Xây dựng ĐẢNG

TẠP CHÍ NGHIÊN CỨU, HƯỚNG DẪN CÔNG TÁC TỔ CHỨC XÂY DỰNG ĐẢNG CỦA BAN TỔ CHỨC TRUNG ƯƠNG

ISSN 1859 - 0829

Tháng 5-2022

Năm thứ 57 (số 674)

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

- Đồng chí Mai Văn Chính *(Chủ tịch)*

CÁC ỦY VIÊN

- Đồng chí Nguyễn Quang Dương
- Đồng chí Hoàng Đăng Quang
- GS, TS. Phùng Hữu Phú
- GS, TS. Lê Hữu Nghĩa
- GS, TS. Hoàng Chí Bảo
- TS. Phan Thăng An
- PGS, TS. Nguyễn Minh Tuấn
- TS. Nguyễn Thanh Bình
- ThS. Ngô Minh Tuấn *(Thường trực)*

TỔNG BIÊN TẬP

ThS. **Ngô Minh Tuấn**

Điện thoại: 080.43321

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Phạm Thị Thu Huyền

Điện thoại: 080.45131

ThS. Trần Thị Lan Phương

Điện thoại: 080.45404

ThS. Trần Thị Xuân Vinh

Điện thoại: 080.44713

TRƯỞNG VĂN PHÒNG ĐẠI DIỆN PHÍA NAM

Đinh Văn Sáng

Điện thoại: 080.83662

MỤC LỤC

LÝ LUẬN - THỰC TIỄN - KINH NGHIỆM

- ***: Chủ tịch Hồ Chí Minh nói về điều động, bố trí cán bộ . 3
- **Trần Xuân Đỉnh**: Tính tiên phong của đảng cộng sản 4
- **Trần Lê Việt**: Công tác luân chuyển cán bộ - Kết quả và kinh nghiệm 7
- **Diệp Chi**: Luân chuyển cán bộ - Những "mặt được" 11
- **Hồng Văn**: Để luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đạt chất lượng và hiệu quả 14
- **Nguyễn Ngọc Lương**: Luân chuyển, điều động cán bộ góp phần xây dựng Đoàn vững mạnh 17
- **Vũ Lân**: Luân chuyển cán bộ gắn với bố trí cán bộ cấp huyện và cơ sở không là người địa phương. 20
- **Nguyễn Viết Xuân**: Chuyển biến tích cực trong công tác luân chuyển cán bộ ở Quảng Bình 23
- **Nguyễn Khắc Hà**: Hiệu quả từ thực hiện luân chuyển cán bộ ở Khánh Hoà 27

THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG

- **Huy Nam**: Công tác cán bộ ở Vĩnh Phúc - Khâu đột phá "then chốt" 31

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

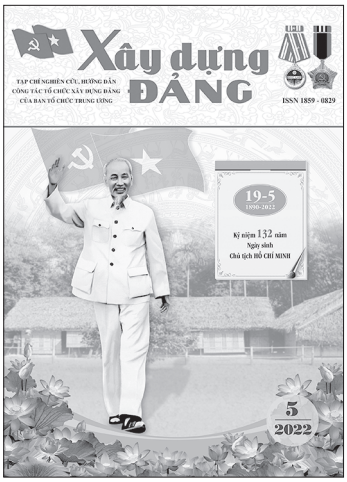
- **Trần Đình Huỳnh - Nguyễn Thị Tố Uyên**: Làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân trong sạch, vững mạnh
  Bài 2: Tư tưởng Hồ Chí Minh về lập pháp. 34
- **Nguyễn Thị Yến**: Kiên quyết, kiên trì đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng
  Bài 1: Phát huy vai trò và trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và của thế hệ trẻ để bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng 38

TRANG TP. HỒ CHÍ MINH

- **Phạm Ngọc Lợi**: Công tác dân vận chính quyền cấp huyện ở TP. Hồ Chí Minh. 43

NGHỊ QUYẾT VÀ CUỘC SỐNG

- **Thu Hà - Bảo Yến**: Nỗ lực xây dựng nông thôn mới ở Bình Thuận 46



Bìa 1: *Kỷ niệm 132 năm Ngày sinh Chủ tịch Hồ Chí Minh (19-5-1890 - 19-5-2022).*

ĐỊA CHỈ
Số 105B Quán Thánh
quận Ba Đình, Hà Nội
Điện thoại: 080.45356
Fax: 080.45518
Email: toasoan@xaydungdang.vn

XÂY DỰNG ĐẢNG ĐIỆN TỬ
http://www.xaydungdang.org.vn
http://www.xaydungdang.com.vn
http://www.xaydungdang.vn

TRANG THÔNG TIN ĐIỆN TỬ BÚA LIỀM VÀNG
http://www.bualiemvang.org.vn
http://www.bualiemvang.vn

VĂN PHÒNG ĐẠI DIỆN PHÍA NAM
Địa chỉ: 105 Trần Quốc Toản
P.7, Q.3, TP. Hồ Chí Minh
Điện thoại: 080.83661
Fax: 080.83661

Giấy phép xuất bản số 2246/GP-BTTTT ngày 22-12-2011 của Bộ Thông tin và Truyền thông. Chế bản tại Tòa soạn, in tại Công ty TNHH MTV In Tiến Bộ, 175 Nguyễn Thái Học, Ba Đình, Hà Nội.

Giá: 11.800đ

HỌC TẬP VÀ LÀM THEO TƯ TƯỞNG, ĐẠO ĐỨC, PHONG CÁCH HỒ CHÍ MINH

- **Nguyễn Văn Hân**: Gia Lai lan tỏa mô hình hay, sáng tạo, hiệu quả trong học và làm theo Bác 49

SUY NGẪM VỀ NGHỀ TỔ CHỨC

- **Bùi Văn Tiếng**: Trọng trách của cơ quan tổ chức cấp ủy cấp tỉnh trong việc tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức 53

Ý KIẾN ĐẢNG VIÊN

- **Ngọc Anh**: Môn học tự chọn? 55

ĐẢNG VIÊN PHẤN ĐẤU TỐT

- **Thảo Nguyên**: Vượt sóng giữ bình yên biển đảo quê hương. 56

SINH HOẠT ĐẢNG

- **Ma Văn Kháng**: Sách - "Thuốc" trị bệnh ngu dốt. 59

THÔNG TIN CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐẢNG

- **P.V**: Các hội nghị quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị về phát triển vùng 62
- **P.V**: Tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hệ thống chính trị trong điều kiện mới 62

QUỐC TẾ

- **Đăng Khoa**: Chế độ giao lưu nhân sự ở Nhật Bản 63

TRẢ LỜI BẠN ĐỌC 66

HỘP THƯ CỘNG TÁC VIÊN 68

CONTENTS:

- **Tran Xuan Dinh**: The vanguard of the communist party . . 4
- **Tran Le Viet**: Staff rotation - Results and experiences 7
- **Huy Nam**: Personnel work in Vinh Phuc - A "key" breakthrough. 31
- **Tran Dinh Huynh - Nguyen Thi To Uyen**: Following Ho Chi Minh's thought, building a socialist law state of the people, by the people, for the people pure and strong *Lesson 2: Ho Chi Minh's thought on legislation* 34
- **Nguyen Thi Yen**: Resolutely and persistently fight to protect the ideological foundation of the Party *Lesson 1: Promoting the roles and responsibilities of the Party, State and the young generation to protect the Party's ideological foundation* 38
- **Pham Ngoc Loi**: Public mobilization work of the district government in Ho Chi Minh City 43
- **Bui Van Tieng**: Responsibilities of provincial party committee organization agency in downsizing and restructuring the contingent of cadres, civil servants and public employees. 53
- **Dang Khoa**: The mode of personnel exchange in Japan . 63

CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH NÓI VỀ
ĐIỀU ĐỘNG, BỐ TRÍ CÁN BỘ

Khi cần điều động một người cán bộ cao cấp, thì phải nói rõ lý lịch, năng lực, ưu điểm và khuyết điểm của cán bộ ấy; và vì sao cần phải điều động.

Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 6, tr.417.

Địa phương này với địa phương khác, cơ quan này với cơ quan khác, đều phải phản đối bệnh ích kỷ, bệnh địa phương. Thí dụ: không muốn cấp trên điều động cán bộ, hoặc khi điều động thì chỉ đùn những cán bộ kém ra.

Sách đã dẫn (Sđd), tập 5, tr.277.

Do tự kiêu, tự mãn mà cán bộ có một khuyết điểm lớn nữa là óc địa vị. Ví dụ: đang làm việc ở khu, mà Đoàn thể điều động về công tác ở tỉnh thì phàn nàn, chán nản cho rằng làm như thế là không xứng đáng tài mình, đáng lẽ là mình ở cấp trên kia! Phải gột sạch đầu óc địa vị đi.

Sđd, tập 6, tr.359.

Phải chịu khó, chịu khổ, khắc phục khó khăn, chấp hành mệnh lệnh, cố sức làm việc với tinh thần xung phong và thi đua. Làm việc gì phải học tập chuyên môn việc ấy. Thường xuyên tổ chức học tập văn hóa. Qua từng thời gian công tác sẽ luân chuyển về chỉnh huấn chính trị.

Sđd, tập 8, tr.332.

Cán bộ về địa phương là để giúp nông dân tổ chức, giúp nông dân giác ngộ, đoàn kết đấu tranh. Làm thế nào khi cán bộ rút đi rồi, phong trào vẫn cứ tiếp tục phát triển không xẹp xuống.

Sđd, tập 8, tr.47.

Trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng. Chẳng những xem xét công tác của họ, mà còn phải xét cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết, cách nói của họ, mà còn phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói, bài viết của họ hay không.

Sđd, tập 5, tr.321.

Khi cất nhắc một cán bộ, cần phải xét rõ người đó có gần gụi quần chúng, có được quần chúng tin cậy và mến phục không. Lại phải xem người ấy xứng với việc gì. Nếu người có tài mà dùng không đúng tài của họ, cũng không được việc.

Sđd, tập 5, tr.314.

Cất nhắc cán bộ, phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế, công việc nhất định chạy. Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà gây nên mối lôi thôi trong Đảng.

Sđd, tập 5, tr.321.

Đặc biệt phải chú ý cất nhắc cán bộ phụ nữ vào các cơ quan lãnh đạo, nhất là các ngành hoạt động thích hợp với phụ nữ.

Sđd, tập 15, tr.21.

TÍNH TIÊN PHONG CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN

TRẦN XUÂN ĐỈNH

Là một nhà bác học lỗi lạc nhưng trước hết C.Mác là một nhà cách mạng vĩ đại. Một trong những cống hiến lớn lao của C.Mác đối với nhân loại là góp phần nâng cuộc đấu tranh của giai cấp vô sản và mọi tầng lớp cần lao chống áp bức, bóc lột, bất công và tàn bạo từ trình độ tự phát lên tự giác mà người dẫn dắt cuộc đấu tranh đó là đảng cộng sản, bộ phận ưu tú, đội tiên phong của chính họ.

C.Mác phân biệt rõ đội tiên phong của giai cấp vô sản và mọi tầng lớp lao động cần lao với toàn thể giai cấp vô sản. Ông đã chỉ ra tính tất yếu khách quan xuất hiện đảng cộng sản - đội tiên phong của giai cấp vô sản, đồng thời ông cũng chỉ rõ những điều kiện cần và đủ để đảng cộng sản có thể làm tròn nhiệm vụ của đảng tiên phong. Theo C.Mác, hai điều kiện đó là có "đầu não" và "trái tim". "Đầu não" là trí tuệ, là triết học (phép biện chứng duy vật, sau này V.I.Lê-nin gọi là chủ nghĩa duy vật chiến đấu). "Trái tim" là nhiệt tình sôi nổi, hăng hái, dũng cảm, đi đầu trong cuộc đấu tranh chống áp bức bóc lột, bất công, tàn bạo; là lương tâm và trách nhiệm đối với quần chúng cần lao; là yêu thương con người và chống lại tất cả những cái xấu xa, mất nhân tính.

Giai cấp vô sản đấu tranh để giải phóng mình, đồng thời giải phóng cho mọi tầng lớp xã hội, do đó nó phải tiến hành một cuộc cách mạng triệt để, mà theo C.Mác "triệt để có nghĩa là xét sự vật đến tận gốc rễ của nó. Nhưng gốc rễ đối với con người chính là bản thân con người"[1]. Cuộc đấu tranh của giai cấp vô sản và nhân dân lao động về bản chất là cuộc đấu tranh giải phóng triệt để con người mà lực lượng dẫn đầu phải là một tổ chức vững mạnh gồm những con người kết hợp được cả "đầu não" và "trái tim". "Đầu não của sự giải phóng ấy là triết học, trái tim của nó là giai cấp vô sản"[2].

Sự hăng hái nhiệt tình của "trái tim" cần phải được dẫn dắt bởi "đầu não" điềm tĩnh, sáng suốt, nếu không sự nhiệt tình ấy chỉ dẫn phong trào bùng lên một cách tự phát, hỗn loạn và thất bại. Chính vì thế, C.Mác đã khẳng định cuộc đấu tranh, phê phán xã hội cũ, xây dựng xã hội mới "không phải là nhiệt tình của đầu óc mà là đầu óc của nhiệt tình". Theo cách hiểu của người phương Đông, nhiệt tình mà thiếu hiểu biết, chỉ là "hữu dũng vô mưu", hay như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói, nó chỉ như người mò mẫm trong đêm tối không có đèn, không có đuốc hoặc như con tàu đi giữa biển rộng, bão giông mà không có la bàn.

Sự kết hợp giữa lý luận tiên tiến (chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử) với những người tiên tiến trong phong trào công nhân đã dẫn đến sự ra đời của đảng cộng sản.

Đảng cộng sản mang trong mình bản chất cách mạng và khoa học, tiên phong về lý luận chính trị và tiên phong về tinh thần, tình cảm và hành động cách mạng, tiên phong trong đạo đức và tư cách làm người, xứng đáng là đội tiên phong của giai cấp công nhân. Thiếu một trong hai tính tiên phong đó (đầu não và trái tim), đảng cộng sản không còn là đảng tiên phong của giai cấp công nhân và dân tộc nữa. Không có lý luận tiên phong thì không thể làm tròn nhiệm vụ của đảng tiên phong.

Đảng nếu không bao gồm những đảng viên đi tiên phong, gương mẫu trong đạo đức và hành động cách mạng thì đảng cũng chỉ còn là một tổ chức lạc hậu, nói suông và lừa phỉnh

(chữ của Chủ tịch Hồ Chí Minh). Bác Hồ thường nói một cách giản dị dễ hiểu "Đảng viên đi trước, làng nước theo sau" là muốn nhấn mạnh tính tiên phong của người cộng sản.

Dường như tiên lượng được về bệnh giáo điều, hủ lậu có thể xảy ra với lớp hậu sinh, C.Mác đã nhiều lần nhấn mạnh, lý luận của C.Mác và bạn ông là Ph.Ăng-ghen, không phải là những công thức cứng đờ, càng không phải là những lời giải đáp có sẵn cho mọi vấn đề, mọi hoàn cảnh, mọi không gian và thời gian khác nhau mà ngược lại, các ông chỉ đặt những viên gạch đầu tiên cho "lâu đài" lý luận cách mạng mà các thế hệ kế tiếp phải ra sức bổ sung, phát triển. Chính V.I.Lê-nin và Hồ Chí Minh là những nhà cách mạng sáng tạo, thấm nhuần tinh thần của Chủ nghĩa Mác, coi linh hồn sống của Chủ nghĩa Mác là phép biện chứng duy vật, còn Hồ Chí Minh đã hành xử trong mọi tình huống với phương châm "dĩ bất biến, ứng vạn biến".

Lịch sử ra đời và phát triển của nhiều đảng cộng sản trên thế giới cho tới nay đã thể hiện rõ sự kết hợp biện chứng giữa "đầu não" và "trái tim", làm nên tính tiên phong của một đảng chân chính cách mạng:

Thời kỳ C.Mác còn sống: Đảng là sự kết hợp triết học (chủ nghĩa duy vật biện chứng) với phong trào công nhân.

Sau khi C.Mác qua đời, với V.I.Lê-nin và Quốc tế III: Đảng là sự kết hợp Chủ nghĩa Mác với phong trào công nhân.

Sau khi V.I.Lê-nin qua đời, những người cộng sản chân chính đánh giá đúng vai trò, bảo vệ, phát triển Chủ nghĩa Mác-Lênin đã khẳng định: Đảng là sự kết hợp Chủ nghĩa Mác-Lênin với phong trào công nhân.

Đối với Đảng Cộng sản Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh thể hiện rõ là một người học trò kiệt xuất của C.Mác và V.I.Lê-nin, trung thành, sáng tạo, gắn lý luận với thực tiễn Việt Nam, đưa ra và thực hành kết hợp nhuần nhuyễn điển hình: Đảng Cộng sản Việt Nam là sự kết hợp giữa Chủ nghĩa Mác-Lênin với phong trào công nhân và phong trào yêu nước.

Sau khi Chủ tịch Hồ Chí Minh qua đời, khẳng định sự đóng góp lớn lao của Người đối với việc vận dụng sáng tạo Chủ nghĩa Mác-Lênin vào sự nghiệp cách mạng Việt Nam nói riêng và cách mạng thế giới nói chung, Đảng ta đã ra nghị quyết nêu rõ Đảng Cộng sản Việt Nam lấy Chủ nghĩa Mác-Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho mọi hành động. Đảng Cộng sản Việt Nam đã thể hiện rõ sự kết hợp Chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh với phong trào công nhân và phong trào yêu nước ở Việt Nam. Đảng luôn luôn là đội tiên phong chính trị của giai cấp công nhân và nhân dân lao động Việt Nam. Đảng đã "trở thành hình thức tổ chức cao nhất của quần chúng lao động, hiện thân của trí tuệ, danh dự và lương tâm của dân tộc..."[3].

92 năm qua, kể từ khi Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời nhận sứ mệnh lãnh đạo nhân dân ta làm cách mạng, mặc dù có lúc mắc sai lầm, khuyết điểm nghiêm trọng, rơi vào chủ quan duy ý chí, chưa nắm được quy luật khách quan... nhưng xuyên suốt lịch sử lãnh đạo nhân dân làm cách mạng, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, Đảng Cộng sản Việt Nam - Đảng do Chủ tịch Hồ Chí Minh sáng lập và rèn luyện, về cơ bản luôn giữ được vai trò là đội tiên phong chính trị của giai cấp và dân tộc, tiên phong trong lý luận cách mạng, chủ trương, đường lối, quyết sách chính trị, chỉ đạo chiến lược, biết tự vượt qua chính mình, tiếp tục tiên phong, gương mẫu trong hành động cách mạng, hy sinh anh dũng vì nền độc lập, tự do, hạnh phúc của nhân dân.

Có thể nói vắn tắt rằng:

Tính tiên phong về mặt lý luận của Đảng ta là trung thành và sáng tạo Chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh; là chống mọi biểu hiện của tư tưởng bảo thủ, giáo điều, hữu khuynh và tả khuynh, kịp thời đổi mới tư duy, nhìn thẳng vào sự thật, dũng cảm nhận ra sai

lầm, khuyết điểm; không che giấu và thành thật sửa chữa, biết làm theo chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh: "Khi đặt ra khẩu hiệu và chỉ thị, luôn luôn phải dựa vào điều kiện thiết thực và kinh nghiệm cách mạng ở các nước, ở trong nước và ở địa phương.

... Phải luôn luôn do nơi quần chúng mà kiểm soát những khẩu hiệu và chỉ thị đó có đúng hay không.

... Phải luôn luôn xem xét lại tất cả công tác của Đảng...

... Mỗi công việc của Đảng phải giữ vững tính cách mạng của nó, lại phải khéo dùng những cách thức thi hành cho hoạt bát"(4).

Tính tiên phong về hành động của Đảng ta thể hiện rất rõ ở lòng trung thành với lý tưởng cách mạng: Vì độc lập, tự do của Tổ quốc và hạnh phúc của Nhân dân. Biết bao đồng chí đã đi tiên phong trong mọi nhiệm vụ của cách mạng, của dân tộc. Tính tiên phong của Đảng thể hiện ở đức hy sinh và lòng dũng cảm. Hy sinh vì Tổ quốc và dân tộc. Dũng cảm chống lại kẻ thù ngoại xâm và nội xâm là bọn đế quốc thực dân, là chủ nghĩa cá nhân mà những biểu hiện của nó là tệ quan liêu, tham ô, lãng phí, tranh giành quyền lực, xa hoa, hưởng thụ một cách vô liêm sỉ…

Tính tiên phong của Đảng đối với giai cấp và dân tộc là một yêu cầu ngày càng không ngừng nâng cao, không bao giờ được suy giảm nếu Đảng còn giữ vững vai trò là người lãnh đạo duy nhất của Nhân dân. Nhưng nội dung của tính tiên phong ở mỗi thời kỳ rất khác nhau.

Ở thời chiến là mưu lược để dám đánh, biết đánh và biết cách giành thắng lợi, là dũng cảm chịu đựng gian khổ, hy sinh quên mình để giành cho được độc lập, thống nhất đất nước.

Ở thời kỳ hòa bình xây dựng đất nước là chiến lược, sách lược tranh thủ thời cơ, phòng tránh nguy cơ để lái con thuyền cách mạng đi đúng giữa dòng thời đại đang không ngừng phát triển, đưa nhân dân sánh vai cùng các cường quốc năm châu. Ta vẫn mãi mãi là Ta: Nước Việt Nam thống nhất, độc lập, dân chủ, văn minh, hiện đại, thái bình, thịnh vượng, nhân dân được hưởng tự do, hạnh phúc bền vững.

Thời nào cũng có kẻ thù bên ngoài và bên trong. Thời nào cũng đều có giặc ngoại xâm dưới hình thức này hay hình thức khác và luôn luôn bất cứ lúc nào, ở bất cứ nơi đâu, trong mỗi con người đều tiềm ẩn giặc nội xâm. Nội xâm lúc này là tệ si mê quyền lực, vun vén lợi ích cá nhân, là chạy chức, chạy quyền, chạy bằng cấp, học hàm, học vị và cả chạy tội nữa; là lợi dụng mọi sơ hở của cơ chế, chính sách, là lạm quyền, là thói vô trách nhiệm, là ô dù che chắn, là quan liêu, khinh thường kỷ cương, phép nước, là cơ hội, tham nhũng, lãng phí, là ăn chơi sa đọa, là thói vô cảm trước vất vả, thiếu thốn, khó khăn của đồng bào, đồng chí. Nội xâm len lỏi vào trong Đảng và Nhà nước, vào từng ngõ ngách xóm thôn, phố phường, cơ quan, công sở, từng gia đình, mọi tầng lớp và đến cả những người được đào tạo có bằng cấp, học vị, học hàm, được giao chức trọng, quyền cao… Vì vậy, tính tiên phong của Đảng lúc này là phải có dũng khí, có bản lĩnh để dám trừ giặc nội xâm ở ngay trong mỗi cán bộ, đảng viên. Tính tiên phong lúc này là sáng suốt trong các quyết sách chính trị, trong lãnh đạo, chỉ đạo phát huy sức mạnh tổng hợp, lòng yêu nước của toàn dân tộc, đặc biệt là làm tốt công tác tổ chức, kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực, thực hiện đúng đắn chính sách dùng người. Tính tiên phong lúc này là dũng khí đấu tranh với đồng chí, đồng cấp, với cả cấp trên và cấp dưới vi phạm kỷ luật của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước để trừ diệt mọi thói hư, tật xấu và tội lỗi. Tính tiên phong lúc này là làm trong sạch đội ngũ, là giáo dục, thuyết phục và trừng phạt công khai, công minh, bình đẳng trước kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Đại hội XIII của Đảng với những quyết nghị

(Xem tiếp trang 16)

CÔNG TÁC LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ
Kết quả và kinh nghiệm

TRẦN LÊ VIỆT

Luân chuyển cán bộ là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ với mục tiêu thực hiện đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho đất nước, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị và cán bộ cấp chiến lược. Thực hiện Quy định số 98-QĐ/TW ngày 7-10-2017 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ (sau đây gọi tắt là Quy định số 98) qua một thời gian thực hiện đã đạt được một số kết quả bước đầu.

Luân chuyển 13.503 lượt cán bộ

Qua gần 5 năm thực hiện Quy định số 98, đã có 13.503 lượt cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý và các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý được luân chuyển.

Đối với cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý, đã luân chuyển 36 đồng chí, trong đó 14 đồng chí Ủy viên Trung ương Đảng (gồm cả dự khuyết) giữ chức bí thư tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy khối trực thuộc Trung ương; 22 đồng chí giữ chức phó bí thư tỉnh ủy, thành ủy, chủ tịch, phó chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Công tác phân công, bố trí công tác đối với cán bộ luân chuyển được đặc biệt quan tâm. Từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XII đến nay, Ban Tổ chức Trung ương đã tham mưu trình Bộ Chính trị, Ban Bí thư xem xét, phân công, bố trí công tác và thực hiện chế độ, chính sách đối với 55 đồng chí cán bộ Trung ương luân chuyển. Trong đó, 48 đồng chí được phân công, bố trí công tác về các cơ quan Trung ương, 3 đồng chí được tiếp tục bố trí công tác tại địa phương, 4 đồng chí đã nghỉ hưu ở địa phương theo quy định. Có 13 đồng chí (gồm cả 4 đồng chí Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng khóa XII) sau một thời gian luân chuyển về địa phương đã được giới thiệu bầu vào BCH Trung ương khoá XIII (chính thức và dự khuyết). 38 đồng chí sau luân chuyển được bố trí đảm nhiệm chức danh cao hơn; 10 đồng chí được bố trí giữ chức vụ tương đương. Tính đến tháng 3-2022, có 31 cán bộ Trung ương luân chuyển đang công tác ở địa phương.

Đối với cán bộ thuộc diện các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý, đã thực hiện luân chuyển 13.467 lượt cán bộ (đến tháng 12-2021), trong đó có 12.017 lượt cán bộ được luân chuyển giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý từ địa phương về cơ sở, trong số này có 2.972 lượt cán bộ được luân chuyển để bố trí giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý không là người địa phương; 158 lượt cán bộ từ cấp tổng cục trưởng trở xuống được điều động, luân chuyển giữa các ban, bộ, ngành, cơ quan, đơn vị ở Trung ương. Đã xem xét, bố trí, phân công công tác sau luân chuyển đối với 8.938 lượt cán bộ. Hiện còn 4.529 cán bộ đang luân chuyển ở địa phương, cơ quan, đơn vị.

Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ

Luân chuyển cán bộ đã được cấp ủy các cấp lãnh đạo, chỉ đạo bài bản, dân chủ, chặt chẽ, đồng bộ, khách quan, công khai, công tâm,

minh bạch; góp phần khắc phục hiệu quả những yếu kém, khuyết điểm trong công tác luân chuyển cán bộ trước đây. Đồng thời, chủ động chuẩn bị tốt nhân sự đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025, Đại hội XIII của Đảng, bầu cử Quốc hội khoá XV, HĐND các cấp nhiệm kỳ 2021-2026 và chuẩn bị đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp, các ngành kế cận cũng như lâu dài.

Việc lựa chọn địa bàn, chức danh và chuẩn bị nhân sự luân chuyển đã gắn kết chặt chẽ với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, tình hình đội ngũ cán bộ của Trung ương, địa phương và có sự đổi mới, phối hợp hiệu quả giữa các cơ quan, đơn vị, địa phương liên quan theo phương châm làm đến đâu chắc đến đó, không đưa cán bộ đi luân chuyển ồ ạt theo đợt; chủ yếu sử dụng số lượng chức danh theo quy định để luân chuyển cán bộ, trường hợp thực sự cần thiết mới xem xét tăng thêm số lượng chức danh ngoài quy định. Đối với các địa phương, cơ quan, đơn vị trực thuộc Trung ương không tiếp tục thực hiện chủ trương tăng thêm chức danh phó bí thư cấp ủy, phó chủ tịch UBND cấp huyện, cấp xã và số lượng cấp phó các bộ, sở, ngành ở địa phương để thực hiện luân chuyển cán bộ. Đối tượng luân chuyển từ Trung ương về địa phương chủ yếu là cán bộ cấp thứ trưởng trở lên, có phẩm chất, năng lực và triển vọng phát triển. Luân chuyển giữ chức vụ tương đương, không thực hiện luân chuyển giữ chức vụ cao hơn.

Luân chuyển cán bộ đã từng bước kết hợp hài hoà, hiệu quả giữa mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn với tăng cường cán bộ có chất lượng cho những nơi khó khăn về nguồn nhân sự đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị và gắn với quy hoạch, đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ. Đồng thời, góp phần khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ và kết hợp có hiệu quả việc thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy, chủ tịch UBND, cấp trưởng một số ngành, lĩnh vực không là người địa phương. Cả nước đã có 32 đồng chí bí thư tỉnh ủy, thành ủy và 12 đồng chí chủ tịch UBND tỉnh, thành phố là cán bộ được điều động, luân chuyển không là người địa phương; 555 bí thư cấp ủy huyện và 335 chủ tịch UBND cấp huyện không là người địa phương. Các cấp ủy, tổ chức đảng đã luân chuyển, bố trí 2.972 lượt cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo cấp trưởng (bí thư, chủ tịch UBND, chánh án Tòa án Nhân dân, viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân, chánh thanh tra, trưởng các ngành như: tài chính, hải quan, thuế); thực hiện bố trí 55/63 (87,3%) giám đốc Công an tỉnh, thành phố và 100% trưởng Công an cấp huyện không là người địa phương.

Việc phân công, bố trí cán bộ sau luân chuyển đã bám sát Kết luận số 24/KL-TW ngày 15-12-2017 của Bộ Chính trị về chủ trương, nguyên tắc điều động, phân công, bố trí công tác đối với cán bộ Trung ương luân chuyển và có sự đổi mới theo hướng phân công, bố trí công tác xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị, tình hình đội ngũ cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị cũng như năng lực, sở trường, kết quả, sản phẩm công tác cụ thể của cán bộ trong thời gian luân chuyển, góp phần từng bước khắc phục tình trạng phân công, bố trí khép kín, "đi ở đâu thì lại về đó". Trong số cán bộ Trung ương luân chuyển có 21/56 đồng chí được bố trí trở lại cơ quan cũ; 35/56 đồng chí được phân công, bố trí công tác ở cơ quan khác. Có 8.938 lượt cán bộ luân chuyển ở các cơ quan, đơn vị trực thuộc Trung ương được bố trí phân công công tác sau luân chuyển.

Các cấp ủy, tổ chức đảng và cơ quan tham mưu công tác tổ chức - cán bộ đã phối hợp chặt chẽ, hiệu quả trong việc lựa chọn địa bàn, chức danh và chuẩn bị cán bộ luân chuyển; quan tâm, tạo điều kiện, môi trường công tác và thường xuyên theo dõi, nắm chắc tình hình về

cán bộ luân chuyển; chủ động báo cáo, đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét, phân công, bố trí công tác và một số nội dung khác liên quan tới cán bộ luân chuyển. Công tác hướng dẫn, kiểm tra, giám sát công tác luân chuyển được thực hiện thường xuyên, cơ bản đạt kết quả tốt.

Góp phần xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương

Tại các địa phương, công tác luân chuyển, điều động cán bộ lãnh đạo, quản lý ngày càng được quan tâm, đi vào nền nếp và nhận được sự đồng thuận trong cán bộ, đảng viên và nhân dân; có tác dụng, ảnh hưởng tích cực đến sự phát triển kinh tế - xã hội và công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương. Nét mới trong công tác luân chuyển, điều động nhiệm kỳ này là việc luân chuyển từ các phòng, ban khối đảng, đoàn thể cấp huyện sang các phòng, ban của khối chính quyền và ngược lại ngày càng nhiều, là điều kiện tốt cho cán bộ rèn luyện, phấn đấu. Công tác luân chuyển cán bộ từ xã này sang xã khác chuyển biến mạnh hơn, góp phần thực hiện việc cán bộ không giữ chức vụ quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp ở một địa phương, nhất là ở cấp cơ sở; kết hợp luân chuyển, điều động cán bộ với từng bước bố trí cán bộ chủ chốt không là người địa phương. Khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị; tâm lý thoả mãn, trì trệ của một bộ phận cán bộ chỉ muốn chọn nơi công tác dễ dàng, muốn ổn định chức vụ hoặc lên chức nhưng không chịu nỗ lực học tập, phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực và hiệu quả công tác; cán bộ làm việc trì trệ, kém hiệu quả; cán bộ có uy tín thấp nhưng khó thay thế... Mặt khác, góp phần ngăn ngừa, hạn chế biểu hiện không lành mạnh như cô lập, gây khó khăn, làm giảm uy tín cán bộ được luân chuyển tới, hoặc lợi dụng công tác luân chuyển cán bộ để đẩy cán bộ trung thực, thẳng thắn nhưng không hợp với lãnh đạo đi nơi khác.

Công tác đánh giá, nhận xét cán bộ luân chuyển, điều động được quan tâm, chú trọng, ngày càng đi vào thực chất, chất lượng hơn. Hầu hết, cấp ủy và chính quyền nơi tiếp nhận cán bộ tin tưởng, tạo điều kiện cho cán bộ luân chuyển phát huy năng lực, sở trường, từ đó tạo khí thế, động lực mới trong công tác cán bộ, nhất là đối với cán bộ trong quy hoạch có năng lực và triển vọng, giúp cấp ủy đánh giá sát đúng cán bộ hơn. Công tác luân chuyển cán bộ ở địa phương đã góp phần tạo nguồn cán bộ cho tỉnh, huyện.

Hằng năm, gắn với việc đánh giá công tác xây dựng Đảng, BTV các tỉnh, thành ủy đều đánh giá kỹ lưỡng, thận trọng về công tác luân chuyển cán bộ để rút kinh nghiệm và xây dựng kế hoạch thực hiện trong thời gian tiếp theo.

Hạn chế, bất cập

Một số nội dung trong Quy định số 98 cần sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tiễn. Một số cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và cán bộ luân chuyển còn chưa thực sự bám sát quan điểm, chủ trương, quy định của Trung ương về luân chuyển cán bộ; có nơi còn có biểu hiện cục bộ, chưa thực sự quan tâm, tạo điều kiện đối với cán bộ luân chuyển. Việc chủ yếu sử dụng số lượng chức danh theo quy định để luân chuyển cán bộ trên thực tế cũng phát sinh khó khăn, bất cập như chưa tạo được sự chủ động do phải chờ các địa phương khuyết chức danh mới có điều kiện để luân chuyển cán bộ; việc xử lý hài hoà giữa luân chuyển cán bộ với đào tạo, sử dụng nguồn cán bộ tại chỗ và gắn với chức danh quy hoạch hiệu quả chưa cao...

Luân chuyển cán bộ giữa các khối, ngành và từ địa phương về Trung ương, giữa các cơ quan, đơn vị với cơ sở kết quả đạt được còn hạn chế, chưa đồng đều, cân đối, hài hoà; một số trường hợp chưa đủ thời gian luân chuyển đã được cấp có thẩm quyền phân công, bố trí công tác khác hoặc ngược lại. Có những trường hợp tuy đã có thời gian luân chuyển hơn một nhiệm kỳ nhưng

chưa kịp thời được xem xét, bố trí công tác khác. Một số cán bộ luân chuyển chưa có nhiều kiến thức, kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng, quản lý nhà nước, chưa nắm chắc các quy định, quy chế, nguyên tắc trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành công việc. Có không ít cán bộ còn nhận thức đi luân chuyển về sẽ được đề bạt lên chức vụ cao hơn, vì vậy có biểu hiện nể nang, ngại va chạm, thiếu quyết liệt, "giữ mình" chờ ngày về, chưa thực sự tâm huyết, nỗ lực, phấn đấu, rèn luyện để khẳng định rõ hơn năng lực của bản thân và có những đóng góp thiết thực, hiệu quả ở địa phương, cơ quan, đơn vị. Cá biệt có một số đồng chí bị xem xét trách nhiệm hoặc bị xử lý kỷ luật.

Chưa xây dựng được tiêu chí cụ thể đánh giá cán bộ sau luân chuyển nên việc đánh giá cán bộ còn định tính, chưa sát với thực tiễn. Cơ chế, chính sách đối với cán bộ được luân chuyển chưa thực sự được quy định rõ ràng, nhất là cán bộ được luân chuyển từ huyện xuống xã, từ xã sang xã. Một số cấp ủy còn nể nang, thiếu kiên quyết trong luân chuyển, điều động cán bộ. Việc thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng, các quy định pháp luật có liên quan về tinh gọn đầu mối, giảm số lượng cấp phó và việc một số cơ quan, đơn vị chưa nêu cao trách nhiệm trong việc tiếp nhận cán bộ sau luân chuyển gây khó khăn cho việc bố trí, sắp xếp cán bộ. Công tác kiểm tra, giám sát ở một số nơi thực hiện chưa thường xuyên, hiệu quả chưa cao.

Để tiếp tục thực hiện có hiệu quả các quy định, kết luận của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ gắn với công tác quy hoạch cán bộ; đẩy mạnh thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt không là người địa phương theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 (khóa XII); đồng thời nhằm chủ động chuẩn bị một bước nguồn nhân sự lãnh đạo chủ chốt của địa phương, cơ quan, đơn vị nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031 cần tiếp tục thực hiện luân chuyển cán bộ từ Trung ương về địa phương và điều động cán bộ từ địa phương về các cơ quan Trung ương hoặc địa phương khác; từ cấp tỉnh, huyện về cơ sở và ngược lại.

Kinh nghiệm

1. Quán triệt sâu sắc chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ và luân chuyển cán bộ nhằm nâng cao hơn nữa nhận thức và ý thức trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả công tác luân chuyển cán bộ. Thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ đi đôi với phát huy vai trò của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị trong luân chuyển cán bộ.

2. Gắn kết chặt chẽ, hiệu quả giữa quy hoạch cán bộ với luân chuyển cán bộ; giữa luân chuyển để đào tạo, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn với tăng cường cán bộ cho địa bàn, lĩnh vực trọng điểm, có khó khăn... Xử lý hài hòa giữa yêu cầu luân chuyển cán bộ của Trung ương với tạo nguồn cán bộ tại chỗ của địa phương, cơ quan, đơn vị.

3. Công tâm, khách quan trong đánh giá cán bộ. Trong thời gian luân chuyển, cấp ủy đảng thường xuyên phải theo dõi, kiểm tra và giúp đỡ cán bộ phát huy ưu điểm, khắc phục khuyết điểm và có tiêu chí đánh giá cán bộ trong và sau luân chuyển. Công tác luân chuyển cán bộ cần bảo đảm thận trọng, dân chủ, công khai, minh bạch trong tổ chức thực hiện; chủ động bồi dưỡng, trang bị kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành cho cán bộ luân chuyển và có kế hoạch bố trí, sắp xếp cán bộ sau luân chuyển.

4. Cán bộ luân chuyển phải quán triệt sâu sắc quan điểm luân chuyển để đào tạo, rèn luyện, thử thách, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn. Phải thực sự cầu thị, khiêm tốn, tích cực học hỏi, nâng cao ý thức phấn đấu, rèn luyện, gắn bó mật thiết với địa phương, cơ quan, đơn vị nơi luân chuyển đến ❐

LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ
Những "mặt được"

DIỆP CHI

Xác định cán bộ là gốc của mọi công việc, Đảng luôn chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ "phải vừa có Đức, vừa có Tài, trong đó Đức là gốc" đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Vì thế, quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ trong từng giai đoạn, Đảng đã đề ra nhiều chủ trương, giải pháp đồng bộ, trong đó luân chuyển cán bộ được Đảng xác định là một giải pháp góp phần rèn luyện, đào tạo cán bộ có hiệu quả.

Nhiều địa phương cùng triển khai

Từ năm 2002, Trung ương đã ban hành Nghị quyết 11-NQ/TW ngày 25-1-2002 về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý. Nghị quyết nhấn mạnh: "Đây là một chủ trương rất quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, của toàn bộ hệ thống chính trị và các lực lượng vũ trang, nhằm 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, có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện trong thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho đất nước; tăng cường cán bộ cho các lĩnh vực và địa bàn cần thiết; khắc phục tình trạng cục bộ trong công tác cán bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương và từng đơn vị".

Chuẩn bị cho Đại hội XIII của Đảng, BCH Trung ương đã ban hành Quy định số 98-QĐ/TW ngày 7-10-2017 về luân chuyển cán bộ. Trong đó, Bộ Chính trị yêu cầu phải đổi mới mạnh mẽ công tác luân chuyển cán bộ, 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... Đây là quy định đầu tiên của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ, cụ thể hóa Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) về "Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước" và Nghị quyết số 11 của Bộ Chính trị (khóa IX) về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý.

Nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ, thực hiện nghiêm Quy định của Bộ Chính trị, cấp ủy các cấp, các ngành, địa phương đã chủ động xây dựng đề án, kế hoạch luân chuyển cán bộ. Trên cơ sở các văn bản chỉ đạo của Trung ương và cụ thể hóa chủ trương đó phù hợp với thực tiễn, các địa phương trên cả nước đã chủ động, sáng tạo, có nhiều cách làm mới trong công tác luân chuyển cán bộ.

Tại Thái Nguyên, BTV Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 11-KH/TU ngày 20-6-2016 "Về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2016-2020". Giai đoạn 2016-2020, tỉnh đã luân chuyển 144 trường hợp, trong đó cán bộ thuộc diện BTV Tỉnh ủy quản lý là 22 trường hợp; cán bộ thuộc diện BTV các huyện, thị, thành ủy quản lý là 122 trường hợp. Đồng thời, đã luân chuyển, bố trí 8/9 bí thư cấp huyện không là người địa phương; 6/9 chủ tịch UBND huyện, thành phố, thị xã không là người địa phương.

Tại Thanh Hóa, từ năm 2012 đến tháng 7-2020, Tỉnh ủy đã điều động, luân chuyển 1.824 lượt cán bộ. Trong đó, có 67 cán bộ thuộc diện BTV Tỉnh ủy quản lý từ tỉnh về các huyện, 59 đồng chí từ huyện lên tỉnh, 24 cán bộ từ huyện này sang huyện khác, ngành này sang ngành khác; cán bộ thuộc diện BTV cấp ủy huyện và tương đương quản lý được điều động, luân chuyển gồm có 301 lượt cán bộ về các xã, 151 lượt cán bộ từ xã lên huyện; 382 đồng chí từ xã này sang xã khác và 840 lượt cán bộ trong các cấp, ngành khác. Cùng với luân chuyển cán bộ, Thanh Hóa đã triển khai bố trí các chức danh chủ chốt cấp huyện, cấp xã không là người địa phương, Toàn tỉnh có gần 90% đơn vị cấp xã, phường, thị trấn bố trí một trong ba chức danh bí thư, phó bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND không là người địa phương…

Ở TP. Ninh Bình, phát huy những kết quả của công tác luân chuyển cán bộ trong nhiệm kỳ 2015-2020, triển khai Chương trình công tác số 1 về "Xây dựng hệ thống chính trị thành phố Ninh Bình, giai đoạn 2020-2025", Ban Tổ chức Thành ủy đã tham mưu cho BTV Thành ủy tiếp tục thực hiện công tác điều động, luân chuyển cán bộ và chủ trương bố trí bí thư cấp ủy, chủ tịch UBND xã, phường không là người địa phương. Phương châm lựa chọn luân chuyển đều xuất phát từ yêu cầu công việc, phù hợp với khả năng chuyên môn đã được đào tạo, đồng thời dựa trên sự tín nhiệm của tập thể và chất lượng hoàn thành công việc theo đúng phương châm "chọn đúng người, giao đúng việc". Đến nay, TP. Ninh Bình đã thực hiện bố trí 13/14 bí thư đảng ủy, 7/14 chủ tịch UBND, 11/22 phó chủ tịch UBND xã, phường không là người địa phương, cơ bản đạt mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố nhiệm kỳ 2020-2025 đề ra (phấn đấu đến năm cuối nhiệm kỳ thực hiện 100% bí thư đảng ủy, 80% trở lên chủ tịch UBND và 50% trở lên phó chủ tịch UBND xã, phường không là người địa phương).

Có thể thấy chủ trương luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã có tác động tích cực và nhận được sự ủng hộ của cán bộ, đảng viên ở các địa phương. Đội ngũ cán bộ có năng lực, phẩm chất, được rèn luyện trong thực tiễn, dám nghĩ, dám làm này sẽ là "gốc" để giải quyết hiệu quả mọi công việc, góp phần quan trọng vào việc phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương nơi cán bộ được luân chuyển đến.

Luân chuyển để rèn luyện, đào tạo cán bộ

Luân chuyển cán bộ không chỉ khắc phục tình trạng cục bộ địa phương, hạn chế tiêu cực, tham nhũng, nâng cao chất lượng cán bộ, mà còn hướng tới giải quyết nhiều mục tiêu có ý nghĩa chiến lược trong công tác cán bộ. Đó là đào tạo và rèn luyện cán bộ một cách toàn diện, tăng cường cán bộ có chất lượng cho những nơi khó khăn về nguồn nhân sự, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị; gắn luân chuyển với quy hoạch, sử dụng cán bộ; kết hợp có hiệu quả việc thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy, chủ tịch UBND, cấp trưởng một số ngành, lĩnh vực không là người địa phương.

Để thực hiện tốt chủ trương này, việc lựa chọn địa bàn, chức danh và chuẩn bị nhân sự luân chuyển phải gắn kết chặt chẽ với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, tình hình đội ngũ cán bộ (của cả Trung ương và địa phương), cần có sự phối hợp hiệu quả giữa các cơ quan, đơn vị, địa phương liên quan theo phương châm làm đến đâu chắc đến đó. Không đưa cán bộ đi luân chuyển một cách ồ ạt từng đợt. Chủ yếu sử dụng số lượng chức danh theo quy định để luân chuyển cán bộ, trường hợp thực sự cần thiết mới xem xét tăng thêm số lượng chức danh ngoài quy định.

Quán triệt tinh thần đó, những năm qua, Tỉnh ủy Quảng Ninh đã chỉ đạo thực hiện quyết liệt với những cách làm phù hợp nên công tác luân chuyển cán bộ đã phát huy hiệu quả tích cực; đội ngũ cán bộ của tỉnh được

luân chuyển từng bước trưởng thành, thông qua sự rèn luyện, thử thách ở từng vị trí, thể hiện được năng lực, sở trường, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Nhiệm kỳ qua, tỉnh Quảng Ninh đã luân chuyển một số cán bộ trẻ từ cấp tỉnh về cấp huyện gắn với bố trí cán bộ chủ chốt không là người địa phương. Hiện nay, Quảng Ninh đang thực hiện 100% bí thư cấp huyện và 85% bí thư cấp xã không là người địa phương. Việc thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ kết hợp với bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp huyện, cấp xã không là người địa phương và cán bộ không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp đã khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín, bè phái trong từng ngành, từng địa phương, đơn vị; tránh được tình trạng "một người làm quan, cả họ được nhờ", quan hệ thân quen, chống chạy chức, chạy quyền; hạn chế hiện tượng tham nhũng đối với cán bộ làm việc ở những vị trí, ngành nghề, địa bàn có tính nhạy cảm.

Bên cạnh đó, việc kiểm tra, đánh giá cán bộ luân chuyển để có phương án bố trí cán bộ phù hợp luôn được Tỉnh ủy Quảng Ninh chú trọng. Quy định 2138-QĐ/TU ngày 6-5-2020 của Tỉnh ủy về luân chuyển cán bộ đã quy định việc định kỳ 6 tháng, 1 năm hoặc đột xuất các cấp có thẩm quyền tiến hành đánh giá, nhận xét cán bộ luân chuyển. Sau thời gian luân chuyển, tổ chức đánh giá, nhận xét cán bộ luân chuyển một lần nữa. Sự đánh giá, giám sát chặt chẽ, kịp thời này không chỉ giúp cán bộ luân chuyển có thêm động lực, nỗ lực làm việc mà còn giúp tổ chức đảng nắm bắt kịp thời chuyển biến của cán bộ, những điểm mạnh, điểm hạn chế, để xem xét đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ hợp lý, đúng người, đúng việc.

Đồng Nai là một trong số những tỉnh, thành phố thực hiện có hiệu quả công tác luân chuyển cán bộ gắn với bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt không là người địa phương. Từng đợt luân chuyển, Tỉnh ủy đều phân công các đồng chí ủy viên BTV phụ trách địa bàn theo dõi, giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Từ tháng 10-2017 đến nay, tỉnh đã luân chuyển 84 cán bộ. Trong đó, từ tỉnh về huyện 6 đồng chí giữ các chức vụ phó bí thư và phó chủ tịch UBND; từ huyện về xã 63 đồng chí giữ các chức vụ bí thư và phó bí thư, chủ tịch và phó chủ tịch UBND; từ xã lên huyện 6 đồng chí giữ chức vụ trưởng phòng, phó trưởng phòng; từ xã này sang xã khác 9 đồng chí giữ chức vụ bí thư, phó bí thư và phó chủ tịch UBND.

Để cán bộ luân chuyển yên tâm công tác tại đơn vị mới, tỉnh đã có quy định về chế độ hỗ trợ đối với cán bộ được luân chuyển. Việc xem xét, bố trí cán bộ sau thời gian luân chuyển căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, tình hình thực tiễn, kết quả kiểm tra, đánh giá của cấp ủy và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị gắn với trách nhiệm cá nhân của cán bộ luân chuyển.

Thực tiễn Quảng Ninh, Đồng Nai và các tỉnh, thành phố cho thấy, việc luân chuyển cán bộ phải bảo đảm tổng thể, đồng bộ, liên thông, giúp tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn, miền núi, biên giới, hải đảo, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu và cục bộ, khép kín. Việc luân chuyển không chỉ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác trước mắt mà còn coi trọng cả mục đích rèn luyện cán bộ, chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận cho lâu dài. Đặc biệt, cán bộ được luân chuyển giữ vị trí người đứng đầu ở những địa bàn khó khăn phát huy được năng lực, góp phần quan trọng phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Đây là nguồn cán bộ để các địa phương, cơ quan, đơn vị lựa chọn đưa vào quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ sung vào đội ngũ cán bộ chủ chốt nhiệm kỳ tiếp theo ❐

ĐỂ LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ ĐẠT CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ

HỒNG VĂN

Luân chuyển cán bộ là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ với mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản lý, giúp cán bộ nhanh chóng trưởng thành toàn diện hơn. Đây là một chủ trương lớn của Đảng nhất là từ khi Bộ Chính trị (khóa IX) ban hành kết luận số 24-KL/TW ngày 5-6-2012 về "đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo". Nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ, thực hiện nghiêm túc Kết luận của Bộ Chính trị, cấp ủy các cấp đã chủ động xây dựng đề án, kế hoạch luân chuyển cán bộ của cấp mình với tinh thần tích cực, cách chỉ đạo bài bản, chặt chẽ, bước đầu khắc phục được tình trạng trì trệ, cục bộ, khép kín, tiêu cực trong công tác cán bộ. Do chuẩn bị chu đáo nên nhìn chung cán bộ sau luân chuyển đã có bước trưởng thành, tiếp cận nhanh chóng với công việc, có phương pháp công tác toàn diện, nêu cao tinh thần trách nhiệm, khắc phục khó khăn, năng động, sáng tạo, được tổ chức và nhân dân đồng tình, ủng hộ, tín nhiệm bầu vào các chức danh chủ chốt của Đảng và chính quyền từ Trung ương đến cơ sở, nhiều đồng chí có khả năng vươn lên giữ chức vụ cao hơn.

Tuy nhiên, việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý còn không ít trường hợp cán bộ luân chuyển chưa đạt hiệu quả như mong đợi, những hạn chế đó là:

Nhận thức và tư tưởng của cán bộ, đảng viên nơi đi và nơi đến còn hạn chế, có nơi còn có tư tưởng luân chuyển cán bộ đi để có chỗ bố trí cán bộ thuộc "ê kíp", người thân thay thế. Nơi đến không muốn nhận, chỉ muốn bố trí cán bộ tại chỗ, tư tưởng "khép kín" để dễ bề làm việc nên ít ủng hộ cán bộ luân chuyển đến, khiến họ khó làm việc và hòa nhập, thiếu sự gắn kết trong công việc. Mặt khác, cán bộ luân chuyển cũng còn tư tưởng mặc cảm, thiếu mạnh dạn, thiếu tính quyết đoán, còn e dè, nể nang, chất lượng hiệu quả công việc chưa cao. Đã có những cán bộ luân chuyển đến đơn vị mới, khi thăm dò tín nhiệm để bầu vào cấp ủy và các chức danh chủ chốt đã không có sự đồng thuận, thống nhất cao, tín nhiệm thấp, phải quyết định điều động trở lại.

Một số nơi xây dựng quy hoạch và kế hoạch luân chuyển cán bộ chưa chặt chẽ, chưa đánh giá đúng về phẩm chất, đạo đức, năng lực nghiệp vụ chuyên môn, ngành nghề được đào tạo, công việc được giao khi luân chuyển đến, phong cách, lối sống… nên khi được luân chuyển đến nhận nhiệm vụ mới, một số cán bộ còn lúng túng, nhất là trong quản lý kinh tế, xã hội, công tác đảng và đoàn thể.

Chúng tôi đã có cuộc trao đổi với đồng chí Vũ Duy Của, Ủy viên BTV Thành ủy, Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy TP. Thái Bình, đồng chí cho biết: Nếu không làm tốt công tác tư tưởng đối với cán bộ, đảng viên cả nơi cán bộ đi và nơi cán bộ đến, nâng cao nhận thức cho cán bộ được luân chuyển thì chất lượng, hiệu quả của công tác luân chuyển cán bộ không cao. Ví dụ, nhiệm kỳ qua khi luân chuyển đồng chí Bí thư Thành đoàn về làm Bí thư Đảng ủy phường, do chưa làm tốt công tác tư tưởng nơi cán bộ luân

chuyển đến nên chưa tạo được sự đồng thuận cao. Mặt khác, phong cách làm việc của đồng chí chưa phù hợp với vị trí người đứng đầu cấp ủy ở cơ sở, chưa tích cực học tập và rèn luyện trong thực hiện nhiệm vụ mới được phân công. Khi thăm dò tín nhiệm để chuẩn bị nhân sự cấp ủy khóa mới, đồng chí đạt tín nhiệm thấp, buộc Thành ủy phải quyết định điều đồng chí đi nhận nhiệm vụ mới sau hơn 2 năm làm Bí thư Đảng ủy phường. Đồng chí Phạm Minh Chiến, nguyên Phó Trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy Thái Bình cho biết: Để tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Tỉnh ủy đã luân chuyển đồng chí Phó Giám đốc Sở Thủy sản xuống, bổ sung vào cấp ủy huyện, bầu làm phó bí thư huyện ủy. Đồng chí này được đào tạo cơ bản, có phẩm chất, đạo đức tốt, nhưng am hiểu về công tác xây dựng Đảng còn hạn chế, khả năng nghiên cứu, đề xuất, chỉ đạo công tác xây dựng Đảng còn yếu, thiếu sâu sát cơ sở nên không được sự ủng hộ của cán bộ, đảng viên ở cơ sở. Hằng năm và đến cuối nhiệm kỳ khi lấy phiếu tín nhiệm, đồng chí đều đạt tỷ lệ thấp. Nếu tiếp tục công tác tại huyện, đồng chí sẽ gặp nhiều khó khăn. Sau khi cân nhắc, Tỉnh ủy quyết định điều đồng chí về nhận nhiệm vụ công tác cũ. Theo đồng chí Phạm Minh Chiến, khi ấy do yêu cầu phải bổ sung nhiều cán bộ cho cấp huyện, việc nghiên cứu, đánh giá cán bộ chưa sâu sát, cốt sao có đủ cán bộ bố trí vào các chức vụ. Thời gian đó tỉnh Thái Bình cũng đã luân chuyển các cán bộ là phó ban tổ chức tỉnh ủy, phó ban tuyên giáo tỉnh ủy xuống làm phó bí thư huyện ủy. Do lựa chọn chưa kỹ, sau gần 3 năm Tỉnh ủy lại phải điều chuyển các đồng chí này trở lại vị trí cũ. Hoặc trường hợp luân chuyển một cán bộ của UBND tỉnh về làm Phó Giám đốc Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch, do chưa chuẩn bị kỹ, chưa tạo được sự đồng thuận, thống nhất trong nội bộ, đến Đại hội Đảng bộ Sở, đồng chí được giới thiệu bầu vào Đảng ủy nhưng không trúng cử. Sau đó, Tỉnh ủy lại phải điều động đồng chí đi nơi khác.

Công tác luân chuyển cán bộ còn nhiều hạn chế như thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ (chế độ công tác phí, chế độ phụ cấp chức vụ…) chưa bảo đảm, ảnh hưởng đến đời sống, sinh hoạt của cán bộ được luân chuyển. Luân chuyển cán bộ còn thiếu đồng bộ, chỉ tập trung luân chuyển từ cấp trên xuống. Luân chuyển "ngang" hoặc từ dưới lên còn ít, tỷ lệ cán bộ nữ được luân chuyển chưa nhiều. Trong nhiều nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trên, nguyên nhân quan trọng là vai trò của ban tổ chức cấp ủy các cấp một số nơi chưa làm tốt việc nghiên cứu, xây dựng quy hoạch, kế hoạch luân chuyển, đánh giá cán bộ. Luân chuyển cán bộ phải đúng định hướng phát triển của cán bộ, phù hợp với năng lực, sở trường, tạo được sự đồng thuận, thống nhất trong cấp ủy, chính quyền, cơ quan, địa phương, đơn vị.

Từ thực tiễn nêu trên, để khắc phục những hạn chế, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác luân chuyển cán bộ, xin đề xuất một số giải pháp cụ thể sau:

1. Trên cơ sở quán triệt sâu sắc Kết luận số 24-KL/TW của Bộ Chính trị về "đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo" tạo sự đồng thuận, thống nhất cao trong cơ quan, đơn vị, địa phương, cán bộ, đảng viên, nhất là những nơi có cán bộ luân chuyển đi và nơi đến, tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ, chống những biểu hiện tiêu cực, lợi dụng, "ê kíp", cục bộ địa phương, khép kín trong công tác cán bộ. Đồng thời, nâng cao nhận thức đối với cán bộ luân chuyển về ý thức trách nhiệm, tinh thần khắc phục khó khăn, tích cực học tập, rèn luyện, sâu sát cơ sở, giữ vững phẩm chất, đạo đức, quyết tâm hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2. Cấp ủy các cấp tập trung chỉ đạo xây dựng đề án, kế hoạch, quy chế về luân chuyển cán bộ của cấp mình và hướng dẫn chỉ đạo thực hiện.

Đề án, kế hoạch luân chuyển cán bộ cần rõ về mục đích, yêu cầu, căn cứ để luân chuyển, đánh giá, lựa chọn cán bộ đi luân chuyển, nhiệm vụ cụ thể nơi đi và nơi đến, dự kiến bố trí công tác sau luân chuyển, danh sách cán bộ dự kiến luân chuyển trong năm và trong cả nhiệm kỳ. Kế hoạch luân chuyển bảo đảm toàn diện, có luân chuyển cán bộ từ trên xuống, từ dưới lên, luân chuyển ngang, luân chuyển cán bộ nữ, có cơ chế, chính sách cán bộ phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ được luân chuyển, sau đó báo cáo cấp ủy xem xét, quyết định.

3. Vấn đề quan trọng là đánh giá, lựa chọn cán bộ được luân chuyển. Phải trên cơ sở quy hoạch cán bộ được phê duyệt, tập trung làm rõ ưu, khuyết điểm của cán bộ về phẩm chất, đạo đức, năng lực lãnh đạo, quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, phong cách, lối sống, những ý kiến đóng góp của cán bộ, đảng viên nơi cơ quan, đơn vị đang công tác, khả năng phát triển của cán bộ, đồng thời phải nắm chắc tư tưởng, tâm tư, nguyện vọng, điều kiện thuận lợi, khó khăn của cán bộ được luân chuyển. Đối với cơ quan, đơn vị cán bộ được luân chuyển đến phải nắm chắc tư tưởng của cán bộ, đảng viên, sự đoàn kết, thống nhất trong cơ quan, đơn vị, điều kiện để cán bộ được luân chuyển đến làm việc, sinh hoạt, nhanh chóng tiếp cận với công việc được giao. Cần phải đánh giá cán bộ được luân chuyển về các mặt như tư tưởng, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao hằng năm và ý kiến đóng góp của cán bộ, đảng viên trong cơ quan, đơn vị, coi đây là cơ sở giúp cấp ủy sắp xếp cán bộ sau luân chuyển.

4. Nâng cao vai trò và trách nhiệm của ban tổ chức cấp ủy các cấp trong việc tham mưu cho cấp ủy về công tác luân chuyển cán bộ, tập trung vào những nhiệm vụ chủ yếu như giúp cấp ủy xây dựng đề án, kế hoạch luân chuyển cán bộ, hướng dẫn quy trình thực hiện theo đúng quy định của Trung ương. Làm tốt việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ, theo dõi, kiểm tra, đánh giá, phân loại cán bộ thuộc cấp mình quản lý, tham mưu cho cấp ủy trong việc lựa chọn, luân chuyển, bố trí, sắp xếp cán bộ trên cơ sở đánh giá đúng cán bộ, phù hợp với khả năng, trình độ để cán bộ phát huy được năng lực, trình độ, tạo được sự đồng thuận, thống nhất cao của cơ quan, đơn vị, địa phương nơi cán bộ đi và đến. Đồng thời, tổ chức tốt việc sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm những mặt được, chưa được để có kế hoạch chỉ đạo các bước tiếp theo.

5. Quan tâm chăm lo, thực hiện chính sách đối với cán bộ được luân chuyển như tiền lương, phụ cấp chức vụ, công tác phí, chế độ ăn ở, sinh hoạt, chế độ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, điều kiện, hoàn cảnh gia đình cán bộ, giúp cán bộ yên tâm thực hiện nhiệm vụ khi được luân chuyển ❐

TÍNH TIÊN PHONG...

(Tiếp theo trang 6)

làm sáng lên niềm tin và hy vọng của mọi người dân Việt Nam dù ở trong nước hay ở nước ngoài. Niềm tin và hy vọng ấy đang đặt lên vai những người vinh dự được bầu vào cơ quan lãnh đạo các cấp của Đảng. Vinh dự càng cao, trách nhiệm càng lớn. Trách nhiệm và vinh dự của những chiến sĩ đi tiên phong trong sự nghiệp cách mạng của nhân dân, trong cuộc đấu tranh cho hạnh phúc của xã hội. C.Mác vĩ đại đã dạy chúng ta rằng: "Hạnh phúc xã hội sản sinh ra lý trí chính trị"(5). Và đến lượt nó, lý trí chính trị Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đang đòi hỏi phải nâng cao chất lượng "đầu não" và "trái tim" của mỗi chúng ta ❐

---

(1), (2), (5) C.Mác và Ph.Ăng-ghen, Tuyển tập, NXB Sự thật, 1980, tập 1, tr.25, tr.35, tr.41. (3), (4) Hồ Chí Minh, Toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 9, tr.412, tập 5, tr.289.

LUÂN CHUYỂN, ĐIỀU ĐỘNG CÁN BỘ góp phần xây dựng Đoàn vững mạnh

TS. NGUYỄN NGỌC LƯƠNG
Bí thư BCH Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh
Chủ tịch Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam

"Xây dựng Đoàn vững mạnh là xây dựng Đảng trước một bước", làm tốt công tác cán bộ đoàn chính là chuẩn bị trước một bước cán bộ cho Đảng và hệ thống chính trị. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn là nhiệm vụ trọng tâm, vừa cấp bách, vừa thường xuyên, liên tục, lâu dài của các cấp bộ đoàn.

Để thực hiện tốt các nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ và đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ đoàn, thời gian qua công tác luân chuyển, điều động cán bộ đoàn được thực hiện thường xuyên, liên tục, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ của Đảng ta trong tình hình mới.

Góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lâu dài cho tổ chức đoàn và hệ thống chính trị

Nhiệm kỳ qua, bám sát các quy định và những điểm mới trong công tác cán bộ của Đảng, các quy định, quy chế về công tác cán bộ đoàn được điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện, phù hợp với thực tiễn và các quy định của Đảng, Nhà nước, Điều lệ Đoàn TNCS Hồ Chí Minh.

Thực hiện Quy định số 98-QĐ/TW ngày 7-10-2017 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của BCH Trung ương 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, BCH Trung ương Đoàn đã tổ chức quán triệt, cụ thể hóa quy định của Đảng về công tác luân chuyển cán bộ trong các cấp bộ đoàn. Đã ban hành nhiều văn bản liên quan về công tác cán bộ như Kết luận số 07-KL/TWĐTN-BTC ngày 14-2-2019 của BCH Trung ương Đoàn khóa XI về một số giải pháp nâng cao chất lượng công tác đoàn giai đoạn 2019-2022; Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển, giới thiệu ứng cử cán bộ của Cơ quan Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh; Kế hoạch số 32-KH/TWĐTN-BTC ngày 26-3-2018 về việc cử cán bộ đi đào tạo thực tế tại cơ sở giai đoạn 2018-2021. Theo đó, Ban Bí thư Trung ương Đoàn có chủ trương cử cán bộ Cơ quan Trung ương Đoàn được quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý tại Cơ quan Trung ương Đoàn và các ban, đơn vị thuộc Cơ quan Trung ương Đoàn đi luân chuyển, đào tạo thực tế tại cơ quan chuyên trách của đoàn cấp tỉnh, cấp huyện với thời gian từ 12 đến 24 tháng.

Ban Bí thư Trung ương Đoàn đã triển khai rà soát, bổ sung quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý của các cấp bộ đoàn và Cơ quan Trung ương Đoàn giai đoạn 2017-2022, giai đoạn 2022-2027, làm cơ sở để xây dựng, triển

khai kế hoạch luân chuyển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý Cơ quan Trung ương Đoàn gắn với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ của tổ chức đoàn.

Công tác luân chuyển cán bộ đoàn trưởng thành nói riêng, cán bộ đoàn nói chung trong hệ thống tổ chức đoàn và Cơ quan Trung ương Đoàn được thực hiện thường xuyên. Ban Bí thư Trung ương Đoàn đã cử nhiều lượt cán bộ các ban phong trào của Cơ quan Trung ương Đoàn đi đào tạo thực tế tại cơ sở và tiếp nhận các đồng chí từ cơ sở và các cơ quan khác về công tác tại Cơ quan Trung ương Đoàn. Đã cử 27 cán bộ các ban phong trào Cơ quan Trung ương Đoàn đi đào tạo thực tế tại cơ sở, trong đó có 10 đồng chí giữ chức phó bí thư, 6 đồng chí giữ chức trưởng ban, 5 đồng chí giữ chức phó trưởng ban tỉnh, thành đoàn, 7 đồng chí giữ chức phó bí thư huyện đoàn. Bên cạnh đó, đã tiếp nhận 1 đồng chí phó bí thư tỉnh đoàn về Trung ương Đoàn, bổ nhiệm giữ chức phó trưởng ban. Tiếp nhận 2 đồng chí cán bộ biệt phái từ Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Công an, bố trí giữ chức vụ phó trưởng ban thuộc Trung ương Đoàn trong thời gian biệt phái để đào tạo, bồi dưỡng.

Đã luân chuyển 7 cán bộ đoàn trưởng thành từ Trung ương Đoàn về tỉnh, thành phố, trong đó 4 đồng chí được phân công, bố trí chức vụ tương đương và 3 đồng chí được phân công, bố trí chức vụ thấp hơn. Luân chuyển 13 đồng chí từ Trung ương Đoàn sang các bộ, ngành, trong đó 9 đồng chí được phân công, bố trí chức vụ tương đương, 4 đồng chí được phân công, bố trí chức vụ thấp hơn. Đối với luân chuyển trong hệ thống tổ chức đoàn, từ Trung ương Đoàn về các tỉnh, thành đoàn có 12 đồng chí, trong đó 8 đồng chí được phân công, bố trí chức vụ tương đương, 4 đồng chí được phân công, bố trí chức vụ cao hơn; từ tỉnh, thành đoàn, đoàn trực thuộc về Trung ương Đoàn có 6 đồng chí, trong đó 3 đồng chí được phân công, bố trí chức vụ tương đương, 3 đồng chí được phân công, bố trí chức vụ cao hơn; Cơ quan Trung ương Đoàn có 42 đồng chí được luân chuyển, trong đó 25 đồng chí được phân công, bố trí chức vụ tương đương; 15 đồng chí được phân công, bố trí chức vụ cao hơn; 2 đồng chí phân công, bố trí chức vụ thấp hơn...

Việc luân chuyển cán bộ đoàn có kế hoạch, lộ trình, thực hiện từng bước, chuẩn bị tốt cả nơi cán bộ đi và nơi cán bộ đến, không làm ồ ạt, tràn lan, chạy theo số lượng. Đối với các chức danh được điều động giữ chức vụ thông qua bầu cử, Ban Bí thư Trung ương Đoàn chỉ đạo thực hiện đúng quy trình của Đảng, Nhà nước và Điều lệ Đoàn TNCS Hồ Chí Minh.

Đối với công tác cán bộ đoàn các tỉnh, thành đoàn, đoàn trực thuộc, Ban Bí thư Trung ương Đoàn chỉ đạo các đơn vị chủ động thực hiện công tác luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Coi luân chuyển như một khâu quan trọng trong việc đào tạo thực tiễn cho cán bộ và tăng cường cán bộ cho những địa phương, đơn vị khó khăn, thiếu cán bộ. Ở một số địa phương, cán bộ đoàn trong quy hoạch nhất thiết phải có thời gian luân chuyển về cơ sở. Các cấp bộ đoàn chủ động tham mưu cấp ủy cùng cấp trong công tác điều động, luân chuyển cán bộ nhằm tạo môi trường, điều kiện cho cán bộ đoàn được rèn luyện, thử thách, phát triển, bảo đảm phù hợp với năng lực, vị trí việc làm và đặc thù của từng địa phương, đơn vị. Bên cạnh đó, Ban Bí thư Trung ương Đoàn cũng phối hợp chặt chẽ với BTV các tỉnh, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương trong việc giới thiệu cán bộ ứng cử và luân chuyển, điều động cán bộ đoàn khi đến tuổi trưởng thành theo Quy chế cán bộ đoàn, bổ sung lực lượng cán bộ trẻ cho Đảng. Từ đầu nhiệm kỳ đến nay, có 58 lượt cán bộ đoàn cấp tỉnh luân chuyển, điều động xuống cấp huyện, cấp xã; 90 lượt cán bộ đoàn cấp xã, cấp huyện luân chuyển, điều động

lên cấp tỉnh; 172 lượt cán bộ đoàn cấp huyện luân chuyển, điều động xuống cấp xã; 214 lượt cán bộ đoàn cấp xã luân chuyển, điều động lên cấp huyện. Có 584 lượt cán bộ đoàn chuyên trách cấp tỉnh, 2.038 lượt cán bộ đoàn chuyên trách cấp huyện, 5.813 lượt cán bộ đoàn cấp xã luân chuyển sang các cơ quan khác.

5 năm qua, công tác cán bộ đoàn nói chung và công tác điều động, luân chuyển cán bộ đoàn có nhiều chuyển biến tích cực. Cán bộ trẻ được các cấp ủy tin tưởng, giao nhiệm vụ, giúp *đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và rèn luyện trong thực tiễn.* Công tác luân chuyển, điều động cán bộ đoàn thời gian qua đã *góp phần tinh gọn tổ chức bộ máy các cấp bộ đoàn,* nhưng vẫn giữ vững sự ổn định trong nội bộ cơ quan, đơn vị có cán bộ được điều động, luân chuyển. Luân chuyển, điều động cán bộ đoàn vừa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công tác đoàn, vừa *tạo nguồn cán bộ lâu dài cho các cơ quan của Đảng, Nhà nước.* Việc luân chuyển qua nhiều vị trí công tác giúp cán bộ trưởng thành, phần lớn được giới thiệu, bổ nhiệm vào vị trí cao hơn. Đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025, bầu cử Quốc hội khóa XV và đại biểu HĐND các cấp nhiệm kỳ 2021-2026, hàng loạt cán bộ đoàn, cán bộ trẻ được tín nhiệm, trao gửi trọng trách, trúng cử vào cấp ủy và đại biểu HĐND các cấp đã khẳng định sự tin tưởng của Đảng đối với cán bộ đoàn.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác luân chuyển, điều động cán bộ đoàn còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập. Số lượng cán bộ trẻ được luân chuyển, cử đi đào tạo thực tế tại địa phương, cơ sở còn ít so với nhu cầu. Do đặc thù về độ tuổi, việc bảo đảm tính ổn định, tính kế thừa, tiếp nối trong công tác cán bộ đoàn có thời điểm gặp khó khăn. Chế độ, chính sách cho cán bộ đoàn khi luân chuyển còn vướng mắc (nhà ở công vụ, phương tiện đi lại, hỗ trợ khác...). Hiện nay ở nhiều địa phương, việc bố trí đầu ra cho cán bộ đoàn gặp khó khăn, dẫn đến tình trạng nhiều cán bộ đoàn cấp cơ sở quá tuổi chưa được bố trí công tác khác, có cán bộ được bố trí nhưng chưa phù hợp với sở trường, năng lực, quá trình cống hiến nên đã ảnh hưởng đến tâm lý và hiệu quả công tác của cán bộ đoàn khi đến tuổi trưởng thành.

Tiếp tục nâng cao chất lượng công tác luân chuyển, điều động cán bộ đoàn

Những yêu cầu về công tác cán bộ của Đảng và bối cảnh đất nước, tình hình thanh niên hiện nay đang đặt ra cho tổ chức đoàn những yêu cầu bức thiết về công tác cán bộ, đặc biệt là việc luân chuyển, điều động cán bộ đoàn. "Lửa thử vàng - Gian nan thử sức", công tác luân chuyển cán bộ là phép thử đối với sự trưởng thành của cán bộ đoàn. Để tiếp tục nâng cao chất lượng công tác luân chuyển, điều động cán bộ đoàn, trong thời gian tới cần tập trung vào một số phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp sau:

Một là, các cấp bộ đoàn tiếp tục quán triệt, nâng cao nhận thức và thực hiện có hiệu quả các quy định của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ để từ đó đội ngũ cán bộ đoàn tự giác chấp hành quyết định điều động, luân chuyển của tổ chức. Có sự chỉ đạo phối hợp giữa Ban Bí thư Trung ương Đoàn và BTV các tỉnh, thành ủy; tỉnh, thành đoàn trong việc luân chuyển, điều động cán bộ từ địa phương về Trung ương Đoàn và ngược lại, quan tâm luân chuyển cán bộ trẻ để đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ đoàn khi đến tuổi trưởng thành.

Hai là, công tác luân chuyển phải thực hiện đồng bộ với các khâu khác trong công tác cán bộ như nhận xét, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng. Tiếp tục thực hiện công tác quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý; thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch hằng năm để làm căn cứ đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ đảm nhận các chức danh lãnh đạo,

(Xem tiếp trang 30)

LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ GẮN VỚI BỐ TRÍ CÁN BỘ CẤP HUYỆN VÀ CƠ SỞ KHÔNG LÀ NGƯỜI ĐỊA PHƯƠNG

VŨ LÂN

Thời gian qua, Đảng ta đã thực hiện tốt công tác luân chuyển, bố trí cán bộ cấp chiến lược. Đầu năm 2014, thực hiện chủ trương của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, đã có 44 cán bộ ở các cơ quan Trung ương được luân chuyển về các địa phương. Tại Đại hội XII của Đảng, hầu hết số cán bộ trên được bố trí nhiệm vụ mới, trong đó đa số đảm nhiệm các chức vụ cao hơn trước khi luân chuyển. Trên cơ sở kết quả, kinh nghiệm luân chuyển cán bộ đợt đầu, đại hội các đảng bộ trực thuộc Trung ương nhiệm kỳ 2020-2025 đã bầu 35 đồng chí bí thư cấp ủy không là người địa phương và 11 bí thư tỉnh ủy, thành ủy được Trung ương điều động về ngay trước đại hội để ứng cử và tại đại hội các đồng chí này đều trúng cử chức danh bí thư cấp ủy với số phiếu cao[(1)]. Đến nay, luân chuyển, bố trí cán bộ cấp chiến lược đang từng bước đi vào nền nếp, đạt hiệu quả tích cực.

Tuy nhiên, chúng ta chưa có số liệu thống kê đầy đủ, chính xác về công tác luân chuyển, bố trí cán bộ cấp tỉnh về cấp huyện và cấp huyện về cấp cơ sở và ngược lại theo Quy định số 98-QĐ/TW ngày 7-10-2017 về luân chuyển cán bộ. Trong khi đó, quan điểm và nguyên tắc của Quy định số 98-QĐ/TW là: "Luân chuyển cán bộ phải bảo đảm tổng thể, đồng bộ, liên thông, thường xuyên, liên tục, có luân chuyển dọc, luân chuyển ngang giữa các cơ quan, đơn vị trong toàn hệ thống chính trị; phải gắn kết chặt chẽ với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ". Phạm vi luân chuyển "từ Trung ương về địa phương; từ địa phương này sang địa phương khác; từ địa phương về cơ sở và ngược lại; luân chuyển giữa các cơ quan, đơn vị khối đảng, nhà nước, mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước". Đối tượng luân chuyển là cán bộ cấp tỉnh, cấp huyện được quy định rất rõ các chức danh: Bí thư tỉnh ủy, huyện ủy và tương đương; chủ tịch UBND cấp tỉnh, cấp huyện; viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân, chánh án Tòa án Nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện; cán bộ lãnh đạo cấp trưởng các ngành thanh tra, công an, tài chính, thuế, hải quan cấp tỉnh, cấp huyện; đối với cán bộ đã giữ chức vụ cấp trưởng 2 nhiệm kỳ liên tiếp và những cán bộ luân chuyển để thực hiện chủ trương bố trí cấp trưởng không là người địa phương. Quy định số 98-QĐ/TW mở ra cơ hội nhằm rèn luyện, bồi dưỡng, phát huy sở trường, năng lực của cán bộ, tăng cường cho đội ngũ cán bộ cấp huyện, cấp cơ sở.

Hai nhiệm kỳ gần đây, Đảng ta đã chú trọng, quan tâm công tác luân chuyển, bố trí cán bộ cấp huyện và cấp cơ sở. Tuy nhiên, kết quả chưa đạt được mục tiêu đề ra, đồng thời vẫn có nhiều hạn chế, bất cập. Chẳng hạn, vào năm 2012, Bộ Chính trị đã ban hành Kết luận số 24-KL/TW "Về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo". Theo đó, Bộ Chính trị đề ra mục tiêu "đẩy mạnh công tác luân chuyển, đào tạo cán bộ, đồng thời thực hiện chủ trương luân chuyển, bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo chủ chốt (bí thư cấp ủy, chủ tịch UBND, trưởng các ngành công an, tòa

án, viện kiểm sát) không là người địa phương, phấn đấu đến năm 2015 trên 25% tỉnh, thành phố và trên 50% quận, huyện thực hiện chủ trương này; kết hợp bố trí, sắp xếp hợp lý đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở các cấp, các ngành, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu cán bộ và hiện tượng cục bộ, trì trệ, quan liêu, tham nhũng, góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước". Tuy nhiên, trong nhiệm kỳ 2010-2015, việc bố trí chỉ đạt hơn 22% đối với cấp tỉnh (14 người) và 291/715 (40,7%) bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương; có 31 tỉnh, thành phố có trên 50%, trong đó có 8 tỉnh, thành phố trên 75% bí thư không là người địa phương. Đầu nhiệm kỳ 2015-2020, có 336/715 (47%) đồng chí bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương[2].

Hội nghị Trung ương 7 (khóa XII) ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW *"*Về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*"*. Nghị quyết đề ra chỉ tiêu đến năm 2025 "cơ bản bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh không là người địa phương và hoàn thành ở cấp huyện; đồng thời khuyến khích thực hiện đối với các chức danh khác". Tại đại hội đảng bộ cấp trên cơ sở nhiệm kỳ 2020-2025, tổng số bí thư cấp ủy được bầu là 1.141 đồng chí; trong đó có 456 bí thư không là người địa phương (40%)[3].

Từ thực trạng cán bộ cấp huyện và cấp cơ sở cả nước hiện nay, chúng ta cần thực hiện tốt hơn nữa Quy định số 98-QĐ/TW của Bộ Chính trị, đồng thời cần đẩy mạnh luân chuyển, bố trí cán bộ chủ chốt cấp tỉnh xuống huyện, cấp huyện xuống cấp cơ sở không là người địa phương. Vấn đề này chúng ta đã có căn cứ lý luận và thực tiễn giải đáp.

Trong hệ thống chính quyền 4 cấp của nước ta, cán bộ cấp cơ sở còn nhiều hạn chế, bất cập hơn cả. Mặc dù Đảng, Nhà nước đã có những nghị quyết, chính sách, pháp luật về hệ thống chính trị cũng như với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở nhưng chưa tạo ra bước đột phá, chuyển biến mạnh ở cấp này. Thực tiễn đã chỉ rõ 3 điểm mạnh và 3 điểm yếu của hệ thống chính trị ở cơ sở. *Thứ nhất,* ba điểm mạnh là: 1) Được thiết lập rộng khắp ở tất cả các cơ sở, tạo nên sức mạnh, nhân tố quyết định thắng lợi trong các thời kỳ cách mạng. 2) Dân chủ trong hệ thống chính trị ngày càng được mở rộng, quyền làm chủ trực tiếp của người dân ngày càng được bảo đảm, tăng cường. 3) Hệ thống chính trị ở cơ sở ngày càng có tiếng nói quan trọng, trực tiếp, trong đó có quyền lựa chọn, quyết định với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cùng cấp. *Thứ hai,* ba điểm yếu là: 1) Có nhiều bất cập trong công tác cán bộ, nhất là công tác lãnh đạo, quản lý, vận động quần chúng, thực thi pháp luật, còn nhiều quan liêu, tham nhũng, tiêu cực, sách nhiễu người dân, nhất là trong quản lý, sử dụng đất đai, công quỹ, vốn đầu tư công, ngân sách. 2) Còn tình trạng mất đoàn kết nội bộ, nhất là giữa bí thư cấp ủy với chủ tịch UBND, thiếu dân chủ, coi thường kỷ cương, phép nước còn phổ biến. 3) Nội dung, phương thức hoạt động, đội ngũ cán bộ chậm được đổi mới, còn tình trạng "phép vua thua lệ làng", tư tưởng cục bộ, dòng họ trong quản lý kinh tế, đời sống, xã hội.

Cấp cơ sở là cấp chấp hành, là cầu nối trực tiếp của toàn bộ hệ thống chính trị với người dân, là nơi mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến từng người dân, được hiện thực hóa bởi người dân. Là cấp thấp nhất của hệ thống chính trị, quản lý xã hội một cách toàn diện, trực tiếp tuyên truyền, vận động, tổ chức người dân, nhưng tổ chức bộ máy lại đơn giản nhất, cán bộ, công chức ít nhất. Là cấp gần dân nhất, mang tính nhân dân rõ rệt nhất, cán bộ chủ chốt được bầu ra bằng lá phiếu của người dân trong các kỳ bầu cử. Là cấp có đội ngũ cán bộ không chuyên nghiệp và ít được đào tạo bài bản nhất, tuổi đời bình quân cao hơn cả cán bộ cấp huyện, cấp tỉnh. Là cấp mà chi phí của Nhà

nước tính trên đầu người thấp nhất; có nguồn thu nhập, phụ cấp thấp nhất trong khi hiệu quả của hệ thống chính trị phụ thuộc nhiều vào các cá nhân lãnh đạo này.

Đội ngũ cán bộ cơ sở nhìn chung vừa yếu, vừa thiếu, hụt hẫng, tuổi cao, không đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ chính trị cơ sở và phát triển địa phương. Hiện nay, ở cấp cơ sở, đa số thanh niên có sức khỏe, có trình độ học vấn đều ra thành phố làm ăn, sinh sống hoặc đi xuất khẩu lao động nước ngoài, còn lại phần lớn là người già và trẻ nhỏ. Nguồn cán bộ cơ sở vốn vừa yếu, vừa thiếu lại càng khó khăn, bất cập trước sự phát triển của công nghệ thông tin, nền kinh tế số, mạng xã hội, nên không ít nơi đã phải phụ thuộc vào cán bộ, bộ đội về hưu. Ít cán bộ cấp tỉnh, cấp huyện muốn về công tác tại cơ sở. Nhiều người ví cán bộ cơ sở như cái kim giây trong chiếc đồng hồ, miệt mài chạy liên tục, đều đặn ngày này sang tháng khác, nhưng người ta thường hỏi kim giờ, kim phút, chẳng mấy khi hỏi đến kim giây!

Thời gian qua, nhiều địa phương đã nỗ lực, sáng tạo, kiên trì, quyết tâm thực hiện việc luân chuyển, bố trí cán bộ cấp tỉnh về huyện công tác, cấp huyện về công tác tại cấp cơ sở đem lại kết quả bước đầu, hạn chế được nhiều tiêu cực, tạo sự chuyển biến tích cực trong phong trào cũng như sự đổi mới trong công tác cán bộ. Quảng Ninh là một trong những địa phương kiên trì, mạnh dạn luân chuyển, bố trí cán bộ cấp tỉnh, cấp huyện, cấp cơ sở theo đúng Quy định số 98-QĐ/TW của Bộ Chính trị. Giai đoạn 2018-2021, tỉnh có 170 đồng chí luân chuyển từ huyện, thị xã, thành phố xuống xã, phường, thị trấn; 68 đồng chí từ xã, phường, thị trấn luân chuyển lên huyện, thị xã, thành phố; 91 đồng chí từ xã này sang xã khác...

Từ kinh nghiệm của các địa phương làm tốt công tác luân chuyển, bố trí cán bộ cấp tỉnh, huyện, cơ sở, xin có một số đề xuất:

Thứ nhất, các cấp ủy đảng, người đứng đầu cần quán triệt sâu sắc các nghị quyết, kết luận, quy định của Đảng về luân chuyển, bố trí cán bộ, nhất là Quy định số 98-QĐ/TW của Bộ Chính trị.

Thứ hai, xóa bỏ sự khép kín trong công tác cán bộ, tạo sự liên thông, đồng bộ, thật sự tin tưởng, phân công, bố trí, giao nhiệm vụ trong đội ngũ cán bộ và bố trí cấp trưởng cho những cán bộ đã công tác hai nhiệm kỳ liên tiếp và với cấp phó không còn thời gian công tác hai nhiệm kỳ.

Thứ ba, luân chuyển, bố trí cán bộ cấp tỉnh, không là người địa phương về công tác tại các huyện và bố trí làm cấp trưởng tại cơ quan, tổ chức, đơn vị. Đồng thời, luân chuyển cán bộ chủ chốt từ huyện này sang huyện khác, bố trí làm cấp trưởng nếu đủ điều kiện. Luân chuyển cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp huyện lên công tác tại các cơ quan, đơn vị, đoàn thể ở cấp tỉnh.

Thứ tư, luân chuyển, bố trí cán bộ cấp huyện làm bí thư cấp ủy, chủ tịch UBND cấp cơ sở. Trong những trường hợp, điều kiện cụ thể có thể bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt các ban, ngành, đoàn thể, mặt trận Tổ quốc cấp huyện làm bí thư cấp ủy, chủ tịch UBND, cán bộ chủ chốt ở cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng. Luân chuyển, bố trí những cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đủ điều kiện lên công tác tại các cơ quan, đơn vị, đoàn thể của cấp huyện; tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ cấp cơ sở được học tập, bồi dưỡng, rèn luyện, trưởng thành, trở thành cán bộ kế cận.

Thứ năm, cần sửa đổi, bổ sung các chế độ và vận dụng linh hoạt chế độ, chính sách, điều kiện ăn ở, sinh hoạt, đi lại cho cán bộ được luân chuyển, bố trí công tác mới ❐

---

(1) PGS, TS. Lê Văn Chiến, Tiếp tục đổi mới công tác luân chuyển cán bộ cấp chiến lược, Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 28-2-2022. (2), (3) TS. Nguyễn Văn Chung - Đỗ Công Tiến, Bố trí bí thư cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương: Thực tiễn và kinh nghiệm, Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 27-11-2021.

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

NGUYỄN VIẾT 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 trưởng 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 tín 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 tính 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)

HIỆU QUẢ TỪ THỰC HIỆN LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ ở Khánh Hòa

NGUYỄN KHẮC HÀ
Ủy viên BTV, Trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy Khánh Hòa

Luân chuyển cán bộ là một giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ, góp phần xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Vì thế, Tỉnh ủy Khánh Hòa luôn tập trung chỉ đạo thực hiện công tác này với những cách làm khoa học, phù hợp, thận trọng, bước đầu phát huy hiệu quả tích cực. Đội ngũ cán bộ luân chuyển thông qua rèn luyện, thử thách từng bước trưởng thành, thể hiện được năng lực, phát huy được sở trường, góp phần quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

Chỉ đạo đồng bộ, sát thực tiễn

Ngay sau Đại hội Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa lần thứ XVII nhiệm kỳ 2015-2020, BTV Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 36-KH/TU ngày 23-12-2016 *"Về điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2015-2020"*. Đồng thời, căn cứ Quy định số 98-QĐ/TW ngày 7-10-2017 của Bộ Chính trị *"Về luân chuyển cán bộ"*, BTV Tỉnh ủy ban hành Quy định số 01- QĐi/TU ngày 17-7-2018 *"Về luân chuyển cán bộ"*; Đề án số 07-ĐA/TU ngày 21-11-2017 của BTV Tỉnh ủy *"Về xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ đảm nhiệm các chức vụ thuộc diện BTV Tỉnh ủy quản lý và lãnh đạo chủ chốt tỉnh đến năm 2025 và những năm tiếp theo"*. Kết hợp luân chuyển với điều động, bố trí hợp lý đội ngũ cán bộ của tỉnh nhằm tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn, có nhu cầu, khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín, nơi thừa, nơi thiếu trong công tác cán bộ, BTV Tỉnh ủy Khánh Hòa chỉ đạo các huyện ủy, thị ủy, thành ủy và đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy nghiêm túc xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ để triển khai ở cấp mình.

Có thể khẳng định, công tác luân chuyển cán bộ của tỉnh Khánh Hòa được triển khai đồng bộ, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện trong thực tiễn nhằm tạo nguồn cán bộ lâu dài cho tỉnh, nhất là nhân sự chuẩn bị cho Đại hội Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020-2025, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Kết quả bước đầu

Nhiệm kỳ 2015-2020 và năm 2021, BTV Tỉnh ủy Khánh Hòa đã luân chuyển 13 đồng chí là cán bộ lãnh đạo các sở, ban, ngành cấp tỉnh về giữ các chức vụ chủ chốt tại các huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh. Trong đó có 4 đồng chí bí thư, 2 phó bí thư thường trực, 2 phó bí thư, chủ tịch UBND huyện, 5 phó chủ tịch UBND huyện. Đối với cấp huyện, đã luân chuyển 84 đồng chí, trong đó có 62 đồng chí lãnh đạo các phòng, ban cấp huyện về công tác tại các xã, phường, thị trấn; 1 đồng chí từ huyện này sang huyện khác; 14 đồng chí từ ngành này sang ngành khác; 5 đồng chí từ xã,

phường, thị trấn về các phòng, ban cấp huyện; 2 đồng chí từ xã này sang xã khác.

Thực hiện chủ trương bố trí cán bộ không là người địa phương, Khánh Hòa đã kết hợp luân chuyển với điều động, bố trí cán bộ. Kết quả, đã bố trí 4/8 bí thư cấp ủy cấp huyện, 1/8 chủ tịch UBND cấp huyện, 6/8 chánh án Tòa án Nhân dân cấp huyện, 6/8 viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân cấp huyện, 7/8 trưởng Công an cấp huyện, 6/8 chánh thanh tra cấp huyện, 5/8 trưởng phòng tài chính cấp huyện và 1/8 cấp trưởng ngành hải quan không là người địa phương.

Về phân công, bố trí công tác đối với cán bộ sau luân chuyển, trong số 13 đồng chí lãnh đạo các sở, ban, ngành cấp tỉnh được luân chuyển về giữ các chức vụ chủ chốt tại các huyện, thị xã, thành phố, có 4 đồng chí sau thời gian luân chuyển được bố trí giữ chức vụ cao hơn. Trong đó, 1 đồng chí được bổ sung vào BCH đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2015-2020 và tại Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII nhiệm kỳ 2020-2025, có 2 đồng chí đã trúng cử, 1 đồng chí tái cử vào BCH đảng bộ tỉnh, 1 đồng chí được bầu vào BTV Tỉnh ủy. Hiện nay, còn 9 đồng chí vẫn tiếp tục thực hiện nhiệm vụ luân chuyển, trong đó 1 đồng chí được bầu vào BTV Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2020-2025. Đối với cấp huyện, trong số 62 đồng chí luân chuyển, có 17 đồng chí được bố trí nhiệm vụ mới sau khi luân chuyển, trong đó, 9 đồng chí được bố trí chức vụ cao hơn, 6 đồng chí giữ nguyên chức vụ hoặc tương đương, 2 đồng chí bố trí chức vụ thấp hơn.

Ngày 17-3-2022, Thường trực Tỉnh ủy Khánh Hòa đã tổ chức hội nghị gặp mặt cán bộ luân chuyển toàn tỉnh. Đồng chí Nguyễn Hải Ninh, Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư Tỉnh ủy đề nghị cán bộ luân chuyển báo cáo kết quả đạt được, nêu rõ những thuận lợi và khó khăn, vướng mắc, đề xuất trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại địa phương. Hội nghị là diễn đàn trao đổi thẳng thắn, cởi mở giữa Thường trực Tỉnh ủy và các đồng chí cán bộ luân chuyển. Đồng chí Bí thư Tỉnh ủy đánh giá: "Các đồng chí cán bộ được luân chuyển đã thể hiện rõ trách nhiệm, khắc phục được khó khăn, chủ động tìm tòi, học hỏi, tiếp cận nhanh với công việc mới, cùng tập thể lãnh đạo địa phương, đơn vị thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Thời gian tới, các cán bộ luân chuyển phải luôn cầu thị, hòa nhập, có phương pháp làm việc khoa học, đoàn kết tốt nội bộ; phải sâu sát cơ sở, chủ động trao đổi, kiến nghị với cấp có thẩm quyền để tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc nếu có trong thực hiện nhiệm vụ, đồng thời, cần phải phát huy tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, vì sự nghiệp chung tại nơi mình luân chuyển đến".

Một số khó khăn, hạn chế

Một là, nhận thức của một số cấp ủy và lãnh đạo chủ chốt của cơ quan, đơn vị, địa phương về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ chưa sâu sắc, đầy đủ; chưa có kế hoạch cụ thể cho từng giai đoạn, hoặc có ý nghĩa lâu dài, chiến lược nên dẫn đến bị động, lúng túng, cảm tính trong công tác luân chuyển cán bộ; thậm chí có tình trạng luân chuyển được cán bộ coi đưa đi là xong, thiếu quan tâm theo dõi, giám sát, hỗ trợ, tạo điều kiện để cán bộ phát huy năng lực, sở trường.

Hai là, luân chuyển cán bộ chủ yếu tập trung theo chiều dọc, từ tỉnh xuống huyện, từ huyện xuống xã, chưa chú trọng nhiều đến luân chuyển "ngang", từ đơn vị này sang đơn vị khác, từ huyện này sang huyện khác, từ xã này sang xã khác. Chưa thực hiện luân chuyển cán bộ giữa các cơ quan khối đảng, chính quyền, đoàn thể và từ dưới lên.

Ba là, công tác đánh giá cán bộ trước, trong và sau luân chuyển chưa đúng mức, có lúc, có nơi chưa thực sự khách quan, chưa đi vào thực chất; việc bố trí, sử dụng cán bộ sau luân chuyển còn bất cập, chưa tạo động lực cho cán

bộ phấn đấu.

Bốn là, vẫn còn một số trường hợp luân chuyển cán bộ chủ yếu để đáp ứng yêu cầu trước mắt do thiếu cán bộ, chưa thật sự gắn với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sàng lọc nhằm tạo nguồn nhân sự cho các nhiệm kỳ tiếp theo. Có trường hợp chưa căn cứ vào chuyên môn, năng lực, sở trường của cán bộ, nhiệm vụ chính trị của đơn vị mình để xây dựng "kịch bản" bố trí cán bộ sau luân chuyển, thậm chí còn có tư tưởng cho rằng, cán bộ đã qua luân chuyển, khi về nhất định phải được bố trí ở vị trí cao hơn.

Năm là, một số cán bộ luân chuyển còn thụ động, nề nang, ngại va chạm, thiếu quyết liệt, giữ mình để "chờ ngày về", chưa thực sự phấn đấu, rèn luyện, dồn tâm sức, gắn bó, đóng góp thiết thực, hiệu quả ở nơi luân chuyển đến.

Sáu là, chế độ, chính sách, điều kiện ăn ở, làm việc cho cán bộ luân chuyển còn hạn chế, chưa thật sự tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ luân chuyển yên tâm công tác.

Giải pháp thời gian tới

Để công tác quy hoạch gắn với công tác luân chuyển cán bộ đáp ứng mục tiêu tạo nguồn, rèn luyện đội ngũ cán bộ trong thời gian tới, Khánh Hòa cần tập trung thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, đổi mới công tác luân chuyển cán bộ.

Tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo, quán triệt các cấp ủy, tổ chức đảng, nhất là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền tiếp tục thực hiện tốt chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác luân chuyển cán bộ. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị trong công tác đánh giá cán bộ. Làm tốt công tác đánh giá cán bộ chính là cơ sở để thực hiện tốt các khâu quy hoạch, luân chuyển, sử dụng cán bộ. Phải bố trí cán bộ về công tác tại những địa bàn, lĩnh vực khó khăn, phức tạp và giao nhiệm vụ cụ thể trong thời gian luân chuyển. Qua đó, có cơ sở đánh giá kết quả luân chuyển để thực hiện bố trí, sắp xếp cán bộ sau luân chuyển phù hợp trên cơ sở năng lực thực tiễn cán bộ.

Kết hợp công tác luân chuyển cán bộ với điều động, bố trí cán bộ nhằm thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt không là người địa phương với mục tiêu đến năm 2025 Khánh Hòa đạt 100% bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương và có kế hoạch, lộ trình thực hiện chủ trương này ở cấp xã; đồng thời tiếp tục thực hiện đối với chức danh chủ tịch UBND cấp huyện, cấp xã không là người địa phương ở những nơi có đủ điều kiện.

Thứ hai, hoàn thiện quy trình quy hoạch, luân chuyển cán bộ.

Quy hoạch, luân chuyển cán bộ cần thực hiện công khai, minh bạch theo các tiêu chuẩn, quy định của Trung ương và của tỉnh. Luôn đề cao ý thức, trách nhiệm, bản lĩnh của cán bộ, đảng viên trong quá trình bỏ phiếu quy hoạch để khắc phục tính hình thức, dễ dãi; việc lựa chọn cán bộ vào diện quy hoạch thực sự khoa học, chọn những cán bộ xứng đáng, có uy tín, có khả năng quy tụ và xây dựng tập thể đoàn kết, phù hợp với vị trí quy hoạch. Đồng thời, tạo điều kiện, môi trường thuận lợi để cán bộ luân chuyển an tâm công tác, phát huy tốt năng lực, sở trường trong thực hiện nhiệm vụ được giao; thực hiện tốt các chế độ, chính sách cho cán bộ luân chuyển về vật chất và tinh thần, thường xuyên quan tâm, theo dõi sâu sát, kiểm tra, nhận xét, hỗ trợ, nhất là kịp thời định hướng, gợi mở, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, giúp cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Thứ ba, chủ động quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán bộ.

Chú trọng kết hợp chặt chẽ các khâu quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng với luân chuyển cán bộ. Trước mắt, tập trung triển

khai, thực hiện công tác rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020-2025 và quy hoạch nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031. Trên cơ sở kết quả phê duyệt quy hoạch của cấp có thẩm quyền, các cấp ủy chủ động, kịp thời xây dựng kế hoạch và thực hiện luân chuyển cán bộ ngay trong năm 2022 nhằm bảo đảm đủ thời gian luân chuyển theo quy định trước khi tổ chức đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2025-2030. Khuyến khích, động viên để cán bộ thống nhất nhận thức, thông suốt tư tưởng, tự giác chấp hành quyết định luân chuyển. Đồng thời, xử lý nghiêm những cán bộ không chấp hành quyết định luân chuyển mà không có lý do chính đáng; cán bộ có tư tưởng cục bộ, tiêu cực, lợi dụng công tác luân chuyển cán bộ để xây dựng cánh hẩu, người nhà, người thân, trù dập, gây mất đoàn kết nội bộ, làm giảm uy tín của cán bộ, của tổ chức.

Chú trọng thực hiện luân chuyển từ dưới lên, luân chuyển "ngang", quan tâm thực hiện luân chuyển cán bộ thuộc khối đảng, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội sang khối chính quyền và ngược lại.

Thứ tư, tạo nguồn quy hoạch, luân chuyển cán bộ.

Để có nguồn quy hoạch cán bộ, cần thực hiện quy hoạch "mở" và "động", cần có quy hoạch ngang, quy hoạch dọc, không chỉ khép kín trong mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương. Lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương cần mạnh dạn giao việc khó, việc mới cho cán bộ, đặc biệt là cán bộ trẻ, nữ, tạo môi trường rèn luyện, nâng cao năng lực, kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý cho cán bộ.

Thứ năm, chú trọng công tác sơ kết, tổng kết, thi đua, khen thưởng.

Định kỳ sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm việc thực hiện công tác luân chuyển cán bộ. Hằng năm, các cấp ủy cần tổ chức gặp mặt cán bộ luân chuyển để lắng nghe tâm tư, khó khăn, đề xuất, từ đó có giải pháp kịp thời giúp cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Kịp thời biểu dương, khen thưởng, động viên cán bộ luân chuyển có thành tích, sản phẩm công tác nổi trội, đồng thời nghiêm khắc phê bình, kiểm điểm những cán bộ thiếu tích cực, có tư tưởng ỷ lại, có biểu hiện tiêu cực ❐

LUÂN CHUYỂN, ĐIỀU ĐỘNG...

(Tiếp theo trang 19)

quản lý. Gắn quy hoạch với luân chuyển cán bộ để rèn luyện, bồi dưỡng toàn diện cả thực tiễn, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị. Trong quá trình luân chuyển cán bộ cần thực hiện tốt việc đánh giá, nhận xét cán bộ để từ đó có kế hoạch bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp, hiệu quả.

Ba là, công tác luân chuyển cần được thực hiện thận trọng, tăng cường phối hợp với BTV các tỉnh, thành ủy trên cơ sở kế hoạch, lộ trình cụ thể, không chạy theo số lượng, bảo đảm thực hiện tốt công tác luân chuyển để rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ, bảo đảm sự ổn định, phát triển của các đơn vị có cán bộ lãnh đạo, quản lý được luân chuyển.

Bốn là, Trung ương cần nghiên cứu, ban hành chế độ, chính sách phù hợp đối với cán bộ đoàn được luân chuyển. Các cấp ủy, chính quyền cần chủ động trong việc thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ đoàn được luân chuyển như bố trí nhà ở công vụ, hỗ trợ phương tiện đi lại… để đội ngũ cán bộ luân chuyển yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong thời gian luân chuyển.

Năm là, các cấp bộ đoàn tích cực tham mưu với cấp ủy trong việc cơ cấu bí thư đoàn tham gia cấp ủy cùng cấp trong luân chuyển cán bộ đoàn quá tuổi theo Quy chế cán bộ đoàn bảo đảm phù hợp với năng lực, vị trí việc làm và đặc thù của từng địa phương, cơ quan, đơn vị ❐

CÔNG TÁC CÁN BỘ Ở VĨNH PHÚC
Khâu đột phá "then chốt"

HUY NAM

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020-2025 nêu rõ: "Đặc biệt coi trọng công tác cán bộ, xác định đây là một khâu đột phá"..., "Tập trung bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ về bản lĩnh chính trị, kiến thức chuyên môn và năng lực thực tiễn, trong đó đặc biệt quan tâm tới việc đào tạo, bồi dưỡng, thử thách qua môi trường thực tiễn". Làm tốt công tác cán bộ - khâu đột phá "then chốt" chính là "chìa khoá" để Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc mở nhiều "cánh cửa", thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII và Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng.

Đánh giá cán bộ bằng sản phẩm

Xác định đánh giá cán bộ là khâu quan trọng, tiền đề của công tác cán bộ, BTV Tỉnh ủy Vĩnh Phúc đã thường xuyên đổi mới và nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ. Đánh giá cán bộ được đổi mới theo hướng lấy hiệu quả công việc để đánh giá, phân loại cán bộ; gắn kiểm điểm, đánh giá cán bộ với trách nhiệm của tập thể lãnh đạo nơi cán bộ công tác và trách nhiệm của từng đồng chí ủy viên BTV Tỉnh ủy phụ trách ngành, lĩnh vực, địa phương; gắn đánh giá cán bộ với đánh giá đảng viên hằng năm và kiểm điểm theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, II) và Kết luận Hội nghị Trung ương 4 (khóa XIII) về xây dựng, chỉnh đốn Đảng.

Để đánh giá cán bộ đúng thực chất, năm 2021, Tỉnh ủy Vĩnh Phúc triển khai "đánh giá cán bộ bằng sản phẩm cụ thể", coi đó là giải pháp đột phá thực hiện nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp. BTV Tỉnh ủy đã thực hiện việc giao chỉ tiêu, nhiệm vụ trọng tâm cho các huyện ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc và các ban xây dựng Đảng, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh. Tỉnh thí điểm đánh giá cán bộ bằng sản phẩm đối với người đứng đầu của 6 sở, ngành, bí thư, chủ tịch UBND các huyện, thành phố. Theo đó, cán bộ trong diện thí điểm căn cứ chức năng, nhiệm vụ, tình hình thực tiễn để đăng ký nhiệm vụ với BTV Tỉnh ủy. Trên cơ sở đó, BTV Tỉnh ủy xem xét, xác định những nhiệm vụ trọng tâm, trọng điểm, có điều chỉnh, bổ sung và chính thức giao nhiệm vụ cho từng cán bộ.

Với cách làm đó, các chỉ tiêu về xây dựng Đảng, quản lý nhà nước, quốc phòng, an ninh được lượng hóa cụ thể thành con số, mức độ hoàn thành hay không hoàn thành. Bên cạnh các chỉ tiêu chung, các ngành, địa phương được giao một số chỉ tiêu, nhiệm vụ riêng, phù hợp với đặc điểm của đơn vị. Như huyện Bình Xuyên phải giải phóng mặt bằng 3 dự án trọng điểm, giải quyết xong 4 vụ việc khiếu nại, tố cáo kéo dài. Huyện Tam Dương phải xử lý xong 562 vụ việc tồn đọng trong lĩnh vực đất đai. TP. Vĩnh Yên phải hoàn thành chỉnh trang đô thị tại khu vực trung tâm thành phố... Các nhiệm vụ được giao có tên, địa chỉ, số lượng cụ thể và thường trực huyện ủy, thành ủy đều phải ký cam kết thực hiện.

Sau khi giao nhiệm vụ, BTV Tỉnh ủy thường xuyên kiểm tra, đôn đốc, từng bước tháo gỡ khó khăn cho các đơn vị. Định kỳ hằng tháng,

hằng quý, cán bộ phải báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ. Cuối năm, tỉnh thành lập Hội đồng chuyên môn để đánh giá, chấm điểm từng cán bộ được giao việc. Do mỗi ngành, mỗi địa phương có những đặc thù khác nhau nên việc nhận xét, đánh giá, chấm điểm được triển khai thận trọng, khoa học theo hướng xây dựng thang điểm cho từng vị trí, gắn với đặc thù của từng ngành, địa phương, đơn vị, bảo đảm dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, khuyến khích và có điểm thưởng cho sự đổi mới, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ.

Sau một năm thí điểm giao nhiệm vụ và đánh giá cán bộ bằng sản phẩm, Vĩnh Phúc đã có nhiều chuyển biến tích cực, toàn diện trên các mặt xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị. Việc giao chỉ tiêu, nhiệm vụ cụ thể đã tạo chuyển biến tích cực về nhận thức, tạo áp lực cần thiết để người đứng đầu các địa phương, cơ quan, đơn vị nâng cao ý thức trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo. Nhiều việc khó đã được thực hiện, nhiều điểm nghẽn được tháo gỡ, nhiều chỉ tiêu đạt và vượt kế hoạch. Cán bộ lãnh đạo, quản lý được giao nhiệm vụ đều hoàn thành tốt, có đồng chí hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, góp phần vào thành tựu chung của tỉnh.

Đào tạo cán bộ từ thực tiễn

"Đặc biệt quan tâm tới việc đào tạo, bồi dưỡng, thử thách qua môi trường thực tiễn" - nhiệm vụ đột phá này được Vĩnh Phúc thực hiện bằng những giải pháp đồng bộ trong các khâu của công tác cán bộ, trong đó luân chuyển cán bộ là giải pháp hiệu quả để đào tạo, rèn luyện, thử thách cán bộ qua thực tiễn. Tỉnh đã thực hiện đồng bộ, liên thông, thường xuyên, liên tục, có luân chuyển "dọc", luân chuyển "ngang" giữa các cơ quan, đơn vị.

BTV Tỉnh ủy đã mạnh dạn luân chuyển một số cán bộ trẻ, cán bộ còn 3 nhiệm kỳ công tác trở lên diện BTV Tỉnh ủy quản lý về làm bí thư cấp ủy cấp huyện. Luân chuyển 1 đồng chí phó ngành cấp tỉnh tham gia BTV huyện ủy và trực tiếp làm bí thư cấp ủy cấp xã. Trong luân chuyển, đã có sự kết hợp giữa luân chuyển với việc bố trí cán bộ không là người địa phương, từng bước khắc phục tư tưởng cục bộ, khép kín, trì trệ trong cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Nhiệm kỳ 2015-2020, thực hiện luân chuyển dọc cán bộ diện BTV Tỉnh ủy quản lý, Vĩnh Phúc đã luân chuyển từ cấp tỉnh xuống cấp huyện 14 đồng chí (trong đó, 3 đồng chí bí thư, 1 phó bí thư, 5 chủ tịch UBND huyện, 5 phó chủ tịch UBND huyện); luân chuyển từ cấp tỉnh xuống cấp xã 1 đồng chí, từ cấp huyện lên cấp tỉnh 2 đồng chí. Thực hiện luân chuyển từ cấp huyện về cấp xã và ngược lại 72 đồng chí (trong đó, luân chuyển từ huyện xuống xã 57 đồng chí, từ xã lên huyện 15 đồng chí).

Cũng trong nhiệm kỳ, tỉnh thực hiện luân chuyển "ngang" cán bộ diện BTV Tỉnh ủy quản lý từ khối chính quyền sang khối đảng 3 đồng chí. Luân chuyển từ xã này sang xã khác 21 đồng chí, trong đó luân chuyển từ khối chính quyền sang khối đảng 18 đồng chí (bí thư: 15, phó bí thư: 3); luân chuyển từ khối đảng sang khối chính quyền 3 đồng chí. Việc luân chuyên cán bộ từ tỉnh về huyện, xã và ngược lại, từ lĩnh vực này sang lĩnh vực khác, từ địa phương này sang địa phương khác đã khắc phục tình trạng cục bộ địa phương, khép kín và trì trệ trong công tác cán bộ.

Thực hiện luân chuyển kết hợp với bố trí cán bộ không là người địa phương, đến nay Vĩnh Phúc có 6/9 bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương (gần 70%); 5/9 chủ tịch UBND cấp huyện không là người địa phương (gần 60%); không có huyện, thành phố nào cả hai chức danh bí thư và chủ tịch UBND cấp huyện là người địa phương. Việc luân chuyển "ngang" từ xã này sang xã khác đã cho hiệu quả tích cực, minh chứng là qua đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025, các đồng chí diện luân chuyển đều trúng cử với tỷ lệ phiếu

bầu cao. Hiện tỉnh có 50/136 bí thư cấp xã không là người địa phương (gần 40%).

Thực tiễn cho thấy, hầu hết cán bộ luân chuyển đã có bước trưởng thành, tích luỹ được nhiều kinh nghiệm, có quan điểm, tầm nhìn và phương pháp công tác ngày càng toàn diện, sát thực tế hơn. Nhiều đồng chí sau luân chuyển đã được tín nhiệm bầu vào cấp ủy và được phân công giữ các chức vụ lãnh đạo chủ chốt các cấp.

Để tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác luân chuyển cán bộ, Tỉnh ủy Vĩnh Phúc đã xây dựng Đề án số 05-ĐA/TU ngày 5-11-2021 về "Luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2025", trong đó thực hiện luân chuyển cán bộ giữa các cấp, các ngành, luân chuyển "dọc" và luân chuyển "ngang" kết hợp với chuyển đổi các vị trí công tác theo quy định của Đảng và Nhà nước. Kết hợp luân chuyển với bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp không là người địa phương. Mục tiêu của Đề án nhằm thực hiện việc luân chuyển để đào tạo, rèn luyện cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, giúp họ có cơ hội trưởng thành, học tập, tích lũy kinh nghiệm, có quan điểm và phương pháp lãnh đạo, quản lý toàn diện. Phấn đấu đến nhiệm kỳ 2025-2030, hầu hết cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện của Vĩnh Phúc phải được luân chuyển, kinh qua lãnh đạo chủ chốt cấp dưới.

Ngoài đối tượng luân chuyển theo quy định, Đề án số 05 của Vĩnh Phúc chú trọng luân chuyển cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi), có phẩm chất đạo đức tốt, được đào tạo cơ bản, có năng lực nổi trội, triển vọng phát triển, trong quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng qua thực tiễn. Đồng thời, chú trọng luân chuyển cán bộ gắn với thực hiện chủ trương bố trí cán bộ không là người địa phương. Theo mục tiêu Đề án, Vĩnh Phúc phấn đấu đến năm 2025 hoàn thành việc bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương; từng bước bố trí chức danh chủ tịch UBND cấp huyện không là người địa phương; phấn đấu ít nhất 40% bí thư cấp ủy cấp xã, 25% chủ tịch UBND cấp xã không là người địa phương… Phấn đấu đến năm 2030, 100% bí thư, chủ tịch UBND cấp huyện không là người địa phương; ít nhất 60% bí thư cấp ủy cấp xã, 40% chủ tịch UBND cấp xã không là người địa phương…

Thực hiện hiệu quả Đề án số 05, luân chuyển, điều động, sắp xếp bí thư cấp ủy không là người địa phương và luân chuyển cán bộ để đào tạo qua thực tiễn sẽ là giải pháp quan trọng để sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ của tỉnh Vĩnh Phúc thời gian tới ❐

CHUYỂN BIẾN TÍCH CỰC...

(Tiếp theo trang 26)

thực, làm cơ sở đưa vào quy hoạch, bố trí sử dụng và luân chuyển cán bộ.

Bốn là, các cấp ủy cần làm tốt hơn nữa công tác bố trí, sử dụng, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử gắn với thực hiện nghiêm các quy định về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, bảo đảm đúng quy trình. Xem xét thực hiện việc luân chuyển giữa ngành, địa phương và luân chuyển cán bộ trẻ đảm nhận chức vụ cấp phó ở những nơi có điều kiện.

Năm là, căn cứ quy hoạch để xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển cán bộ hợp lý; bảo đảm điều động, luân chuyển, bố trí cán bộ theo đúng chuyên môn, phát huy tối đa năng lực, sở trường kinh nghiệm công tác của cán bộ; đồng thời, thực hiện tốt chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý không là người địa phương. Thường xuyên kiểm tra, theo dõi, giúp đỡ cán bộ luân chuyển gắn với công tác đánh giá cán bộ sau luân chuyển; định kỳ sơ kết, rút kinh nghiệm, từng bước đưa việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thành nền nếp, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ❐

Làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh, XÂY DỰNG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA CỦA DÂN, DO DÂN, VÌ DÂN TRONG SẠCH, VỮNG MẠNH

Lời Tòa soạn: *Đại hội XIII của Đảng khẳng định: "Tiếp tục đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh". Tạp chí Xây dựng Đảng xin trân trọng giới thiệu loạt bài 4 kỳ "Làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh, xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân, vì dân trong sạch, vững mạnh" của nhóm tác giả PGS.* ***Trần Đình Huỳnh*** *- TS.* ***Nguyễn Thị Tố Uyên****.*

Bài 2

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ LẬP PHÁP

Lập pháp là một trong ba nhánh quyền lực của Nhà nước: Lập pháp, hành pháp và tư pháp. Trong nhà nước dân chủ và pháp quyền thì pháp luật là tối thượng. Chỉ có nhà nước mới có quyền ban hành pháp luật. Tất cả các tổ chức trong xã hội và mọi người dân đều phải đặt mình dưới pháp luật và chỉ được quyền hoạt động theo luật pháp quy định. Mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật. Pháp luật là phương tiện để giúp Nhà nước quản lý xã hội. Pháp luật của Nhà nước ta nhằm bảo đảm giữ vững chủ quyền và quyền chủ quyền quốc gia; xây dựng đất nước, bảo đảm dân chủ, công bằng, phù hợp lợi ích chung của các giai cấp và tầng lớp trong xã hội.

1. Cơ quan lập pháp

Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng cơ quan lập pháp. Khi chưa giành được chính quyền, *Đại hội Quốc dân họp ở Tân Trào* trước khi nổ ra cuộc Tổng khởi nghĩa 19-8-1945 đã là một hình thức cơ quan đại biểu của nhân dân cả nước. Đại hội Quốc dân đã quyết định việc trọng đại của quốc gia là chủ trương xây dựng chiến khu, xây dựng vùng giải phóng, xây dựng lực lượng vũ trang, lãnh đạo toàn dân chớp lấy thời cơ giành độc lập cho Tổ quốc. Đại hội Quốc dân đã thành lập Ủy ban Dân tộc giải phóng như là một Chính phủ Lâm thời và trao cho nó thực hiện với tư cách như là cơ quan chấp hành của Quốc dân Đại hội.

Khi giành được chính quyền, Hồ Chí Minh đã chủ trương tổng tuyển cử tự do, phổ thông, trực tiếp và bỏ phiếu kín để nhân dân bầu ra các đại biểu xứng đáng đại diện cho mình tham gia vào cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất, trao cho cơ quan ấy quyền lập pháp và quyết định những việc hệ trọng nhất của quốc gia. Hiến pháp năm 1946 được soạn thảo với sự chủ trì của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quy định Nghị viện nhân dân (Quốc hội) do công dân Việt Nam bầu ra, sau ba hoặc năm năm bầu lại một lần, Nghị viện bầu ra Nghị trưởng (Chủ

tịch Quốc hội), các phó chủ tịch và Ủy ban Thường vụ. "Nghị viện nhân dân là cơ quan quyền lực cao nhất của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa" (Điều 22, Điều 24). "Nghị viện nhân dân không phải chỉ thay mặt cho địa phương mình mà còn thay mặt cho toàn thể nhân dân" (Điều 25). Trách nhiệm của Nghị viện nhân dân là "giải quyết mọi vấn đề chung cho toàn quốc, đặt ra pháp luật, biểu quyết ngân sách, chuẩn y các hiệp ước mà Chính phủ ký với nước ngoài" (Điều 22).

Năm 1959, Hồ Chí Minh lại là người trực tiếp làm Trưởng Ban xây dựng Hiến pháp sửa đổi. Bản Hiến pháp năm 1959 đã được Quốc hội thông qua một lần nữa, khẳng định: "Tất cả quyền lực trong nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa đều thuộc về nhân dân. Nhân dân sử dụng quyền lực của mình thông qua Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp, do nhân dân bầu ra và chịu trách nhiệm trước nhân dân..." (Điều 4). Chương IV đã ghi nhận vị trí pháp lý và nhiệm vụ của cơ quan lập pháp như sau: "Quốc hội là cơ quan quyền lực Nhà nước cao nhất của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa" (Điều 43). "Quốc hội là cơ quan duy nhất có quyền lập pháp của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa" (Điều 44).

2. Quan niệm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về pháp luật

Chủ tịch Hồ Chí Minh là người nắm vững tinh hoa văn hóa dân tộc và thế giới như: Tư tưởng của các thời Lý, Trần về phép trị nước, thân dân, khoan thư sức dân. Tư tưởng thượng tôn pháp luật thời Lê, nhất là Lê Thánh Tông, tư tưởng về pháp luật trong việc điều hành nền hành chính nhà nước thời kỳ hưng thịnh của nhà Nguyễn, đặc biệt chủ thuyết canh tân của Nguyễn Trường Tộ. Tư tưởng đức trị, nhân chính, pháp trị của Khổng Tử, Mạnh Tử, Hàn Phi Tử, đặc biệt là nhà nước dân chủ, pháp quyền của Pháp, Mỹ, tư tưởng vô sản chuyên chính của Chủ nghĩa Mác-Lênin… Tất cả đều được Hồ Chí Minh chắt lọc, kế thừa, phát triển và vận dụng phù hợp với hoàn cảnh của nước ta giữa thế kỷ XX.

Hồ Chí Minh không để lại một trước tác riêng về luật pháp như là một luật gia. Nhưng Người là một nhà cách mạng, hoạt động thực tiễn, nhuần nhuyễn phép biện chứng duy vật, yêu nước, yêu dân tộc vô bờ. Người chỉ có một động cơ duy nhất là giành độc lập cho Tổ quốc, tự do, hạnh phúc cho đồng bào. Với nhiệt tình cách mạng sôi nổi, sự uyên bác của một nhà văn hóa lỗi lạc, lại ở cương vị cao nhất của Đảng và Nhà nước, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã có những tư tưởng, đặc biệt là việc làm thể hiện ở tầm một nhà lập pháp sáng tạo, một người mở đường và đặt nền móng vững chắc cho hoạt động lập pháp và quản lý xã hội bằng pháp luật ở nước ta. Tư tưởng pháp luật của Hồ Chí Minh được thể hiện ở một số nội dung sau:

Pháp luật được xác định như là công cụ tất yếu quản lý nhà nước.

Thời kỳ nước ta bị thực dân Pháp thống trị, chúng hủy bỏ tất cả các luật lệ của nhà nước phong kiến Việt Nam, chúng cũng không thực hiện chế độ cai trị bằng Hiến pháp và pháp luật như ở chính quốc mà còn cho phép toàn quyền Đông Dương tự ý ban bố các sắc lệnh hà khắc, độc đoán để áp bức dân ta.

Vi phạm tính tất yếu của pháp luật trong cai trị, thực dân Pháp đã bộc lộ ra trước nhân loại như là những tên thống trị tàn bạo, dã man. Chính vì vậy, tháng 6-1919 Người với tên gọi Nguyễn Ái Quốc đã đại diện cho một nhóm thanh niên yêu nước đưa tới Hội nghị Véc-xây "Yêu sách của nhân dân Việt Nam". Bản yêu sách ấy đã đòi hỏi "Cải cách nền pháp lý ở Đông Dương bằng cách cho người bản xứ cũng được quyền hưởng những bảo đảm về mặt pháp luật như người châu Âu, xóa bỏ hoàn toàn các tòa án đặc biệt, ban bố các quyền tự do và thay thế chế độ ra sắc lệnh bằng chế độ ra các điều luật". Năm 1922,

trong một tài liệu viết tay (lưu ở Viện Hồ Chí Minh) có tên là "Việt Nam yêu cầu ca" diễn thành lời ca Bản yêu sách nói trên, trong đó có những câu: "Hai xin pháp luật sửa sang… / Bảy xin Hiến pháp ban hành/ Trăm điều phải có thần linh pháp quyền". Năm 1926 trong bản "Yêu sách gửi hội Vạn Quốc" nhà cách mạng Nguyễn Ái Quốc đã gắn tư tưởng về một nhà nước pháp quyền với việc giải phóng dân tộc. Người đòi hỏi "phải trả quyền tự quyết cho dân tộc Việt Nam", "chúng tôi yêu sách với Vạn Quốc quyền độc lập - hoàn toàn - tức khắc của dân tộc Việt Nam" và tuyên bố "nếu được độc lập ngay thì nước chúng tôi… xếp đặt một nền Hiến pháp theo những lý tưởng dân quyền". Từ 2 bản yêu sách (năm 1919, 1926), Nguyễn Ái Quốc nổi lên tư tưởng hiến chính của Người ngay từ buổi đầu tìm đường cứu nước.

Trong quá trình hoạt động, tổ chức, lãnh đạo Đảng và trực tiếp đứng đầu Nhà nước suốt 24 năm, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã bộc lộ rõ tư tưởng nhất quán: Tính tất yếu của Hiến pháp và pháp luật. Với Người, Hiến pháp gắn với dân chủ. Đối với nước ta khi còn mất chủ quyền quốc gia thì trước hết luật pháp phải gắn với đấu tranh giành quyền độc lập, tự do. Hiến pháp là linh hồn, ý chí của độc lập, tự do, bảo vệ cho độc lập, tự do, khuôn khổ cho đời sống dân chủ, cho cuộc sống độc lập, tự do, ấm no, hạnh phúc của người dân; là cơ sở pháp lý trong tất cả các quan hệ quốc tế. Hiến pháp mở lối cho phương thức quản lý bằng pháp luật, cho việc hình thành các tổ chức của các cơ quan nhà nước và các tổ chức xã hội; cho việc hình thành đội ngũ công chức, viên chức và quy định họ phải làm và chỉ được làm những điều mà pháp luật cho phép; cho một xã hội cấm công dân không được làm gì trái với quy định của pháp luật.

Bản Tuyên ngôn độc lập ngày 2-9-1945 có thể coi là văn bản pháp luật đầu tiên khẳng định những quyền tự nhiên, thiêng liêng, bất khả xâm phạm của dân tộc Việt Nam; nó cũng là văn bản pháp lý đầu tiên của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa trong quan hệ quốc tế. Sau cuộc Tổng tuyển cử đầu tiên (6-1-1946) nền dân chủ cộng hòa hợp pháp phù hợp với thông lệ quốc tế được xác lập. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chủ trì soạn thảo 2 bản Hiến pháp (năm 1946, 1959). Bản Hiến pháp năm 1946 ghi nhận "đã đảm bảo độc lập dân tộc và một nền dân chủ rộng rãi của nhân dân" và là công cụ pháp lý để nhân dân ta làm cuộc kháng chiến chống Pháp thắng lợi. Hiến pháp năm 1959 là công cụ pháp lý để nhân dân ta xây dựng CNXH ở miền Bắc và đấu tranh thống nhất nước nhà. Bằng toàn bộ cuộc đời hoạt động của mình, Người đã khẳng định một nguyên lý: Sự tồn tại của pháp luật và tinh thần thượng tôn pháp luật là một tất yếu khách quan trong một nhà nước dân chủ, một xã hội văn minh.

Tính giai cấp, tính nhân dân gắn chặt với tinh thần dân tộc của pháp luật.

Cùng với nhà nước, pháp luật bao giờ cũng là ý chí của giai cấp thống trị thể hiện ở tất cả các điều luật, dùng để bảo vệ lợi ích của giai cấp thống trị. Nhưng theo Hồ Chí Minh thì Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa là một nhà nước dân chủ kiểu mới và pháp luật của nhà nước ấy là một pháp luật kiểu mới. Cái mới ấy là Nhà nước ta không phải là nhà nước của một giai cấp nào mà là nhà nước của nhân dân bao gồm giai cấp công nhân liên minh với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức cùng với tất cả những người lao động khác được xác lập trên cơ sở của nền kinh tế thị trường đa sở hữu, nhiều thành phần, do Đảng Cộng sản lãnh đạo. Do đó, luật pháp không chỉ là ý chí riêng của giai cấp nào mà là ý chí của Nhân dân, của cả dân tộc Việt Nam.

Pháp luật ấy dùng để làm gì? Với Hồ Chí Minh, pháp luật ấy dùng để:

Bảo vệ chủ quyền quốc gia, bảo vệ sự toàn

vẹn lãnh thổ và quyền lợi của nhân dân Việt Nam. Bảo vệ lợi ích chính đáng của nhân dân. Lần đầu tiên trong lịch sử mấy ngàn năm của dân tộc, đến thời đại Hồ Chí Minh, địa vị làm chủ, các quyền và lợi ích về mọi phương diện và quyền tự do về mọi mặt của người dân mới được ghi nhận trong văn bản pháp luật cao nhất. Về mặt nhân thân, công dân được pháp luật bảo vệ, mọi hành vi phạm tội (nếu có) phải được phán xử theo quy định của pháp luật. Điều 11, Hiến pháp năm 1946 đã ghi: "Tư pháp chưa quyết định thì không được bắt bớ và giam cầm công dân Việt Nam". Trong bản "Quốc lệnh" do Chủ tịch nước ban hành ngày 5-2-1946 đã ghi 10 điều phạt: "1. Thông với giặc phản quốc sẽ bị xử tử/ 2. Trái quân lệnh sẽ bị xử tử/ 3. Ra trận tự ý rút lui sẽ bị xử tử/ 4. Tự ý phá hoại giao thông sẽ bị xử tử/ 5. Phá hoại quân khí sẽ bị xử tử/ 6. Để cho bộ đội hại dân sẽ bị xử tử/ 7. Vô cớ sát hại kiều dân ngoại quốc sẽ bị xử tử/ 8. Trộm cắp của công sẽ bị xử tử/ 9. Hãm hiếp, cướp bóc sẽ bị xử tử/ 10. Can tội bắt cóc, ám sát sẽ bị xử tử".

Để giáo dục lại dân ta. Kẻ thù xâm lược và thống trị nước ta, chúng đã đề ra các luật lệ hà khắc để nô dịch dân ta. Người viết: "Chế độ thực dân đã đầu độc nhân dân ta với rượu và thuốc phiện. Nó đã dùng mọi thủ đoạn, hòng hù dọa dân tộc chúng ta bằng những thói xấu, lười biếng, gian giảo, tham ô và những thói xấu khác. Chúng ta phải có nhiệm vụ cấp bách là giáo dục lại nhân dân ta". Chính vì thế Người đã viết cuốn sách "Đời sống mới" để làm tài liệu học tập cho nhân dân đồng thời với việc ban bố bản Hiến pháp năm 1946. Bản Hiến pháp đó là một văn bản cao nhất của nước ta lần đầu tiên vừa quy định, vừa giáo dục cho nhân dân biết được hưởng các quyền tự do, dân chủ và biết nghĩa vụ của người công dân, người làm chủ đất nước. Người nhắc nhở: Chúng ta phải giáo dục đạo đức công dân để mọi người hiểu rõ: Lợi ích chung của nước nhà và lợi ích riêng của người dân là nhất trí; quyền lợi công dân và nghĩa vụ công dân là nhất trí; đã là người chủ của nước nhà thì phải phụ trách đối với Tổ quốc.

Pháp luật phải phục vụ dân. Trong bất cứ xã hội nào, mối quan hệ giữa Chính phủ, giữa các quan chức của Chính phủ với Nhân dân cũng đều là mối quan hệ cơ bản liên quan đến vị thế và lợi ích của người dân.

3. Pháp luật với chính trị

Chính trị là lợi ích giai cấp, là ý chí của giai cấp nhằm giành và nắm giữ chính quyền. Chính quyền nhà nước là vấn đề cơ bản của mọi cuộc cách mạng xã hội, là mấu chốt của chính trị. Cuộc cách mạng do giai cấp tiền tiến khởi xướng rút cuộc là phải xác lập được quyền thống trị của giai cấp ấy. Chính quyền nhà nước là công cụ của giai cấp cầm quyền và pháp luật của nhà nước ấy ban hành chỉ là ý chí chính trị của giai cấp cầm quyền đề lên thành luật.

Với Chủ tịch Hồ Chí Minh, mấu chốt của vấn đề chính trị ở Việt Nam là giành và giữ vững chủ quyền quốc gia; là thực hiện dân chủ kiểu mới; là làm cho nhân dân thực sự làm chủ về tất cả mọi phương diện của đời sống xã hội; là làm cho nước ta trở thành một nước dân chủ, cộng hòa; nhân dân được tự do và hạnh phúc; là làm cho "dân mạnh nước giàu" và "dân giàu nước sang", sánh vai cùng các cường quốc năm châu; là bạn với tất cả các nước trên thế giới trên tinh thần hợp tác, bình đẳng và tôn trọng chủ quyền, toàn vẹn lãnh thổ của nhau. Pháp luật phải thể chế hóa ý chí nói trên, phải thực sự là công cụ pháp lý để điều chỉnh các quan hệ xã hội nhằm đạt mục tiêu mà ý chí chính trị đã đề ra.

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: "Chế độ Hiến pháp 1946 xác nhận đã đảm bảo độc lập dân chủ và một nền dân chủ cộng hòa rộng rãi của nhân dân. Ngay từ khi mới thành lập, dưới sự

(Xem tiếp trang 61)

KIÊN QUYẾT, KIÊN TRÌ ĐẤU TRANH BẢO VỆ NỀN TẢNG TƯ TƯỞNG CỦA ĐẢNG

Lời Tòa soạn: *Báo cáo công tác xây dựng Đảng tại Đại hội XIII của Đảng chỉ rõ phải: "Tiếp tục kiên định, vận dụng và phát triển sáng tạo Chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh... Kiên quyết, kiên trì đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ; coi trọng hơn nữa công tác đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng". Tạp chí Xây dựng Đảng xin trân trọng giới thiệu loạt bài* ***Kiên quyết, kiên trì đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng*** *dài 2 kỳ bàn về vấn đề trên của* ***ThS. Nguyễn Thị Yến*** *(Trường Đại học Nội vụ).*

Bài 1: Phát huy vai trò và trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và thế hệ trẻ để bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng

Điều lệ hiện hành của Đảng đã ghi: "Đảng lấy Chủ nghĩa Mác-Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động...". Bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng cần phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị vì đó là bảo vệ sự tồn vong của xã hội, chế độ và sự an bình của nhân dân ta. Xã hội Việt Nam hiện nay có các tổ chức cơ bản, hợp thành một hệ thống gồm: Đảng Cộng sản Việt Nam - đảng duy nhất lãnh đạo, cầm quyền; Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp và các tổ chức xã hội khác. Mỗi tổ chức đều có vai trò và sức ảnh hưởng cụ thể.

1. Vai trò và trách nhiệm của Đảng

Đối với Đảng, bảo vệ nền tảng tư tưởng, phản bác quan điểm sai trái, thù địch là bảo vệ chính mình. Tư tưởng lý luận là trí khôn, là con mắt của Đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định một đảng chân chính cách mạng nếu không có tư tưởng lý luận sáng suốt thì cũng như người không có trí khôn, như người đi đêm không có đèn, không có đuốc. Người đã lấy chỉ dẫn của V.I.Lê-nin "Không có lý luận cách mạng thì cũng không thể có phong trào cách mạng... chỉ đảng nào được một lý luận tiền phong hướng dẫn thì mới có khả năng làm tròn vai trò chiến sĩ tiền phong"[1] làm đề tựa cho cuốn "Đường cách mệnh" - cuốn sách huấn luyện cho lớp cán bộ đầu tiên của Đảng và hiện tại nó vẫn đang giữ nguyên giá trị.

Lịch sử phát triển của Chủ nghĩa Mác-Lênin chính là lịch sử cuộc đấu tranh về lý

luận, gắn lý luận với thực tiễn vận động xã hội và qua đó lý luận phát triển. Ph.Ăng-ghen là người đầu tiên đấu tranh bảo vệ và phát triển học thuyết của C.Mác và cùng với C.Mác phát triển nó thành Chủ nghĩa Mác. Ph.Ăng-ghen đã để lại cho chúng ta cuốn "Chống Đuy-rinh", tác phẩm kinh điển mẫu mực về điều kiện cần phải có và phương pháp đấu tranh tư tưởng, lý luận, phản bác quan điểm sai trái, thù địch để giành thắng lợi. V.I.Lê-nin và Chủ tịch Hồ Chí Minh là hai nhân vật mẫu mực tuyệt vời về phương pháp vận dụng và sáng tạo kinh nghiệm của Ph.Ăng-ghen về đấu tranh lý luận, phản bác quan điểm sai trái, thù địch trong điều kiện lịch sử cụ thể mà ở thời các ông phải giải quyết và đã giải quyết thành công.

Giá trị sự phát triển Chủ nghĩa Mác của V.I.Lê-nin đã được thế hệ sau tiếp nối, kế thừa và tôn vinh thành Chủ nghĩa Mác-Lênin. Chủ tịch Hồ Chí Minh trung thành, bảo vệ, vận dụng sáng tạo Chủ nghĩa Mác-Lênin vào hoàn cảnh cụ thể của Việt Nam nên Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên hiệp quốc (UNESCO) đã quyết nghị vinh danh Người là anh hùng giải phóng dân tộc Việt Nam, danh nhân văn hóa. Từ Chủ nghĩa Mác-Lênin đến Tư tưởng Hồ Chí Minh là một dòng chảy văn hóa, nó đang trở thành nền tảng tư tưởng của Đảng và của đại đa số nhân dân ta.

Trong lĩnh vực đấu tranh lý luận bảo vệ tư tưởng này, Đảng phải vừa là bộ tổng tham mưu, vừa phải là đội quân chủ lực tinh nhuệ, đi tiên phong, lại vừa phải là nhà sư phạm tài ba để giáo dục, thuyết phục, thu phục quần chúng tin theo và tự giác bảo vệ nền tảng tư tưởng, phản bác quan điểm sai trái, thù địch, coi việc đấu tranh đó chính là bảo vệ lợi ích của quần chúng, của quốc gia, dân tộc. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dặn Đảng có vững mạnh, cách mạng mới thành công. Đảng như cái máy phát điện, máy chạy tốt thì đèn sáng.

Đảng là bộ tổng tham mưu nghĩa là Đảng phải đề ra chủ trương, kế sách đúng đắn, phải biết phân loại, chia cắt đối tượng mà đấu tranh, đối tượng nào là thù địch, đối tượng nào yêu nước chân thành nhưng không cùng chính kiến, đối tượng nào bất mãn, đối tượng nào thiếu hiểu biết, a dua, theo đuôi… để có phương sách vừa đấu tranh, vừa lôi kéo, thuyết phục. Không thể vơ đũa cả nắm, không đẩy tất cả về phía địch mà ta phải theo phương châm thêm bạn, thêm đồng minh và bớt kẻ đối kháng, thù địch để tập hợp lực lượng.

Đảng là đội quân chủ lực tinh nhuệ, *tiên phong* bởi vì cuộc đấu tranh tư tưởng lý luận này cũng tương tự như cuộc đấu tranh vũ trang, Đảng phải là đội quân chủ lực, tinh nhuệ, chính quy, hiện đại gồm các binh chủng hợp thành. Cụ thể là đội ngũ các nhà lý luận, các nhà chính trị chuyên nghiệp, các cơ quan chuyên môn của Đảng, các giáo sư, tiến sĩ, giảng viên cao cấp và giảng viên chuyên ngành khoa học chính trị trong các viện nghiên cứu, học viện và trường đào tạo của Đảng, các trường đại học và cao đẳng của các ngành khác như quân đội, công an, giáo dục, văn hóa... Họ phải vững về chính trị, giỏi về chuyên môn, phải giỏi giảng giải, phải đủ khả năng bút chiến, biết đánh và đánh chắc thắng. Tức là biết giảng dạy giỏi, biết viết bài chính luận và có các công trình khoa học sáng tạo, mới mẻ, có tính chiến đấu, thuyết phục cao.

Đảng là nhà sư phạm, là người thầy, *người hướng đạo* thì mặc nhiên toàn Đảng và mỗi đảng viên phải thực sự là một nhà sư phạm tài ba, phải rất thành thạo, tin tưởng cái mà mình muốn giáo dục cho người khác và đặc biệt phải làm mực thước cho người ta noi theo. Về các mặt trên, chúng ta vẫn đang còn nhiều bất cập mà trong Báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng trình Đại hội XIII có ghi: "*Công tác tư tưởng còn có mặt hạn chế, thiếu kịp*

thời, tính thuyết phục chưa cao. Đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, phản bác các quan điểm sai trái, thù địch có lúc, có nơi còn bị động, thiếu sắc bén, tính chiến đấu chưa cao. Công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận chưa đáp ứng yêu cầu, một số vấn đề mới, khó, phức tạp chưa được làm sáng tỏ. Một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa tiên phong, gương mẫu; tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ vẫn còn diễn biến phức tạp. Tự phê bình và phê bình ở nhiều nơi còn hình thức. Thực hiện trách nhiệm nêu gương, nhất là của người đứng đầu chưa lan toả sâu rộng". Theo cách nói của C.Mác thì đã đến lúc mọi đảng viên và tổ chức của Đảng - các nhà giáo dục quần chúng - cũng cần phải được giáo dục và tự giáo dục.

Tóm lại, vai trò, trách nhiệm của Đảng trong công tác bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, phản bác quan điểm sai trái, thù địch ở Việt Nam mang tính quyết định. Cuộc đấu tranh này chỉ có thể thắng lợi hoàn hoàn phụ thuộc vào kết quả tự chỉnh đốn, tự chỉ trích, tự đổi mới, nỗ lực, sáng tạo và sự nêu gương của chính bản thân Đảng.

2. Vai trò và trách nhiệm của Nhà nước pháp quyền XHCN

Nhà nước nắm trong tay cả ba nhánh quyền lực là lập pháp, hành pháp và tư pháp; thực hiện quản lý mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Nhà nước có sức mạnh của pháp quyền, có lực lượng vật chất của quốc gia và sức mạnh của toàn dân. Nhà nước thực hiện quyền và sứ mệnh của mình để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, xây dựng lực lượng vũ trang bảo vệ chủ quyền quốc gia, an ninh chính trị và an toàn xã hội. Nhà nước cũng sử dụng phương pháp lãnh đạo của Đảng là giáo dục, thuyết phục, cảm hóa và nêu gương nhưng Nhà nước còn sử dụng các phương pháp khác theo quy định của pháp luật là quản lý, ra lệnh cưỡng chế và xử phạt.

Để làm tròn vai trò, chức năng, nhiệm vụ của mình, trong đó có nhiệm vụ bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, của chế độ, phản bác các luận điểm sai trái và đập tan các luận điệu chống phá, thù địch, Nhà nước có ***bộ máy hành chính và các cơ quan tư pháp*** gồm: Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các bộ và các cơ quan ngang bộ, Tòa án Nhân dân và Viện Kiểm sát nhân dân với những công chức, viên chức được giáo dục chính trị và đào tạo chuyên môn chính quy. Vì vậy, Nhà nước phải dùng toàn bộ sức mạnh của mình để tuyên truyền, giáo dục, phản bác những luận điệu sai trái và đập tan các luận điệu phản động, thù địch. Đây là cuộc chiến trong lĩnh vực tư tưởng, lý luận nên Nhà nước cần mài sắc vũ khí lý luận và các phương tiện truyền thông hiện đại để đấu tranh là chủ yếu. Thời nay không thể cứ thấy người ta không đồng quan điểm, hoặc sai trái thì cấm một cách đơn giản. Ví dụ, mạng xã hội là cái "chợ trời", không thể cấm, buộc người ta không được nói, viết, quay phim, chụp hình đưa lên mạng, càng không thể cấm mọi người vào cái "chợ" ấy mà "buôn" chuyện. Vấn đề là phải làm sao để vũ khí lý luận, phê bình của ta thật sắc bén. Ta vẫn cần và phải dùng mạng xã hội làm phương tiện nói rõ lý lẽ, bảo vệ, đấu tranh, phản bác. Đây là công việc không dễ dàng, không thể chỉ bằng lòng với những điều ta đã biết về Chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và những việc ta đã làm mà nó đang là một cuộc đấu tranh và sáng tạo trên mặt trận lý luận, cần có sự nỗ lực chung của trí tuệ toàn Đảng và của cả dân tộc, gắn với thực tiễn và lấy thực tiễn làm thước đo duy nhất của *sự đúng - sai*. Mọi sự giáo điều, bảo thủ hay mang nặng tư duy kinh nghiệm chủ nghĩa đề ra các nguyên tắc trái với quy luật tự nhiên và quy luật phát triển của xã hội, áp đặt lên cuộc sống đều

không mang lại kết quả tốt.

Khi đứng trước các thế lực thù địch, ngoan cố, không thể dùng vũ khí phê bình thuyết phục được, chúng ta vẫn phải thực hiện lời dạy của C.Mác là phê bình chúng bằng xử phạt và trừng trị theo luật pháp. Đó là với kẻ địch ở bên ngoài, ta có thể chỉ mặt, chỉ tên mà trừng trị. Nhưng còn có kẻ địch bên trong là chủ nghĩa cá nhân như quan liêu, tham nhũng, "tự chuyển hóa", "tự diễn biến" thì phải dùng sức mạnh của Nhà nước dân chủ và pháp quyền để trừng trị công khai, công minh, không có vùng cấm, không giấu giếm, bao che khuyết điểm, tội lỗi. Hồ Chí Minh đã khẳng định, một đảng mà giấu diếm khuyết điểm là một đảng hỏng, chỉ có quang minh chính đại, không lừa mị dân, không hứa suông, phải công khai nhận lỗi trước nhân dân và trừng trị những đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức mắc khuyết điểm, tội lỗi theo đúng tinh thần của Nhà nước pháp quyền, mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật. Phải bảo đảm Nhà nước ta có một nền tư pháp trong sạch, "phụng công, thủ pháp" như Hồ Chí Minh đã dạy. Chỉ có như thế, Nhà nước mới có sức mạnh làm công cụ của nhân dân, bảo vệ chân lý, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng cầm quyền và của chế độ, là nhà nước của dân, do dân và vì dân.

3. Vai trò và trách nhiệm của thế hệ trẻ

Nhân dân là cơ sở của Đảng, của chế độ, là chủ nhân của đất nước, là lực lượng xây dựng và sức mạnh vô địch để bảo vệ chế độ. Nhân dân tham gia công việc của đất nước bằng các tổ chức của mình. Nhưng nhân dân là một khối không thuần nhất, đa diện và phức hợp, có những lợi ích riêng khác nhau, có học vấn và trình độ văn hóa không đồng đều, nếu không tập hợp được nhân dân thành một khối đoàn kết, thống nhất thì bất cứ cuộc đấu tranh cách mạng nào cũng thất bại.

Trong các tổ chức của nhân dân cần nhấn mạnh đến lực lượng của thế hệ trẻ.Tuổi trẻ là lứa tuổi thanh niên, thiếu niên. Họ là bộ phận quan trọng, chiếm số đông trong dân số cả nước. Có thể chia lớp người trẻ tuổi thành mấy bộ phận sau:

Một bộ phận đã trưởng thành được đào tạo, được trang bị kiến thức khoa học - kỹ thuật, đang là lực lượng lao động quan trọng trong tất cả mọi lĩnh vực của đời sống xã hội: Sản xuất - kinh doanh, quản lý và phát triển xã hội, lực lượng vũ trang, trong các hoạt động văn hóa, giáo dục, y tế và các công sở khác. Họ đang là lực lượng nòng cốt, là những người mà Ph.Ăng-ghen gọi là "*giai cấp vô sản trí thức*". Đa số họ đang là bộ phận nhân lực chất lượng cao trong xã hội ta hiện nay - một xã hội đang phát triển mạnh trong thời đại khoa học - công nghệ 4.0.

Một bộ phận đông đảo là thanh thiếu niên, nhi đồng, lứa tuổi đang trưởng thành, đang được giáo dục, trang bị kiến thức và rèn luyện đạo đức, sức khỏe, chuẩn bị vào đời và làm chủ xã hội trong tương lai gần. Họ sẽ là thế hệ tiếp tục bảo vệ, xây dựng đất nước sau này. Một trong những việc cần làm quan trọng nhất của tuổi trẻ chính là học tập.Vốn tri thức được học và nền tảng đạo đức được nhà trường giáo dục là cơ bản và quan trọng để giúp các em tiếp tục học cao, học rộng, đem ra thực hành trong cuộc sống khi trưởng thành. Một thế hệ trẻ giỏi giang, có tài đức hôm nay sẽ hứa hẹn có một lớp công dân tốt tiếp nối thế hệ cha anh. Do đó, việc Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý phát huy ba lực lượng là gia đình, nhà trường và xã hội vào việc giáo dục như thế nào thì đất nước ta sẽ có kết quả tương xứng.

Đoàn Thanh niên Cộng sản (TNCS) Hồ Chí Minh là tổ chức chính trị - xã hội của thanh niên Việt Nam do Đảng Cộng sản Việt Nam và Chủ tịch Hồ Chí Minh sáng lập, lãnh đạo và rèn luyện. Trong giai đoạn hiện nay, Đảng cần chú ý lãnh đạo Đoàn TNCS Hồ Chí Minh

đặc biệt chú trọng chăm lo giáo dục lý tưởng cho đoàn viên, thanh, thiếu niên và nhi đồng để họ có khát vọng sống cao đẹp, trở thành những thanh niên tiên tiến, phấn đấu vì mục tiêu, lý tưởng của Đảng là độc lập dân tộc gắn liền với CNXH, dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Cần giúp họ tránh lối sống thực dụng, phai nhạt lý tưởng, chạy đua theo cách sống sa đọa, để họ thực sự là đội dự bị tin cậy của Đảng, lực lượng xung kích cách mạng, trường học XHCN của thanh niên, đại diện chăm lo và bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của tuổi trẻ; phụ trách Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh. Chính họ đang là lực lượng xung kích hùng hậu góp phần đắc lực trong đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, phản bác quan điểm sai trái, thù địch trên mạng xã hội nếu Đảng và Đoàn tập hợp, giáo dục và hướng dẫn được họ.

Có tổ chức đảng mạnh, đảng viên gương mẫu và tổ chức đoàn - đội quân xung kích hùng hậu và lực lượng hậu bị của Đảng, biết sống, học tập và làm việc theo gương Bác Hồ vĩ đại sẽ là sự bảo đảm chắc chắn cho cuộc đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng, phản bác quan điểm sai trái, thù địch.

Đất nước ta có hiện thực hóa được mục tiêu, lý tưởng của Đảng hay không phụ thuộc vào sự trưởng thành và phát triển của thế hệ trẻ. Những lao động trẻ hiện nay cũng là lực lượng đông đảo trong các tổ chức chính trị - xã hội và tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, đơn cử như:

Công đoàn và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tổ chức này không chỉ là người đại diện bảo vệ quyền lợi kinh tế của người lao động mà cần lưu ý chỉ dẫn của V.I.Lê-nin: Đảng phải chăm lo xây dựng tổ chức Công đoàn để nó trở thành *"trường học và bể chứa của chính quyền"* cách mạng. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hiện nay có trách nhiệm giáo dục đoàn viên và người lao động cả nước sao cho mọi người tin yêu chế độ, tin theo Đảng và tự giác đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, phản bác quan điểm sai trái, thù địch ở Việt Nam trong đời sống và lao động của họ.

Hội Nhà báo, các hội thành viên của Hội Liên hiệp khoa học - kỹ thuật, nhất là Liên hiệp các hội Văn học - Nghệ thuật Việt Nam..., phần đông hội viên cũng là những người trẻ, Đảng cần giáo dục và phát huy họ làm theo lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: Cán bộ báo chí và người văn nghệ sĩ cũng là chiến sỹ cách mạng: Cây bút, trang giấy là vũ khí sắc bén của họ... Trên mặt trận đấu tranh tư tưởng, đấu tranh lý luận, đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, phản bác quan điểm sai trái, thù địch hiện nay, Hội Nhà báo, các hội thành viên của Liên hiệp các hội Văn học - Nghệ thuật Việt Nam có vai trò và trách nhiệm quan trọng, phải thực sự là một "binh chủng" hợp thành trên mặt trận ấy.

Tóm lại, cuộc đấu tranh về mặt lý luận đã và đang là một mặt trận nóng bỏng và lâu dài. Chỉ có đồng thời xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ, xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN và các tổ chức khác của Nhân dân, đặc biệt là những người trẻ, dưới ánh sáng của lý luận tiên phong không ngừng đổi mới và phát triển mới có thể làm cho Đảng trở thành một đảng tiên phong trong sự vận động không ngừng của đời sống xã hội. Vận động là tuyệt đối, vận động là sống và phát triển. Muốn vậy, Đảng phải có vũ khí lý luận tiên phong, có người (lực lượng) biết sử dụng vũ khí này và phải thuyết phục, thu phục được đại đa số quần chúng nhân dân tin theo, tự giác đấu tranh và bảo vệ lý luận tiên phong - nền tảng tư tưởng của Đảng ❐

---

(1) Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG 1995, tập 2, tr.250.

CÔNG TÁC DÂN VẬN CHÍNH QUYỀN CẤP HUYỆN ở TP. Hồ Chí Minh

TS. PHẠM NGỌC LỢI
Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh

TP. Hồ Chí Minh tuy chỉ chiếm 0,6% diện tích và 8,3% dân số cả nước nhưng đã đóng góp 22,2% tổng sản phẩm quốc gia; giá trị gia tăng dịch vụ chiếm tỷ trọng 33%, đứng đầu cả nước; chỉ số sản xuất toàn ngành công nghiệp tăng bình quân 7,7%/năm; ngành nông nghiệp phát triển đúng định hướng nông nghiệp đô thị hiện đại; năng suất lao động gấp 3 lần cả nước, thu hút đầu tư các dự án nước ngoài rất lớn. Đạt được thành tựu như trên có sự đóng góp rất lớn của công tác dân vận (CTDV). Thời gian qua, CTDV của đảng bộ, chính quyền TP. Hồ Chí Minh đã có sự chuyển biến rõ nét.

Những kết quả rõ nét

Trong những năm qua, UBND thành phố luôn quyết liệt chỉ đạo các sở, ngành, UBND quận, huyện, các đơn vị trực thuộc xây dựng các chương trình, kế hoạch thực hiện các nghị quyết, chủ trương, chính sách của Trung ương, Thành ủy và quy định pháp luật liên quan đến CTDV, thực hiện quy chế dân chủ. UBND thành phố ban hành 29 văn bản về các vấn đề liên quan trực tiếp, thiết thực đến nhân dân. HĐND và UBND quận, huyện ở TP. Hồ Chí Minh đã coi trọng thực hiện việc xây dựng chương trình, kế hoạch CTDV một cách cụ thể để thực hiện chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, pháp luật của Nhà nước về CTDV trên địa bàn quận, huyện. Một số HĐND, UBND quận, huyện đã có nghị quyết chuyên đề về CTDV. Nhờ vậy, CTDV của chính quyền cấp huyện thuộc Thành phố định hình rõ, từng bước đưa các chủ trương của quận ủy, huyện ủy về CTDV đi vào cuộc sống.

CTDV chính quyền có bước đột phá từ năm 2018 với việc thực hiện "Năm dân vận chính quyền". Theo đó, các cấp ủy, chính quyền các cấp của Thành phố chỉ đạo quyết liệt, chặt chẽ, xuyên suốt CTDV chính quyền; phát động phong trào thi đua cao điểm về cải cách hành chính theo chủ đề "Năm đột phá cải cách hành chính và thực hiện thắng lợi Nghị quyết 54/2017/QH14 của Quốc hội". UBND thành phố cũng đã triển khai thực hiện Đề án ủy quyền 85 nhiệm vụ cho các sở, ban, ngành và UBND quận, huyện trên 4 lĩnh vực: Đô thị - môi trường; kinh tế - ngân sách - dự án; văn hóa - xã hội và tư pháp - nội vụ.

Công tác kiểm tra, giám sát thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng; chương trình, kế hoạch của chính quyền về CTDV được tăng cường. 5 năm qua, BTV Thành ủy và cấp ủy quận, huyện, cấp ủy cấp trên cơ sở trực thuộc Thành ủy đã tổ chức 2.502 đoàn kiểm tra, giám sát việc thực hiện nội dung liên quan đến CTDV tại các địa phương, cơ quan, đơn vị với 6.173 lượt kiểm tra, giám sát. Công tác giám sát luôn đổi mới và phát huy tốt các hình thức giám sát theo quy định của pháp luật; theo dõi việc thực hiện các kết luận sau giám sát

và tái giám sát những vấn đề nhân dân quan tâm, bức xúc. Thành phố đã tổ chức 823 cuộc giám sát, 1.575 cuộc khảo sát, 11 phiên giải trình về thực thi pháp luật tại các sở ngành, quận, huyện, cơ quan, đơn vị.

Chính quyền cấp huyện phối hợp với mặt trận Tổ quốc (MTTQ) và các tổ chức chính trị - xã hội cùng cấp tích cực vận động nhân dân thực hiện các nhiệm vụ kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng. Tổ chức lấy ý kiến của MTTQ, các đoàn thể và nhân dân tham gia xây dựng các chủ trương, quy hoạch và những chương trình, dự án lớn của quận. Thường xuyên lắng nghe và giải đáp kịp thời những vấn đề mà nhân dân quan tâm. Tổ chức 20 hội nghị chuyên đề, hội thảo, tọa đàm và 12 cuộc tham vấn lấy ý kiến nhân dân về quản lý nhà nước trên một số lĩnh vực có ảnh hưởng sâu rộng đến đời sống nhân dân về: Điều chỉnh quy hoạch chung xây dựng TP. Hồ Chí Minh đến năm 2025; dự án giao thông tuyến Metro Bến Thành - Suối Tiên và dự án xây dựng đường nối Tân Sơn Nhất - Bình Lợi - Vành đai ngoài… Đẩy mạnh phối hợp, liên kết trong thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững, xây dựng nông thôn mới, cải cách hành chính, phát huy dân chủ ở cơ sở...

Cùng với đẩy mạnh thực hiện cải cách thủ tục hành chính theo hướng công khai, minh bạch các chủ trương, chính sách, dự án phát triển kinh tế - xã hội, chính quyền các quận, huyện đã xây dựng và thực hiện chế độ tiếp xúc, đối thoại trực tiếp với nhân dân và chế độ tiếp dân theo định kỳ, nghiêm túc tiếp thu ý kiến phê bình, góp ý của nhân dân về công tác quản lý, điều hành, về thái độ và phong cách làm việc của cán bộ, công chức các cơ quan chính quyền quận; giải quyết kịp thời đơn, thư khiếu nại, tố cáo và những vấn đề bức xúc của nhân dân. Theo đó, cán bộ, công chức trong thi hành công vụ, tiếp xúc, giải quyết công việc với dân phải có thái độ chân thành, tôn trọng dân, hướng dẫn và giúp đỡ nhân dân; bản thân gương mẫu chấp hành các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Các cơ quan, đơn vị xử lý kịp thời, nghiêm minh cán bộ, công chức có hành vi tiêu cực, nhũng nhiễu, gây phiền hà cho dân, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công dân trong thi hành công vụ. Đồng thời, tập trung xây dựng và ban hành các quy định nhằm phát huy được trách nhiệm và năng lực của cán bộ, công chức, viên chức, nhất là người đứng đầu.

Khuyết điểm, hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm, CTDV của chính quyền cấp huyện ở TP. Hồ Chí Minh còn bộc lộ những yếu kém, bất cập cần được khắc phục.

Một số UBND quận, huyện, phường, xã, thị trấn chưa xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể thực hiện CTDV. Việc công khai, minh bạch các chủ trương, chương trình, dự án liên quan đến quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người dân chưa thường xuyên, có nơi còn hình thức. Việc tiếp xúc, đối thoại trực tiếp với nhân dân, giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo và giải quyết những vấn đề nhân dân quan tâm có lúc, có nơi chưa kịp thời; giải quyết thủ tục hành chính theo quy định của pháp luật vẫn còn một số các hạn chế nhất định. Việc kiểm tra thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về CTDV và phối hợp với ban dân vận của quận, huyện ủy trong chỉ đạo kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về dân chủ ở cơ sở và CTDV của chính quyền một vài nơi chưa được phát huy đúng vai trò. Một số địa phương chưa duy trì nền nếp làm việc định kỳ với MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội cùng cấp theo quy định, dẫn tới việc lắng nghe và giải quyết kịp thời ý kiến của MTTQ và các đoàn thể phản

ánh, kiến nghị những vấn đề mà nhân dân quan tâm với chính quyền quận, huyện chưa thấu đáo. Một số chính quyền quận, huyện ban hành các quy định đối với cán bộ, công chức trong thi hành công vụ, tiếp xúc, giải quyết công việc với dân còn chưa cụ thể, hay việc xử lý những cán bộ, công chức có hành vi tiêu cực trong thi hành công vụ vẫn có trường hợp chưa minh bạch.

Một vài nơi, chính quyền quận, huyện tuy đã xây dựng chương trình, kế hoạch CTDV nhưng thực hiện không tuân theo chương trình, kế hoạch dẫn tới chất lượng hoạt động này chưa hiệu quả. Một số chính quyền quận, huyện chưa coi công tác tuyên truyền, vận động nhân dân là một phương thức hữu hiệu của CTDV hoặc chưa chỉ đạo nội dung tuyên truyền phải bao hàm đầy đủ các hoạt động thực hiện chức năng, nhiệm vụ của chính quyền quận, huyện và tập trung thực hiện nhiệm vụ trọng tâm trong từng thời điểm. Một số cán bộ, công chức chưa nhận thức sâu sắc và quan tâm đúng mức đến việc tiến hành CTDV, chưa coi đó là trách nhiệm của mình. Chính quyền quận, huyện một số nơi có lúc chưa quan tâm, nhắc nhở và kiểm tra thường xuyên cán bộ, công chức của mình trong việc thực hiện CTDV. Bởi vậy, có tình trạng cán bộ, công chức cho rằng chỉ làm việc theo giờ hành chính và ở công sở; trong khi đó CTDV nói chung, CTDV của chính quyền quận, huyện nói riêng muốn đạt kết quả tốt không phải chỉ tiến hành trong giờ hành chính và ở công sở.

Một số quận, huyện chưa chú trọng đến việc kiểm tra, giám sát hoạt động sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm CTDV. Công tác thi đua - khen thưởng và xử lý vi phạm của các tập thể và cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ chính trị và các phong trào thi đua yêu nước còn chậm. Công tác kiểm tra, giám sát của chính quyền quận, huyện đối với các cơ quan chức năng của chính quyền và cán bộ, công chức về CTDV ở nhiều nơi còn bị xem nhẹ, chưa tiến hành kiểm tra theo chuyên đề đối với các tổ chức và cá nhân. Cán bộ, công chức chưa ý thức đầy đủ về vai trò nêu gương của mình trong việc thực hiện tốt CTDV của chính quyền quận, huyện...

Kinh nghiệm và giải pháp

Thực tiễn cho thấy, những địa phương, cơ quan, đơn vị thực hiện tốt CTDV là do có sự tập trung lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy các cấp trong suốt quá trình thực hiện CTDV. Bên cạnh đó, công tác quán triệt, triển khai các văn bản chỉ đạo phải thường xuyên và kịp thời; việc xây dựng quy chế CTDV của từng địa phương, cơ quan, đơn vị phải cụ thể, phù hợp với đặc thù, đặc điểm của từng loại hình đơn vị nhằm tạo thuận lợi trong tổ chức thực hiện.

Vai trò nêu gương, sự tận tâm, hoạt động hiệu quả của cán bộ, công chức, viên chức, nhất là người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị trong thực hiện nhiệm vụ là yếu tố có tính quyết định đến kết quả thực hiện CTDV. Cấp ủy, chính quyền cấp huyện cần quan tâm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, củng cố bộ máy ban dân vận, MTTQ, các tổ chức chính trị - xã hội; có chế độ hỗ trợ đối với cán bộ không chuyên trách của MTTQ, các đoàn thể ở cơ sở và cán bộ không chuyên trách ở khu phố, ấp, tổ dân phố, tổ nhân dân.

Biết tranh thủ người có uy tín trong tôn giáo, dân tộc, cộng đồng dân cư, dòng họ, cơ quan, tổ chức, lấy họ làm cốt cán trong các phong trào thi đua yêu nước. Quan tâm chăm lo, bồi dưỡng người có uy tín trong cộng đồng và có phương pháp vận động quần chúng; thường xuyên cung cấp thông tin cần thiết về tình hình chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội ở địa phương, trong nước và trên thế giới, bồi dưỡng

(Xem tiếp trang 68)

NỖ LỰC XÂY DỰNG NÔNG THÔN MỚI ở Bình Thuận

THU HÀ - BẢO YẾN

Trăn trở và nỗ lực

Cách đây hơn 10 năm, Bình Thuận khởi điểm thực hiện xây dựng nông thôn mới (NTM) với nhiều khó khăn: Quy hoạch tổng thể chưa thực hiện, kinh tế hạ tầng chưa phát triển; cơ cấu ngành nghề chưa có bước phát triển đột phá, sản xuất nông nghiệp theo hướng truyền thống, chậm đổi mới và ứng dụng khoa học - công nghệ vào sản xuất còn hạn chế; tỷ lệ hộ nghèo cao, thu nhập bình quân đầu người thấp, đời sống vật và chất tinh thần của nhân dân còn nhiều khó khăn… Thời điểm đó, bình quân mỗi xã ở Bình Thuận chỉ đạt 4 tiêu chí trong Bộ tiêu chí NTM. Các tiêu chí về giao thông, văn hóa gần như con số 0; các tiêu chí về thủy lợi, chợ, trường học, nhà ở, dân cư…, số xã đạt được cũng rất ít. Bởi vậy, khi thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng NTM, cấp ủy, chính quyền tỉnh Bình Thuận hết sức trăn trở, nỗ lực để tìm ra kế hoạch, lộ trình phù hợp. Lộ trình được tỉnh xác định ngay từ đầu theo từng giai đoạn như sau: Giai đoạn 2010-2015 tập trung vào xây dựng cơ bản; giai đoạn 2016-2020 thực hiện theo yêu cầu và bám sát định hướng xây dựng NTM của Trung ương. Các cấp ủy, lãnh đạo từ tỉnh đến cơ sở đã cùng nhau tìm ra giải pháp phù hợp để huy động được sức dân, tổng hợp mọi nguồn lực vào xây dựng NTM.

Thành công của Bình Thuận là xác định đúng các tiêu chí mấu chốt, mang tính nền tảng, tạo đà cho phát triển kinh tế - xã hội vùng nông thôn. Một số chính sách đặc thù được tỉnh ưu tiên thực hiện như phát triển giao thông nông thôn, kiên cố hóa kênh nội đồng, khuyến khích hỗ trợ công trình phúc lợi. Phát triển hệ thống giao thông nông thôn được đưa vào nghị quyết của các cấp ủy từ tỉnh đến cơ sở và từng chi bộ; nghị quyết của HĐND các cấp. Với sự đồng lòng, nỗ lực đưa nghị quyết vào cuộc sống của cả hệ thống chính trị cùng nhân dân, hệ thống mạng lưới giao thông nông thôn nơi đây dần thay đổi. Các tuyến đường quan trọng ở các thôn, xóm, khu phố, khu dân cư đều được đầu tư xây dựng khang trang, sạch đẹp. Trong những năm 2011-2020, tổng khối lượng cứng hóa đường giao thông nông thôn của tỉnh đạt gần 1.300km. Đến cuối năm 2021, tỉnh Bình Thuận có 87/93 xã hoàn thành tiêu chí về giao thông trong xây dựng NTM.

Một trong những trọng điểm phát triển của Bình Thuận là nông nghiệp, bởi vậy để nông nghiệp, nông thôn phát triển, nâng cao mức thu nhập cho người dân, ngoài yếu tố giao thông thì yếu tố thủy lợi vô cùng quan trọng. Là địa phương thuộc vùng Nam Trung Bộ có khí hậu đặc thù, nhiều năm xảy ra tình trạng khô hạn, thiếu nước nghiêm trọng, hoàn thiện hệ thống thủy lợi được xem là yếu tố tiên quyết. Được sự quan tâm, hỗ trợ của Trung ương, Bình Thuận đã dồn sức đầu tư, hoàn thành nhiều công trình thủy lợi lớn như hồ chứa nước Sông Quao, Cà Giây, sông Lòng Sông, Dự án tưới Phan Rí - Phan Thiết, đập dâng Tà Pao, hồ chứa nước Sông Dinh 3, hồ chứa nước Sông Móng… Hệ thống thủy lợi đồng bộ đã chủ động cung cấp nước tưới cho hơn 50% diện tích đất canh tác, đạt gần 75%

diện tích đất lúa theo quy hoạch, đồng thời cung cấp nước đáp ứng nhu cầu sinh hoạt của nhân dân.

Thực tế đời sống sinh hoạt, lao động, sản xuất của nhân dân xã vùng cao Thuận Hoà (huyện Hàm Thuận Bắc) cho thấy rõ hiệu quả từ các công trình thủy lợi. Người dân chủ yếu sống dựa vào sản xuất nông nghiệp nhưng lại không chủ động được nguồn nước, hoàn toàn phụ thuộc vào tự nhiên. Hằng năm, lượng mưa thấp và phân bố không đồng đều, mùa khô thường xảy ra tình trạng thiếu nước nghiêm trọng, ảnh hưởng lớn đến sản xuất và sinh hoạt của người dân. Trước tình hình đó, Đảng ủy xã Thuận Hòa đã bám sát Chỉ thị 39 của BTV Tỉnh ủy về làm thủy lợi nhỏ, nỗ lực vận động nhân dân chủ động triển khai, không trông chờ, ỷ lại vào Nhà nước. Trong một thời gian ngắn, xã đã vận động 138 hộ dân sinh sống ở hai thôn Dân Trí, Dân Hòa đầu tư lắp đặt hệ thống đường ống nước dài 56,7km, đưa nước từ kênh Châu Tá - Sông Quao và kênh N2 Sông Khán về phục vụ sản xuất và sinh hoạt với tổng số tiền đóng góp là 2,18 tỷ đồng. Không dừng lại ở đó, để dẫn nước về phục vụ sinh hoạt ở khu vực ngã 5 thôn Dân Hòa, Đảng ủy xã tiếp tục vận động 43 hộ dân đóng góp 86 triệu đồng cùng với Chương trình phát triển vùng của huyện để đầu tư hệ thống bể lọc nước sinh hoạt…

Để nâng cao thu nhập cho người dân nông thôn, tỉnh chú trọng phát triển sản xuất gắn với tái cơ cấu ngành nông nghiệp, chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn, khuyến khích phát triển các mô hình liên kết sản xuất theo chuỗi giá trị bền vững với quy mô sản xuất hàng hóa đối với các nhóm sản phẩm chủ lực. Tỉnh đã thực hiện sản xuất gần 1.000ha lúa theo chương trình liên kết "4 nhà" (nhà nước, doanh nghiệp, nhà nông, nhà khoa học) và 1.200ha liên kết sản xuất lúa nếp tại huyện Đức Linh; tiếp tục duy trì 1.000ha lúa chất lượng cao tại huyện Tánh Linh.

Xã Hàm Thạnh (huyện Hàm Thuận Nam) là một trong 4 xã được UBND tỉnh công nhận xã đạt chuẩn NTM năm 2021. Từ quyết tâm của Đảng ủy, chính quyền và nhân dân, xã đã thực hiện chuyển đổi cơ cấu cây trồng theo hướng chủ lực, đẩy mạnh áp dụng tiến bộ khoa học - kỹ thuật vào sản xuất để tăng năng suất và giá trị sản phẩm. Xã đã hình thành vùng sản xuất thanh long tập trung với diện tích 1.781ha, trong đó diện tích sản xuất thanh long VietGAP là trên 810ha và 20ha sản xuất theo chương trình GlobalGAP với 1 hợp tác xã, 1 công ty, 2 trang trại và 23 nhóm/350 hộ. Năm 2021, thu nhập bình quân của người dân trong xã đạt 46,9 triệu đồng/năm, đời sống nhân dân sung túc hẳn lên, xã chỉ còn 9 hộ nghèo.

Huyện Đức Linh là điểm sáng trong xây dựng NTM của tỉnh Bình Thuận dù xuất phát điểm khá thấp. Thời điểm ấy, GDP bình quân đầu người của huyện Đức Linh chỉ đạt 16 triệu đồng/năm; tỉ lệ hộ nghèo gần 12%; bình quân mỗi xã chỉ đạt 3,45/19 tiêu chí của chuẩn NTM. Ấy vậy mà Đức Linh giờ đây đã thay da đổi thịt nhờ thực hiện nghị quyết của Đảng. Huyện đã đầu tư phát triển hệ thống giao thông, thủy lợi đồng bộ, tạo thuận lợi cho việc sản xuất và tiêu thụ nông sản. Cơ cấu kinh tế nông thôn trong huyện chuyển dịch theo hướng phát triển mạnh các loại cây trồng, vật nuôi, ngành nghề có giá trị kinh tế cao, thị trường tiêu thụ tương đối ổn định. Đồng thời, tập trung phát triển sản xuất nông nghiệp gắn với bảo quản, chế biến và tiêu thụ sản phẩm theo chuỗi giá trị, hình thành vùng sản xuất tập trung quy mô lớn, sản xuất theo quy trình đồng bộ, từ đó nâng cao thu nhập cho người nông dân. Sau 10 năm, Đức Linh "cán đích" huyện NTM với những con số ấn tượng: Tổng thu ngân sách hằng năm đều vượt dự toán tỉnh giao 10-15%; thu nhập bình quân đầu người đạt 45,4 triệu đồng/năm, tăng gần 30 triệu đồng so

với năm 2011; tỷ lệ hộ nghèo giảm còn 1,2%. Không dừng lại ở kết quả này, để nâng cao hơn nữa chất lượng cuộc sống cho người dân, BCH Đảng bộ huyện khóa XII, nhiệm kỳ 2020-2025 đã ban hành nghị quyết chuyên đề về xây dựng huyện Đức Linh đạt chuẩn NTM nâng cao. Hiện đã có 3 xã trong huyện (Nam Chính, Vũ Hòa, Đức Hạnh) đủ điều kiện đề nghị xét, công nhận xã đạt chuẩn NTM nâng cao.

Hành trình không có điểm dừng

Không chỉ huyện Đức Linh, mà tất cả các địa phương trong tỉnh đều xác định xây dựng NTM để phát triển nông thôn bền vững, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người dân là hành trình không có điểm dừng. Năm 2021, với sự về đích của 4 xã: Bình An (huyện Bắc Bình), Hồng Liêm (huyện Hàm Thuận Bắc), Hàm Thạnh (huyện Hàm Thuận Nam), Gia An (huyện Tánh Linh), Bình Thuận đã có 69/93 xã đạt chuẩn NTM, đạt 74,2%. Tỉnh có 2 đơn vị cấp huyện đạt chuẩn NTM là huyện đảo Phú Quý và huyện Đức Linh, riêng TP. Phan Thiết đang được các cấp có thẩm quyền xem xét, thẩm định hồ sơ hoàn thành xây dựng NTM.

Thu nhập bình quân của người dân nông thôn Bình Thuận hiện đạt khoảng 46,6 triệu đồng/năm, gấp hơn 3 lần so với thời điểm bắt đầu xây dựng NTM. Tại nhiều xã NTM, số hộ có mức sống giàu tăng lên nhanh chóng. Nhiều vùng nông thôn đã khởi sắc đáng kể: Hạ tầng nông thôn cơ bản đều được trải nhựa, bê tông hóa; hệ thống cung cấp điện, nước và thoát nước được đầu tư nâng cấp; mạng lưới bưu chính, viễn thông được mở rộng. Qua 10 năm, gần 2.200 công trình trường học được xây dựng và sửa chữa khang trang hơn; mạng lưới y tế cơ sở được ưu tiên đầu tư, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu khám, chữa bệnh cho người dân khu vực nông thôn. Chất lượng cuộc sống người dân ngày càng được nâng lên, khoảng cách mức sống giữa thành thị và nông thôn được thu hẹp, không còn nhiều xã, thôn thuộc diện đặc biệt khó khăn. Kết quả này là minh chứng cho những nỗ lực của các cấp ủy, chính quyền và nhân dân Bình Thuận trong xây dựng NTM, góp phần làm nên những đổi thay lớn của Bình Thuận sau 30 năm tái lập tỉnh (1992-2022).

Thực tế xây dựng NTM ở Bình Thuận đã chứng minh, dù có khó khăn song nếu ý Đảng - lòng Dân đồng thuận, đưa ra nhận định đúng và thực hiện bài bản thì chắc chắn sẽ hiệu quả. Năm 2020, tỉnh Bình Thuận đã được Thủ tướng Chính phủ trao tặng Huân chương Lao động hạng Ba với những thành tích xuất sắc trong phong trào thi đua "Cả nước chung sức xây dựng NTM". Hành trình xây dựng NTM, NTM nâng cao tiếp tục nối dài khi các cấp ủy, chính quyền đang nỗ lực giữ vững thành quả, tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả các tiêu chí NTM.

Định hướng phát triển đến năm 2025 và 2030, tầm nhìn đến năm 2045 của tỉnh Bình Thuận xác định nông nghiệp, nông dân, nông thôn tiếp tục có vị trí chiến lược quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Trong đó, *phát triển nông nghiệp là nhiệm vụ then chốt, xây dựng NTM là căn bản, nông dân giữ vai trò chủ thể*. Tỉnh phấn đấu đến năm 2025, có 75/93 xã và 5/10 đơn vị cấp huyện đạt chuẩn NTM, 10 xã NTM kiểu mẫu; cơ bản xóa nghèo, hạn chế đến mức thấp nhất tình trạng tái nghèo và cải thiện rõ rệt mức sống người dân nông thôn của tỉnh. Mục tiêu đến năm 2030, Bình Thuận có 93/93 xã và 7/10 đơn vị cấp huyện đạt chuẩn NTM, trong đó có 25 xã NTM kiểu mẫu; thu nhập bình quân khu vực nông thôn gấp hơn 2 lần so với năm 2020…

Tin rằng, những thành tựu từ xây dựng NTM hôm nay sẽ là tiền đề vững chắc để Bình Thuận sớm đạt mục tiêu, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, đưa Bình Thuận ngày càng phát triển phồn vinh, bền vững ❐

Gia Lai lan tỏa mô hình HAY, SÁNG TẠO, HIỆU QUẢ TRONG HỌC VÀ LÀM THEO BÁC

NGUYỄN VĂN HÂN
Trường Chính trị tỉnh Bình Dương

Tỉnh ủy Gia Lai luôn chủ động, sáng tạo trong lãnh đạo, triển khai thực hiện 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". Những mô hình, điển hình về học tập và làm theo Bác xuất hiện ngày càng nhiều, góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong tỉnh ngày càng trong sạch, vững mạnh; tăng cường niềm tin của Nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng, thúc đẩy thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh ở địa phương.

Tập trung thực hiện nhiệm vụ trọng tâm, đột phá

Thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị, BTV Tỉnh ủy Gia Lai xác định 4 nội dung trọng tâm, đột phá, đó là: 1) Đổi mới phương thức, nâng cao chất lượng, hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo; trọng tâm là nâng cao chất lượng sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ nhằm đấu tranh, phòng ngừa, ngăn chặn sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên và những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, tăng cường các giải pháp nâng cao chỉ số năng lực cạnh tranh của tỉnh (PCI). 2) Tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức công vụ, củng cố, kiện toàn, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ tỉnh đến cơ sở có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao; đổi mới tác phong công tác theo hướng gần dân, sát dân, trọng dân, lắng nghe dân, thực hiện nói đi đôi với làm; nêu cao tinh thần, trách nhiệm phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. 3) Đẩy mạnh cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; trọng tâm là tăng cường vai trò trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu các cấp trong công tác chỉ đạo kiểm tra, giám sát, thanh tra, điều tra, truy tố, xét xử nhằm ngăn chặn, đấu tranh và xử lý kịp thời, có hiệu quả, tiến tới giải quyết dứt điểm các vụ việc còn vướng mắc, nổi cộm ở từng cơ quan, đơn vị, địa phương. 4) Phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

Trên cơ sở 4 nội dung trọng tâm, đột phá nêu trên, các địa phương, cơ quan, đơn vị triển khai xây dựng kế hoạch, lựa chọn giải pháp cụ thể để chỉ đạo khắc phục những khâu yếu, mặt hạn chế, điểm nghẽn, nút thắt, giải quyết những vấn đề còn bức xúc, nổi cộm ở cơ quan, đơn vị, địa phương. Các cấp, các ngành tập trung chỉ đạo việc xây dựng và ban hành các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ gắn với đẩy mạnh cải cách hành chính, chấn chỉnh tác phong, lề lối làm việc, nâng cao ý thức phục vụ nhân dân, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, đi vào thực chất, mang ý nghĩa thiết thực trong thực hiện việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo

đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Thực hiện chỉ đạo của Tỉnh ủy, các cấp ủy từ tỉnh đến cơ sở nghiêm túc lãnh đạo, xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện đầy đủ theo các bước về nội dung toàn khóa và các chuyên đề hằng năm; chỉ đạo cán bộ, đảng viên xây dựng bản cam kết tu dưỡng, rèn luyện gắn với cam kết thực hiện Nghị quyết 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* " cho cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức thuộc cơ quan, đơn vị, địa phương trong toàn tỉnh sát thực tiễn, thực chất, đúng tiến độ.

Lan tỏa nhiều cách làm hay, sáng tạo

Những năm qua, nhiều mô hình hay, cách làm sáng tạo trong học và làm theo Bác được nhân rộng khắp trên địa bàn tỉnh Gia Lai. Điển hình như tại thành phố Pleiku, theo Bí thư Thành ủy Trịnh Duy Thuân, cấp thành phố xây dựng được trên 50 mô hình, phong trào, cuộc vận động; cấp cơ sở có 150 mô hình, phong trào, cuộc vận động và được nhân rộng ra đạt gần 800 mô hình, phong trào, cuộc vận động, câu lạc bộ… gắn với học tập và làm theo Bác. Nhiều mô hình hay xuất hiện ở các địa phương như: Huyện Krông Pa với mô hình "Tiếng kẻng an ninh" của các thôn, buôn thuộc xã Chư Gu, Chư Drăng; huyện Chư Păh với mô hình "Thôn, làng phụ nữ kiểu mẫu" và "Chi hội phụ nữ 5 không, 3 sạch xây dựng nông thôn mới"; huyện Ia Grai với mô hình "Nuôi cá lồng bè" ở xã Ia Tô; huyện Kông Chro với mô hình "Nuôi dê cải tạo vườn tạp, nuôi dê xoay vòng của hội viên, nông dân"; huyện Phú Thiện với các mô hình "Cánh đồng một giống đối với cây lúa", "di dời chuồng trại ra khỏi gầm nhà sàn"; huyện Mang Yang với các mô hình "Đoàn kết, giúp nhau phát triển kinh tế bằng cách vần công, đổi công", "Gây quỹ cho các hộ vay vốn trong những lúc khó khăn"; thị xã Ayun Pa với mô hình "Cặp tài liệu sinh hoạt chi bộ", "Mỗi ngày tiết kiệm một ngàn đồng để giúp đỡ hộ nghèo"; Bộ đội Biên phòng tỉnh với các mô hình "Con nuôi đồn Biên phòng", "Nâng bước em đến trường", "Cây lúa nước trên núi"; Binh đoàn 15 xây dựng và nhân rộng hiệu quả mô hình "Làng công nhân nơi biên giới", "Cây lúa xen canh, hũ gạo gắn kết", "Vườn cây Binh đoàn"…

Cùng với đó, mặt trận Tổ quốc và đoàn thể chính trị - xã hội các cấp trong tỉnh tập trung tuyên truyền, vận động nhân dân tham gia thực hiện các cuộc vận động như: "Toàn dân đoàn kết xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh"; "Xây dựng làng nông thôn mới trong đồng bào dân tộc thiểu số". Liên đoàn Lao động tỉnh phát động, triển khai rộng rãi các phong trào thi đua "Lao động giỏi, sáng tạo", "Giỏi việc nước, đảm việc nhà", "Thi đua dạy tốt, học tốt", phong trào "Xanh - sạch - đẹp". Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh tỉnh cụ thể hóa các phong trào "Xung kích, tình nguyện phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc", "Đồng hành với thanh niên lập thân, lập nghiệp". Đảng ủy Bộ đội Biên phòng tỉnh với Cuộc vận động "Phát huy truyền thống, cống hiến tài năng, xứng danh Bộ đội Cụ Hồ". Đảng ủy Quân sự tỉnh với các phong trào "Thi đua quyết thắng", "Xây dựng đơn vị dân vận tốt", "Xóa một hộ đói, giảm một hộ nghèo", "Lực lượng vũ trang tỉnh Gia Lai chung sức xây dựng nông thôn mới". Hội Nông dân tỉnh với phong trào "Sản xuất - kinh doanh giỏi, đoàn kết giúp nhau làm giàu và giảm nghèo bền vững". Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh với phong trào "Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc", "Phụ nữ giúp nhau phát triển kinh tế gia đình, làm kinh tế giỏi". Hội Cựu chiến binh tỉnh đẩy mạnh hoạt động "Nghĩa tình đồng đội"..., đã và đang dấy lên phong trào thi đua sôi nổi trên khắp các buôn làng với nhiều cách làm sáng tạo, thực chất, hiệu quả.

Đặc biệt, cấp ủy các cấp chú trọng lãnh đạo và triển khai công tác tuyên truyền về học tập và làm theo Bác bằng nhiều hình thức phong phú, hấp dẫn. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy tổ chức in, phát hành 5.000 cuốn "Giới thiệu một số chuyên đề học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" tới từng chi bộ, phát hành 5.000 cuốn "Sổ tay các văn bản triển khai thực hiện Chỉ thị 05-CT/TW", 11.550 cuốn "Sổ tay các quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp"; xuất bản 4 cuốn sách *"Người tốt, việc tốt làm theo gương Bác"* giới thiệu, biểu dương 321 cá nhân, tập thể điển hình tiên tiến, xuất sắc với số lượng phát hành 8.000 cuốn. Báo Gia Lai đăng trên 600 tin, bài trong chuyên mục *"Học tập và làm theo gương Bác"*; lồng ghép trong các chuyên mục *"Dân vận khéo", "Chuyện thường ngày", "Gương người tốt - việc tốt"*. Đài Phát thanh - Truyền hình tỉnh phát sóng trên 450 tin, bài, phóng sự, gương người tốt về học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy và các đảng bộ như: Đảng ủy Khối Các cơ quan và Doanh nghiệp tỉnh, Đảng ủy Bộ đội Biên phòng tỉnh, Thành ủy Pleiku, các huyện ủy Chư Sê, Đắk Đoa, Kbang, Chư Prông… tổ chức các hội thi, cuộc thi tìm hiểu theo chủ đề tuyên truyền, giáo dục về tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, về Đảng Cộng sản Việt Nam và Lịch sử Đảng bộ tỉnh Gia Lai bằng nhiều hình thức đa dạng, thu hút sự tham gia đông đảo của cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân. Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh, các đảng bộ cấp huyện vận dụng linh hoạt nhiều hình thức, biện pháp để đa dạng hóa hình thức tuyên truyền, tạo sức lan tỏa của việc học tập và làm theo Bác đến đoàn viên, hội viên và các tầng lớp nhân dân.

Theo đồng chí Nguyễn Hữu Quế, Tỉnh ủy viên, Giám đốc Sở Kế hoạch - Đầu tư tỉnh Gia Lai, những chủ trương, quyết sách sáng tạo của Đảng bộ tỉnh trong học và làm theo Bác đã khiến những điểm nghẽn, nút thắt trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh dần được tháo gỡ. Sự quyết tâm, đồng lòng của cả hệ thống chính trị, sự tin tưởng của người dân vào cấp ủy, chính quyền và những giải pháp thiết thực, cụ thể, linh hoạt trên từng vấn đề đã giúp Gia Lai chinh phục những thử thách của năm 2021 với nhiều thành quả vượt quá sự mong đợi. Tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh năm 2021 là 9,03%, cao hơn so với mức bình quân chung của cả nước. Đó cũng chính là tiền đề để năm 2022 Gia Lai tiếp tục chủ động, tự tin bứt phá trong phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội dù dự báo tình hình khủng hoảng do dịch bệnh COVID-19 gây ra đối với kinh tế toàn cầu vẫn chưa thể kết thúc sớm như mong đợi.

Một số hạn chế cần khắc phục

Thứ nhất, việc xây dựng kế hoạch và xác định, lựa chọn nội dung đột phá, nhiệm vụ trọng tâm hằng năm trong thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ở một số cấp ủy còn hình thức, chưa sát với thực tế. Việc tổ chức sinh hoạt chuyên đề của một số chi bộ, nhất là ở cấp xã, vùng sâu, vùng xa chưa thường xuyên, còn lúng túng. Nội dung sinh hoạt định kỳ ở một số chi bộ chưa có nội dung đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) và Chỉ thị số 05-CT/TW.

Thứ hai, một số cấp ủy chỉ đạo chưa sát, thiếu quyết liệt trong việc xây dựng, nhân rộng mô hình, điển hình tiên tiến học tập và làm theo Bác; còn hạn chế trong chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, đánh giá việc xây dựng các mô hình, điển hình ở cơ sở.

Thứ ba, công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với thực hiện các quy định về nêu gương, Quy định số 1614-QĐ/TU ngày 3-9-2019 của Tỉnh ủy về trách

nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên BTV Tỉnh ủy, Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh và cán bộ lãnh đạo các ngành, các cấp chưa thực sự thường xuyên, liên tục.

Giải pháp tạo chuyển biến thực chất, hiệu quả

Nhằm tiếp tục thực hiện hiệu quả việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong thời gian tới, theo đồng chí Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy Châu Ngọc Tuấn, BTV Tỉnh ủy Gia Lai cần lãnh đạo tập trung thực hiện tốt một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, tiếp tục quán triệt, tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức trong toàn Đảng bộ tỉnh và mọi tầng lớp nhân dân về tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; về ý nghĩa, vai trò của việc học tập và làm theo Bác đối với công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, xây dựng và phát triển văn hóa, con người trong giai đoạn mới. Thực hiện nghiêm túc, hiệu quả Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII), Kết luận Hội nghị Trung ương 4 (khóa XIII) gắn với thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW bằng những việc làm cụ thể, thiết thực. Lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nghiêm các quy định của Đảng và Quy định số 1614-QĐ/TU ngày 3-9-2019 của Tỉnh ủy về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên.

Hai là, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo với những giải pháp cụ thể, có lộ trình, phát huy vai trò nêu gương của cán bộ chủ chốt, người đứng đầu các cấp. Tiếp tục lựa chọn những nội dung quan trọng, nhiệm vụ đột phá được xác định trong chương trình, kế hoạch của các cấp ủy, chính quyền, nhất là những việc nổi cộm, bức xúc mà cán bộ, đảng viên và nhân dân quan tâm để tập trung xử lý dứt điểm, hiệu quả.

Ba là, đổi mới phương pháp và hình thức tuyên truyền, giáo dục; quan tâm tới công tác tuyên truyền miệng, tuyên truyền trên báo chí và mạng xã hội. Thực hiện tốt phương châm "xây" đi đôi với "chống"; phát hiện, tuyên truyền, biểu dương các tập thể, cá nhân điển hình, gương "người tốt, việc tốt"; đồng thời, công khai kết quả xử lý những vi phạm, khuyết điểm của cá nhân, tập thể nếu có để chấn chỉnh, làm gương.

Bốn là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII), Kết luận Hội nghị Trung ương 4 (khóa XIII) gắn với Chỉ thị số 05-CT/TW để phát hiện và kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc, bất cập trong quá trình thực hiện; kịp thời chấn chỉnh những biểu hiện lệch lạc, hình thức. Kiên quyết xử lý theo đúng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước đối với những cán bộ, đảng viên, tổ chức có sai phạm, tham nhũng, tiêu cực, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa", nói và làm trái quan điểm, đường lối, nghị quyết của Đảng.

Năm là, chú trọng công tác rà soát, sơ kết đánh giá, rút kinh nghiệm, cải tiến nội dung, cách thức triển khai nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả các mô hình đang thực hiện; đồng thời kịp thời phát hiện, biểu dương, khen thưởng và nhân rộng các mô hình mới, cách làm hay, các tập thể, cá nhân điển hình tiêu biểu trong học tập và làm theo Bác, động viên kịp thời, tạo sự lan tỏa sâu rộng trong xã hội.

Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trên địa bàn tỉnh Gia Lai đã tạo thêm niềm tin, sức bật mới, là động lực quan trọng để các tập thể, cá nhân nỗ lực, phấn đấu vươn lên, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; góp phần thực hiện nhiệm vụ xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; tạo động lực thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, đẩy mạnh các phong trào thi đua yêu nước, góp phần khơi dậy sức mạnh của cả hệ thống chính trị, tạo sự đồng thuận trong nhân dân, phấn đấu đưa Gia Lai trở thành vùng động lực khu vực Tây Nguyên theo Nghị quyết Đại hội XVI Đảng bộ tỉnh, nhiệm kỳ 2020-2025 ❐

TRỌNG TRÁCH CỦA CƠ QUAN TỔ CHỨC CẤP ỦY CẤP TỈNH TRONG VIỆC TINH GIẢN BIÊN CHẾ, CƠ CẤU LẠI ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

BÙI VĂN TIẾNG
Nguyên UVBTV, Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy Đà Nẵng

Trong các nội dung tác nghiệp của cơ quan tổ chức cấp ủy cấp tỉnh, căng thẳng nhất là việc tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn. Một trong các chức năng của ban tổ chức nêu tại Khoản 2, Điều 6 Quy định số 04-QĐ/TW ngày 25-7-2018 của Ban Bí thư Trung ương quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy: "Là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về công tác (…) tổ chức bộ máy, biên chế của hệ thống chính trị trong tỉnh". Mặc dù chỉ trực tiếp tham mưu cho cấp ủy cấp tỉnh về công tác tổ chức bộ máy, biên chế của khối đảng và đoàn thể trong tỉnh - bao gồm cả khối đảng và đoàn thể cấp huyện, cấp xã, nhưng với chức năng nêu trong Quy định số 04-QĐ/TW, cơ quan tổ chức cấp ủy cấp tỉnh còn phải tham mưu cho cấp ủy cấp tỉnh về công tác tổ chức bộ máy, biên chế của khối chính quyền trên địa bàn tỉnh. Không phải ngẫu nhiên mà giám đốc sở nội vụ được cơ cấu kiêm chức phó trưởng ban tổ chức cấp ủy cấp tỉnh, trưởng phòng nội vụ được kiêm chức phó trưởng ban tổ chức cấp ủy cấp huyện.

Căng thẳng không chỉ vì phạm vi tham mưu về công tác tổ chức bộ máy, biên chế trải rộng, phải quán xuyến cả hệ thống chính trị toàn tỉnh, mà căng thẳng còn bởi nguyên nhân dẫn đến phải tinh giản biên chế là do biên chế hiện nay "phình" to quá mức cần thiết; nguyên nhân dẫn đến cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức là do đội ngũ này đang có cơ cấu thiếu hợp lý - hoặc do bộ máy cồng kềnh, hoạt động thiếu hiệu quả, hoặc do sắp xếp cán bộ, công chức không phù hợp với vị trí việc làm… Những chuyện "phình" to, cơ cấu thiếu hợp lý, bộ máy cồng kềnh… có khi xuất phát từ việc tuân thủ mô hình chung, nhưng dẫu sao thì căn cứ vào chức năng tác nghiệp như quy định trên, cơ quan tổ chức cấp ủy cấp tỉnh cũng phải chịu trách nhiệm chính. Tuy nhiên, căng thẳng nhất là do bản thân việc tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức không hề đơn giản, không thể áp dụng các biện pháp thuần túy cơ học đúng với những hạn chế đã nêu trong Kết luận số 28-KL/TW ngày 21-2-2022 của Bộ Chính trị khóa XIII là: "Chỉ tiêu giảm đồng đều 10% biên chế cho tất cả các cơ quan, đơn vị chưa thực sự phù hợp khi bổ sung, tăng thêm chức năng, nhiệm vụ mới với một số ngành, cơ quan, đơn vị; nhìn chung biên chế chủ yếu giảm cơ học".

Ở đây đòi hỏi quan trọng nhất không phải là làm sao cho biên chế gọn hơn, chẳng hạn giảm bao nhiêu phần trăm so với số lượng biên chế hiện có, mà là cần phải tinh gọn - gọn nhưng vẫn phải tinh, chứ không thể cứ sau mỗi lần tinh giản biên chế thì những cán bộ, công chức có chất lượng công vụ cao lại… ra đi, trong khi phải ngược lại mới đúng tinh thần tinh giản! Trong cuộc làm việc ngày 25-11-2021 với Ban Cán sự đảng Bộ Tài chính về quản lý biên chế, đồng chí Trưởng Ban Tổ chức Trung ương đã thẳng thắn nhận định: "Bộ Tài chính đang ở trong tình trạng như nhiều cơ quan khác trên cả nước, đó là tinh giản biên chế không tập trung vào người năng lực kém mà chủ yếu rơi vào

những người xin thôi việc, bỏ việc hoặc nghỉ hưu, chưa có chính sách để thu hút lớp trẻ được đào tạo bài bản vào làm việc… Trong khi đó, chúng ta đặt mục tiêu, tinh giản những người làm việc kém, năng lực kém, không đáp ứng yêu cầu công việc"[1]. Cũng chính vì thế nên Kết luận số 28-KL/TW của Bộ Chính trị đã nhấn mạnh tinh giản biên chế cần gắn với nỗ lực "thu hút người có đức, có tài vào làm việc trong hệ thống chính trị".

Thời gian gần đây, khi tuyển dụng công chức, các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp - không chỉ ở cấp tỉnh - đều coi trọng hình thức công khai thi tuyển, thậm chí thi tuyển theo vị trí việc làm. Đây được xem là cơ chế sàng lọc, là "tinh giản biên chế" ngay từ "đầu vào". Thực hiện có hiệu quả động thái này sẽ góp phần hạn chế đến mức thấp nhất biên chế "phình" to quá mức cần thiết - nguyên nhân dẫn tới đòi hỏi tinh giản biên chế trong tương lai. Động thái này cũng góp phần thể hiện phương châm *vì việc xếp người* chứ không *vì người xếp việc*. Lâu nay phương châm *vì việc xếp người* chứ không *vì người xếp việc* chỉ mới được quan tâm khi đề bạt, bổ nhiệm cán bộ chứ chưa được dùng làm cơ sở để tuyển dụng cán bộ, công chức, hay kể cả để… tinh giản biên chế. Nói cách khác, tinh giản biên chế trước hết là một cuộc sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức trong từng cơ quan, đơn vị và trên toàn địa bàn theo đúng phương châm vì việc xếp người, theo cách mà ông cha ta hay nhắc nhở là *dụng nhân như dụng mộc.*

Có không ít cán bộ, công chức ở vị trí việc làm không phù hợp với chuyên ngành đào tạo, với kinh nghiệm công vụ rất dễ nằm trong "tầm ngắm" của tinh giản biên chế, nhưng nếu được bố trí ở một vị trí công tác khác phù hợp với chuyên ngành đào tạo, với kinh nghiệm công vụ thì hoàn toàn có thể phát huy năng lực để tiếp tục cống hiến. Không phải ngẫu nhiên mà các văn bản quy phạm pháp luật về tinh giản biên chế hiện hành, chẳng hạn như Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17-4-2015 của Bộ Chính trị khóa XI về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, hay như Nghị định số 143/2020/NĐ-CP ngày 10-12-2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20-11-2014 về chính sách tinh giản biên chế và Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31-8-2018 vẫn xem động thái bố trí, sắp xếp việc làm khác phù hợp là động thái cần tích cực triển khai trước khi đưa một cán bộ, công chức nào đó vào danh sách phải tinh giản.

Người làm nghề tổ chức xây dựng Đảng thấy dễ chịu hơn khi tác nghiệp trong điều kiện chia tách đơn vị hành chính, thành lập mới cơ quan, đơn vị trực thuộc hơn là sáp nhập, hợp nhất đơn vị hành chính hoặc giải thể cơ quan, đơn vị trực thuộc. Nguyên do chủ yếu là phân bổ thêm chỉ tiêu biên chế bao giờ cũng ít căng thẳng hơn tinh giản biên chế. Có điều cả hai động thái trái ngược ấy đều là nội dung tham mưu về tổ chức bộ máy và biên chế mà Ban Bí thư Trung ương Đảng đã giao cho cơ quan tổ chức cấp ủy cấp tỉnh. Vấn đề là tách hay nhập, tăng hay giảm đều phải xuất phát từ đòi hỏi của thực tiễn, đều phải thực sự cần thiết - nói như Nghị quyết số 39-NQ/TW là "chỉ thành lập tổ chức mới trong trường hợp cá biệt thật sự cần thiết do yêu cầu của thực tiễn". Yêu cầu của thực tiễn cũng là sợi chỉ đỏ xuyên suốt toàn bộ việc tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Người làm nghề tổ chức xây dựng Đảng ở cơ quan tổ chức cấp ủy cấp tỉnh cần nghiên cứu thực tiễn của địa phương mình không chỉ để tham mưu thành lập tổ chức mới mà còn để tham mưu xử lý tình trạng hụt hẫng biên chế ở một số ngành sau các đợt bùng phát dịch bệnh COVID-19 vừa qua như giáo dục mầm non, y tế cơ sở - bao gồm y tế trong trường học… ❐

---

(1) "Tinh giản biên chế phải gắn với nâng cao năng lực, hiệu quả", Tạp chí Xây dựng Đảng điện tử, ngày 26-11-2021.

Môn học tự chọn?

NGỌC ANH

Chỉ còn vài tháng nữa, chương trình giáo dục phổ thông chính thức được triển khai cho năm học 2022-2023. Theo đó, học sinh THPT sẽ chỉ phải học 5 môn bắt buộc gồm ngữ văn, toán, ngoại ngữ, giáo dục thể chất, giáo dục quốc phòng và an ninh. Học sinh sẽ được quyền lựa chọn học 5 môn trong 3 nhóm môn gồm: Khoa học xã hội, khoa học tự nhiên, công nghệ và nghệ thuật. Điều này đồng nghĩa rằng Lịch sử sẽ trở thành *môn học tự chọn* đối với học sinh THPT trong tổ hợp các môn khoa học xã hội (lịch sử, địa lý, giáo dục kinh tế và pháp luật).

Vấn đề này đã làm dấy lên lo ngại về sự "tồn vong" của môn Lịch sử trong chương trình giáo dục phổ thông khi nó trở thành một môn học theo hình thức tự chọn, nghĩa là thích thì học, không thích thì thôi! Mặc dù Bộ Giáo dục và Đào tạo đã giải thích, môn Lịch sử vẫn là môn học bắt buộc trong giai đoạn giáo dục cơ bản từ lớp 1 đến lớp 9 và chỉ trở thành *môn học tự chọn* trong giai đoạn giáo dục định hướng nghề nghiệp 3 năm THPT. Nhưng tư duy, nhận thức của học sinh từ lớp 1 đến lớp 9 có giống như tư duy, nhận thức của học sinh bậc THPT, giai đoạn quan trọng hình thành thế giới quan, nhân sinh quan, định hình cốt cách con người không?

Thực tế, kết quả điểm thi môn Lịch sử trong kỳ thi tốt nghiệp các năm gần đây luôn "đội sổ". Đặc biệt năm 2021, có 52% số thí sinh có điểm thi dưới trung bình môn Lịch sử khiến Ngành Giáo dục và xã hội phải giật mình. Vì sao điểm thi môn Lịch sử luôn thấp nhất và học sinh không muốn học môn này? Phải chăng bởi chương trình dạy và học nặng nề, thiên về sự kiện, số liệu, ngày, tháng, năm, khó nhớ, khó thuộc, khô khan, không phù hợp với lứa tuổi học trò? Thay vì tìm cách đổi mới phương pháp giảng dạy, học tập, Bộ Giáo dục và Đào tạo lại tìm cách "đổi mới" bằng việc đưa Lịch sử vào nhóm môn tự chọn và lý giải việc học lịch sử ở bậc THPT sẽ thiên về chuyên sâu, giúp học sinh có định hướng học các ngành khoa học xã hội và nhân văn tiếp cận nghề nghiệp tương lai. Nhưng ai dám bảo đảm kết quả sẽ tốt hơn?

Nhìn sang các nước có lịch sử lâu đời như Trung Quốc, Lịch sử luôn là môn học bắt buộc ở tất cả các cấp. Ngay cả Nhật Bản, Hàn Quốc…, các nước từng đưa Lịch sử trở thành môn tự chọn ở bậc THPT cũng phải nhanh chóng đưa môn học "rường cột" này quay trở lại chương trình giáo dục bắt buộc bởi những vấn đề đáng lo ngại đã nảy sinh khi học sinh không nắm rõ lịch sử nước mình.

Lịch sử là những gì thuộc về quá khứ, là dòng chảy liên tục, không ngừng nghỉ. Nếu không có quá khứ sẽ không có hiện tại và tương lai. Biết quá khứ để rút ra bài học của dân tộc để hôm nay có quyết tâm bảo vệ và kiến thiết nước nhà; phát huy truyền thống anh dũng và niềm tự hào dân tộc. Lịch sử không chỉ giúp con người hiểu biết nguồn gốc, quá trình phát triển, mà còn giúp tu dưỡng, giáo dục tinh thần yêu nước, lòng tự hào dân tộc. Chính vì vậy, Bác Hồ đã căn dặn: "Dân ta phải biết sử ta/ Cho tường gốc tích nước nhà Việt Nam". Để biết tường tận, cụ thể gốc tích lịch sử nước nhà Việt Nam thì lịch sử liệu có thể là môn học tự chọn cho dù ở bậc học nào?! ❐

VƯỢT SÓNG GIỮ BÌNH YÊN BIỂN ĐẢO QUÊ HƯƠNG

THẢO NGUYÊN

Ở tuổi 27, Thượng úy Nguyễn Tiến Duy (ảnh bên) đã trở thành Trưởng ngành Hàng hải Tàu 016 - Quang Trung, Lữ đoàn 162 (Vùng 4 Hải quân), một trong những chiến hạm hiện đại nhất của Hải quân nhân dân Việt Nam. Trong lần đầu tham dự Hội thao Quân sự quốc tế (Army Games) năm 2021 tại Nga, anh và đồng đội đã thi đấu xuất sắc, giành Huy chương Bạc, cá nhân anh đoạt danh hiệu Trưởng ngành Hàng hải xuất sắc nhất. Vừa qua, anh được bình chọn là Gương mặt trẻ Việt Nam tiêu biểu năm 2021 lĩnh vực quốc phòng và Gương mặt trẻ tiêu biểu toàn quân năm 2021.

Làm chủ chiến hạm hiện đại

Thượng úy Nguyễn Tiến Duy sinh năm 1995 tại vùng quê Hải Hậu (Nam Định), nhà anh cách biển chỉ vài cây số. Từ nhỏ, cậu bé Duy đã nuôi ước mơ được công tác trên những con tàu để vươn đến những vùng biển đảo xa xôi của Tổ quốc. Tháng 9-2013, Duy nhập ngũ và được đào tạo tại Trường Sĩ quan Lục quân 2, sau đó về Học viện Hải quân để được đào tạo chuyên ngành Hàng hải. Đến tháng 8-2018, anh tốt nghiệp ra trường với quân hàm trung úy, được điều động bổ nhiệm giữ chức Trưởng ngành Hàng hải Tàu 374, Hải đội 414, Lữ đoàn 162, Vùng 4 Hải quân. Đến tháng 7-2019, anh được bổ nhiệm giữ chức Trưởng ngành Hàng hải Tàu 016 - Quang Trung, Lữ đoàn 162, Vùng 4 Hải quân cho đến nay.

Công tác trên chiến hạm hiện đại bậc nhất của Quân chủng Hải quân trong khi tuổi đời còn trẻ, anh luôn đặt mục tiêu cố gắng không ngừng nghỉ mỗi ngày để thực hiện các nhiệm vụ quan trọng mà Đảng, Nhà nước, Quân đội giao phó. "Trên con tàu được trang bị rất nhiều vũ khí, khí tài hiện đại thì cần nguồn nhân lực rất lớn để làm chủ. Mỗi người lính đều phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất và trình độ chuyên môn, tinh thần trách nhiệm, khắc phục mọi khó khăn và quyết tâm cao trong thực hiện nhiệm vụ", Thượng úy Duy cho biết.

Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, Duy chủ động học tập, nghiên cứu, nắm chắc công việc được giao, thực hiện tốt nhiệm vụ huấn luyện, làm chủ, khai thác, sử dụng, bảo quản, bảo dưỡng vũ khí, trang bị kỹ thuật được biên chế; quản lý, giữ gìn tốt các phương tiện thông tin liên lạc, các tài liệu mật và cơ sở vật chất của ngành. Trên cương vị Bí thư Chi bộ, đảng ủy viên Tàu 016, Thượng úy Nguyễn Tiến Duy gương mẫu, đi đầu trong thực hiện chức trách,

nhiệm vụ được giao, xây dựng khối đoàn kết, thống nhất chặt chẽ trong đơn vị; tích cực đóng góp xây dựng nghị quyết lãnh đạo của Đảng ủy Tàu, góp phần nâng cao sức chiến đấu, vai trò lãnh đạo của tổ chức đảng trong mọi hoạt động của đơn vị.

Được tín nhiệm giao quản lý, chỉ huy một ngành lớn trên chiến hạm được mệnh danh là "Báo biển", Nguyễn Tiến Duy đã nỗ lực học thêm tiếng Nga chuyên ngành để tìm hiểu nhằm điều khiển thuần thục con tàu. Anh trở thành hạt nhân của Câu lạc bộ "Con tàu ngoại ngữ 162", cùng cán bộ, chiến sỹ Tàu 016 tích cực tự học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học. Nhờ đó, phong trào học tập ngoại ngữ, tin học đã trở thành hoạt động tự giác của cán bộ, chiến sỹ. Bên cạnh đó, Duy còn chủ động tham mưu, đề xuất với cấp ủy, chỉ huy đơn vị nhiều biện pháp huấn luyện theo phương châm "Cơ bản, thiết thực, vững chắc"; phát huy việc tự học, tự nghiên cứu, tìm tòi để rút ngắn thời gian làm chủ vũ khí, trang thiết bị kỹ thuật... Đến nay, khả năng làm chủ phương tiện kỹ thuật hiện đại của thành viên Tàu 016 đã được nâng lên, góp phần giúp đơn vị nâng cao chất lượng triển khai các phương án tác chiến, hoàn thành xuất sắc nhiều nhiệm vụ quan trọng được giao.

Chinh phục Army Games

Tháng 8-2021, Thượng úy Nguyễn Tiến Duy cùng kíp Tàu 016 - Quang Trung tham gia Hội thao quân sự quốc tế (Army Games) tại Nga. Đây là lần đầu tiên Hải quân nhân dân Việt Nam tham gia đấu trường mang tầm cỡ quốc tế. Mặc dù đã điều khiển tàu vượt qua sóng to, gió lớn với hàng vạn hải lý an toàn, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ thường xuyên và đột xuất, nhưng khi được cấp trên giao nhiệm vụ, anh thấy đây là thử thách rất lớn, bởi các đối thủ trong cuộc thi đều là những nước có hải quân hiện đại, đòi hỏi bản thân và toàn thể kíp thi đấu phải tìm mọi cách để vượt lên.

Để đạt kết quả cao, phân đoạn huấn luyện phải hết sức chặt chẽ, khoa học với 5 giai đoạn: Huấn luyện cơ bản, huấn luyện phân đoạn, huấn luyện tổng hợp, huấn luyện nâng cao và cuối cùng là luyện tập, thi đấu tại Nga. Phương pháp huấn luyện được thực hiện với cường độ cao dần, huấn luyện nội dung nào chắc nội dung đó, tranh thủ tối đa, chạy đua với thời gian. Kết quả, anh cùng đồng đội đã vượt qua quãng đường biển xa xôi với hải trình gần 5.000 hải lý, từ Quân cảng Cam Ranh đến thành phố Vla-đi-vô-xtốc (Liên bang Nga), bảo đảm an toàn tuyệt đối khi đi qua vùng biển của nhiều quốc gia.

Đặc biệt, trong tình hình dịch COVID-19 diễn biến phức tạp, điều kiện khí tượng, thủy văn của Việt Nam và Liên bang Nga có sự khác biệt rõ rệt, quy chế thi đấu có sự thay đổi, toàn thể kíp thi đấu đều hết sức nỗ lực, tích cực, hăng say luyện tập. "Hằng ngày, sau mỗi nội dung thi đấu, mỗi buổi tập, chúng tôi đều rút kinh nghiệm, tổ chức hội thảo tìm ra phương án thi đấu tối ưu nhất. Yêu cầu đặt ra với từng thành viên là phải nghiên cứu, nắm chắc điều kiện, đặc điểm địa hình, khí tượng thủy văn tại khu vực thi đấu; nắm rõ quy chế, điều kiện, sơ đồ từng bài thi để tham mưu, đề xuất phương án, xây dựng cho tàu tuyến hành trình thuận lợi, hiệu quả và chính xác nhất", Thượng úy Nguyễn Tiến Duy nói.

Ngày 5-6-2021, tại Trường bắn Hạm đội Thái Bình Dương thuộc Hải quân Liên bang Nga, Tàu 016 - Quang Trung đã thi bắn pháo AK 176 và bắn mục tiêu maket mìn trôi ở môn thi "Cúp biển". Lướt đi trong điều kiện biển động, sóng lừng với gió cấp 5/6, Tàu 016 di chuyển với vận tốc tối đa 12 hải lý/giờ theo quy chế thi để tận dụng lợi thế về thời gian. Kíp pháo thủ và ra-đa đã tính toán kỹ lưỡng các chi tiết, điều kiện để hiệu chỉnh, xác định thời điểm khai hỏa hợp lý nhất khiến những viên đạn pháo bay trúng đích ở cự ly tối thiểu

là 8km và xa nhất là 9,6km. Sau những loạt đạn liên tiếp trúng mục tiêu, Tàu 016 - Quang Trung cơ động nhanh chóng về đích để hoàn thành bài bắn đạt thời gian theo quy định.

Kết quả, Tàu 016 - Quang Trung của Hải quân nhân dân Việt Nam đã đạt thành tích cao nhất, vượt qua hai đội bạn là chủ nhà Liên bang Nga và Trung Quốc ở nội dung thi bắn pháo AK 176. Tiếp tục các nội dung thi đấu môn "Cúp biển", ngày 26-8, tại vùng biển ngoài khơi thành phố Vla-đi-vô-xtốc, Liên bang Nga, Đội tuyển Hải quân Việt Nam tranh tài ở nội dung "Kỹ năng hàng hải" với Đội tuyển Hải quân Liên bang Nga và Hải quân Quân giải phóng nhân dân Trung Quốc. Đây là nội dung thi cuối cùng trên biển của Hải quân ta. Hoàn thành bài thi, sau khi kết thúc quá trình thả neo, buộc phao, tổ trọng tài bấm thời gian 10 phút. Cứ sau 1 phút là ghi lại hướng tàu hiện tại và sau 10 lần như thế sẽ lấy độ lệch trung bình là kết quả cuối cùng. Trong 10 giây cuối, cả đội đã cùng nhau đồng thanh đếm "10, 9, 8,... 0" trong vui mừng và xúc động.

Trong nội dung thi kỹ năng hàng hải, Duy là người trực tiếp xác định và tính toán tác động của điều kiện khí tượng thủy văn, gió và dòng chảy, làm cơ sở để thuyền trưởng tổ chức luyện tập và thi đấu. Đặc biệt, trong nội dung thi bắn pháo AK-176 và maket mìn trôi, anh đã xác định được vận tốc gió, hướng gió, nhiệt độ môi trường, độ ẩm không khí, áp suất khí quyển để giúp các xạ thủ tính toán, hiệu chỉnh, thực hiện các loạt bắn chính xác vào mục tiêu, tiến hành xác lập, xây dựng tuyến cơ động cho tàu trên tuyến bắn bảo đảm an toàn, đúng quy chế, đạt hiệu quả cao nhất.

Lần đầu tiên xuất quân tham gia đấu trường quân sự quốc tế, các chiến sĩ Hải quân nhân dân Việt Nam đã giành được Huy chương Bạc toàn đoàn; trong đó nhiều nội dung thi, Đội tuyển Hải quân nhân dân Việt Nam giành giải Nhất hoặc đồng giải Nhất với đội chủ nhà Liên bang Nga. Duy cho rằng, điều mấu chốt tạo nên thành tích chính là cả đội phải giữ vững tinh thần đoàn kết, bản lĩnh vững vàng, tư duy nhạy bén, linh hoạt; phân tích, đánh giá khoa học; báo cáo kịp thời, chính xác các nội dung liên quan đến hàng hải trong các bài thi. Ngoài Huy chương Bạc toàn đoàn, Thượng úy Nguyễn Tiến Duy được Ban Tổ chức trao giải Trưởng ngành Hàng hải xuất sắc nhất. Anh chia sẻ: "Đây là niềm vinh dự rất lớn đối với tôi và các tuyển thủ. Thật tự hào, xúc động khi được cất cao bài hát Quốc ca Việt Nam, kiêu hãnh biết bao khi nhìn lá cờ Tổ quốc tung bay bên quốc kỳ các nước có nền Hải quân tiên tiến hiện đại như Liên bang Nga".

Năm 2021, không chỉ đạt thành tích cao tại Army Games, Thượng úy Nguyễn Tiến Duy còn tham gia hoàn thành tốt nhiều nhiệm vụ đặc biệt khác, trong đó nổi bật là nhiệm vụ huấn luyện hiệp đồng với Lữ đoàn Không quân Hải quân 954 cất, hạ cánh trực thăng săn ngầm Ka-28 trên biển và ở khu neo; luyện tập chung với Hải quân Hoàng gia Ô-xtrây-li-a; huấn luyện đường dài kết hợp tuần tra trinh sát khu vực quần đảo Trường Sa, tuần tra khu vực biển DK1; huấn luyện, diễn tập "CN-21"… Nhiều năm liên tục, anh được tặng danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở, được Bộ trưởng Bộ Quốc phòng tặng Bằng khen vì có thành tích xuất sắc trong tham gia Hội thao Quân sự quốc tế (Army Games 2021), một trong 10 Gương mặt trẻ Việt Nam tiêu biểu và Gương mặt trẻ tiêu biểu toàn quân năm 2021.

Thượng úy Nguyễn Tiến Duy khẳng định, anh luôn giữ trong mình niềm tự hào của người lính Hải quân, "Bộ đội Cụ Hồ". "Ở đâu và bất cứ lúc nào, tôi cũng nuôi dưỡng, ấp ủ một khát vọng là được cống hiến, tiếp tục góp phần phát huy truyền thống "Quyết chiến, Quyết thắng" của Quân đội nhân dân Việt Nam anh hùng" ❐

SÁCH
"thuốc" trị bệnh ngu dốt

MA VĂN KHÁNG

1 *"Đời người chỉ sống có một lần. Phải sống sao cho khỏi xót xa, ân hận vì những năm tháng đã sống hoài, sống phí"*. Hẳn nhiều người trong chúng ta đều biết đó là một câu trích từ cuốn tiểu thuyết "*Thép đã tôi thế đấy"* của nhà văn U-crai-na Ni-cô-lai A.Ô-xtrốp-xki (29-9-1904 - 22-12-1936). Đây là một cuốn sách với câu nói được coi như phương châm sống khắc họa thành công nhân vật anh hùng trong bão táp cách mạng, một cuốn sách *gối đầu giường* của lớp thanh niên Xô-viết trong nội chiến sau Cách mạng Tháng Mười Nga và trong Chiến tranh Vệ quốc của Liên Xô. Đây cũng là một cuốn sách luôn trong balô cùng với súng đạn khi ra trận của lớp lớp thanh niên Việt Nam trong hai cuộc kháng chiến chống Pháp và chống Mỹ. Câu nói này cũng đã được Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhắc lại nhiều lần khi nói về phẩm chất cách mạng, lối sống và lý tưởng của người đảng viên.

Sách, đặc biệt là những cuốn sách lớn, như trước tác của C.Mác, Ph.Ăng-ghen, V.I.Lê-nin, Hồ Chí Minh, của các danh nhân, văn hào, trí thức lớn, đều có ý nghĩa quan trọng trong việc hình thành phẩm cách con người. Sách có vị trí đặc biệt như vậy nhưng tỷ lệ người Việt Nam đọc sách ít hơn nhiều so với các nước trên thế giới. Theo số liệu của Cục Xuất bản, In và Phát hành (Bộ Thông tin và Truyền thông), giai đoạn 2014-2019, tỷ lệ đọc của người Việt Nam tăng từ 4,1 đầu sách/người lên 4,6 đầu sách/người. Năm 2020, do dịch bệnh nên con số này giảm xuống còn 4,1 đầu sách/người. Sau 7 năm, tỷ lệ đọc của người Việt Nam chỉ tăng vỏn vẹn 12%. Trong hơn 400 triệu bản sách phát hành, có tới hơn 300 triệu bản sách giáo khoa, sách tham khảo. Nếu lấy phần còn lại chia đều cho hơn 96 triệu dân Việt Nam, phần sách phổ thông có lẽ chỉ đạt 1 đầu sách/người. Chỉ số này cho thấy sức đọc của người Việt Nam rất thấp. Chỉ có 30% người Việt đọc sách thường xuyên, 44% thỉnh thoảng đọc và 26% hoàn toàn không đọc sách. Có ý kiến cho rằng, cán bộ, công chức nước ta rất lười đọc, ngay cả đọc văn bản liên quan tới công việc của mình cũng lười. Ngày 18-4-2019, tại Hội nghị toàn quốc tổng kết 5 năm Ngày sách Việt Nam, Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam đã nói: "Nếu công chức dành thời gian để đọc, trước tiên là đọc văn bản rồi đọc sách, thì công việc của họ sẽ có được kết quả tốt hơn nhiều".

2 Tôi không có ý thanh minh cho tình trạng *lười đọc sách* của cán bộ ta. Thời bao cấp, tôi làm thư ký riêng cho đồng chí Bí thư Tỉnh ủy của một tỉnh miền núi. Đồng chí rất yêu văn chương nghệ thuật. Hồi còn đi học, đồng chí đã biết đến các tác phẩm văn học nổi tiếng thế giới như *Không gia đình, Những người khốn khổ, Tam quốc diễn nghĩa*… Khi ra trường, đi làm, đồng chí vẫn còn thuộc nhiều bài thơ của Tố Hữu. Nhưng khi ở cương vị người đứng đầu một tỉnh, đồng chí chẳng có thời gian ngó ngàng đến những cuốn sách mà mình yêu thích nữa. Ngay loại sách báo có quan hệ sát sườn đến công việc của mình như *Tạp chí Học tập*, các sách lý luận chính trị được gửi đến hay các tác giả kính biếu đều được chất chồng trên bàn

làm việc. Làm gì có thời gian mà đọc! Đồng chí bảo tôi: "Cậu đọc giùm mình, thấy ý nào hay, cần thiết thì gạch chân, đánh dấu bút chì xanh đỏ hoặc nói lại để sau này mình biết rồi đọc vậy. Mình thích đọc sách lắm. Đọc sách là một cách hưởng thụ văn hóa và nâng cao hiểu biết. Nhưng khổ nỗi là bận quá. Bận quá!".

Tình trạng bấn bíu không có thời gian đọc sách hay tự học của cán bộ lãnh đạo ta đến nay có cải thiện được không? Tôi không chắc. Ngày nay, hãy khoan không nói đến việc thời gian bị chi phối bởi các phương tiện thông tin, đặc biệt là mạng in-tơ-nét, khiến tình trạng lười đọc sách có thêm một lý do để trở thành một căn bệnh trầm kha. Tôi muốn nói đến nhịp sống hối hả của guồng máy kinh tế - xã hội đang cuốn mọi người vào, khiến cho nhiều người không còn khoảng trống thời gian nào để tự bồi bổ học vấn, tự học và hưởng thụ văn hóa bằng việc đọc sách trong khi khối lượng kiến thức xã hội tăng một cách chóng mặt mỗi ngày. Huống hồ từ ngày bùng phát dịch COVID-19 quái ác, nước sôi lửa bỏng. Ai còn thời gian mà lo việc khác ngoài việc tập trung công sức, tài năng, tiền của để gồng mình lên c*hống dịch như chống giặc*! Người dân thường thì lo bảo đảm an toàn cho bản thân, gia đình, thôn bản, khu phố. Từ Tổng Bí thư, Chủ tịch nước, Thủ tướng, các bộ trưởng đến cán bộ xã, phường thì ngày đêm mất ăn, mất ngủ, lo toan từ cách đối phó với diễn biến khôn lường của đại dịch, từ vấn đề sinh mệnh của người dân đến bảo đảm an sinh, phát triển kinh tế - xã hội... Giờ đây, nói đến đọc sách nghe chừng là việc xa xỉ! Trong khi đó biển học mênh mông, sức người có hạn, làm sao lo thấu hết được!

3. Người Việt mình hiểu giá trị của tri thức lắm. *Kho vàng không bằng một nang chữ. Nhân bất học bất tri lý.* Người không học như ngọc không mài. Ch*ẳng tham ruộng cả ao liền. Chỉ tham cái bút cái nghiên anh đồ*... Đó là những câu ca dao hầu hết ai cũng thuộc nằm lòng. Đại thi hào Nguyễn Trãi đã chỉ ra rằng, sự học là nguồn cội của tất cả những thành công: *"Nên thợ nên thầy vì có học. Có ăn có mặc bởi hay làm"*. Ham học hỏi, thích hiểu biết, tham gia việc học là một cách hưởng thụ, là nhu cầu suốt đời của người Việt mình. Lịch sử dân tộc đã từng biết đến rất nhiều tấm gương hiếu học của các bậc hiền tài, đức cao, đạo trọng như: Lý Công Uẩn, Trần Hưng Đạo, Chu Văn An, Mạc Đĩnh Chi, Lương Thế Vinh, Lê Thánh Tông, Phùng Khắc Khoan, Lê Quý Đôn…

Gần với chúng ta, không thể không kể đến những tấm gương đọc sách, tự học, từ Tổng Bí thư Lê Duẩn, Đại tướng Võ Nguyên Giáp đến các nhà khoa học chuyên ngành toán, vật lý, công nghệ, y khoa, nông nghiệp, văn hóa. Đặc biệt, Chủ tịch Hồ Chí Minh là tấm gương tự học lớn. Người đã từng nói: *Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu.* Với Người, sách chính là "thuốc chữa tội ngu". "*Lệ Bác Hồ rơi trên chữ Lê-nin*" - câu thơ hình tượng hóa việc Bác đọc trước tác của V.I.Lê-nin mà tìm ra con đường cứu nước, cứu dân. Theo Người, bất luận làm công việc gì cũng cần phải đọc sách. Ngày 1-9-1961, tại Hội nghị chuyên đề sinh viên quốc tế họp tại Việt Nam, Người tâm sự: "Về văn hóa tôi chỉ học hết tiểu học. Về hiểu biết phổ thông, 17 tuổi tôi mới thấy ngọn đèn điện lần đầu tiên, 20 tuổi mới nghe radio lần đầu". Vậy mà sau này, nhà ngôn ngữ học người Séc, TS. I-vo Va-xin-giép, người đã công bố nhiều nghiên cứu giá trị về ngữ pháp Hán - Việt và di sản Việt cổ trân trọng khẳng định: "Hiếm có chính khách nào của thế kỷ XX có thể sánh được với Hồ Chí Minh về trình độ học vấn, tầm hiểu biết rộng lớn và sự thông minh trong cuộc đời".

Vấn đề đặt ra với mỗi cán bộ, đảng viên chúng ta là phải chủ động điều chỉnh nhịp sống, công việc của mình. Sống chậm lại, hài hòa giữa các nhu cầu cuộc sống. Trong đó không thể không có sự phân bổ thời gian cho

việc đọc sách, tự học, kết hợp hưởng thụ và nâng cao trình độ. Tự học, đọc sách là con đường lớn mỗi người nhất thiết phải qua nếu muốn tiến kịp yêu cầu của cuộc sống. Điều này thiết tưởng sẽ không mâu thuẫn, đối lập với những công việc cấp bách, trọng tâm đặt ra ở từng thời kỳ. Nhất là giờ đây, khi nước ta cơ bản đã kiểm soát được dịch bệnh, chúng ta đã chuyển sang tình trạng *bình thường mới*, thì mọi việc thường ngày thiết yếu, như việc đọc sách, phải trở lại vị trí là một việc cần và nên thực hiện đều đặn, thường xuyên ❐

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH...

(Tiếp theo trang 37)

lãnh đạo của Đảng, chính quyền nhân dân đã ban bố Luật Lao động, thi hành giảm tô, tịch thu ruộng đất của thực dân Pháp và bọn việt gian đem chia cho dân cày. Quyền bầu cử và ứng cử, quyền tham gia công việc nhà nước và của nhân dân được đảm bảo; quyền tự do dân chủ được thực hiện". Năm 1959 phát biểu sau khi Quốc hội thông qua bản Hiến pháp mới (Hiến pháp 1959) Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: "Bản Hiến pháp mới của chúng ta sẽ khuyến khích hơn nữa đồng bào miền Bắc thi đua xây dựng CNXH, khuyến khích đồng bào miền Nam đấu tranh bền bỉ hơn nữa để đòi hỏi tự do, dân chủ và thống nhất nước nhà"(1).

Pháp luật thể hiện ý chí chính trị, là công cụ pháp lý để phấn đấu đạt mục đích của chính trị. Đảng chính trị phải hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật, đảng viên của Đảng phải là người tiên phong gương mẫu trong việc chấp hành pháp luật.

4. Pháp luật và đạo đức

Trong tư tưởng nhà nước và pháp luật của Hồ Chí Minh, pháp luật và đạo đức là thống nhất, là sức mạnh để xây dựng và bảo vệ đất nước. Đạo đức bảo đảm nhà nước thực sự là nhà nước dân chủ và nhân văn, là nhà nước của con người, vì con người, là nhà nước đạo đức và văn minh. Pháp luật làm cho nhà nước có kỷ cương, bảo đảm cho đạo đức xã hội được tôn trọng và duy trì, là ngăn ngừa và trừng trị những hành vi xấu xa, là cải tạo những hủ tục, duy trì, phát huy truyền thống tốt đẹp của dân tộc và tiếp thu tinh hoa văn hóa của loài người, pháp luật giúp vào việc "giáo dục lại dân ta" xây dựng đạo đức của người mới. Đạo đức làm cho pháp luật từ khi được ban hành đến khi thực hiện có tính nhân văn và phát huy tính tích cực xã hội của con người. Đạo đức là linh hồn của pháp luật; pháp luật là phương tiện, là sức mạnh củng cố phát triển đạo đức. Đạo đức và pháp luật thống nhất, tác động qua lại, tương hỗ nhau trong việc xây dựng nền pháp chế XHCN ở nước ta.

Chủ tịch Hồ Chí Minh là một trong những vĩ nhân và những nhà chính trị lỗi lạc nhất của dân tộc và nhân loại, đã phát huy tinh hoa tư tưởng đức trị, pháp trị và tư tưởng hiến chính của loài người lên một tầm cao mới và làm cho tư tưởng về nhà nước pháp quyền có một nội hàm mới. Đó là một nhà nước pháp quyền của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân của Việt Nam. Nhà nước đó phải: Sáng suốt; cần, kiệm, nhân, nghĩa, trí, dũng, liêm, chính, chí công vô tư; cao thượng; thượng công thủ pháp.

Bản Hiến pháp đầu tiên của nước ta, Hiến pháp năm 1946 do Chủ tịch Hồ Chí Minh làm Trưởng Ban soạn thảo đã thể hiện rõ tư tưởng hiến chính của Người. Bản Hiến pháp này hiện vẫn còn nguyên giá trị định hướng cho chúng ta xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân và vì dân trong tình hình hiện nay. Hiến pháp hiện hành của nước ta đã kế thừa được tinh hoa của các bản Hiến pháp do Hồ Chủ tịch soạn thảo ❐

---

(1) Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 12, tr.392.

CÁC HỘI NGHỊ QUÁN TRIỆT, TRIỂN KHAI THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT CỦA BỘ CHÍNH TRỊ VỀ PHÁT TRIỂN VÙNG

Trong tháng 4-2022, Bộ Chính trị, Ban Bí thư khóa XIII đã tổ chức 2 hội nghị quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị về phát triển vùng bao gồm: Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 10-2-2022 về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh ở vùng trung du miền núi Bắc Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 2-4-2022 về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh vùng đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Hai hội nghị đều được tổ chức dưới hình thức trực tiếp kết hợp với trực tuyến với mục tiêu tạo sự thống nhất cao về nhận thức và hành động của toàn Đảng, toàn Dân, toàn quân cũng như trong vùng nhằm sớm đưa những Nghị quyết quan trọng này vào cuộc sống, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về phát triển vùng ❐

P.V

TIẾP TỤC ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG đối với hệ thống chính trị trong điều kiện mới

Sáng 21-4, tại trụ sở Ban Tổ chức Trung ương đã diễn ra Phiên họp lần thứ hai Ban Chỉ đạo xây dựng Đề án "Tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 (khóa X) về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động của hệ thống chính trị" trình Hội nghị Trung ương 6, khóa XIII (gọi tắt là Ban Chỉ đạo Đề án Trung ương 6).

Đồng chí Trương Thị Mai, Ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Trung ương Đảng, Trưởng Ban Tổ chức Trung ương, Trưởng Ban Chỉ đạo Đề án đồng chủ trì Phiên họp.

Qua nghiên cứu báo cáo tổng kết, báo cáo chuyên đề của các địa phương, đơn vị và khảo sát thực tiễn cho thấy, việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 (khóa X) nghiêm túc, sinh động, phong phú, đạt nhiều kết quả quan trọng.

Phát biểu kết luận Hội nghị, đồng chí Trương Thị Mai nhấn mạnh: Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng là vấn đề mang tính lý luận, thực tiễn bao quát, toàn diện. Mục tiêu của việc tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng là tiếp tục nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng trong cơ chế Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ. Để đảm bảo cho đất nước phát triển trong những năm tới theo các mục tiêu đã đề ra, Đảng phải luôn bảo đảm sự lãnh đạo và nâng cao năng lực cầm quyền. Việc đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng phải bao quát, toàn diện trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội... Phạm vi tổng kết trọng tâm là Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 30-7-2007 của Hội nghị Trung ương 5 (khóa X) và sẽ mở rộng ra các vấn đề liên quan, đặc biệt là Cương lĩnh bổ sung, phát triển năm 2011. Ban Chỉ đạo có thể cân nhắc tên gọi Nghị quyết thay thế Nghị quyết số 15 là "Tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hệ thống chính trị trong điều kiện mới" theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng ❐

P.V

CHẾ ĐỘ GIAO LƯU NHÂN SỰ ở Nhật Bản

ĐĂNG KHOA

Công chức cả đời chỉ làm việc ở một vị trí sẽ khiến họ trì trệ, ít sáng tạo, thiếu năng động và ít khả năng đáp ứng những thay đổi. Do đó công chức ở Nhật Bản thường xuyên được luân chuyển vị trí công tác trong bộ máy hành chính nhà nước cũng như cử sang làm việc ở môi trường tư nhân và ngược lại. Chế độ giao lưu nhân sự giữa Chính phủ và tư nhân của Nhật Bản là kinh nghiệm bổ ích cho Việt Nam trong công cuộc cải cách nền hành chính quốc gia.

Đa dạng các hình thức luân chuyển, cử cán bộ

Luân chuyển cán bộ là một trong những đặc trưng quan trọng trong khu vực công của Nhật Bản. Khi công chức giữ chức phó trưởng phòng và bắt đầu được tham gia quá trình hoạch định chính sách, qua nhiều năm họ sẽ được luân phiên đảm nhiệm chức vụ phó trưởng phòng trong nhiều lĩnh vực khác nhau để có điều kiện phát huy khả năng quản lý hành chính, đối phó nhạy bén với tình hình mới. Ở vị trí trưởng phòng, công chức được cử làm việc trong nhiều phòng, nhận nhiều nhiệm vụ khác nhau, mỗi nơi khoảng 2 năm để hiểu các chính sách do cơ quan hoạch định, từ đó có tầm nhìn rộng hơn để có sự cân nhắc những thuận lợi, khó khăn ở nhiều lĩnh vực trước khi ra quyết định.

Nhật Bản còn chú trọng luân chuyển công chức từ Trung ương về địa phương. Quy trình này được bắt đầu từ khi chính quyền địa phương đề xuất yêu cầu đối với các bộ hoặc cơ quan Trung ương. Chính quyền địa phương phải xác định rõ loại công chức và xác định vị trí cho những nhân sự này. Công chức sẽ được cử từ Trung ương xuống và trở thành công chức chính quyền địa phương. Công chức được luân chuyển sẽ được trả lương theo thang bảng lương của chính quyền địa phương và thường cao hơn so với tiền lương họ nhận được khi làm việc ở Trung ương. Trong một số trường hợp, vị trí ở chính quyền Trung ương được giữ cho công chức khi họ quay trở lại sau một thời gian làm việc trong chính quyền địa phương.

Không chỉ luân chuyển vị trí trong bộ máy hành chính nhà nước, Nhật Bản còn chú ý đến hình thức cử công chức sang làm việc ở khu vực tư nhân - một môi trường làm việc hoàn toàn khác - trong thời hạn từ 3 đến 5 năm để đào tạo những kỹ năng làm việc mới, nhất là khả năng thích ứng. Công chức được cử sang làm việc ở khu vực tư nhân thường là những người có năng lực, cần được tiếp tục rèn luyện, đối mặt với thử thách để được xem xét thăng tiến khi trở lại cơ quan cũ. Ngoài ra, công chức Nhật Bản còn được cử đến các cơ quan quốc tế và chính phủ nước ngoài làm việc trong thời hạn từ 6 tháng đến 1 năm với mục

đích phát triển nguồn lực công có khả năng đáp ứng được quá trình toàn cầu hóa các vấn đề hành chính.

Chế độ giao lưu nhân sự

Chế độ giao lưu nhân sự giữa Chính phủ và tư nhân thuộc Chương trình cải cách hành chính ở Nhật Bản được thực hiện theo Luật Giao lưu nhân sự giữa Chính phủ và tư nhân năm 2000, Quy tắc 20-0 về Giao lưu nhân sự giữa quốc gia và doanh nghiệp tư nhân và Quy tắc 21-1 về Tiêu chuẩn giao lưu. Hai quy tắc này của Cơ quan Quản lý nhân sự quốc gia đã quy định cụ thể, chi tiết về chế độ giao lưu.

Chương trình giao lưu nhân sự giữa Chính phủ và tư nhân được đăng tải công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng nhằm chính thức hóa chương trình để kêu gọi, lựa chọn các doanh nghiệp tư nhân muốn giao lưu nhân sự với Chính phủ, tăng cường mối quan hệ, sự hiểu biết lẫn nhau giữa Chính phủ và tư nhân, xác lập một nền hành chính gần dân, vì dân. Bên cạnh đó, Chính phủ Nhật Bản còn kỳ vọng thông qua chương trình giao lưu nhân sự này sẽ có được những cán bộ có kinh nghiệm và chất lượng để đảm nhiệm vai trò quan trọng trong điều hành nền hành chính trong tương lai. Bởi, qua việc cử cán bộ tới làm việc tại doanh nghiệp tư nhân, Chính phủ đánh giá được khả năng của cán bộ trong thực tiễn. Đặc biệt là về mức độ, khả năng hoàn thành công việc thông qua việc triển khai phù hợp với yêu cầu thực tiễn, có sự hiểu biết và lý giải sâu sắc thực trạng của doanh nghiệp tư nhân. Quá trình thực hành tại doanh nghiệp tư nhân giúp cán bộ có năng lực thực tiễn, đáp ứng chính xác và mềm dẻo các vấn đề của nền hành chính vốn là sự nghiệp của cán bộ đó. Thông qua Chương trình giao lưu nhân sự, Chính phủ hiểu biết và gần doanh nghiệp hơn, từ đó có các chính sách phát triển đúng đắn, hỗ trợ doanh nghiệp thiết thực hơn trong cơ chế thị trường.

Chương trình giao lưu nhân sự giữa Chính phủ và tư nhân được thể hiện trong việc cử giao lưu và tuyển nhận giao lưu. Cử giao lưu là hình thức điều cán bộ, công chức đến doanh nghiệp tư nhân làm việc với tư cách là nhân viên của doanh nghiệp tư nhân trên cơ sở hợp đồng lao động ký kết với doanh nghiệp tư nhân, hưởng lương và gia nhập bảo hiểm y tế của doanh nghiệp. Theo nguyên tắc, thời gian giao lưu là 3 năm và có thể kéo dài nhưng không quá 5 năm trong trường hợp doanh nghiệp tư nhân có yêu cầu gia hạn với lý do nếu nhân viên cử giao lưu đó trở về lại cơ quan Chính phủ thì doanh nghiệp tư nhân sẽ gặp khó khăn trong việc vận hành nghiệp vụ. Lý do đó phải được Viện Nhân sự xem xét và công nhận là lý do chính đáng. Việc gia hạn chỉ được công nhận khi có sự đồng ý của trưởng bộ, ngành cử và của nhân viên được cử.

Theo pháp luật Nhật Bản, cán bộ được cử giao lưu đến các doanh nghiệp tư nhân ngoài việc tiếp tục thực hiện các quy định của Luật Công chức quốc gia và Luật Luân thường đạo đức còn phải thực hiện các quy định sau: 1) Nhân viên được cử giao lưu đến doanh nghiệp không được làm những nghiệp vụ liên quan đến việc xin phép và cấp phép, liên hệ với cơ quan nhà nước mà nhân viên đó đã làm việc trước khi được cử giao lưu và những nghiệp vụ có liên quan đến ký kết - thực hiện nghĩa vụ hợp đồng với cơ quan đó. 2) Nhân viên được cử giao lưu không được lợi dụng danh hiệu công chức để làm các nghiệp vụ của doanh nghiệp nhận cử hoặc sử dụng ảnh hưởng của chức vụ mà cán bộ được cử giao lưu đó đã làm việc trước khi được cử giao lưu.

Tuyển nhận giao lưu là hình thức tuyển nhận nhân viên của doanh nghiệp tư nhân vào làm việc tại cơ quan

nhà nước với tư cách là công chức quốc gia theo nhiệm kỳ. Căn cứ vào cam kết giữa doanh nghiệp tư nhân và người có quyền ra lệnh bổ nhiệm thì sau khi hết nhiệm kỳ, doanh nghiệp tư nhân có nghĩa vụ tiếp nhận lại nhân viên đó về làm việc. Nhiệm kỳ của chương trình tuyển nhận giao lưu cho mỗi đối tượng được tuyển nhận là 3 năm. Tuy nhiên, nếu người có quyền ra lệnh bổ nhiệm cho rằng cần thiết phải gia hạn để hoàn thành sự vụ chủ quản thì có thể gửi ý kiến đến Viện Nhân sự. Sau khi được sự chấp thuận của Viện Nhân sự, có thể gia hạn kéo dài nhiệm kỳ nhưng không quá 5 năm kể từ ngày tuyển nhận giao lưu. Trong thời gian được tiếp nhận giao lưu, nhân viên đó phải chịu sự điều chỉnh của Luật Công chức quốc gia, Luật Luân thường đạo đức, được quốc gia chi trả lương, được áp dụng các chế độ cho công chức quốc gia như chế độ bảo hiểm lương hưu của công chức quốc gia, chế độ trợ cấp trả một lần khi thôi việc và không được thực hiện các điều sau: *Thứ nhất,* nhân viên được tuyển nhận giao lưu không được giữ địa vị là nhân viên của doanh nghiệp cử giao lưu. *Thứ hai,* nhân viên đó không được liên quan đến bất cứ nghiệp vụ gì của doanh nghiệp cử giao lưu. *Thứ ba,* không được giữ những chức vụ với nghiệp vụ có liên quan đến việc xử lý cấp phép đối với doanh nghiệp cử hoặc không được làm những nghiệp vụ có liên quan đến ký kết hoặc thực hiện nghĩa vụ hợp đồng với doanh nghiệp cử đó.

Tiêu chuẩn giao lưu nhân sự giữa Chính phủ và doanh nghiệp tư nhân được pháp luật Nhật Bản quy định rất cụ thể về nguyên tắc, tiêu chuẩn giao lưu trong trường hợp có quan hệ chủ quản, tiêu chuẩn về giao lưu nhân sự hay có quan hệ hợp đồng và tiêu chuẩn về giao lưu nhân sự trong các trường hợp khác. Bên cạnh đó, pháp luật Nhật Bản còn quy định những đặc lệ trong việc áp dụng tiêu chuẩn giao lưu. Đồng thời, để bảo đảm chế độ giao lưu nhân sự giữa Chính phủ và doanh nghiệp tư nhân minh bạch, công khai, pháp luật Nhật Bản không những quy định rõ ràng tiêu chuẩn giao lưu nhân sự mà còn quy định các hình thức chế tài cụ thể đối với các đối tượng nhân viên được cử giao lưu và nhân viên được tuyển nhận giao lưu nếu vi phạm các nghĩa vụ phục vụ theo từng mức độ từ cảnh cáo đến cách chức, đuổi việc hoặc quay trở về cơ quan cũ.

Nghiên cứu Chế độ giao lưu nhân sự giữa Chính phủ và tư nhân ở Nhật Bản cho thấy chế độ này được bảo đảm bằng hệ thống cơ sở pháp luật rất cụ thể, chi tiết. Chế độ giao lưu nhân sự giữa Chính phủ và tư nhân được áp dụng ở Nhật Bản là một vấn đề mới đối với công tác nhân sự ở Việt Nam. So sánh chúng ta thấy với chế độ giao lưu nhân sự giữa Chính phủ và tư nhân ở Nhật Bản với công tác luân chuyển cán bộ ở Việt Nam có mục đích và ý nghĩa tương đồng. Tuy nhiên, ở Việt Nam chế độ luân chuyển cán bộ chỉ được thực hiện trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, chưa được áp dụng theo hướng mở giữa Nhà nước và các doanh nghiệp tư nhân. Đây là một vấn đề cần được nghiên cứu và thử nghiệm. Việc luân chuyển cán bộ ở Việt Nam trong thời gian tới nên được chú trọng không những trong các cơ quan của Đảng và Nhà nước mà còn ở khối doanh nghiệp và cụ thể hóa bằng một quy định hoặc đạo luật về luân chuyển cán bộ ❐

Hoan nghênh bạn đọc phê bình Tạp chí

CÔNG TÁC CÁN BỘ

? *Đề nghị Trung ương sớm ban hành Hướng dẫn thực hiện Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19-12-2017 của Bộ Chính trị "về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử" để các đơn vị, địa phương làm căn cứ tổ chức thực hiện, nhất là trong những vấn đề còn bất cập, vướng mắc cần tháo gỡ kịp thời.*

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Đắk Nông

Thực hiện Chương trình công tác của Bộ Chính trị, Ban Bí thư năm 2022, Ban Tổ chức Trung ương đang phối hợp với các cấp ủy, tổ chức đảng sơ kết việc thực hiện Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19-12-2017 của Bộ Chính trị "về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử", dự kiến trình Bộ Chính trị xem xét vào cuối quý II-2022. Sau khi Bộ Chính trị xem xét, cho ý kiến, Ban Tổ chức Trung ương sẽ xem xét việc hướng dẫn một số nội dung cụ thể cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

? *Hiện nay, tuổi bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử hoặc nghỉ hưu được thực hiện theo Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18-11-2020 của Chính phủ và Kết luận số 08-KL/TW ngày 15-6-2021 của Bộ Chính trị, theo đó tuổi nghỉ hưu tăng theo lộ trình cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi, trong khi đó cán bộ trẻ theo quy định áp dụng với cấp tỉnh, cấp huyện là dưới 40 tuổi. Vậy, Trung ương có thể xem xét, quy định tuổi đối với cán bộ trẻ cấp tỉnh, cấp huyện là dưới 45 tuổi như quy định đối với cán bộ trẻ cấp Trung ương để phù hợp với thực tiễn không?*

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bắc Ninh

Nghị quyết 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, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã xác định cán bộ trẻ ở Trung ương là dưới 45 tuổi, ở địa phương là dưới 40 tuổi. Do vậy, về ý kiến trên, Ban Tổ chức Trung ương sẽ phối hợp với các cơ quan liên quan nghiên cứu, tổng hợp, tham mưu trình BCH Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư xem xét theo quy định. Trong khi chưa có chủ trương, quy định mới, đề nghị các đồng chí thực hiện theo đúng tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 (khóa XII) và các quy định hiện hành liên quan.

? *Xin hỏi, việc công khai bản kê khai tài sản, thu nhập của cán bộ dự kiến bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý tại cơ quan, tổ chức, đơn vị được thực hiện theo các quy định nào?*

phamthanh@...

Theo Khoản 1, Điều 12 Nghị định số 130/2020/NĐ-CP ngày 30-10-2020 của Chính phủ về kiểm soát tài sản, thu nhập của cán bộ có chức vụ, quyền hạn trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thì việc công khai bản kê khai của người dự kiến bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý tại cơ quan, tổ chức, đơn vị được thực hiện bằng hình thức công bố tại cuộc họp lấy phiếu tín nhiệm. Cuộc họp lấy phiếu tín nhiệm đối với cán bộ dự kiến bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được thực hiện theo điểm d, Khoản 2, Điều 46 Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27-11-2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; điểm d, Khoản 2, Điều 46 Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25-9-2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

CÔNG TÁC ĐẢNG VIÊN

? *Xin hỏi, chi bộ sinh hoạt tạm thời mà toàn thể đảng viên trong chi bộ đều là đảng viên tham gia sinh hoạt đảng tạm thời thì chi bộ đó có được ra nghị quyết lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ không? Việc biểu quyết của đảng viên sinh hoạt tạm thời thực hiện như thế nào?*

nguyenvansam@...

Tiết 6.3.2.d, Điểm 6, Quy định số 24-QĐ/TW ngày 30-7-2021 của BCH

Trung ương quy định: "Nhiệm vụ chi bộ sinh hoạt tạm thời là lãnh đạo đảng viên trong chi bộ thực hiện nghị quyết của cấp ủy cấp trên, quản lý đảng viên, thu nộp đảng phí và thực hiện một số nhiệm vụ cụ thể do cấp ủy cấp trên giao".

Tiết 6.3.2.b quy định: "Ở nơi sinh hoạt chính thức thì thực hiện đầy đủ nhiệm vụ và quyền theo quy định tại Điều 2 và Điều 3 Điều lệ Đảng; ở nơi sinh hoạt đảng tạm thời thì trừ quyền biểu quyết, ứng cử và bầu cử".

Căn cứ vào quy định trên thì chi bộ tạm thời không được ra nghị quyết lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ; đảng viên sinh hoạt tạm thời tại chi bộ tạm thời không được biểu quyết, ra nghị quyết, ứng cử và bầu cử.

? *Chi bộ tôi có đảng viên trong thời gian dự bị thì sinh con thứ ba (sinh con vào tháng 4-2022, thời điểm chuyển đảng chính thức vào tháng 6-2022).*

Xin hỏi, đảng viên trên nếu chưa xử lý do chưa có kết luận xử lý vi phạm thì có đủ điều kiện chuyển đảng chính thức vào tháng 6-2022 hay không?

tranvusx@...

Điều 5, Điều lệ Đảng quy định: "Khi hết thời kỳ dự bị, chi bộ xét công nhận đảng viên chính thức từng người một và biểu quyết như khi xét kết nạp; nếu không đủ tư cách đảng viên thì đề nghị lên cấp ủy có thẩm quyền quyết định xoá tên trong danh sách đảng viên dự bị".

Tiết 1.2.5. Điểm 1, Mục III, Hướng dẫn số 02-HD/TW ngày 9-12-2021 của Ban Bí thư hướng dẫn thực hiện một số nội dung Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28-7-2021 của BCH Trung ương Đảng về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng quy định: "Đảng viên là nữ giới trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi hoặc đảng viên là nam giới (trong trường hợp vợ chết hoặc vì lý do khách quan, bất khả kháng khác) đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì chưa xem xét, xử lý kỷ luật".

Như vậy, trường hợp đảng viên dự bị sinh con thứ ba (sinh con tháng 4-2022, có thời điểm chuyển đảng chính thức tháng 6-2022) chưa bị xem xét xử lý kỷ luật thì báo cáo chi bộ để chi bộ xem xét, quyết định chuyển đảng chính thức theo đúng quy định.

? *Xin hỏi, việc thu, chi đảng phí trong Đảng hiện nay được thực hiện theo quy định, hướng dẫn nào? Việc sử dụng đảng phí được thực hiện như thế nào?*

lethihong@...

Hiện nay, việc thu, chi đảng phí trong Đảng được thực hiện theo Công văn số 141-CV/VPTW/nb ngày 17-3-2011 của Văn phòng Trung ương Đảng về việc hướng dẫn thực hiện Quyết định 342-QĐ/TW ngày 28-12-2010 của Bộ Chính trị quy định về chế độ đảng phí.

Điểm 2.1, Mục II Quản lý và sử dụng đảng phí quy định đảng phí được trích để lại ở các cấp được sử dụng như sau:

Chi bộ trực thuộc, đảng bộ bộ phận, số đảng phí được trích lại chi phục vụ cho hoạt động công tác đảng. Các TCCSĐ, tổ chức cấp trên cơ sở đảng không là đơn vị dự toán, số đảng phí trích giữ lại không tính vào định mức chi thường xuyên mà được bổ sung vào nguồn kinh phí hoạt động của các tổ chức đảng.

Đối với các đảng ủy khối trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy; các đảng ủy khối trực thuộc Trung ương, số đảng phí trích để lại được bổ sung vào nguồn kinh phí hoạt động của tổ chức đảng. Các huyện ủy, quận ủy, thị ủy trực thuộc tỉnh; tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương; Quân ủy Trung ương, Đảng ủy Công an Trung ương và cơ quan tài chính đảng ở Trung ương, số thu đảng phí được trích để lại không tính vào định mức kinh phí chi thường xuyên của cơ quan, đơn vị mà được lập Quỹ dự trữ của Đảng ở cấp đó. Quỹ dự trữ được dùng bổ sung

chi hoạt động của cấp ủy, hỗ trợ kinh phí hoạt động cho các tổ chức đảng trực thuộc có khó khăn; cấp ủy đảng quyết định việc chi tiêu quỹ dự trữ.

? *Đảng viên A khi từ trần được 68 năm 4 tháng tuổi Đảng. Xin hỏi, đảng viên A có được xét truy tặng sớm Huy hiệu 70 năm tuổi Đảng không?*

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Vĩnh Long

Điểm 18.2 Hướng dẫn số 01-HD/TW ngày 28-9-2021 của Ban Bí thư hướng dẫn một số vấn đề cụ thể thi hành Điều lệ Đảng quy định: Đảng viên từ trần được xét truy tặng Huy hiệu Đảng sớm, nhưng thời gian xét truy tặng sớm không được quá 12 tháng so với thời gian quy định.

Trường hợp đảng viên A nêu trên khi từ trần có 68 năm 4 tháng tuổi Đảng, còn thiếu 20 tháng mới đủ 70 năm tuổi Đảng. Do vậy, đảng viên A không thuộc đối tượng xét truy tặng sớm Huy hiệu 70 năm tuổi Đảng ❐

HỘP THƯ CỘNG TÁC VIÊN

Trong tháng 4 năm 2022, Tạp chí Xây dựng Đảng đã nhận được tin, bài, câu hỏi... của các đồng chí và các bạn: Trần Cao Anh, Vũ Quý Tùng Anh, Trần Ngọc Ánh, Nguyễn Quang Bình, Phạm Thị Hương Giang, Nguyễn Anh Hùng, Nguyễn Ngọc Hương, Trần Công Huyền, Mạnh Khương, Nguyễn Duy Linh, Nguyễn Thị Nguyệt, Trần Thắng, Trương Thị Thu Thanh, Nguyễn Văn Thanh, Đỗ Thông, Ngô Thùy, Nguyễn Thế Tư...

Xin trân trọng cảm ơn và mong các đồng chí, các bạn tiếp tục cộng tác, viết tin, bài cho Tạp chí số 6-2022 với chủ đề: ***Tinh gọn biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức; Kỷ niệm 111 năm Ngày Bác Hồ ra đi tìm đường cứu nước (5-6-1911 - 5-6-2022); 97 năm Ngày Báo chí cách mạng Việt Nam (21-6-1925 - 21-6-2022)…*** *Tin, bài, ảnh... ghi đầy đủ họ, tên, địa chỉ, điện thoại để tiện liên hệ. Gửi thư điện tử theo địa chỉ: toasoan@xaydungdang.vn. Tiêu đề thư điện tử và tên file gửi kèm đề nghị dùng tiếng Việt không dấu để tiện khai thác, sử dụng.*

BAN BIÊN TẬP

CÔNG TÁC DÂN VẬN...

(Tiếp theo trang 45)

kiến thức quốc phòng - an ninh để nhận thức đầy đủ hơn về âm mưu, phương thức, thủ đoạn hoạt động của các thế lực thù địch, phản động, các loại tội phạm và tệ nạn xã hội.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát trong việc thực hiện quy chế và các nghị quyết, chỉ thị của Trung ương Đảng về CTDV.

Thời gian tới, chính quyền các quận, huyện ở TP. Hồ Chí Minh cần tập trung thực hiện những giải pháp để nâng cao hiệu quả CTDV:

Một là, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động về CTDV của các cấp ủy đảng, chính quyền, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức ở các quận, huyện.

Hai là, tiếp tục đổi mới nội dung CTDV chính quyền ở các quận, huyện theo hướng đa dạng, thiết thực, kịp thời, phù hợp với thực tiễn, yêu cầu, nhiệm vụ chính trị từng giai đoạn, ưu tiên những khu vực khó khăn trong triển khai đưa các chủ trương, nghị quyết của các cấp ủy đảng vào cuộc sống.

Ba là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền và sự giúp đỡ, hỗ trợ từ các ban, ngành, đoàn thể của Thành phố đối với chính quyền các quận, huyện trong CTDV; định kỳ sơ, tổng kết, rút kinh nghiệm, nhân rộng các mô hình, điển hình trong các phong trào thi đua yêu nước, phong trào "Dân vận khéo".

Bốn là, tiếp tục đổi mới phương thức CTDV chính quyền ở các quận, huyện theo hướng chủ động, tích cực, linh hoạt, sáng tạo trong cách làm, "bám dân, bám địa bàn" để "Dân vận khéo".

Năm là, tăng cường cơ sở vật chất phục vụ CTDV chính quyền ở các quận, huyện và sự chỉ đạo của chính quyền quận, huyện đối với chính quyền xã, phường, thị trấn về CTDV chính quyền ở cơ sở ❐