

HIỆU QUẢ TỪ THỰC HIỆN LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ ở Khánh Hòa

NGUYỄN KHẮC HÀ

Ủy viên BTV, Trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy Khánh Hòa

Luân chuyển cán bộ là một giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ, góp phần xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Ví thế, Tỉnh ủy Khánh Hòa luôn tập trung chỉ đạo thực hiện công tác này với những cách làm khoa học, phù hợp, thận trọng, bước đầu phát huy hiệu quả tích cực. Đội ngũ cán bộ luân chuyển thông qua rèn luyện, thử thách từng bước trưởng thành, thể hiện được năng lực, phát huy được sở trường, góp phần quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

Chỉ đạo đồng bộ, sát thực tiễn

Ngay sau Đại hội Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa lần thứ XVII nhiệm kỳ 2015-2020, BTV Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 36-KH/TU ngày 23-12-2016 “Về điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2015-2020”. Đồng thời, căn cứ Quy định số 98-QĐ/TW ngày 7-10-2017 của Bộ Chính trị “Về luân chuyển cán bộ”, BTV Tỉnh ủy ban hành Quy định số 01-QĐ/TU ngày 17-7-2018 “Về luân chuyển cán bộ”; Đề án số 07-ĐA/TU ngày 21-11-2017 của BTV Tỉnh ủy “Về xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ đảm nhiệm các chức vụ thuộc diện BTV Tỉnh ủy quản lý và lãnh đạo chủ chốt tỉnh đến năm 2025 và những năm tiếp theo”. Kết hợp luân chuyển với điều động, bố trí hợp lý đội ngũ cán bộ của tỉnh nhằm tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn, có nhu cầu, khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín, nơi thừa, nơi thiếu trong công tác cán bộ, BTV Tỉnh ủy Khánh Hòa chỉ đạo các huyện ủy, thị ủy, thành ủy và đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy nghiêm túc xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ để triển khai ở cấp mình.

Có thể khẳng định, công tác luân chuyển cán bộ của tỉnh Khánh Hòa được triển khai đồng bộ, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện trong thực tiễn nhằm tạo nguồn cán bộ lâu dài cho tỉnh, nhất là nhân sự chuẩn bị cho Đại hội Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020-2025, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Kết quả bước đầu

Nhiệm kỳ 2015-2020 và năm 2021, BTV Tỉnh ủy Khánh Hòa đã luân chuyển 13 đồng chí là cán bộ lãnh đạo các sở, ban, ngành cấp tỉnh về giữ các chức vụ chủ chốt tại các huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh. Trong đó có 4 đồng chí bí thư, 2 phó bí thư thường trực, 2 phó bí thư, chủ tịch UBND huyện, 5 phó chủ tịch UBND huyện. Đối với cấp huyện, đã luân chuyển 84 đồng chí, trong đó có 62 đồng chí lãnh đạo các phòng, ban cấp huyện về công tác tại các xã, phường, thị trấn; 1 đồng chí từ huyện này sang huyện khác; 14 đồng chí từ ngành này sang ngành khác; 5 đồng chí từ xã,

phường, thị trấn về các phòng, ban cấp huyện; 2 đồng chí từ xã này sang xã khác.

Thực hiện chủ trương bố trí cán bộ không là người địa phương, Khánh Hòa đã kết hợp luân chuyển với điều động, bố trí cán bộ. Kết quả, đã bố trí 4/8 bí thư cấp ủy cấp huyện, 1/8 chủ tịch UBND cấp huyện, 6/8 chánh án Tòa án Nhân dân cấp huyện, 6/8 viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân cấp huyện, 7/8 trưởng Công an cấp huyện, 6/8 chánh thanh tra cấp huyện, 5/8 trưởng phòng tài chính cấp huyện và 1/8 cấp trưởng ngành hải quan không là người địa phương.

Về phân công, bố trí công tác đối với cán bộ sau luân chuyển, trong số 13 đồng chí lãnh đạo các sở, ban, ngành cấp tỉnh được luân chuyển về giữ các chức vụ chủ chốt tại các huyện, thị xã, thành phố, có 4 đồng chí sau thời gian luân chuyển được bố trí giữ chức vụ cao hơn. Trong đó, 1 đồng chí được bổ sung vào BCH đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2015-2020 và tại Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII nhiệm kỳ 2020-2025, có 2 đồng chí đã trúng cử, 1 đồng chí tái cử vào BCH đảng bộ tỉnh, 1 đồng chí được bầu vào BTV Tỉnh ủy. Hiện nay, còn 9 đồng chí vẫn tiếp tục thực hiện nhiệm vụ luân chuyển, trong đó 1 đồng chí được bầu vào BTV Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2020-2025. Đối với cấp huyện, trong số 62 đồng chí luân chuyển, có 17 đồng chí được bố trí nhiệm vụ mới sau khi luân chuyển, trong đó, 9 đồng chí được bố trí chức vụ cao hơn, 6 đồng chí giữ nguyên chức vụ hoặc tương đương, 2 đồng chí bố trí chức vụ thấp hơn.

Ngày 17-3-2022, Thường trực Tỉnh ủy Khánh Hòa đã tổ chức hội nghị gặp mặt cán bộ luân chuyển toàn tỉnh. Đồng chí Nguyễn Hải Ninh, Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư Tỉnh ủy đề nghị cán bộ luân chuyển báo cáo kết quả đạt được, nêu rõ những thuận lợi và khó khăn, vướng mắc, đề xuất trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại địa phương. Hội nghị

là diễn đàn trao đổi thẳng thắn, cởi mở giữa Thường trực Tỉnh ủy và các đồng chí cán bộ luân chuyển. Đồng chí Bí thư Tỉnh ủy đánh giá: “Các đồng chí cán bộ được luân chuyển đã thể hiện rõ trách nhiệm, khắc phục được khó khăn, chủ động tìm tòi, học hỏi, tiếp cận nhanh với công việc mới, cùng tập thể lãnh đạo địa phương, đơn vị thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Thời gian tới, các cán bộ luân chuyển phải luôn cầu thị, hòa nhập, có phương pháp làm việc khoa học, đoàn kết tốt nội bộ; phải sâu sát cơ sở, chủ động trao đổi, kiến nghị với cấp có thẩm quyền để tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc nếu có trong thực hiện nhiệm vụ, đồng thời, cần phải phát huy tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, vì sự nghiệp chung tại nơi mình luân chuyển đến”.

Một số khó khăn, hạn chế

Một là, nhận thức của một số cấp ủy và lãnh đạo chủ chốt của cơ quan, đơn vị, địa phương về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ chưa sâu sắc, đầy đủ; chưa có kế hoạch cụ thể cho từng giai đoạn, hoặc có ý nghĩa lâu dài, chiến lược nên dẫn đến bị động, lúng túng, cảm tính trong công tác luân chuyển cán bộ; thậm chí có tình trạng luân chuyển được cán bộ coi đưa đi là xong, thiếu quan tâm theo dõi, giám sát, hỗ trợ, tạo điều kiện để cán bộ phát huy năng lực, sở trường.

Hai là, luân chuyển cán bộ chủ yếu tập trung theo chiều dọc, từ tỉnh xuống huyện, từ huyện xuống xã, chưa chú trọng nhiều đến luân chuyển “ngang”, từ đơn vị này sang đơn vị khác, từ huyện này sang huyện khác, từ xã này sang xã khác. Chưa thực hiện luân chuyển cán bộ giữa các cơ quan khối đảng, chính quyền, đoàn thể và từ dưới lên.

Ba là, công tác đánh giá cán bộ trước, trong và sau luân chuyển chưa đúng mức, có lúc, có nơi chưa thực sự khách quan, chưa đi vào thực chất; việc bố trí, sử dụng cán bộ sau luân chuyển còn bất cập, chưa tạo động lực cho cán

bộ phân đầu.

Bốn là, vẫn còn một số trường hợp luân chuyển cán bộ chủ yếu để đáp ứng yêu cầu trước mắt do thiếu cán bộ, chưa thật sự gắn với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sàng lọc nhằm tạo nguồn nhân sự cho các nhiệm kỳ tiếp theo. Có trường hợp chưa căn cứ vào chuyên môn, năng lực, sở trường của cán bộ, nhiệm vụ chính trị của đơn vị mình để xây dựng “kịch bản” bố trí cán bộ sau luân chuyển, thậm chí còn có tư tưởng cho rằng, cán bộ đã qua luân chuyển, khi về nhất định phải được bố trí ở vị trí cao hơn.

Năm là, một số cán bộ luân chuyển còn thụ động, nề nang, ngại va chạm, thiếu quyết liệt, giữ mình để “chờ ngày về”, chưa thực sự phấn đấu, rèn luyện, dồn tâm sức, gắng bó, đóng góp thiết thực, hiệu quả ở nơi luân chuyển đến.

Sáu là, chế độ, chính sách, điều kiện ăn ở, làm việc cho cán bộ luân chuyển còn hạn chế, chưa thật sự tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ luân chuyển yên tâm công tác.

Giải pháp thời gian tới

Để công tác quy hoạch gắn với công tác luân chuyển cán bộ đáp ứng mục tiêu tạo nguồn, rèn luyện đội ngũ cán bộ trong thời gian tới, Khánh Hòa cần tập trung thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, đổi mới công tác luân chuyển cán bộ.

Tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo, quán triệt các cấp ủy, tổ chức đảng, nhất là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền tiếp tục thực hiện tốt chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác luân chuyển cán bộ. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị trong công tác đánh giá cán bộ. Làm tốt công tác đánh giá cán bộ chính là cơ sở để thực hiện tốt các khâu quy hoạch, luân chuyển, sử dụng cán bộ. Phải bố trí cán bộ về công tác tại những địa bàn, lĩnh vực khó khăn, phức tạp và giao nhiệm vụ cụ thể trong thời gian luân chuyển.

Qua đó, có cơ sở đánh giá kết quả luân chuyển để thực hiện bố trí, sắp xếp cán bộ sau luân chuyển phù hợp trên cơ sở năng lực thực tiễn cán bộ.

Kết hợp công tác luân chuyển cán bộ với điều động, bố trí cán bộ nhằm 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 Khánh Hòa đạt 100% bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương và có kế hoạch, lộ trình thực hiện chủ trương này ở cấp xã; đồng thời tiếp tục thực hiện đối với chức danh chủ tịch UBND cấp huyện, cấp xã không là người địa phương ở những nơi có đủ điều kiện.

Thứ hai, hoàn thiện quy trình quy hoạch, luân chuyển cán bộ.

Quy hoạch, luân chuyển cán bộ cần thực hiện công khai, minh bạch theo các tiêu chuẩn, quy định của Trung ương và của tỉnh. Luôn đề cao ý thức, trách nhiệm, bản lĩnh của cán bộ, đảng viên trong quá trình bỏ phiếu quy hoạch để khắc phục tính hình thức, dễ dãi; việc lựa chọn cán bộ vào diện quy hoạch thực sự khoa học, chọn những cán bộ xứng đáng, có uy tín, có khả năng quy tụ và xây dựng tập thể đoàn kết, phù hợp với vị trí quy hoạch. Đồng thời, tạo điều kiện, môi trường thuận lợi để cán bộ luân chuyển an tâm công tác, phát huy tốt năng lực, sở trường trong thực hiện nhiệm vụ được giao; thực hiện tốt các chế độ, chính sách cho cán bộ luân chuyển về vật chất và tinh thần, thường xuyên quan tâm, theo dõi sâu sát, kiểm tra, nhận xét, hỗ trợ, nhất là kịp thời định hướng, gợi mở, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, giúp cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Thứ ba, chủ động quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán bộ.

Chú trọng kết hợp chặt chẽ các khâu quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng với luân chuyển cán bộ. Trước mắt, tập trung triển

khai, thực hiện công tác rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020-2025 và quy hoạch nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031. Trên cơ sở kết quả phê duyệt quy hoạch của cấp có thẩm quyền, các cấp ủy chủ động, kịp thời xây dựng kế hoạch và thực hiện luân chuyển cán bộ ngay trong năm 2022 nhằm bảo đảm đủ thời gian luân chuyển theo quy định trước khi tổ chức đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2025-2030. Khuyến khích, động viên để cán bộ thống nhất nhận thức, thông suốt tư tưởng, tự giác chấp hành quyết định luân chuyển. Đồng thời, xử lý nghiêm những cán bộ không chấp hành quyết định luân chuyển mà không có lý do chính đáng; cán bộ có tư tưởng cục bộ, tiêu cực, lợi dụng công tác luân chuyển cán bộ để xây dựng cánh hâu, người nhà, người thân, trù dập, gây mất đoàn kết nội bộ, làm giảm uy tín của cán bộ, của tổ chức.

Chú trọng thực hiện luân chuyển từ dưới lên, luân chuyển “ngang”, quan tâm thực hiện luân chuyển cán bộ thuộc khối đảng, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội sang khối chính quyền và ngược lại.

LUÂN CHUYỂN, ĐIỀU ĐỘNG...

(Tiếp theo trang 19)

quản lý. Gắn quy hoạch với luân chuyển cán bộ để rèn luyện, bồi dưỡng toàn diện cả thực tiễn, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị. Trong quá trình luân chuyển cán bộ cần thực hiện tốt việc đánh giá, nhận xét cán bộ để từ đó có kế hoạch bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp, hiệu quả.

Ba là, công tác luân chuyển cần được thực hiện thận trọng, tăng cường phối hợp với BTV các tỉnh, thành ủy trên cơ sở kế hoạch, lộ trình cụ thể, không chạy theo số lượng, bảo đảm thực hiện tốt công tác luân chuyển để rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ, bảo đảm sự ổn định, phát triển của các đơn vị có cán bộ lãnh đạo,

Thứ tư, tạo nguồn quy hoạch, luân chuyển cán bộ.

Để có nguồn quy hoạch cán bộ, cần thực hiện quy hoạch “mở” và “động”, cần có quy hoạch ngang, quy hoạch dọc, không chỉ khép kín trong mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương. Lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương cần mạnh dạn giao việc khó, việc mới cho cán bộ, đặc biệt là cán bộ trẻ, nữ, tạo môi trường rèn luyện, nâng cao năng lực, kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý cho cán bộ.

Thứ năm, chú trọng công tác sơ kết, tổng kết, thi đua, khen thưởng.

Định kỳ sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm việc thực hiện công tác luân chuyển cán bộ. Hằng năm, các cấp ủy cần tổ chức gặp mặt cán bộ luân chuyển để lắng nghe tâm tư, khó khăn, đề xuất, từ đó có giải pháp kịp thời giúp cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Kịp thời biểu dương, khen thưởng, động viên cán bộ luân chuyển có thành tích, sản phẩm công tác nổi trội, đồng thời nghiêm khắc phê bình, kiểm điểm những cán bộ thiếu tích cực, có tư tưởng ỷ lại, có biểu hiện tiêu cực □

quản lý được luân chuyển.

Bốn là, Trung ương cần nghiên cứu, ban hành chế độ, chính sách phù hợp đối với cán bộ đoàn được luân chuyển. Các cấp ủy, chính quyền cần chủ động trong việc thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ đoàn được luân chuyển như bố trí nhà ở công vụ, hỗ trợ phương tiện đi lại... để đội ngũ cán bộ luân chuyển yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong thời gian luân chuyển.

Năm là, các cấp bộ đoàn tích cực tham mưu với cấp ủy trong việc cơ cấu bí thư đoàn tham gia cấp ủy cùng cấp trong luân chuyển cán bộ đoàn quá tuổi theo Quy chế cán bộ đoàn bảo đảm phù hợp với năng lực, vị trí việc làm và đặc thù của từng địa phương, cơ quan, đơn vị □