đó, khái niệm cán bộ sử dụng trong các văn kiện của Đảng bao gồm tất cả các cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong các tổ chức của hệ thống chính trị, các lực lượng vũ trang, các doanh nghiệp nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập; cả những người được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và những người làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ. Hiện nay, đội ngũ cán bộ gồm bốn loại: a) Cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; b) Cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang; c) Cán bộ tham mưu, khoa học, chuyên gia (ở các cơ quan tham mưu, các đơn vị sự nghiệp công lập); d) Cán bộ quản lý kinh doanh [121].

** Khái niệm kiểm tra*

Kiểm tra là việc “xem xét thực chất, thực tế” [126]. Để đạt được kết quả thực tế, cần phải xem xét tình hình thực tế để nhận xét và đánh giá, tức là phải kiểm tra toàn bộ từ việc lập kế hoạch, chủ trương, phương pháp tổ chức thực hiện cho đến kết quả đã đạt được. Từ đó, ta có thể đánh giá chính xác các ưu điểm và khuyết điểm, rút ra kinh nghiệm để bổ sung và điều chỉnh kịp thời những vấn đề thiếu sót, chưa đồng bộ hoặc chưa phù hợp, đồng thời uốn nắn những sai lầm và lệch lạc. Điều này nhằm bảo đảm rằng các dự định, chủ trương, kế hoạch và hành động được thực hiện đúng đắn, và kết quả đạt được phù hợp với mục tiêu đề ra. Kiểm tra là hành động của chủ thể đối với đối tượng quản lý, xem xét lại các công việc đã được chuẩn bị và tổ chức thực hiện trong hầu hết các hoạt động thuộc chu trình quản lý nhà nước. Quan điểm phổ biến cho rằng, kiểm tra bao gồm tất cả các hoạt động mà nhà quản trị thực hiện để đảm bảo rằng kết quả thực tế sẽ đúng như những kết quả dự kiến trong kế hoạch. Trong quản lý, khi có một hoạt động, cần phải có sự kiểm tra trước để bảo đảm thành công trong quá trình tổ chức thực hiện.

Đảng ta đã xác định: “Kiểm tra của Đảng là việc các tổ chức đảng xem xét, đánh giá, kết luận về ưu điểm, khuyết điểm hoặc vi phạm của cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên trong việc chấp hành Cương lĩnh chính trị,

Điều lệ Đảng, chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quyết định, quy chế, kết luận của Đảng và pháp luật của Nhà nước” [5, tr. 2].

** Khái niệm cán bộ kiểm tra*

Cán bộ kiểm tra là những người có nhiệm vụ theo dõi, đánh giá và giám sát việc thực hiện các chủ trương, chính sách, quy định của Đảng và Nhà nước, nhằm đảm bảo tính minh bạch, hiệu quả và trách nhiệm trong hoạt động của các tổ chức và cá nhân. Cán bộ kiểm tra là cán bộ có kiến thức chuyên môn, kỹ năng phân tích, đánh giá, và khả năng làm việc độc lập cũng như phối hợp với các bộ phận khác. Họ đóng vai trò quan trọng trong việc phát hiện, ngăn chặn và xử lý các vi phạm, tiêu cực, góp phần nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo và quản lý trong tổ chức.

** Khái niệm đội ngũ*

"Đội ngũ" có thể hiểu một cách cụ thể là nhóm người có mối liên kết chặt chẽ với nhau trong một tổ chức, cơ quan, đơn vị hoặc bất kỳ môi trường làm việc nào, với mục tiêu chung là hoàn thành một công việc, dự án hoặc nhiệm vụ cụ thể. Mỗi thành viên trong đội ngũ đóng vai trò quan trọng, mang đến các chuyên môn và kỹ năng khác nhau để góp phần vào công việc chung. Để đội ngũ hoạt động hiệu quả, mỗi người cần có trách nhiệm với công việc của mình cũng như đối với sự thành công của toàn bộ đội ngũ. Mục tiêu chung là yếu tố quan trọng nhất, giúp các thành viên tập trung và định hướng công việc một cách thống nhất. Tinh thần trách nhiệm, sự cam kết và khả năng linh hoạt của mỗi thành viên khi đối mặt với khó khăn là những yếu tố quan trọng giúp đội ngũ vượt qua thử thách. Ngoài ra, công tác đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng liên tục là yếu tố then chốt giúp đội ngũ nâng cao hiệu quả làm việc qua từng giai đoạn. Cả quá trình này tạo ra một môi trường làm việc tích cực, nơi các thành viên luôn hỗ trợ lẫn nhau, thúc đẩy sự sáng tạo và hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, từ đó đảm bảo đạt được kết quả như mục tiêu đã đề ra.

** Khái niệm đội ngũ cán bộ cơ quan Ủy ban kiểm tra*

Trong thực tế, những cán bộ công tác trong ngành kiểm tra đảng gồm các Ủy viên UBKT do bầu cử và các cán bộ, chuyên viên giúp việc UBKT do phân công, bổ nhiệm nhưng trong phạm vi nghiên cứu, Luận án giới hạn cán bộ cơ quan UBKT là kiểm tra viên, kiểm tra viên chính và kiểm tra viên cao cấp. Cán bộ kiểm tra được tuyển chọn và bồi dưỡng từ những người có phẩm chất chính trị vững vàng, năng lực chuyên môn cao và đạo đức nghề nghiệp tốt. Nhiệm vụ chính của họ bao gồm kiểm tra việc thực hiện các chủ trương, nghị quyết và quy định của Đảng tại các tổ chức đảng và các cơ quan, đơn vị; giám sát công tác của tổ chức đảng và đảng viên để đảm bảo tính minh bạch và tuân thủ kỷ luật đảng; xử lý các vi phạm, đề xuất biện pháp khắc phục để bảo vệ sự trong sạch của Đảng; và góp phần củng cố uy tín của Đảng trước nhân dân. Đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT đóng vai trò quan trọng trong công tác xây dựng Đảng, bảo vệ sự trong sạch và uy tín của Đảng, đồng thời duy trì kỷ cương, kỷ luật trong các tổ chức, giúp Đảng thực hiện tốt nhiệm vụ lãnh đạo. Căn cứ vào nhiệm vụ chuyên môn, những người công tác trong ngành Kiểm tra đảng được chia làm 2 loại:

Thứ nhất, những người trực tiếp xem xét, đánh giá và kết luận về tình hình, hiệu quả thực tế của việc chấp hành Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, cùng với chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với các tổ chức đảng và đảng viên. Đây là những người trực tiếp tham gia vào việc giải quyết các vụ việc cụ thể trong quá trình thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, bao gồm việc thu thập thông tin, xử lý các tình huống, và đưa ra các quyết định liên quan.

Thứ hai, là những người không tham gia trực tiếp vào việc giải quyết vụ việc, nhưng thực hiện các công việc hỗ trợ khác như tổ chức, quản lý hồ sơ, nghiên cứu, tư vấn hoặc tham gia vào các công việc hành chính, giúp đảm bảo hoạt động của UBKT các cấp diễn ra suôn sẻ và hiệu quả. Từ việc phân loại trên, có thể hiểu rằng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT là những cán bộ kiểm

tra, những người trực tiếp giải quyết các vụ việc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ kiểm tra của UBKT các cấp.

Như vậy, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT là những cán bộ làm việc trong các cơ quan kiểm tra của Đảng, có nhiệm vụ thực hiện công tác kiểm tra, giám sát đối với các tổ chức đảng, đảng viên trong việc tuân thủ các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

2.1.5.2. Vị trí, vai trò

Về vị trí của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh

Đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh có vị trí vô cùng quan trọng trong hệ thống chính trị. Họ không chỉ là đội ngũ cán bộ thực hiện công tác tham mưu, hỗ trợ cấp ủy cấp tỉnh trong việc giữ vững sự trong sạch của Đảng, thực thi kỷ luật và bảo vệ chính quyền địa phương. Với các chức năng quan trọng, đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp tỉnh phải có năng lực chuyên môn vững vàng, đạo đức nghề nghiệp cao và có tinh thần trách nhiệm để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình. Có thể khái quát những nội dung cơ bản sau:

Một là, đây là một bộ phận trong đội ngũ cán bộ của Đảng, chuyên trách công tác xây dựng Đảng, bao gồm công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng ở cấp tỉnh. Đội ngũ cán bộ kiểm tra đóng vai trò nòng cốt, là yếu tố quyết định sự thành công trong việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh. Nhờ sự quan tâm và chăm lo trong công tác xây dựng, đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh hiện nay không ngừng phát triển về cả số lượng lẫn chất lượng. Đội ngũ này có nhiều ưu điểm nổi bật, bao gồm bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, và trình độ năng lực công tác không ngừng được nâng cao. Chính vì vậy, công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng đã đạt được nhiều kết quả tích cực, góp phần quan trọng vào việc thực hiện nhiệm vụ chính trị và công tác xây dựng Đảng ở cấp tỉnh.

Hai là, đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh có vị trí quan trọng trong hệ thống tổ chức đảng và công tác xây dựng Đảng. Là thành viên của UBKT cấp tỉnh, họ chịu sự lãnh đạo trực tiếp của cấp ủy cấp tỉnh, đồng

thời là một phần trong hệ thống các cơ quan kiểm tra của Đảng từ Trung ương đến địa phương. Vai trò chính của đội ngũ cán bộ này là tham mưu, giúp cấp ủy cấp tỉnh thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đối với các tổ chức đảng và đảng viên, đặc biệt là những đối tượng thuộc phạm vi quản lý của cấp tỉnh. Họ thực hiện kiểm tra, giám sát việc chấp hành Điều lệ Đảng, nghị quyết, chỉ thị của Đảng và pháp luật của Nhà nước, đồng thời tham gia thẩm tra, xác minh, đề xuất biện pháp xử lý vi phạm để bảo đảm tính nghiêm minh, kỷ luật trong nội bộ Đảng. Với tính độc lập tương đối và trách nhiệm cao, cán bộ cơ quan UBKT cấp tỉnh góp phần quan trọng trong việc bảo vệ sự trong sạch, vững mạnh của tổ chức đảng, duy trì kỷ luật, kỷ cương, và củng cố niềm tin của nhân dân vào Đảng.

Về vai trò của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh

Một là, đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát.

Đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh giữ vai trò then chốt trong việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát của Đảng, đảm bảo các hoạt động được tiến hành đúng quy định, nghiêm minh và hiệu quả. Trước hết, họ thực hiện kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên, bao gồm cả cấp ủy viên cùng cấp, khi có dấu hiệu vi phạm, nhằm phát hiện, ngăn chặn kịp thời các hành vi vi phạm, giữ vững kỷ cương và kỷ luật trong Đảng. Họ cũng tham gia giám sát thường xuyên và chuyên đề, không chỉ để phát hiện sai phạm mà còn nhằm phòng ngừa, cảnh báo và giúp tổ chức, cá nhân khắc phục khuyết điểm. Đội ngũ này có trách nhiệm kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ, chấp hành nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt đảng, cũng như việc tuân thủ các quy định về kỷ luật đảng. Đồng thời, họ giải quyết các khiếu nại, tố cáo liên quan đến đảng viên và tổ chức đảng, góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng của đảng viên và củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng. Bên cạnh đó, họ tham gia xử lý các vi phạm bằng những biện pháp kỷ luật công bằng, nghiêm minh, phù hợp với Điều lệ Đảng, qua đó giúp răn đe và xây dựng tổ

chức đảng trong sạch, vững mạnh. Ngoài ra, thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát, đội ngũ cán bộ kiểm tra còn tăng cường giáo dục, hướng dẫn tổ chức đảng và đảng viên, giúp họ thực hiện đúng đường lối, chủ trương của Đảng. Nhờ những vai trò này, đội ngũ cán bộ kiểm tra không chỉ góp phần bảo vệ sự nghiêm minh của kỷ luật đảng mà còn nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu và giữ vững sự trong sạch, vững mạnh của tổ chức đảng.

Hai là, đội ngũ cán bộ của cơ quan uỷ ban kiểm tra cấp uỷ cấp tỉnh có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc bảo đảm sự trong sạch và vững mạnh của tổ chức đảng.

Cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp uỷ cấp tỉnh luôn chủ động phát hiện và ngăn chặn kịp thời các biểu hiện vi phạm thông qua các hoạt động kiểm tra, giám sát thường xuyên và chuyên đề, giúp xử lý sai phạm một cách nghiêm minh, qua đó giữ gìn kỷ cương, kỷ luật đảng. Đồng thời, họ cũng tham gia bảo vệ uy tín và củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng bằng việc giải quyết các khiếu nại, tố cáo minh bạch, công tâm. Đội ngũ cán bộ kiểm tra còn có nhiệm vụ quan trọng trong việc phòng ngừa và khắc phục các nguy cơ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống ở cán bộ, đảng viên, thông qua việc phát hiện sớm các dấu hiệu vi phạm và đưa ra biện pháp khắc phục hậu quả, chấn chỉnh sai lệch kịp thời. Bên cạnh đó, họ góp phần xây dựng tổ chức đảng ngày càng vững mạnh, thông qua việc nâng cao chất lượng sinh hoạt Đảng, hoàn thiện cơ chế hoạt động và đào tạo đội ngũ đảng viên gương mẫu, có năng lực và trách nhiệm. Đặc biệt, trong công tác phòng, chống tham nhũng và tiêu cực, cán bộ kiểm tra đóng vai trò quan trọng trong việc kiểm tra các lĩnh vực nhạy cảm như tài chính, quản lý công sản, từ đó phát hiện và xử lý nghiêm minh các sai phạm, bảo vệ tổ chức đảng khỏi những ảnh hưởng tiêu cực. Nhờ các nhiệm vụ này, đội ngũ cán bộ kiểm tra không chỉ góp phần xây dựng tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh mà còn nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, đồng thời bảo vệ vai trò cầm quyền của Đảng và sự phát triển bền vững của đất nước.

Ba là, đội ngũ cán bộ của cơ quan uỷ ban kiểm tra cấp uỷ cấp tỉnh còn là cầu nối giữa Đảng và quần chúng nhân dân.

Đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp uỷ cấp tỉnh đóng vai trò quan trọng như một cầu nối giữa Đảng và quần chúng nhân dân, góp phần củng cố mối quan hệ gắn bó máu thịt giữa hai bên. Trước hết, họ là đầu mối tiếp nhận các ý kiến, khiếu nại, tố cáo của nhân dân đối với tổ chức đảng và đảng viên, đồng thời xử lý một cách công tâm, minh bạch, đúng quy định, qua đó giải tỏa bức xúc, bảo vệ quyền lợi chính đáng của nhân dân và củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng. Thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát, cán bộ kiểm tra phát hiện và xử lý nghiêm minh các sai phạm của cán bộ, đảng viên trong việc thực thi chính sách, ngăn chặn tình trạng lạm quyền, vi phạm đạo đức, làm tổn hại đến lợi ích của nhân dân. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ kiểm tra trực tiếp lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của quần chúng, từ đó báo cáo lên cấp uỷ để Đảng có những điều chỉnh, bổ sung chủ trương, chính sách phù hợp hơn với thực tiễn cuộc sống, đáp ứng nhu cầu của nhân dân. Họ cũng thể hiện tinh thần gương mẫu, công tâm trong công việc, qua đó khẳng định hình ảnh một tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh, luôn đặt lợi ích của nhân dân lên hàng đầu. Ngoài ra, thông qua việc phát hiện, chấn chỉnh và khắc phục sai sót của các tổ chức đảng và đảng viên, đội ngũ cán bộ kiểm tra góp phần phòng ngừa tiêu cực, bảo vệ uy tín của Đảng, củng cố sự đoàn kết, đồng lòng giữa Đảng và nhân dân. Nhờ vai trò quan trọng này, đội ngũ cán bộ kiểm tra không chỉ hoàn thành nhiệm vụ kiểm tra, giám sát mà còn xây dựng niềm tin vững chắc của nhân dân vào Đảng, tạo nền tảng cho sự ổn định và phát triển bền vững của đất nước.

Bốn là, đội ngũ cán bộ của cơ quan uỷ ban kiểm tra cấp uỷ cấp tỉnh có vai trò đảm bảo tính chuyên nghiệp và hiệu quả trong công tác kiểm tra, giám sát.

Đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp uỷ cấp tỉnh đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo tính chuyên nghiệp và hiệu quả của công tác kiểm tra. Vai trò này thể hiện rõ qua năng lực chuyên môn cao, với khả năng

nắm vững các quy định của Đảng, pháp luật và các chính sách của Nhà nước. Điều này giúp họ thực hiện công tác kiểm tra, giám sát một cách chính xác, khách quan và hiệu quả. Họ áp dụng phương pháp làm việc khoa học, sử dụng quy trình bài bản, minh bạch, kết hợp giữa nghiên cứu hồ sơ, tài liệu và kiểm tra thực tiễn để đảm bảo kết quả phản ánh đúng thực trạng. Tính công tâm, khách quan trong xử lý sai phạm cũng là một yếu tố quan trọng, khi đội ngũ kiểm tra đưa ra quyết định dựa trên phân tích kỹ lưỡng và không chịu sự tác động từ bất kỳ tổ chức hay cá nhân nào. Hơn nữa, họ luôn đổi mới phương thức làm việc, áp dụng công nghệ thông tin và các công cụ hiện đại để tăng cường hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát. Đội ngũ cán bộ kiểm tra còn chú trọng đến việc giáo dục, răn đe và phòng ngừa sai phạm thông qua các khuyến nghị phù hợp, giúp tổ chức đảng và đảng viên tự nhận thức và sửa chữa sai sót. Khi công tác kiểm tra được thực hiện chuyên nghiệp và hiệu quả, nó không chỉ củng cố niềm tin của tổ chức đảng mà còn tạo dựng niềm tin vững chắc của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng, góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh.

2.1.5.3. Tiêu chuẩn của cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh

Về tiêu chuẩn chung:

Thứ nhất, là đảng viên của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Thứ hai, có lòng yêu nước, trung thành với Đảng, tận tâm phục vụ nhân dân, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; thực hiện hiệu quả đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, cũng như các nhiệm vụ được giao; tuân thủ nghiêm túc các quy định về những điều đảng viên không được làm và các quy định trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

Thứ ba, có tinh thần trách nhiệm cao, ý thức tổ chức kỷ luật tốt, năng động, sáng tạo, tận tụy trong công việc, yêu nghề, liêm khiết, trung thực, bảo vệ đoàn kết thống nhất, không có thái độ cơ hội; gắn bó chặt chẽ với nhân dân, thực hiện nghiêm túc các quy chế dân chủ tại cơ quan, đơn vị và cơ sở.

Thứ tư, sống cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư; không tham nhũng, tiêu cực và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực.

Thứ năm, có phương pháp làm việc khoa học, năng lực thực hiện tốt nhiệm vụ kiểm tra, giám sát; có bản lĩnh vững vàng, thận trọng, công minh, khách quan khi thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; dũng cảm và kiên quyết bảo vệ cái đúng.

Thứ sáu, có trình độ chuyên môn và lý luận chính trị phù hợp với nhiệm vụ, lĩnh vực công tác được phân công, có kiến thức về quản lý nhà nước và pháp luật. Có chứng chỉ, chứng nhận bồi dưỡng nghiệp vụ liên quan đến công tác kiểm tra, giám sát.

Thứ bảy, có sức khỏe đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Thứ tám, không bị kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên trong vòng 12 tháng tính đến thời điểm bổ nhiệm ngạch kiểm tra Đảng.

Tiêu chuẩn cụ thể:

Một là, tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ

Nắm vững các nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Điều lệ Đảng, cùng với đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước để vận dụng trong việc giải quyết công việc được phân công.

Có kiến thức vững về quy trình, nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát và các nghiệp vụ được giao; đồng thời, có kiến thức cơ bản về khoa học và công nghệ có liên quan. Hiểu rõ tình hình chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng, đối ngoại của đất nước; tình hình xây dựng Đảng, các đoàn thể, Nhà nước; cũng như tình hình quốc tế có ảnh hưởng đến công việc được phân công. Ngoài ra, có hiểu biết về các thể thức văn bản hành chính.

Hiểu rõ về vị trí, chức năng, nhiệm vụ và quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị công tác, cũng như các nguyên tắc tổ chức và hoạt động cơ bản của tổ chức Đảng, cơ quan Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội. Cần có khả năng tham gia vào việc xây dựng kế hoạch, phối hợp triển

khai, chủ động tổ chức và thực hiện công việc, đồng thời thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát hiệu quả. Ngoài ra, cũng cần có khả năng nghiên cứu, tổng hợp thông tin và đề xuất các biện pháp giải quyết vấn đề cụ thể.

Hai là, về tiêu chuẩn trình độ đào tạo và bồi dưỡng: Cần có bằng tốt nghiệp đại học trở lên, chứng chỉ hoặc chứng nhận các chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát, chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, cùng trình độ tin học và ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của ngạch chuyên viên.

2.1.5.4. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ cơ quan Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh

Một là, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tra cấp ủy cấp tỉnh phần lớn là những cán bộ có xuất thân từ địa phương, gắn bó với địa phương, cơ quan, đơn vị.

Đặc điểm này phản ánh một thực tế khá phổ biến trong tổ chức bộ máy của UBKT cấp ủy cấp tỉnh, đó là đội ngũ cán bộ chủ yếu là người địa phương, từng công tác và gắn bó lâu dài với chính nơi mình đang làm việc. Việc cán bộ có xuất thân từ địa phương mang lại một số thuận lợi rõ rệt: Trước hết, họ có sự am hiểu sâu sắc về đặc điểm văn hóa, xã hội, con người và tình hình chính trị – kinh tế tại địa phương. Điều này giúp họ thuận lợi hơn trong việc nắm bắt thông tin, phát hiện dấu hiệu vi phạm và triển khai công tác kiểm tra, giám sát một cách sát thực, hiệu quả. Ngoài ra, sự gắn bó lâu dài với cơ quan, đơn vị còn tạo điều kiện để cán bộ dễ dàng xây dựng mối quan hệ phối hợp chặt chẽ trong nội bộ và với các tổ chức liên quan.

Tuy nhiên, đặc điểm này cũng tiềm ẩn những hạn chế nhất định. Khi cán bộ có mối quan hệ quen biết sâu rộng tại địa phương, đặc biệt là với những cá nhân, tổ chức thuộc diện kiểm tra, giám sát, có thể phát sinh tâm lý nể nang, né tránh, e ngại và chần chừ, từ đó làm giảm tính khách quan, công tâm trong thực thi nhiệm vụ. Sự gắn bó quá mức với địa phương đôi khi cũng khiến cán bộ khó giữ được khoảng cách cần thiết để đảm bảo tính độc lập trong hoạt động kiểm tra, giám sát. Bên cạnh đó, việc tuyển dụng và sử dụng cán bộ chủ

yếu từ nguồn tại chỗ có thể dẫn đến sự khép kín, thiếu tính cạnh tranh, hạn chế sự đa dạng trong năng lực và tư duy đổi mới.

Vì vậy, để phát huy ưu điểm và khắc phục những hạn chế của đặc điểm này, cần có các giải pháp như tăng cường luân chuyển cán bộ giữa các địa phương, kết hợp sử dụng cả cán bộ tại chỗ và cán bộ từ nơi khác; đồng thời nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp và tinh thần trách nhiệm của cán bộ kiểm tra nhằm bảo đảm tính độc lập, khách quan trong công tác.

Hai là, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn và nghiệp vụ, kỹ năng thực tiễn về công tác kiểm tra, giám sát tại địa phương

Đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là đội ngũ cán bộ kiến thức chuyên môn vững vàng về các quy định, luật pháp của Đảng và Nhà nước, cũng như các phương pháp kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm. Trước hết, họ cần nắm vững các quy định của Đảng, bao gồm Điều lệ Đảng, các nghị quyết, chỉ thị, quyết định của Đảng và pháp luật của Nhà nước liên quan đến công tác kiểm tra, giám sát. Kiến thức này giúp cán bộ kiểm tra thực hiện nhiệm vụ một cách chính xác và hợp pháp, bảo đảm tính minh bạch và công bằng trong các quyết định kiểm tra. Đồng thời, họ cũng cần hiểu rõ các phương pháp kiểm tra và giám sát, từ kiểm tra định kỳ, kiểm tra đột xuất đến giám sát qua báo cáo và tài liệu, giúp phát hiện sớm vi phạm và đánh giá đúng mức độ của các vấn đề. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ kiểm tra phải có kiến thức về xử lý vi phạm, đảm bảo áp dụng đúng các quy trình kỷ luật của Đảng trong việc xử lý các sai phạm, từ cảnh cáo đến khai trừ, tùy theo mức độ vi phạm. Đội ngũ cán bộ kiểm tra cần phải có khả năng bảo vệ chính trị nội bộ, phân biệt đúng sai và tránh những sai lệch trong công tác kiểm tra. Cùng với đó, việc cập nhật kiến thức và phương pháp mới trong công tác kiểm tra, sử dụng công nghệ thông tin để nâng cao hiệu quả giám sát, là yêu cầu không thể thiếu trong bối cảnh xã hội ngày càng phát triển. Những kiến thức chuyên môn vững vàng này giúp đội ngũ cán bộ kiểm tra thực hiện nhiệm vụ của

mình một cách hiệu quả, bảo vệ sự trong sạch của Đảng và giữ vững kỷ cương, uy tín của tổ chức.

Ba là, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là đội ngũ cán bộ luôn nêu cao đạo đức nghề nghiệp, trung thực và khách quan, giữ vững bản lĩnh chính trị.

Một trong những đặc điểm của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT phải luôn trung thực trong công tác, không được che giấu, xuyên tạc sự thật, hay thỏa hiệp với các hành vi sai phạm vì bất kỳ lý do nào. Trung thực trong công tác kiểm tra là yếu tố cơ bản để đảm bảo rằng thông tin và kết quả kiểm tra được cung cấp là chính xác, đầy đủ và không bị tác động bởi các yếu tố bên ngoài. Một yếu tố quan trọng để đảm bảo đạo đức nghề nghiệp của cán bộ kiểm tra chính là phẩm chất chính trị vững vàng. Họ cần phải có sự trung thành tuyệt đối với Đảng, bảo vệ nguyên tắc lãnh đạo của Đảng và thực hiện công tác kiểm tra một cách trung thực, khách quan. Phẩm chất chính trị này giúp họ giữ được lập trường vững vàng, không bị chi phối bởi các yếu tố bên ngoài như lợi ích cá nhân hay ảnh hưởng từ các nhóm lợi ích trong nội bộ Đảng hay xã hội. Phẩm chất chính trị còn giúp họ hiểu rõ trách nhiệm của mình trong việc bảo vệ sự trong sạch của Đảng, duy trì tính kỷ cương trong tổ chức đảng. Công tác kiểm tra của Đảng đòi hỏi sự công bằng và minh bạch, giúp đảm bảo các quyết định xử lý sai phạm được thực hiện đúng đắn, không bị ảnh hưởng bởi yếu tố cá nhân hay quan hệ lợi ích. Cán bộ kiểm tra phải bảo vệ quyền lợi chính đáng của các đảng viên, đồng thời phải xử lý nghiêm khắc các vi phạm, bất kể đối tượng vi phạm là ai. Minh bạch trong quá trình kiểm tra và xử lý giúp các đảng viên và tổ chức đảng thấy rõ được sự công bằng trong quyết định và hành động của cán bộ kiểm tra, từ đó tạo sự tin tưởng và ủng hộ từ các cấp ủy và đảng viên.

Bốn là, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là đội ngũ cán bộ có tinh thần trách nhiệm cao, sẵn sàng đối mặt với những tình huống phức tạp, nhạy cảm và luôn kiên quyết trong việc thực hiện nhiệm vụ

Tinh thần trách nhiệm cao của cán bộ kiểm tra Đảng là yếu tố quyết định đến hiệu quả và sự chính xác của công tác kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm. Cán bộ kiểm tra phải luôn sẵn sàng đối mặt với những tình huống phức tạp và nhạy cảm, không né tránh những vấn đề khó khăn, dù là có liên quan đến các mối quan hệ chính trị, xã hội hay các lợi ích cá nhân. Tinh thần trách nhiệm giúp họ không bị chi phối bởi những yếu tố ngoại cảnh mà luôn giữ được sự khách quan, công bằng trong mọi quyết định và hành động. Bên cạnh đó, cán bộ kiểm tra cần phải có tính kiên quyết trong công tác, thể hiện qua việc đưa ra quyết định kịp thời và chính xác khi phát hiện vi phạm, không do dự, chần chừ trong việc xử lý. Trong những tình huống khó khăn, áp lực, họ vẫn phải kiên trì bảo vệ nguyên tắc, không khuất phục trước khó khăn, kiên quyết thực hiện nhiệm vụ, đảm bảo các vi phạm được xử lý nghiêm minh. Tinh thần trách nhiệm còn thể hiện ở sự tự giác và chủ động trong việc phát hiện và ngăn ngừa vi phạm, không chờ đợi chỉ thị từ cấp trên, mà luôn chủ động nắm bắt tình hình, phát hiện các dấu hiệu sai phạm ngay từ đầu để có biện pháp xử lý kịp thời. Cán bộ kiểm tra phải luôn sẵn sàng đưa ra các quyết định kịp thời, dựa trên những căn cứ rõ ràng, đảm bảo công tác kiểm tra được thực hiện một cách nghiêm túc và hiệu quả. Từ đó, họ không chỉ giúp duy trì kỷ cương, phép tắc trong Đảng mà còn góp phần bảo vệ sự trong sạch và uy tín của tổ chức đảng, tạo niềm tin trong các đảng viên và nhân dân đối với công tác xây dựng Đảng.

Năm là, đội ngũ cán bộ cơ quan ủy UBKT cấp ủy cấp tỉnh là đội ngũ cán bộ luôn đề cao tinh thần bảo vệ sự trong sạch của Đảng

Tinh thần bảo vệ sự trong sạch của Đảng là một đặc điểm vô cùng quan trọng đối với đội ngũ cán bộ kiểm tra, vì họ không chỉ thực hiện các nhiệm vụ kiểm tra, giám sát thông thường mà còn đóng vai trò là những người bảo vệ uy tín, danh dự của Đảng. Để làm được điều này, cán bộ kiểm tra phải có tầm nhìn rộng và sự nhạy bén để phát hiện và ngăn chặn kịp thời các hành vi sai trái, bảo vệ sự đoàn kết, thống nhất trong Đảng. Họ cần phải kiên quyết xử lý các vi

phạm, dù là nhỏ nhất, để bảo vệ sự trong sạch của Đảng, không để các yếu tố tiêu cực làm suy yếu uy tín và hình ảnh của tổ chức. Đồng thời, cán bộ kiểm tra phải biết khéo léo trong việc giải quyết các vấn đề nhạy cảm, đảm bảo rằng các quyết định kiểm tra không làm tổn hại đến sự đoàn kết nội bộ Đảng. Thông qua việc phát hiện sớm và xử lý kịp thời các vi phạm, họ giúp duy trì kỷ cương, kỷ luật trong Đảng, từ đó góp phần bảo vệ sự trong sạch và uy tín của Đảng, đồng thời đảm bảo sự đoàn kết và thống nhất trong toàn bộ hệ thống chính trị.

2.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh – khái niệm, yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá

2.2.1. Khái niệm

Chất lượng, theo Đại Từ điển Tiếng Việt, được định nghĩa là “cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, một sự việc” [126]. Tuy nhiên, định nghĩa này quá ngắn gọn và chưa làm rõ các dấu hiệu bản chất của khái niệm chất lượng một cách cụ thể.

Từ điển Việt Nam:

Chất lượng là phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật, và phân biệt nó với các sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật, biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Chất lượng là yếu tố liên kết các thuộc tính của sự vật lại thành một tổng thể, gắn bó với sự vật và bao quát toàn bộ sự vật mà không tách rời nó. Sự vật, khi vẫn còn là bản thân nó, không thể mất đi chất lượng của mình. Sự thay đổi về chất lượng sẽ kéo theo sự thay đổi căn bản của sự vật [123].

Khái niệm này đã chỉ rõ bốn dấu hiệu cơ bản của chất lượng: *Thứ nhất*, chất lượng là thuộc tính bản chất của sự vật, làm cho sự vật đó khác biệt với các sự vật khác. *Thứ hai*, chất lượng không tồn tại một cách trừu tượng mà biểu hiện ra bên ngoài thông qua các thuộc tính của nó; có thể căn cứ vào các thuộc tính đó để nhận diện chất lượng. *Thứ ba*, các thuộc tính của chất lượng

không tồn tại riêng biệt mà liên kết với nhau trong một tổng thể thống nhất. *Thứ tư*, chất lượng của một sự vật luôn luôn gắn liền với số lượng, và sự vật bao giờ cũng là sự thống nhất giữa số lượng và chất lượng.

Tùy thuộc vào góc độ nghiên cứu, lĩnh vực hoạt động cũng như từng vấn đề cụ thể, các tiêu chí để xem xét và đánh giá chất lượng có thể khác nhau. Có nhiều quan niệm phổ biến về chất lượng, mỗi quan niệm phản ánh một cách tiếp cận riêng. Chẳng hạn, chất lượng có thể được hiểu là “sự vượt trội” của một sự vật so với sự vật khác, mang tính ưu việt và xuất sắc, được công nhận một cách hiển nhiên mà không cần kiểm tra hay đánh giá lại. Một quan điểm khác xem chất lượng là “không có lỗi”, nhấn mạnh việc tuân thủ các tiêu chuẩn và mô tả chi tiết nhằm tạo ra những sản phẩm đồng nhất. Cũng có quan niệm cho rằng chất lượng là “sự phù hợp với mục tiêu đề ra”, nghĩa là chất lượng chỉ có ý nghĩa khi được đặt trong mối liên hệ với mục tiêu cụ thể. Bên cạnh đó, một số cách hiểu khác lại coi chất lượng là “sự nâng cao” hoặc “cải tiến”, thiên về đánh giá định tính và ít gắn với các tiêu chí định lượng rõ ràng. Ngoài ra, còn có quan điểm xem chất lượng như một “giá trị chuyển đổi”, bắt nguồn từ khái niệm thay đổi bản chất – tức là sự biến đổi nền tảng về hình thức hoặc cấu trúc của sự vật.

Chất lượng của đội ngũ cán bộ được hình thành từ nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm số lượng cán bộ, cơ cấu đội ngũ, tổ chức bộ máy, cơ chế vận hành, phương thức lãnh đạo và quản lý... Chất lượng tổng thể của đội ngũ cán bộ phụ thuộc vào chất lượng của từng cán bộ trong đó. Mỗi cán bộ cần có trình độ chuyên môn cao được đào tạo bài bản, bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, kinh nghiệm thực tiễn phong phú, cùng với năng lực lãnh đạo, quản lý, tổ chức và điều hành hiệu quả.

Từ đó, có thể xác định: Chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh là tổng hòa các yếu tố về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và phương pháp công tác của đội ngũ cán bộ này, nhằm đảm bảo thực hiện hiệu quả nhiệm vụ kiểm tra, giám sát của Đảng tại địa phương.

Do đó, khái niệm “chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh” cần được hiểu theo cách tiếp cận tổng hợp, vừa mang tính định lượng, vừa mang tính định tính, phản ánh toàn diện năng lực, phẩm chất và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ trong mối quan hệ với chức năng, nhiệm vụ chính trị của cơ quan UBKT. Từ khái niệm "chất lượng" và chức năng, nhiệm vụ của cán bộ kiểm tra, có thể hiểu "chất lượng đội ngũ cán bộ " hay nói chung là "chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra" nói riêng như sau:

Một là, chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT được thể hiện qua sự hợp lý về số lượng và cơ cấu cán bộ: Số lượng cán bộ kiểm tra cần đủ để đáp ứng yêu cầu công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng cũng như nhiệm vụ chính trị được giao. Cơ cấu đội ngũ phải đảm bảo sự cân đối, hợp lý giữa các yếu tố như chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, độ tuổi, giới tính, kinh nghiệm công tác và vùng miền, góp phần tạo nên tính kế thừa, ổn định và phát triển bền vững trong hoạt động kiểm tra, giám sát.

Hai là, chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT còn thể hiện rõ ở phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực chuyên môn của từng cán bộ. Về phẩm chất, cán bộ kiểm tra phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng, gương mẫu trong đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm cao và công tâm, khách quan trong thực thi nhiệm vụ. Về năng lực, cán bộ đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cần có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nắm vững các nguyên tắc, quy trình, quy định của Đảng; có kỹ năng phân tích, tổng hợp, xử lý tình huống, đồng thời phải thường xuyên cập nhật kiến thức mới, thích ứng với yêu cầu đổi mới phương thức kiểm tra, giám sát trong tình hình mới.

Ba là, chất lượng đội ngũ đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT còn được đánh giá qua kết quả thực hiện nhiệm vụ cụ thể, bao gồm hiệu quả trong công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng viên, tham mưu cấp ủy về công tác kiểm tra, giải quyết đơn thư tố cáo, góp phần giữ vững kỷ cương, kỷ luật của Đảng và nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng.

Bốn là, chất lượng đội ngũ cán bộ đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT còn thể hiện ở mức độ đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của UBKT cấp ủy cấp tỉnh trong bối cảnh hiện nay. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT không chỉ giỏi chuyên môn, vững vàng phẩm chất mà còn phải có tư duy đổi mới, tinh thần cải tiến, khả năng phối hợp liên ngành và đóng góp tích cực vào việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát trong toàn hệ thống chính trị.

2.2.2. Các yếu tố quy định chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh

Một là, số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ kiểm tra

Số lượng cán bộ kiểm tra phụ thuộc vào quy mô tổ chức, khối lượng công việc và các yếu tố khách quan như chỉ tiêu biên chế, điều kiện ngân sách, và năng lực đảm bảo về cơ sở vật chất – kỹ thuật phục vụ hoạt động kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng. Đặc biệt đối với các UBKT cấp tỉnh thuộc những địa phương có diện rộng, số tổ chức đảng nhiều, tình hình chính trị - xã hội phức tạp, việc bảo đảm đủ số lượng cán bộ kiểm tra có ý nghĩa quan trọng nhằm đáp ứng khối lượng công việc ngày càng lớn, đa dạng và yêu cầu ngày càng cao. Tuy nhiên, bài toán số lượng không thể tách rời yêu cầu về cơ cấu hợp lý và bảo đảm tiêu chuẩn đối với từng vị trí cán bộ kiểm tra. Cần tránh tư duy đánh đồng chất lượng đội ngũ với sự gia tăng cơ học về số lượng, mà phải dựa trên chiến lược tổ chức cán bộ phù hợp với định hướng phát triển, gắn với quy hoạch lâu dài và khả năng thực tiễn của từng địa phương. Theo nghĩa rộng, cơ cấu đội ngũ cán bộ kiểm tra có thể hiểu là cách tổ chức, phân bố các thành phần nhân sự trong nội bộ cơ quan để vận hành hiệu quả chức năng, nhiệm vụ được giao.

Cơ cấu này cần được xây dựng một cách khoa học, toàn diện trên nhiều khía cạnh: *(1) Cơ cấu về chuyên môn và lĩnh vực công tác:* Việc bố trí đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cần dựa trên năng lực chuyên môn, hiểu biết sâu về các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa – xã hội, pháp luật, để có thể xử lý

tốt các vụ việc kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng viên và tổ chức đảng ở từng lĩnh vực cụ thể. (2) *Cơ cấu về trình độ*: Trình độ chuyên môn và lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT là yếu tố then chốt để đảm bảo khả năng nhận diện, phân tích và xử lý các tình huống trong thực tiễn. Trình độ còn thể hiện ở khả năng tiếp cận công nghệ, cập nhật các quy định mới của Đảng, cũng như vận dụng hiệu quả vào quá trình thực hiện nhiệm vụ. (3) *Cơ cấu theo thâm niên công tác*: Sự phối hợp giữa đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT có nhiều kinh nghiệm và cán bộ trẻ trong cùng một đơn vị sẽ bảo đảm quá trình truyền thụ kinh nghiệm, đồng thời tạo môi trường rèn luyện, phát triển cho thế hệ kế cận. Đây là yếu tố quan trọng để duy trì sự ổn định và nâng cao chất lượng đội ngũ trong dài hạn. (4) *Cơ cấu độ tuổi*: Một cơ cấu độ tuổi hợp lý sẽ góp phần tạo nên sự kế thừa, chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ cán bộ kiểm tra, tránh tình trạng "già hóa" đội ngũ hoặc thiếu hụt đội ngũ kế cận, đồng thời tạo ra động lực đổi mới, sáng tạo trong tổ chức. (5) *Cơ cấu về giới tính*: Bảo đảm cơ hội và sự tham gia bình đẳng của cán bộ nam và nữ, phù hợp với đặc thù công việc và yêu cầu bình đẳng giới trong tổ chức đảng. Việc quan tâm đến giới tính không chỉ bảo đảm sự công bằng mà còn tạo ra những giá trị đa dạng trong tư duy và phong cách làm việc.

Từ những yêu cầu về số lượng và cơ cấu, mỗi cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh cần xây dựng kế hoạch cụ thể trong công tác tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí cán bộ. Những kế hoạch này phải được gắn kết chặt chẽ với định hướng phát triển của địa phương và xu thế đổi mới trong công tác kiểm tra, giám sát của Đảng hiện nay, từ đó từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra vừa “hồng” vừa “chuyên”, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong công cuộc xây dựng, chỉnh đốn Đảng.

Hai là, các phẩm chất cá nhân và sự nỗ lực phấn đấu, rèn luyện của từng cán bộ kiểm tra

Mỗi cán bộ kiểm tra là một "tế bào" cấu thành nên sức mạnh của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh. Vì vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra phụ

thuộc trực tiếp vào chất lượng của từng cá nhân. Chất lượng ấy là sự tổng hòa giữa phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực chuyên môn, được tôi luyện thông qua quá trình rèn luyện, phấn đấu không ngừng của mỗi cán bộ.

Về phẩm chất chính trị: đội ngũ cán bộ kiểm tra trước hết phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đây là yếu tố cốt lõi giúp cán bộ giữ vững lập trường, quan điểm, không bị dao động trước những tác động tiêu cực từ mặt trái của xã hội, đặc biệt là khi xử lý những vụ việc nhạy cảm, có liên quan đến tổ chức đảng hoặc đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý. Phẩm chất chính trị còn thể hiện ở sự kiên quyết đấu tranh với các biểu hiện suy thoái tư tưởng, đạo đức, lối sống, góp phần xây dựng nội bộ trong sạch, vững mạnh. Như Chủ tịch Hồ Chí Minh từng căn dặn: “Có chuyên môn mà không có chính trị thì chỉ còn cái xác không hồn” – điều này đặc biệt đúng với người cán bộ làm công tác kiểm tra, giám sát trong Đảng.

Về đạo đức và lối sống: là yêu cầu bắt buộc đối với cán bộ kiểm tra, bởi lẽ họ là những người thực thi công tác giữ gìn kỷ luật Đảng, cần phải nêu gương về tư cách, phẩm hạnh, sự liêm chính và thái độ khách quan, công tâm. Một cán bộ kiểm tra nếu không có đạo đức vững vàng, dễ sa vào tư tưởng vụ lợi, xu nịnh, né tránh, hoặc thỏa hiệp trong đấu tranh sẽ làm mất uy tín của cơ quan kiểm tra và làm suy giảm lòng tin của cán bộ, đảng viên. Chính vì vậy, việc rèn luyện phẩm chất đạo đức, giữ gìn tác phong mẫu mực không chỉ là yêu cầu công vụ, mà còn là “tấm gương sống” để tạo dựng niềm tin trong toàn bộ hệ thống chính trị.

Về năng lực chuyên môn: đội ngũ cán bộ kiểm tra phải nắm vững kiến thức chuyên môn về công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng; am hiểu pháp luật, quản lý nhà nước, cũng như có kỹ năng thu thập, phân tích thông tin, xử lý vụ việc đúng quy trình, quy định. Năng lực còn thể hiện ở khả năng tham mưu, đề xuất giải pháp, kỹ năng thuyết phục, phối hợp và ứng xử trong các tình huống khó khăn, phức tạp. Ngoài ra, cán bộ kiểm tra cũng cần

có năng lực nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, phát hiện vấn đề mới để kịp thời điều chỉnh phương pháp, cách làm phù hợp.

Ba là, sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy và công tác quản lý của ủy ban kiểm tra trong xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy có vai trò quyết định đến chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra của UBKT cấp ủy cấp tỉnh. Cấp ủy đảng là chủ thể lãnh đạo toàn diện, trực tiếp đối với công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng và có trách nhiệm cao trong việc xác định chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Trên cơ sở đó, UBKT cấp ủy cấp tỉnh – với vai trò là cơ quan tham mưu, giúp việc cho cấp ủy về công tác kiểm tra, giám sát – có trách nhiệm cụ thể hóa các nghị quyết, chủ trương của cấp ủy thành chương trình hành động, kế hoạch cụ thể về xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra. Các nội dung này bao gồm: tổ chức tuyển chọn, quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ kiểm tra đúng người, đúng việc; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị và đạo đức công vụ; chăm lo thực hiện tốt các chính sách cán bộ nhằm tạo động lực làm việc, cống hiến và gắn bó lâu dài với ngành kiểm tra của Đảng.

Bên cạnh đó, công tác quản lý nội bộ của UBKT cấp ủy cấp tỉnh giữ vai trò trực tiếp trong điều phối nhân lực, đánh giá kết quả công tác, phân công nhiệm vụ hợp lý và xây dựng môi trường làm việc dân chủ, kỷ cương, minh bạch – những yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Việc lãnh đạo và quản lý tốt sẽ giúp định hướng đúng đắn cho quá trình rèn luyện, trưởng thành của từng cán bộ kiểm tra, đồng thời phát hiện, ngăn chặn kịp thời các biểu hiện suy thoái, vi phạm trong nội bộ.

Như vậy, sự lãnh đạo sát sao của cấp ủy và sự quản lý hiệu quả của cơ quan UBKT là hai yếu tố then chốt, tác động trực tiếp và quyết định đến chất lượng của đội ngũ cán bộ kiểm tra. Đây không chỉ là điều kiện bảo đảm cho hoạt

động kiểm tra, giám sát đạt hiệu quả mà còn là tiền đề cho sự ổn định, phát triển và nâng cao vị thế của cơ quan kiểm tra trong hệ thống chính trị địa phương.

Bốn là, các quy định, cơ chế, quy chế quản lý đội ngũ cán bộ kiểm tra

Hệ thống các quy định, cơ chế, quy chế quản lý đội ngũ cán bộ kiểm tra giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc định hướng hành vi, duy trì kỷ cương và tạo động lực làm việc cho cán bộ trong cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh. Các quy định này bao gồm: tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn; định mức, chế độ công tác; cơ chế đánh giá, khen thưởng, kỷ luật; cũng như các chính sách hỗ trợ, đãi ngộ về vật chất, tinh thần dành cho cán bộ kiểm tra.

Những quy định rõ ràng, nhất quán, phù hợp với thực tiễn không chỉ giúp tăng cường ý thức tổ chức kỷ luật, mà còn là động lực thúc đẩy mỗi cán bộ nỗ lực phấn đấu, học tập, rèn luyện và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đồng thời, cơ chế minh bạch, công bằng sẽ góp phần xây dựng môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết, tạo điều kiện thuận lợi để phát huy sức mạnh tập thể và từng cá nhân trong cơ quan.

Ngược lại, nếu cơ chế quản lý còn thiếu đồng bộ, thiếu chặt chẽ hoặc lạc hậu so với yêu cầu thực tiễn thì dễ dẫn đến sự lỏng lẻo trong tổ chức kỷ luật, tâm lý chán nản, thiếu động lực phấn đấu, thậm chí ảnh hưởng đến uy tín và hiệu quả hoạt động chung của cơ quan kiểm tra. Đặc biệt, trong công tác kiểm tra – vốn đòi hỏi sự chính xác, công tâm và kỷ luật nghiêm túc – thì việc thiết lập và thực thi hệ thống quy chế, quy định một cách nghiêm minh là điều kiện tiên quyết để bảo đảm tính hiệu lực, hiệu quả trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ.

Do đó, việc hoàn thiện cơ chế, quy định quản lý đội ngũ cán bộ kiểm tra không chỉ là yêu cầu quản lý nội bộ, mà còn là yếu tố then chốt góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, xây dựng cơ quan UBKT thật sự trong sạch, vững mạnh, đủ sức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

2.2.3. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh

2.2.3.1. Mức độ hợp lý về số lượng và cơ cấu của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh

Số lượng cũng là một đặc tính quy định của vật thể, nhưng nó chỉ phản ánh các đặc điểm như kích thước, độ lớn, thể tích... Số lượng đóng vai trò là ranh giới của vật thể; do đó, khi ranh giới này thay đổi đến một mức độ nhất định, bản chất của sự vật cũng sẽ thay đổi.

Đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT là một tổ chức xã hội vì thế số lượng của đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là biểu thị về mặt định lượng của đội ngũ, nó phản ánh quy mô lớn, bé, to, nhỏ của đội ngũ.

Số lượng cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh phụ thuộc vào việc phân chia về tổ chức, như số lượng cán bộ cụ thể của từng phòng nghiệp vụ, từng cơ quan, đơn vị.

Về cơ cấu đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh, có thể hiểu cơ cấu đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là tổ chức bên trong của đội ngũ. Cơ cấu đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là một thể thống nhất, hoàn chỉnh bao gồm các thành phần chính sau:

Một là, về độ tuổi: Cơ cấu độ tuổi trong đội ngũ cán bộ kiểm tra là sự phản ánh mức độ hợp lý về phân bố tuổi tác trong nội bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh. Yếu tố tuổi tác không chỉ liên quan đến sức khỏe, tâm sinh lý mà còn phản ánh rõ nét vốn kinh nghiệm thực tiễn, bản lĩnh chính trị và sự trưởng thành qua rèn luyện của mỗi cán bộ. Một cơ cấu độ tuổi hợp lý sẽ tạo ra sự hài hòa trong phối hợp công việc, phát huy hiệu quả tinh thần làm việc nhóm, đồng thời bảo đảm tính kế thừa, chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ cán bộ kiểm tra. Cán bộ trẻ thường có sức khỏe tốt, nhanh nhạy trong tiếp cận cái mới, nhất là công nghệ và các phương pháp làm việc hiện đại. Trong khi đó, cán bộ trung niên và lớn tuổi thường có kinh nghiệm phong phú, bản lĩnh xử lý tình huống chững chạc, sâu sắc hơn. Vì vậy, việc xây dựng một cơ cấu độ

tuổi cân đối sẽ giúp các thế hệ hỗ trợ, bù đắp cho nhau, nâng cao hiệu quả công việc chung và tạo nên môi trường học hỏi hai chiều tích cực. Từ thực tiễn hiện nay, nhiều UBKT cấp tỉnh cần chú trọng xây dựng cơ cấu tuổi theo hướng hài hòa, với tỷ lệ tham khảo hợp lý như: dưới 35 tuổi chiếm khoảng 30%, từ 35 đến 50 tuổi chiếm 40%, và trên 50 tuổi chiếm 30%. Ngoài ra, việc duy trì độ tuổi trung bình dao động quanh ngưỡng 40 cũng được xem là tối ưu trong bối cảnh cần sự phối hợp linh hoạt giữa năng lực chuyên môn, kinh nghiệm xử lý công việc và khả năng thích nghi với yêu cầu đổi mới trong công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.

Hai là, về giới tính: Cơ cấu giới tính trong đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh phản ánh mức độ phù hợp giữa tỷ lệ cán bộ nam và nữ trong công tác kiểm tra, giám sát. Mặc dù công tác kiểm tra không yêu cầu một tỷ lệ giới tính tuyệt đối, nhưng thực tế cho thấy, cán bộ nữ trong môi trường công tác này đôi khi gặp phải những khó khăn đặc biệt do ảnh hưởng của giới tính, những yếu tố xã hội và tâm lý truyền thống như trách nhiệm gia đình, chăm sóc con cái, ốm đau, thai sản... Những yếu tố này có thể ảnh hưởng đến khả năng tham gia công việc một cách bình đẳng so với các đồng nghiệp nam. Cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh nói chung cần xây dựng một cơ cấu đội ngũ cán bộ với tỷ lệ hợp lý giữa nam và nữ, đảm bảo công bằng giới tính, đồng thời khuyến khích sự tham gia tích cực của phụ nữ trong các hoạt động chuyên môn, nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát. Chính sách hỗ trợ như tạo điều kiện trong việc cân bằng giữa công việc và gia đình, cũng như các cơ chế khuyến khích phụ nữ phát triển nghề nghiệp là cần thiết để thúc đẩy sự tham gia bình đẳng và hiệu quả của cả hai giới trong đội ngũ cán bộ kiểm tra.

Đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh bao gồm các Ủy viên chuyên trách và các cán bộ được xếp vào các ngạch kiểm tra viên như tập sự kiểm tra viên, kiểm tra viên, kiểm tra viên chính và kiểm tra viên cao cấp. Các cán bộ này đều phải có trình độ chuyên môn cao, kinh nghiệm lâu năm trong công tác kiểm tra và có uy tín trong lĩnh vực này. Thâm niên

công tác kiểm tra là yếu tố quan trọng giúp đánh giá năng lực và kinh nghiệm của các cán bộ kiểm tra. Những cán bộ có thâm niên lâu năm có khả năng phân tích, đánh giá tình hình một cách sắc bén và đưa ra các giải pháp phù hợp, đồng thời hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ. Ngoài ra, số cán bộ kiểm tra có thể được điều động hoặc luân chuyển giữa các đơn vị khác nhau, giúp họ tích lũy thêm kinh nghiệm và phát triển toàn diện năng lực công tác.

2.2.3.2. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong, lề lối làm việc

Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong, lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là những yếu tố cốt lõi để đảm bảo hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát.

Đội ngũ cán bộ kiểm tra phải có phẩm chất chính trị vững vàng, trung thành với Đảng, thực hiện đúng các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước. Đạo đức nghề nghiệp của họ cần được duy trì ở mức cao, giữ gìn uy tín cá nhân và danh dự của cơ quan, luôn hành động với tinh thần trách nhiệm, trung thực, minh bạch và công bằng trong công tác. Lối sống của cán bộ kiểm tra cũng phải lành mạnh, gương mẫu, tuân thủ các chuẩn mực đạo đức, có tinh thần trách nhiệm với nghề và không tham nhũng, vi phạm pháp luật.

Về ý thức tổ chức kỷ luật: cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh phải tuân thủ nghiêm ngặt các quy định nội bộ, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, thực hiện các nhiệm vụ kiểm tra một cách nghiêm túc và chính xác. Tác phong và lề lối làm việc của cán bộ kiểm tra cần thể hiện sự chuyên nghiệp, kiên quyết, dứt khoát và khoa học, từ việc tổ chức, điều phối công việc đến khả năng làm việc nhóm và hỗ trợ đồng nghiệp. Cán bộ kiểm tra cũng cần có khả năng phản biện sắc bén, phát hiện các vấn đề và đưa ra giải pháp hợp lý để nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra. Những tiêu chí này đảm bảo rằng đội ngũ cán bộ kiểm tra không chỉ hoàn thành nhiệm vụ một cách xuất sắc mà còn góp phần duy trì uy tín, sự công minh và hiệu quả của công tác kiểm tra trong hệ thống chính trị của Đảng.

2.2.3.3. Về trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh

Trình độ học vấn là mức độ giáo dục mà một cá nhân đạt được qua việc hoàn thành các cấp học, bậc học hoặc các chương trình đào tạo chính quy, từ phổ thông đến đại học và các cấp học cao hơn.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là sự tổng hợp kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm mà một cá nhân tích lũy được trong một lĩnh vực chuyên ngành cụ thể, giúp họ thực hiện tốt các nhiệm vụ công việc liên quan đến lĩnh vực đó.

Cán bộ cơ quan UBKT cần có trình độ chuyên môn phù hợp, bao gồm kiến thức chuyên sâu trong lĩnh vực kiểm tra, lý luận chính trị vững vàng và kiến thức về quản lý nhà nước đáp ứng yêu cầu công việc được giao. Trình độ này phải phù hợp với các quy định, yêu cầu của Đảng và Nhà nước. Ngoài ra, cán bộ kiểm tra cũng cần có trình độ tin học và ngoại ngữ đủ để thực hiện công việc hiệu quả, tùy theo yêu cầu cụ thể của từng nhiệm vụ.

Trong thực tiễn hiện nay, yêu cầu và nhiệm vụ công tác kiểm tra, giám sát của Đảng luôn đặt ra đòi hỏi cao đối với người cán bộ kiểm tra – không chỉ cần có tâm, có tầm mà còn phải mang trong mình tinh thần nhân văn sâu sắc. Việc xây dựng chuẩn mực đạo đức, lối sống cho đội ngũ cán bộ kiểm tra là nhằm phát huy tinh thần trách nhiệm, vượt qua khó khăn, đoàn kết, nỗ lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, qua đó góp phần quan trọng vào việc thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị. Người cán bộ kiểm tra cần tuyệt đối trung thành với Đảng, tận tụy với công việc, trung thực, liêm khiết, đề cao tinh thần đoàn kết và chấp hành kỷ luật nghiêm minh. Đồng thời, phải kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện lệch lạc như tư tưởng hẹp hòi, định kiến cá nhân, đánh giá con người theo cảm tính chủ quan, chỉ chú trọng mặt hạn chế, khuyết điểm hoặc rơi vào tình trạng “yêu nên tốt, ghét nên xấu”, “chuyện nhỏ xé ra to”.

Cán bộ cơ quan UBKT cần có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng lực chuyên môn cao, và hoàn thành tốt các nhiệm vụ được

giao. Họ cũng cần có kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng, am hiểu nghiệp vụ kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng. Hướng dẫn nêu rõ không đưa vào UBKT những người thiếu bản lĩnh chính trị, phẩm chất, năng lực và uy tín giảm sút; những người không gương mẫu, thiếu tinh thần đoàn kết, mắc phải cục bộ, bè phái, cơ hội, không dám bảo vệ cái đúng và không dám đấu tranh chống cái sai. Đồng thời, không tuyển chọn những người có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, hoặc mắc các tệ nạn như "tự diễn biến", "tự chuyển hóa", chạy chức, chạy quyền, tham nhũng, tiêu cực, lợi ích nhóm, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế, quy định của Đảng, Nhà nước và các tiêu chuẩn chính trị.

Ngoài ra, cũng không đưa vào UBKT những người có tư tưởng quan liêu, cửa quyền, thiếu gắn bó với nhân dân, hoặc có vợ (chồng), con vi phạm các quy định của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước, làm ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan, đơn vị và cán bộ. Kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ cũng không đạt yêu cầu cao.

2.2.3.4. Về phong cách, phương pháp làm việc.

Cán bộ cơ quan UBKT cần có tư duy đổi mới, tầm nhìn chiến lược và phương pháp làm việc khoa học. Có khả năng tổng hợp, phân tích và dự báo, phát hiện những mâu thuẫn, thách thức, cơ hội, thuận lợi, cũng như những vấn đề mới, khó khăn và hạn chế trong thực tế. Cán bộ cần mạnh dạn đề xuất các nhiệm vụ, giải pháp khả thi, hiệu quả để giải quyết vấn đề, phát huy và thúc đẩy những cơ hội, hoặc tháo gỡ khó khăn.

Cán bộ cơ quan UBKT cũng cần có năng lực thực tiễn, nắm vững tình hình thực tế để cụ thể hóa và tổ chức thực hiện hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Họ phải có thành tích, kết quả công tác xuất sắc trong lĩnh vực và địa bàn được phân công công tác, với tinh thần cần cù, chịu khó, năng động, sáng tạo, sẵn sàng nghĩ, làm và chịu trách nhiệm vì lợi ích của nhân dân.

Ngoài ra, cán bộ cần có khả năng lãnh đạo, chỉ đạo, cùng với kinh nghiệm thực tiễn, gương mẫu và khả năng quy tụ, phát huy sức mạnh của tập thể. Phải là người được cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân tin tưởng, tín nhiệm.

2.2.3.5. Về uy tín và về mức độ, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ.

Cán bộ cơ quan UBKT cần có nhiệt huyết cách mạng, tinh thần trách nhiệm cao và ý thức tổ chức kỷ luật vững vàng. Điều này thể hiện qua sự tận tâm với công việc, yêu nghề, yêu ngành và có ý chí phấn đấu không ngừng để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác. Có động cơ trong sáng, kiên quyết đấu tranh chống lại những hành vi thiếu tổ chức, kỷ luật, vô trách nhiệm, tham nhũng và tiêu cực.

Cán bộ cơ quan UBKT cần tôn trọng sinh mệnh chính trị của cán bộ, đảng viên và uy tín của tổ chức đảng. Khi xem xét, kết luận và xử lý kỷ luật, phải bảo đảm công minh, chính xác, kịp thời và công bằng, luôn bảo vệ cái đúng và đấu tranh với sai trái, đồng thời chịu trách nhiệm về các kết luận và quyết định mà mình tham gia thảo luận và biểu quyết.

Ngoài nhiệt huyết và tinh thần trách nhiệm, cán bộ kiểm tra còn cần có ý thức tổ chức kỷ luật cao, tự giác và nghiêm túc chấp hành các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước, bảo vệ bí mật tài liệu và thực hiện nghiêm túc quy định về kỷ luật phát ngôn.

Trong bối cảnh hiện nay, việc đánh giá uy tín và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ kiểm tra là rất quan trọng, không chỉ để nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát mà còn để củng cố niềm tin của nhân dân với tổ chức đảng. Căn cứ các tiêu chí cụ thể, có thể tiến hành đánh giá dựa trên các nội dung như sau:

Về uy tín: Cán bộ cơ quan UBKT có uy tín cao thường được đồng nghiệp và cấp trên tin tưởng, thể hiện qua việc thường xuyên được giao những nhiệm vụ quan trọng, yêu cầu trách nhiệm cao. Những cán bộ này không chỉ hoàn thành tốt nhiệm vụ mà còn là tấm gương cho đồng nghiệp noi

theo. Ngược lại, những cán bộ có uy tín thấp thường xuyên bị phê bình và không được giao những nhiệm vụ quan trọng, tránh ảnh hưởng đến hiệu quả công việc chung.

Về mức độ hoàn thành nhiệm vụ: Cán bộ cơ quan UBKT cần hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, không chỉ đạt yêu cầu mà còn có những đóng góp tích cực cho tổ chức. Những cán bộ hoàn thành nhiệm vụ ở mức trung bình hoặc thấp cần phải cải thiện kỹ năng và kiến thức chuyên môn để đáp ứng yêu cầu công việc.

Về tinh thần trách nhiệm và ý thức tổ chức kỷ luật: Cán bộ cơ quan UBKT cần có tinh thần trách nhiệm cao và ý thức tổ chức kỷ luật tốt. Những người có ý thức tổ chức kỷ luật sẽ tự giác chấp hành các nghị quyết, chỉ thị của Đảng và pháp luật của Nhà nước, đồng thời giữ gìn bí mật nội dung tài liệu. Ngược lại, những cán bộ thiếu tinh thần trách nhiệm sẽ ảnh hưởng đến uy tín của tổ chức và làm giảm hiệu quả công tác kiểm tra.

Về kỹ năng xử lý tình huống và quyết định: Cán bộ cơ quan UBKT cần có khả năng xử lý tình huống tốt, đưa ra quyết định chính xác và kịp thời. Những cán bộ có kỹ năng này sẽ giúp tổ chức giải quyết các vấn đề phát sinh một cách hiệu quả, trong khi cán bộ không có kỹ năng này có thể dẫn đến những sai lầm nghiêm trọng trong công tác.

Về động cơ và ý thức đấu tranh chống tiêu cực: Cán bộ cơ quan UBKT cần có động cơ trong sáng và quyết tâm trong việc đấu tranh chống lại các hành vi tiêu cực, tham nhũng. Những cán bộ có động cơ rõ ràng sẽ tích cực tham gia vào các hoạt động đấu tranh, góp phần nâng cao uy tín của tổ chức và bảo vệ lợi ích chung.

Tiểu kết chương 2

Trên cơ sở khái quát những vấn đề lý luận, chương 2 của luận án khẳng định chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra là một vấn đề quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. Chất lượng này được hiểu là mức độ đáp ứng các tiêu chí về năng lực, phẩm chất, kỹ năng và thái độ của cán bộ trong việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra. Các yếu tố cấu thành chất lượng bao gồm năng lực chuyên môn, kỹ năng mềm và thái độ nghề nghiệp. Đội ngũ cán bộ kiểm tra đóng vai trò thiết yếu trong việc đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong hoạt động của tổ chức. Để nâng cao chất lượng, cần xác định các tiêu chí đánh giá rõ ràng, thực hiện đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện làm việc thuận lợi. Tuy nhiên, các tổ chức cũng phải đối mặt với nhiều thách thức như thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao và áp lực công việc.

Nội dung của Chương 2, tác giả tập trung vào làm rõ những vấn đề lý luận chung về: Cấp tỉnh, Cấp ủy cấp tỉnh, UBKT cấp ủy cấp tỉnh, cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh và đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh; về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ cũng như tiêu chí đánh giá chất lượng của đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh. Việc xác định tiêu chí đánh giá chất lượng của đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh không chỉ giúp nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của tổ chức đảng, giữ gìn kỷ luật, kỷ cương trong Đảng và củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng. Đây cũng chính là cơ sở để tác giả phân tích và đánh giá được thực trạng đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh tại Chương 3 của luận án.

Chương 3

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CƠ QUAN ỦY BAN KIỂM TRA CẤP ỦY CẤP TỈNH VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG HIỆN NAY – THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. Những yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay

3.1.1. Đặc điểm vị trí địa lý – tự nhiên

Về vị trí địa lý: Vùng đồng bằng sông Hồng trải rộng từ vĩ độ 21°34'B (huyện Lập Thạch) tới vùng bãi bồi khoảng 19°5'B (huyện Kim Sơn), từ 105°17'Đ (huyện Ba Vì) đến 107°7'Đ (trên đảo Cát Bà). Phía bắc và đông bắc là Vùng Đông Bắc (Việt Nam), phía tây và tây nam là vùng Tây Bắc, phía đông là vịnh Bắc Bộ và phía nam vùng Bắc Trung Bộ. Đồng bằng thấp dần từ Tây Bắc xuống Đông Nam, từ các thềm phù sa cổ 10 - 15m xuống đến các bãi bồi 2 - 4m ở trung tâm rồi các bãi triều hàng ngày còn ngập nước triều.

Vùng đồng bằng sông Hồng có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng, đóng vai trò là cửa ngõ nối liền khu vực phía Đông với thế giới, đồng thời kết nối hai khu vực phát triển năng động: Đông Nam Á và Đông Bắc Á. Đây cũng là nơi có Thủ đô Hà Nội – trung tâm chính trị, hành chính của đất nước, nơi đặt trụ sở các cơ quan Trung ương và các tổ chức kinh tế, văn hóa lớn, cùng với nhiều cơ sở đào tạo, nghiên cứu của quốc gia. Vùng đồng bằng sông Hồng có hệ thống giao thông thuận lợi, bao gồm nhiều phương tiện vận tải khác nhau. Cụ thể, trong lĩnh vực hàng không, khu vực này có Sân bay quốc tế Nội Bài và Sân bay Cát Bi. Về giao thông đường thủy, vùng ĐBSH có các cảng lớn như Cảng Hải Phòng, Cảng Cái Lân (Quảng Ninh) và Cảng Diêm Điền (Thái Bình). Đường bộ có các tuyến quốc lộ quan trọng như quốc lộ 1A nối liền Bắc Nam, quốc lộ 5 kết nối Hà Nội với Hải Phòng, quốc lộ 18 nối Hà Nội với Bắc Ninh và Hải Dương. Ngoài ra, vùng ĐBSH còn có Ga Hà Nội (Ga Hàng Cỏ), là trung tâm đầu mối kết nối vận tải đường sắt với các tỉnh miền Bắc.

Về đất đai: Vùng ĐBSH có tổng diện tích là 2.106 nghìn ha trên tổng số diện tích của cả nước là 33.096,7 nghìn ha. Trong đó, diện tích đất nông nghiệp là 769,3 nghìn ha; đất lâm nghiệp là 519,8 nghìn ha; đất chuyên dùng là 318,4 nghìn ha và diện tích đất ở là 141,0 nghìn ha. Vùng ĐBSH có hệ thống sông ngòi chằng chịt, với lượng phù sa lớn do các con sông bồi đắp, do đó đất đai khu vực này rất màu mỡ, phù hợp cho việc phát triển nông nghiệp và lâm nghiệp. ĐBSH được coi là vựa lúa lớn thứ hai của cả nước, chỉ sau đồng bằng sông Cửu Long. Diện tích đất đai rộng lớn, màu mỡ là thế mạnh cho vùng về phát triển các lĩnh vực nhất là trồng trọt, tuy nhiên, đây cũng là một vấn đề rất dễ xảy ra vi phạm nếu có sự thiếu trách nhiệm của cán bộ quản lý trong thực hiện nhiệm vụ. Hiện nay, ở vùng ĐBSH tình trạng vi phạm liên quan đến đất đai thể hiện khá rõ ở một số địa bàn như: Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Phòng, Vĩnh Phúc, Thái Bình...

Về khí hậu: Vùng ĐBSH có khí hậu 4 mùa rõ ràng: xuân, hạ, thu, đông. Nổi bật trong đó là mùa đông thường khô hanh, mùa xuân có mưa phùn, với nhiệt độ không khí trung bình dao động từ 23 - 25°C. Điều kiện khí hậu nhiệt đới và cận nhiệt đới này rất thuận lợi cho sự phát triển nông nghiệp, đặc biệt là các loại cây trồng như lúa nước, cũng như các cây ngắn ngày như ngô, khoai, lạc, đậu tương...

Về tài nguyên, khoáng sản: ĐBSH không có trữ lượng tài nguyên khoáng sản phong phú và đa dạng, nhưng tại đây có một số loại tài nguyên đặc trưng, tiêu biểu. Cụ thể: Vùng này có tài nguyên biển khá phong phú, đặc biệt là ở các tỉnh Quảng Ninh, Hải Phòng, Nam Định và Thái Bình, nơi phát triển mạnh mẽ các hoạt động nuôi trồng và đánh bắt thủy hải sản. Ngoài ra, ĐBSH còn sở hữu nhiều hòn đảo với cảnh quan tự nhiên tuyệt đẹp, như ở Quảng Ninh và Hải Phòng, rất thuận lợi cho việc phát triển du lịch và dịch vụ. ĐBSH có một số nguồn tài nguyên đáng chú ý khác, như: Tài nguyên đất sét trắng được sử dụng trong sản xuất gốm sứ tại Hải Dương. Các khu vực như Thủy Nguyên (Hải Phòng), Kim Môn (Hải Dương), và Ninh Bình có trữ

lượng đá vôi khá lớn, phục vụ cho ngành công nghiệp vật liệu xây dựng.... Mặc dù các loại khoáng sản ở ĐBSH không nhiều, nhưng vùng này lại có nguồn tài nguyên than nâu với trữ lượng lớn nhất cả nước. Bên cạnh đó, ĐBSH còn sở hữu tài nguyên sinh vật phong phú, với nhiều loài động vật và thực vật quý hiếm. Các khu bảo tồn thiên nhiên nổi bật như vườn quốc gia Ba Vì (Hà Nội), Cát Bà (Hải Phòng) và rừng nguyên sinh Cúc Phương (Ninh Bình) là nơi bảo tồn và phát triển các loài sinh vật đặc trưng của vùng...

Những đặc điểm về vị trí địa lý tự nhiên nêu trên đã và đang có tác động không nhỏ tới chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH, giúp khu vực này tạo nhiều ưu thế trong công tác xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra như: Khu vực này dễ dàng thu hút, giữ chân đội ngũ cán bộ kiểm tra có chất lượng cao do giao thông thuận tiện, khí hậu, môi trường sống đa dạng; cơ hội đào tạo, bồi dưỡng, khả năng luân chuyển giữa các đơn vị trong cùng khu vực hoặc giữa các tỉnh lân cận diễn ra dễ dàng, nhanh chóng, giảm chi phí đi lại, đào tạo lại và thích nghi...

3.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội của các tỉnh, thành phố ở đồng bằng sông Hồng

Về kinh tế, ĐBSH là một trong những khu vực kinh tế năng động nhất của miền Bắc và cả nước, với sự hiện diện của nhiều tỉnh, thành phố có nền kinh tế phát triển mạnh mẽ như Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Phòng, Bắc Ninh và Vĩnh Phúc. Cơ cấu kinh tế của vùng đang chuyển dịch rõ rệt, từ chủ yếu sản xuất nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Trong lĩnh vực công nghiệp, khu vực này cũng đã hình thành nhiều khu và cụm kinh tế quan trọng ở các địa phương như Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh, Hải Dương và Vĩnh Phúc. ĐBSH là nơi tập trung nhiều nhà máy, xí nghiệp lớn, đặc biệt là trong các ngành cơ khí, sản xuất hàng tiêu dùng và chế biến thực phẩm. Vùng ĐBSH có trình độ phát triển kinh tế chỉ sau vùng Đông Nam Bộ trong cả nước. Trong giai đoạn 2005-2020, tốc độ tăng trưởng kinh tế của vùng đạt 7,94% mỗi năm,

chiếm 29,4% GRDP toàn quốc vào năm 2020. Thu nhập bình quân của vùng cao gấp 1,3 lần so với mức bình quân của cả nước, tỷ lệ đô thị hóa vượt quá 41%, và hơn 99% số xã đạt chuẩn nông thôn mới. Trong giai đoạn 2011-2020, mức tăng trưởng kinh tế bình quân của vùng đạt 8,02% mỗi năm, vượt xa mức tăng trưởng trung bình của cả nước là 5,95%. Tổng vốn đầu tư toàn xã hội giai đoạn 2011-2020 tăng trung bình 8,6% mỗi năm, và đến năm 2022, đạt 1.123 tỷ đồng, chiếm 33,8% tổng vốn đầu tư của cả nước. GRDP bình quân đầu người của vùng đạt 123 triệu đồng, gấp 1,28 lần mức bình quân của cả nước (96,1 triệu đồng). Với quy mô dân số lớn nhất cả nước, vùng ĐBSH hiện đang ở trong thời kỳ "Dân số Vàng", với 11,4 triệu lao động vào năm 2022, chiếm 52,2% tổng dân số. Trong giai đoạn qua, vùng luôn duy trì tốc độ tăng trưởng cao, có sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế mạnh mẽ, tiên phong trong công nghiệp hóa - hiện đại hóa, đồng thời hạ tầng vùng cũng đã được đầu tư phát triển mạnh mẽ. Mục tiêu đến năm 2030, tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn vùng (GRDP) bình quân khoảng 9.0-9.5%/năm, trong đó tiểu vùng đồng Bắc sông Hồng tăng trưởng bình quân khoảng 8,8-9,0%, tiểu vùng Nam sông Hồng tăng trưởng bình quân khoảng 10,0-10,5%/năm; quy mô GRDP vùng năm 2030 tăng khoảng 3 lần so với năm 2020; GRDP bình quân đầu người theo giá hiện hành năm 2030 khoảng 11.000 – 12.000 USD/người.

Về nông nghiệp, ĐBSH là vựa lúa lớn thứ hai cả nước (sau Đồng bằng sông Cửu Long), với diện tích đất canh tác nông nghiệp lên tới 769,3 nghìn ha trên tổng diện tích 2.106 nghìn ha của toàn vùng. Ngành trồng trọt, đặc biệt là lúa nước, chiếm tỷ trọng lớn trong sản xuất nông nghiệp của khu vực này. Trong lĩnh vực dịch vụ, ĐBSH là một trong những trung tâm kinh tế, tài chính, ngân hàng và thương mại quan trọng nhất của cả nước, đặc biệt là tại Hà Nội và Quảng Ninh. Khu vực này là nơi diễn ra các hoạt động dịch vụ chủ lực như tài chính, ngân hàng, xuất nhập khẩu và du lịch, phục vụ nhu cầu của miền Bắc và toàn quốc. ĐBSH cũng là nơi tập trung một lực lượng lao động

đông đảo. Tính đến cuối năm 2020, số lao động từ 15 tuổi trở lên trong vùng là 11.992,3 nghìn người, chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số lao động của cả nước (53.984,2 nghìn người). Điều này cho thấy ĐBSH sở hữu một nguồn lao động dồi dào, phục vụ tốt cho sự phát triển kinh tế của toàn khu vực. Tuy vậy, hiện nay, ĐBSH cũng gặp khó khăn về sự phát triển kinh tế không đồng đều giữa các tỉnh, giữa các lĩnh vực. Kinh tế chủ yếu vẫn tập trung vào sản xuất nông nghiệp, trong khi các ngành sản xuất áp dụng công nghệ hiện đại còn hạn chế và kết quả chưa cao. Việc phát triển không đồng đều giữa các tỉnh; các lĩnh vực kinh tế dẫn đến sự chênh lệch rõ rệt về mức sống giữa khu vực thành thị và nông thôn, khiến đời sống của người dân ở nông thôn vẫn gặp rất nhiều khó khăn.

Về dân cư, ĐBSH hiện có khoảng 21 triệu người, chiếm khoảng 22,8% tổng dân số cả nước. Mật độ dân số trung bình của vùng đạt 994 người/km², cao hơn nhiều so với mức trung bình toàn quốc là 277 người/km². Trong đó, thành phố Hà Nội là nơi đông dân cư nhất với 7.216.000 người, chiếm 34,5% tổng dân số của vùng; mật độ dân số tại đây lên tới 2.171 người/km². Ngược lại, tỉnh Quảng Ninh có mật độ dân số thấp nhất trong vùng, chỉ đạt 199 người/km². Dân cư ĐBSH không chỉ đông đúc mà còn đa dạng về dân tộc, với các nhóm chính như Kinh, Tày, Nùng, Mường và Dao. Về tôn giáo, vùng này có sự hiện diện của nhiều tín ngưỡng khác nhau, trong đó Phật giáo và Thiên chúa giáo là phổ biến nhất, đặc biệt tại các tỉnh như Nam Định, Thái Bình và Ninh Bình. Trình độ dân trí ở ĐBSH tương đối cao, đặc biệt tại các thành phố lớn như Hà Nội, Hải Phòng và Quảng Ninh. Đây cũng là những nơi tập trung nhiều trường đại học, cao đẳng và các cơ sở nghiên cứu khoa học có uy tín, góp phần quan trọng vào việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho hệ thống chính trị của cả nước. Tuy nhiên, mặc dù dân số đông và mật độ dân số cao nhưng việc phân bố dân cư trong khu vực lại không đồng đều. Sự tập trung dân số và trình độ dân trí cao ở các thành phố lớn đã tạo ra không ít khó khăn và thách thức cho quá trình phát triển kinh tế và xã hội trong toàn khu vực.

Về văn hóa - xã hội: ĐBSH là nơi lưu giữ và phát triển nhiều giá trị văn hóa vật chất và tinh thần đa dạng, phong phú, với nhiều loại hình văn hóa độc đáo. Trong số các loại hình văn hóa phi vật thể, có thể kể đến như tuồng, chèo, hát dân ca... Đặc biệt, người dân vùng ĐBSH có lối sống gắn bó chặt chẽ với văn hóa làng xã. Nhiều lễ hội truyền thống được bảo tồn, như lễ hội Yên Tử (Quảng Ninh), lễ hội Phủ Dầy (Nam Định) và hội Lim (Bắc Ninh). Tại đây, có sự giao thoa văn hóa hài hòa giữa các tôn giáo khác nhau, không có mâu thuẫn hay xung đột văn hóa. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số phong tục tập quán trong các lễ hội không còn phù hợp với đời sống văn hóa - xã hội hiện nay, như: Mê tín, dị đoan; hiện tượng tranh cướp lộc;... Bên cạnh đó, tư tưởng "phép vua thua lệ làng" vẫn còn xuất hiện. Những yếu tố này phần nào ảnh hưởng đến lối sống và phong cách làm việc của một số cán bộ, đảng viên trong vùng. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến những hạn chế, khuyết điểm, thậm chí là vi phạm của cán bộ, đảng viên khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

Về quốc phòng và an ninh: ĐBSH có vị trí chiến lược quan trọng, với thủ đô Hà Nội là trung tâm chính trị, kinh tế và văn hóa lớn, luôn được quan tâm, chú trọng đảm bảo ổn định về quốc phòng và an ninh. Một số tỉnh, thành phố giáp biển Đông như Hải Phòng, Thái Bình, Nam Định, Ninh Bình và Quảng Ninh, trong đó Quảng Ninh có biên giới tiếp giáp với Trung Quốc cả đường bộ và đường biển. Hiện nay, tình hình quốc phòng và an ninh ở khu vực ĐBSH cơ bản được đảm bảo và ổn định. Tuy nhiên, tại một số địa phương vẫn xuất hiện tình trạng phức tạp về trật tự xã hội, đặc biệt là liên quan đến giải phóng mặt bằng và quản lý đất đai. Ngoài ra, có hiện tượng lợi dụng tự do tín ngưỡng, tôn giáo để kích động gây chia rẽ cục bộ, cùng với tệ nạn tham nhũng, lãng phí và quan liêu của một bộ phận cán bộ, đảng viên, điều này đã làm giảm niềm tin và uy tín của Đảng và Nhà nước.

Nhìn chung, trong quá trình phát triển của Vùng ĐBSH, có thể thấy rằng, cơ bản các tỉnh của Vùng đều có sự tăng trưởng tốt. Tuy nhiên, vẫn có sự phát triển khác nhau, chênh lệch giữa các địa phương, cụ thể:

Thứ nhất, diện tích đất tự nhiên của các địa phương trong Vùng tương đối nhỏ. Ngoài Hà Nội và Hải Phòng, nhiều đô thị trong vùng đang gặp khó khăn trong việc mở rộng không gian phát triển đô thị, công nghiệp, dịch vụ, như Hà Nam, Hưng Yên

Thứ hai, dù kinh tế tăng trưởng khá cao nhưng tăng trưởng chưa dựa vào tiến bộ, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Thậm chí, còn có các địa phương trong vùng chưa sẵn sàng cho việc ứng dụng hiệu quả cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4.

Thứ ba, là nơi đậm đà bản sắc văn hóa, nhưng Vùng chưa hình thành được những tổ hợp du lịch để phát huy hiệu quả, tối đa lợi thế này. Chủ yếu phát triển theo hướng thế mạnh riêng của địa phương, chưa đầu tư liên kết giữa các địa phương trong vùng.

Thứ tư, thể chế, cơ chế chính sách phát triển vùng còn nhiều bất cập, thiếu cơ chế liên kết vùng; chưa hình thành được chuỗi giá trị và các cụm liên kết ngành. Sự phát triển mạnh nhất thường tập trung ở một số đơn vị như: Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh.

Những yếu tố về kinh tế - xã hội nêu trên mang lại cả tác động tích cực và tiêu cực đến chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng DBSH trên các khía cạnh: Tuyển chọn, đào tạo, động lực làm việc và hiệu quả thực thi. Trong đó: Kinh tế tại khu vực này phát triển sẽ tạo nguồn ngân sách dồi dào cho chi lương, phụ cấp, chế độ đãi ngộ, đào tạo, công tác chuyên môn, từ đó cán bộ kiểm tra được đãi ngộ thỏa đáng, yên tâm cống hiến. Cơ sở vật chất được quan tâm đầu tư giúp nâng cao hiệu quả làm việc, tinh thần công vụ và tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ kiểm tra. Trình độ dân trí và nguồn nhân lực cao sẽ góp phần giúp tuyển chọn cán bộ kiểm tra có chất lượng, dễ dàng phát hiện nhân tố tiềm năng. Thêm vào đó, các yếu tố văn hóa – truyền thống xã hội tốt cũng góp phần xây dựng một đội ngũ cán bộ kiểm tra có bản lĩnh, có ý thức giữ gìn bản sắc, giá trị đạo đức, trách nhiệm đối với Đảng, xã hội. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số ở

khu vực này cũng dễ dàng hơn, giúp nâng cao chất lượng công tác của cán bộ. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ kiểm tra khu vực này cũng sẽ chịu nhiều áp lực từ mức chi tiêu cho cuộc sống, các vấn đề an sinh – xã hội, đặc biệt sự phát triển khác nhau, chênh lệch giữa các địa phương trong khu vực cũng tạo ra nhiều yếu tố ảnh hưởng đối chất lượng đội ngũ cán bộ....

3.1.3. Đảng bộ, ban chấp hành đảng bộ, ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

3.1.3.1. Đảng bộ, ban chấp hành Đảng bộ cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Vùng ĐBSH bao gồm 11 tỉnh và thành phố, tương ứng với đó là 11 đảng bộ tỉnh, thành phố gồm: Đảng bộ thành phố Hà Nội, Đảng bộ thành phố Hải Phòng, Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh, Đảng bộ tỉnh Hải Dương, Đảng bộ tỉnh Hưng Yên, Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh, Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc, Đảng bộ tỉnh Thái Bình, Đảng bộ tỉnh Nam Định, Đảng bộ tỉnh Ninh Bình, Đảng bộ tỉnh Hà Nam với 217 tổ chức đảng cấp trên cơ sở. Trong số này, có 170 đảng bộ cấp huyện, 47 đảng bộ khối và tương đương cấp huyện và 10.843 tổ chức cơ sở đảng, với 1.253.785 đảng viên. Nhiệm vụ của các đảng bộ tỉnh ở ĐBSH là lãnh đạo toàn diện các lĩnh vực trong đời sống xã hội, bao gồm kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội, quốc phòng - an ninh, đối ngoại, công tác xây dựng đảng,... Đồng thời, đảng bộ cũng lãnh đạo chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, cũng như các tổ chức kinh tế và xã hội.

Các đảng bộ vùng ĐBSH trong các nhiệm kỳ gần đây đã có những bước phát triển quan trọng trên nhiều phương diện, đặc biệt là về trình độ, phẩm chất và năng lực lãnh đạo, quản lý. Số lượng và cơ cấu của các Đảng bộ đều đảm bảo đúng theo quy định, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới. Các đảng bộ này luôn chịu ảnh hưởng từ những giá trị văn hóa đặc thù của địa phương, đặc biệt là sự tác động sâu sắc của nền văn minh sông Hồng. Trải qua hàng nghìn năm lao động cần cù, nhân dân vùng ĐBSH đã xây dựng và bảo vệ quê hương, đất nước, hình thành nên truyền thống yêu

nước, nhân ái, hiếu học, cần cù trong lao động; tinh thần đoàn kết, sẵn sàng tin tưởng và đóng góp công sức, trí tuệ cho sự nghiệp đổi mới tại địa phương. Trình độ dân trí của vùng tương đối cao cùng với nguồn nhân lực dồi dào và chất lượng tốt.

Từ đó, đội ngũ cán bộ nơi đây đã được kế thừa những truyền thống tốt đẹp, không ngừng rèn luyện và học tập, đạt trình độ tương đối cao, có năng lực công tác, kỹ năng và phương pháp làm việc hiệu quả, năng động, sáng tạo, nhạy bén với cái mới để lãnh đạo địa phương và đơn vị thực hiện thắng lợi mọi nhiệm vụ. Tuy nhiên, vẫn có một số cán bộ có biểu hiện làm việc tùy tiện, thiếu tích cực, kỷ luật kém, tầm nhìn hạn chế, quan liêu, bảo thủ,... điều này đã ảnh hưởng phần nào đến chất lượng và hiệu quả trong công tác lãnh đạo.

Đồng bằng sông Hồng là một trong hai vựa lúa lớn nhất cả nước, là vùng đất mà các kẻ thù xưa đều muốn xâm lược, nơi các thế lực thù địch luôn tìm mọi âm mưu thủ đoạn để giành lấy. Từ thực tiễn đấu tranh chống ngoại xâm, đã hình thành tinh thần đoàn kết, kiên cường, bất khuất, cần cù, sáng tạo trong nhân dân ở vùng ĐBSH. Các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng ĐBSH được kế thừa truyền thống cách mạng của các thế hệ đi trước đó là tinh thần kiên cường, bất khuất, tinh thần khắc phục khó khăn, năng động, sáng tạo trong phát triển kinh tế, góp phần xây dựng quê hương, đất nước ngày càng phồn vinh. Trong kháng chiến chống Mỹ với khẩu hiệu và tinh thần “thóc không thiếu một cân, quân không thiếu một người”, nhân dân các tỉnh ĐBSH đã có những đóng góp vô cùng quan trọng trong xây dựng Chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc và đánh thắng đế quốc Mỹ xâm lược, giành chiến thắng thống nhất nước nhà. Những thế hệ cấp ủy viên trong thời kỳ đổi mới đã vượt qua khó khăn, gian khổ, năng động, sáng tạo và tìm tòi các giải pháp để đổi mới, chuyển đổi cơ chế quản lý cũ sang cơ chế quản lý mới với nhiều sáng tạo, đổi mới đem lại hiệu quả cao. Các cấp ủy ở ĐBSH hiện nay, được kế thừa những truyền thống tốt đẹp của các thế hệ tiền nhiệm để tiếp tục phát huy hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo toàn

thể đảng bộ, hệ thống chính trị và nhân dân thực hiện thắng lợi mọi nhiệm vụ được giao.

Tiếp tục phát huy những thành quả của công cuộc đổi mới đất nước gần 40 năm đem lại, thời gian qua, các tỉnh ủy tiếp tục giữ vững và rèn luyện tinh thần chủ động, sáng tạo, đổi mới trong việc thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Nội dung lãnh đạo của các đảng bộ tỉnh ở ĐBSH ngày càng được đổi mới và luôn bám sát chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời vận dụng phù hợp với điều kiện cụ thể ở địa phương. Phương thức lãnh đạo của các đảng bộ tỉnh ở ĐBSH từng bước được đổi mới, đa dạng, không rập khuôn máy móc mà có sự sáng tạo, linh hoạt. Trong đó tập trung thường xuyên đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo đối với chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ và đặc điểm của từng chủ thể. Nội dung lãnh đạo đã căn cứ vào các chủ trương, đường lối của Đảng, nghị quyết của Trung ương và các tỉnh ủy về các vấn đề kinh tế, xã hội, quốc phòng và an ninh, từ đó vận dụng và triển khai phù hợp với điều kiện cụ thể của địa phương. Đảng bộ các tỉnh, thành phố vùng ĐBSH duy trì mối quan hệ đoàn kết, gắn bó chặt chẽ và phối hợp nhịp nhàng, thường xuyên trao đổi và hỗ trợ lẫn nhau, nhằm giải quyết những khó khăn, thách thức.

Tính đến năm 2024, các tỉnh ủy và thành ủy ở ĐBSH có tổng cộng 217 tổ chức đảng cấp trên cơ sở và 10.843 tổ chức cơ sở đảng, với 1.253.785 đảng viên, 453 ủy viên ban chấp hành các đảng bộ tỉnh, thành phố. Cụ thể như sau:

Tỉnh ủy Ninh Bình: Có 13 đảng bộ trực thuộc (bao gồm 3 ban cán sự đảng). Tổng số tổ chức cơ sở đảng là 735 (trong đó có 250 đảng bộ cơ sở và 475 chi bộ cơ sở). Còn lại, có 6 đảng bộ bộ phận và 3.144 chi bộ trực thuộc; 3 thôn chưa có chi bộ. Số đảng viên là 68.553 người. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 51 đồng chí.

Tỉnh ủy Hưng Yên: Có 14 đảng bộ trực thuộc và 597 tổ chức cơ sở đảng (gồm 307 đảng bộ cơ sở và 290 chi bộ cơ sở). Còn lại, có 13 đảng bộ bộ phận

và 2.797 chi bộ trực thuộc. Tổng số đảng viên là 66.528 người. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 52 đồng chí.

Tỉnh ủy Vĩnh Phúc: Có 14 đảng bộ trực thuộc (bao gồm 9 đảng bộ huyện). Tổng số tổ chức cơ sở đảng là 643 (trong đó có 266 đảng bộ cơ sở và 475 chi bộ cơ sở). Số đảng viên là 64.941 người. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 50 đồng chí.

Tỉnh ủy Hà Nam: Có 10 đảng bộ trực thuộc (gồm 6 đảng bộ huyện, thành phố, 2 đảng bộ khối cơ quan tỉnh và doanh nghiệp, 2 đảng bộ lực lượng vũ trang). Tổng số tổ chức cơ sở đảng là 586 và 2.535 chi bộ trực thuộc. Số đảng viên là 49.654 người. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 48 đồng chí.

Tỉnh ủy Nam Định: Có 16 đảng bộ trực thuộc (bao gồm 9 đảng bộ huyện, 1 đảng bộ thành phố, 6 đảng bộ khác). Tổng số tổ chức cơ sở đảng là 1.045 và 5.673 chi bộ trực thuộc. Số đảng viên là 107.882 người. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 53 đồng chí.

Tỉnh ủy Thái Bình: Có 13 đảng bộ trực thuộc (bao gồm 8 đảng bộ huyện, thành phố, 2 đảng bộ khối và 3 đảng bộ khác). Tổng số tổ chức cơ sở đảng là 770, trong đó có 475 đảng bộ cơ sở và 295 chi bộ cơ sở; 4.455 chi bộ trực thuộc. Số đảng viên là 104.000 người. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 51 đồng chí.

Tỉnh ủy Hải Dương: Có 16 đảng bộ trực thuộc và 786 tổ chức cơ sở đảng (trong đó có 301 chi bộ cơ sở); 4.496 chi bộ trực thuộc cơ sở. Số đảng viên là 104.277 người. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 51 đồng chí.

Tỉnh ủy Bắc Ninh: Có 13 đảng bộ trực thuộc (gồm 6 đảng bộ huyện, 1 đảng bộ thành phố, 1 đảng bộ thị xã). Tổng số tổ chức cơ sở đảng là 620 và 1.925 chi bộ trực thuộc. Số đảng viên là 53.764 người. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 48 đồng chí.

Tỉnh ủy Quảng Ninh: Có 21 đảng bộ trực thuộc (bao gồm 8 đảng bộ huyện, 4 đảng bộ thành phố, 2 đảng bộ thị xã và 7 đảng bộ tương đương). Tổng số tổ chức cơ sở đảng là 805 và 5.099 chi bộ trực thuộc. Số đảng viên là 95.000 người. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 49 đồng chí.

Thành ủy Hà Nội: Có 59 đảng bộ trực thuộc (bao gồm 30 đảng bộ huyện, thị xã, 27 đảng bộ khối và 2 đảng bộ cơ sở trực thuộc Thành ủy). Tổng số tổ chức cơ sở đảng là 2.820. Số đảng viên là 420.790 người. Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 71 đồng chí.

Thành ủy Hải Phòng: Có 28 đảng bộ trực thuộc và 1.436 tổ chức cơ sở đảng. Số đảng viên là 118.396 người. Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố nhiệm kỳ 2020 – 2025 gồm 53 đồng chí.

3.1.3.2. Ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH là cơ quan lãnh đạo trong thời gian giữa hai kỳ đại hội đảng của tỉnh ủy và thành ủy, có chức năng lãnh đạo, kiểm tra và giám sát việc triển khai thực hiện nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố, cùng các nghị quyết và chỉ thị của cấp ủy cấp tỉnh và Trung ương. Ban Thường vụ cấp ủy cấp tỉnh có trách nhiệm quyết định các chủ trương liên quan đến công tác tổ chức và cán bộ trong địa phương, đồng thời chịu trách nhiệm triệu tập và chuẩn bị nội dung cho các kỳ họp của cấp ủy tỉnh. Bên cạnh đó, Ban Thường vụ cần đề xuất và kiến nghị với Bộ Chính trị, Ban Bí thư và cấp ủy cấp trên về những vấn đề quan trọng liên quan đến công tác lãnh đạo của Trung ương và cấp ủy cấp tỉnh đối với địa phương. Đồng thời, Ban Thường vụ phải phối hợp chặt chẽ với các cơ quan và tổ chức liên quan để đảm bảo thực hiện đúng các nhiệm vụ chính trị được giao.

Căn cứ vào Quy định số 137-QĐi/TW ngày 01/12/2023 của Ban Chấp hành Trung ương về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và mối quan hệ công tác của cấp ủy và Ban Thường vụ cấp ủy tỉnh, Ban Thường vụ cấp ủy tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tiến hành các công việc cụ thể như sau:

Một là, xây dựng kế hoạch và chuẩn bị nhân sự: Ban thường vụ cấp ủy tỉnh xây dựng kế hoạch cụ thể để triển khai các công tác tại cấp mình. Đồng thời, quy định, hướng dẫn và giám sát công tác chuẩn bị nhân sự cho các cấp ủy cấp dưới, cũng như việc tổ chức đại hội đảng bộ cấp dưới, đảm bảo quy trình đúng đắn và hiệu quả.

Hai là, phân công theo dõi đại hội cấp dưới: Ban thường vụ phân công các ủy viên Ban thường vụ, cấp ủy viên chịu trách nhiệm theo dõi và chỉ đạo công tác tổ chức đại hội tại các đảng bộ cấp dưới, hướng dẫn và đảm bảo các đại hội diễn ra suôn sẻ, đúng quy định.

Ba là, thẩm định nhân sự cấp dưới: Ban thường vụ sẽ xem xét, đưa ra ý kiến và quyết định về các vấn đề nhân sự liên quan đến các cấp ủy cấp dưới, bao gồm việc lựa chọn và phê duyệt nhân sự lãnh đạo chủ chốt của các đảng bộ cấp dưới theo các quy định phân cấp quản lý cán bộ của Đảng.

Bốn là, thí điểm phương án tổ chức đại hội cấp trên cơ sở: Ban thường vụ có thể xem xét và thí điểm tổ chức đại hội đảng bộ cấp trên cơ sở, nơi mà việc bầu chọn bí thư cấp ủy được thực hiện trực tiếp tại đại hội. Đồng thời, đảng bộ cơ sở sẽ tiến hành bầu Ban thường vụ và các chức danh bí thư, phó bí thư cấp ủy tại những nơi có đủ điều kiện.

Năm là, chỉ đạo các đảng bộ gặp khó khăn: Ban thường vụ cấp ủy tỉnh đặc biệt tập trung chỉ đạo đối với các đảng bộ đang đối mặt với tình trạng phức tạp như vấn đề trật tự, an toàn xã hội, mất đoàn kết nội bộ, hoặc có cán bộ chủ chốt vi phạm quy định của Đảng, nhằm khắc phục tình hình và duy trì sự ổn định, đoàn kết trong nội bộ Đảng. Ban thường vụ cấp ủy cấp trên cần kịp thời kiểm tra, kết luận và xử lý cán bộ có khuyết điểm, thực hiện điều động, tăng cường cán bộ trước khi đại hội diễn ra, đồng thời chú trọng công tác tư tưởng trong đảng bộ. Trong trường hợp đặc biệt, nếu quá trình chuẩn bị nhân sự cấp ủy gặp khó khăn và bầu cử không thể đảm bảo chất lượng, có thể chỉ đạo đảng bộ tổ chức đại hội với ba nội dung, trừ bầu cử cấp ủy khóa mới. Tuy nhiên, Ban thường vụ cấp ủy cần cân nhắc kỹ lưỡng trước khi quyết định, tránh tình trạng áp dụng rộng rãi.

3.1.3.3. Đặc điểm của ban chấp hành, ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Một là, các đảng bộ tỉnh, thành ở vùng ĐBSH nói chung và ban chấp hành, ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH nói riêng hoạt động trong môi trường có ảnh hưởng và tác động không nhỏ của nền văn hóa lúa nước. Nhân dân vùng ĐBSH có truyền thống yêu nước, cần cù, chịu khó, có tinh thần tự giác, sáng tạo trong học tập, luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, tích cực đóng góp công hiến hết mình vào công cuộc đổi mới ở địa phương. Trình độ dân trí của vùng tương đối cao, nguồn lao động dồi dào, có thu nhập tốt. Tuy nhiên, một bộ phận nhân dân trong ĐBSH chịu tác động tiêu cực của sản xuất, canh tác lúa nước, không chú trọng đầu tư, phát triển sản xuất, tư duy khoa học hạn chế; tâm lý hẹp hòi hay đố kỵ, tính bảo thủ cao, coi trọng bằng cấp, khó tiếp thu khoa học, quen sống với hủ tục, thiếu ý thức pháp luật...

Hai là, tổ chức bộ máy của các đảng bộ ở ĐBSH được kiện toàn theo đúng quy trình, cơ bản bảo đảm về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Thường trực tỉnh, thành ủy gồm bí thư và các phó bí thư. Tỉnh, thành ủy ban hành quy chế hoạt động để phân định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ của tỉnh, thành ủy, ban thường vụ và thường trực tỉnh, thành ủy. Số lượng ủy viên ban thường vụ tỉnh, thành ủy được Trung ương quy định. Hằng tháng, ban thường vụ tỉnh, thành ủy họp thường lệ một lần, họp bất thường khi cần thiết. Thường trực tỉnh, thành ủy họp định kỳ mỗi tuần một lần và họp đột xuất khi cần thiết. Thường trực tỉnh, thành ủy chỉ đạo việc triển khai nghị quyết, chỉ thị của Trung ương, của ban thường vụ và của cấp ủy cấp trên, xử lý công việc hằng ngày của cấp ủy, quyết định triệu tập và chuẩn bị nội dung các cuộc họp của ban thường vụ.

Các cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy được kiện toàn theo đúng chức năng, nhiệm vụ có đủ: văn phòng; ban tổ chức; cơ quan UBKT; ban tuyên giáo, ban dân vận (nay là ban tuyên giáo và dân vận); ban nội

chính. Tổ chức bộ máy các cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh uỷ, thành uỷ được sắp xếp, kiện toàn theo hướng gọn nhẹ, phù hợp, hiệu quả nhằm thực hiện tốt các nhiệm vụ: nghiên cứu, đề xuất, tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát; xác minh, thẩm tra; phối hợp công tác;... thực hiện một số nhiệm vụ khác được ban thường vụ tỉnh, thành uỷ, bí thư tỉnh uỷ phân công.

Ba là, chất lượng đội ngũ tỉnh uỷ viên và thành uỷ viên ngày càng được cải thiện, đáp ứng tốt hơn các yêu cầu và nhiệm vụ công tác. Cụ thể, tại Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Bình nhiệm kỳ 2020–2025, đã bầu ra 51 đồng chí vào Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh. Trong số đó, tỷ lệ nữ tỉnh uỷ viên chiếm 15,69%; tỷ lệ tỉnh uỷ viên trong độ tuổi từ 35 đến 45 đạt 23,53%. Toàn bộ các tỉnh uỷ viên đều có trình độ cử nhân chính trị hoặc lý luận chính trị cao cấp; đồng thời, có 66,67% tỉnh uỷ viên đạt trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên. Tương tự, tại Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc nhiệm kỳ 2020–2025, đã bầu 52 đồng chí vào Ban Chấp hành. Trong đó, nữ chiếm khoảng 9,62%; tỉnh uỷ viên trong độ tuổi từ 35 đến 45 chiếm 21,15%. 100% các đồng chí được bầu có trình độ cử nhân chính trị hoặc lý luận chính trị cao cấp, và 71,1% có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên. Tại Đại hội đại biểu Thành phố Hà Nội nhiệm kỳ 2020 – 2025, 71 đồng chí đã được bầu, trong đó tỷ lệ nữ thành uỷ viên đạt 23%; 100% thành uỷ viên có trình độ lý luận chính trị cao cấp hoặc cử nhân lý luận chính trị; và hơn 85% thành uỷ viên có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên.

Bốn là, cấp uỷ cấp tỉnh ở ĐBSH gặp nhiều khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ, nhất là lãnh đạo phát triển kinh tế, xử lý các mối quan hệ giữa sản xuất nông, lâm nghiệp và dịch vụ; giữa đô thị và nông thôn; lao động và môi trường, giữ gìn và phát huy giá trị bản sắc văn hoá dân tộc. Địa bàn châu thổ sông Hồng với đặc điểm địa lý, kinh tế, văn hoá, xã hội vừa có những thuận lợi to lớn, vừa có khó khăn không nhỏ ảnh hưởng đến công tác lãnh đạo của các tỉnh uỷ. Tuy có đặc điểm tự nhiên, địa hình, đất rộng, khí hậu, tài nguyên thiên nhiên phong phú song vùng ĐBSH đang phải đối mặt với những tác

động tiêu cực của biến đổi khí hậu. Mặc dù kinh tế tăng trưởng khá nhưng chưa đồng đều, chưa xứng với tiềm năng, quy mô còn nhỏ, đời sống người dân ở nhiều vùng nông thôn chưa được cải thiện nhiều.

3.1.4. Cơ cấu tổ chức và đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

3.1.4.1. Cơ cấu tổ chức của cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Trong thời gian qua, tỉnh, thành ủy và UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH đã đặc biệt chú trọng đến việc lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra với tiêu chí "vừa hồng, vừa chuyên", nhằm đảm bảo về số lượng, cơ cấu và nâng cao chất lượng. Đội ngũ này đã hoàn thành các nhiệm vụ theo quy định của Điều lệ Đảng và Ban Chấp hành Trung ương, cũng như các nhiệm vụ được giao từ các cấp ủy. UBKT tỉnh, thành ủy ở ĐBSH thường xuyên và kịp thời đề xuất với tỉnh, thành ủy và UBKT Trung ương về việc kiện toàn UBKT và các cơ quan kiểm tra các cấp, đảm bảo đúng cơ cấu, số lượng và chất lượng, phù hợp với yêu cầu và nhiệm vụ của công tác kiểm tra, giám sát. Đồng thời, cơ quan này cũng chú trọng đến việc bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra, giám sát, nhằm xây dựng những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định, giữ vững nguyên tắc và có tính chiến đấu cao, đáp ứng tốt yêu cầu trong bối cảnh mới.

Cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là cơ quan tham mưu, giúp việc về kiểm tra và giám sát, thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của Điều lệ Đảng. Ủy ban kiểm tra là cơ quan chuyên trách, tham mưu giúp Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, thành phố, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy trong việc chỉ đạo, hướng dẫn và tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng.

Cơ quan UBKT bao gồm các đồng chí Ủy viên UBKT (trừ các đồng chí Ủy viên kiêm nhiệm) cùng với các chuyên viên và kiểm tra viên thuộc biên chế của Cơ quan UBKT.

Số lượng Ủy viên UBKT tỉnh ủy, thành ủy trong khu vực ĐBSH giao động từ 9 đến 11 ủy viên, trong đó Hà Nội có từ 13 đến 15 ủy viên. Các ủy viên chuyên trách bao gồm Chủ nhiệm, từ 2 đến 3 Phó Chủ nhiệm và một số ủy viên khác. Cụ thể, 1 ủy viên ban thường vụ cấp ủy sẽ làm Chủ nhiệm, và 1 cấp ủy viên sẽ làm Phó Chủ nhiệm thường trực (riêng UBKT Thành ủy Hà Nội không quá 5 Phó Chủ nhiệm). Các ủy viên kiêm chức bao gồm Trưởng ban hoặc Phó Trưởng ban Tổ chức của cấp ủy và Chánh Thanh tra tỉnh, thành phố. Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm và các thành viên của UBKT phải được cấp ủy cấp trên trực tiếp chuẩn y.

Trước khi điều động Chủ nhiệm UBKT sang công tác khác, phải được cấp ủy cấp trên trực tiếp đồng ý. Trong trường hợp thay đổi Phó Chủ nhiệm hoặc ủy viên UBKT, cấp ủy hoặc ban thường vụ cần trao đổi với UBKT cấp trên trực tiếp trước khi thực hiện việc thay đổi.

Số lượng các đồng chí là chuyên viên, kiểm tra viên tùy thuộc vào biên chế của cơ quan UBKT của tỉnh, thành ủy.

Về đội ngũ ủy viên UBKT: Trong nhiệm kỳ 2020 - 2025, tổng số ủy viên UBKT tỉnh ủy, thành ủy ở ĐBSH là 118 đồng chí (so với nhiệm kỳ 2015 – 2020 giảm 01 đồng chí). Trong đó, Hà Nội bầu 14 đồng chí; Vĩnh Phúc, Hưng Yên, Thái Bình, Ninh Bình mỗi tỉnh bầu 11 đồng chí; Hải Dương, Quảng Ninh mỗi tỉnh bầu 10 đồng chí; Hải Phòng, Bắc Ninh, Nam Định, Hà Nam mỗi tỉnh bầu 9 đồng chí [Phụ lục 1]. Số lượng bầu cử được thực hiện đúng theo quy định của Trung ương.

Về các đơn vị trực thuộc: ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh có thể xem xét và quyết định thành lập một số phòng chuyên môn thuộc cơ quan UBKT tỉnh ủy, thành ủy dựa trên yêu cầu nhiệm vụ và tình hình thực tế của địa phương, nhưng số lượng phòng không được vượt quá 4 phòng.

Về biên chế: Biên chế của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh được ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh quyết định căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, vị trí công việc và cơ cấu cán bộ, công chức phù hợp với tổng số biên chế được giao, đồng thời cân đối với các cơ quan tham mưu, giúp việc khác của tỉnh ủy,

thành ủy. Việc tinh giản biên chế phải thực hiện nghiêm túc theo nghị quyết, quy định và kết luận của Trung ương, Bộ Chính trị.

Về kết quả công tác kiểm tra, giám sát nhiệm kỳ 2015-2020:

Công tác kiểm tra, giám sát của các tỉnh ủy, thành ủy tại ĐBSH nhiệm kỳ 2015-2020 được quan tâm và tiến hành theo chương trình, kế hoạch đặt ra, cụ thể: Thành ủy Hà Nội: UBKT các cấp đã tham mưu tiến hành kiểm tra đối với 9.810 lượt tổ chức đảng, 4.309 đảng viên; giám sát 4.786 lượt tổ chức đảng, 3.900 đảng viên, kiểm tra 504 lượt tổ chức đảng và 1.624 đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm. Tỉnh ủy Hải Dương: UBKT các cấp đã tham mưu tiến hành kiểm tra 6.232 lượt tổ chức đảng và 7.183 đảng viên và, kiểm tra 113 lượt tổ chức đảng 447 đảng viên và khi có dấu hiệu vi phạm, đã thi hành kỷ luật 2.014 đảng viên, 29 tổ chức đảng. Tỉnh ủy Hà Nam: UBKT các cấp đã tham mưu tiến hành kiểm tra trên 2.350 lượt tổ chức đảng cấp dưới và kiểm tra trên 3.500 lượt đảng viên; tiến hành giám sát chuyên đề trên 2.000 lượt tổ chức đảng, kiểm tra 42 tổ chức đảng và 189 đảng viên và cấp dưới khi có dấu hiệu vi phạm; giám sát chuyên đề đối với 2.014 lượt tổ chức đảng cấp dưới và 3.885 đảng viên. Tỉnh ủy Hưng Yên: UBKT các cấp đã tham mưu tiến hành kiểm tra 7.494 đảng viên, giám sát 4.710 đảng viên; cấp ủy các cấp kiểm tra 4.278 lượt tổ chức đảng, giám sát 2.533 lượt tổ chức đảng, kiểm tra 2.151 đảng viên và 508 tổ chức đảng khi có dấu hiệu vi phạm; giám sát 3.017 đảng viên và 1.920 lượt tổ chức đảng, thi hành kỷ luật 325 đảng viên. Tỉnh ủy Nam Định: UBKT các cấp đã tiến hành kiểm tra 4.570 lượt tổ chức đảng, 4.577 đảng viên, giám sát 3.990 lượt tổ chức đảng, 3.911 đảng viên, thi hành kỷ luật trong Đảng, cấp ủy các cấp đã thi hành kỷ luật 26 tổ chức đảng; thi hành kỷ luật 2.218 đảng viên. Tỉnh ủy Vĩnh Phúc: UBKT các cấp đã tham mưu tiến hành kiểm tra 2.707 đảng viên; kiểm tra 3.453 lượt tổ chức đảng; giám sát theo chuyên đề đối với 3.261 đảng viên và 2.634 lượt tổ chức đảng. Tỉnh ủy Thái Bình: UBKT các cấp tham mưu tiến hành kiểm tra 991 lượt tổ chức đảng và 3268 đảng viên; giám sát 1326 lượt tổ chức đảng và 1259 đảng viên; đã thi hành kỷ luật 18 tổ chức đảng, 1.617 đảng viên [Phụ lục 3].

3.1.4.2. Đội ngũ cán bộ cơ quan Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh luôn được rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng, thể hiện sự trung thành tuyệt đối với mục đích và lý tưởng của Đảng; lập trường, bản lĩnh và tư tưởng chính trị vững vàng, trung thực, liêm khiết, công minh, chính trực, tận tụy, trách nhiệm, có chính kiến, có bản lĩnh, dũng khí đấu tranh.... từ đó đảm bảo các kết luận kiểm tra được thực hiện một cách khách quan và chính xác. Trong thực hiện nhiệm vụ, họ luôn xác định rõ lợi ích của Đảng và sự nghiệp cách mạng, nhằm nói lên sự thật mà không thiên vị hay mang theo động cơ cá nhân. Trong công tác kiểm tra, giám sát và xây dựng Đảng, yếu tố đạo đức và phẩm chất cách mạng của cán bộ kiểm tra đóng vai trò vô cùng quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả và chất lượng công việc. Đội ngũ cán bộ kiểm tra ở ĐBSH có nền tảng vững chắc về kiến thức trong lĩnh vực xây dựng Đảng và công tác kiểm tra, giám sát. Họ thường xuyên được cập nhật kiến thức mới và bồi dưỡng các kỹ năng nghiệp vụ cơ bản. Đồng thời, đội ngũ này nắm vững hệ thống quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng cùng với các nhiệm vụ chính trị của Đảng qua từng thời kỳ lịch sử. Trong những năm qua, các tỉnh ủy, thành ủy trong khu vực đã đặc biệt quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận chính trị và kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ kiểm tra, nhằm đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới. Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ này đã được cải thiện đáng kể, với phần lớn cán bộ đã hoàn thành chương trình đào tạo lý luận chính trị trung cấp và cao cấp. Hiện nay, 100% cán bộ kiểm tra cấp tỉnh ở khu vực ĐBSH đã được bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm tra và giám sát. Việc chuẩn hóa trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị cho cán bộ kiểm tra là một nguồn lực quan trọng, góp phần tạo ra những chuyển biến tích cực trong việc thực hiện nhiệm vụ

chung, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, cũng như thi hành kỷ luật trong Đảng.

Tuy nhiên, với khối lượng công việc ngày càng gia tăng, hoạt động kiểm tra, giám sát vẫn gặp nhiều khó khăn và vướng mắc. Đặc biệt, đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra ở cơ sở thường xuyên thay đổi sau mỗi nhiệm kỳ đại hội, dẫn đến tình trạng thiếu ổn định. Hơn nữa, trình độ, năng lực và kinh nghiệm thực tế của đội ngũ cán bộ kiểm tra này còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra.

Theo quy định, biên chế chung của cơ quan UBKT tỉnh ủy, thành ủy dao động từ 25 đến 35 người. Đối với cơ quan UBKT Thành ủy Hà Nội, biên chế từ 50 đến 60 người. Nhìn chung, trong các nhiệm kỳ, cơ quan UBKT tỉnh ủy, thành ủy tại ĐBSH đã thực hiện công tác kiện toàn, đảm bảo đủ về số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ.

Trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, cơ quan UBKT tỉnh ủy, thành ủy tại ĐBSH có tổng cộng 312 cán bộ. Đến nhiệm kỳ 2020 - 2025 hiện tại, cơ quan này đã tiến hành kiện toàn và hiện có 326 cán bộ. Cụ thể, Bắc Ninh có 40 cán bộ; Hà Nam có 23 cán bộ; Hà Nội có 43 cán bộ; Hải Dương có 29 cán bộ; Hải Phòng 32 cán bộ; Hưng Yên có 28 cán bộ; Nam Định, Ninh Bình có 27 cán bộ; Quảng Ninh có 30 cán bộ; Thái Bình có 22 cán bộ; Vĩnh Phúc có 25 cán bộ. [Phụ lục 2]

Qua tổng hợp kết quả khảo sát đối với cán bộ làm công tác kiểm tra tại một số UBKT tỉnh ủy, thành ủy ở ĐBSH (bao gồm Hà Nội, Hải Phòng, Ninh Bình, Bắc Ninh, và Thái Bình), cho thấy số lượng cán bộ làm công tác này ở một số tỉnh có sự phân bổ độ tuổi đồng đều tại cả bốn nhóm tuổi. Điều này cho thấy tính kế cận liên tục trong đội ngũ cán bộ kiểm tra. Trình độ chuyên môn và nhận thức lý luận chính trị của đội ngũ này ngày càng được nâng cao.

3.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay

3.2.1. Ưu điểm

3.2.1.1. Phần lớn cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng đảm bảo hợp lý cả về số lượng và cơ cấu, đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ

Trong những năm qua, cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH đã luôn quan tâm tới việc xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh nói riêng, bên cạnh việc coi trọng về chất lượng thì tính hợp lý trong số lượng, cơ cấu của đội ngũ này cũng được đảm bảo, đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao. Về số lượng, các vị trí công tác trong cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh được phân bổ đầy đủ, không thừa, không thiếu, đảm bảo khối lượng công việc được triển khai hiệu quả, đúng tiến độ. Về cơ cấu, đội ngũ được sắp xếp đa dạng về chuyên môn, trình độ và kinh nghiệm, có sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bộ phận chức năng, góp phần nâng cao chất lượng công việc. Việc bố trí nhân sự và nguồn lực như vậy đã phát huy tối đa năng lực của tập thể, tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, đồng thời đảm bảo tính hiệu quả, tiết kiệm và phù hợp với yêu cầu thực tiễn, cụ thể như sau:

Về độ tuổi và thâm niên công tác, qua số liệu của cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy cho thấy:

Về độ tuổi: nhiệm kỳ 2020 – 2025: cán bộ dưới 30 tuổi: 18/326 đồng chí, tỉ lệ 5,6%; cán bộ từ 30 đến 45 tuổi: 162/326 đồng chí, tỉ lệ 49,7%; cán bộ từ 45 trở lên: 146/326 đồng chí, tỉ lệ 44,7%. Tỉ lệ này có sự thay đổi tích cực so với nhiệm kỳ 2015 – 2020 (nhiệm kỳ 2015 – 2020: có 03/312 cán bộ dưới 30 tuổi; 76/312 cán bộ từ 30 – 45 tuổi; 233/312 cán bộ trên 45 tuổi). Như vậy, có thể thấy rằng, các tỉnh ủy, thành ủy đã tập trung trẻ hóa đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT trong thời gian qua.

Về sức khỏe, độ tuổi và thâm niên công tác: Theo bảng thống kê kết quả phân loại sức khỏe cán bộ kiểm tra vào đầu nhiệm kỳ 2020 - 2025 của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh cho thấy 100% đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh có sức khỏe đảm bảo cho việc thực hiện có chất lượng nhiệm vụ được giao.

Về thâm niên công tác của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh như sau: từ 1-5 năm có 47/326 đồng chí (chiếm tỷ lệ 14,6%), 6-10 năm có 207/326 đồng chí (chiếm tỷ lệ 63,5%) và 72/326 đồng chí có thâm niên công tác trên 10 năm (chiếm tỷ lệ 21,9%).

Về cơ cấu giới tính: trong nhiệm kỳ 2020 – 2025, theo thống kê từ báo cáo tình hình cán bộ kiểm tra các cấp của các tỉnh, thành phố vùng ĐBSH: tỉ lệ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là 120/326 (37%) (tăng 4% so với nhiệm kỳ 2015 – 2020, 103/312)

Kết quả này cho thấy đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH rất đa dạng về thế hệ, lứa tuổi, cơ cấu giới tính và kinh nghiệm thực tiễn. Mỗi cán bộ đều có những thế mạnh và tiềm năng riêng biệt; có những người đã có nhiều năm kinh nghiệm trong lĩnh vực kiểm tra, trong khi một số khác mới bắt đầu sự nghiệp. Đội ngũ này bao gồm cả những người trẻ tuổi và những người lớn tuổi, những người có kinh nghiệm sống phong phú, hiểu biết về công việc và con người. Nhờ vậy, họ có khả năng nhìn nhận giải quyết các vấn đề một cách khách quan, toàn diện, lịch sử và cụ thể, đồng thời có nhiều kinh nghiệm trong việc xem xét con người, sự việc và hiện tượng. Kết quả khảo sát cho thấy 71,5% cán bộ kiểm tra được đánh giá ở mức "Khá", 15% ở mức "Tốt" và 13,5% ở mức "Rất tốt". Có 47,6% cán bộ được đánh giá ở mức "Khá", 26,9% ở mức "Tốt" và 25,5% ở mức "Rất tốt" với tiêu chí khả năng chịu được áp lực công việc; [Phụ lục 5, Bảng 1]

Đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở các tỉnh ĐBSH có xuất thân, hoàn cảnh gia đình và con đường trở thành cán bộ kiểm tra khác

nhau, với tâm lý, tình cảm và cuộc sống không hoàn toàn giống nhau. Ngoài những yếu tố tâm lý truyền thống, phong tục tập quán và đặc thù của từng vùng, miền, đội ngũ này còn có sự khác biệt do các yếu tố như tuổi tác, trình độ học vấn và môi trường công tác. Bên cạnh trình độ chuyên môn, năng lực và phẩm chất đạo đức, đội ngũ cán bộ UBKT cấp ủy cấp tỉnh của các tỉnh ĐBSH cũng rất phong phú và đa dạng. Trình độ đào tạo của đội ngũ này không chỉ phong phú về chuyên ngành và nghiệp vụ, mà còn đa dạng về các loại hình đào tạo.

Việc bố trí hợp lý về cơ cấu và số lượng cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm hoạt động kiểm tra, giám sát được triển khai đồng bộ, kịp thời và bao quát toàn diện. Đặc biệt trong điều kiện các tỉnh vùng ĐBSH – khu vực có mật độ dân cư cao, nhiều tổ chức cơ sở Đảng, hoạt động kinh tế - xã hội diễn ra sôi động – thì việc tổ chức đội ngũ cán bộ kiểm tra với số lượng phù hợp và cơ cấu hợp lý càng trở nên cần thiết. Việc phân bổ số lượng cán bộ kiểm tra, giám sát đảm bảo phù hợp với quy mô tổ chức Đảng ở các địa phương; đồng thời cơ cấu đội ngũ này cũng được quan tâm để bảo đảm sự đại diện đầy đủ từ các cấp, ngành, lĩnh vực, tránh chồng chéo hoặc bỏ sót địa bàn, lĩnh vực trọng yếu.

3.2.1.2. Có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức, lối sống và ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong, lễ lối làm việc nghiêm túc trong quá trình triển khai thực hiện nhiệm vụ

Trong bối cảnh toàn Đảng đang đẩy mạnh công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, XII và XIII, công tác kiểm tra, giám sát tiếp tục khẳng định vai trò là một trong những trụ cột quan trọng trong giữ gìn kỷ luật, kỷ cương và nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức Đảng. Tại các tỉnh vùng ĐBSH như Hà Nội, Hải Phòng, Thái Bình, Nam Định, Hải Dương, Hưng Yên, Hà Nam, Ninh Bình..., đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh đã có những đóng góp tích cực, thể hiện rõ nét về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong, lễ lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật.

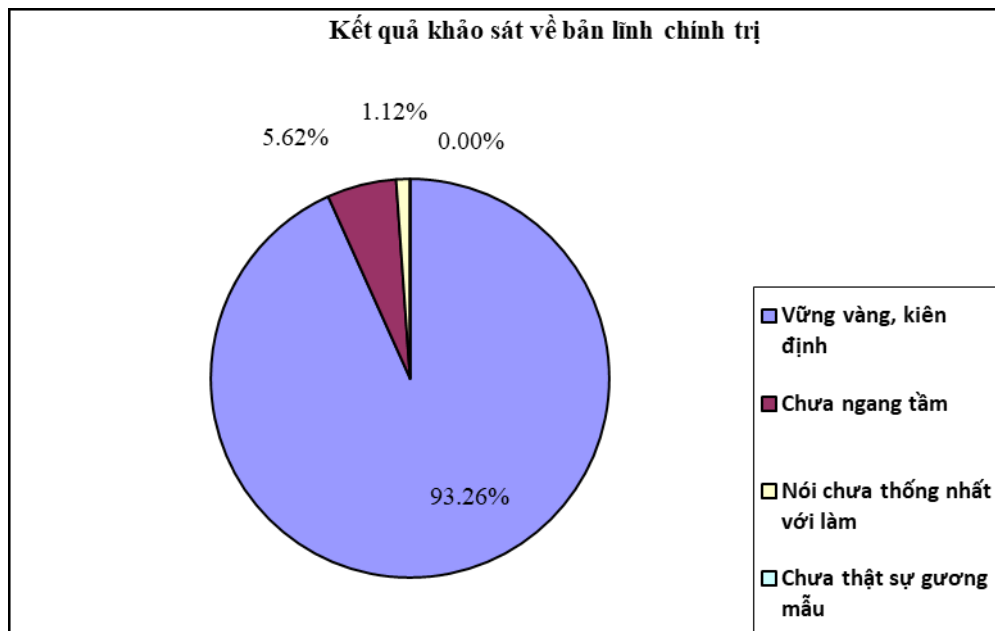
Cán bộ kiểm tra cấp tỉnh ở các tỉnh, thành phố vùng ĐBSH thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng, kiên định lập trường, tư tưởng, hành động, có tinh thần trách nhiệm cao, sẵn sàng nhận và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Đội ngũ này được đánh giá là có phong cách làm việc nghiêm túc, khoa học, có tinh thần thượng tôn pháp luật và kỷ luật Đảng, đặc biệt là trong xử lý những vụ việc nhạy cảm, phức tạp, liên quan đến cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nhiều cán bộ kiểm tra thể hiện được phẩm chất liêm chính, khách quan, công tâm, không ngại va chạm, góp phần giữ vững sự trong sạch của tổ chức Đảng và củng cố niềm tin trong nhân dân.

Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ được phân công rõ ràng theo từng lĩnh vực, địa bàn; có sự phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chức năng; thường xuyên nắm chắc tình hình cơ sở, thực hiện kiểm tra, giám sát đúng trọng tâm, trọng điểm. Phần lớn các tỉnh ủy, thành ủy ở ĐBSH đã chủ động kiểm tra tổ chức Đảng và đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm, qua đó góp phần phòng ngừa, ngăn chặn từ sớm, từ xa các sai phạm, giữ gìn kỷ luật, kỷ cương của Đảng. Những kết quả đó cho thấy, việc phát huy vai trò, phẩm chất và tác phong công tác của đội ngũ cán bộ UBKT cấp tỉnh chính là một trong những yếu tố quan trọng, góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát của Đảng tại các tỉnh ĐBSH, tạo nền tảng vững chắc cho công tác xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh trong tình hình mới, được thể hiện cụ thể như sau:

Về phẩm chất chính trị: đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT tỉnh ủy, thành ủy ĐBSH hiện nay thể hiện sự trung thành tuyệt đối với mục tiêu và lý tưởng cách mạng của Đảng. Họ chấp hành nghiêm túc Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, các chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Đội ngũ này có tinh thần trách nhiệm cao, nhiệt huyết cách mạng và ý thức tổ chức, kỷ luật tốt. Họ cơ bản đáp ứng đủ tiêu chuẩn của một cán bộ kiểm tra, phần lớn đều được đào tạo và bồi dưỡng về nhận thức chính trị cũng như trình độ chuyên môn. Họ có thời gian công tác nhất định tại địa

phương, cơ quan và đơn vị, đồng thời có điều kiện để nghiên cứu và nắm vững các quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, cũng như chính sách và pháp luật của Nhà nước. Ngoài ra, họ đã được tập huấn về nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng do các cấp ủy tổ chức, và cơ bản thực hiện tốt nhiệm vụ được phân công. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ chuyên trách của UBKT tỉnh, thành ủy là những người có kiến thức vững vàng về đường lối, chủ trương, chỉ thị và nghị quyết của Đảng, cũng như chính sách và pháp luật của Nhà nước.

Biểu đồ 2.1. Tỷ lệ đánh giá về bản lĩnh chính trị của cán bộ kiểm tra



Nguồn: Tác giả đánh giá, khảo sát tổng hợp từ phiếu khảo sát tại các tỉnh, thành phố ở đồng bằng sông Hồng

Về phẩm chất đạo đức, lối sống và sự tín nhiệm: Đa số cán bộ chuyên trách của UBKT tại các tỉnh, thành ủy ĐBSH hiện nay có đạo đức tốt và lối sống lành mạnh, gắn bó chặt chẽ với nhân dân. Họ thể hiện lập trường kiên định và bản lĩnh chính trị vững vàng khi thực hiện nhiệm vụ được giao, không bị dao động trước những tác động tiêu cực hay cám dỗ trong xã hội. Các cán bộ này có thái độ tận tâm với công việc, yêu ngành, yêu nghề, và luôn phấn đấu để hoàn thành tốt nhiệm vụ. Họ kiên quyết vượt qua khó

khẩn, trở ngại trong công tác và cuộc sống, không ngừng nâng cao trình độ, trí tuệ, đồng thời chủ động, sáng tạo và phát huy năng lực để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Hiện nay, 100% cán bộ chuyên trách của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh là đảng viên; 100% đảng viên là cán bộ chuyên trách của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh được chi bộ nơi cư trú nhận xét, đánh giá cuối năm là tốt. Kết quả phân tích chất lượng đảng viên là cán bộ chuyên trách của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh hàng năm cho thấy số lượng đảng viên “hoàn thành tốt nhiệm vụ” chiếm tỷ lệ cao (năm 2022 là 95,66%, năm 2023 là 97,93%). Theo khảo sát đánh giá, đội ngũ cán bộ kiểm tra thể hiện sự trung thành tuyệt đối với Đảng và có ý thức gương mẫu cao trong thực thi nhiệm vụ. Điều này cho thấy một nền tảng đạo đức vững chắc trong đội ngũ cán bộ. Tất cả 498 phiếu (100%) đều đánh giá cán bộ ở mức "Rất tốt" trong việc trung thành với Đảng và sự nghiệp cách mạng. Điều này cho thấy sự cam kết mạnh mẽ và lòng trung thành của đội ngũ cán bộ đối với lý tưởng và mục tiêu của Đảng, điều này rất quan trọng trong việc duy trì sự ổn định và phát triển của tổ chức. Có 86,3% cán bộ được đánh giá ở mức "Tốt", trong khi 13,7% ở mức "Khá". Điều này cho thấy phần lớn cán bộ thực hiện tốt vai trò gương mẫu trong công việc và cuộc sống hàng ngày. [Phụ lục 5, Bảng 6]

Có tinh thần đấu tranh thẳng thắn, trung thực, khách quan, công tâm và trong sạch; khi xem xét và đưa ra kết luận, họ thực hiện một cách công minh, chính xác, kịp thời, hợp lý và có tình người. Họ bảo vệ cái đúng và kiên quyết đấu tranh với những sai trái, đồng thời chịu trách nhiệm đầy đủ về các kết luận và quyết định mà mình đã tham gia thảo luận và biểu quyết. Tác phong làm việc của họ thể hiện sự dân chủ, luôn đúng mực, khoa học, thận trọng, tỉ mỉ và cụ thể, không chủ quan, đơn giản hóa hay tắc trách. Họ tuân thủ sự lãnh đạo, chỉ đạo và hướng dẫn của cấp ủy và cấp trên trong việc thực hiện các chế độ, quy trình và phương pháp công tác kiểm tra, giám sát. Họ giữ bí mật nội dung tài liệu theo phân cấp quản lý và thực hiện đúng quy

định về kỷ luật phát ngôn, thường xuyên thực hành tự phê bình và phê bình theo quy định của Đảng. Theo đánh giá khảo sát kết quả cho thấy 100% cán bộ được đánh giá trung thành với Đảng, với sự nghiệp cách mạng; 13,7% cán bộ được đánh giá ở mức "Tốt", 86,3% ở mức "rất tốt" về luôn gương mẫu trong thực thi nhiệm vụ và cuộc sống. Mặc dù có một tỷ lệ lớn cán bộ thể hiện sự dám làm và chịu trách nhiệm, nhưng vẫn còn 10,9% ở mức "Trung bình" và chỉ 4,6% ở mức "Rất tốt". Điều này cho thấy cần có sự khuyến khích và hỗ trợ để nâng cao tinh thần trách nhiệm và sự dám làm trong đội ngũ cán bộ [Phụ lục 5, Bảng 6].

Có tinh thần đoàn kết và tình cảm cách mạng trong sáng. Đội ngũ cán bộ kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh mạnh dạn đấu tranh và áp dụng phương pháp đúng đắn trong việc phê bình; hỗ trợ đồng chí phân định rõ đúng, sai, kịp thời cổ vũ những mặt tích cực, nhân tố mới và sáng tạo, đồng thời bảo vệ những tổ chức và cá nhân thực hiện đúng. Họ cũng xác định rõ phương hướng để khắc phục những mặt hạn chế, tiêu cực, qua đó góp phần chủ động phòng ngừa các vi phạm kỷ luật trong tổ chức Đảng và đối với đảng viên. Với tinh thần đồng chí, họ luôn biết yêu thương, trân trọng lẫn nhau, nhưng không vì tình cảm cá nhân mà bỏ qua khuyết điểm hay sai phạm của bất kỳ đảng viên nào. Họ nghiêm khắc với chính mình, luôn tự soi, tự sửa, đồng thời cũng cần thể hiện sự khoan dung, độ lượng trước những khuyết điểm của đồng chí trong những hoàn cảnh cụ thể, phù hợp với nguyên tắc xây dựng Đảng. Họ không xa lánh mà luôn gần gũi, giúp đỡ đảng viên gặp khó khăn, đồng thời xem xét, kết luận và xử lý vụ việc một cách hợp lý và có tình người. Điều này cũng tạo thuận lợi cho việc phối hợp hiệu quả trong nội bộ và giữa các ngành, qua đó hỗ trợ cấp ủy đưa ra các giải pháp phù hợp, kịp thời trong xử lý những biểu hiện mất đoàn kết, bè phái, cục bộ. Nhờ đó, tinh thần đoàn kết và sự thống nhất trong Đảng được giữ vững và phát huy.

Trong công tác luân chuyển, bầu và bổ nhiệm cán bộ UBKT, trong nhiệm kỳ 2015-2020, cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH đã tiến hành luân chuyển, điều động và bầu bổ sung 03 đồng chí chủ nhiệm, 11 đồng chí phó chủ

nhệm và 15 ủy viên chuyên trách UBKT tỉnh, thành ủy sang công tác khác. Điều này phản ánh sự quan tâm của cấp ủy các cấp trong việc lãnh đạo, chỉ đạo công tác kiện toàn tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ UBKT các cấp, đảm bảo về số lượng và từng bước nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ trong tình hình mới.

Như vậy, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH đã thể hiện phẩm chất chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng, có tinh thần trách nhiệm cao và luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Họ không chỉ có đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, mà còn luôn gần gũi và gắn bó với nhân dân, thể hiện sự gương mẫu trong công việc và cuộc sống. Các cán bộ kiểm tra cũng thể hiện tinh thần đấu tranh thẳng thắn, trung thực, khách quan và công tâm trong việc xử lý các vụ việc, bảo vệ cái đúng và kiên quyết chống lại sai phạm, đồng thời duy trì tính công bằng trong công tác kiểm tra. Họ còn có tinh thần đoàn kết, luôn hỗ trợ đồng chí, đồng thời nghiêm khắc với những sai lầm trong tổ chức Đảng để giữ gìn sự trong sạch của Đảng. Đặc biệt, công tác luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ UBKT được chú trọng, giúp đảm bảo sự kiện toàn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

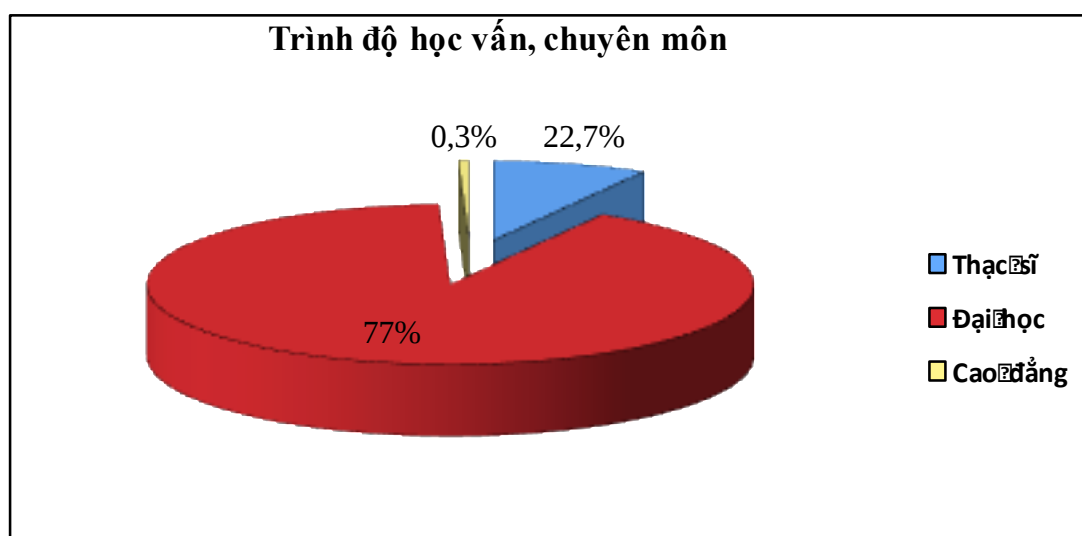
3.2.1.3. Đạt chuẩn về trình độ, năng lực chuyên môn, khả năng thích ứng với tình huống trong giai đoạn hiện nay

Về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ: Với yêu cầu và nhiệm vụ công tác kiểm tra, giám sát trong giai đoạn mới, đội ngũ cán bộ kiểm tra cần phải có đủ kiến thức, trình độ và sự hiểu biết toàn diện, đặc biệt là trong các lĩnh vực dễ phát sinh vi phạm như quản lý tài chính, kinh tế, xây dựng và quản lý đất đai. Do đó, trong những năm qua, cấp ủy tỉnh ở các tỉnh ĐBSH luôn chú trọng đến việc đào tạo, lựa chọn và tuyển dụng để hình thành một đội ngũ cán bộ kiểm tra vừa nắm vững công tác xây dựng Đảng, vừa tinh thông nghiệp vụ. Đội ngũ cán bộ chuyên trách của UBKT cấp ủy cấp tỉnh tại các tỉnh, thành phố vùng ĐBSH được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm sinh viên mới ra trường, cán bộ điều động từ ngành thanh tra, văn

phòng ủy ban nhân dân, các Ban Đảng của tỉnh, thành phố, cũng như từ cán bộ cấp ủy cấp dưới. Đội ngũ này đảm bảo có trình độ và năng lực cao, đáp ứng theo quy định của ngành; có khả năng phân định rõ đúng, sai khi giải quyết các vụ việc. Cụ thể, nhiệm kỳ 2020 – 2025, trong số 326 cán bộ, có 11 đồng chí đạt trình độ tiến sĩ (chiếm 3,3%, tăng 06 đồng chí so với nhiệm kỳ 2015 - 2020), 241 đồng chí có trình độ thạc sĩ (chiếm 74%, tăng 125 đồng chí so với nhiệm kỳ 2015 – 2020) và 74 đồng chí có trình độ đại học (chiếm 22,7%, tăng 38 đồng chí). Trên 90% cán bộ đã được đào tạo và bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm tra, giám sát của Đảng.

Theo khảo sát, phần lớn cán bộ có hiểu biết tốt về hệ thống chính trị và quy định của Đảng, cho thấy công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo: 18,3% cán bộ đánh giá ở mức "Khá", 63,4% ở mức "Tốt" và 18,3% ở mức "Rất tốt"; công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực bản thân cũng rất cao: 14,5% ở mức "Tốt" và 85,5% ở mức "Rất tốt" [Phụ lục 5, Bảng 3].

Biểu đồ 2.2. Thống kê trình độ học vấn, chuyên môn đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH



Nguồn: tác giả tổng hợp từ Báo cáo thống kê hằng năm của các tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Kết quả thống kê trình độ ngoại ngữ và tin học của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH hiện nay:

* Trình độ ngoại ngữ

- Chứng chỉ A: 96/326 đồng chí, tỉ lệ 29,6%
- Chứng chỉ B: 141/326 đồng chí, tỉ lệ 43,2%
- Chứng chỉ C: 29/326 đồng chí, tỉ lệ 9,1%
- Cử nhân: 59/326 đồng chí, tỉ lệ 18,1%

* Trình độ tin học

- Chứng chỉ A: 164/326 đồng chí, tỉ lệ 50,2%
- Chứng chỉ B: 108/326 đồng chí, tỉ lệ 33,3%
- Trung cấp: 17/326 đồng chí, tỉ lệ 5,4%
- Cử nhân: 36/326 đồng chí, tỉ lệ 11,1%

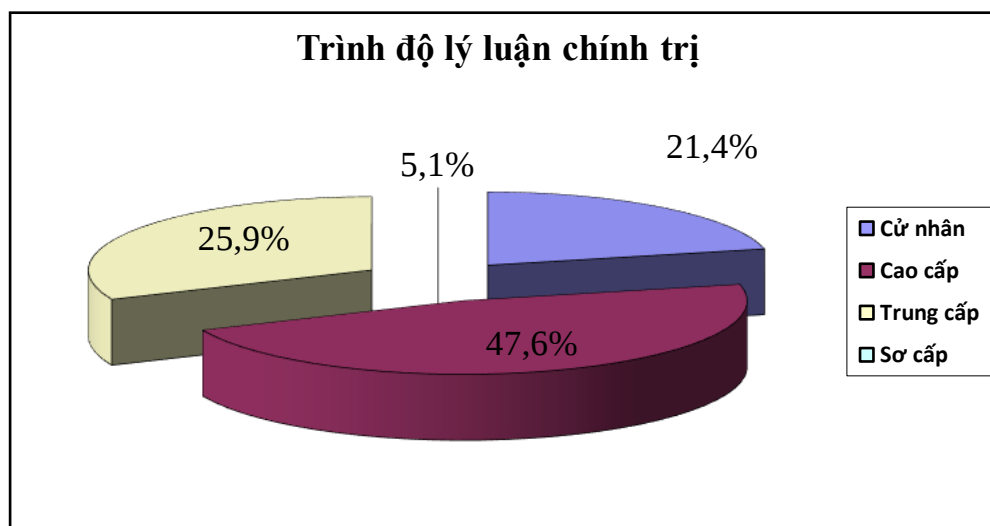
Theo thống kê số liệu, có thể nhận thấy trình độ chuyên môn và nghiệp vụ của cán bộ làm công tác kiểm tra tại cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH nhìn chung đã được đào tạo cơ bản. Đội ngũ cán bộ kiểm tra đã có sự nâng cao rõ rệt cả về chất lượng và số lượng chuyên môn, nghiệp vụ, tạo ra những chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và triển khai nhiệm vụ, góp phần đạt được hiệu quả cao trong công tác kiểm tra.

Cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh luôn chủ động và nỗ lực học hỏi, cầu thị, tuân thủ nghiêm túc các chế độ sinh hoạt Đảng, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và các lĩnh vực cần thiết khác. Điều này góp phần hoàn thiện bản thân, nâng cao năng lực công tác và khẳng định vai trò nòng cốt trong lực lượng cán bộ kiểm tra chuyên trách của các tỉnh ĐBSH.

Về trình độ lý luận chính trị, đội ngũ cán bộ chuyên trách UBKT tỉnh ủy các tỉnh ĐBSH hầu hết đã được đào tạo và bồi dưỡng một cách cơ bản và có hệ thống về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Họ nắm vững cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, nhiệm vụ chính trị của Đảng, công tác xây dựng và chỉnh đốn Đảng, cũng như phạm vi và trách nhiệm trong công tác kiểm tra, giám sát của các tổ chức Đảng, đảm bảo trình độ lý luận chính trị theo quy định.

Theo số liệu của các cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh, ngay đầu nhiệm kỳ 2020 -2025, tại các cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh có 70/326 đồng chí có trình độ cử nhân chính trị (21,4%), có 155/326 đồng chí có trình độ cao cấp chính trị (tỉ lệ 47,6%), có 84/326 đồng chí có trình độ trung cấp chính trị (tỉ lệ 25,9%). Kết quả cho thấy trình độ lý luận chính trị của cán bộ làm công tác kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH là rất tốt và có chiều hướng phát triển, phản ánh thực trạng cán bộ kiểm tra hiện nay được đào tạo bài bản về chuyên môn và lý luận chính trị.

Biểu đồ 2.3. Tỷ lệ trình độ lý luận chính trị



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo của các tỉnh, thành phố vùng đồng bằng sông Hồng

Về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ:

Để có được đội ngũ cán bộ chất lượng, việc coi trọng và thực hiện tốt công tác cán bộ là điều vô cùng cần thiết. Trong những năm qua, Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy và UBKT ở các tỉnh, thành ủy ĐBSH đã luôn chú trọng đến công tác quy hoạch cán bộ. Cụ thể, hầu hết các đơn vị đã thực hiện quy hoạch từ 1 đến 3 đồng chí cho vị trí chủ nhiệm, từ 3 đến 6 đồng chí cho vị trí phó chủ nhiệm. Hàng năm, các đơn vị này đều tiến hành rà soát và bổ sung quy hoạch cán bộ từ cấp Ủy viên trở lên để đảm bảo tính kịp thời và hiệu quả. Kết quả của những nỗ lực này là trong nhiệm kỳ 2020 - 2025, các tỉnh ủy đã quy

hoạch được tổng cộng 427 lượt cán bộ kiểm tra (tăng 15% so với nhiệm kỳ 2015 – 2020), bao gồm các chức danh chủ nhiệm, phó chủ nhiệm và ủy viên UBKT cấp tỉnh. Nhờ vào việc thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, đa số cán bộ chuyên trách của UBKT các tỉnh, thành ủy ở ĐBSH đã có thể chủ động hơn trong công tác cán bộ, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động kiểm tra, giám sát của Đảng. Điều này không chỉ góp phần vào sự phát triển của tổ chức đảng mà còn thúc đẩy sự ổn định và phát triển của đất nước. Theo đánh giá, khảo sát về chính sách về quy hoạch cán bộ kiểm tra, có 13,9% ý kiến đánh giá ở mức "Khá" và 46% ở mức "Tốt"; 57,6% cán bộ đánh giá ở mức "Tốt" và 20,7% ở mức "Khá" với tiêu chí bố trí và sử dụng cán bộ kiểm tra. Điều đó chứng tỏ chính sách quy hoạch, sử dụng và đánh giá cán bộ kiểm tra đã được thực hiện tương đối tốt [Phụ lục 5, Bảng 8].

Bên cạnh những nhiệm vụ quan trọng khác, một trong những nhiệm vụ then chốt của công tác cán bộ là đào tạo và bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ kiểm tra. Nhằm nhận thức rõ mục đích, vị trí và ý nghĩa của việc xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, trong những năm qua, đã có nhiều chủ trương và biện pháp được triển khai để nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra tại các tỉnh ủy ở ĐBSH. Từ năm 2020 đến nay, UBKT các tỉnh, thành ủy đã tổ chức 49 lớp đào tạo và bồi dưỡng cho 1.699 lượt cán bộ thuộc UBKT tỉnh ủy trên địa bàn tỉnh, thành phố. Chương trình và nội dung bồi dưỡng nghiệp vụ được xây dựng dựa trên tài liệu tập huấn nghiệp vụ do UBKT Trung ương biên soạn, đồng thời bổ sung thêm các phần báo cáo thực tế tại cơ sở để tạo điều kiện cho cán bộ có cái nhìn sâu sắc hơn về công tác kiểm tra. Kết thúc mỗi lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, các học viên đều phải tham gia kiểm tra, viết chuyên đề hoặc thực hiện bài thu hoạch nhằm đánh giá mức độ tiếp thu kiến thức. Qua các lớp bồi dưỡng này, cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH đã có cơ hội hiểu rõ hơn về vị trí, mục đích, ý nghĩa, tác dụng và yêu cầu của công tác xây dựng Đảng nói chung, cũng như công tác kiểm tra,

giám sát nói riêng. Các học viên cũng nắm bắt được những nội dung cơ bản và khái quát nhất về chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của UBKT các cấp, cũng như các phương châm, nguyên tắc, đối tượng, nội dung và cách thức tiến hành công tác kiểm tra việc thực hiện kỷ luật trong Đảng. Điều này không chỉ giúp nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ kiểm tra mà còn góp phần quan trọng vào việc nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của tổ chức đảng và đất nước.

3.2.1.4. Có phong cách, tác phong làm việc khoa học, phù hợp với nhiệm vụ công tác.

Phong cách và tác phong làm việc của cán bộ kiểm tra thuộc cơ quan UBKT thành uỷ, tỉnh uỷ vùng ĐBSH hiện nay được định hình bởi tính khoa học, chuyên nghiệp, kỷ luật và trách nhiệm. Họ luôn thực hiện công việc theo quy trình chặt chẽ, đảm bảo minh bạch, khách quan và công bằng, đồng thời giữ bí mật những thông tin nhạy cảm theo quy định. Phong cách làm việc yêu cầu sự chủ động, sáng tạo trong việc phát hiện và xử lý các vấn đề, đồng thời gần gũi với cơ sở và lắng nghe ý kiến từ nhân dân để đảm bảo tính thực tiễn và hiệu quả. Tác phong của cán bộ kiểm tra thể hiện sự nghiêm túc, liêm chính, chuẩn mực đạo đức, và không để lợi ích cá nhân hoặc áp lực bên ngoài chi phối. Họ cần giữ thái độ hòa nhã, tôn trọng khi tiếp xúc với các tổ chức, cá nhân nhưng vẫn kiên quyết trong xử lý sai phạm. Trong bối cảnh công việc ngày càng phức tạp, cán bộ kiểm tra phải không ngừng rèn luyện, nâng cao năng lực chuyên môn, ứng dụng công nghệ và đổi mới phương pháp làm việc để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác kiểm tra, giám sát, đồng thời củng cố niềm tin từ nhân dân và tổ chức đảng.

Trong kiểm tra đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm: Nhiệm kỳ 2020 – 2025, UBKT thành uỷ, tỉnh uỷ vùng ĐBSH đã kiểm tra đảng viên là cấp uỷ viên các cấp, cụ thể như: tỉnh uỷ Hưng Yên: 1180 đảng viên; Hải Dương: 578 đảng viên; Hải Phòng: 674 đảng viên; Ninh Bình: 726 đảng viên; Hà Nội: 721 đảng viên;...

Kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới khi có dấu hiệu vi phạm: Nhiệm kỳ 2020 – 2025, UBKT thành uỷ, tỉnh uỷ vùng ĐBSH đã kiểm tra các tổ chức đảng: Hưng Yên: kiểm tra 1256 tổ chức đảng (có 1241 tổ chức đảng thực hiện tốt, 14 tổ chức đảng chưa thực hiện tốt); Hà Nội tiến hành kiểm tra 1472 tổ chức đảng (100% các tổ chức đảng được kiểm tra đều thực hiện tốt); Ninh Bình kiểm tra 511 tổ chức đảng (trong đó có 473 tổ chức đảng thực hiện tốt, 38 tổ chức đảng thực hiện chưa tốt); Hải Phòng kiểm tra 1572 tổ chức đảng (100% các tổ chức đảng được kiểm tra đều thực hiện tốt). Về nội dung vi phạm nổi cộm nên một số vấn đề như vi phạm việc chấp hành nghị quyết, chỉ thị của Đảng, vi phạm quy chế làm việc, mất đoàn kết nội bộ, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, và việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

Như vậy, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp uỷ cấp tỉnh ở vùng ĐBSH hiện nay được đánh giá cao về phong cách và tác phong làm việc khoa học, phù hợp với nhiệm vụ công tác. Các cán bộ kiểm tra ở đây luôn duy trì tác phong làm việc nghiêm túc, có kế hoạch và phương pháp rõ ràng trong mọi công việc. Họ chú trọng đến việc áp dụng các quy trình công tác một cách khoa học, đảm bảo tính hệ thống, minh bạch và chính xác trong từng giai đoạn của quá trình kiểm tra, giám sát. Phong cách làm việc của đội ngũ cán bộ UBKT cấp uỷ cấp tỉnh ở ĐBSH thể hiện qua sự thận trọng, tỉ mỉ và cụ thể trong công việc. Họ luôn tuân thủ các quy định và hướng dẫn của cấp trên, đồng thời chú trọng việc thực hiện các chế độ, quy trình kiểm tra, giám sát một cách bài bản, khoa học và chính xác. Đặc biệt, trong xử lý các vụ việc phức tạp và nhạy cảm, các cán bộ cơ quan UBKT cấp uỷ cấp tỉnh ở ĐBSH đều thể hiện được tính kỷ luật, sự nghiêm túc và công minh trong công tác. Bên cạnh đó, đội ngũ này cũng thể hiện sự linh hoạt, sáng tạo trong việc áp dụng các phương pháp phù hợp với tình hình thực tế tại địa phương. Họ biết cách phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chức năng và nắm vững tình hình cơ sở để thực hiện kiểm tra, giám sát đúng trọng tâm, trọng điểm. Điều này không chỉ giúp nâng cao hiệu quả công tác mà còn đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong việc xử lý các vấn đề phát sinh.

3.2.1.5. Giữ được uy tín và thực hiện hiệu quả chức trách, nhiệm vụ được giao.

Về mức độ tín nhiệm, uy tín của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT thành uỷ, tỉnh uỷ cũng ngày càng được nâng cao. Sự tín nhiệm, uy tín của người cán bộ được thể hiện mức độ thông qua kết quả đánh giá, xếp loại, kết quả bình xét danh hiệu thi đua hàng năm liên quan đến phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ, năng lực;... của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT thành uỷ, tỉnh uỷ.

Về mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT thành uỷ, tỉnh uỷ vùng ĐBSH ngày càng được nâng lên. Kết quả khảo sát cho thấy:

Một là, kết quả khảo sát về khả năng viết báo cáo, kết luận kiểm tra, giám sát của cán bộ kiểm tra cho thấy: 389/498 cán bộ (chiếm 78,1%) đạt mức độ tốt, 109/498 cán bộ (chiếm 21,9%) đạt mức độ khá, và không có cán bộ nào đạt mức độ còn hạn chế. [Phụ lục 5, Bảng 5]

Hai là, kết quả đánh giá khả năng thẩm tra, tư duy, xem xét và đánh giá vụ việc kiểm tra, giám sát của cán bộ kiểm tra cho thấy: 423/498 cán bộ (chiếm 85,9%) đạt mức độ tốt, 71/498 cán bộ (chiếm 14%) đạt mức độ khá, và 04/498 cán bộ (chiếm 0,1%) đạt mức độ trung bình, không có cán bộ cơ quan kiểm tra nào đánh giá ở mức yếu. [Phụ lục 5, Bảng 5]

Ba là, kết quả đánh giá khả năng vận động, thuyết phục và cảm hóa con người của cán bộ kiểm tra cho thấy: 174/498 cán bộ (chiếm 34,9%) đạt mức độ trung bình, 252/498 cán bộ (chiếm 50,6%) đạt mức độ khá, và 72/498 cán bộ (chiếm 14,5%) đạt mức độ tốt [Phụ lục 5, Bảng 5].

Kết quả trên cho thấy, số lượng và tỷ lệ cán bộ hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ ngày càng tăng cao. Hầu hết cán bộ chuyên trách của UBKT cấp uỷ cấp tỉnh ở ĐBSH đều có khả năng nắm vững quan điểm, tư tưởng chỉ đạo và áp dụng phương pháp làm việc khoa học, sáng tạo. Họ có khả năng tư duy phân tích và vận dụng tốt lý luận vào thực tiễn, từ đó thực hiện hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. Các cán bộ này thực hiện đúng phương hướng,

phương châm, nguyên tắc và thủ tục thi hành kỷ luật của Đảng; nắm vững nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức, quy chế làm việc của cấp ủy và UBKT cấp mình, cũng như nhiệm vụ được phân công. Họ cũng thông thạo quy trình, cách thức tiến hành và kỹ năng cần thiết từ khâu lập kế hoạch, triển khai, thẩm tra, xác minh, viết báo cáo, kết luận, dự thảo quyết định, đến theo dõi việc chấp hành các quyết định và kết luận, cũng như lập và lưu trữ hồ sơ. Bên cạnh đó, họ có khả năng tổng kết thực tiễn công tác và rút ra kinh nghiệm trong việc chỉ đạo điều hành, nhằm tham mưu cho tỉnh ủy, thành ủy và UBKT tỉnh ủy, thành ủy trong việc thực hiện công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.

3.2.2. Hạn chế

Bên cạnh việc khẳng định những ưu điểm, cũng cần phải nghiêm túc nhận rõ những hạn chế của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH để tiếp tục phấn đấu khắc phục trong thời gian tới. Đó là:

3.2.2.1. Một số ít cơ quan Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh ở đồng bằng sông Hồng còn chưa thực sự đảm bảo về số lượng và cơ cấu cán bộ kiểm tra, nhất là việc bổ sung, tăng cường nguồn cán bộ trẻ

Đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ĐBSH có nơi có cơ cấu chưa hợp lý, tiêu chuẩn cán bộ kiểm tra chưa đạt, chậm kiện toàn bộ máy, còn thiếu về số lượng, chất lượng. Một số đơn vị chưa chú trọng đổi mới công tác cán bộ.

Hiện nay, số lượng cán bộ ở cơ quan UBKT thành ủy, tỉnh ủy vùng ĐBSH chỉ có 18/326 đồng chí (tỷ lệ chiếm 5,6%) có trình độ là Tiến sĩ là thấp, mặc dù đòi hỏi đội ngũ cán bộ này có kinh nghiệm nhưng nếu không có thế hệ trẻ, tạo nguồn tốt hơn thì khó có thể thực hiện được.

Về thâm niên công tác, số lượng cán bộ ở cơ quan UBKT thành ủy, tỉnh ủy vùng ĐBSH có thâm niên trên 10 năm mới chỉ có 89/326 đồng chí, chiếm 27,3% là chưa cao, trong khi công việc đòi hỏi phải có kinh nghiệm để có thể thực hiện tốt được nhiệm vụ được giao.

Qua khảo sát số lượng ngạch kiểm tra viên chính so với số lượng cán bộ lãnh đạo chưa hợp lý, chỉ có 04/11 đồng chí chủ nhiệm UBKT tỉnh, thành ủy

đạt chuẩn ngạch kiểm tra viên chính, tỉ lệ 33,33%, chưa phù hợp với yêu cầu công tác cán bộ.

Việc chưa đảm bảo đủ số lượng cán bộ kiểm tra có thể dẫn đến tình trạng thiếu hụt nguồn lực, ảnh hưởng đến khả năng thực hiện các nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm của Đảng nói chung và cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH nói riêng. Điều này có thể gây khó khăn trong việc bảo đảm tiến độ, chất lượng công tác kiểm tra, giám sát tại các tổ chức Đảng và đảng viên, đặc biệt là trong bối cảnh các vụ việc ngày càng phức tạp và yêu cầu công tác kiểm tra, giám sát ngày càng cao. Đặc biệt, việc thiếu sự bổ sung và tăng cường cán bộ trẻ cũng là một nhiệm vụ khó khăn đối với cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH hiện nay, cán bộ trẻ thường mang lại sự đổi mới, sáng tạo và năng động trong công việc, đồng thời có khả năng nắm bắt nhanh chóng các thay đổi trong tình hình mới. Họ cũng có thể đảm nhận các nhiệm vụ nặng nề, lâu dài và thể hiện sự nhiệt huyết trong công tác. Việc thiếu vắng nguồn cán bộ trẻ có thể dẫn đến sự thiếu hụt trong sự kế thừa, phát triển lâu dài của đội ngũ cán bộ kiểm tra, làm giảm khả năng duy trì sự ổn định và phát triển bền vững của công tác kiểm tra trong tương lai. Điều này cũng đặt ra yêu cầu đối với các cấp ủy cần chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện để cán bộ trẻ có cơ hội phát triển trong lĩnh vực kiểm tra, giám sát. Việc xây dựng một đội ngũ cán bộ kiểm tra đảm bảo về chất lượng, có đủ số lượng và cơ cấu hợp lý, bao gồm cả việc bổ sung và phát triển cán bộ trẻ, là yếu tố quan trọng giúp nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát và đóng góp vào sự trong sạch, vững mạnh của Đảng.

3.2.2.2. Một số cán bộ của cơ quan Ủy ban Kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh ở đồng bằng sông Hồng chưa thực sự gương mẫu, số ít có đồng chí thiếu ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong, lễ lối làm việc

Qua việc nghiên cứu các báo cáo hằng năm của các đơn vị của tỉnh, thành phố vùng ĐBSH và qua khảo sát của tác giả, cho thấy mức độ đạo đức của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH đều có những

kết quả tốt, rất ít người được hỏi cho rằng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cũng như ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong và lễ lối làm việc trung bình, ví dụ như: về trung thành với Đảng, với sự nghiệp cách mạng tỷ lệ đạt 100% ở mức rất tốt; về sự gương mẫu trong thực thi nhiệm vụ và trong cuộc sống tỷ lệ 86,3% ở mức rất tốt; về nội dung dám làm, dám chịu trách nhiệm chỉ có 10,9% đạt ở mức trung bình.

Trong thực tiễn, qua khảo sát có thể thấy vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH chưa thực sự có trách nhiệm trong công việc, về kiên quyết khắc phục khó khăn, trở ngại trong công tác hay tinh thần đấu tranh thẳng thắn, trung thực, khách quan, công tâm, trong sạch... được khảo sát từ 20,7 % đến 57,6% [Phụ lục 5, Bảng 7].

Việc thiếu gương mẫu của một số cán bộ có thể gây ảnh hưởng xấu đến uy tín của cơ quan UBKT và tác động không tốt đến công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH. Những cán bộ này có thể không tuân thủ nghiêm túc các quy định, thiếu trách nhiệm trong công việc, hoặc có thái độ làm việc thiếu nhiệt tình, không chủ động, không thực hiện đúng quy trình, quy định của Đảng. Điều này có thể dẫn đến sự thiếu chính xác, chậm trễ trong xử lý các vụ việc, thậm chí là làm giảm hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát tại các địa phương. Ngoài ra, việc thiếu ý thức tổ chức kỷ luật và tác phong, lễ lối làm việc chưa nghiêm túc còn thể hiện qua thái độ và hành vi không tuân thủ các nguyên tắc làm việc, thiếu sự tỉ mỉ, cẩn trọng, hay thậm chí không có sự phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chức năng. Điều này có thể làm ảnh hưởng đến kết quả công tác kiểm tra, giảm độ tin cậy trong xử lý các vụ việc, và tạo ra sự thiếu đoàn kết, thiếu thống nhất trong công tác của cơ quan kiểm tra. Hơn nữa, trong môi trường công tác của cơ quan UBKT, sự gương mẫu, tác phong nghiêm túc và ý thức tổ chức kỷ luật của từng cán bộ là điều vô cùng quan trọng. Các cán bộ kiểm tra cần phải là tấm gương sáng trong việc tuân thủ kỷ luật Đảng và pháp luật Nhà nước, góp phần tạo dựng niềm tin và uy tín cho tổ chức. Khi có một số ít cán bộ không thực hiện tốt

những yêu cầu này, sẽ dễ dẫn đến sự mất đoàn kết, thiếu tính hiệu quả trong công tác, và có thể làm suy yếu công tác xây dựng Đảng.

Do đó, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH cần được tham gia nhiều lớp tập huấn, tăng cường nhắc nhở trong thực hiện nhiệm vụ được giao cũng như cần phải có những biện pháp xử lý kịp thời đối với những trường hợp vi phạm do phát ngôn, vi phạm về đạo đức, lối sống, phẩm chất chính trị.

3.2.2.3. Một số ít cán bộ cơ quan Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng vẫn còn hạn chế trong việc thực hiện nhiệm vụ thực tiễn tại địa phương, năng lực chuyên môn chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của lĩnh vực công tác.

Kỹ năng thẩm tra, xác minh, phân tích, suy luận và viết báo cáo, kết luận của một số cán bộ chuyên trách tại cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy ở các tỉnh ĐBSH vẫn còn hạn chế. Đối tượng của công tác kiểm tra, giám sát là đảng viên và tổ chức đảng, những người đã có quá trình phấn đấu và trưởng thành, được Đảng giao nhiệm vụ và giữ vai trò, vị trí quan trọng trong xã hội. Do đó, khi nghiên cứu và xem xét các sự việc, cán bộ kiểm tra cần phải có kỹ năng, tư duy nhạy bén, khả năng phân tích sắc bén để đưa ra những kết luận chính xác về đúng, sai, từ đó thể hiện rõ ràng trong báo cáo và kết luận kiểm tra, giám sát.

Một số cán bộ kiểm tra hiện nay thiếu sự chủ động trong việc học hỏi và nâng cao kiến thức của bản thân, dẫn đến việc họ không có đủ kiến thức chuyên môn trong nhiều lĩnh vực. Họ thường xem nhẹ việc nghiên cứu thực tiễn và rút ra bài học kinh nghiệm từ công tác cũng như cuộc sống hàng ngày. Tình trạng này gây khó khăn cho khả năng vận động, thuyết phục và cảm hóa con người trong quá trình thực hiện kiểm tra và giám sát. Hơn nữa, việc nhận xét các vấn đề không chính xác và không phù hợp cũng làm giảm tính chân thực và khách quan trong công tác, không giúp tổ chức đảng và đảng viên nhận ra được những ưu điểm cần phát huy, cũng như những khuyết điểm cần phòng ngừa để tránh vi phạm. Nếu cán bộ kiểm tra

có nhiều kinh nghiệm sống, am hiểu công việc và con người, họ sẽ có khả năng ứng xử một cách khách quan, toàn diện và cụ thể hơn. Điều này sẽ giúp họ phát triển trong việc xem xét con người, sự việc và hiện tượng, từ đó nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra và giám sát. Việc trang bị kiến thức và kinh nghiệm cho đội ngũ cán bộ kiểm tra là rất cần thiết để họ có thể thực hiện nhiệm vụ một cách tốt nhất, góp phần vào sự phát triển bền vững của tổ chức đảng.

3.2.2.4. Vẫn còn một số ít cán bộ trong đội ngũ cán bộ cơ quan Ủy ban Kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng còn hạn chế về phong cách, tác phong làm việc, còn nể nang, e ngại nên ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao

Một số ít cán bộ kiểm tra chưa thể hiện được sự quyết tâm cần thiết trong việc giải quyết các vụ việc. Một số cán bộ theo dõi địa bàn còn thiếu chủ động, chưa nhận thức đầy đủ về nhiệm vụ, quyền hạn của mình, tinh thần trách nhiệm chưa cao, phương pháp công tác còn hạn chế và thiếu thông tin toàn diện về tình hình địa phương, đơn vị. Họ chưa thực sự phát huy vai trò, trách nhiệm, trình độ và năng lực trong việc bám sát địa bàn; chưa chủ động nắm bắt tình hình và đánh giá đúng thực trạng hoạt động của tổ chức đảng và đảng viên tại cơ sở. Mặc dù tham dự các cuộc họp Ban Thường vụ cấp ủy trực thuộc, nhưng một số cán bộ địa bàn chưa kịp thời phát hiện, cảnh báo và ngăn chặn các biểu hiện vi phạm trong thực hiện Quy chế làm việc, các nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt Đảng, cũng như trong việc ban hành chủ trương lãnh đạo, chỉ đạo các lĩnh vực công tác. Điều này khiến cho các vi phạm của tổ chức đảng và đảng viên không được chấn chỉnh kịp thời khi mới manh nha. Thực tế cho thấy, một số cán bộ địa bàn chưa phát hiện kịp thời các thiếu sót, khuyết điểm, dấu hiệu vi phạm, dẫn đến việc không kiên quyết, kịp thời ngăn chặn các tổ chức đảng và đảng viên – kể cả những người giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt – vi phạm Quy chế làm việc, nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt Đảng. Hậu quả là có nơi cấp

ủy buông lỏng vai trò lãnh đạo, làm suy giảm năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu; người đứng đầu lạm quyền, vượt thẩm quyền, thiếu dân chủ trong điều hành, dẫn đến những vi phạm nghiêm trọng quy định của Đảng và pháp luật. Nhiều vi phạm diễn ra kéo dài qua nhiều nhiệm kỳ, liên quan đến nhiều cá nhân nhưng chậm được phát hiện, xử lý. Khi bị phát hiện thì đã gây ra thiệt hại lớn về tài sản, ngân sách nhà nước và hậu quả nặng nề về kinh tế – xã hội. Nhiều cán bộ, đảng viên liên quan bị xử lý kỷ luật về Đảng, chính quyền, thậm chí bị xử lý hình sự, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của cấp ủy, chính quyền các cấp, làm giảm niềm tin của nhân dân và gây bức xúc trong xã hội. Do đó, việc nâng cao tinh thần trách nhiệm và quyết tâm của cán bộ kiểm tra là rất cần thiết để đảm bảo công tác kiểm tra, giám sát được thực hiện hiệu quả và đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn.

Tại một số đơn vị, cán bộ kiểm tra tỏ ra ngại va chạm, nể nang và né tránh những tình huống khó khăn, điều này đã ảnh hưởng đến công tác tham mưu cho Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy và UBKT tỉnh, thành ủy trong việc thành lập các đoàn giám sát và kiểm tra việc thực hiện các chủ trương của Đảng. Hệ quả là hoạt động này chưa được thực hiện một cách thường xuyên và hiệu quả. Ở một số nơi và vào những thời điểm nhất định, cán bộ kiểm tra thiếu sự chủ động trong việc tham mưu phối hợp kiểm tra, đấu tranh với các biểu hiện suy thoái tư tưởng, tự chuyển biến và tự chuyển hóa của đảng viên. Điều này không chỉ làm giảm hiệu quả của công tác kiểm tra mà còn tạo điều kiện cho những biểu hiện tiêu cực này phát triển. Bên cạnh đó, công tác dự báo, nắm bắt và phản ánh những vấn đề bức xúc, những điểm nóng tại một số địa phương cũng chưa được thực hiện một cách sát sao. Cán bộ kiểm tra còn lúng túng trong việc kiểm tra, xử lý các vấn đề phát sinh và thường chậm trễ trong việc báo cáo về UBKT tỉnh, thành ủy. Tình trạng này không chỉ làm giảm tính kịp thời và hiệu quả của công tác kiểm tra mà còn ảnh hưởng đến khả năng lãnh đạo và quản lý của các cấp ủy, gây ra những hệ lụy

tiêu cực trong công tác xây dựng Đảng và củng cố niềm tin của nhân dân. Do đó, việc nâng cao tinh thần trách nhiệm và sự chủ động của cán bộ kiểm tra là rất cần thiết để đảm bảo công tác kiểm tra, giám sát được thực hiện một cách hiệu quả và đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn.

3.2.2.5. Có một số cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng có biểu hiện tiêu cực, có tình trạng lợi dụng chức vụ, quyền hạn nên làm giảm uy tín và ảnh hưởng đến mức độ, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ

Tại một số đơn vị, vẫn còn cán bộ kiểm tra khi giải quyết các vấn đề có biểu hiện định kiến cá nhân, đánh giá người khác dựa trên khuôn mẫu chủ quan của mình, chỉ chú trọng vào mặt hạn chế, khuyết điểm, hoặc thể hiện thái độ "yêu thì tốt, ghét thì xấu," "chuyện nhỏ xé ra to." Họ thường đưa ra kết luận dựa trên suy diễn chủ quan, có biểu hiện thiên vị, hách dịch, quát tháo, hoặc thậm chí truy hỏi gay gắt đối với đối tượng được kiểm tra. Điều này gây khó khăn và phiền hà cho các đơn vị, cá nhân bị kiểm tra, giám sát, và một số còn lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi cá nhân, thể hiện tư tưởng tự mãn, kiêu ngạo, làm việc tùy tiện và coi thường cấp dưới. Trong công tác giám sát thường xuyên đối với địa bàn và lĩnh vực được phân công, một số cán bộ báo cáo chưa trung thực, thiếu đầy đủ về tình hình địa phương, thậm chí che giấu sự việc. Điều này không chỉ gây khó khăn, phiền hà trong quá trình thực thi nhiệm vụ, mà còn có thể dẫn đến những thiếu sót, lợi dụng chức trách để vụ lợi cho bản thân và người thân, hoặc vi phạm các quy định liên quan đến địa bàn mình theo dõi. Những yếu tố này ảnh hưởng lớn đến hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát và làm giảm chất lượng thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ kiểm tra. Vì vậy, việc xây dựng các tiêu chí cụ thể và yêu cầu đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ tại cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh khu vực Đồng bằng sông Hồng là rất cần thiết.

3.3. Nguyên nhân và vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan Ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay

3.3.1. Nguyên nhân

3.3.1.1. Nguyên nhân của những ưu điểm

Thứ nhất, trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã đặc biệt chú trọng đến công tác cán bộ, ban hành nhiều chủ trương, chính sách kịp thời và hợp lý về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ để đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ này trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đã góp phần tạo ra sự thống nhất từ Trung ương đến cơ sở trong việc chăm lo đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ trí tuệ và năng lực tư duy cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới.

Thứ hai, bộ máy cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy ở các tỉnh ĐBSH đã từng bước được kiện toàn, cụ thể là: UBKT Trung ương đã có Hướng dẫn số 08 - HD/UBKTTW ngày 14 tháng 2 năm 2020 về “Công tác nhân sự UBKT tại đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng”; Quy định số 22-QĐ/TW, ngày 28 tháng 7 năm 2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng cũng quy định cụ thể bộ máy của cơ quan UBKT tỉnh ủy; các tỉnh, thành ủy cũng khẩn trương đã ban hành Quy chế làm việc của UBKT tỉnh, thành ủy ngay sau đại hội Đảng bộ tỉnh, thành.

Thứ ba, các cấp ủy đảng, chính quyền ở các tỉnh ĐBSH đã tạo mọi điều kiện thuận lợi để đội ngũ cán bộ chuyên trách kiểm tra phát huy tối đa vai trò, trách nhiệm và khả năng công tác của mình trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Các cấp, các ngành, đặc biệt là chính quyền các cấp, đã nhận thức đầy đủ hơn về tầm quan trọng của công tác kiểm tra, giám sát trong việc xây dựng Đảng. Nhờ đó, công tác lãnh đạo, chỉ đạo và đầu tư kinh phí, nguồn nhân lực cho hoạt động kiểm tra của Đảng đã được quan tâm hơn ở các tỉnh. Công tác quy hoạch, tuyển chọn, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt và sử dụng cán

bộ chuyên trách của UBKT các tỉnh, thành ủy cũng được chú trọng hơn trước, đặc biệt là ưu tiên tuyển chọn những cán bộ có trình độ đại học chính quy.

Thứ tư, phần lớn cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh đều có tinh thần trách nhiệm cao, ý thức tổ chức kỷ luật tốt, đam mê công việc, luôn chịu khó tích lũy kiến thức và kinh nghiệm nghề nghiệp. Họ bám sát cơ sở và nỗ lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần vào sự phát triển mạnh mẽ của công tác xây dựng Đảng và sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội ở các tỉnh, thành ĐBSH. Đặc biệt, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh đã có đóng góp quan trọng trong việc bảo vệ Đảng và nâng cao niềm tin của nhân dân đối với Đảng và sự nghiệp đổi mới, hội nhập, phát triển của đất nước.

3.3.1.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Những hạn chế của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ĐBSH hiện nay do nhiều nguyên nhân khác nhau. Về cơ bản có những nguyên nhân như sau:

Thứ nhất, tại một số đơn vị, việc tuyển chọn, bố trí đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh chưa thực sự phù hợp. Một số cán bộ chưa được đào tạo chuyên ngành hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ kiểm tra, dẫn đến hiệu quả công tác chưa cao. Đội ngũ cán bộ thiếu sự đồng bộ về năng lực và chưa có sự phân bổ hợp lý về độ tuổi.

Thứ hai, công tác quy hoạch, đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ UBKT cấp ủy cấp tỉnh của một số ít tỉnh, thành vẫn còn chậm, chưa đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ trong bối cảnh hiện nay. Việc tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng định kỳ đôi khi chưa được thực hiện thường xuyên; nội dung đào tạo nặng về lý thuyết, thiếu tính ứng dụng, chưa sát với nhu cầu thực tế.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ kiểm tra trẻ, mới bắt đầu công tác, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, điều này ảnh hưởng đến khả năng phát hiện những vi phạm của đảng viên, tổ chức đảng cũng như chưa kịp thời đề xuất các giải pháp và kiến nghị phù hợp cho cấp ủy, UBKT cấp trên trong công tác kiểm tra.

Thứ tư, mặc dù công tác kiểm tra ngày càng mở rộng và phức tạp, đòi hỏi đội ngũ cán bộ chuyên trách có tiêu chuẩn cao, nhưng chế độ chính sách đối với họ còn thiếu hợp lý và chưa tương xứng với đặc thù công việc. Điều này đã ảnh hưởng đến tâm lý và chất lượng công tác của cán bộ UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở các tỉnh ĐBSH.

Thứ năm, trong bối cảnh tình hình kinh tế - xã hội thay đổi nhanh chóng, cùng với sự phức tạp của các hành vi vi phạm (như tham nhũng, lợi ích nhóm), một số cán bộ chưa kịp cập nhật kiến thức, kỹ năng mới để đáp ứng yêu cầu thực tiễn, đặc biệt là trong việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác kiểm tra.

Thứ sáu, cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ cho hoạt động kiểm tra hiện nay đang gặp nhiều khó khăn và thiếu thốn. Kinh phí hoạt động thường xuyên của các cơ quan UBKT hầu như không đủ để trang trải cho các hoạt động hàng tháng, điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến khả năng tổ chức và thực hiện nhiệm vụ của các đơn vị. Bên cạnh những yêu cầu về phẩm chất chính trị và đạo đức, trình độ lý luận chính trị và tri thức khoa học, việc đáp ứng đầy đủ về kinh phí hoạt động, cơ sở vật chất, điều kiện và phương tiện làm việc cho đội ngũ cán bộ của UBKT cấp ủy cấp tỉnh là vô cùng cần thiết. Có đủ kinh phí sẽ giúp cho các hoạt động của cơ quan UBKT được tiến hành một cách thuận lợi và hiệu quả. Chẳng hạn, để tổ chức đi xác minh thực tế một vụ việc cụ thể, việc có kinh phí là điều kiện tiên quyết. Nếu không có kinh phí, việc xác minh có thể chỉ dừng lại ở mức độ văn bản, không thể nắm bắt được thực tế của vụ việc, từ đó dẫn đến ảnh hưởng nghiêm trọng đến chất lượng công tác kiểm tra và giám sát trên địa bàn tỉnh, thành phố. Về cơ sở vật chất và phương tiện kỹ thuật, qua khảo sát thực tế cho thấy rằng hầu hết các cơ quan UBKT tỉnh và thành ủy không có phòng riêng để tiếp đón cán bộ, đảng viên. Họ cũng thiếu các thiết bị cần thiết như máy photocopy, máy ghi âm, máy chụp ảnh, máy quay phim để phục vụ cho công tác tác nghiệp. Ngoài ra, máy vi tính, máy in và máy fax cũng chưa được trang bị đầy đủ. Tình trạng

này đã làm giảm khả năng thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, khiến cho công việc chưa mang tính khoa học và chuyên nghiệp. Tóm lại, việc cải thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị và đảm bảo kinh phí hoạt động cho các cơ quan UBKT là một yếu tố quan trọng, không chỉ giúp nâng cao chất lượng công tác kiểm tra mà còn góp phần vào việc xây dựng và chỉnh đốn Đảng một cách hiệu quả hơn.

3.3.2. Một số vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay

Một là, về nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng: Đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH có vị trí quan trọng trong hệ thống tổ chức đảng và công tác xây dựng Đảng; đóng vai trò nòng cốt, quyết định sự thành công trong việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh khu vực này. Việc quan tâm, xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trước hết là của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, tổ chức nơi cán bộ công tác. Tuy nhiên vẫn còn một số cấp ủy đảng, chính quyền địa phương chưa nhận thức đầy đủ và chưa thực sự quan tâm đầu tư xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh. Đặc biệt, trong bối cảnh tình hình thế giới và khu vực đã và đang tiếp tục có những diễn biến phức tạp, khó lường như hiện nay, nhất là sự nghiệp đổi mới, hội nhập quốc tế, phát triển đất nước nhanh và bền vững đang chuyển sang giai đoạn mới, cao hơn, ngày càng đi vào chiều sâu, khó khăn và phức tạp hơn... sẽ tác động mạnh mẽ, toàn diện, sâu sắc đến xây dựng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH.

Hai là, về số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng: Các vụ việc liên quan đến sai phạm trong công tác cán bộ, quản lý tài chính, đất đai, đầu tư công ngày càng gia tăng, đòi hỏi đội ngũ kiểm tra phải mở rộng cả về quy mô lẫn năng lực. Đội ngũ cán bộ kiểm tra có số lượng đủ, cơ cấu hợp lý sẽ đảm bảo thực hiện tốt

nhệm vụ, tránh tình trạng quá tải hoặc chồng chéo công việc, giúp phân công nhệm vụ rõ ràng và nâng cao hiệu suất làm việc. Số lượng, cơ cấu cán bộ trong công tác kiểm tra quan trọng là vậy nhưng hiện nay chủ trương về tinh gọn biên chế, sắp xếp lại tổ chức lại bộ máy trong toàn hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả đang được triển khai rất quyết liệt; số lượng định biên giao cho công tác kiểm tra có hạn, theo quy định, do vậy nhiều UBKT cấp tỉnh vẫn chưa bố trí đủ nhân lực để xử lý công việc một cách hiệu quả, dẫn đến tình trạng quá tải, làm giảm chất lượng công tác kiểm tra, giám sát. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ trẻ có năng lực, nhiệt huyết còn ít, trong khi một bộ phận cán bộ lớn tuổi sắp đến tuổi nghỉ hưu, dẫn đến nguy cơ thiếu hụt nhân sự kế cận.

Ba là, về bản lĩnh chính trị đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng: Công tác kiểm tra, giám sát đòi hỏi đội ngũ cán bộ kiểm tra phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, không chịu sự chi phối của lợi ích cá nhân hay áp lực từ bên ngoài; phải giữ nghiêm kỷ cương, kỷ luật, chấp hành nghiêm nội quy của Đoàn kiểm tra, giám sát, không ngả nghiêng, dao động trước tiêu cực, cám dỗ, không bị mua chuộc mới giúp cho các kết luận kiểm tra khách quan, chính xác. Trong điều kiện cơ chế thị trường, hội nhập với bên ngoài như hiện nay, công tác kiểm tra giám sát liên quan trực tiếp đến việc phát hiện và xử lý sai phạm trong Đảng, đôi khi liên quan đến những cán bộ, đảng viên giữ chức vụ quan trọng. Nhất là trong thực hiện nhệm vụ kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm, cán bộ kiểm tra thường đối mặt với nhiều tác động tiêu cực (như áp lực từ các mối quan hệ của đối tượng được kiểm tra - là những cán bộ có chức vụ, quyền hạn, có nhiều mối quan hệ, thậm chí có nhiều tiền - luôn tìm cách tiếp cận, tác động, gây sức ép, mua chuộc, tặng quà có giá trị, mời giao lưu, ăn uống...).

Bốn là, về năng lực, trình độ, công tác đào tạo bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng: Đội ngũ cán bộ kiểm tra phải nắm vững kiến thức chuyên môn về công tác

kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng; am hiểu pháp luật, quản lý nhà nước, cũng như có kỹ năng thu thập, phân tích thông tin, xử lý vụ việc đúng quy trình, quy định; có khả năng tham mưu, đề xuất giải pháp, kỹ năng thuyết phục, phối hợp và ứng xử trong các tình huống khó khăn, phức tạp. Ngoài ra, cán bộ kiểm tra cũng cần có năng lực nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, phát hiện vấn đề mới để kịp thời điều chỉnh phương pháp, cách làm phù hợp. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH lại có sự chênh lệch về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Trình độ của cán bộ chưa đồng đều, vẫn còn một bộ phận chưa được đào tạo bài bản hoặc chưa thường xuyên cập nhật kiến thức mới; nhiều cán bộ chủ yếu xuất thân từ công tác đảng, hành chính nên chưa có chuyên môn sâu về pháp luật, kế toán, kiểm toán - những lĩnh vực quan trọng trong việc phát hiện và xử lý vi phạm; công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ kiểm tra chưa được thực hiện thường xuyên hoặc chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn; kỹ năng xử lý tình huống, thu thập chứng cứ, lập hồ sơ kiểm tra cũng chưa thực sự chuyên nghiệp, ảnh hưởng đến chất lượng kết luận kiểm tra và việc xử lý vi phạm...

Năm là, về các chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng: Cơ chế đãi ngộ và chính sách thu hút nhân tài đối với đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH hiện nay chưa thực sự hấp dẫn, gây ảnh hưởng đến động lực làm việc cũng như khả năng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Mức lương và chế độ phụ cấp chưa tương xứng với tính chất công việc, trong khi áp lực xử lý các vụ việc nhạy cảm ngày càng gia tăng nhưng chưa có cơ chế hỗ trợ phù hợp. Bên cạnh đó, chính sách thu hút nhân tài chưa được chú trọng, chưa có biện pháp đặc biệt để mời gọi chuyên gia có chuyên môn sâu về pháp luật, kế toán, kiểm toán tham gia vào công tác kiểm tra, giám sát. Đồng thời, cơ hội thăng tiến còn hạn chế, chưa tạo động lực để cán bộ trẻ gắn bó lâu dài.

Sáu là, về chuyển đổi số trong Kỷ nguyên số: Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, việc ứng dụng công nghệ vào công tác kiểm tra, giám sát có ý nghĩa quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả và tính minh bạch trong hoạt động của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH. Tuy nhiên, việc ứng dụng công nghệ vào lĩnh vực này hiện vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Trước hết, hệ thống cơ sở dữ liệu phục vụ công tác kiểm tra, giám sát chưa được xây dựng đồng bộ và liên thông giữa các cơ quan chức năng. Hiện nay, nhiều dữ liệu quan trọng liên quan đến đảng viên, tổ chức Đảng, tài chính Đảng, quản lý cán bộ... vẫn được lưu trữ phân tán, chủ yếu theo phương thức truyền thống, gây khó khăn cho quá trình tra cứu, đối chiếu và phát hiện sai phạm. Việc thiếu một hệ thống dữ liệu tập trung và cập nhật theo thời gian thực khiến công tác kiểm tra, giám sát mất nhiều thời gian, dễ xảy ra sai sót hoặc bỏ lọt vi phạm. Bên cạnh đó, trình độ công nghệ thông tin của một bộ phận cán bộ kiểm tra còn hạn chế, chưa theo kịp yêu cầu của quá trình chuyển đổi số. Nhiều cán bộ vẫn quen với phương pháp làm việc truyền thống, chưa thành thạo trong việc khai thác, sử dụng các công cụ công nghệ hỗ trợ kiểm tra, giám sát như phần mềm phân tích dữ liệu, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) hay blockchain để kiểm soát tính minh bạch của các giao dịch tài chính, quản lý tài sản của cán bộ, đảng viên. Ngoài ra, việc áp dụng công nghệ vào kiểm tra, giám sát nội bộ còn gặp khó khăn do chưa có cơ chế rõ ràng về bảo mật và an toàn thông tin. Công tác kiểm tra liên quan đến nhiều thông tin nhạy cảm, nếu không có các biện pháp bảo vệ dữ liệu chặt chẽ thì nguy cơ rò rỉ, lộ lọt thông tin có thể xảy ra, ảnh hưởng đến uy tín của tổ chức và tính khách quan trong xử lý vi phạm.

Tiểu kết chương 3

Chương 3, thông qua việc đi phân tích đặc điểm tình hình kinh tế, xã hội, tổ chức cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy các tỉnh ĐBSH, từ đó khái quát những vấn đề ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Trên cơ sở đó, luận án đã đánh giá được thực trạng, phân tích ưu điểm và hạn chế về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH hiện nay.

Vấn đề đặt ra đối với chất lượng của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH hiện nay đó là: chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH hiện nay đòi hỏi tương đối cao nhưng trong đội ngũ cán bộ kiểm tra có sự chênh lệch về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là tương đối lớn, yêu cầu đáp ứng được điều kiện hiện nay ở một số đơn vị gặp khó; Công tác kiểm tra, giám sát liên quan trực tiếp đến việc phát hiện và xử lý sai phạm trong Đảng, đôi khi liên quan đến những cán bộ, đảng viên giữ chức vụ quan trọng. Điều này đặt ra thách thức lớn đối với cán bộ kiểm tra, đòi hỏi họ phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, không chịu sự chi phối của lợi ích cá nhân hay áp lực từ bên ngoài; cơ chế đãi ngộ và chính sách thu hút nhân tài đối với đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH hiện nay chưa thực sự hấp dẫn, gây ảnh hưởng đến động lực làm việc cũng như khả năng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, việc ứng dụng công nghệ vào công tác kiểm tra, giám sát có ý nghĩa quan trọng, tuy nhiên, thực tế hiện nay cho thấy việc ứng dụng công nghệ vào lĩnh vực này vẫn còn chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CƠ QUAN ỦY BAN KIỂM TRA CẤP ỦY CẤP TỈNH VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG THỜI GIAN TỚI

4.1. Dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng thời gian tới

4.1.1. Dự báo những yếu tố thuận lợi

Thứ nhất, về yếu tố khách quan

Một là, tình hình chính trị trong nước và thế giới hiện nay có tác động ảnh hưởng sâu sắc đến đội ngũ cán bộ kiểm tra của Đảng. Cục diện thế giới đang có sự chuyển biến nhanh và phức tạp chưa từng có theo hướng đa cực, đa trung tâm, đa tầng nấc... nhưng hòa bình, hợp tác, phát triển vẫn là xu thế lớn. Luật pháp quốc tế và các thể chế đa phương đang phải đối mặt với nhiều thách thức chưa từng có nhưng vẫn được đa số các nước coi là phương thức quan trọng, cần được ưu tiên phối hợp thực hiện nhằm ngăn ngừa các xung đột và giải quyết hòa bình các tranh chấp, xung đột, các vấn đề xuyên biên giới và các vấn đề toàn cầu. Trong nước, sau gần 40 năm tiến hành công cuộc đổi mới, cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế của đất nước ta tiếp tục được nâng lên, là tiền đề quan trọng để xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc. Vai trò lãnh đạo của Đảng ngày càng được nâng cao, nền tảng tư tưởng, lý luận được củng cố vững chắc, phương thức lãnh đạo - cầm quyền của Đảng ngày càng được đổi mới, hiệu quả hơn. Công cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực tiếp tục được đẩy mạnh và đạt nhiều kết quả nổi bật, được Nhân dân đồng tình, ủng hộ, góp phần nâng cao uy tín của Đảng, làm trong sạch bộ máy của hệ thống chính trị, củng cố niềm tin của Nhân dân vào Đảng và chế độ. Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ngày càng hoàn thiện, nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý đất nước, phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc

phòng, an ninh và tăng cường đối ngoại. Những yếu tố này tác động mạnh mẽ đến đội ngũ cán bộ kiểm tra, một mặt vừa tạo điều kiện để cán bộ kiểm tra thực hiện nhiệm vụ, mặt khác tạo sức ép đòi hỏi đội ngũ cán bộ kiểm tra giữ vững đạo đức nghề nghiệp và bản lĩnh chính trị, nâng cao chất lượng chuyên môn nghiệp vụ hoàn thành tốt nhiệm vụ trong bối cảnh nhiều biến động.

Hai là, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ Tư tiếp tục phát triển mạnh và tác động sâu sắc đến tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội và quan hệ quốc tế, trong đó có đội ngũ cán bộ kiểm tra của Đảng. Những thành tựu khoa học công nghệ mới mang tính đột phá như: trí tuệ nhân tạo, Internet vạn vật, công nghệ phân tích dữ liệu lớn và hệ thống quản lý trực tuyến giúp cán bộ kiểm tra phân tích dữ liệu nhanh chóng, phát hiện sai phạm kịp thời, đồng thời nâng cao tính minh bạch và hiệu quả trong công tác giám sát. Các nền tảng học trực tuyến còn hỗ trợ đào tạo, nâng cao năng lực chuyên môn cho cán bộ một cách dễ dàng và liên tục.

Ba là, yêu cầu từ quần chúng nhân dân và xã hội có ảnh hưởng sâu sắc đến chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra của Đảng, vừa là áp lực vừa là động lực để họ không ngừng nâng cao năng lực và đạo đức nghề nghiệp. Nhân dân mong muốn công tác kiểm tra phải minh bạch, công bằng, và không thiên vị, đồng thời đòi hỏi đội ngũ cán bộ kiểm tra có trách nhiệm giải trình rõ ràng về các quyết định và kết quả. Sự phát triển của truyền thông và mạng xã hội tạo ra áp lực lớn khi các sai phạm hoặc thiếu sót có thể bị phản ánh nhanh chóng, đòi hỏi đội ngũ cán bộ kiểm tra phải làm việc chính xác, kịp thời và công tâm. Bên cạnh đó, ý thức pháp quyền của xã hội ngày càng cao khiến đội ngũ này phải nâng cao trình độ chuyên môn và tuân thủ nghiêm ngặt các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Để đáp ứng kỳ vọng đó, cán bộ kiểm tra cần không ngừng trau dồi kỹ năng, nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tăng cường công khai, minh bạch trong công tác, và chủ động lắng nghe ý kiến phản hồi từ nhân dân. Điều này không chỉ giúp đáp ứng yêu cầu của xã hội mà còn củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng.

Thứ hai, về yếu tố chủ quan

Một là, Đảng ta đã quan tâm và ban hành nhiều văn bản, định hướng, có ảnh hưởng và những yếu tố thuận lợi tới chất lượng của đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ cơ quan UBKT tỉnh ủy, thành ủy ở ĐBSH nói riêng. Kết luận Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII; Nghị quyết số 30 ngày 23-11-2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo quốc phòng an ninh vùng Đồng bằng sông Hồng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Kết luận số 23-KL/TW, ngày 10/12/2021 về tiếp tục đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ kiểm tra các cấp sang công tác ở các ngành, các cấp và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành, các cấp về làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng; Quy định số 110-QĐ/TW, ngày 06/7/2023 về luân chuyển cán bộ trong ngành Kiểm tra Đảng, Nghị quyết số 57-NQ/TW, ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, Nghị quyết số 59-NQ/TW, ngày 24/01/2025 của bộ chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới, Nghị quyết số 66-NQ/TW, ngày 30/4/2025 của bộ chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, ... Đặc biệt hiện nay, cuộc cách mạng về tinh gọn tổ chức bộ máy theo tinh thần của Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của ban chấp hành Trung ương khóa XII và phát biểu của Tổng bí thư Tô Lâm trong thời gian gần đây theo hướng “*Tinh – Gọn – Mạnh – Hiệu năng – Hiệu lực – Hiệu quả*” trong hệ thống chính trị của đất nước đã và đang nhận được sự quan tâm to lớn của nhân dân và dư luận quốc tế. Sự đồng thuận, kỳ vọng của nhân dân chính là cơ sở, nền tảng tinh thần vững chắc để Đảng, Nhà nước ta quyết tâm, quyết liệt thực hiện bằng được mục tiêu, yêu cầu đã đề ra... Những nội dung này không chỉ có ý nghĩa lớn đối với sự phát triển chung của vùng mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng cán bộ kiểm tra.

Cụ thể như: Việc đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng sẽ tạo ra một môi trường làm việc trong sạch và minh bạch hơn. Điều này sẽ giúp cán bộ kiểm

tra có điều kiện làm việc tốt hơn, từ đó nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát. Khi Đảng trong sạch, vững mạnh, cán bộ kiểm tra sẽ có thêm động lực và niềm tin trong việc thực hiện nhiệm vụ của mình. Chất lượng đội ngũ đảng viên được nâng cao sẽ góp phần tạo ra một lực lượng cán bộ kiểm tra có năng lực và phẩm chất tốt hơn. Cán bộ kiểm tra không chỉ cần có kiến thức chuyên môn mà còn cần có đạo đức, trách nhiệm và tinh thần phục vụ nhân dân. Việc củng cố tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên sẽ giúp phát hiện và bồi dưỡng những cán bộ kiểm tra có tiềm năng, từ đó nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra. Phân cấp, phân quyền và đề cao trách nhiệm: Việc đẩy mạnh phân cấp, phân quyền sẽ tạo ra sự chủ động hơn cho các cơ quan kiểm tra trong việc thực hiện nhiệm vụ của mình. Cán bộ kiểm tra sẽ có quyền hạn và trách nhiệm rõ ràng hơn, từ đó nâng cao tính hiệu quả trong công tác kiểm tra. Đồng thời, việc khuyến khích và bảo vệ cán bộ đổi mới, sáng tạo sẽ tạo ra một môi trường làm việc tích cực, khuyến khích cán bộ kiểm tra dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm. Sự lãnh đạo chặt chẽ của Đảng đối với hệ thống chính trị sẽ giúp cán bộ kiểm tra có định hướng rõ ràng trong công việc. Khi có sự chỉ đạo sát sao từ cấp trên, cán bộ kiểm tra sẽ dễ dàng hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ, đồng thời cũng có thể phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm trong tổ chức đảng.

Hai là, vùng ĐBSH tiếp tục có bước phát triển, là thuận lợi cơ bản tác động đến công tác lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách, triển khai nhiều giải pháp để phát huy tiềm năng, lợi thế, tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội ĐBSH, trong đó, xác định mục tiêu đây sẽ là vùng phát triển năng động, có cơ cấu kinh tế hiện đại, hạ tầng đồng bộ, góp phần xây dựng ĐBSH giàu mạnh. Sự quan tâm sâu sắc của Đảng và Nhà nước với ĐBSH, sự đồng tình và ủng hộ của nhân dân chính là động lực giúp đảng bộ, chính quyền các địa phương tăng cường năng lực lãnh đạo trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo và triển khai thực hiện nhiệm vụ chính trị

của địa phương. Đó sẽ là thuận lợi cơ bản tác động tích cực đến công tác lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy.

Ba là, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy được đào tạo cơ bản, đã qua thử thách và rèn luyện trong thực tiễn nên có nhiều kinh nghiệm. Nghiêm túc học tập, nghiên cứu, chủ động tiếp thu các thành tựu tiến bộ của thế giới, nhất là các thành tựu của cuộc cách mạng khoa học công nghệ để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; ngày càng phát huy tính độc lập, quyết đoán, dám chịu trách nhiệm trong công việc. Việc thực hiện công tác luân chuyển cán bộ kiểm tra các cấp sang công tác ở các ngành, các cấp và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành, các cấp về làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng theo Kết luận số 23-KL/TW, ngày 10/12/2021 và luân chuyển cán bộ trong ngành Kiểm tra đảng theo Quy định số 110-QĐ/TW ngày 06/7/2023 là cơ hội để cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng bài bản, được rèn luyện qua thực tiễn lãnh đạo quản lý ở từng cương vị công tác, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức tốt, có ý chí và quyết tâm cao phấn đấu vượt qua mọi khó khăn gian khổ trong đơn vị; có kỹ năng xử trí các tình huống xảy ra; được bồi dưỡng thường xuyên về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, thường xuyên được nghiên cứu, học tập nghị quyết, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ của đơn vị; được cấp ủy thường xuyên bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo, quản lý... là những yếu tố hết sức thuận lợi góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị cho đội ngũ cán bộ của UBKT tỉnh, thành ủy hiện nay.

Bốn là, thực hiện nhiệm vụ xây dựng chính đồn Đảng gắn liền với việc đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đã và đang được thực hiện thường xuyên, hiệu quả và là điều kiện thuận lợi để các tỉnh ủy ở ĐBSH lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy trong nhiệm kỳ tới. Việc duy trì thành nền nếp thường xuyên việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI, "Một số vấn đề cấp bách về

xây dựng Đảng hiện nay", Chỉ thị số 05 - CT/TW của Bộ Chính trị "về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" và Nghị quyết Trung ương 4 khoá XII, Kết luận 21 của Bộ Chính trị (Khóa XIII) "về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện" tự diễn biến", "tự chuyển hoá "trong nội bộ", sẽ tác động trực tiếp đến đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tỉnh, thành uỷ ở các tỉnh ĐBSH, nhất là về đạo đức cách mạng, lối sống lành mạnh, phong cách làm việc khoa học. Các chủ trương, giải pháp đó sẽ được tỉnh uỷ, các cấp uỷ, đội ngũ cán bộ của UBKT tỉnh, thành uỷ ở các tỉnh ĐBSH quán triệt, nhận thức và thực hiện là điều kiện thuận lợi để các tỉnh uỷ ở ĐBSH lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tỉnh, thành uỷ trong thời gian tới. Cùng với đó, sau gần 40 năm lãnh đạo thực hiện đường lối đổi mới của Đảng và thực hiện Chiến lược cán bộ, nhất là sau khi thực hiện Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, các tỉnh, thành uỷ ở ĐBSH, kinh nghiệm về lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tỉnh, thành uỷ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tỉnh, thành qua từng thời kỳ. Những kinh nghiệm quý báu ấy là tài sản vô giá sẽ giúp các tỉnh, thành uỷ, trước hết là ban thường vụ tỉnh, thành uỷ, trong những năm tới hoạch định các chủ trương, giải pháp về lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tỉnh, thành uỷ đáp ứng tốt hơn nữa yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ chính trị của đảng bộ tỉnh, thành và sự nghiệp đổi mới ở địa phương.

Năm là, theo Nghị quyết số 30-NQ/TW, ngày 23/11/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quốc phòng, an ninh vùng ĐBSH đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Tại Nghị quyết có đề ra mục tiêu đến năm 2030: “ĐBSH là vùng phát triển nhanh, bền vững, có cơ cấu kinh tế hợp lý, mang đậm bản sắc văn hóa dân tộc; tập trung phát triển công nghiệp... Đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân được nâng lên, dẫn đầu cả nước” sẽ tạo điều kiện cho việc ban hành các hướng dẫn, quy định để thực

hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng cho cán bộ nói chung và cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH nói riêng ngày càng được nâng lên.

4.1.2. Dự báo những yếu tố khó khăn

Một là, tình hình thế giới, trong nước sẽ đứng trước nhiều diễn biến phức tạp, khó dự báo. Cuộc tranh chiến lược giữa các nước lớn, các trung tâm quyền lực sẽ ngày càng gay gắt, mở rộng về phạm vi, tăng về cường độ, gia tăng tính đối đầu. Xung đột cục bộ sẽ diễn ra trên phạm vi rộng hơn, phức tạp hơn với nhiều hình thái và phương thức mới. Trong nước, phát triển kinh tế - xã hội chưa bền vững, còn nhiều hạn chế, yếu kém; nhiều vấn đề khó khăn, điểm nghẽn đã tích tụ, tồn đọng nhiều năm chưa được tháo gỡ, giải quyết triệt để. Công cuộc bảo vệ độc lập, chủ quyền, thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ trên đất liền, trên biển, trên không, nhất là bảo vệ chủ quyền, quyền tài phán và các lợi ích khác ở biển Đông còn nhiều khó khăn, phức tạp, tiềm ẩn nhiều thách thức. Công tác phòng chống tham nhũng, tiêu cực đã được thực hiện quyết liệt, được Nhân dân ủng hộ song chưa thể khắc phục triệt để từ gốc rễ do công tác lựa chọn, đánh giá cán bộ, chế độ đãi ngộ, tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức còn nhiều bất cập.

Hai là, vấn đề suy thoái của đội ngũ cán bộ, đảng viên đang có tác động lớn đến sự tồn vong của đất nước, sự tồn vong của chế độ xã hội chủ nghĩa. Trong tất cả các văn kiện Đại hội Đảng, đặc biệt từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới đến nay, tình trạng suy thoái về đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên luôn được đề cập và là vấn đề trăn trở của toàn Đảng và nhân dân, đặc biệt trong bối cảnh Đảng cầm quyền. Có thể nhận thấy rằng từ Đại hội VI đến Đại hội XII, bên cạnh những cán bộ, đảng viên vẫn giữ vững phẩm chất đạo đức cách mạng, sự suy thoái về đạo đức trong đội ngũ này ngày càng gia tăng, cả về quy mô, mức độ và tính chất. Các số liệu thống kê về việc xử lý kỷ luật đối với sai phạm của cán bộ, đảng viên cũng cho thấy sự gia tăng về số lượng và mức độ hình phạt theo thời gian.

Văn kiện Đại hội XIII cũng đã khẳng định: "Việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức lối sống của một số cán bộ, đảng viên chưa được thực hiện thường xuyên, nền nếp; vẫn còn tình trạng nói một đằng, làm một nẻo; không tuân thủ nguyên tắc của Đảng, có biểu hiện quan liêu, tham nhũng, lãng phí, cá nhân chủ nghĩa... Công tác đấu tranh với các biểu hiện lệch lạc về đạo đức lối sống chưa đủ mạnh mẽ. Tự phê bình và phê bình ở một số nơi còn mang tính hình thức; tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm vẫn tồn tại ở nhiều nơi..."

Ba là, các thế lực xấu, thù địch, phản động tiếp tục tìm mọi cách để thúc đẩy “*tự diễn biến*”, “*tự chuyển hóa*” trong nội bộ nhằm chống phá Đảng, Nhà nước và chế độ. Trong những năm qua, các thế lực thù địch đã hoạt động ráo riết trên mặt trận tư tưởng lý luận nhằm phá hoại các nước xã hội chủ nghĩa trong đó Việt Nam cũng là một mục tiêu của chúng. Những âm mưu cơ bản và thủ đoạn thâm độc của các thế lực thù địch trong lợi dụng vấn đề dân tộc, tôn giáo là lôi kéo các phần tử phản động, nhất là trong các tôn giáo dân tộc ít người, xúi giục chúng hoạt động chống phá nhằm lật đổ chế độ xã hội chủ nghĩa. Các thế lực thù địch tiếp tục lợi dụng sự khó khăn, hạn chế của đất nước để chia rẽ trong nội bộ, gây nghi ngờ trong hàng ngũ cán bộ và đảng viên; xúi giục gây niềm tin với sự lãnh đạo, chúng bôi nhọ uy tín, sự lãnh đạo của Đảng; khuyếch đại lối sống phi đạo đức, các hoạt động mất trật tự trong xã hội...

Bốn là, việc thực hiện công tác luân chuyển cán bộ kiểm tra các cấp sang công tác ở các ngành, các cấp và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành, các cấp về làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng theo Kết luận số 23-KL/TW, ngày 10/12/2021 và luân chuyển cán bộ trong ngành Kiểm tra đảng theo Quy định số 110-QĐ/TW, ngày 06/7/2023 có khó khăn trong việc một số cán bộ làm công tác quản lý nhà nước sang công tác đảng chưa nắm chắc các quy định, quy chế, nguyên tắc trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, thực hiện công việc, có không ít cán bộ còn nhận thức đi luân

chuyển để được đề bạt lên chức vụ cao hơn, vì vậy có biểu hiện nể nang, ngại va chạm, thiếu quyết liệt, giữ mình “chờ ngày về”. Thêm vào đó, nhiều cơ quan kiểm tra chưa được trang bị đầy đủ các phương tiện kỹ thuật và cơ sở vật chất cần thiết cho công tác kiểm tra. Điều này ảnh hưởng đến khả năng thực hiện nhiệm vụ và hiệu quả công việc của cán bộ kiểm tra. Chương trình đào tạo và bồi dưỡng cán bộ kiểm tra chưa được cập nhật thường xuyên, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn và sự phát triển của công tác kiểm tra. Nhiều cán bộ kiểm tra thiếu kiến thức chuyên môn và kỹ năng cần thiết để thực hiện nhiệm vụ.

Năm là, sự thiếu đồng bộ trong phối hợp giữa các cấp, các ngành có thể dẫn đến việc không phát hiện kịp thời các vi phạm hoặc không xử lý triệt để các vấn đề phát sinh. Việc nắm bắt và phản ánh kịp thời các vấn đề bức xúc, điểm nóng trong tổ chức đảng đôi khi gặp khó khăn do thiếu thông tin hoặc thông tin không đầy đủ, chính xác. Điều này ảnh hưởng đến khả năng dự báo và xử lý các vấn đề của cán bộ kiểm tra.

4.1.3. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng thời gian tới

Xác định cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH là người được bồi dưỡng nghiệp vụ, trình độ lý luận và khoa học lãnh đạo, có khả năng thu thập và xử lý thông tin, nắm vững những quy luật kinh tế - xã hội, biết vận dụng những quy luật ấy trong lãnh đạo, quản lý ở từng điều kiện, hoàn cảnh nhất định, đồng thời là người có phong cách lãnh đạo, có khả năng lôi cuốn quần chúng, khả năng giao tiếp, truyền đạt và đàm thoại chính trị... Về phẩm chất, lối sống phải trong sáng, lành mạnh, có đạo đức cách mạng, luôn tận tâm, tận lực coi mình là "công bộc", là "đầy tớ" của nhân dân, trung thành, kiên quyết đấu tranh bảo vệ lẽ phải, công bằng. Từ đó, trong thời gian tới để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH cần phải tập trung vào những phương hướng chủ yếu sau:

4.1.3.1. Tăng cường sự lãnh đạo của tỉnh uỷ, thành uỷ, Ban Thường vụ tỉnh uỷ, thành uỷ và việc kiểm tra, giám sát của Ủy ban Kiểm tra Trung ương đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Tăng cường sự lãnh đạo của tỉnh, thành uỷ, Ban Thường vụ tỉnh, thành uỷ và việc kiểm tra, giám sát của UBKT Trung ương có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ UBKT tỉnh, thành uỷ vùng ĐBSH. Trước hết, sự lãnh đạo, chỉ đạo từ cấp tỉnh, thành uỷ và Ban Thường vụ giúp đảm bảo công tác cán bộ kiểm tra đi đúng định hướng, thống nhất với chủ trương, đường lối của Đảng, đồng thời góp phần hoàn thiện tiêu chí tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ kiểm tra.

Bên cạnh đó, việc tăng cường kiểm tra, giám sát của UBKT Trung ương giúp phát hiện kịp thời những hạn chế, sai sót, từ đó chấn chỉnh, nâng cao chất lượng và đạo đức nghề nghiệp của cán bộ kiểm tra, ngăn chặn tình trạng suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Công tác giám sát chặt chẽ cũng giúp đảm bảo tính nghiêm minh, công bằng trong thực hiện kỷ luật Đảng, giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong đội ngũ cán bộ kiểm tra, củng cố niềm tin của nhân dân và tổ chức Đảng. Mặt khác, sự lãnh đạo, kiểm tra từ cấp trên còn thúc đẩy việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ kiểm tra bài bản, giúp họ nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm. Khi đội ngũ cán bộ kiểm tra có chất lượng tốt, họ sẽ thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát hiệu quả hơn, phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm trong Đảng, góp phần xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

4.1.3.2. Tích cực đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác kiểm tra, giám sát, nhất là đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng là công việc hệ trọng, mang tính tất yếu, khách quan, là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên của công tác xây dựng Đảng. Một trong những phương thức lãnh đạo của Đảng chính là

kiểm tra, giám sát. Đây là một trong những chức năng lãnh đạo của Đảng, đồng thời là nhiệm vụ của toàn Đảng; nếu không thực hiện công tác kiểm tra, giám sát, thì lãnh đạo sẽ không có hiệu quả. Mọi tổ chức đảng và đảng viên đều bình đẳng trước kỷ luật của Đảng, và tất cả đều phải chịu sự kiểm tra, giám sát, cũng như thi hành kỷ luật khi cần thiết. Kiểm tra, giám sát được coi là “thanh bảo kiếm” giúp chữa lành những vết thương trong tổ chức. Do vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần tập trung đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác kiểm tra, giám sát theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6 khóa XIII. Cần thực hiện nghiêm túc các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng, đặc biệt là nguyên tắc tập trung dân chủ. Đồng thời, tăng cường công tác quản lý đội ngũ cán bộ chuyên trách của cơ quan UBKT. Thực tế cho thấy, chỉ khi có sự quản lý tốt, mới có thể nắm bắt chính xác tình hình và đặc điểm của toàn bộ đội ngũ cán bộ, cũng như từng cán bộ chuyên trách, từ đó đưa ra phương hướng, nhiệm vụ và kế hoạch công tác cán bộ phù hợp và thực tế. Cùng với đó, cần đẩy mạnh cải cách hành chính, đổi mới phong cách lãnh đạo, phương pháp công tác, cũng như lề lối làm việc của các cơ quan Đảng và đội ngũ cán bộ kiểm tra. Để đổi mới phong cách làm việc, phương pháp công tác và lề lối làm việc trở nên khoa học, dân chủ, sâu sát và cụ thể, cần ban hành các quy định, quy chế làm việc hợp lý. Mỗi tổ chức cần xây dựng quy chế phối hợp chặt chẽ giữa cấp ủy và người đứng đầu. Đồng thời, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống kiểm tra.

4.1.3.3. Tập trung xây dựng tổ chức bộ máy cơ quan ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy vững mạnh, ngang tầm với nhiệm vụ đảm bảo chất lượng, hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát. Đặc biệt xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới

Việc kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan UBKT cấp tỉnh vùng ĐBSH vững mạnh là một nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả công tác

kiểm tra, giám sát trong hệ thống chính trị. Trước tiên, tiến hành đánh giá thực trạng tổ chức và hoạt động của cơ quan UBKT để xác định điểm mạnh, điểm yếu. Tiếp theo, làm rõ chức năng, nhiệm vụ của cơ quan UBKT trong bối cảnh mới và tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu quả, tránh chồng chéo. Cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thông qua các khóa học, hội thảo để nâng cao năng lực chuyên môn. Đồng thời, rà soát và cải cách quy trình làm việc, áp dụng công nghệ thông tin để nâng cao hiệu quả. Thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ với các cơ quan, đơn vị liên quan và đẩy mạnh công tác tuyên truyền về vai trò của cơ quan UBKT. Xây dựng quy chế làm việc rõ ràng, quy định trách nhiệm cụ thể cho từng cá nhân, bộ phận. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát định kỳ và đột xuất, đồng thời thiết lập cơ chế đánh giá, khen thưởng cho các cá nhân, tập thể xuất sắc. Cuối cùng, cần có sự lãnh đạo chặt chẽ từ cấp ủy và đảm bảo đủ nguồn lực về tài chính, nhân lực, trang thiết bị cho cơ quan UBKT hoạt động hiệu quả. Những phương hướng này sẽ giúp cơ quan UBKT cấp tỉnh hoạt động hiệu quả và vững mạnh hơn.

Cần tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra có cơ cấu hợp lý, tinh gọn và hiệu quả, đồng thời không tăng biên chế. Cần có chính sách thu hút cán bộ có trình độ và năng lực về làm việc trong ngành kiểm tra, thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ, tạo ra những bước đột phá theo tinh thần của Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 (khóa X) về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác kiểm tra, giám sát, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, Kết luận số 34-KL/TW của Bộ Chính trị về Chiến lược công tác kiểm tra, giám sát đến năm 2030, cũng như Quy định số 110-QĐ/TW ngày 06/7/2023 của Ban Bí thư về luân chuyển cán bộ trong ngành Kiểm tra Đảng, nhằm bảo đảm chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra chuyên trách cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu trong cả ngắn hạn và dài hạn. Để đạt được điều này, các tỉnh ủy, thành ủy, UBKT tỉnh ủy, thành ủy và các tỉnh, thành ủy khu vực ĐBSH cần rà soát lại toàn bộ các chính sách, chế độ đối với đội ngũ cán bộ kiểm tra, bổ sung và hoàn thiện những chính sách mới để giúp cán bộ kiểm

tra cải thiện đời sống, yên tâm làm việc, không bị ảnh hưởng bởi những tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường. Chính sách đãi ngộ cần thể hiện sự trọng dụng tài năng, đãi ngộ xứng đáng, tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ cán bộ kiểm tra có thể cống hiến và làm việc hết mình, bao gồm các chế độ ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng, và các ưu đãi về lương, nhà ở, phương tiện làm việc. Trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, cần đặc biệt chú trọng vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt, đặc biệt là những người đứng đầu tại các địa phương và đơn vị.

Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH có bản lĩnh chính trị đảm bảo tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới là một quá trình lâu dài trên cơ sở tiến hành phối hợp đồng bộ mọi khâu, theo một cách thức khoa học. Trong đó phải tăng cường tuyên truyền giáo dục đạo đức cách mạng, bản lĩnh chính trị và các phẩm chất nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ chuyên trách của cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH. Việc giáo dục và tuyên truyền sẽ giúp đội ngũ cán bộ chuyên trách cần có bản lĩnh chính trị vững vàng để hiểu rõ và thực hiện đúng các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Điều này giúp họ có khả năng phân tích, đánh giá tình hình và đưa ra quyết định đúng đắn trong công tác kiểm tra, giám sát. Cán bộ chuyên trách cần có phẩm chất nghề nghiệp cao, bao gồm tính minh bạch, trách nhiệm và sự công bằng. Điều này không chỉ giúp họ thực hiện nhiệm vụ một cách hiệu quả mà còn tạo niềm tin trong nhân dân và các tổ chức, cá nhân bị kiểm tra. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, cán bộ kiểm tra có thể gặp phải áp lực từ nhiều phía, bao gồm cả cám dỗ về lợi ích cá nhân. Việc giáo dục đạo đức và bản lĩnh chính trị giúp họ kiên định, không bị lung lay trước những tác động tiêu cực khi được giáo dục về đạo đức cách mạng và phẩm chất nghề nghiệp, cán bộ sẽ có tinh thần trách nhiệm cao hơn trong công việc, từ đó cống hiến nhiều hơn cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

Tỉnh, thành ủy ở các tỉnh ĐBSH cần xác định rằng việc xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách cơ quan UBKT cấp mình phải ưu tiên chọn lựa

những cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất chính trị, đạo đức, trách nhiệm và năng lực công tác cao. Những cán bộ này phải là những người tiên phong, gương mẫu, luôn đặt lợi ích tập thể lên trên lợi ích cá nhân, luôn nêu cao ý thức tổ chức kỷ luật và tôn trọng, thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ. Họ cần phát huy tinh thần tự phê bình và phê bình, gắn bó mật thiết với nhân dân và nhận được sự tín nhiệm từ nhân dân. Bên cạnh đó, cán bộ kiểm tra cần có phong cách làm việc sâu sát cơ sở, luôn nói đi đôi với làm, không có biểu hiện suy thoái về phẩm chất đạo đức và lối sống như đã được chỉ ra trong Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 (khóa XIII). Tiếp tục phát huy vai trò của các lãnh đạo hiện có, đồng thời bổ sung những cán bộ lãnh đạo mới phù hợp. Mặt khác, cần mạnh dạn đưa ra khỏi các vị trí lãnh đạo những người không đáp ứng được tiêu chuẩn, bảo đảm sự chuyển giao giữa các thế hệ lãnh đạo trong Đảng, đồng thời đảm bảo ổn định chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ của UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH có bản lĩnh chính trị phải vì sự nghiệp chung của Đảng, của dân tộc. Trước mắt có thể chấp nhận đội ngũ lãnh đạo chưa thật sự đồng đều. Do thiếu một vài tiêu chuẩn nhưng phải nằm trong khả năng có thể hoàn thành những tiêu chuẩn đó. Tuy nhiên cũng không nên làm theo kiểu phong trào, kiểu Đảng cần đổi mới đã vội thay già, đổi non mà không xét đến hiệu quả, chất lượng lãnh đạo có đảm bảo hay không. Đổi mới đội ngũ cán bộ lãnh đạo phải vì cái đích sau cùng là dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, chính trị ổn định, chứ không phải là chỉ có đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị.

4.2. Những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng thời gian tới

4.2.1. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, nhất là người đứng đầu cấp ủy, đội ngũ cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Có thể khẳng định rằng nhận thức là một quá trình và khi nhận thức được thực hiện một cách sâu sắc, đúng đắn và khoa học, sẽ dẫn đến những

hành động chính xác, mang lại hiệu quả cao trong mọi hoạt động. Ngược lại, nếu nhận thức không đầy đủ hoặc sai lệch, hành động sẽ không chính xác và không hiệu quả. Do đó, các tỉnh, thành ủy cần nhận thức rõ ràng về vị trí, vai trò của công tác kiểm tra, giám sát của Đảng trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, xây dựng Đảng tại địa phương. Trong đó việc nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, nhất là người đứng đầu cấp ủy, đội ngũ cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH có vai trò nền tảng, quyết định hiệu quả của công tác kiểm tra, giám sát trong Đảng. Khi nhận thức của các cấp ủy, đặc biệt là người đứng đầu, được nâng cao, họ sẽ quan tâm hơn đến công tác kiểm tra, giám sát, chỉ đạo sát sao việc xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Đồng thời, việc nâng cao nhận thức cũng giúp cán bộ, đảng viên hiểu rõ trách nhiệm của mình trong việc giữ gìn kỷ luật Đảng, nâng cao ý thức tu dưỡng đạo đức, phòng ngừa sai phạm và chủ động đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực. Bên cạnh đó, khi các cấp ủy xác định rõ vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ kiểm tra, họ sẽ chú trọng hơn đến công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra theo hướng bài bản, chuyên sâu, đảm bảo lựa chọn được những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao. Giải pháp này còn góp phần nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, hạn chế tình trạng bao che sai phạm, đảm bảo xử lý kỷ luật trong Đảng công minh, chính xác, đúng người, đúng tội. Nhờ đó, kỷ luật, kỷ cương trong Đảng được giữ vững, tạo môi trường chính trị trong sạch, củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng. Với vai trò quan trọng này, việc nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, nhất là người đứng đầu, về đội ngũ cán bộ kiểm tra không chỉ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ mà còn góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của công tác kiểm tra, giám sát trong tình hình mới.

Một là, cần nâng cao nhận thức của các tỉnh, thành ủy và UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH. Cần tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức

của các cấp ủy về vai trò của đội ngũ cán bộ kiểm tra chuyên trách tại tỉnh, thành ủy trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị và công tác xây dựng Đảng, đặc biệt là ở những người đứng đầu cấp ủy. Chỉ khi có sự nhận thức đúng đắn như vậy, việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, giám sát mới có thể đạt được kết quả cao. Trong thời gian tới, các tỉnh, thành ủy cần tiếp tục đổi mới tư duy và phương pháp làm việc, khắc phục những hạn chế trong từng khâu của công tác cán bộ, nhằm hình thành cách suy nghĩ mới trong việc tuyển chọn, sử dụng và đánh giá cán bộ kiểm tra. Để xây dựng một cơ cấu hợp lý cho đội ngũ cán bộ kiểm tra và chuẩn hóa đội ngũ này, việc thay đổi một số quan điểm cũ không còn phù hợp là điều cần thiết. Chẳng hạn, không nên chỉ tập trung vào việc tuyển chọn những cán bộ đang làm công tác đảng hoặc công tác đoàn thể, cũng như không nên quá chú trọng vào kiến thức chuyên môn về luật mà bỏ qua các lĩnh vực kiến thức khác.

Hai là, tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần quan tâm phát huy trách nhiệm của mình ở những vấn đề ảnh hưởng nhiều đến tâm tư, tình cảm và sức phấn đấu của cán bộ kiểm tra như là: Việc đánh giá công bằng và khách quan đối với công việc cũng như đóng góp của cán bộ kiểm tra là rất quan trọng. Tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần thể hiện sự nghiêm minh trong việc xử lý các cán bộ vi phạm, đặc biệt là những cán bộ chủ chốt. Cần tích cực ủng hộ việc xem xét, kết luận và xử lý một cách khách quan, công bằng đối với các cán bộ, đảng viên có sai phạm từ UBKT, đồng thời bảo vệ cán bộ kiểm tra khi cần thiết. Ngoài ra, cần có chế độ đãi ngộ tương xứng với công việc và trách nhiệm của cán bộ kiểm tra. Cuối cùng, việc thực hiện tốt công tác kiểm tra theo quy định tại Điều 30 của Điều lệ Đảng cũng là một yếu tố quan trọng.

Ba là, UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần tham mưu cho tỉnh ủy, thành ủy trong việc nâng cao chất lượng quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ cán bộ kiểm tra chuyên trách. Đặc biệt, cần chú trọng đến các tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, chính trị và trình độ năng lực. Trong quá trình này, cần phát hiện, tuyển chọn và trọng dụng những cán bộ có

đức, có tài, bao gồm cả cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ ở cơ sở. Cần tăng cường kỷ luật, kỷ cương, đồng thời quán triệt phương châm rằng cán bộ phải gắn bó với cơ sở, đánh giá và sử dụng cán bộ dựa trên hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân. Bên cạnh đó, cần kiên quyết loại bỏ khỏi bộ máy những cán bộ không đạt yêu cầu về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị, cũng như những người có năng lực và phẩm chất đạo đức kém, hoặc vi phạm kỷ luật. Đồng thời, cần mở rộng và linh hoạt hơn trong việc tuyển chọn cán bộ trẻ, ưu tiên những người đã được đào tạo chuyên môn chính quy từ nhiều ngành khác nhau và tốt nghiệp đại học với loại khá, giỏi trở lên để làm cán bộ kiểm tra. Mục tiêu là thực hiện mạnh mẽ chủ trương trẻ hóa và tiêu chuẩn hóa đội ngũ, tạo ra bước chuyển biến mới trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra chuyên trách, đáp ứng đầy đủ yêu cầu và nhiệm vụ trong thời gian tới.

Bốn là, đối với đội ngũ tỉnh ủy viên, thành ủy viên, ủy viên Ban Thường vụ cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH cần nhận thức rõ ràng về vai trò quan trọng của UBKT trong việc bảo vệ sự trong sạch của Đảng và nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát. Xác định trách nhiệm chỉ đạo, hỗ trợ và tạo điều kiện cho UBKT hoạt động hiệu quả, bao gồm việc cung cấp nguồn lực và tạo môi trường làm việc thuận lợi. Đồng thời, việc đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ UBKT cũng cần được chú trọng, nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Tỉnh ủy viên, thành ủy viên cũng cần thúc đẩy sự phối hợp chặt chẽ giữa UBKT với các cơ quan, đơn vị khác trong hệ thống chính trị, đảm bảo công tác kiểm tra, giám sát được thực hiện đồng bộ và hiệu quả. Họ cũng nên thiết lập cơ chế đánh giá, khen thưởng kịp thời đối với những cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc trong công tác kiểm tra, giám sát, từ đó tạo động lực cho đội ngũ cán bộ UBKT. Cuối cùng, việc đẩy mạnh công tác tuyên truyền về vai trò, chức năng của UBKT trong hệ thống chính trị và giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh liên quan đến công tác kiểm tra, giám sát cũng là những

trách nhiệm quan trọng của các lãnh đạo cấp ủy. Tất cả những yếu tố này sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của UBKT, từ đó xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh hơn.

4.2.2. Kịp thời củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh; chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh có bản lĩnh chính trị, có số lượng, cơ cấu hợp lý đáp ứng yêu cầu

4.2.2.1. Củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng vững mạnh

Việc củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan UBKT cấp tỉnh vững mạnh là một nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát trong hệ thống chính trị. Trước tiên, tiến hành đánh giá thực trạng tổ chức và hoạt động của cơ quan UBKT để xác định điểm mạnh, điểm yếu. Tiếp theo, làm rõ chức năng, nhiệm vụ của cơ quan UBKT trong bối cảnh mới và tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu quả, tránh chồng chéo. Cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thông qua các khóa học, hội thảo để nâng cao năng lực chuyên môn. Đồng thời, rà soát và cải cách quy trình làm việc, áp dụng công nghệ thông tin để nâng cao hiệu quả. Thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ với các cơ quan, đơn vị liên quan và đẩy mạnh công tác tuyên truyền về vai trò của cơ quan UBKT. Xây dựng quy chế làm việc rõ ràng, quy định trách nhiệm cụ thể cho từng cá nhân, từng bộ phận. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát định kỳ và đột xuất, đồng thời thiết lập cơ chế đánh giá, khen thưởng cho các cá nhân, tập thể xuất sắc. Cuối cùng, cần có sự lãnh đạo chặt chẽ từ cấp ủy và đảm bảo đủ nguồn lực về tài chính, nhân lực, trang thiết bị cho cơ quan UBKT hoạt động hiệu quả.

4.2.2.2. Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh có bản lĩnh chính trị

Bản lĩnh chính trị, năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ, đảng viên tạo nên bản lĩnh chính trị của Đảng, ảnh hưởng quyết định đến năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng. Bản lĩnh chính trị, trình độ trí tuệ của Đảng

thể hiện ở năng lực đề ra các quyết sách chính trị đúng đắn và hiện thực hóa các quyết sách đó. Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy có bản lĩnh chính trị đảm bảo tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới là một quá trình lâu dài trên cơ sở tiến hành phối hợp đồng bộ mọi khâu, theo một cách thức khoa học. Trong đó tập trung thực hiện các nhiệm vụ cụ thể sau:

Một là, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng để củng cố, nâng cao bản lĩnh chính trị của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Bản lĩnh chính trị không phải tự nhiên mà có, mà do nhiều yếu tố tạo nên. Yếu tố cơ bản và hàng đầu trong việc xây dựng Đảng là tính khoa học, đúng đắn của nền tảng tư tưởng, đường lối chính trị của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Chỉ khi có lý luận cách mạng, khoa học, Đảng mới có thể xác định mục tiêu rõ ràng, xây dựng đường lối chính trị đúng đắn, hệ thống pháp luật đầy đủ và khả thi, tạo căn cứ vững chắc, tạo niềm tin cho đội ngũ lãnh đạo và người đứng đầu. Bên cạnh đó, yếu tố quan trọng và quyết định là việc học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị và bản lĩnh chính trị của cán bộ lãnh đạo, người đứng đầu. Chính vì vậy, trong các nhóm giải pháp xây dựng Đảng theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI về “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”, công tác giáo dục chính trị, tư tưởng đóng vai trò quan trọng, là nền tảng chính trị vững chắc cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, người đứng đầu.

Đề củng cố và nâng cao bản lĩnh chính trị, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp tỉnh vùng ĐBSH cần tích cực, tự giác học tập lý luận chính trị để nắm vững đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước, trên cơ sở được trang bị lý luận khoa học từ chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, kế thừa truyền thống tốt đẹp của dân tộc và tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Việc học tập phong cách tư duy của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong nghiên cứu lý luận cũng cần được coi trọng, đặc biệt là việc nắm vững phép biện chứng duy vật để vận dụng sáng tạo và phát triển vào điều kiện cụ thể của Việt Nam, tránh giáo điều, bảo thủ, xơ cứng và trì trệ. Hơn nữa, cần phải nắm

bất tinh thần và phương pháp khoa học để giải quyết các vấn đề thực tiễn mà cuộc sống đặt ra.

Hai là, phát huy vai trò tự giác rèn luyện để củng cố, nâng cao bản lĩnh chính trị: Từ nhận thức đúng đắn về vai trò và tầm quan trọng của bản lĩnh chính trị, đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp tỉnh vùng ĐBSH sẽ tự giác rèn luyện, điều này là yếu tố quyết định đến bản lĩnh chính trị của mỗi cán bộ. Chỉ khi mỗi cán bộ nhận thức đầy đủ và đúng đắn về trách nhiệm và vai trò của bản lĩnh chính trị, họ mới có thể tự giác học hỏi và đạt được kết quả thực tiễn, bền vững trong công việc. Việc rèn luyện bản lĩnh chính trị cho đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp tỉnh vùng ĐBSH cần được thực hiện một cách đồng bộ và liên tục, thông qua việc bồi dưỡng phẩm chất, đạo đức, nâng cao trình độ lý luận chính trị và chuyên môn, cải thiện phương pháp làm việc và năng lực công tác. Điều này phải gắn liền với quá trình tự giác rèn luyện của mỗi cán bộ. Học tập không chỉ giới hạn ở trường lớp mà phải là một quá trình liên tục, không ngừng, để cập nhật kiến thức mới và làm sâu sắc hơn hiểu biết của bản thân, đặc biệt là kinh nghiệm trong việc xử lý các tình huống lãnh đạo, quản lý, bao gồm cả những tình huống phức tạp về chính trị.

Ba là, tạo môi trường thuận lợi cho cán bộ cơ quan UBKT thử thách, rèn luyện bản lĩnh chính trị. Bản lĩnh chính trị của đội ngũ cán bộ UBKT cấp tỉnh vùng ĐBSH được thể hiện rõ nhất khi họ làm việc trong môi trường đầy thử thách và các tình huống phức tạp. Càng gặp phải khó khăn, thử thách, bản lĩnh chính trị của họ càng được bộc lộ rõ nét. Bản lĩnh chính trị không chỉ thể hiện ở khả năng giải quyết các vấn đề phức tạp trong thực tiễn, mà còn ở tác phong làm việc sâu sát cơ sở, nắm vững thực tế và khả năng xử lý các tình huống phát sinh.

Đại hội XIII của Đảng đã nhấn mạnh các đặc trưng quan trọng mà đội ngũ cán bộ cần có, bao gồm "dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung". Những chủ trương này được củng cố bằng các văn bản pháp lý

như Kết luận số 14-KL/TW của Bộ Chính trị ngày 22-9-2021, về việc khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung, cũng như Nghị định số 73/2023/NĐ-CP của Chính phủ, quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Đây là những cơ sở chính trị, pháp lý vững chắc, tạo cơ hội để cán bộ lãnh đạo, người đứng đầu, và đặc biệt là đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT thể hiện bản lĩnh chính trị, năng lực tư duy, và khả năng sáng tạo trong việc khắc phục các “điểm nghẽn” trong cơ chế, chính sách. Họ cũng cần có những phát kiến mới, tiến bộ để giải quyết các vấn đề thực tiễn.

Do đó, các cơ quan UBKT cấp tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần tích cực tuyên truyền, nhân rộng các mô hình, giải pháp thí điểm và đổi mới sáng tạo có hiệu quả. Đồng thời, cần nghiên cứu, xem xét để thể chế hóa những mô hình, giải pháp này thành các quy định pháp lý, tạo cơ sở pháp lý cho việc nhân rộng. Các cán bộ có tư duy đổi mới, cách làm đột phá và sáng tạo cần được ưu tiên, khuyến khích, và khen thưởng xứng đáng. Tuy nhiên, cần xử lý nghiêm khắc những hành vi lợi dụng các chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ để thực hiện các hành vi vụ lợi, tham nhũng, tiêu cực, hoặc vi phạm kỷ luật Đảng và pháp luật Nhà nước. Điều này có thể coi là một điểm mới quan trọng, là điểm nhấn trong việc củng cố và nâng cao bản lĩnh chính trị của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, người đứng đầu, cũng như đội ngũ cán bộ UBKT cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

4.2.2.3. Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh có số lượng, cơ cấu hợp lý

Đặc điểm của công tác kiểm tra và giám sát của Đảng là giải quyết các vấn đề trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, từ kinh tế đến chính trị và văn hóa - xã hội. Để xử lý hiệu quả các vụ việc, cán bộ kiểm tra cần có chứng lý sắc bén để đấu tranh với các đối tượng, đặc biệt là những người có tính tự giác kém, cùng với chứng cứ xác đáng để đưa ra kết luận rõ ràng về đúng sai. Đội ngũ cán bộ kiểm tra có số lượng đủ, cơ cấu hợp lý sẽ đảm bảo thực hiện

tốt nhiệm vụ, tránh tình trạng quá tải hoặc chồng chéo công việc, giúp phân công nhiệm vụ rõ ràng và nâng cao hiệu suất làm việc. Việc bố trí cán bộ hợp lý giữa các vị trí lãnh đạo, chuyên viên, thanh tra viên, cũng như giữa các lĩnh vực chuyên môn khác nhau sẽ tạo ra sự cân đối, giúp công tác kiểm tra, giám sát đạt hiệu quả cao hơn. Đồng thời, giải pháp này còn giúp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảm bảo có sự kế thừa giữa cán bộ trẻ và cán bộ giàu kinh nghiệm, từ đó duy trì sự ổn định và phát triển lâu dài của lực lượng kiểm tra, giám sát.

Với vai trò quan trọng này, giải pháp không chỉ góp phần hoàn thiện đội ngũ cán bộ kiểm tra mà còn giữ vững kỷ cương, nâng cao hiệu quả quản lý trong Đảng, đáp ứng yêu cầu công tác kiểm tra, giám sát trong tình hình mới. Thực hiện giải pháp này cần triển khai một số nội dung cụ thể như sau:

Một là, cần đánh giá nhu cầu và thực trạng: Tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ hiện có, xác định nhu cầu về số lượng và trình độ chuyên môn cần thiết cho từng vị trí công tác trong cơ quan UBKT. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng: Thiết lập chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ UBKT. Các khóa học có thể bao gồm các lĩnh vực như pháp luật, quản lý nhà nước, kỹ năng kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm.

Hai là, tuyển dụng và bổ nhiệm hợp lý: Đảm bảo quy trình tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ vào cơ quan UBKT được thực hiện công khai, minh bạch, dựa trên tiêu chí về năng lực, phẩm chất và kinh nghiệm. Cần ưu tiên tuyển dụng những người có trình độ chuyên môn cao và có kinh nghiệm trong lĩnh vực kiểm tra, giám sát. Tạo cơ chế khuyến khích: Thiết lập các chính sách đãi ngộ hợp lý để thu hút và giữ chân cán bộ có năng lực, như chế độ lương thưởng, phúc lợi và cơ hội thăng tiến trong công việc.

Ba là, đảm bảo cơ cấu hợp lý: Xây dựng cơ cấu tổ chức của cơ quan UBKT theo hướng tinh gọn, hiệu quả, phân công rõ ràng nhiệm vụ cho từng bộ phận, tránh chồng chéo và lãng phí nguồn lực. Cần có sự cân đối

giữa các chuyên ngành, đảm bảo có đủ cán bộ chuyên trách cho các lĩnh vực kiểm tra, giám sát khác nhau. Tăng cường công tác phối hợp: Khuyến khích sự phối hợp giữa cơ quan UBKT với các cơ quan, đơn vị khác trong hệ thống chính trị để chia sẻ thông tin, kinh nghiệm và hỗ trợ lẫn nhau trong công tác kiểm tra, giám sát.

Bốn là, đánh giá và điều chỉnh định kỳ: Thực hiện đánh giá định kỳ về hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT, từ đó có những điều chỉnh kịp thời về số lượng, trình độ và cơ cấu để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn. Khuyến khích nghiên cứu và ứng dụng công nghệ: Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác kiểm tra, giám sát, giúp cán bộ nâng cao hiệu quả làm việc và cập nhật kiến thức mới.

4.2.3. Xây dựng quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra, cụ thể hóa cụ thể hóa tiêu chí đánh giá cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Xây dựng quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ cơ quan UBKT, cụ thể hóa tiêu chí đánh giá cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH có vai trò cốt lõi, chiến lược trong việc phát triển đội ngũ cán bộ kiểm tra, đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác kiểm tra, giám sát trong Đảng. Việc quy hoạch cán bộ gắn với đào tạo, bồi dưỡng giúp nâng cao trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị, đảm bảo sự kế thừa và phát triển bền vững, tránh tình trạng thiếu hụt hoặc dư thừa nhân sự. Đồng thời, công tác bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ giúp rèn luyện năng lực thực tiễn, tạo điều kiện để cán bộ được thử thách trong nhiều môi trường khác nhau, nâng cao khả năng xử lý công việc hiệu quả hơn. Bên cạnh đó, việc cụ thể hóa tiêu chí đánh giá cán bộ giúp đảm bảo tính khách quan, minh bạch trong quá trình sử dụng, đề bạt cán bộ, tránh tình trạng đánh giá cảm tính, thiếu công bằng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có chất lượng thực sự. Khi đội ngũ cán bộ kiểm tra có năng lực tốt, được lựa chọn minh bạch, công tác kiểm tra, giám sát sẽ hiệu

quả hơn, giúp phát hiện và xử lý kịp thời các sai phạm trong Đảng, từ đó giữ vững kỷ luật, kỷ cương, nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy. Nhờ đó, bộ máy Đảng được củng cố, góp phần xây dựng tổ chức trong sạch, vững mạnh, tạo niềm tin vững chắc trong nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng, đáp ứng yêu cầu công tác kiểm tra, giám sát trong tình hình mới. Theo đó cần tập trung thực hiện một số giải pháp sau:

4.2.3.1. Bám sát yêu cầu chung của Trung ương về xây dựng đội ngũ cán bộ và tình hình đặc điểm của từng địa phương, đơn vị để xác định tiêu chuẩn đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra: Để đảm bảo yêu cầu này, việc xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra vừa “hồng” vừa “chuyên” luôn được xem là nhiệm vụ trọng tâm, trước mắt và lâu dài trong công tác cán bộ nói chung và của ngành kiểm tra Đảng nói riêng. Tuy nhiên, đến nay, việc tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ kiểm tra từ Trung ương đến địa phương vẫn chưa được thực hiện một cách đầy đủ và cụ thể. Vì vậy, nghiên cứu chức năng, nhiệm vụ của cán bộ kiểm tra ở các cấp để từ đó xây dựng hệ thống tiêu chuẩn phù hợp là nhiệm vụ cấp thiết đặt ra cho UBKT từ Trung ương đến địa phương trong thời gian tới. Nội dung tiêu chuẩn cụ thể bao gồm:

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ kiểm tra cần là những người gương mẫu, giữ vững phẩm chất đạo đức cách mạng, đạo đức nghề nghiệp, tuyệt đối trung thành với mục tiêu, lý tưởng cách mạng của Đảng, và nghiêm túc chấp hành Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, đường lối, chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nhiệt tình cách mạng, có tinh thần trách nhiệm và ý thức tổ chức, kỷ luật cao; luôn liêm khiết, trung thực, khách quan, công tâm, trong sạch, có bản lĩnh, dũng khí đấu tranh. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, cán bộ kiểm tra cần biết phân tích, đánh giá toàn diện, dựa trên bối cảnh và điều kiện cụ thể; đồng thời phải xuất phát từ yêu cầu tổ chức Đảng, đảng viên, giữ vững sự công tâm, trung thực, khách quan, chính xác, đảm bảo tính “thấu tình, đạt lý”, không áp đặt, định kiến, áp lực. Khi đánh giá, xử lý sai phạm, cán bộ kiểm tra phải lấy quy định của Đảng

làm cơ sở, bảo đảm công minh, chính xác, kịp thời, góp phần ngăn ngừa, khắc phục, xử lý vi phạm. Khi tham mưu cho cấp ủy, cán bộ kiểm tra cần bảo đảm sự khách quan, chính xác, có lập luận rõ ràng và chịu trách nhiệm về những nội dung được tham mưu. Các thành viên cơ quan UBKT cần có tinh thần trách nhiệm với kết luận, quyết định mà mình tham gia ý kiến. Trong mọi tình huống, cán bộ kiểm tra cần phải giữ vững nguyên tắc, đặt lợi ích của Đảng, tập thể lên trên, không vụ lợi, không thiên vị hay làm việc theo cảm tính cá nhân; phải bảo vệ điều đúng, kiên quyết đấu tranh với sai trái, không nể nang, không né tránh, không vì bất kỳ lý do nào mà chùn bước.

Cán bộ kiểm tra cần có bản lĩnh trong đấu tranh và lựa chọn phương pháp phù hợp để đạt hiệu quả cao, mang tính thuyết phục, đồng thời phòng ngừa vi phạm trong tổ chức đảng và đội ngũ đảng viên. Khi phát hiện sai phạm, cần phản ánh trung thực, kịp thời, không bao che hay làm nhẹ đi tính chất của vấn đề. Việc góp ý cho đồng chí, đồng nghiệp phải khách quan, thẳng thắn, mang tính xây dựng, không lợi dụng để công kích cá nhân. Khi nhận xét, đánh giá khuyết điểm của người khác, phải công tâm, khách quan, nhìn nhận đúng mức độ, tránh cực đoan hoặc bao che. Sự chân thành, góp ý đúng mực giúp cán bộ kiểm tra và tổ chức có hướng xử lý đúng đắn, phù hợp.

Lòng trung thành và tinh thần gương mẫu của cán bộ kiểm tra được thể hiện qua bản lĩnh chính trị vững vàng, sự kiên định trong đấu tranh chống tiêu cực, tham nhũng, lãng phí, quan liêu. Cán bộ kiểm tra cần dũng cảm thực hiện nhiệm vụ được giao, luôn đứng về phía đúng, sẵn sàng bảo vệ điều đúng, đấu tranh với sai trái, chỉ ra rõ ràng ưu khuyết điểm, không nể nang, né tránh, sẵn sàng hy sinh lợi ích cá nhân vì lợi ích chung của Đảng. Trong quá trình kiểm tra, nếu phát hiện có dấu hiệu vi phạm, cán bộ kiểm tra phải kiên quyết đấu tranh làm rõ bản chất, nội dung, nguyên nhân của sai phạm và trách nhiệm của từng cá nhân, tổ chức liên quan, từ đó nâng cao hiệu quả và sức thuyết phục trong việc kết luận. Trong khi thực hiện nhiệm vụ, cán bộ kiểm tra phải thể hiện rõ thái độ khách quan, không để tình cảm cá nhân hay mối

quan hệ riêng tư chi phối, đặc biệt là khi xử lý các đối tượng vi phạm là cán bộ, đảng viên có chức vụ hoặc thẩm quyền. Phải xử lý đúng quy định của Đảng, của pháp luật, không vì nể nang, né tránh hay bao che.

Thứ hai, cán bộ kiểm tra cần có trình độ chuyên môn vững vàng, có năng lực phân tích, tổng hợp, có khả năng xử lý các vấn đề phức tạp, đặc biệt là những lĩnh vực chuyên môn liên quan như công tác cán bộ, quy hoạch, quản lý kinh tế, tài chính, đất đai, đầu tư, xây dựng cơ bản, quản lý tài nguyên môi trường, tài sản công, ngân sách, văn hóa, giáo dục... Việc nắm vững các lĩnh vực này giúp cán bộ kiểm tra thực hiện nhiệm vụ giám sát, kiểm tra và xử lý một cách toàn diện và hiệu quả. Cán bộ kiểm tra khi thực hiện nhiệm vụ theo dõi địa bàn phải đảm bảo đúng chức trách, đúng nhiệm vụ được giao; thực hiện nghiêm túc các quy định, quy chế, đảm bảo sự phối hợp chặt chẽ với cấp ủy địa phương. Đồng thời, phải không ngừng học hỏi, bồi dưỡng kỹ năng công tác, rèn luyện phẩm chất đạo đức và bản lĩnh chính trị vững vàng. Việc thường xuyên cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, giữ vững lập trường, khách quan, trung thực, thận trọng, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm là yêu cầu thiết yếu giúp cán bộ kiểm tra hoàn thành tốt nhiệm vụ, nhất là trong việc tham mưu, đề xuất, nhận xét, đánh giá đúng tình hình thực tế của địa bàn.

Thứ ba, cán bộ kiểm tra cần hiểu rõ kiến thức và tình hình thực tiễn của đời sống xã hội cũng như lĩnh vực mà mình phụ trách. Họ phải có nền tảng văn hóa vững vàng, hiểu biết sâu sắc và có lối sống tiên bộ. Cán bộ kiểm tra không chỉ cần học hỏi, cập nhật thường xuyên những vấn đề trong nước và quốc tế, mà còn phải am hiểu thực tiễn tại địa phương để có thể thực hiện tốt nhiệm vụ kiểm tra, giám sát. Đồng thời, họ cần có kiến thức tổng hợp về chính trị, kinh tế, xã hội, cũng như nắm chắc các quy định, chính sách có liên quan đến lĩnh vực được giao phụ trách. Trong bối cảnh xã hội ngày càng phát triển, yêu cầu đặt ra đối với cán bộ kiểm tra là phải luôn có tư duy sắc bén, logic, nhìn nhận vấn đề toàn diện, phân tích sâu sắc và biết đánh giá khách

quan. Việc hiểu rõ chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước giúp cán bộ kiểm tra xử lý đúng đắn những vấn đề phát sinh trong thực tiễn, bảo đảm đúng quy định và không gây thiệt hại đến tổ chức, cá nhân. Bên cạnh đó, việc nắm chắc tình hình thực tế của địa phương sẽ giúp Ủy ban Kiểm tra các cấp tiến hành công tác kiểm tra, giám sát một cách chính xác, khách quan, góp phần ngăn ngừa vi phạm, giữ gìn kỷ luật trong Đảng. Cán bộ kiểm tra còn cần biết vận dụng những hiểu biết thực tiễn vào quá trình kiểm tra, giám sát, đảm bảo các kết luận đưa ra phải thuyết phục, đúng người, đúng việc. Những người có kinh nghiệm thực tiễn, am hiểu cuộc sống thường đưa ra các quyết định khách quan, công tâm và hợp lý hơn, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả công việc.

Thứ tư, cán bộ kiểm tra cần áp dụng phương pháp làm việc khoa học, tư duy logic và có sáng tạo nhằm đảm bảo chất lượng và hiệu quả trong quá trình kiểm tra, giám sát. Phương pháp làm việc khoa học thể hiện qua khả năng nghiên cứu, phân tích, đánh giá sự việc, đưa ra kết luận chính xác và xử lý tình huống phù hợp. Cán bộ kiểm tra không chỉ cần nắm vững nghiệp vụ mà còn phải sử dụng thành thạo các công cụ và phương pháp chuyên môn. Cán bộ kiểm tra cần có kỹ năng phân tích vấn đề, nhận diện dấu hiệu vi phạm, xây dựng kế hoạch kiểm tra cụ thể, rõ ràng và khả thi. Trình độ nghiệp vụ của cán bộ kiểm tra được thể hiện qua việc họ hiểu và vận dụng linh hoạt hệ thống chính trị, nguyên tắc, quy trình, quy định của Đảng, chính sách và pháp luật Nhà nước. Đặc biệt, cần thành thạo quy trình kiểm tra khi phát hiện dấu hiệu vi phạm, có kiến thức chuyên môn theo từng lĩnh vực cụ thể, đồng thời nắm vững kỹ năng thu thập, xử lý, quản lý hồ sơ và nghiên cứu tài liệu phục vụ cho nhiệm vụ được giao.

Để thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ trong công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, đội ngũ cán bộ UBKT cần trang bị không chỉ kiến thức chuyên môn vững vàng mà còn nhiều kỹ năng quan trọng để đáp ứng yêu cầu công việc. Đối với Thư ký của đoàn kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm, ngoài việc

nắm vững các nguyên tắc, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, các cán bộ này cần có các kỹ năng như: thu thập, tiếp nhận và quản lý hồ sơ, tài liệu; nghiên cứu, xử lý hồ sơ và tài liệu để tham mưu, đề xuất các giải pháp; giải quyết các tình huống phát sinh trong quá trình kiểm tra; phối hợp và làm việc nhóm hiệu quả; tổng hợp và phân tích thông tin chính xác; sử dụng thành thạo các trang thiết bị và phần mềm tin học văn phòng; viết và soạn thảo văn bản chính xác, lập và nộp lưu trữ hồ sơ tài liệu đúng quy định.

Đối với nhiệm vụ kiểm tra tài chính Đảng, cán bộ kiểm tra cần trang bị các kỹ năng chuyên sâu như khảo sát và nắm tình hình tài chính, tham mưu và đề xuất kế hoạch thực hiện kiểm tra, thu thập, nghiên cứu và phân tích thông tin, nhận diện các vấn đề dễ xảy ra khuyết điểm và vi phạm trong lĩnh vực tài chính. Họ cũng cần có khả năng giải quyết vấn đề, thẩm tra, xác minh thông tin tài chính, phối hợp làm việc nhóm và viết báo cáo kiểm tra tài chính chính xác. Việc lập và nộp lưu trữ hồ sơ kiểm tra tài chính cũng là một kỹ năng quan trọng để đảm bảo tính minh bạch và đúng quy định.

Đối với cán bộ thư ký các kỳ họp của UBKT, các kỹ năng mềm như tiếp nhận và quản lý hồ sơ tài liệu, xử lý thông tin và tham mưu, phối hợp làm việc nhóm, sử dụng thành thạo công nghệ hỗ trợ công việc văn phòng, tổng hợp, viết và soạn thảo văn bản, cùng với việc lập và nộp lưu trữ hồ sơ tài liệu đầy đủ là những yếu tố không thể thiếu. Các kỹ năng này giúp đảm bảo quá trình tổ chức kỳ họp diễn ra suôn sẻ và hiệu quả, đồng thời nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát của Đảng

4.2.3.2. Làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ làm công tác kiểm tra: Quy hoạch cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ kiểm tra nói riêng là nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi đúng hướng, có nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng yêu cầu cả trước mắt và lâu dài. Để xây dựng quy hoạch tạo nguồn cán bộ chủ chốt cần tuân thủ quy trình và phương pháp sau: Xác định mục tiêu, phạm vi quy hoạch, số lượng, cơ cấu chất lượng của đội ngũ cán bộ cần quy hoạch. Khảo sát, phân tích,

đánh giá đội ngũ cán bộ hiện có. Dự báo về biến động của đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới. Phát hiện, tìm nguồn, lựa chọn cán bộ kế cận, dự bị. Xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng và đưa cán bộ vào các vị trí cần thiết. Kiểm tra, giám sát thực hiện quy hoạch. Trong quá trình xây dựng quy hoạch cán bộ cần chú ý một chức danh có thể quy hoạch nhiều cán bộ; một cán bộ có thể quy hoạch ở nhiều chức danh, trên cơ sở đó để có điều kiện thuận lợi cho việc lựa chọn sàng lọc và đảm bảo tính chủ động.

Ban thường vụ tỉnh, thành ủy, UBKT và ban tổ chức tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần tiến hành tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện, tìm ra nguyên nhân và kịp thời khắc phục những thiếu sót trong quy hoạch cán bộ chuyên trách của UBKT tỉnh, thành ủy. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa UBKT và Ban Tổ chức tỉnh, thành ủy trong việc tham mưu cho Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy về công tác quy hoạch cán bộ UBKT. Cần có những kết luận cụ thể về mức độ phấn đấu và sự trưởng thành của cán bộ trong diện quy hoạch, đồng thời kịp thời bố trí và sử dụng cán bộ khi họ có xu hướng phát triển.

Ngoài ra, việc lựa chọn cán bộ vào diện quy hoạch là một khâu rất quan trọng. Để lựa chọn đúng, cần tiến hành rà soát và đánh giá toàn bộ đội ngũ cán bộ chuyên trách cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy, từ đó phát hiện những điểm mạnh và điểm yếu của từng cán bộ. Căn cứ vào yêu cầu và chức trách của từng vị trí, chức danh, cần lựa chọn những người phù hợp và đủ tiêu chuẩn. Cần hiểu rằng không phải cán bộ nào trong diện quy hoạch cũng đều được sử dụng hay đề bạt; việc bố trí và sử dụng cán bộ vào các vị trí lãnh đạo phải dựa trên tiêu chuẩn, năng lực, hiệu quả công việc thực tế, uy tín và khả năng phát triển của họ. Cần tránh tình trạng thực hiện quy hoạch một cách cứng nhắc và máy móc. Để thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, chủ nhiệm UBKT và Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần phải công tâm, khách quan và mạnh dạn đề bạt những người có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ, kể cả khi họ còn trẻ.

Việc rèn luyện và thử thách cán bộ trong môi trường thực tiễn công tác là rất cần thiết để đạt được sự cân bằng giữa kiến thức lý luận và kinh nghiệm thực tiễn. Cán bộ kiểm tra chuyên trách cần phải thông qua thực tiễn để nâng cao đạo đức, kiểm nghiệm lý luận, hình thành phong cách làm việc linh hoạt và sáng tạo, cũng như rèn luyện tay nghề, đặc biệt là trong lĩnh vực kiểm tra. Do đó, UBKT và Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy cần tăng cường công tác sắp xếp và luân chuyển cán bộ chuyên trách cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy theo quy hoạch, nhằm giúp cán bộ rèn luyện, thử thách và tích lũy kinh nghiệm từ thực tiễn.

Cùng với đó, công tác tạo nguồn cán bộ kiểm tra cần được chú trọng. Công tác này phải được thực hiện một cách đồng bộ, kết hợp chặt chẽ giữa việc tạo nguồn và quy hoạch để xây dựng một chiến lược cán bộ vững chắc. Việc tạo nguồn cán bộ kiểm tra cần tập trung vào các nội dung sau: xác định đúng đắn hệ thống nguồn, bao gồm cả nguồn đầu vào và nguồn cho cán bộ kiểm tra. Quản lý và theo dõi chặt chẽ số lượng nguồn cán bộ hiện có. Cần xây dựng kế hoạch tạo nguồn, phát triển nguồn kế cận và nguồn lâu dài. Đồng thời, phải nắm chắc số lượng nguồn hiện có và thiếu hụt để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn phù hợp. Quá trình vận động và phát triển nguồn cán bộ cần bổ sung nguồn mới, đồng thời đào thải những nguồn không đủ điều kiện. Đầu tư thích đáng cho việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ có đủ năng lực và trình độ để trở thành nguồn cán bộ kiểm tra là vô cùng quan trọng. Phát hiện và đầu tư vào nhân tài chính là một hướng đi đúng đắn trong việc xây dựng nguồn cán bộ kiểm tra. Tuy nhiên, cần đặc biệt chú ý đến việc xây dựng và tạo nguồn cán bộ kiểm tra phải đảm bảo sự trung thành, tránh tình trạng xây dựng nguồn theo một hướng, đào tạo lại và quy hoạch cán bộ theo một đường lối không thống nhất.

4.2.3.3. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra là một yêu cầu then chốt nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức và năng lực thực

hiện nhiệm vụ kiểm tra trong tình hình mới. Đội ngũ cán bộ kiểm tra cần được đào tạo một cách bài bản, toàn diện về cả lý luận chính trị lẫn nghiệp vụ chuyên sâu để đủ khả năng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác xây dựng Đảng. Nhất là trong Kỷ nguyên mới - Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ kiểm tra phải hướng tới mục tiêu thiết thực, toàn diện, bảo đảm tính khoa học và tính thực tiễn. Phương pháp bồi dưỡng hướng tới mục tiêu dễ hiểu, dễ nhớ, tạo hứng thú và phát huy tính cực của học viên. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng cần đa dạng, linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế của Ngành. Kết hợp bồi dưỡng với tự bồi dưỡng.

Để đáp ứng yêu cầu này, *trước tiên* đòi hỏi ban thường vụ tỉnh, thành ủy, UBKT phải nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể, đối tượng trong bồi dưỡng cán bộ ngành Kiểm tra Đảng. Đối với các cơ quan, tổ chức, cần tiếp tục chú trọng công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra. Ngoài việc tạo điều kiện để cán bộ kiểm tra có thể học hỏi, rèn luyện và nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn, tư tưởng chính trị và phẩm chất đạo đức, các tổ chức đảng, đặc biệt là cấp ủy và UBKT cấp ủy cấp tỉnh, cần xây dựng chiến lược đào tạo dài hạn. Điều này bao gồm việc xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ kiểm tra một cách căn cơ, bài bản hơn. Song song với việc triển khai cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ học tập và nâng cao trình độ chuyên môn, cần có những chế tài để khuyến khích cán bộ tự học và tự bồi dưỡng thông qua các hoạt động hàng ngày.

Hai là, cần đổi mới nội dung, phương pháp và cách thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Việc xây dựng các chương trình đào tạo cần chú trọng đến tính thiết thực, gắn với nhiệm vụ chính trị, chức trách của cán bộ kiểm tra trong từng giai đoạn. Nội dung giảng dạy phải cập nhật, sát thực tiễn và mang tính liên thông, đảm bảo tính thống nhất giữa các chương trình đào tạo. Đồng thời, cần quan tâm tới việc phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo, các ban ngành liên quan để triển khai đồng bộ các

chương trình bồi dưỡng. Việc quản lý và đánh giá kết quả học tập, bồi dưỡng phải được tổ chức khoa học, có trọng tâm, chú trọng đến hiệu quả áp dụng vào thực tiễn công tác kiểm tra, giám sát.

Ba là, cần tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học, tổng hợp kinh nghiệm thực tiễn nhằm phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kiểm tra. Việc tiếp tục đổi mới nội dung tuyên truyền, nâng cao nhận thức và trách nhiệm chính trị cho cán bộ kiểm tra là hết sức cần thiết. Song song đó, cần phát huy vai trò của các cơ quan nghiên cứu lý luận, các trung tâm đào tạo để triển khai nghiên cứu chuyên sâu về công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật Đảng, phục vụ hiệu quả công tác giảng dạy và học tập. Những nội dung nghiên cứu cần được triển khai đồng bộ, kịp thời, có sự gắn kết giữa lý luận và thực tiễn.

Bốn là, chú trọng rèn luyện bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống và phương pháp công tác cho cán bộ kiểm tra. Cần thường xuyên cập nhật phương pháp giảng dạy hiện đại, tổ chức các lớp tập huấn phù hợp với tình hình thực tế để nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng thực thi nhiệm vụ. Cán bộ kiểm tra cần không ngừng học tập, nghiên cứu, nâng cao trình độ lý luận và tư duy phản biện. Đặc biệt, trong quá trình công tác, cán bộ kiểm tra phải thể hiện rõ tinh thần trách nhiệm, bản lĩnh, phẩm chất và năng lực để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Việc tự học, tự rèn luyện cần được cụ thể hóa bằng kế hoạch cá nhân rõ ràng, phù hợp với điều kiện thực tế. Mỗi cán bộ kiểm tra, bên cạnh việc thực hiện chức trách chuyên môn, cần tích cực tham gia sinh hoạt đảng, chấp hành tốt các quy định về nêu gương, kỷ luật, xây dựng đoàn kết nội bộ. Phải giữ vững lập trường, tư tưởng chính trị, luôn nghiêm túc và gương mẫu trong sinh hoạt Đảng. Từng cán bộ kiểm tra phải nêu cao tinh thần tự phê bình và phê bình, chủ động đấu tranh bảo vệ cái đúng, kiên quyết chống lại biểu hiện tiêu cực, bảo vệ sự trong sạch của tổ chức đảng.

Năm là, cần đổi mới cách quản lý và tổ chức các chương trình bồi dưỡng, đồng thời tăng cường mối liên kết giữa hoạt động bồi dưỡng và thực

tiền công tác kiểm tra, giám sát. Việc nghiên cứu, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế trong công tác đào tạo cần được lồng ghép phù hợp với tình hình thực tế của Ngành Kiểm tra Đảng, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập ngày càng sâu rộng. Các nội dung chuyển đổi này bao gồm: đổi mới về nội dung chương trình, phương pháp và hình thức tổ chức đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao đối với cán bộ kiểm tra Đảng. Việc xây dựng chương trình cần căn cứ vào các nhóm đối tượng cụ thể, thiết kế nội dung sát với nhiệm vụ thực tế, đồng thời đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng hiện đại, khắc phục tình trạng truyền đạt một chiều. Hình thức tổ chức lớp học cần chú trọng sự tương tác, ứng dụng công nghệ thông tin và các nền tảng số nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, theo dõi, đánh giá học tập. Việc áp dụng công nghệ trong tổ chức đào tạo như phần mềm quản lý học viên, khảo sát đánh giá trực tuyến, lớp học ảo... sẽ góp phần tăng tính hiệu quả và tiết kiệm chi phí.

Sáu là, cần nâng cao hiệu quả công tác đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ kiểm tra Đảng. Việc đổi mới phương pháp đánh giá không chỉ dựa trên kết quả lý thuyết mà cần tập trung vào năng lực thực tiễn, kỹ năng giải quyết vấn đề, khả năng phân tích, tư duy phản biện và xử lý tình huống. Cần đẩy mạnh việc kiểm tra bằng các phương pháp như làm bài nhóm, viết tiểu luận, xây dựng kế hoạch thực tiễn, đặt ra các câu hỏi cụ thể để đo lường kết quả.

Bảy là, cần đổi mới chế độ, chính sách đối với cán bộ kiểm tra, giảng viên kiêm chức và báo cáo viên, nhằm tạo môi trường làm việc thuận lợi và đảm bảo chính sách đãi ngộ xứng đáng cho đội ngũ cán bộ kiểm tra đảng các cấp. Một môi trường thuận lợi sẽ là yếu tố quan trọng giúp đội ngũ cán bộ kiểm tra đảng tiếp tục phát huy tiềm năng, nhận thức và phát triển tích cực hơn.

4.2.3.4. Thực hiện hiệu quả việc đánh giá, luân chuyển cán bộ kiểm tra

Đánh giá cán bộ đóng vai trò vô cùng quan trọng, được xem là khâu mở đầu mang tính quyết định trong công tác cán bộ. Việc đánh giá đúng thực chất sẽ là cơ sở vững chắc cho các công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng,

luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, cũng như thực hiện các chính sách cán bộ một cách chính xác và phù hợp. Hơn nữa, sẽ tạo ra cơ chế khuyến khích, thúc đẩy sự phấn đấu và tiến bộ của cán bộ, đồng thời tăng cường sự đoàn kết nội bộ. Tuy nhiên, nếu đánh giá sai, hệ quả sẽ rất nghiêm trọng. Một đánh giá sai lệch có thể làm ảnh hưởng đến toàn bộ công tác cán bộ, dẫn đến các quyết định không chính xác trong quy hoạch và bổ nhiệm, gây nên những tác động tiêu cực đối với đơn vị và tập thể. Hơn nữa, đối với cá nhân người cán bộ, việc không được đánh giá đúng thực chất có thể khiến họ trở nên chủ quan, tự cao hoặc ngược lại, mất tự tin và nhụt chí phấn đấu, điều này sẽ làm tổn thất lớn đối với tổ chức, khi mất đi những cán bộ có năng lực.

Một là, cần tiếp tục bổ sung và hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ cán bộ kiểm tra gắn với yêu cầu của từng lĩnh vực, từng cấp độ. Trên cơ sở những nhiệm vụ cụ thể được giao, cần tiến hành đánh giá cán bộ cán bộ kiểm tra dựa vào mức độ hoàn thành công việc, chất lượng, hiệu quả đạt được và năng lực thực thi nhiệm vụ. Phương pháp đánh giá nên được điều chỉnh theo hướng định lượng hóa, cụ thể hóa nội dung và thời gian thực hiện công việc, đồng thời phân tích nguyên nhân trong các tình huống phát sinh để có cơ sở đánh giá khách quan. Nội dung, tiêu chí đánh giá phải được quy định rõ ràng, phù hợp với từng loại hình tổ chức, cơ quan, đơn vị; thể hiện qua thang điểm hoặc các tiêu chí phân loại, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

Hai là, cần thiết lập phương thức đánh giá cán bộ kiểm tra theo hướng toàn diện, khách quan, thường xuyên và có tính liên tục. Đây là cách tiếp cận khoa học nhằm đánh giá quá trình phấn đấu, rèn luyện, cống hiến và trưởng thành của cán bộ, thay vì chỉ dựa vào thời điểm nhất định. Đánh giá đa chiều sẽ giúp thu nhận thông tin từ nhiều phía, bao gồm đánh giá nội bộ, từ cấp trên và đồng nghiệp, đến đánh giá của nhân dân – những người trực tiếp chứng kiến quá trình công tác của cán bộ. Điều này sẽ giúp phản ánh trung thực và đầy đủ hơn về cán bộ được đánh giá. Đồng thời, cần quy định rõ quyền hạn, trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân trong việc đánh giá cán bộ. Việc công

khai kết quả nhận xét, đánh giá cũng như thông báo tới người được đánh giá và các cán bộ, đảng viên liên quan là rất quan trọng. Qua đó, tạo điều kiện để nhân dân tiếp tục theo dõi, giám sát và tham gia đánh giá, đồng thời góp phần tích cực vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh.

Ba là, đánh giá cán bộ kiểm tra phải khách quan, toàn diện, theo quan điểm lịch sử - cụ thể. Nguyên tắc này yêu cầu khi xem xét và đánh giá con người, phải tránh sự phiến diện, hời hợt, chủ quan cảm tính, và không để định kiến chi phối. Nếu người làm công tác cán bộ chỉ dựa vào sự thể hiện của cán bộ qua các cuộc hội nghị, các báo cáo hay bài phát biểu mà không đi sâu vào công việc thực tế của họ, thì việc đánh giá sẽ khó tránh khỏi sự phiến diện và chủ quan. Do đó, việc đánh giá cán bộ cần phải được thực hiện một cách toàn diện, phân tích rõ ràng để nhận diện điểm mạnh, điểm yếu, từ đó sử dụng đúng các ưu điểm và khắc phục những hạn chế của từng cán bộ.

Bốn là, người lãnh đạo và những người làm công tác tổ chức, cán bộ cần phải có tầm nhìn chiến lược và tư duy đổi mới, sáng tạo để có thể đồng cảm, thấu hiểu và đánh giá đúng đắn về những ý tưởng đổi mới, sáng tạo của cán bộ, đảng viên. Thực tế, những ý tưởng đổi mới và sáng tạo thường chỉ xuất phát từ một thiểu số và có thể không mang lại hiệu quả ngay lập tức. Do đó, chỉ những lãnh đạo có năng lực chuyên môn vững vàng, tầm nhìn xa, và tư duy đổi mới, sáng tạo mới có thể nhận thức và đánh giá chính xác, khách quan những ý tưởng này. Nếu chỉ dựa vào sự đồng thuận của số đông, có thể sẽ đánh mất những ý tưởng đột phá, làm giảm động lực và sự sáng tạo của cán bộ.

Công tác luân chuyển cán bộ cũng cần được thực hiện một cách hợp lý, tạo điều kiện cho cán bộ tích lũy kinh nghiệm và mở rộng kiến thức. Để phát huy mục đích, ý nghĩa của công tác luân chuyển cán bộ kiểm tra đảng cần thực hiện tốt một số yêu cầu sau:

Một là, luân chuyển cán bộ kiểm tra đảng là một quá trình cần được thực hiện một cách mạnh mẽ, nhưng đồng thời cũng phải thận trọng để đảm bảo tính hiệu quả và phù hợp. Mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra

đảng là phát triển một đội ngũ đủ về số lượng và có cơ cấu hợp lý về độ tuổi, giới tính, ngành chuyên môn và lĩnh vực đào tạo. Việc luân chuyển cán bộ kiểm tra đảng cần được thực hiện một cách thận trọng và khoa học, không phải là một sự chuyển giao tùy tiện hay mang tính hình thức. Tiến hành mạnh mẽ không có nghĩa là thiếu căn cứ khoa học và thực tiễn, hay áp dụng một cách ẩu và làm theo "bệnh thành tích". Đồng thời, tiến hành thận trọng không có nghĩa là quá lo ngại về sai sót, dẫn đến sự trì trệ trong quá trình luân chuyển. Đặc biệt đối với các chức danh có sự tham gia của bầu cử, phải tuân thủ nghiêm túc các quy định của Đảng để đảm bảo tính hợp pháp và sự công bằng trong quá trình luân chuyển cán bộ.

Hai là, việc luân chuyển cán bộ kiểm tra đảng là một trong những biện pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng công tác kiểm tra và xây dựng Đảng. Tuy nhiên, quá trình luân chuyển này cần được thực hiện một cách khoa học và hợp lý, tính đến đặc điểm công việc và vị trí chức danh mà cán bộ có thể đảm nhận trong tương lai. Lựa chọn vị trí công tác và chức danh luân chuyển phải phù hợp với năng lực, sở trường của từng cán bộ, đồng thời đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ và chiến lược phát triển của tổ chức.

Ba là, việc thực hiện luân chuyển cán bộ kiểm tra đảng cần được chú trọng để tạo ra một môi trường thuận lợi giúp cán bộ rèn luyện, trưởng thành và phát triển toàn diện. Trước khi thực hiện luân chuyển, cần cung cấp đầy đủ thông tin về vị trí công tác mới cho cán bộ được luân chuyển, bao gồm các nhiệm vụ, trách nhiệm, yêu cầu công việc và chế độ đãi ngộ. Bên cạnh đó, tổ chức các khóa tập huấn để giúp cán bộ làm quen với công việc mới, trang bị cho họ những kiến thức và kỹ năng cần thiết. Đặc biệt, cần tạo điều kiện cho cán bộ trao đổi, học hỏi từ những người đã từng đảm nhận các vị trí tương tự, giúp họ tiếp cận công việc mới một cách hiệu quả.

Bốn là, quá trình luân chuyển cán bộ trong ngành kiểm tra đảng, dù được thực hiện trong nội bộ ngành, cũng cần phải được chuẩn bị kỹ lưỡng và thận trọng. Việc mở rộng dân chủ và có bước đi thích hợp trong quá trình luân

chuyển là điều kiện cần thiết để đảm bảo sự thành công và hiệu quả. Quản lý và giám sát chặt chẽ, đặc biệt là sự quan tâm và tạo điều kiện từ phía các cơ quan, nhất là từ nơi đi và nơi đến, cần phải được chú trọng để quá trình luân chuyển được diễn ra suôn sẻ và đúng hướng.

Năm là, luân chuyển cán bộ kiểm tra đảng phải được đặt trong mối quan hệ mật thiết với các khâu khác của công tác cán bộ kiểm tra đảng, tận dụng kết quả của các khâu đó và việc tạo thuận lợi của các khâu khác để phát triển. Để tạo động lực cho cán bộ phấn đấu, cần thiết lập các chính sách đãi ngộ và khen thưởng cho những cá nhân có thành tích xuất sắc. Cuối cùng, việc theo dõi và đánh giá hiệu quả của công tác luân chuyển, cùng với sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị, sẽ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra, đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

4.2.4. Quan tâm đầu tư cơ sở vật chất - kỹ thuật, điều kiện môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Việc quan tâm đầu tư cơ sở vật chất - kỹ thuật, điều kiện môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH có vai trò thiết yếu, nền tảng trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. Đặc biệt, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ Tư đang tác động sâu sắc đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội như hiện nay, tình hình vi phạm ngày càng tinh vi, phức tạp thì chuyển đổi số trở thành xu thế tất yếu và là động lực quan trọng để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, xây dựng tổ chức Đảng trong sạch, vững mạnh. Theo đó:

Một là, các tỉnh, thành ủy và UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần thực hiện đồng bộ các giải pháp liên quan đến chuyển đổi số trong ngành kiểm tra Đảng. Đây không chỉ là yêu cầu tất yếu của thời đại mà còn là nhiệm vụ cấp thiết để nâng cao tính chuyên nghiệp, minh bạch và hiệu quả trong công tác xây dựng Đảng. Hệ thống dữ liệu số cần được thiết kế như một

nền tảng tích hợp toàn diện bao gồm: Cơ sở dữ liệu tổ chức đảng và đảng viên; dữ liệu về các cuộc kiểm tra, giám sát, kết luận kỷ luật Đảng, lưu trữ theo thời gian, cấp độ, lĩnh vực; hệ thống phần mềm nghiệp vụ kiểm tra; báo cáo, thống kê tự động; hệ thống bảo mật nhiều lớp... Khi hệ thống dữ liệu này được xây dựng và vận hành đồng bộ, ngành kiểm tra Đảng sẽ có nền tảng số hóa vững chắc để triển khai nhiều mô hình kiểm tra mới: Kiểm tra từ xa, giám sát qua dữ liệu, kiểm tra ngẫu nhiên có trọng tâm...

Để làm được điều này, Ban thường vụ tỉnh, thành ủy, UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần triển khai đồng bộ nhiều giải pháp như: Xây dựng đề án chuyển đổi số ngành kiểm tra, xác định rõ mục tiêu, phạm vi, lộ trình và trách nhiệm của từng cấp, từng đơn vị. Quan tâm đầu tư hạ tầng công nghệ, bao gồm phần cứng, phần mềm, đường truyền và thiết bị bảo mật. Phát triển phần mềm chuyên ngành, phù hợp với nghiệp vụ kiểm tra của Đảng, có tính mở và khả năng tích hợp với các hệ thống khác. Đào tạo, nâng cao năng lực số cho cán bộ kiểm tra, giúp cán bộ kiểm tra sử dụng thành thạo phần mềm, hiểu và áp dụng các quy trình số hóa. Tăng cường chia sẻ dữ liệu và liên thông hệ thống, kết nối với các ngành liên quan như: Thanh tra, nội vụ, công an... để phục vụ hiệu quả kiểm tra, giám sát cán bộ, đảng viên. Cùng với đó thường xuyên chú trọng đầu tư và trang bị cho cơ quan UBKT những phương tiện cần thiết phục vụ cho nhiệm vụ chuyên môn, bao gồm máy vi tính, máy in, máy photocopy, máy scan tài liệu, máy chụp ảnh, máy fax, máy ghi âm, máy quay phim, máy chiếu và một số trang thiết bị văn phòng khác. Bên cạnh đó, cần bố trí đầy đủ các phòng làm việc, phòng họp, phòng tiếp cán bộ - đảng viên... theo đúng tiêu chuẩn quy định. Đồng thời, cần có phân bổ kinh phí hàng năm cho hoạt động nghiệp vụ kiểm tra (hoặc kinh phí đặc thù) để đảm bảo cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát của Đảng.

Hai là, đổi mới hệ thống chính sách và chế độ nhằm thu hút nhân tài cho đội ngũ cán bộ chuyên trách cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH.

Thực tiễn trong thời gian qua cho thấy, các tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH đã tích cực triển khai các chính sách thu hút, trọng dụng những người có tài năng, đặc biệt là sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhằm tạo nguồn cán bộ trẻ, tài năng cho công vụ nói chung và công tác kiểm tra đảng nói riêng. Hầu hết các tỉnh, thành ủy trong khu vực đã chủ động ban hành văn bản quy định về chính sách thu hút, bố trí và đãi ngộ cán bộ trẻ có năng lực và trình độ chuyên môn cao, nhằm đưa họ về làm việc tại các cơ quan hành chính ở địa phương. Các chính sách ưu đãi này bao gồm việc ưu tiên tuyển dụng qua hình thức xét tuyển hoặc tiếp nhận không qua thi tuyển, hỗ trợ một khoản tiền trợ cấp ban đầu, đồng thời bảo đảm quyền lợi trong đào tạo, bồi dưỡng, và nâng bậc lương đối với những cán bộ có thành tích xuất sắc. Các địa phương cũng thường xuyên tổ chức sơ kết, tổng kết và khen thưởng kịp thời các gương điển hình tiên tiến trong quá trình làm việc. Bên cạnh đó, một số địa phương còn thành lập Quỹ ưu đãi, nhằm thu hút, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng tài năng trẻ, đặc biệt là các nhà khoa học đầu ngành và chuyên gia giỏi. Một số nơi cũng đã hỗ trợ về nhà ở, chi phí đi lại cho các chuyên gia, nhà khoa học đến công tác tại địa phương. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác khuyến khích, trọng dụng nhân tài, đặc biệt là đội ngũ cán bộ trẻ làm công tác kiểm tra đảng vẫn còn một số hạn chế nhất định. Cơ chế, chính sách đối với đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ có năng lực nổi trội hiện nay còn chưa thực sự phát huy hết hiệu quả. Cụ thể, chưa có tiêu chí rõ ràng để đánh giá và nhận diện cán bộ có năng lực xuất sắc. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý vẫn còn tư tưởng hẹp hòi, đố kỵ, gây cản trở sự phát triển của các cán bộ trẻ. Hơn nữa, nhận thức về các chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài ở nhiều bộ, ngành và địa phương chưa sâu sắc và toàn diện, dẫn đến việc triển khai các chính sách này còn thiếu sự đồng bộ và hệ thống. Điều này đã phần nào ảnh hưởng đến hiệu quả công tác và chưa tạo được sự chuyển biến mạnh mẽ trong việc phát triển đội ngũ cán bộ kiểm tra đảng, đặc biệt là cán bộ trẻ tài năng

Chính vì vậy, các tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần đổi mới hệ thống chính sách và chế độ nhằm thu hút nhân tài cho đội ngũ cán bộ chuyên trách, các tiêu chí xây dựng cần được xây dựng dựa trên nhận thức rằng công tác kiểm tra đảng là một nghề trong xã hội. Khi đã là nghề, người hành nghề cần có đủ thu nhập để sống, và nếu họ làm việc tốt, cuộc sống của họ phải được cải thiện. Tuy nhiên, thực tế cho thấy yêu cầu về nhiệm vụ kiểm tra, giám sát của Đảng ngày càng cao, trách nhiệm ngày càng nặng nề, trong khi điều kiện làm việc, điều kiện sống và lợi ích vật chất, tinh thần chưa được đãi ngộ xứng đáng. Do đó, chính sách cán bộ trở thành một công cụ quan trọng để tạo động lực cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ. Những chế độ và chính sách hợp lý sẽ khuyến khích sự tích cực, hăng hái, giúp cán bộ yên tâm với công việc, nâng cao trách nhiệm, phát huy sáng tạo và thu hút nhân tài, đồng thời tạo sự đoàn kết trong nội bộ. Ngược lại, những chế độ và chính sách không hợp lý sẽ dẫn đến tâm trạng chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, làm giảm tính tích cực và gây mất đoàn kết, nảy sinh nhiều tiêu cực. Vì vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chuyên trách cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH, việc tiếp tục đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính sách, chế độ là một giải pháp cơ bản và không thể thiếu.

Chế độ và chính sách đối với đội ngũ cán bộ kiểm tra là một phần trong hệ thống chính sách cán bộ của Đảng và Nhà nước ta. Do đó, việc đổi mới chính sách cho đội ngũ này cần phải gắn liền với quá trình cải cách và hoàn thiện cơ chế quản lý cũng như chính sách cán bộ nói chung. Nếu không đảm bảo sự thống nhất này, việc đổi mới chính sách sẽ gặp khó khăn. Hệ thống chính sách cần được đổi mới và hoàn thiện phải đáp ứng các yêu cầu cơ bản sau: *Thứ nhất*, cần quán triệt và thể hiện rõ các quan điểm, chủ trương và chính sách của Đảng và Nhà nước; *Thứ hai*, quyền lợi phải gắn liền với trách nhiệm; quyền lợi càng lớn thì trách nhiệm càng nặng nề; *Thứ ba*, hệ thống chính sách cần đảm bảo tính công bằng, tức là phải tuân thủ nguyên tắc "có làm, có hưởng", hưởng thụ phải tương xứng với công sức bỏ ra, không làm thì

không hưởng; *Thứ tư*, hệ thống chính sách cần có tính kích thích, khuyến khích sự sáng tạo và tài năng, tạo sức hấp dẫn để mọi người phấn đấu vươn lên. Đồng thời, nó cũng phải có tác dụng răn đe, ngăn chặn và điều tiết các hành vi sai trái, tiêu cực trong đội ngũ cán bộ; *Thứ năm*, hệ thống chính sách cần đảm bảo ý nghĩa đa chiều, bao gồm cả vật chất, tinh thần, chính trị và xã hội, không thiên lệch hay phiến diện; *Thứ sáu*, hệ thống chính sách phải phù hợp với hoàn cảnh của đất nước và địa phương, không tách rời điều kiện kinh tế của từng khu vực.

Việc đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính sách, chế độ cho đội ngũ cán bộ chuyên trách cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy vùng ĐBSH cần tập trung vào một số nhiệm vụ cơ bản: *Trước hết*, cần xây dựng chính sách hợp lý cho cán bộ kiểm tra, bao gồm việc ưu tiên phụ cấp và đảm bảo mức lương cùng các quyền lợi khác cho những cán bộ được điều động từ các ngành khác về cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy. *Đồng thời*, cần linh hoạt trong việc áp dụng các chính sách và quy định để tránh gây thiệt thòi cho những cán bộ kiểm tra được điều động hoặc tuyển dụng từ các ngành hoặc địa phương khác. *Ngoài ra*, việc chăm sóc và bảo vệ quyền lợi chính đáng của cán bộ kiểm tra, cũng như quan tâm đến việc ổn định cuộc sống của họ là rất quan trọng. Cần thiết lập chính sách khuyến khích và thu hút những người có năng lực, tư duy lý luận tốt vào làm việc tại cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy. Tăng cường quản lý các mối quan hệ xã hội của cán bộ kiểm tra cũng là một nhiệm vụ cần thiết để kịp thời phát hiện và xử lý những mối quan hệ không lành mạnh. *Cuối cùng*, việc thực hiện kê khai tài sản và thu nhập theo quy định, cùng với việc đưa ra các hình thức phù hợp để tôn vinh những cán bộ kiểm tra có thành tích xuất sắc, sẽ góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ này.

4.2.5. Coi trọng công tác sơ kết, tổng kết về đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng

Việc tiến hành sơ kết, tổng kết về đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH giữ vai trò quan trọng trong việc

xác định thực trạng, rút kinh nghiệm và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra. Trước hết, việc sơ kết, tổng kết giúp đánh giá khách quan về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức của đội ngũ cán bộ kiểm tra, qua đó nhận diện những hạn chế như thiếu nhân lực có chuyên môn sâu, năng lực yếu hoặc chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Đồng thời, đây là cơ hội để phân tích các mô hình quản lý, đào tạo cán bộ kiểm tra đã được triển khai, rút ra bài học kinh nghiệm từ thực tiễn nhằm điều chỉnh chính sách tuyển dụng, quy hoạch và đào tạo cán bộ hiệu quả hơn. Bên cạnh đó, trên cơ sở kết quả đánh giá, các cấp ủy đảng có thể đề xuất những giải pháp thiết thực như xây dựng chương trình bồi dưỡng cán bộ theo hướng chuyên sâu, thực tiễn hơn, bổ sung chính sách luân chuyển, quy hoạch cán bộ kiểm tra nhằm đảm bảo tính kế thừa và phát triển. Việc tổng kết định kỳ cũng giúp cung cấp cơ sở dữ liệu quan trọng để cấp ủy, Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy đưa ra các quyết định đúng đắn về nhân sự, đồng thời điều chỉnh, bổ sung các chính sách tuyển chọn, sử dụng, đãi ngộ và kỷ luật cán bộ kiểm tra phù hợp với thực tiễn. Khi đội ngũ cán bộ kiểm tra được nâng cao về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp, công tác kiểm tra, giám sát của Đảng sẽ được thực hiện hiệu quả, minh bạch và công bằng hơn, góp phần phát hiện, ngăn chặn kịp thời các sai phạm, giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong Đảng. Như vậy, giải pháp này không chỉ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra mà còn tạo nền tảng vững chắc để xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, củng cố niềm tin của nhân dân vào công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. Để triển khai giải pháp này cần thực hiện một số nhiệm vụ như sau:

Một là, cần tổ chức các hội nghị sơ kết, tổng kết định kỳ, ví dụ như vào cuối mỗi quý hoặc nửa năm, với sự tham gia của tất cả cán bộ từ lãnh đạo đến nhân viên, nhằm tạo ra không khí cởi mở và khuyến khích mọi người đóng góp ý kiến. Sau mỗi kỳ đánh giá, việc phân tích kết quả một cách sâu sắc là rất quan trọng; cần chỉ ra những điểm mạnh và điểm yếu của từng cán bộ

thông qua các báo cáo phân tích, nêu rõ nguyên nhân dẫn đến kết quả và các yếu tố ảnh hưởng.

Hai là, cần tăng cường sự tham gia của các bên liên quan bằng cách mời các chuyên gia, nhà nghiên cứu hoặc cán bộ từ các cơ quan khác tham gia vào quá trình đánh giá, giúp có cái nhìn đa chiều và học hỏi từ những kinh nghiệm thực tiễn. Sau mỗi kỳ sơ kết, tổng kết, cần đưa ra các khuyến nghị cụ thể về biện pháp cải thiện chất lượng đội ngũ cán bộ, chẳng hạn như đề xuất các khóa đào tạo hoặc bồi dưỡng cho những cán bộ gặp khó khăn trong việc thực hiện nhiệm vụ. Cũng cần thiết lập cơ chế theo dõi việc thực hiện các khuyến nghị sau mỗi kỳ sơ kết, tổng kết, với các cuộc họp định kỳ để đánh giá tiến độ thực hiện và điều chỉnh các biện pháp nếu cần thiết. Tổ chức các buổi tọa đàm, hội thảo để cán bộ chia sẻ kinh nghiệm và bài học từ các kỳ đánh giá trước cũng là một cách hiệu quả để nâng cao nhận thức và tạo ra môi trường học hỏi lẫn nhau.

Ba là, cần xây dựng các chỉ số cụ thể để đánh giá tác động của các hoạt động kiểm tra, giám sát đến chất lượng công tác của cán bộ, như đo lường sự cải thiện trong hiệu quả công việc hoặc sự hài lòng của người dân đối với các dịch vụ công. Đồng thời, thiết lập các chính sách khen thưởng cho những cán bộ có thành tích xuất sắc trong công tác kiểm tra, giám sát, nhằm tạo động lực và khuyến khích tinh thần làm việc tích cực trong toàn bộ đội ngũ.

Tiểu kết chương 4

Trên cơ sở lý luận và các tiêu chí đánh giá, tại chương 4 tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở Đảng bộ các tỉnh, thành phố ĐBSH thời gian tới, bao gồm 5 giải pháp cơ bản như: Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, nhất là người đứng đầu cấp ủy, đội ngũ cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò của đội ngũ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Kịp thời củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan UBKT cấp tỉnh; chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra của UBKT cấp ủy cấp tỉnh có bản lĩnh chính trị, có số lượng, cơ cấu hợp lý đáp ứng yêu cầu. Xây dựng quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ cơ quan UBKT, cụ thể hóa cụ thể hóa tiêu chí đánh giá cán bộ của của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Quan tâm đầu tư cơ sở vật chất - kỹ thuật, điều kiện môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với đội ngũ cán bộ kiểm tra của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Coi trọng công tác sơ kết, tổng kết về đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh.

KẾT LUẬN

Nghị quyết số 26, Hội nghị Trung ương 6 (khoá XII) đã nhấn mạnh: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, công tác cán bộ là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị” và việc xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay được xác định là công việc phải tiến hành thường xuyên, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH là một vấn đề quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát và thực thi các chính sách của Đảng và chủ trương của các tỉnh, thành phố.

Trên cơ sở nghiên cứu, luận án đã tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài, tập trung phân tích và làm rõ vị trí, vai trò cũng như sự cần thiết của việc nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát. Đề cập và phân tích tới các vấn đề lý luận có ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Thông qua việc phân tích đặc điểm tình hình kinh tế, xã hội, tổ chức cơ quan UBKT tỉnh, thành ủy các tỉnh ĐBSH, từ đó khái quát những vấn đề ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH. Trên cơ sở đó, luận án đã đánh giá được thực trạng, phân tích ưu điểm và hạn chế về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH hiện nay. Luận án cũng đề ra 06 vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay, đó là: Vấn đề về nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy cấp tỉnh; vấn đề về số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh; vấn đề về bản lĩnh chính trị đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh; vấn đề về năng lực, trình độ, công tác đào tạo bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh; vấn đề về các chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ của cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh; vấn đề về chuyển đổi số trong Kỷ nguyên số.

Từ những vấn đề đặt ra, Luận án đã đề ra mục tiêu, phương hướng và 05 giải pháp cơ bản để có thể nâng cao hơn nữa chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH thời gian tới. Đặc biệt, trong bối cảnh hiện nay, Đảng ta đang đẩy mạnh công cuộc xây dựng, chỉnh đốn Đảng toàn diện, kiên quyết đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Điều đó đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Đặc biệt, trong kỷ nguyên mới với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, toàn cầu hóa và truyền thông đa chiều, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ cán bộ kiểm tra càng trở nên cao hơn, toàn diện hơn. Các giải pháp ứng dụng công nghệ số trong nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH chính là bước đột phá giúp ngành kiểm tra Đảng tạo sự chuyển biến sâu sắc về nội dung, phương pháp và tư duy, từ đó đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong tình hình mới, đưa đất nước bước vào Kỷ nguyên mới - Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Đào Thị Hoa (2022), *“Ủy ban kiểm tra Thành ủy Hà Nội đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, chú trọng kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm”*. Tạp chí lý luận và truyền thông – Học viện Báo chí và Tuyên truyền (Chuyên đề số 2 (10/2022).
2. Nguyễn Thị Hào - Đào Thị Hoa (2023), *“Công tác tổ chức nghiên cứu, học tập, quán triệt, tuyên truyền, triển khai nghị quyết của Đảng trên địa bàn quận Bắc Từ Liêm, thành phố Hà Nội hiện nay”*. Tạp chí lý luận chính trị và truyền thông - Học viện Báo chí và Tuyên truyền), chuyên đề số 1-2023
3. Đào Thị Hoa (2024) *“Công tác kiểm tra, giám sát góp phần xây dựng Đảng bộ quận Bắc Từ Liêm trong sạch, vững mạnh”*. Trang thông tin điện tử Ủy ban Kiểm tra Trung ương ngày 18/5/2023.
4. Đào Thị Hoa (2024) *“Bồi dưỡng đội ngũ cán bộ kiểm tra đảng các cấp ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay”*. Tạp chí Quản lý nhà nước ngày 13/6/2024.
5. Đào Thị Hoa (2024) *“Nâng cao hiệu quả hoạt động của các Ủy ban Kiểm tra tỉnh ủy vùng đồng bằng sông Hồng”*. Tạp chí Quản lý nhà nước ngày 24/10/2024.
6. Đào Thị Hoa (2024) *“Kinh nghiệm hoạt động của các Ủy ban Kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy ở đồng bằng sông Hồng đối với công tác kiểm tra đảng viên, tổ chức đảng cấp dưới khi có dấu hiệu vi phạm”*. Tạp chí Quản lý nhà nước ngày 12/12/2024.
7. Hoàng Thị Lan Anh - Đào Thị Hoa (2024) *“Xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm tra có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ năng lực thực hiện tốt nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay”*. Tạp chí Quản lý nhà nước ngày 19/12/2024

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Hồng Anh (2014), *"Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát"*, Tạp chí Kiểm tra, (2), tr.4-9
2. Nguyễn Ngọc Ánh (2016), *Thực hiện thẩm quyền, trách nhiệm của bí thư huyện ủy ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Hà Nội.
3. Lê Ba (2014), *"Đảng bộ Thành phố Nam Định coi trọng lãnh đạo công tác kiểm tra, giám sát"*, Tạp chí Kiểm tra, (2), tr.43-46.
4. Ban Bí thư (2018), *Quy định số 109-QĐ/TW ngày 03-01-2018 của Ban Bí thư về công tác kiểm tra của tổ chức đảng đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên.*
5. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28-7-2021 của Ban Chấp hành Trung ương về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng.*
6. Ban Bí thư (2018), *Quy định số 04-QĐ/TW ngày 25-07-2018 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.*
7. Ban Tổ chức Trung ương (2017), *Cơ sở khoa học về ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hoá" trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam, Kỷ yếu hội thảo khoa học cấp quốc gia*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Cao Khoa Bằng (2012), *Chất lượng đội ngũ cán bộ diện BTV thành ủy Hà Nội quản lý trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành Chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
9. Bạch Lập Bình (2016), *"Tăng cường xây dựng tác phong cán bộ thiết thực thực hiện vì dân, thực tế, thanh liêm"*

10. Bộ Chính trị (2016), *Quy định số 55-QĐ/TW ngày 19-12-2016 của Bộ Chính trị Về một số việc cần làm ngay để tăng cường vai trò nêu gương của CB, ĐV.*
11. Bộ Chính trị (2018), *Quy định số 10-QĐi/TW ngày 12-12-2018 của Bộ Chính trị về Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và mối quan hệ công tác của cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.*
12. Bộ Chính trị (2018), *Quy định số 10-QĐi/TW ngày 12-12-2018 của Bộ Chính trị về Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và mối quan hệ công tác của cấp ủy, BTV cấp ủy tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.*
13. Bộ Chính trị (2018), *Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19-12-2017 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.*
14. Bộ Chính trị (2019), *Quy định số 11-QĐi/TW ngày 18-02-2019 của Bộ Chính trị về trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy trong việc tiếp dân, đối thoại trực tiếp với dân và xử lý những phản ánh, kiến nghị của dân.*
15. Bộ Chính trị (2020), *Quy định số 213-QĐ/TW ngày 02-01-2020 của Bộ Chính trị về trách nhiệm của đảng viên đang công tác thường xuyên giữ mối liên hệ với tổ chức đảng và nhân dân nơi cư trú.*
16. Nguyễn Hồ Cảnh (2016), “Đảng bộ tỉnh Nghệ An thực hiện các biện pháp nêu cao tính tiên phong gương mẫu, chống tư tưởng bảo thủ, trông chờ, ỷ lại trong CB, ĐV”, *Tạp chí Lý luận chính trị* (8), tr. 69-72.
17. Chansy Sensomphu (2009), “Một số yêu cầu mới trong công tác kiểm tra của Đảng và Nhà nước Lào hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số (11), tr.45-47.
18. Chansyseng Somphu (2011) “*Chất lượng công tác kiểm tra của ủy ban kiểm tra Đảng và Nhà nước cấp tỉnh ở các tỉnh phía Bắc nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay*”, luận án

tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội

19. Nguyễn Văn Chi (2013), *"Sáu mươi lăm năm - Một chặng đường phấn đấu của cán bộ ngành kiểm tra"*, Tạp chí Kiểm tra, (10), tr.16-19
20. Đậu Văn Côi (2020), *"Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược về kinh tế của Việt Nam trong hội nhập quốc tế"*
21. Nguyễn Văn Côi (2012), *"Luân chuyển cán bộ diện Ban Thường vụ tỉnh ủy ở các tỉnh miền núi phía Bắc"*. Luận án tiến sĩ khoa học chính trị tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội
22. Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên (2009), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
23. Nghiêm Phú Cường (2023), *Xây dựng văn hóa kiểm tra Đảng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới*, đề tài khoa học cấp cơ sở.
24. Hạ Quốc Cường (2016), *Không ngừng nâng cao trình độ lãnh đạo và trình độ cầm quyền, tăng cường năng lực chống tha hóa, phòng biến chất và chống rủi ro*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
25. Lê Văn Cường (2012), *"Kỷ luật của Đảng và việc thi hành kỷ luật trong Đảng ở các đảng bộ tỉnh khu vực Bắc Trung bộ hiện nay"*, luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
26. Nguyễn Thành Dũng (2012), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, chuyên ngành Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
27. Mai Thế Dương (2016) *"Công tác kiểm tra, giám sát của Đảng qua 30 năm đổi mới; thực trạng những vấn đề đặt ra và giải pháp"*

28. ĐàoBua LaPhaBa Vong Phet “Chất lượng công tác kiểm tra của Đảng Nhân dân cách mạng Lào giai đoạn hiện nay”, luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, 2017.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2009), *Văn kiện Hội nghị lần thứ Năm BCH Trung ương khóa X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.163
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2016), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư BCH Trung ương Đảng khóa XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04-8-2017 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám BCH Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
38. Trần Bạch Đằng (2004), *Đến với tư tưởng HồChí Minh*, Nxb. Trẻ, TP.Hồ Chí Minh.
39. Nguyễn Văn Định (2018), “Cơ chế để phát huy nghĩa vụ, trách nhiệm tự giác, nêu gương của tổ chức đảng và đảng viên trong thực hành đạo đức hiện nay”, Tạp chí *Cộng sản* (Chuyên đề cơ sở), (136), tr. 52- 55.

40. Phạm Văn Định (2014), “Thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ”, Tạp chí *Xây dựng Đảng*, (9), tr. 47-49, 67.
41. Trần Đình Đồng (2016), “Một số giải pháp nâng cao trình độ nghiệp vụ thẩm tra, xác minh cho đội ngũ cán bộ kiểm tra đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng công tác kiểm tra của Đảng trong tình hình mới”, Tạp chí kiểm tra, số 9
42. Trần Đình Đồng (2021) *Hoàn thiện các phương pháp cơ bản thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật đảng*, Tạp chí Kiểm tra, số 135 (328), tháng 12/2021.
43. Nguyễn Hữu Đồng (2012), *Quyền hạn và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay*, Đề tài khoa học cấp bộ, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.
44. Đinh Ngọc Giang (2012), “Nâng cao chất lượng tự phê bình và phê bình, xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh”, Tạp chí *Lịch sử Đảng*, (4), tr. 35-41.
45. Giang Đinh Ngọc Giang (2019), “Trách nhiệm nêu gương của CB, ĐV theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 8 khóa XII”, Tạp chí *Quản lý Nhà nước*, (276), tháng 1-2019, tr.4-tr.9.
46. Lê Văn Giảng (2014) “*Giải pháp nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát cán bộ giai đoạn hiện nay*”
47. Nguyễn Đức Hà (2012), “Vai trò, trách nhiệm và thẩm quyền của người đứng đầu trong công tác cán bộ hiện nay”, Tạp chí *Cộng sản*, (68), tr.26-28.
48. Nguyễn Đức Hà (2018), “Nêu gương để “xây” cán bộ tốt”, Tạp chí *Tuyên giáo*, (11), tr.3-8
49. Đoàn Thế Hanh (2020), “Vấn đề nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ cao cấp - nhận thức và hành xử”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, (6), tr.58-63164

50. Lê Văn Hạnh (2017), “Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác đảng trong công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn hiện nay”
51. Nguyễn Văn Hào (2012), *Tính tiên phong của đảng viên nông thôn các tỉnh Tây Nguyên trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ khoa học chính trị, chuyên ngành Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
52. Vũ Thị Hằng (2019), “Tăng cường phương thức nêu gương theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, Tạp chí *Cộng sản*, số 921 (7-2019), tr.20-23.
53. Phùng Thu Hiền, Nguyễn Thị Tâm (2018), “Vận dụng quan điểm của Hồ Chí Minh về giáo dục lối sống mới bằng phương pháp nêu gương cho thanh niên, sinh viên hiện nay” Tạp chí *Lịch sử Đảng*, (2), tr.53-56.
54. Lương Bảo Hoa (2017), *Đường đến thành công: tiên phong là sức mạnh*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
55. Thành Kiến Hoa, “Xây dựng chế độ là chính sách giúp giải quyết tận gốc tham nhũng, tiêu cực”.
56. Nguyễn Thái Học (2018), *Các tỉnh ủy ở Nam Trung bộ lãnh đạo ngăn chặn đẩy lùi suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong đội ngũ cán bộ diện ban thường vụ tỉnh ủy quản lý hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học chính trị, chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
57. Nguyễn Công Học (2013), “*Một số bài học rút ra qua thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát của Đảng*”, Tạp chí Kiểm tra, (10), tr.35-38
58. Bùi Kim Hồng (2009), “*Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ*”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội

59. Đoàn Minh Huân (2018), "*Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay - quan niệm, đặc điểm và những mâu thuẫn cần giải quyết*", Tạp chí Cộng sản điện tử
60. Trần Duy Hưng (2018), *Tăng cường kiểm tra đảng viên và tổ chức đảng cấp dưới khi có dấu hiệu vi phạm, góp phần ngăn ngừa suy thoái, "Tự diễn biến", "Tự chuyển hóa" trong nội bộ*, Tạp chí Cộng sản, số 924, năm 2019
61. Trần Tiến Hưng (2022), *Phát huy vai trò của công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng, góp phần đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong giai đoạn mới*, Tạp chí Cộng sản, số 1(981).
62. Phạm Văn Khánh (2010), "Tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh và tác dụng của việc nêu gương trong công tác xây dựng Đảng", Tạp chí *Lịch sử Đảng*, (2), tr. 21-25.
63. Khonesanga Phimmason (2019), *Xây dựng đội ngũ bí thư - huyện trưởng ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
64. Cù Thị Thuý Lan, *Cải cách cơ chế giám sát và vận hành quyền lực ở Trung Quốc*, Nguồn:
https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/hoat-ong-cua-lanh-ao-ang-nha-nuoc/-/2018/838003/view_content
65. Nguyễn Lân (2000), *Từ điển từ và ngữ Việt Nam*, Nxb Thành phố Hồ Chí Minh
66. V.I.Lênin (1974), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
67. V.I.Lênin (1979), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
68. V.I.Lênin (1979), *Toàn tập*, tập 37, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
69. V.I.Lênin (1978), *Toàn tập*, tập 44, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.

70. Lê Hồng Liêm (2013), " *Về việc phòng, chống mối quan hệ không bình thường của cán bộ, đảng viên có chức, quyền với doanh nghiệp*", Tạp chí Kiểm tra, (10), tr.30-33
71. Lê Hồng Liêm (2013), " *Nghiên cứu mối quan hệ không bình thường giữa một bộ phận cán bộ, đảng viên có chức, quyền với các doanh nghiệp để trực lợi: Thực trạng và giải pháp phòng, chống thông qua công tác kiểm tra, giám sát của Đảng*", đề tài khoa học cấp Bộ.
72. Lê Hồng Liêm (Chủ biên) (2010), *Một số giải pháp tháo gỡ khó khăn, trở ngại của ủy ban kiểm tra các cấp trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
73. Phạm Ngọc Lợi (2017), *Chất lượng công tác kiểm tra của ủy ban kiểm tra huyện ủy ở miền Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
74. *Luật Cán bộ, công chức* (2008), Nxb Lao động, Hà Nội.
75. Đỗ Văn Lược (2019), " *Mấy suy nghĩ về vấn đề nêu gương*", Tạp chí Tuyên giáo, (3) tr.46-48.
76. Đặng Đình Lưu (2008), " *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo trung, cao cấp ở Trung Quốc*" Tạp chí *Xây dựng Đảng*, (10), tr.55-59.
77. Đặng Đình Lưu (2010), *Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở Trung Quốc hiện nay*, Tạp chí *Xây dựng Đảng*, (4), tr.61-65.
78. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
79. C.Mác và Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
80. Lê Thị Hường Mai (2016), " *Vai trò nêu gương của người đứng đầu*", Tạp chí *Xây dựng Đảng*, (8), tr 19-21.

81. Bùi Thị Ngọc Mai (2016), *Trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
82. Văn Thị Thanh Mai (2020), “Cán bộ, đảng viên học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về nêu gương”, Tạp chí *Khoa học chính trị*, (1), tr.44-49.
83. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
84. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
85. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
86. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
87. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
88. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
89. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
90. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
91. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
92. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 14, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
93. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
94. Tuấn Minh (2024), *Chiến lược phát triển nhân tài ở Trung Quốc*, Tạp chí Xây dựng Đảng số 6-2024, tr61
95. Ngô Kim Ngân, Lâm Quốc Tuấn (2010), *Phong cách làm việc của người bí thư huyện ủy hiện nay - Qua khảo sát vùng đồng bằng sông Hồng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
96. Nguyễn Văn Nhân (2015), *Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát của ủy ban kiểm tra đối với hoạt động các đoàn kiểm tra, giám sát*”- Đề tài KHBĐ-14, Ủy ban kiểm tra Trung ương.
97. Nguyễn Văn Nhân (2017), *Tăng cường kiểm tra, giám sát của ủy ban kiểm tra đối với các đoàn kiểm tra, giám sát*, Tạp chí Kiểm tra, số 5
98. Tạng Thắng Nghiệp (2016) “*Tăng cường xây dựng kỷ luật, giữ gìn sự đoàn kết, thống nhất của Đảng*”.

99. Trần Văn Rạng (2022), *“Sự phát triển tư duy lý luận của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đổi mới”*
100. SengKham DoongPhom MaPanNha “Chất lượng công tác kiểm tra của Đảng bộ Bộ quốc phòng nước Cộng hòa dân chủ Nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay, luận án tiến sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, 2010.
101. Vũ Thanh Sơn (2024), *Kinh nghiệm các nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức làm việc trong môi trường Quốc tế*, Tạp chí Xây dựng Đảng số 3-2024, tr 61-65
102. Tạp chí Tổ chức Nhà nước (2020), *“Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”*.
103. Tôn Xuân Thần, *“Chế độ chống tham nhũng từ sau Đại hội XVIII của Đảng Cộng sản Trung Quốc sáng tạo lý luận và thực tiễn”*.
104. Trần Đình Thắng (2020), *“Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước”*.
105. Thành ủy Hà Nội: *Báo cáo tổng kết công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng của Đảng bộ thành phố; việc thực hiện Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra Thành ủy nhiệm kỳ 2020-2025*.
106. Thành ủy Hải Phòng: *Báo cáo tổng kết công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng của Đảng bộ thành phố; việc thực hiện Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra Thành ủy nhiệm kỳ 2020-2025*.
107. Cao Văn Thông - Vũ Trọng Lâm (2020), *Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới* (Sách chuyên khảo) (Xuất bản lần thứ hai), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
108. Cao Văn Thông (2012), *“Nâng cao chất lượng công tác tham mưu của Ủy ban kiểm tra trong tình hình hiện nay”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

109. Cao Văn Thống (2021), *Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra tổ chức đảng cấp dưới và đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm ở Đảng bộ tỉnh Quảng Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
110. Vũ Thư (2021), “ *Sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác kiểm tra, giám sát trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam*”, Tạp chí Tạp chí Khoa học nội vụ, số 31 - tr.10-17.
111. Trần Văn Tĩnh (2011 - 2017): “*Tăng cường vai trò công tác kiểm tra, giám sát của Đảng trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng giai đoạn hiện nay*”; “*Công tác kiểm tra của Đảng trong phòng, chống tham nhũng ở các cơ quan hành chính nhà nước cấp trung ương*”; “*Công tác kiểm tra của Đảng Cộng sản Việt Nam với vấn đề trong phòng, chống tham nhũng ở các cơ quan hành chính nhà nước cấp trung ương*”.
112. Tỉnh ủy Bắc Ninh: *Báo cáo tổng kết công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng của Đảng bộ tỉnh; việc thực hiện Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2020-2025*.
113. Tỉnh ủy Hải Dương: *Báo cáo tổng kết công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng của Đảng bộ tỉnh; việc thực hiện Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra tỉnh ủy nhiệm kỳ 2020-2025*.
114. Tỉnh ủy Hưng Yên: *Báo cáo tổng kết công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng của Đảng bộ tỉnh; việc thực hiện Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra tỉnh ủy nhiệm kỳ 2020-2025*.
115. Tỉnh ủy Ninh Bình: *Báo cáo tổng kết công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng của Đảng bộ tỉnh; việc thực hiện Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra tỉnh ủy nhiệm kỳ 2020-2025*.
116. Tỉnh ủy Thái Bình: *Báo cáo tổng kết công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng của Đảng bộ tỉnh; việc thực hiện Quy chế làm việc của Ủy ban Kiểm tra tỉnh ủy nhiệm kỳ 2020-2025*.

117. Nguyễn Phú Trọng (2013), "*Cán bộ kiểm tra là cán bộ làm công tác xây dựng Đảng, xây dựng tổ chức và con người*", Tạp chí Kiểm tra, (11), tr.5-9
118. Mai Trục (2016), "*Công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật Đảng với kiểm soát quyền lực ở nước ta theo tinh thần Đại hội XII của Đảng*", Đề tài khoa học cấp bộ KHBĐ-21, Ủy ban Kiểm tra Trung ương.
119. Nguyễn Xuân Trường, Nguyễn Thùy Dung (2015), "*Một số vấn đề về công tác kiểm tra, giám sát của Đảng trong phòng, chống tham nhũng*", Thông tin điện tử của Ban Nội chính Trung ương, ngày 21/02.
120. Bùi Anh Tuấn (2015), "*Thẩm tra, xác minh trong công tác kiểm tra của Đảng giai đoạn hiện nay*", luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội
121. Nguyễn Minh Tuấn, Trần Khắc Việt (Đồng chủ biên), *350 thuật ngữ xây dựng Đảng*, Nxb Lý luận chính trị, 2018.
122. Nguyễn Minh Tuấn (2021), *Xây dựng Đảng về tổ chức, cán bộ (Sách chuyên khảo)*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội
123. Từ điển Việt Nam, Nxb Đà Nẵng, 2002.
124. Tào Vĩnh, "*Những thành tựu và kinh nghiệm trong công tác chống tham nhũng của Đảng Cộng sản Trung Quốc từ Đại hội XVIII đến nay*"
125. Trần Quốc Vượng (2016) "*Nhiệm vụ trọng tâm của công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng trong nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng*", Tạp chí Cộng sản, số (5), Tr.38-4
126. Nguyễn Như Ý (chủ biên) (2003), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa thông tin, HN
127. "*Những vấn đề lý luận của Đại hội XX của Đảng Cộng sản Trung Quốc*" (2022), Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội

Tài liệu tham khảo bằng tiếng nước ngoài

128. Châu Linh (2024), 不断提高巡视工作制度化规范化水平 把利剑磨得更光更亮
(Tạm dịch: Không ngừng nâng cao trình độ thể chế hóa, chuẩn hóa công tác thanh tra, mài gương sáng hơn, sắc hơn)
https://www.spp.gov.cn/dj/zyjs/202402/t20240221_644149.shtml.
129. David Lyon (2007) "*Surveillance Studies: An Overview*" (tạm dịch: Nghiên cứu giám sát tổng quan).
130. Lưu Sĩ Lâm, Tôn Lệ (2024), 把握新修订的《中国共产党巡视工作条例》的八个特征 (Tạm dịch: Nắm bắt Tám đặc điểm của Quy định mới sửa đổi về công tác thanh tra, kiểm tra của Đảng Cộng sản Trung Quốc)
<http://www.qizhiwang.org.cn/n1/2024/0530/c458962-40246842.html>
131. Tỉnh uỷ Quảng Đông (Trung Quốc) (2018), 擦亮巡视利剑 推进全面从严治党 (Tạm dịch: Mài giũa thanh kiếm kiểm tra để thúc đẩy sự quản lý toàn diện và nghiêm ngặt của Đảng),
https://www.gdjct.gd.gov.cn/zzdfjj/content/post_58235.html
132. Trần Yến (2018), 改革开放以来中国共产党巡视工作的演进 (Tạm dịch: Sự phát triển của công tác kiểm tra của Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau cải cách mở cửa),
<http://theory.people.com.cn/n1/2018/1212/c40531-30461063.html>

PHỤ LỤC 1
Số lượng, cơ cấu ban chấp hành đảng bộ tỉnh, ban thường vụ, ủy viên
ủy ban kiểm tra tỉnh, thành ủy ở đồng bằng sông Hồng
nhiệm kỳ 2020-2025

STT	Tỉnh	Ban chấp hành đảng bộ tỉnh, thành phố			Ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy			Ủy viên ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy		
		Tổng số	nam	nữ	Tổng số	nam	nữ	Tổng số	nam	nữ
1	Bắc Ninh	48	41	07	15	13	02	09	07	02
2	Hà Nam	48	42	06	14	10	04	09	07	02
3	Hà Nội	71	65	06	17	13	04	14	12	02
4	Hải Dương	51	43	08	16	14	02	10	09	01
5	Hải Phòng	53	47	06	15	14	01	09	07	02
6	Hưng Yên	52	46	06	15	13	02	11	10	01
7	Nam Định	53	47	06	15	14	01	09	07	02
8	Ninh Bình	51	43	08	15	13	02	11	09	02
9	Quảng Ninh	49	41	08	13	11	02	10	08	02
10	Thái Bình	51	45	06	14	13	01	11	09	02
11	Vĩnh Phúc	50	42	08	14	12	02	11	09	02
	Tổng số	577	512	75	163	130	23	118	98	20

Nguồn: Tác giả tổng hợp báo cáo kết quả các đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố ở đồng bằng sông Hồng nhiệm kỳ 2020-2025

PHỤ LỤC 2

**Số lượng cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra tỉnh ủy, thành ủy
ở đồng bằng sông Hồng nhiệm kỳ 2020-2025**

STT	Đơn vị	Số lượng
1	Bắc Ninh	40
2	Hà Nam	23
3	Hà Nội	43
4	Hải Dương	29
5	Hải Phòng	32
6	Hưng Yên	28
7	Nam Định	27
8	Ninh Bình	27
9	Quảng Ninh	30
10	Thái Bình	22
11	Vĩnh Phúc	25
	Tổng số	326

Nguồn: Tác giả tổng hợp báo cáo công tác kiểm tra, giám sát của
cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn 2020 – 2025
(tính đến cuối năm 2024)

PHỤ LỤC 3
SỐ TỔ CHỨC ĐẢNG VÀ ĐẢNG VIÊN
ĐƯỢC KIỂM TRA, GIÁM SÁT NHIỆM KỲ 2015 - 2020

STT	TÊN TỔ CHỨC	TỔ CHỨC ĐẢNG		ĐẢNG VIÊN	
		KIỂM TRA	GIÁM SÁT	KIỂM TRA	GIÁM SÁT
	UBKT CÁC CẤP Ở HÀ NỘI	9810	4786	4309	3900
	UBKT CÁC CẤP Ở HẢI DƯƠNG	6232		7183	
	UBKT CÁC CẤP Ở HÀ NAM	>2350	>2000	>3500	3885
	UBKT CÁC CẤP Ở HƯNG YÊN	4278	2533	7494	4710
	UBKT CÁC CẤP Ở NAM ĐỊNH	4570	3990	4577	3911
	UBKT CÁC CẤP Ở VINH PHÚC	3453	2634	2707	3261
	UBKT CÁC CẤP Ở THÁI BÌNH	991	1326	3268	1259

Nguồn: Tác giả tổng hợp báo cáo công tác kiểm tra, giám sát của
 cơ quan uỷ ban kiểm tra cấp uỷ cấp tỉnh ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn 2015 – 2020

PHỤ LỤC 4

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

Kính thưa các đồng chí!

Hiện nay chúng tôi đang tiến hành nghiên cứu đề tài: ***“Chất lượng đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay”***, những đóng góp của đồng chí sẽ giúp chúng tôi hoàn thành đề tài nghiên cứu.

Kính mong đồng chí giúp đỡ, quan tâm, dành thời gian cung cấp thông tin và trả lời bảng hỏi thông qua phiếu điều tra sau đây. Mọi thông tin trả lời của đồng chí sẽ được sử dụng vào mục đích nghiên cứu, đảm bảo tính khuyết danh và phục vụ mục đích nghiên cứu khoa học (đồng chí không cần ghi tên).

Xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của đồng chí!

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Năm sinh:

Giới tính: 1. Nam

2. Nữ

Trình độ học vấn: 1. Trung cấp

2. Đại học

3. Sau đại học

Trình độ lý luận: 1. Sơ cấp

2. Trung cấp

3. Cao cấp

II. NỘI DUNG

Đồng chí hãy cho biết mức độ đánh giá của mình đối với đội ngũ cán bộ đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH qua những tiêu chí dưới đây theo quy ước sau, mỗi câu hỏi chỉ chọn duy nhất một đáp án:

Dưới trung bình = (1);

Trung bình = (2);

Khá = (3);

Tốt = (4);

Rất tốt = (5).

Câu 1: Theo đồng chí, tình trạng sức khỏe của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay như thế nào?

STT	Tiêu chí	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Đáp ứng yêu cầu của công việc.					
2	Khả năng chịu đựng áp lực công việc (duy trì cường độ làm việc cao trong thời gian dài).					
3	Đáp ứng được thời gian lao động theo quy định.					

Câu 2: Theo đồng chí, cơ cấu về số lượng, giới tính, độ tuổi của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay như thế nào?

STT	Tiêu chí	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Phù hợp về số lượng.					
2	Phù hợp về giới tính.					
3	Phù hợp về độ tuổi.					

Câu 3: Đồng chí đánh giá sự phù hợp về chuyên ngành đào tạo và năng lực công tác của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay như thế nào?

STT	Tiêu chí	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo					
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng					

	lực bản thân					
--	--------------	--	--	--	--	--

Câu 4: Đồng chí đánh giá như thế nào về năng lực xử lý công việc của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay?

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực tổ chức quản lý công việc					
2	Năng lực tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, giám sát					
3	Năng lực xử lý các tình huống trong công tác kiểm tra, giám sát					
4	Năng lực ứng xử, giao tiếp					

Câu 5: Đồng chí đánh giá như thế nào về các kỹ năng xử lý công việc của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay?

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Kỹ năng viết báo cáo, kết luận kiểm tra, giám sát					
2	Kỹ năng thẩm tra, tư duy, xem xét và đánh giá vụ việc kiểm tra, giám sát					
3	Kỹ năng vận động, thuyết phục và cảm hóa con người					

Câu 6: Đồng chí đánh giá thế nào về bản lĩnh chính trị, đạo đức của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay?

STT	Tiêu chí	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Trung thành với Đảng, với sự nghiệp Cách mạng.					
2	Luôn gương mẫu trong thực thi nhiệm vụ và trong cuộc sống.					
3	Dám làm, dám chịu trách nhiệm.					

Câu 7: Đồng chí đánh giá thế nào về phẩm chất của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay?

STT	Tiêu chí	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Về tinh thần trách nhiệm với công việc.					
2	Về việc chấp hành kỷ luật.					
3	Về lập trường tư tưởng, tính kiên định trong xử lý công việc					
4	Về ý chí kiên quyết khắc phục khó khăn, trở ngại trong công tác					
5	Ý chí cầu tiến, luôn luôn phấn đấu trong công việc.					
6	Tinh thần đấu tranh thẳng thắn, trung thực, khách quan, công tâm, trong sạch					

Câu 8. Đồng chí, đánh giá thế nào về việc thực hiện một số chính sách đối với đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay?

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Chính sách về quy hoạch cán bộ kiểm tra					
2	Chính sách về bố trí, sử dụng cán bộ kiểm tra.					
3	Chính sách về đánh giá thực hiện công việc của cán bộ kiểm tra					
4	Chính sách về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ kiểm tra					

Câu 9: Đồng chí đánh giá như thế nào về điều kiện và môi trường làm việc hiện nay của cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH?

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Nơi làm việc đầy đủ tiện ích					
2	Chế độ phúc lợi, chính sách					
3	Môi trường làm việc chuyên nghiệp					

Câu 10: Đánh giá của đồng chí về chính sách đãi ngộ của nhà nước, của tỉnh, thành phố đối với cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH hiện nay như thế nào?

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Ở mức thấp so với xã hội					
2	Ở mức bình thường so với xã hội					
3	Ở mức cao so với xã hội					

Chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của đồng chí!

PHỤ LỤC 5
TỔNG HỢP Ý KIẾN KHẢO SÁT

Số phiếu phát ra: 500 phiếu

Số phiếu thu về: 498 phiếu

Số phiếu hợp lệ: 498 phiếu

Số phiếu không hợp lệ: 02 phiếu

Bảng 1: Mức độ đánh giá tình trạng sức khỏe của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay

Nội dung	Mức độ đánh giá									
	Dưới trung bình		Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %
Đáp ứng yêu cầu của công việc.	0	0	0	0	75	15	356	71,5	67	13,5
Khả năng chịu đựng áp lực công việc (duy trì cường độ làm việc cao trong thời gian dài).	0	0	0	0	237	47,6	134	26,9	127	25,5
Đáp ứng được thời gian lao động theo quy định.	0	0	0	0	0	0	85	17	413	83

Bảng 2: Mức độ phù hợp về cơ cấu về số lượng, giới tính, độ tuổi của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay

Nội dung	Mức độ đánh giá									
	Dưới trung bình		Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %
Phù hợp về số lượng.	0	0	0	0	0	0	415	83,3	83	16,7
Phù hợp về giới tính.	0	0	0	0	0	0	397	79,7	101	20,3
Phù hợp về độ tuổi.	0	0	93	18,7	258	51,8	147	29,5	0	0

Bảng 3: Mức độ phù hợp về chuyên ngành đào tạo và năng lực công tác của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay

Nội dung	Mức độ đánh giá									
	Dưới trung bình		Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %
Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	0	0	0	0	91	18,3	316	63,4	91	18,3
Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực bản thân	0	0	0	0	0	0	72	14,5	426	85,5

Bảng 4: Mức độ năng lực xử lý công việc của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay

Nội dung	Mức độ đánh giá									
	Dưới trung bình		Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %
Năng lực tổ chức quản lý công việc	0	0	0	0	91	18,3	316	63,4	91	18,3
Năng lực tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, giám sát	0	0	101	20,3	212	42,6	100	20,1	85	17
Năng lực xử lý các tình huống trong công tác kiểm tra, giám sát	0	0	102	20,4	198	39,8	123	24,7	75	15,1
Năng lực ứng xử, giao tiếp	0	0	117	21,5	124	22,9	188	35,7	69	11,8

Bảng 5: Mức độ kỹ năng xử lý công việc của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay

Nội dung	Mức độ đánh giá									
	Dưới trung bình		Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %
Kỹ năng viết báo cáo, kết luận kiểm tra, giám sát	0	0	0	0	389	78,1	109	21,9	0	0
Kỹ năng thẩm tra, tư duy, xem xét và đánh giá vụ việc kiểm tra, giám sát	0	0	4	0,1	71	14	423	85,9	0	0
Kỹ năng vận động, thuyết phục và cảm hóa con người	0	0	174	34,9	252	50,6	72	14,5	0	0

Bảng 6: Mức độ bản lĩnh chính trị, đạo đức của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra vùng ĐBSH hiện nay

Nội dung	Mức độ đánh giá									
	Dưới trung bình		Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %
Trung thành với Đảng, với sự nghiệp Cách mạng.	0	0	0	0	0	0	0	0	498	100
Luôn gương mẫu trong thực thi nhiệm vụ và trong cuộc sống.	0	0	0	0	0	0	68	13,7	430	86,3
Dám làm, dám chịu trách nhiệm.	0	0	54	10,9	134	26,9	287	57,6	23	4,6

Bảng 7: Phẩm chất của đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh vùng ĐBSH hiện nay

Nội dung	Mức độ đánh giá									
	Dưới trung bình		Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %
Về tinh thần trách nhiệm với công việc.	0	0	0	0	87	17,5	346	69,5	65	13
Về việc chấp hành kỷ luật.	0	0	0	0	43	8,6	316	63,5	139	27,9
Về lập trường tư tưởng, tính kiên định trong xử lý công việc	0	0	0	0	13	2,6	396	79,5	89	17,9
Về ý chí kiên quyết khắc phục khó khăn, trở ngại trong công tác	0	0	0	0	42	8,4	354	71,1	102	20,5
Ý chí cầu tiến, luôn luôn phấn đấu trong công việc.	0	0	0	0	17	3,4	399	80,1	82	16,5
Tinh thần đấu tranh thẳng thắn, trung thực, khách quan, công tâm, trong sạch	0	0	0	0	103	20,7	287	57,6	108	21,7

Bảng 8: Mức độ thực hiện một số chính sách đối với đội ngũ cán bộ cơ quan ủy ban kiểm tra cấp ủy cấp tỉnh hiện nay

Nội dung	Mức độ đánh giá									
	Dưới trung bình		Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %
Chính sách về quy hoạch cán bộ kiểm tra	0	0	0	0	69	13,9	279	46,0	150	30,1
Chính sách về bố trí, sử dụng cán bộ kiểm tra.	0	0	0	0	103	20,7	287	57,6	108	21,7
Chính sách về đánh giá thực hiện công việc của cán bộ kiểm tra	0	0	0	0	43	8,6	316	63,5	139	27,9
Chính sách về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ kiểm tra	0	0	0	0	0	0	415	83,3	83	16,7

Bảng 9: Đánh giá về điều kiện và môi trường làm việc hiện nay của cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH

Nội dung	Mức độ đánh giá									
	Dưới trung bình		Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %
Nơi làm việc đầy đủ tiện ích	0	0	0	0	272	54,7	139	27,9	87	17,4
Chế độ phúc lợi, chính sách	0	0	0	0	301	60,5	142	28,5	55	11
Môi trường làm việc chuyên nghiệp	0	0	0	0	263	52,8	152	30,5	83	16,7

Bảng 10: Đánh giá về chính sách đãi ngộ của nhà nước, của tỉnh, thành phố đối với cán bộ cơ quan UBKT cấp ủy cấp tỉnh ở ĐBSH hiện nay

Nội dung	Mức độ đánh giá									
	Dưới trung bình		Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %	Số phiếu	Tỉ lệ %
Ở mức thấp so với xã hội	0	0	245	49,2	0	0	0	0	0	0
Ở mức bình thường so với xã hội	0	0	175	35,1	0	0	0	0	0	0
Ở mức cao so với xã hội	0	0	0	0	0	0	78	15,7	0	0