

# NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM TRONG CÔNG TÁC LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ

NGUYỄN THỊ VĂN HƯƠNG\*

*Luân chuyển cán bộ là một trong những nhiệm vụ luôn được Đảng ta coi trọng và thực hiện có kết quả trong các thời kỳ cách mạng, đội ngũ cán bộ từ đó đã không ngừng lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng, đáp yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn phát triển đất nước. Tuy nhiên, trong tiến trình đổi mới hiện nay, vẫn còn một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" và sự tồn tại, diễn biến phức tạp của tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí... Chính vì vậy, công tác nhân sự cần được xem xét cẩn trọng hơn, mang tính thực tiễn và đón đầu được xu thế hội nhập, phát triển. Trong đó công tác luân chuyển cán bộ là khâu quan trọng, mang tính cấp thiết và cần được đổi mới cho phù hợp với bối cảnh, xu thế.*

*Từ khóa: Cán bộ; công tác cán bộ; công tác luân chuyển cán bộ.*

*Staff rotation has been one of the tasks which the Communist Party of Viet Nam has attached importance on and was implemented successfully in the revolutionary period. The contingent of cadres has grown continuously in both quantity and quality, met the requirements in each stage of development of the country. In the current renovation, a number of cadres, party members and civil servants have expressed degradation of political ideology, morality, lifestyle and had manifestations of "self-evolution", "self-transformation", red tape, corruption, wastefulness, which have become complicated. It is, therefore, important to implement the personnel work with cautious consideration of the reality and anticipation of the integration and development trend. Staff rotation is an important activity in the personnel work and need renewal to be commensurate with the current context and trends.*

*Keywords: Cadre; personnel work; staff rotation.*

NGÀY NHẬN: 09/7/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 16/8/2022

NGÀY DUYỆT: 16/9/2022

Cán bộ và công tác cán bộ là chìa khóa đặc biệt quan trọng trong mỗi tổ chức, là chiến lược gắn với vận mệnh của mỗi quốc gia, dân tộc. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định "Cán bộ là gốc của mọi công việc"<sup>1</sup>, "Muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém"<sup>2</sup>. Để thực hiện tốt công tác cán bộ thì việc làm tốt các

khâu trong quy trình cán bộ, như: tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển là vô cùng quan trọng. Trong đó, luân chuyển cán bộ là một khâu, một hoạt động quan trọng đã được Đảng ta coi trọng và thực hiện có kết

\* PGS.TS, Học viện Hành chính Quốc gia

quả trong các thời kỳ cách mạng, đội ngũ cán bộ từ đó đã không ngừng lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng; đáp yêu cầu và nhiệm vụ trong từng giai đoạn phát triển đất nước.

Tuy nhiên, trong tiến trình đổi mới hiện nay, bên cạnh số đông cán bộ, công chức (CBCC) giữ được phẩm chất, đạo đức cách mạng thì vẫn còn tồn tại một bộ phận suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức; sự tồn tại và những diễn biến phức tạp của tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí...<sup>3</sup>; làm giảm lòng tin của Nhân dân đối với Đảng. Do vậy, công tác luân chuyển cán bộ (CTLCCB) hiện nay vẫn là một đòi hỏi khách quan, thực tiễn và thách thức của công tác nhân sự, nhất là trong giai đoạn triển khai thực hiện nghị quyết Đại hội XIII với bối cảnh mới, chiến lược, tầm nhìn, mục tiêu và yêu cầu mới.

### 1. Những kết quả đạt được trong công tác luân chuyển cán bộ

CTLCCB luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm chỉ đạo trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, quá trình chuyển đổi nền kinh tế, cải cách, hội nhập và phát triển. Bộ Chính trị, Ban Bí thư các khóa đã có nhiều nghị quyết, quyết định, kết luận, như: Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18/6/1997 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa VIII) về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25/01/2002 về luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý, Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 về “Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Chính phủ ban hành Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 quy định rõ 21 vị trí công tác phải thường xuyên luân chuyển cán bộ, công chức (CBCC); Kết luận số 24-KL/TW

ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (khóa XI) về đẩy mạnh công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo; Quy định số 98-QĐ/TW ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ với 13 điều quy định rất cụ thể về mục đích, nguyên tắc, phạm vi, quy trình..., trong đó nhấn mạnh nhiều tới cán bộ trẻ trong diện luân chuyển. Đặc biệt, sau Đại hội XIII, CTLCCB tiếp tục được quan tâm chỉ đạo trong Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị.

Thời gian qua, việc thực hiện nghiêm túc CTLCCB là nhằm mục đích rèn luyện cán bộ kinh qua nhiều vị trí công tác, nhiều công việc, môi trường, tính chất để có thể thích ứng và đón đầu xu thế phát triển mới. Qua công tác luân chuyển còn tạo cơ hội cho cán bộ được thể hiện, khẳng định năng lực và phát triển bản thân ở môi trường mới, cương vị lãnh đạo mới, các mối quan hệ mới... Đồng thời, làm thay đổi những nếp nghĩ, thói quen, tư duy... dẫn đến tính cục bộ địa phương, bè phái, nhóm lợi ích ở các tổ chức, địa phương của CBCC. Với những kết quả về triển khai thực hiện luân chuyển cán bộ đã trở thành một khâu đột phá trong công tác cán bộ nhằm khắc phục những hạn chế, tiêu cực trong công tác nhân sự từ trung ương đến địa phương.

CTLCCB trong 5 năm gần đây và cụ thể hơn về việc thực hiện Quy định số 98-QĐ/TW đã đạt được những kết quả nhất định:

*Một là, về nhận thức:* cấp ủy, tổ chức đảng đã nâng cao nhận thức và có chuyển biến tích cực trong tổ chức thực hiện CTLCCB. Nhiều cấp ủy đã xây dựng đề án, kế hoạch thực hiện và cách làm thận trọng, thiết thực; coi trọng công tác tư tưởng đối với cán bộ được luân chuyển, với nơi có cán bộ đi và nơi có cán bộ được luân chuyển đến; giải quyết tốt mối quan hệ giữa luân chuyển cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng với ổn

định, phát triển đội ngũ cán bộ tại chỗ và cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ. Vì vậy, CTLCCB đã từng bước đi vào nền nếp, tạo ra động lực mới trong công tác cán bộ, được cán bộ, đảng viên và Nhân dân đồng tình.

*Hai là, về số lượng:* Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã luân chuyển 36 cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý, trong đó: (1) Có 14 ủy viên Trung ương Đảng (cả ủy viên chính thức và ủy viên dự khuyết) giữ chức bí thư tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương; (2) Có 22 cán bộ giữ chức phó bí thư tỉnh ủy, thành ủy, chủ tịch, phó chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương<sup>4</sup>.

*Ba là, về cơ cấu:* trong số cán bộ được luân chuyển, các cơ quan của Đảng có 8 cán bộ, Quốc hội có 3 cán bộ, các cơ quan của Chính phủ có 13 cán bộ, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội có 7 cán bộ (trong đó có 6 bí thư Trung ương Đoàn), các địa phương có 5 cán bộ<sup>5</sup>.

*Bốn là, về hình thức luân chuyển:* có 31 cán bộ luân chuyển từ trung ương về địa phương, 1 cán bộ từ địa phương về cơ quan trung ương, 4 cán bộ từ địa phương này sang địa phương khác<sup>6</sup>. Bên cạnh CTLCCB diện trung ương quản lý về các địa phương, cơ quan, đơn vị, Bộ Chính trị, Ban Bí thư chủ động tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, phân công, bố trí công tác đối với cán bộ đang luân chuyển. Từ nhiệm kỳ Đại hội XII đến nay, Bộ Chính trị, Ban Bí thư xem xét, phân công, bố trí công tác và thực hiện chế độ, chính sách đối với 55 cán bộ diện trung ương quản lý sau luân chuyển, trong đó: (1) 48 cán bộ được phân công, bố trí công tác tại địa phương; có 3 cán bộ được bố trí tiếp tục công tác tại địa phương; 4 cán bộ nghỉ hưu ở địa phương theo quy định; (2) Có 12 cán bộ được bầu làm bí thư, phó bí thư tỉnh ủy, thành ủy và tham gia Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII); (3) 38 cán bộ sau luân chuyển được bố trí đảm nhiệm chức vụ cao hơn, 10

cán bộ được bố trí giữ chức vụ tương đương. Hiện nay, có 31 cán bộ diện trung ương quản lý luân chuyển đang công tác ở địa phương, trong đó có 12 cán bộ có thời gian luân chuyển trên 36 tháng và 19 cán bộ có thời gian luân chuyển dưới 36 tháng. Bên cạnh đó, CTLCCB thời gian qua được kết hợp chặt chẽ với việc thực hiện chủ trương bố trí người đứng đầu không là người địa phương và đạt được kết quả rất tích cực; trong cả nước có 32/63 đồng chí (chiếm 50,79%) bí thư tỉnh ủy, thành ủy và 8/63 đồng chí (chiếm 12,7%) chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương không là người địa phương<sup>7</sup>.

*Năm là, về sự thay đổi đối với cá nhân, tổ chức:* luân chuyển đã giúp cán bộ phát huy được sở trường, khả năng tiếp cận nhanh với điều kiện công tác mới, tạo cách làm mới có hiệu quả, phát huy tốt vai trò lãnh đạo, quản lý; có cách nhìn nhận, phương pháp chỉ đạo sâu sắc hơn; khắc phục sự trì trệ, tư tưởng cục bộ, tình trạng khép kín trong từng đơn vị.

Sau thời gian luân chuyển, đa số cán bộ đã trưởng thành, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, tích lũy được nhiều kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng, sẵn sàng tiếp nhận công tác ở vị trí khác tương đương hoặc đề bạt bổ nhiệm các chức vụ cao hơn. Thời gian qua, công tác luân chuyển nhân sự gắn với quy hoạch và đào tạo CBCC đã thật sự là một giải pháp quan trọng góp phần không nhỏ tạo nên thành công về đội ngũ nhân sự nhiệm kỳ 2021 - 2026 từ trung ương đến địa phương, trong đó tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV là 30,26% cao nhất từ trước đến nay, tỷ lệ nữ đại biểu HĐND cấp tỉnh nhiệm kỳ 2021 - 2026 là 29%; cấp huyện là 29,8%; cấp xã là 28,98%...<sup>8</sup>.

## 2. Một số hạn chế và vấn đề đặt ra trong quá trình thực hiện luân chuyển cán bộ

*Thứ nhất, ở một số địa phương, đơn vị* chưa nhận thức đầy đủ về vị trí và tầm quan

trọng của công tác điều động, luân chuyển cán bộ nên việc thực hiện chính sách thu hút, sử dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao còn hạn chế. Chẳng hạn: cán bộ làm bất cứ ngành nghề gì nhưng nếu lên đến chức bí thư huyện ủy (quận ủy) thì đều có thể được điều động, luân chuyển làm cấp trưởng một ngành ở tỉnh (thành phố); hay là cấp phó một ngành ở tỉnh có thể được điều động, luân chuyển làm cấp trưởng của một ngành khác<sup>9</sup>. Vẫn còn tình trạng mang nặng tư tưởng cục bộ, không muốn cán bộ từ nơi khác chuyển về đảm nhiệm chức vụ chủ chốt tại địa phương, đơn vị mình... nên chủ trương luân chuyển, bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo không là người địa phương nhằm khắc phục tình trạng cục bộ, trì trệ, khép kín ít được thực hiện do chưa có quy định cụ thể.

*Thứ hai*, việc lựa chọn địa bàn, chức danh luân chuyển trong một số trường hợp còn bất hợp lý, thậm chí còn trái ngành, trái nghề, vừa không đáp ứng được yêu cầu đào tạo, vừa hạn chế sự đóng góp của cán bộ luân chuyển. Có thể thấy trường hợp tại Hải Dương: việc luân chuyển, điều động ngang giữa các cơ quan khối Đảng, đoàn thể với cơ quan khối nhà nước lại gặp khó do trình độ chuyên môn. Một số cán bộ chỉ thực hiện nhiệm vụ chuyên ngành (tài chính kế hoạch, kinh tế hạ tầng...) nên khi luân chuyển sang lĩnh vực khác trái chuyên ngành đào tạo sẽ khó đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao. Ngược lại, cán bộ khối Đảng, đoàn thể không phải ai cũng có chuyên môn trong lĩnh vực tài chính, nông nghiệp, tư pháp... để chuyển sang làm việc trong khối nhà nước<sup>10</sup>.

*Thứ ba*, chính sách cho cán bộ trong diện luân chuyển và sau luân chuyển còn bất cập nên việc triển khai thực hiện còn gặp những khó khăn cho bản thân cán bộ trong diện luân chuyển và cơ quan nơi đi và nơi trở về sau luân chuyển. Chẳng hạn: CBCC cấp

huyện được luân chuyển về cơ sở làm cán bộ chủ chốt cấp xã, khi quay trở lại cấp huyện, sẽ phải trải qua kỳ sát hạch mới được bổ nhiệm lại vào ngạch công chức. Phụ cấp, phụ cấp thâm niên nghề nghiệp đối với cán bộ trong diện luân chuyển đang hiện hưởng và luân chuyển sang vị trí mới có những thay đổi khá nhiều về thu nhập (chánh thanh tra huyện được luân chuyển về làm bí thư đảng ủy xã đã giảm thu nhập 4 triệu đồng/tháng so với vị trí cũ)<sup>11</sup>.

### 3. Đề xuất giải pháp trong công tác luân chuyển cán bộ

Trước yêu cầu hội nhập và phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, Nhà nước ta đang hướng tới xây dựng chính phủ số, xã hội số, kinh tế số thì việc nâng cao nhận thức, ý thức công vụ, đào tạo, bồi dưỡng gắn với quy hoạch, luân chuyển cán bộ lại càng trở thành một nhiệm vụ cấp bách hơn bao giờ hết.

Để triển khai thực hiện có hiệu quả CTLCCB trong thời gian tới các tổ chức, cơ quan cần quan tâm:

*Một là*, nâng cao trách nhiệm người đứng đầu trong việc quán triệt sâu sắc quan điểm, nguyên tắc, mục tiêu trong Quy định số 65-QĐ/TW, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, nêu cao trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu; bảo đảm chặt chẽ, dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, công bằng; không để xảy ra tiêu cực.

*Hai là*, bảo đảm tổng thể, đồng bộ, liên thông giữa các cấp, cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị; gắn kết chặt chẽ giữa luân chuyển với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và các nội dung khác trong công tác cán bộ. Cán bộ luân chuyển phải trong quy hoạch, có phẩm chất, năng lực và triển vọng phát triển. Đây là một nguyên tắc quan trọng gắn kết các quy trình trong công tác cán bộ: quy hoạch với luân chuyển, luân chuyển với đào tạo, bồi dưỡng.

*Ba là*, cán bộ thuộc diện luân chuyển phải có đủ sức khỏe và còn thời gian công tác ít nhất 10 năm công tác tính từ thời điểm luân chuyển. Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Việc tính đến thời gian công tác sẽ gắn với độ tuổi và quan trọng là cán bộ được luân chuyển sẽ có đủ thời gian để trải nghiệm, để thấy được thành quả và những bài học kinh nghiệm của bản thân, của tổ chức khi họ thực hiện công tác luân chuyển.

*Bốn là*, kết hợp luân chuyển với tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu, cục bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương và từng đơn vị.

*Năm là*, giải quyết hài hòa giữa luân chuyển cán bộ để đào tạo với bố trí, sử dụng nguồn cán bộ tại chỗ; vừa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trước mắt, vừa đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ lâu dài.

*Sáu là*, tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong diện quy hoạch được rèn luyện, thử thách; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho đất nước; chủ động chuẩn bị một bước nguồn nhân sự lãnh đạo chủ chốt của các địa phương, cơ quan, đơn vị nhiệm kỳ 2025 - 2030.

*Bảy là*, thực hiện tốt việc quản lý, giám sát, đánh giá, nhận xét cán bộ luân chuyển và xây dựng chính sách, chế độ phù hợp nhằm tạo điều kiện, môi trường cho cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Luân chuyển cán bộ cần xuất phát từ tầm nhìn chiến lược của quốc gia, không chỉ đáp ứng yêu cầu trước mắt mà còn mang tính dự báo khoa học. CTLCCB chỉ có thể phát huy được tác dụng và trở thành khâu đột phá khi nó được kết hợp đồng bộ, chặt chẽ với các khâu của công tác cán bộ vì: đánh giá cán bộ là tiền đề, quy hoạch cán bộ là nền tảng, luân chuyển cán bộ là đột phá và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là yêu cầu vừa cấp bách vừa

lâu dài. Các khâu này có mối quan hệ chặt chẽ, khăng khít với nhau, làm tiền đề cho nhau và thúc đẩy nhau cùng phát triển.

Công tác luân chuyển sẽ trở thành hoạt động thường xuyên, các chính sách gắn với công tác luân chuyển cũng cần được điều chỉnh cho phù hợp với từng nhóm đối tượng, vùng miền... Đặc biệt gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong xu hướng chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0 để cán bộ trong các tổ chức mà trước tiên là các tổ chức trong khu vực công không chỉ thích ứng với sự thay đổi mà còn đón đầu sự thay đổi để Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng với khu vực và thế giới □

**Chú thích:**

1, 2. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 5*. H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011, tr. 309, 280.

3. *Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 30/10/2016 Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng (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 hoá" trong nội bộ*.

4, 5, 6, 7. *Nhìn lại chính sách luân chuyển cán bộ cấp chiến lược thời gian qua - Kết quả, hạn chế và những vấn đề đặt ra*. <https://www.tapchicongsan.org.vn>, ngày 19/6/2022.

8. *Tỷ lệ nữ Quốc hội khóa XV là 30,26%*. <http://hoilhpn.org.vn>, ngày 10/6/2021.

9. *Một số vấn đề trong công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo*. <http://lapphap.vn>, ngày 01/12/2017.

10, 11. *Gỡ khó trong công tác luân chuyển, điều động cán bộ*. <https://m.baohaiduong.vn>, ngày 09/5/2018.

**Tài liệu tham khảo:**

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I, II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.

2. *Quy định số 98-QĐ/TW ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ*.

3. *Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ*.