

# NHÌN LẠI CHÍNH SÁCH LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC THỜI GIAN QUA - KẾT QUẢ, HẠN CHẾ VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

NGUYỄN QUANG DƯƠNG\*

*Công tác cán bộ bao gồm nhiều khâu, trong đó, công tác luân chuyển có vai trò đặc biệt quan trọng, góp phần đào tạo, rèn luyện đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Để tiếp tục đẩy mạnh xây dựng Đảng về cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, yêu cầu cấp thiết đặt ra hiện nay là cần đánh giá đúng thực trạng và đề ra giải pháp đổi mới công tác luân chuyển cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược trong thời gian tới.*

## Chủ trương của Đảng và một số kết quả chủ yếu trong công tác luân chuyển cán bộ cấp chiến lược thời gian qua

Trong suốt quá trình sáng lập và rèn luyện Đảng ta, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhắc nhở: “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”<sup>(1)</sup>. Thấm nhuần lời dạy của Người, Đảng ta luôn nhấn mạnh, trong mọi thời điểm của tiến trình cách mạng, cán bộ và công tác cán bộ luôn là vấn đề trọng yếu, có ý nghĩa to lớn đối với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và công tác lãnh đạo của Đảng.

Luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý là một chủ trương rất quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng nhằm tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ qua thực tiễn, nâng cao bản lĩnh chính trị, nhân sinh quan cách mạng, năng lực lãnh đạo toàn diện của đội ngũ cán bộ. Đồng thời, luân chuyển còn tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong diện quy hoạch được rèn luyện,

thử thách; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho đất nước; tăng cường cán bộ cho các lĩnh vực và địa bàn cần thiết; khắc phục tình trạng cục bộ trong công tác cán bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương và từng đơn vị. Đối với đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, công tác luân chuyển cán bộ lại càng có vai trò quan trọng, xuất phát từ chính vị trí, vai trò của đội ngũ này trong thực tiễn. Vấn đề luân chuyển cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, đã được Đảng ta nhấn mạnh từ năm 2002, với Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25-1-2002, của Bộ Chính trị, “Về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý”. Chủ trương này tiếp tục được nêu tại Quy định số 98-QĐ/TW, ngày 7-10-2017, của Bộ Chính trị, “Về luân chuyển cán bộ” và các nghị quyết về công tác cán bộ trong các nhiệm kỳ của Đảng.

\* Ủy viên Trung ương Đảng, Phó Trưởng Ban Tổ chức Trung ương

(1) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t. 5, tr. 313

Qua gần 5 năm thực hiện Quy định số 98-QĐ/TW, ngày 7-10-2017, của Bộ Chính trị, “Về luân chuyển cán bộ”, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã luân chuyển 36 cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý; trong đó: 1- Có 14 đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng (cả Ủy viên chính thức và Ủy viên dự khuyết) giữ chức bí thư tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương; 2- Có 22 cán bộ giữ chức phó bí thư tỉnh ủy, thành ủy, chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Về cơ cấu, trong số cán bộ luân chuyển, các cơ quan của Đảng có 8 cán bộ, Quốc hội có 3 cán bộ, các cơ quan của Chính phủ có 13 cán bộ, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội có 7 cán bộ (trong đó có 6 Bí thư Trung ương Đoàn), các địa phương có 5 cán bộ. Về hình thức luân chuyển, có 31 cán bộ luân chuyển từ Trung ương về địa phương, 1 cán bộ từ địa phương về cơ quan Trung ương, 4 cán bộ từ địa phương này sang địa phương khác.

Bên cạnh công tác luân chuyển cán bộ diện Trung ương quản lý về các địa phương, cơ quan, đơn vị, Bộ Chính trị, Ban Bí thư tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, phân công, bố trí công tác đối với cán bộ đang luân chuyển. Từ nhiệm kỳ Đại hội XII đến nay, Bộ Chính trị, Ban Bí thư xem xét, phân công, bố trí công tác và thực hiện chế độ, chính sách đối với 55 cán bộ diện Trung ương quản lý sau luân chuyển; trong đó: 1- Có 48 cán bộ được phân công, bố trí công tác tại địa phương; có 3 cán bộ được bố trí tiếp tục công tác tại địa phương; 4 cán bộ nghỉ hưu ở địa phương theo quy định; 2- Có 12 cán bộ được bầu làm bí thư, phó bí thư tỉnh ủy, thành ủy và tham gia Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII; 3- Có 38 cán bộ sau luân chuyển được bố trí đảm nhiệm chức vụ cao hơn; 10 đồng chí được bố trí giữ chức vụ tương đương. Hiện nay, có 31 cán bộ diện Trung ương quản lý luân chuyển đang công tác ở địa phương; trong đó, có 12 cán bộ có thời gian luân chuyển trên 36 tháng

và 19 cán bộ có thời gian luân chuyển dưới 36 tháng. Bên cạnh đó, công tác luân chuyển cán bộ thời gian qua được kết hợp chặt chẽ với việc thực hiện chủ trương bố trí người đứng đầu không là người địa phương và đạt được kết quả rất tích cực; trong cả nước có 32/63 đồng chí (chiếm 50,79%) bí thư tỉnh ủy, thành ủy và 8/63 đồng chí (chiếm 12,7%) chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương không là người địa phương.

Đó là những con số sinh động, phản ánh bức tranh khá toàn diện về công tác luân chuyển cán bộ cấp chiến lược thời gian qua đã đạt được những kết quả quan trọng, với những ưu điểm nổi bật sau:

*Thứ nhất*, từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XII đến nay, nhất là sau khi Bộ Chính trị ban hành quy định và kết luận về luân chuyển cán bộ, công tác này ngày càng đi vào nền nếp, có nhiều đổi mới và chuyên biến tích cực, đạt kết quả tốt, đáp ứng cơ bản mục tiêu, yêu cầu đặt ra. Qua thực hiện, các cấp ủy, tổ chức đảng đều đánh giá Quy định số 98-QĐ/TW của Bộ Chính trị là cần thiết, phù hợp với yêu cầu thực tiễn; khẳng định công tác luân chuyển cán bộ là nhiệm vụ thường xuyên và là khâu quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng.

*Thứ hai*, chất lượng cán bộ diện Trung ương quản lý luân chuyển được nâng lên, phần đông cán bộ luân chuyển có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, năng lực, uy tín, chấp hành sự phân công, bố trí công tác; nhiều cán bộ sau thời gian luân chuyển đã có sự trưởng thành toàn diện hơn, góp phần cụ thể vào kết quả, thành tích chung của địa phương, cơ quan, đơn vị.

*Thứ ba*, cấp ủy các cấp đã lãnh đạo, chỉ đạo công tác luân chuyển cán bộ chặt chẽ, đồng bộ, dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch; quan tâm tạo điều kiện và thường xuyên theo dõi, kiểm tra cán bộ luân chuyển trong thực hiện nhiệm vụ, khắc phục những yếu kém còn tồn tại; góp phần vào thành công của công tác nhân sự đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2026 và cho việc chuẩn bị

đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt các ngành, các cấp cả trước mắt cũng như lâu dài.

*Thứ tư*, việc lựa chọn địa bàn, chức danh và chuẩn bị nhân sự luân chuyển đã gắn kết chặt chẽ với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, tình hình đội ngũ cán bộ của Trung ương, địa phương; có sự đổi mới, phối hợp hiệu quả giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị theo phương châm làm đến đâu, chắc đến đó, căn cứ vào số lượng chức danh theo quy định để luân chuyển cán bộ, trường hợp cần thiết mới tăng thêm số lượng chức danh ngoài quy định. Đối tượng luân chuyển từ Trung ương về địa phương chủ yếu là cán bộ cấp thứ trưởng trở lên; luân chuyển để giữ chức vụ tương đương, không thực hiện luân chuyển để giữ chức vụ cao hơn.

*Thứ năm*, kết hợp hài hòa, nâng cao hiệu quả giữa mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ với tăng cường cán bộ cho những nơi có khó khăn gắn với quy hoạch, đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ; góp phần khắc phục một phần tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ, đẩy mạnh thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân, cấp trưởng một số ngành không là người địa phương.

*Thứ sáu*, việc phân công, bố trí cán bộ sau luân chuyển đã bám sát các kết luận của Bộ Chính trị và đổi mới theo hướng phân công, bố trí công tác phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị, tình hình địa phương, cơ quan, đơn vị và năng lực, phẩm chất, đạo đức của cán bộ.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác luân chuyển cán bộ cấp chiến lược thời gian qua cũng còn một số hạn chế, bất cập như sau:

*Một là*, một số cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị chưa bám sát quan điểm, chủ trương, quy định của Đảng về công tác luân chuyển cán bộ; chưa đồng bộ, liên thông trong hệ thống chính trị; một số nơi còn biểu hiện cục bộ, chưa thực sự quan tâm, tạo điều kiện cho cán bộ luân chuyển thực hiện nhiệm vụ.

*Hai là*, việc dựa trên số lượng chức danh theo quy định chưa tạo được sự chủ động trong công tác luân chuyển, do phải chờ các địa phương, cơ quan, đơn vị khuyết chức danh theo quy định thì mới có điều kiện để luân chuyển cán bộ; việc kết hợp hài hòa giữa luân chuyển cán bộ với đào tạo, sử dụng nguồn cán bộ tại chỗ, gắn với chức danh quy hoạch còn bất cập.

*Ba là*, cán bộ luân chuyển giữa các khối và giữa các cơ quan, đơn vị với cơ sở chưa cân đối, hài hòa; việc luân chuyển cán bộ từ địa phương về Trung ương, từ cấp dưới lên cấp trên còn ít; một số ít trường hợp chưa đủ thời gian luân chuyển đã được xem xét, phân công, bố trí công tác; trong khi ngược lại, có trường hợp đã quá thời gian luân chuyển nhưng lại chưa được xem xét.

*Bốn là*, một số cán bộ luân chuyển chưa nắm chắc kiến thức, chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng, quản lý nhà nước. Một số cán bộ còn nhận thức đi luân chuyển để được đề bạt chức vụ cao hơn; có biểu hiện nể nang, “dĩ hòa vi quý”, ngại va chạm, thiếu quyết liệt, chưa thực sự tâm huyết, nỗ lực, phấn đấu, rèn luyện để khẳng định năng lực bản thân và đóng góp thiết thực, hiệu quả cho nơi đến công tác; chưa thường xuyên giữ mối liên hệ với cơ quan nơi đi và báo cáo kết quả công tác trong thời gian luân chuyển. Cá biệt, có cán bộ luân chuyển mắc sai phạm phải kiểm điểm, bị xử lý kỷ luật.

*Nguyên nhân chủ yếu* của những hạn chế, bất cập nêu trên là do: 1- Nhận thức, trách nhiệm của một số ít cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và cán bộ luân chuyển chưa đầy đủ, sâu sắc, toàn diện, chưa thực hiện nghiêm các quy chế, quy định của Trung ương. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, thiếu tiêu chí, biện pháp hiệu quả; 2- Việc thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng, các quy định của pháp luật liên quan về tinh gọn đầu mối, giảm số lượng cấp phó ở một số nơi còn chưa nghiêm; một số cơ quan, đơn vị chưa nêu cao trách nhiệm trong việc tiếp nhận cán bộ

sau luân chuyển; 3- Công tác kiểm tra, giám sát hoạt động này ở một số nơi chưa thường xuyên, hiệu quả chưa cao. Một số ít cán bộ luân chuyển năng lực còn hạn chế, chưa yên tâm công tác, có biểu hiện kén chọn địa bàn, chức danh luân chuyển, sau luân chuyển.

### **Tiếp tục đổi mới công tác luân chuyển cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược trong thời gian tới**

Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, góp phần cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng là yêu cầu cấp thiết, quan trọng hiện nay. Chính vì vậy, trên cơ sở đánh giá những ưu điểm, kết quả đạt được, chỉ rõ những hạn chế, bất cập thời gian qua trong công tác luân chuyển cán bộ, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 65-QĐ/TW, ngày 28-4-2022, “Về luân chuyển cán bộ”, để thay thế Quy định số 98-QĐ/TW. Để triển khai thực hiện có hiệu quả công tác luân chuyển cán bộ nói chung và luân chuyển cán bộ cấp chiến lược nói riêng theo đúng Quy định số 65-QĐ/TW của Bộ Chính trị, cấp ủy, tổ chức đảng các cấp cần làm tốt một số nhiệm vụ chủ yếu sau:

*Thứ nhất*, cần tiếp tục nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu trong việc quán triệt sâu sắc quan điểm, nguyên tắc, mục tiêu, yêu cầu của Đảng, nhất là Quy định số 65-QĐ/TW của Bộ Chính trị “Về luân chuyển cán bộ”; xác định rõ, luân chuyển cán bộ là việc phân công hoặc bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý giữ một chức danh lãnh đạo, quản lý khác trong một thời hạn nhất định để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, thử thách và rèn luyện theo yêu cầu nhiệm vụ hoặc yêu cầu của chức danh được quy hoạch; luân chuyển không phải là để được đề bạt lên chức vụ cao hơn. Công tác luân chuyển cán bộ là một nội dung, một khâu quan trọng, thường xuyên trong công tác cán bộ đặt dưới

sự lãnh đạo của Đảng, trực tiếp là các cấp ủy, tổ chức đảng; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, nêu cao trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu; bảo đảm chặt chẽ, dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, công bằng; không để xảy ra tiêu cực. Thực hiện tốt việc quản lý, giám sát, đánh giá, nhận xét cán bộ luân chuyển và xây dựng chính sách, chế độ phù hợp nhằm tạo điều kiện, môi trường cho cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ.

*Thứ hai*, luân chuyển cán bộ phải bảo đảm tổng thể, đồng bộ, liên thông giữa các cấp, cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị; gắn kết chặt chẽ, hiệu quả giữa công tác quy hoạch cán bộ với luân chuyển cán bộ; giữa luân chuyển để đào tạo, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn với tăng cường cán bộ cho những địa bàn, lĩnh vực trọng điểm, có khó khăn, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu, cục bộ, khép kín; góp phần thúc đẩy thực hiện chủ trương bố trí lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương và người đứng đầu không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp; giữa yêu cầu luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho Trung ương với việc tạo nguồn cán bộ tại chỗ của địa phương, cơ quan, đơn vị, vừa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trước mắt, vừa chuẩn bị nguồn cán bộ lâu dài.

Trên cơ sở quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031 được cấp có thẩm quyền phê duyệt, các cấp ủy, tổ chức đảng cần xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ, lựa chọn đúng cán bộ để xem xét, đưa đi luân chuyển nhằm rèn luyện, thử thách ở những địa bàn, lĩnh vực quan trọng, cần thiết, vừa để đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ, vừa để rèn luyện cán bộ trưởng thành trong thực tiễn; từ đó, chủ động về nguồn nhân sự cấp ủy, lãnh đạo chính quyền nhiệm kỳ kế tiếp cho cả Trung ương và địa phương. Quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai công tác luân chuyển cán bộ phải bảo đảm công tâm, khách quan trong đánh giá cán bộ; dân chủ, công khai,

minh bạch trong tổ chức thực hiện; đồng thời, phải chủ động bồi dưỡng, trang bị kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành cho cán bộ luân chuyển và có dự kiến, phương án, kế hoạch tổng thể, phù hợp để bố trí, sắp xếp cán bộ sau luân chuyển.

*Thứ ba*, cán bộ luân chuyển phải quán triệt sâu sắc quan điểm luân chuyển để đào tạo, rèn luyện, thử thách, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn, không phải để lên chức vụ cao hơn; phải thực sự cầu thị, khiêm tốn, tích cực học hỏi, nâng cao ý thức phấn đấu, rèn luyện, gắn bó mật thiết với địa phương, cơ quan, đơn vị nơi luân chuyển đến. Cán bộ luân chuyển phải là các đồng chí có lập trường, tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, năng lực công tác, uy tín; đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của chức vụ đảm nhiệm khi luân chuyển; được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý, có triển vọng phát triển; đủ sức khỏe và còn thời gian công tác ít nhất là 10 năm tính từ thời điểm luân chuyển.

Đối với cán bộ diện Trung ương quản lý, để góp phần đẩy mạnh thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt không là người địa phương với mục tiêu đến năm 2025, cơ bản bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh không là người địa phương theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII; đồng thời, nhằm chủ động chuẩn bị một bước nguồn nhân sự lãnh đạo chủ chốt của các địa phương, cơ quan, đơn vị nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031; đề xuất xem xét, lựa chọn những cán bộ là cấp thứ trưởng, còn ít nhất 10 năm công tác, có phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực nổi trội, công tác ở các lĩnh vực trọng yếu, quan trọng hiện thiếu nguồn cán bộ kế cận theo yêu cầu của Trung ương, quan tâm hợp lý đến cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số để thực hiện luân chuyển đảm nhiệm chức danh lãnh đạo chủ chốt ở địa phương theo các quy định hiện hành. Không thực

hiện tăng thêm chức danh để luân chuyển cán bộ; trường hợp đặc biệt, cần tăng thêm chức danh ngoài quy định, Bộ Chính trị, Ban Bí thư sẽ xem xét cụ thể để luân chuyển và bố trí cán bộ sau luân chuyển.

*Thứ tư*, bên cạnh việc thực hiện luân chuyển cán bộ, các cấp ủy, tổ chức đảng thường xuyên, chủ động bố trí, phân công công tác đối với cán bộ sau luân chuyển; trong đó, khi bố trí phải căn cứ yêu cầu công tác cán bộ của Đảng, tình hình đội ngũ cán bộ, kết quả công tác, năng lực, sở trường của cán bộ gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị và nhận xét, đánh giá cán bộ của cấp có thẩm quyền; trường hợp cán bộ luân chuyển được cấp có thẩm quyền quyết định tiếp tục bố trí ổn định công tác ở địa phương, đơn vị nơi đến thì không còn xem là cán bộ luân chuyển theo quy định.

*Thứ năm*, giải quyết hài hòa giữa luân chuyển cán bộ để đào tạo với bố trí, sử dụng nguồn cán bộ tại chỗ; vừa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trước mắt, vừa đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ lâu dài. Về bố trí chức danh khi luân chuyển, cơ bản thực hiện theo nguyên tắc bố trí giữ chức vụ tương đương với chức vụ đang đảm nhiệm. Trường hợp cần thiết, cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định bố trí chức vụ cao hơn chức vụ đang đảm nhiệm đối với cán bộ có phẩm chất, năng lực nổi trội, có khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của chức vụ dự kiến phân công, bố trí.

Việc thực hiện có hiệu quả công tác luân chuyển cán bộ một cách đồng bộ, chặt chẽ, đúng quy định sẽ góp phần đào tạo, rèn luyện cán bộ và chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, sẵn sàng bổ sung, tạo sự chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ cán bộ để thực hiện thành công sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng. □