

Chuyển biến tích cực **TRONG CÔNG TÁC LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ Ở QUẢNG BÌNH**

NGUYỄN VIỆT XUÂN
Ban Tổ chức Tỉnh ủy Quảng Bình

Nằm ở khu vực Bắc Trung Bộ, tuy điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn nhưng công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị, nhất là công tác cán bộ của Quảng Bình thường xuyên được quan tâm. Luân chuyển cán bộ đã tạo động lực cho công tác cán bộ nói riêng, công tác xây dựng Đảng của tỉnh nói chung, góp phần tạo ra nhiều chuyển biến tích cực trong phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương.

Chủ động quán triệt, tổ chức thực hiện

Nhận thức được tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh, những năm qua BTV Tỉnh ủy Quảng Bình đã ban hành nhiều nghị quyết, quy định liên quan đến công tác cán bộ, trong đó có công tác luân chuyển cán bộ. Trên cơ sở quán triệt Quy định số 98-QĐ/TW ngày 7-10-2017 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ, BTV Tỉnh ủy đã ban hành Quy định số 10-QĐ/TU ngày 9-1-2018 về luân chuyển cán bộ trên cơ sở bám sát yêu cầu, quy định về nội dung, đối tượng luân chuyển theo quy định của Trung ương phù hợp với tình hình của tỉnh với mục tiêu là tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn, giúp cán bộ phát triển nhanh, toàn diện hơn. Đồng thời, Tỉnh ủy đã ban hành Quy định số 13-QĐ/TU ngày 11-4-2018 về nguyên tắc điều động, phân công, bố trí công tác đối với cán bộ luân chuyển để thống nhất thực hiện ở các cấp trong tỉnh; ban hành Kế hoạch số 64-KH/TU ngày 5-5-2018 về luân chuyển cán bộ đương nhiệm và dự nguồn các chức danh cán bộ diện BTV Tỉnh ủy quản lý nhiệm kỳ 2015-2020 và Kế hoạch số 20-

KH/TU ngày 9-6-2021 về luân chuyển, điều động cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025 với lộ trình, chỉ tiêu cụ thể.

BTV Tỉnh ủy cũng tổ chức các hội nghị chuyên đề về công tác luân chuyển cán bộ, gặp mặt cán bộ luân chuyển để nắm bắt tình hình, tâm tư, nguyện vọng của cán bộ luân chuyển và xử lý các vấn đề liên quan đến công tác luân chuyển cán bộ. Cách làm khoa học, thận trọng, kỹ lưỡng này của Quảng Bình đã tạo được sự chuyển biến về nhận thức, thống nhất về quan điểm và giải pháp thực hiện công tác luân chuyển cán bộ. Các cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị đã quán triệt và cụ thể hóa tinh thần các quy định của Đảng để lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ công tác cán bộ nói chung và công tác luân chuyển cán bộ nói riêng phù hợp với điều kiện thực tiễn ở địa phương. Từ đó, phát huy dân chủ, trí tuệ, trách nhiệm và thẩm quyền của tập thể; bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, công bằng; ngăn chặn tiêu cực, tham nhũng, lợi ích nhóm, quan hệ dòng họ, thân quen; bảo đảm thực hiện chủ trương đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu

quả đội ngũ cán bộ; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có triển vọng, trong quy hoạch được rèn luyện, tạo nguồn cán bộ lâu dài cho tỉnh, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở các ngành, các cấp, cơ quan, đơn vị; tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn có nhu cầu, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu trong công tác cán bộ.

Những kết quả

Trên cơ sở các quy định và kế hoạch luân chuyển, hằng năm BTV Tỉnh ủy, BTV cấp ủy cấp huyện đều tiến hành rà soát, sắp xếp, bố trí cán bộ lãnh đạo đáp ứng kịp thời công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các địa phương, đơn vị; tiến hành luân chuyển, điều chỉnh, bố trí sử dụng cán bộ ở những địa phương, đơn vị có khó khăn, hụt hẫng cán bộ.

Công tác luân chuyển cán bộ được tiến hành đúng đối tượng; bảo đảm các quy định của Đảng về điều kiện, tiêu chuẩn của chức danh luân chuyển; chủ yếu là cán bộ trẻ, có triển vọng, có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực công tác tốt. Cùng với luân chuyển cán bộ, BTV Tỉnh ủy còn tiến hành đồng thời công tác điều động, sắp xếp, bố trí lại một số chức danh lãnh đạo chủ chốt địa phương, đơn vị có cán bộ luân chuyển. Quá trình luân chuyển, điều động được gắn kết chặt chẽ với các khâu khác của công tác cán bộ như quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ; bố trí hài hòa giữa luân chuyển, điều động cán bộ với việc phát triển nguồn cán bộ tại chỗ.

Công tác luân chuyển cán bộ được quan tâm thực hiện đã tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có triển vọng được rèn luyện trong thực tiễn, bản lĩnh chính trị ngày càng vững vàng hơn. Luân chuyển, điều động cán bộ đã từng bước điều chỉnh, bố trí cán bộ hợp lý hơn, góp phần đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác và chuẩn bị đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý kế cận. Cán bộ được luân chuyển hầu hết đều phát huy tinh thần trách nhiệm, phấn

khởi, tự tin, tiếp cận nhanh với môi trường công tác mới, đổi mới phương thức lãnh đạo, vượt mọi khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ, được cấp ủy và nhân dân đánh giá cao.

Từ năm 2018 đến nay, toàn tỉnh Quảng Bình đã luân chuyển 91 lượt cán bộ, trong đó có những cán bộ trẻ, có năng lực, triển vọng, trong quy hoạch nhằm thực hiện chủ trương bố trí cán bộ chủ chốt không là người địa phương và cán bộ không giữ chức vụ quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp ở một địa phương, cơ quan, đơn vị. Cụ thể, đã có 12 lượt cán bộ tỉnh được luân chuyển về huyện, 10 lượt cán bộ được luân chuyển từ huyện lên tỉnh. Ở các huyện, thị xã, thành phố, trong 66 cán bộ luân chuyển về các xã, phường, thị trấn, có 13 cán bộ trẻ và 3 giữ chức vụ không quá 2 nhiệm kỳ.

Sau khi hoàn thành thời gian luân chuyển, hầu hết cán bộ luân chuyển đều có bước trưởng thành về nhiều mặt, có khả năng đảm nhận chức vụ cao hơn. Ở cấp tỉnh, có 3 trường hợp được bầu vào BTV Tỉnh ủy (Phó Chủ tịch UBND tỉnh, Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy, Bí thư Thành ủy Đồng Hới), 3 trường hợp được bầu vào Tỉnh ủy, 1 trường hợp được bầu giữ chức vụ Phó Chủ tịch HĐND tỉnh, 1 trường hợp được bầu giữ chức vụ Phó Chủ tịch UBND tỉnh. Ở cấp huyện, cán bộ sau luân chuyển được giữ nguyên chức vụ hoặc tương đương có 20 trường hợp, cán bộ được bố trí chức vụ cao hơn có 13 trường hợp...

Tỉnh đã phối hợp với một số cơ quan thuộc ngành dọc Trung ương sắp xếp, bố trí 31 trường hợp cán bộ lãnh đạo, quản lý không là người địa phương. Đến thời điểm hiện tại, có đồng chí Bí thư Tỉnh ủy, 6 bí thư cấp ủy cấp huyện (chiếm 75%), Giám đốc Công an tỉnh, 8 trường Công an cấp huyện, 7 viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân, 7 chánh án Tòa án Nhân dân cấp huyện, 1 chi cục trưởng Chi cục thuế cấp huyện không là người địa phương. Ở cấp huyện, các địa phương cũng đã thực hiện bố trí 42 trường hợp cán bộ

chủ chốt không là người địa phương. Việc luân chuyển, bố trí cán bộ không là người địa phương đã góp phần khắc phục hiện tượng bè phái, tư tưởng cục bộ, bảo thủ, trì trệ, tình trạng khép kín trong công tác cán bộ; đồng thời tạo ra những chuyển biến tích cực trong phát triển kinh tế - xã hội tại các địa phương.

Thực tiễn cho thấy, công tác luân chuyển cán bộ của tỉnh Quảng Bình đã được các cấp ủy, tổ chức đảng thực hiện khá nền nếp, thường xuyên, góp phần đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn, làm cơ sở cho việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ cả trước mắt và lâu dài; bổ sung, tăng cường cán bộ cho những địa bàn có nhiều khó khăn. Việc luân chuyển cán bộ bước đầu đã tạo động lực mới trong công tác cán bộ, nhất là đối với đội ngũ cán bộ trong quy hoạch. Qua luân chuyển cán bộ, đã từng bước sắp xếp, bố trí cán bộ phù hợp hơn, tăng cường cán bộ cho những cơ quan, đơn vị, địa bàn khó khăn; dần khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín về công tác cán bộ trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị. Cán bộ qua luân chuyển đã có bước trưởng thành, tích lũy được kinh nghiệm thực tiễn, có phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo sát thực tế hơn; tích cực, chủ động tham mưu thực hiện các nhiệm vụ chính trị của địa phương. Nhiều cán bộ qua luân chuyển đã được tin nhiệm bầu vào cấp ủy, giữ các chức danh lãnh đạo chủ chốt ở các cấp.

Còn những khó khăn

Công tác luân chuyển cán bộ của tỉnh Quảng Bình tuy đã đạt những kết quả quan trọng nhưng số cán bộ được luân chuyển chưa nhiều do Quảng Bình có ít đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã nên ít vị trí chức danh để thực hiện luân chuyển cán bộ. Nếu cấp trên luân chuyển về nhiều thì ảnh hưởng đến công tác tạo nguồn cán bộ của các địa phương, do đó khó bố trí cân đối, hài hòa giữa luân chuyển cán bộ với việc phát triển nguồn cán bộ tại chỗ; luân chuyển cán bộ

giữa các đơn vị trong cùng một ngành, giữa các huyện, thị xã, thành phố trong tỉnh, giữa các cơ quan đảng, chính quyền, đoàn thể với các cơ quan quản lý nhà nước còn hạn chế.

Một số cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu chưa nhận thức đầy đủ và chưa có sự thống nhất cao về mục đích, ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ; có nơi thực hiện công tác luân chuyển cán bộ còn hình thức; vẫn còn tư tưởng khép kín trong công tác cán bộ.

Chưa có tiêu chí cụ thể để đánh giá cán bộ sau luân chuyển, việc đánh giá, nhận xét cán bộ còn định tính. Việc bố trí cán bộ sau luân chuyển còn gặp nhiều khó khăn, có trường hợp chưa thật phù hợp. Chế độ, chính sách, điều kiện hỗ trợ cho cán bộ luân chuyển chưa thực sự tạo động lực cho cán bộ luân chuyển an tâm và phát huy sở trường công tác.

Kinh nghiệm

Một là, làm tốt công tác tổ chức quán triệt các chủ trương, định hướng về công tác luân chuyển cán bộ của Đảng nhằm tạo sự thống nhất trong các cấp, các ngành, cán bộ, đảng viên và nhân dân, trước hết là trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cơ quan trực tiếp làm công tác tổ chức - cán bộ về vai trò, ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ. Từ đó, xác định rõ trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu trong tổ chức thực hiện trên cơ sở đảm bảo sự đoàn kết, công tâm, khách quan và giữ vững các nguyên tắc trong công tác cán bộ của Đảng.

Hai là, phát huy dân chủ, khách quan và căn cứ vào thực tiễn, làm tốt công tác luân chuyển cán bộ để rút kinh nghiệm, phát hiện nguồn; khắc phục tình trạng cục bộ ngay trong từng địa phương, từng ngành, từng cơ quan, đơn vị. Đồng thời, phải vừa làm tốt công tác động viên, khuyến khích tinh tự giác của cán bộ; vừa yêu cầu cán bộ nêu cao tinh thần trách nhiệm,

nghiêm túc chấp hành quyết định của tổ chức.

Ba là, xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý gắn với công tác quy hoạch cán bộ có lộ trình cụ thể, vừa bảo đảm tính ổn định và phát triển, vừa bảo đảm yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Quy trình quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý phải được thực hiện một cách nghiêm túc, thận trọng, không làm ồ ạt, có sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ và thống nhất giữa các cấp, các ngành trên cơ sở căn cứ vào thực tế đội ngũ cán bộ và năng lực, sở trường của cán bộ. Xác định quy hoạch cán bộ là nền tảng, cơ sở để thực hiện luân chuyển cán bộ; luân chuyển cán bộ là bước đột phá góp phần đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ, đáp ứng yêu cầu vừa cấp bách, vừa lâu dài.

Bốn là, làm tốt, kết hợp chặt chẽ công tác tư tưởng với công tác tổ chức; phải căn cứ vào năng lực, sở trường của từng cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ của từng địa phương, cơ quan, đơn vị để bố trí công việc phù hợp cho cán bộ luân chuyển; làm tốt công tác chuẩn bị, tạo sự thống nhất cao trong cấp ủy ở nơi cán bộ đi cũng như nơi cán bộ đến; kết hợp việc luân chuyển cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ lâu dài với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên môn và chuyên gia giỏi trên từng lĩnh vực.

Năm là, có chế độ, chính sách hợp lý, thỏa đáng đối với cán bộ luân chuyển và cán bộ điều động để phục vụ luân chuyển, nhất là đối với cán bộ luân chuyển đến biên giới, vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế chậm phát triển, tạo môi trường thuận lợi cho cán bộ đến nhận công tác thực hiện tốt nhiệm vụ.

Giải pháp trong thời gian tới

Một là, tiếp tục quán triệt và thực hiện có hiệu quả các quy định của Trung ương và của tỉnh về công tác cán bộ và luân chuyển cán bộ gắn với việc thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Bình lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020-2025 và Chương trình hành động số 04-

CTr/TU ngày 9-12-2020 của BCH Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng công tác cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025. Thực hiện việc luân chuyển cán bộ theo lộ trình, giai đoạn phù hợp với việc thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU ngày 12-3-2021 của BTV Tỉnh ủy về kiện toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành, đơn vị, địa phương gắn với tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ diện BTV Tỉnh ủy quản lý; Quy định số 10-QĐ/TU ngày 9-1-2018 về luân chuyển cán bộ và Quy định số 13-QĐ/TU ngày 11-4-2018 về nguyên tắc điều động, phân công, bố trí công tác đối với cán bộ luân chuyển các cấp của BTV Tỉnh ủy. Từng bước chuẩn bị nguồn nhân sự, cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ bổ sung vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; đặc biệt là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ trong từng giai đoạn.

Hai là, quán triệt các chủ trương của Trung ương về công tác cán bộ; phát hiện nguồn và tiến hành luân chuyển cán bộ năng động, sáng tạo theo Kết luận số 14-KL/TW ngày 22-9-2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung. Đồng thời, quán triệt, thực hiện Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23-9-2019 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền và Quy định số 41-QĐ/TW ngày 3-11-2021 của Bộ Chính trị về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ trong công tác cán bộ nói chung và luân chuyển, điều động cán bộ nói riêng.

Ba là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của công tác cán bộ nói chung và công tác luân chuyển cán bộ nói riêng. Tổ chức đánh giá cán bộ theo chức danh về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực thực tiễn, uy tín, sức khỏe và triển vọng phát triển, bảo đảm khách quan, trung

(Xem tiếp trang 33)