



VỀ TĂNG CƯỜNG TRÁCH NHIỆM NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU CẤP ỦY GẮN VỚI THỰC HIỆN CHỦ TRƯỞNG BỘ TRÍ BÍ THƯ CẤP ỦY TỈNH/HUYỆN KHÔNG LÀ NGƯỜI ĐỊA PHƯƠNG

NGUYỄN THỊ MAI ANH*

Tăng cường trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy, đặc biệt trong công tác cán bộ, trong mọi thời kỳ luôn là việc quan trọng và cần thiết. Nhiệm kỳ Đại hội XII tiếp tục khẳng định quan điểm này thông qua việc ban hành Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

NGUỜI đứng đầu cấp ủy là người dẫn lối, chỉ đường, định ra đường hướng, chiến lược phát triển của tổ chức; là người tổ chức triển khai mọi hoạt động của đảng bộ, chi bộ theo nghị quyết của đảng bộ, chi bộ; xây dựng môi trường dân chủ, tạo điều kiện cho tổ chức hoàn thành nhiệm vụ. Chính đạo việc tổ chức thực hiện, tổ chức giám sát việc thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức.

Theo nghĩa thông thường, “trách nhiệm” là nghĩa vụ, nhiệm vụ, bổn phận, quyền hạn. Trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy được hiểu là người chịu trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm đứng đầu tập thể cấp ủy đối với mọi mặt hoạt động của tổ chức. Đặc biệt, trách nhiệm cá nhân rất lớn, có tác động mang tính quyết định sự thành, bại đối với sự phát triển của cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị. Trong bối cảnh hiện nay, trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy còn được nhấn mạnh trước những hậu quả, những thiệt hại

của tổ chức mà người đó đứng đầu ngay cả khi người đó không trực tiếp gây ra.

Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (Bổ sung, phát triển năm 2011) được Đại hội XI của Đảng thông qua khẳng định: “Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ... tăng cường chế độ trách nhiệm cá nhân, nhất là người đứng đầu”⁽¹⁾. Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam của Ban Chấp hành Trung ương Đảng cũng nêu: “Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ”⁽²⁾. Đây là quan điểm, là nguyên

* TS, Tạp chí Cộng sản

(1) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2011, tr. 89

(2) Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr. 62

tắc thống nhất, xuyên suốt, bắt di bắt dịch của Đảng.

Tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách là nguyên tắc tổ chức, hoạt động của Đảng, do vậy, người đứng đầu cấp ủy luôn có vai trò, trách nhiệm hàng đầu trong công tác cán bộ. Tuy nhiên, thời gian vừa qua, không ít người đứng đầu cấp ủy đã mắc những sai lầm nghiêm trọng trong công tác cán bộ. Đây chính là vấn đề đang được toàn Đảng nỗ lực tìm biện pháp khắc phục.

Quan điểm được thống nhất và đã được nêu rõ trong Văn kiện Hội nghị Trung ương 7 khóa XII là: “Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung⁽³⁾. Một số mục tiêu cụ thể cũng được Nghị quyết đặt ra là, đến năm 2020 “đẩy mạnh thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương”, đến năm 2025 “cơ bản bố trí bí thư cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương và hoàn thành ở cấp huyện” và “khuyến khích thực hiện đối với các chức danh khác⁽⁴⁾”.

Thực tế, việc tăng cường trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy trong công tác cán bộ đã được thực hiện gắn với bố trí bí thư cấp ủy không là người địa phương trong quá trình luân chuyển cán bộ từ nhiệm kỳ Đại hội IX. Công tác này chủ yếu mới được thực hiện ở cấp cơ sở xã, phường, thị trấn, một số ít huyện, tỉnh. Chính vì vậy, đây chính là thời điểm chủ trương này vừa phải tích cực triển khai, vừa cần phải được nghiên cứu một cách khoa học, kỹ lưỡng, phù hợp thực tiễn những nơi đã triển khai để rút kinh nghiệm, đặc biệt để bổ sung, hoàn thiện kịp thời các chủ trương, chính sách, tạo điều kiện, môi trường

thuận lợi cho việc đẩy mạnh triển khai ở cấp tỉnh, cấp huyện trong thời gian tới, nhằm đạt các mục tiêu mà Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đặt ra.

Góp bàn về tăng cường trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy trong công tác cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đề ra chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, huyện không là người địa phương chính là nhằm tăng cường trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy trong công tác cán bộ và khắc phục những hạn chế, tồn tại trong công tác cán bộ thời gian qua. Chủ trương này đã được thực hiện qua gần 4 nhiệm kỳ.

Từ nhiệm kỳ khóa IX (2000 - 2005) đến nay, thực hiện chủ trương của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Trung ương đã luân chuyển hơn 100 cán bộ⁽⁵⁾. Trong đó, có nhiều người giữ vị trí đứng đầu cấp ủy, cao nhất là bí thư tỉnh ủy. Sau luân chuyển, hầu hết các đồng chí đều được bố trí chức vụ cao hơn.

Ở cấp tỉnh, hai tỉnh Hà Tây (cũ) và Thanh Hóa đã triển khai chủ trương này khá quyết liệt. Từ năm 2000 - 2005, Bộ Chính trị đã thực hiện thí điểm chủ trương luân chuyển, bố trí 6 chức danh cán bộ của tỉnh Hà Tây (cũ) không phải là người địa phương, trong đó có cả vị trí bí thư tỉnh ủy. Kết quả là sau một thời gian, tình hình chính trị, an ninh của địa phương đã ổn định hơn, kinh tế - xã hội có bước phát triển, nội bộ đoàn kết. Thanh Hóa cũng là tỉnh tích cực triển khai bố trí các vị trí bí thư, phó bí thư thường trực, chủ tịch ủy ban nhân dân không phải là người địa phương,

(3), (4) Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2018, tr. 55, 57 - 60

(5) Nhiệm kỳ 2000 - 2005, Trung ương luân chuyển 23 cán bộ, trong đó 16 đồng chí được bố trí là bí thư tỉnh ủy, thành ủy không là người địa phương (chiếm 25%)

đến nay, đã thực hiện ở 421 xã, phường, thị trấn, với 233 đồng chí được bố trí vào vị trí người đứng đầu cấp ủy; ở 22/27 huyện, thị xã, thành phố, với 12 đồng chí được bố trí vào vị trí người đứng đầu cấp ủy. Những kết quả quan trọng đạt được trong thời gian vừa qua về mọi mặt ở những nơi triển khai đã cho thấy tính đúng đắn của chủ trương này. Đây cũng là cơ sở vững chắc để Thanh Hóa tiếp tục thực hiện việc bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện không phải người địa phương như tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đã đề ra⁽⁶⁾.

Tuy chưa có những sơ kết, tổng kết của các cơ quan chức năng về việc bố trí người đứng đầu cấp ủy gắn với trách nhiệm trong công tác cán bộ, nhưng qua thực tiễn có thể nhận thấy:

Thứ nhất, đây là chủ trương hoàn toàn đúng đắn và cấp thiết trong tình hình mới.

Việc tăng cường trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy trong công tác cán bộ được thực hiện thông qua chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, huyện không phải là người địa phương thể hiện sự quyết liệt nhưng cũng rất thận trọng của Đảng đối với công tác cán bộ; cho thấy Đảng đã thấy rõ và đã đánh giá được cơ bản những khó khăn, thuận lợi khi triển khai chủ trương này. Đó là những thách thức về cơ chế, chính sách, về chất lượng, khả năng thực chất của đội ngũ cán bộ...

Thứ hai, đây là một giải pháp khắc phục những hạn chế trong công tác cán bộ hiện nay.

Một là, hạn chế được tình trạng lợi ích nhóm, “một người làm quan, cả họ được nhờ”, “cả họ làm quan” ở một số địa phương thời gian qua. Câu chuyện lợi ích nhóm ở địa phương chủ yếu tập trung vào các mối quan hệ vốn thân quen, vốn là họ hàng, dòng tộc... tạo điều kiện cho nhau về đất đai, về dự án, về chức tước... Thực tế các cán bộ đã từng đảm nhận nhiệm vụ bí thư cấp tỉnh, huyện ở địa phương không phải quê hương mình đều rất ủng hộ chủ trương này. Cơ bản họ thống

nhất ý kiến khi làm bí thư ở địa phương khác bản thân họ đã tránh được sức ép, tránh được tình trạng khó xử, phải nể nang, thậm chí phải né tránh cả anh em, họ hàng, dòng tộc, người quen, bạn học cũ... Bản thân họ sẽ tự kiểm soát quyền lực tốt hơn. Đồng thời, giải tỏa tâm tư của những người thân, họ hàng của người đứng đầu cấp ủy vốn thực sự có năng lực, trình độ; tạo cơ hội cho họ được phát huy, được bổ nhiệm như những người khác mà không sợ bị mang tiếng là có họ hàng với lãnh đạo địa phương.

Hai là, ngăn chặn một bước tình trạng những nhiều quyền lực, hạn chế độc đoán, chuyên quyền của chính người đứng đầu cấp ủy. Vì không là người địa phương nên người đứng đầu cấp ủy ít có cơ hội tạo vây cánh, thậm chí còn phải hết sức thận trọng, công tâm, công bằng, tuân thủ các quy định trong xử lý công việc để tránh kiện tụng. Tóm lại, mỗi người đứng đầu cấp ủy khi về địa phương đều tự có ý thức giữ mình hơn, gương mẫu hơn trong cả giải quyết công việc và lối sống, ứng xử.

Ba là, tạo ra sự hài hòa trong động lực phấn đấu của cả cán bộ luân chuyển và cán bộ tại chỗ. Việc bố trí cán bộ từ nơi khác về không có nghĩa là làm mất vị trí của những cán bộ tại chỗ. Đây chính là cơ hội để cán bộ tại chỗ cũng có cơ hội được thử thách, bổ trí nhiệm vụ ở địa bàn khác.

Nhìn chung, công tác cán bộ bước sang một giai đoạn mới, việc đánh giá, sử dụng cán bộ trở nên thực chất hơn thông qua hiệu quả công việc thực tế, quy trình từng bước được tuân thủ. Trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy được đề cao, gắn chặt nên công tác cán bộ cũng công bằng, khách quan hơn. Qua đó, chất lượng cán bộ được bảo đảm,

(6) Tỉnh Thanh Hóa đã đặt mục tiêu đến năm 2020, bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện và chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện không phải người địa phương đạt 75% trở lên, bí thư cấp ủy cấp xã và chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã không phải người địa phương đạt 80% trở lên

hiệu quả công việc được nâng cao, uy tín của các tổ chức đảng, của người đứng đầu cấp ủy được nâng lên, lòng tin của quần chúng nhân dân vào Đảng được củng cố. Tiêu chuẩn, mức độ chuẩn hóa cán bộ dần được nâng lên và đi vào thực chất chính là cơ sở nền tảng vững chắc, là những bước đi quan trọng để trong những năm tới có thể từng bước đạt được mục tiêu mà Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đề ra: đến năm 2020 “Hoàn thành việc xây dựng vị trí việc làm và rà soát, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ các cấp gắn với kiện toàn tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”; đến năm 2025 “Xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định”; đến năm 2030 “Xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyển giao thế hệ một cách vững vàng. Cơ bản xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ”.

Thứ ba, cách thức triển khai thận trọng nhưng chưa đồng bộ, còn thiếu cơ chế và cơ sở pháp lý tạo điều kiện cho cán bộ phát huy đầy đủ khả năng.

Do việc triển khai thiếu đồng bộ, thiếu các cơ sở pháp lý cần thiết, thiếu các cơ chế bảo vệ cán bộ,... nên dẫn đến tình trạng một số tập thể cấp ủy thể hiện tính “cục bộ địa phương”, vô hiệu hóa, cô lập cán bộ được luân chuyển từ Trung ương hoặc nơi khác đến khiến cán bộ luân chuyển không phát huy được năng lực, sở trường, thậm chí cả khi cán bộ được luân chuyển được phân công đứng đầu cấp ủy.

Mặt khác, bố trí cán bộ luân chuyển hầu hết ở vị trí cấp phó nên không có điều kiện khẳng định mình, không tối đa hóa được mục tiêu đào tạo, rèn luyện cán bộ luân chuyển, nhất là giao quyền đi đôi với tăng cường trách nhiệm và đánh giá theo kết quả đạt được.

Những điều đó chỉ có thể đạt được khi bố trí cán bộ luân chuyển ở vị trí người đứng đầu.

Một số giải pháp tăng cường trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy gắn với thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy tỉnh/huyện không là người địa phương

1- Tăng cường giáo dục, bồi dưỡng, đề cao tinh thần gương mẫu của người đứng đầu cấp ủy

Thường xuyên giáo dục, bồi dưỡng kiến thức mọi mặt cho đội ngũ những người đứng đầu cấp ủy. Tạo nền tảng vững chắc để họ có nhận thức rõ ràng, đúng đắn về tình hình thực tế, về những khó khăn, thách thức đang đặt ra hiện nay đối với Đảng, đối với vai trò lãnh đạo của Đảng, đối với sứ mệnh của người đứng đầu. Theo đó, người đứng đầu cấp ủy ở từng nơi phải có đủ năng lực, trình độ, nắm bắt được tình hình, diễn biến tư tưởng của cán bộ, đảng viên, quần chúng trong tổ chức đó, phải hiểu được những diễn biến “ngầm”, những tác động “ngầm” (hoặc có nơi là công khai), những quan hệ “ngầm” đã, đang và sẽ tác động đến công tác cán bộ của tổ chức, nắm bắt được dư luận cả trong và ngoài tổ chức về công tác cán bộ của tổ chức để có biện pháp đối phó.

Trong bối cảnh toàn Đảng đang đẩy mạnh việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII về *tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ* gắn với 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* thì người đứng đầu phải thể hiện tinh thần gương mẫu; phải luôn có ý thức tự tu dưỡng, tự bồi dưỡng, tự nâng cao trình độ.

2- Nâng cao chất lượng, trình độ đội ngũ những người đứng đầu cấp ủy đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ trong điều kiện mới

Vị trí bí thư cấp ủy tỉnh (huyện) hầu hết được cơ cấu là ủy viên trung ương Đảng (một số là thường vụ tỉnh ủy), đây là những người có quyền hành, có khả năng chi phối đối với cấp ủy, chính quyền các cấp, các ngành ở địa phương, cơ sở, có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của địa phương, cơ sở. Do vậy, yêu cầu đối với người đứng đầu cấp ủy cấp tỉnh/huyện phải là những cán bộ xuất chúng, có năng lực, phẩm chất, uy tín, có trách nhiệm và có bản lĩnh.

Yêu cầu đầu tiên là phải lựa chọn người có năng lực, trên cơ sở đó tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng cả về chuyên môn, về kỹ năng lãnh đạo của người bí thư. Việc lựa chọn bí thư cấp ủy các cấp là công việc của các cấp ủy đảng, của toàn thể đảng viên. Theo quy định hiện hành, cấp ủy khóa trước có trách nhiệm giới thiệu nhân sự để đại hội bầu cho khóa sau. Do vậy, để chuẩn bị nhân sự tốt, trước đó, tập thể cấp ủy, mà quan trọng nhất là người đứng đầu cấp ủy đương nhiệm phải có phương án quy hoạch nhân sự sớm và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cả về chuyên môn, nghiệp vụ và những kiến thức, kỹ năng cần thiết của người bí thư cho cán bộ được quy hoạch.

Người đứng đầu cấp ủy có vai trò rất lớn. Uy tín của Đảng cao hay thấp, Đảng có gây dựng được niềm tin trong nhân dân hay không chính là thông qua từng cá nhân người đứng đầu cấp ủy. Người đứng đầu cấp ủy có năng lực, có phẩm chất đạo đức, công tác cán bộ được thực hiện đúng nguyên tắc, đúng quy trình thì cấp dưới, cán bộ, đảng viên, quần chúng trong tổ chức đó giữ được sự ổn định, nội bộ có sự đoàn kết, thống nhất, mỗi cán bộ, đảng viên, quần chúng đều có ý chí phấn đấu, cống hiến. Tổ chức đảng ở nơi đó sẽ thực sự là "gốc rễ", là nền tảng của Đảng, là hạt nhân chính trị lãnh đạo ở cơ sở, là "cầu nối" giữa Đảng với quần chúng nhân dân.

3- Nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nâng cao bản

lĩnh chính trị, nói không với "chạy chức, chạy quyền", tham nhũng trong công tác cán bộ

Trong điều kiện mới hiện nay, khi những yếu tố tác động đến tư tưởng, tình cảm của cán bộ, đảng viên ngày càng mở rộng và đa chiều; khi các điều kiện, môi trường, cơ chế giám sát quyền lực, các quy định của Đảng, hệ thống pháp luật của Nhà nước còn có những "khoảng trống" thì việc nâng cao ý thức tự giác chấp hành của đội ngũ những người có quyền lực lớn là vô cùng cần thiết.

Bản lĩnh và trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy thể hiện ở chỗ họ nhận thức được cái đúng, cái sai và có bản lĩnh làm theo cái đúng. Đó là bản lĩnh dám bó qua lợi ích bản thân, dám gạt bỏ tình riêng, thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao một cách công minh, công bằng. Trong bối cảnh hiện nay, Đảng đang rất cần những người như vậy.

Trước tình trạng "chạy chức, chạy quyền", tham nhũng trong công tác cán bộ được đánh giá là trầm trọng hiện nay, người đứng đầu cấp ủy phải nâng cao trách nhiệm, có bản lĩnh vững vàng; phải nhất quán, vì lợi ích tập thể, đặt lợi ích tập thể lên trên lợi ích cá nhân; dám nói không với tiêu cực, lợi ích nhóm; thậm chí dám xử lý các cán bộ có hành vi hối lộ, tham ô, tham nhũng nhằm làm trong sạch tổ chức, nâng cao sức chiến đấu của tổ chức đảng. Trong điều kiện hiện nay, với chức trách là cán bộ có trách nhiệm, thẩm quyền, mỗi người đứng đầu cấp ủy phải đề xuất và thực hiện các giải pháp chống "chạy chức, chạy quyền", chống tham nhũng trong công tác cán bộ một cách hiệu quả.

4- Đổi mới nhận thức về hình ảnh người đứng đầu cấp ủy năng động, sáng tạo, linh hoạt, dám nghĩ, dám làm, thực sự thực thi dân chủ

Người đứng đầu cấp ủy phải thực sự gương mẫu trong phong cách lãnh đạo. Đây là yêu cầu bắt buộc và có tính nền tảng cho mọi hoạt động của người đứng đầu cấp ủy. Thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ

trong công tác cán bộ là cơ sở để người đứng đầu cấp ủy hoàn thành tốt nhiệm vụ, là “gốc rễ” để công tác cán bộ thành công. Đặc biệt, khi Đảng đang chỉ đạo quyết liệt thực hiện các chủ trương theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, Nghị quyết số 18-NQ/TW “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức, bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”... thì yêu cầu không thể thiếu đối với người đứng đầu cấp ủy là phải thực sự năng động, sáng tạo, linh hoạt, phải thực sự dám nghĩ, dám làm mới hoàn thành được chức trách, nhiệm vụ, nhất là với công tác cán bộ vốn luôn là vấn đề nhạy cảm.

5- Hoàn thiện cơ chế, chính sách; xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí lựa chọn người đứng đầu cấp ủy cho từng khu vực địa phương; thực hiện luân chuyển đồng bộ các chức danh theo quy định.

Một là, xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ luân chuyển để họ yên tâm công tác. Cụ thể, đối với vị trí bí thư cấp tỉnh, huyện khi đã được giao nhiệm vụ thì phải đồng thời có các cơ chế, chính sách kèm theo để bảo vệ cán bộ, chống “cục bộ địa phương”, giúp bí thư cấp tỉnh, huyện không đơn độc khi công tác ở địa bàn hoàn toàn xa lạ. Cơ chế này phải bảo đảm tạo điều kiện cho người đứng đầu cấp ủy cấp tỉnh/ huyện dám bộc lộ hết khả năng, dám làm mà không phải lo bị cô lập, bị tập thể cấp ủy hoặc các chức danh chủ chốt khác là người địa phương vô hiệu hóa... Đồng thời, cũng phải có cơ chế giám sát, xử lý để người đứng đầu cấp ủy tỉnh, huyện không thể lợi dụng, lạm dụng quyền lực bản thân mà có hành vi, việc làm sai hay độc đoán, chuyên quyền.

Cơ chế, chính sách đối với cán bộ luân chuyển, nhất là đối với vị trí người đứng đầu cấp ủy phải bao gồm cơ chế từ khi đưa cán bộ

về làm cấp phó ở địa phương để có thời gian nắm địa bàn, hiểu lòng dân trước. Đây cũng là thời gian thử thách đối với cán bộ. Để khắc phục tình trạng cán bộ về địa phương luân chuyển chỉ “nằm im” vì sợ mất phiếu khi đến đại hội nên chẳng có cơ chế không bầu cử đối với cán bộ luân chuyển giữ vị trí bí thư cấp ủy tỉnh, huyện. Cơ sở đánh giá cán bộ sẽ tập trung vào các kết quả, hiệu quả thực tế từ nhiệm vụ được giao.

Hai là, căn cứ vào các yếu tố đặc thù của địa phương về mặt địa lý, phong tục tập quán, lịch sử - văn hóa, con người... xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí làm cơ sở bố trí cán bộ phù hợp. Cụ thể, xây dựng tiêu chuẩn chức danh bí thư cấp tỉnh, huyện cho từng khu vực theo phân nhóm các địa phương, cơ sở. Ví dụ: nhóm các tỉnh miền núi phía Bắc, nhóm các tỉnh đồng bằng sông Hồng, nhóm các tỉnh miền Trung, nhóm các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long; nhóm các huyện lấy phát triển nông nghiệp làm mũi nhọn, nhóm các huyện lấy chăn nuôi làm mũi nhọn... Trên cơ sở tương đồng về vị trí địa lý, về các thế mạnh, mũi nhọn phát triển của tỉnh, về bản sắc, văn hóa ứng xử của con người... để xây dựng tiêu chuẩn cán bộ và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phù hợp. Tránh tình trạng đưa cán bộ có thế mạnh ở lĩnh vực này về một địa phương có thế mạnh ở lĩnh vực khác; đưa cán bộ vốn sinh sống và công tác ở miền núi đến các tỉnh có thế mạnh về biển và ngược lại.

Ba là, để bảo đảm cho người đứng đầu phát huy đầy đủ vai trò, trách nhiệm, thẩm quyền, không sợ bị cô lập bởi tình trạng “cục bộ địa phương”, cần tiến hành luân chuyển đồng thời 7 chức danh mà Đảng ta đã chỉ rõ. Hiện nay, ngành công an đã thực hiện tới việc bố trí giám đốc công an tỉnh/ thành không phải là người địa phương. Các chức danh khác nhau được luân chuyển đồng bộ. Đặc biệt vị trí chủ tịch ủy ban nhân dân có quan hệ trực tiếp với bí thư cấp ủy, phải khẩn trương áp dụng cơ chế không bố trí người địa phương. □