

# HIỆU QUẢ VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ TỈNH ĐẮC LẮC

HOÀNG TRỌNG HẢI \*

**T**HỰC hiện Nghị quyết số 11 ngày 24-01-2002 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, ngày 25-7-2002 Tỉnh ủy Đắk Lắk đã xây dựng Chương trình 13-CTr/TU ngày 25-7-2002 với mục tiêu nhằm sử dụng có hiệu quả và tạo nên sự đồng đều trong đội ngũ cán bộ; bồi dưỡng toàn diện cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ trẻ có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện trong thực tiễn; khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ trong từng ngành, từng địa phương, từng tổ chức.

Sau hơn 5 năm triển khai thực hiện, kết quả bước đầu cho thấy, các cấp ủy đã nhận thức đúng đắn về mục đích, ý nghĩa, vai trò quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ; từng bước gắn công tác luân chuyển cán bộ với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy trong hệ thống chính trị các cấp. Việc luân chuyển cán bộ được thực hiện khách quan, dân chủ, đúng quy trình, trong đó chú trọng đặc biệt đến công tác tư tưởng đối với cán bộ luân chuyển. Do đó, đa số cán bộ thuộc diện luân chuyển sẵn sàng nhận nhiệm vụ được giao và có ý thức phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ. Đối với cơ sở nơi cán bộ được luân chuyển đến, phần lớn thể hiện tinh thần đoàn kết, cộng tác, giúp đỡ và tạo điều kiện cho cán bộ luân chuyển cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ. Nhìn chung, đa số cán bộ được luân chuyển sớm thích nghi với

môi trường công tác mới; đều trưởng thành qua rèn luyện thực tiễn tại cơ sở; phát huy tốt vai trò, trách nhiệm và nhanh chóng tiếp nhận công việc mới, góp phần quan trọng vào công tác xây dựng đảng, xây dựng hệ thống chính trị; quốc phòng, an ninh và phát triển kinh tế, xã hội của địa phương. Nhiều cán bộ được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn ở cơ sở và cấp trên cơ sở khi được đề bạt, bố trí vào nhiệm vụ mới đều hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tính đến tháng 7 năm 2007, tỉnh đã luân chuyển 356 cán bộ các cấp. Cụ thể: *Khi chưa tách tỉnh*, luân chuyển từ tỉnh về huyện 42 cán bộ, trong đó có 1 là Ủy viên Trung ương Đảng, Thường vụ Tỉnh ủy, 8 tỉnh ủy viên, còn lại là giám đốc, phó giám đốc, trưởng phòng và tương đương; luân chuyển từ huyện lên tỉnh 22 cán bộ, trong đó có 1 là Ủy viên Trung ương Đảng, 7 bí thư huyện ủy, 7 tỉnh ủy viên còn lại là trưởng, phó các ban xây dựng đảng, phó chủ tịch UBNDTTQ, thường vụ huyện ủy và tương đương; luân chuyển từ ngành này sang ngành khác 22 cán bộ, trong đó có 3 cán bộ là tỉnh ủy viên, còn lại là giám đốc, phó giám đốc và tương đương.

*Sau khi chia tách tỉnh*, luân chuyển từ tỉnh xuống huyện 5 cán bộ, trong đó có 2 tỉnh ủy viên, 3 giám đốc và phó giám đốc và luân chuyển từ huyện lên tỉnh 13 cán bộ, trong đó

\* Phó Bí thư thường trực Tỉnh ủy Đắk Lắk

có 4 bí thư huyện ủy. Việc luân chuyển cán bộ cấp huyện, các địa phương trong tỉnh đã luân chuyển từ huyện xuống xã, phường, thị trấn 41 cán bộ (4 thường vụ huyện ủy, 19 huyện ủy viên, 18 trưởng phó, phòng); luân chuyển từ ngành này sang ngành khác trong cùng 1 huyện 191 cán bộ và luân chuyển từ xã, phường, thị trấn về huyện 20 cán bộ.

Có thể khẳng định, công tác luân chuyển cán bộ của tỉnh đã thật sự phát huy hiệu quả làm cho hệ thống chính trị ngày càng vững mạnh thực hiện tốt nhiệm vụ phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, ổn định an ninh, quốc phòng từ cơ sở. Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác luân chuyển cán bộ ở Đắc Lắc vẫn còn những hạn chế, đó là:

- Một số cấp ủy chưa kịp thời xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện nghị quyết. Việc triển khai thực hiện thiếu kiên quyết và đồng bộ; số lượng cán bộ được luân chuyển còn ít. Tư tưởng cục bộ, khép kín ở một số ngành, địa phương, đơn vị vẫn còn tồn tại. Một số cấp ủy còn nhầm lẫn giữa luân chuyển cán bộ với việc điều động, sắp xếp, bổ nhiệm cán bộ. Do đó chưa gắn kết chặt chẽ công tác luân chuyển cán bộ với công tác nhận xét, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- Có trường hợp chưa làm tốt công tác tư tưởng cho cán bộ được luân chuyển; chưa tạo được sự thống nhất giữa cơ quan quyết định luân chuyển cán bộ với cán bộ được luân chuyển và địa phương, đơn vị nơi cán bộ được luân chuyển đến. Một số cán bộ được luân chuyển thiếu kinh nghiệm trên lĩnh vực công tác mới được phân công, chưa yên tâm công tác hoặc có tư tưởng bất mãn... do đó, hạn chế trong việc hoàn thành nhiệm vụ chính trị. Trong một số ít trường hợp thời gian luân chuyển ngắn, cán bộ luân chuyển chưa thực sự được rèn luyện qua thực tiễn đã được đề bạt, bổ nhiệm vào nhiệm vụ mới. Công tác quy hoạch và luân chuyển đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ và cán bộ là người dân tộc thiểu số chưa được quan tâm đúng mức.

- Chính sách đối với cán bộ được luân chuyển tuy có quan tâm, nhưng chưa đáp ứng

yêu cầu về công tác luân chuyển cán bộ. Vì thực tế tuy có quy định về chế độ chính sách đối với cán bộ được luân chuyển, nhưng không quy định là chi từ nguồn kinh phí nào hoặc là do kinh phí hạn chế nên các cấp ủy đảng cũng dè dặt hơn khi quyết định luân chuyển cán bộ. Một số cán bộ khi luân chuyển xuống huyện còn gặp khó khăn về nhiều mặt.

Hạn chế trên, trước hết do một số cấp ủy chưa nhận thức đầy đủ về mục đích, ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ; chưa xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể để triển khai thực hiện nghị quyết, do đó việc thực hiện còn chậm, không đồng đều giữa các ngành, các cấp; chưa thường xuyên kiểm tra, đôn đốc việc tổ chức thực hiện nên chưa thể đánh giá chính xác mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ được luân chuyển. Thứ hai, do một số cán bộ lãnh đạo của một số địa phương, đơn vị còn có tư tưởng khép kín trong công tác cán bộ; thiếu hợp tác với cán bộ được luân chuyển. Việc chuẩn bị cho cán bộ được luân chuyển hiểu biết về công tác cán bộ, công tác xây dựng đảng và tình hình địa phương, đơn vị nơi đến, nhất là những nơi có vấn đề về đoàn kết nội bộ chưa thật chu đáo... nên cán bộ gặp khó khăn khi tiếp cận nhiệm vụ ở nơi công tác mới. Thứ ba, do một số cán bộ chưa xác định rõ vai trò, nhiệm vụ của cán bộ luân chuyển, thiếu ý chí phấn đấu, rèn luyện; thiếu nhiệt tình, tâm huyết; khi tiếp cận với công việc mới còn chậm, lúng túng. Thứ tư là do chế độ, chính sách và điều kiện sinh hoạt cho cán bộ được luân chuyển chưa đáp ứng yêu cầu.

Để làm tốt công tác luân chuyển cán bộ trong thời gian tới, Tỉnh ủy Đắc Lắc tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

1 - Làm cho cán bộ, đảng viên nhận thức đúng mục đích, yêu cầu, nội dung của luân chuyển cán bộ, từ đó tạo nên sự thống nhất giữa tư tưởng và hành động trong hệ thống chính trị; xác định đây là khâu đột phá mạnh mẽ nhất trong toàn bộ công tác cán bộ, công tác xây dựng đảng; thay đổi nếp nghĩ cũ; khắc phục tư tưởng "an phận thủ thường", cục bộ,

bản vị địa phương trong đội ngũ cán bộ, đảng viên nhất là những người làm công tác tổ chức cán bộ. Tiếp tục phát huy những mặt mạnh làm tốt công tác tư tưởng, công tác tổ chức tạo sự thống nhất cao giữa cơ quan luân chuyển cán bộ đi, cơ quan tiếp nhận cán bộ đến và cán bộ được luân chuyển, trong đó khâu quan trọng nhất là làm cho cán bộ được luân chuyển thoải mái, tự tin khi nhận nhiệm vụ mới, nuôi dưỡng tinh thần cống hiến trong suốt quá trình công tác, gắn bó với đơn vị mới bằng lương tâm và trách nhiệm của một người cán bộ lãnh đạo, quản lý.

2 - Ban chấp hành, ban thường vụ các cấp cần thiết có sự chỉ đạo mạnh mẽ, quyết liệt hơn đối với công tác luân chuyển cán bộ. Ban tổ chức, cấp ủy các cấp căn cứ quy hoạch để rà soát lựa chọn cán bộ kịp thời tham mưu cho ban thường vụ trong công tác luân chuyển cán bộ. Khi thực hiện luân chuyển cán bộ tổ chức cần xem xét kỹ năng lực, sở trường của cán bộ được luân chuyển và yêu cầu, nhiệm vụ của địa phương, đơn vị mà chọn nơi luân chuyển thích hợp, bố trí công việc phù hợp, phát huy mặt mạnh của cán bộ được luân chuyển, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ được luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Việc lựa chọn đúng cán bộ để thực hiện luân chuyển và địa phương, đơn vị để luân chuyển cán bộ đều là việc làm vô cùng quan trọng. Có thể ví cán bộ được luân chuyển như hạt giống, còn địa phương, đơn vị nơi cán bộ được luân chuyển đến là đất mà người làm công tác luân chuyển chính là người gieo hạt.

3 - Tăng cường luân chuyển cán bộ về cơ sở, nhằm tạo điều kiện cho cán bộ rèn luyện, bồi dưỡng và trưởng thành thông qua thực tiễn ở cơ sở; đồng thời tăng cường cán bộ cho cơ sở, nhất là những địa bàn có nhiều khó khăn về công tác cán bộ, qua đó khắc phục tư tưởng cục bộ khép kín trong từng địa phương, đơn vị. Đồng thời, góp phần vừa đổi mới phong cách lãnh đạo, điều hành của hệ thống chính trị cơ sở, vừa tạo điều kiện thuận lợi trong việc cử cán bộ tại các địa phương đi đào tạo dài hạn,

từng bước thực hiện chuẩn hóa đội ngũ cán bộ cơ sở cho thời gian tới.

4 - Xây dựng các tiêu chí cụ thể làm thước đo đánh giá cán bộ trong thời gian được luân chuyển như: mức tăng trưởng kinh tế của địa phương, đơn vị; độ bền vững về ổn định chính trị; xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn cao; đoàn kết, thống nhất; có ý chí phấn đấu, có tinh thần trách nhiệm với công việc, với nhân dân và xây dựng được đội ngũ cán bộ kế cận.

Sau khi hết thời gian luân chuyển, các cơ quan quản lý cán bộ đánh giá và cân nhắc việc bố trí công việc mới theo hướng: Những cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được bố trí chức vụ mới cao hơn hoặc những vị trí quan trọng; những cán bộ hoàn thành nhiệm vụ ở mức độ khá, trung bình bố trí những chức vụ tương đương; những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ cần xem xét cụ thể để bố trí lại công tác.

5 - Luân chuyển cán bộ phải được thực hiện công khai, dân chủ và đúng quy hoạch. Đây là yếu tố tạo sự đồng thuận trong công tác cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ yên tâm công tác, phát huy tốt khả năng, năng lực cá nhân. Tổ chức làm công tác luân chuyển cán bộ phải soát xét quy hoạch để bố trí luân chuyển cán bộ cho phù hợp với năng lực, sở trường và chuyên môn, đồng thời phải quan tâm giúp đỡ khi cán bộ được luân chuyển gặp khó khăn, nhất là những cán bộ được luân chuyển đến những địa phương, đơn vị mất đoàn kết kéo dài; công khai thời gian luân chuyển cho cán bộ luân chuyển biết; địa phương, nơi cán bộ được luân chuyển đến phải tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ được luân chuyển yên tâm công tác.

6 - Xây dựng hệ thống cơ chế, chính sách về luân chuyển cán bộ phù hợp với tình hình thực tế hiện nay. Thực hiện chế độ nhà công vụ cho từng cấp, bảo đảm các điều kiện sinh hoạt cần thiết cho cán bộ được luân chuyển như nhà ở, phương tiện làm việc và các điều kiện cần thiết khác. □