

VÀI NÉT VỀ CÔNG TÁC LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

TS. TRẦN HẬU THÀNH

Ban Tổ chức Trung ương Đảng

Đánh giá qua 2 năm thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25-01-2002 của Bộ Chính trị về việc luân chuyển cán bộ (LCCB) lãnh đạo và quản lý, Hội nghị Trung ương 9 khóa IX nhận định: “Từ Đại hội đến nay đã bố trí và bố trí lại hàng ngàn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, trong đó, có 255 cán bộ thuộc diện trung ương quản lý, qua đó đã đổi mới một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng tích cực, thay thế cán bộ mất đoàn kết, phẩm chất, năng lực kém bằng những đồng chí có tín nhiệm hơn; xử lý kỷ luật đảng hoặc truy tố trước pháp luật một số cán bộ hư hỏng”¹. Trên cơ sở đó, Hội nghị kết luận: “Việc luân chuyển cán bộ vừa giúp cán bộ có triển vọng được rèn luyện, trưởng thành, vừa tạo điều kiện để cán bộ tại chỗ phát triển”².

Thực hiện Nghị quyết Trung ương 9 khóa IX, các cấp ủy đảng, lãnh đạo các ban, ban cán sự đảng, đảng đoàn đã tiến hành tổng kết, đánh giá sau 3 năm thực hiện Nghị quyết 11 của Bộ Chính trị nhằm rút ra những bài học kinh nghiệm trong chỉ đạo và tổ chức thực hiện ở ngành, địa phương và đơn vị mình, đồng thời, đề xuất những giải pháp cụ thể để thực hiện có hiệu quả công tác LCCB lãnh đạo, quản lý trong thời gian tới.

1. Một số kết quả đạt được trong công tác LCCB lãnh đạo, quản lý thời gian qua.

Trong hơn 3 năm qua, dưới sự lãnh

đạo, chỉ đạo kiên quyết của Ban Chấp hành Trung ương, của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, công tác LCCB lãnh đạo, quản lý đã đạt được những thành tựu cơ bản. Tính đến tháng 3-2005, đã luân chuyển gần 3.000 cán bộ lãnh đạo, quản lý; trong đó, có 23 cán bộ thuộc diện trung ương quản lý (6 ủy viên trung ương, 17 thứ trưởng và tương đương), 200 cán bộ thuộc các ban, bộ, ngành... Ở các tỉnh, thành phố đã luân chuyển trên 2.000 cán bộ, trong đó có khoảng 1.000 cán bộ diện Ban Thường vụ quản lý. Hầu hết các cán bộ thuộc diện luân chuyển được cấp ủy đảng tin cậy giao giữ những trọng trách, nhiệm vụ xứng đáng. Họ đã nêu cao tinh thần trách nhiệm, chấp hành nghiêm túc quyết định của cấp trên, đa số được đánh giá là hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Hội nghị Trung ương 9 khóa IX nhận định: “Nghị quyết 11 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn, được các địa phương, các ngành thực hiện nghiêm túc, đạt kết quả bước đầu”³; “Bước đầu việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đã thúc đẩy công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, góp phần khắc phục một bước những biểu hiện trì trệ, cục bộ, khép kín”⁴.

Những chuyển biến trong công tác LCCB 3 năm qua đã góp phần quan trọng để cả nước, từng vùng, từng khu vực, từng địa phương, từng ngành, từng đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị; khắc phục

những hạn chế, yếu kém của công tác cán bộ như: tình trạng cục bộ địa phương, khép kín, hăng hụi, bị động, chấp vác trong công tác cán bộ; tâm lý bảo thủ, trì trệ, tình trạng suy thoái và các biểu hiện tiêu cực trong một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý; góp phần kịp thời bổ sung, điều chỉnh cơ cấu đội ngũ và bảo đảm cho việc bố trí, sử dụng cán bộ hợp lý hơn, tăng cường được cán bộ cho những nơi có nhu cầu cấp bách, nhất là những nơi trọng điểm, những chỗ còn nhiều khó khăn, tình hình nội bộ mất đoàn kết, phức tạp; tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách cán bộ lãnh đạo, quản lý, giúp cán bộ phấn đấu, từng bước trưởng thành về mọi mặt, đủ sức gánh vác và hoàn thành những nhiệm vụ to lớn của công cuộc đổi mới và sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; góp phần đổi mới và nâng cao chất lượng các mặt khác của công tác cán bộ như: đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng (ĐT, BD) và thực hiện chính sách cán bộ... của Đảng.

Tuy đạt được nhiều thành tựu cơ bản, song công tác LCCB thời gian qua cũng còn không ít những tồn tại: khâu tổ chức thực hiện còn nhiều vướng mắc, có nơi nhầm lẫn giữa điều động và luân chuyển; một số địa phương thực hiện luân chuyển còn chạy theo thành tích, chưa thật sự dựa trên cơ sở quy hoạch, đánh giá, ĐT, BD cán bộ dẫn tới chất lượng, hiệu quả của công tác LCCB còn hạn chế; mặt khác, vẫn còn hiện tượng một số cán bộ lãnh đạo chủ chốt lợi dụng chủ trương luân chuyển để điều chuyển những cán bộ không “cùng cánh”, không “hợp” với mình đi nơi khác. Việc LCCB không đúng đối tượng (người cần luân chuyển thì không được luân chuyển, người không cần luân chuyển thì lại luân chuyển) là một trong những nguyên nhân làm cho công tác cán bộ trở nên phức tạp, mục

tiêu, ý nghĩa của công tác LCCB bị hạn chế, gây nên sự xáo trộn, mất ổn định...

2. Nguyên nhân của những tồn tại trong công tác LCCB lãnh đạo, quản lý.

- Một số cấp ủy và tổ chức đảng chưa tạo được sự thống nhất về mặt nhận thức và quyết tâm trong hành động nên việc triển khai còn chậm và không đồng đều giữa các vùng, ngành, địa phương, đơn vị. Công tác quy hoạch cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa thật sự trở thành cơ sở vững chắc cho việc triển khai thực hiện công tác LCCB lãnh đạo, quản lý. Nói cách khác, một số nơi chưa tích cực xây dựng quy hoạch cán bộ nên chưa có cơ sở để luân chuyển hoặc LCCB không dựa trên cơ sở quy hoạch.

- Nhận thức tư tưởng về mục tiêu, yêu cầu LCCB lãnh đạo, quản lý của một bộ phận cán bộ, đảng viên và những người trực tiếp làm công tác tổ chức LCCB chưa hoàn toàn thống nhất. Không ít cán bộ, đảng viên còn nhận thức lệch lạc, chưa toàn diện về công tác LCCB, thậm chí vẫn còn nhầm lẫn giữa LCCB với điều động, bố trí và sắp xếp cán bộ; giữa LCCB lãnh đạo, quản lý với bố trí công tác đối với cán bộ chuyên môn.

- Một số nơi, do tư tưởng cục bộ, bản vị, tâm lý khép kín nên kém nhiệt tình ủng hộ hoặc ủng hộ nửa vời, không chủ động tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ được luân chuyển đến địa phương, cơ quan, đơn vị mình hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Một số trường hợp cán bộ lãnh đạo đứng đầu địa phương, ngành, đơn vị... đã lợi dụng việc LCCB để “đẩy” những người không hợp “gu”, không thuộc “phe cánh” của mình đi nơi khác hoặc lợi dụng việc luân chuyển để hợp thức hóa sự đê bạt, thăng cấp cho những cán bộ thuộc

“cánh hâu” của mình.

- Một số cán bộ được luân chuyển chưa có nhận thức thấu đáo về trách nhiệm và tinh thần sẵn sàng chấp hành sự điều động của tổ chức; cán bộ được luân chuyển nhưng lại ngại khó, ngại khổ, ngại phải xa gia đình... cũng là nguyên nhân dẫn tới mật hạn chế, yếu kém của công tác LCCB lãnh đạo, quản lý hiện nay.

3. Một số giải pháp để chủ trương LCCB lãnh đạo, quản lý thực sự trở thành bước đột phá trong công tác cán bộ.

Hội nghị Trung ương 9 khóa IX đã khẳng định chủ trương của Đảng “Tiếp tục thực hiện trên diện rộng và đi vào chiều sâu, thành nề nếp công tác quy hoạch cán bộ, luân chuyển cán bộ, đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý”⁵. Nhằm đưa chủ trương của Đảng vào cuộc sống, khắc phục những hạn chế, thiếu sót trong công tác LCCB lãnh đạo, quản lý thời gian qua, đồng thời, để LCCB thực sự trở thành bước đột phá, góp phần đổi mới công tác cán bộ và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, theo chúng tôi, cần chú ý những vấn đề sau:

Một là, xác định rõ ý nghĩa, mục đích, yêu cầu của công tác LCCB lãnh đạo, quản lý.

Thực hiện tốt công tác LCCB lãnh đạo, quản lý là một trong những khâu đột phá, có tác dụng thúc đẩy các khâu khác của công tác cán bộ như: nhận xét, đánh giá đúng cán bộ; quy hoạch cán bộ; ĐT, BD cán bộ; hạn chế và từng bước khắc phục tình trạng trì trệ, khép kín... trong công tác cán bộ, tạo ra động lực và sức sáng tạo mới cho đội ngũ cán bộ, góp phần chuẩn bị đội ngũ cán bộ cho các bước tiếp theo. Thông qua việc LCCB lãnh đạo, quản lý để tạo điều kiện và cơ hội phấn đấu, vươn lên của đội ngũ cán bộ trẻ, hình thành môi trường thử thách và rèn luyện phẩm chất,

năng lực, tác phong lãnh đạo, quản lý của cán bộ, từ đó góp phần tạo ra sự chuyển biến và sức sống mới cho công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước.

Mục đích của LCCB lãnh đạo, quản lý là nhằm tạo điều kiện rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, có triển vọng, giúp cán bộ trưởng thành nhanh hơn và toàn diện, vững vàng hơn, đáp ứng yêu cầu cán bộ trước mắt và lâu dài của toàn bộ hệ thống chính trị các cấp, các ngành.

Thông qua luân chuyển, cán bộ sẽ có bước trưởng thành thực sự cả về hiểu biết và năng lực lãnh đạo, đủ khả năng đảm đương nhiệm vụ ở cương vị cao hơn. Tất nhiên, để đạt được điều này, trước hết bản thân cán bộ được luân chuyển phải ra sức nỗ lực phấn đấu, học tập, rèn luyện, khắc phục mọi khó khăn, trở ngại để hoàn thành nhiệm vụ.

Thông qua công tác LCCB, các cấp ủy và tổ chức đảng đánh giá đúng và kiểm chứng được những mặt mạnh, mặt hạn chế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và có giải pháp thiết thực hơn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ.

Hai là, thực hiện LCCB phải trên cơ sở quy hoạch, ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Công tác LCCB lãnh đạo, quản lý chỉ có thể phát huy tác dụng và trở thành khâu đột phá khi nó kết hợp chặt chẽ với các khâu của công tác cán bộ, trong đó, đánh giá cán bộ là tiền đề, quy hoạch cán bộ là nền tảng, LCCB là đột phá và ĐT, BD cán bộ là yêu cầu vừa cấp bách, vừa lâu dài.

LCCB cần được đặt trong tổng thể quy hoạch cán bộ; thực hiện LCCB có kết quả phải trên cơ sở làm tốt quy hoạch cán bộ, đồng thời, thực hiện LCCB đúng đối tượng, đúng mục đích, yêu cầu là thiết

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

thực góp phần thực hiện công tác quy hoạch cán bộ.

LCCB lãnh đạo, quản lý phải gắn với đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và khả năng phát triển của cán bộ. Đánh giá cán bộ là hết sức cần thiết trước khi LCCB, là công việc dự báo những khả năng sẽ diễn ra đối với phong trào, đối với cán bộ sẽ luân chuyển. Trong "Sửa đổi lề lối làm việc", Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ, khi giao công tác cho cán bộ, cần phải chỉ đạo rõ ràng, sắp đặt đầy đủ. Vạch rõ những điểm chính và những khó khăn có thể xảy ra. Người nhấn mạnh: trước khi trao công tác, cần phải bàn kỹ với cán bộ. Nếu họ gánh không nổi chớ miễn cưỡng trao việc đó cho họ.

LCCB và ĐT, BD cán bộ có quan hệ biện chứng với nhau: ĐT, BD cán bộ là một mục tiêu của LCCB; LCCB là một trong những giải pháp hữu hiệu nhằm ĐT, BD đội ngũ cán bộ cả về nhận thức, bản lĩnh và năng lực lãnh đạo toàn diện.

Ba là, thực hiện luân chuyển trên cơ sở phân biệt đối tượng và phù hợp với các loại cán bộ khác nhau.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị nước ta bao gồm nhiều loại: cán bộ Đảng, chính quyền, mặt trận và các đoàn thể chính trị - xã hội; cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước, các đơn vị sự nghiệp; cán bộ lãnh đạo ở cấp trung ương, cấp địa phương và cấp cơ sở. Đối với mỗi loại cán bộ, xuất phát từ tính chất hoạt động chuyên môn, nghề nghiệp cũng như lĩnh vực công tác khác nhau, có yêu cầu khác nhau về việc ĐT, BD nên cần có hình thức và phương pháp luân chuyển khác nhau.

Bốn là, tăng cường phối hợp tốt mối quan hệ giữa LCCB, điều động và tăng cường cán bộ.

LCCB, điều động cán bộ, tăng cường

cán bộ có mối quan hệ hữu cơ, có tác động thúc đẩy lẫn nhau, cùng xuất phát từ mục tiêu chung là phục vụ nhiệm vụ chính trị của Đảng. Trong mối quan hệ này, LCCB là khâu đột phá, tăng cường cán bộ mang tính đột xuất còn điều động cán bộ mang tính thường xuyên.

Làm tốt công tác điều động, tăng cường cán bộ sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho công tác LCCB; làm tốt công tác LCCB sẽ có tác động tích cực đối với công tác điều động, tăng cường cán bộ.

Năm là, kết hợp hài hòa giữa LCCB với ổn định đội ngũ cán bộ.

Mục đích của LCCB lãnh đạo, quản lý vừa nhằm đáp ứng yêu cầu công tác, vừa nhằm ĐT, BD, rèn luyện, thử thách cán bộ. Cả hai mục đích này đều phải được coi trọng như nhau. Nếu chỉ coi trọng mục tiêu ĐT, BD, rèn luyện, thử thách cán bộ mà xem nhẹ việc hoàn thành nhiệm vụ công tác thì không được coi là đã làm tốt việc LCCB. Bởi vậy, một giải pháp quan trọng là kết hợp hài hòa giữa LCCB với ổn định đội ngũ cán bộ, không gây hứt hẫng nơi cử cán bộ đi và làm xáo trộn nơi cán bộ luân chuyển đến.

Sáu là, đẩy mạnh công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn nhằm để xuất những giải pháp cụ thể nâng cao chất lượng tất cả các khâu của công tác cán bộ.

Nghiên cứu, hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ được luân chuyển như chế độ nhà công vụ, điều kiện, phương tiện làm việc, sinh hoạt... tạo điều kiện để cán bộ được luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ □

1, 2, 3, 4, 5. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa IX, NXB. CTQG, H. 2004, tr. 122, 120, 120, 120, 110.