

BAN CHẤP HÀNH
TRUNG ƯƠNG
Số: 11-NQ/TW

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 25 tháng 1 năm 2002

NGHỊ QUYẾT

Về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý

I. TÌNH HÌNH CHUNG

Từ khi thành lập, trong các thời kỳ cách mạng và kháng chiến, Đảng ta đã thực hiện việc luân chuyển cán bộ. Đáp ứng yêu cầu của cách mạng trong giai đoạn mới, Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước đề ra nhiệm vụ: "luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giữa các vùng, các ngành, các cấp". Đại hội IX của Đảng tiếp tục khẳng định "Thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý theo quy hoạch ở các ngành và địa phương". 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.

Từ sau Hội nghị Trung ương 3 (khoá VIII) đến nay, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã điều động và luân chuyển nhiều cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý từ Trung ương về địa phương, từ địa phương về Trung ương và từ địa phương này sang địa phương khác; một số tỉnh uỷ, thành uỷ đã thực hiện tốt việc quy hoạch và luân chuyển cán bộ từ tỉnh xuống huyện hoặc từ huyện xuống xã và ngược lại; một số ngành cũng đã

thực hiện việc luân chuyển cán bộ để đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài. Những việc làm đó đã đáp ứng một phần yêu cầu tăng cường cán bộ lãnh đạo chủ chốt cho một số địa phương, góp phần tích cực giúp các địa phương này ổn định nội bộ, đẩy mạnh việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị, tiến hành tốt đại hội đảng bộ; cũng tạo điều kiện tốt cho việc bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ, được đa số cán bộ, đảng viên đồng tình, ghi nhận; một số đồng chí được điều động từ các địa phương về Trung ương đã bước đầu thích ứng với công việc và trưởng thành trên cương vị công tác mới.

Tuy nhiên, việc luân chuyển cán bộ trong thời gian qua còn nhiều mặt hạn chế: đa số trường hợp luân chuyển chưa dựa trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ; mới chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu cấp bách trước mắt; một số trường hợp chưa được nghiên cứu kỹ, nên việc điều động cán bộ chưa hợp lý; chưa làm tốt công tác tư tưởng đối với một số cán bộ được điều động; nhận thức của một số cán bộ và tổ chức đảng đối với công tác luân chuyển cán bộ chưa đúng đắn. Có đồng chí khi có quyết định chuyển công tác còn vì suy tính cá nhân hoặc ngại khó, ngại khổ mà chưa thực sự tự giác, tự nguyện nhận nhiệm vụ mới. Có nơi trên điều động cán bộ về tăng cường thì bản khoán, thắc mắc là cấp trên thiếu tin tưởng cán bộ tại chỗ, không nhiệt tình tạo điều kiện, giúp đỡ cán bộ được điều về địa phương, đơn vị mình. Cũng có cán bộ lãnh đạo lợi dụng việc điều động, luân chuyển cán bộ để đưa ra khỏi cơ quan, cấp uỷ những người không hợp với mình.

Tình hình trên có nhiều nguyên nhân, trong đó nổi lên những nguyên nhân chủ yếu sau:

- Chưa tạo được sự thống nhất nhận thức trong cán bộ, đảng viên về sự cần thiết, tầm quan trọng và ý nghĩa của việc luân chuyển cán bộ.
- Chưa có kế hoạch luân chuyển cán bộ gắn với quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ một cách cơ bản, lâu dài ở các cấp, các ngành; luân chuyển cán bộ chưa trở thành nền nếp thường xuyên trong Đảng và trong hệ thống chính trị.
- Kỷ luật, kỷ cương trong Đảng chưa nghiêm.

- Chưa có chính sách, chế độ thoả đáng tạo điều kiện làm việc và sinh hoạt thuận lợi cho cán bộ được điều động đến nơi công tác mới.

II. CHỦ TRƯỞNG VÀ GIẢI PHÁP

1. Mục đích, yêu cầu

Việc luân chuyển cán bộ là để thực hiện Nghị quyết Đại hội IX và Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) về công tác cán bộ, nhằm các mục đích, yêu cầu sau đây:

- Tạo điều kiện để rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, có triển vọng, giúp cán bộ trưởng thành nhanh hơn và toàn diện, vững vàng hơn, đáp ứng yêu cầu cán bộ trước mắt và lâu dài của toàn bộ hệ thống chính trị, của các cấp, các ngành, các lực lượng vũ trang.

- Từng bước điều chỉnh việc bố trí cán bộ hợp lý hơn, tăng cường được cán bộ cho những nơi có nhu cầu cấp bách, nhất là cho cơ sở, cho nông thôn, một số địa bàn, đơn vị có nhiều khó khăn...

- Tạo nên một trong những bước đột phá góp phần đổi mới sâu sắc công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Làm cho việc luân chuyển cán bộ dần trở thành việc làm bình thường, thành nền nếp thường xuyên, phá bỏ những quan điểm và thói quen lạc hậu trong công tác cán bộ hiện nay, như: khuynh hướng cục bộ, khép kín trong từng đơn vị, nhất là trong từng địa phương; tâm lý thoả mãn, trì trệ của nhiều 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 và hiệu quả công tác; công việc trì trệ, kém hiệu quả, cán bộ uy tín thấp nhưng rất khó thay được người phụ trách bằng những cán bộ có uy tín và khả năng hơn; chính sách đãi ngộ còn mang nặng tính bình quân, v.v..

2. Phương châm, nguyên tắc

- Việc luân chuyển cán bộ phải được tiến hành vừa mạnh mẽ, vừa thận trọng, giải quyết tốt quan hệ giữa luân chuyển với ổn định và xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên môn sâu; vừa coi trọng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công tác, vừa coi trọng mục đích bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ, chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận. Nói chung chỉ luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, không luân chuyển cán bộ làm công tác chuyên