# **THAM LUẬN**

**công tác luân chuyển cán bộ trong hệ thống Ngân hàng Chính sách xã hội**

***Ban Tổ chức cán bộ***

Kính thưa các quý vị đại biểu!

Thưa toàn thể Đại hội!

Trong không khí thi đua chào mừng Đại hội Đảng bộ Ngân hàng Chính sách xã hội (NHCSXH)Trung ương, tiến tới Đại hội đại biểu Đảng bộ Khối Doanh nghiệp Trung ương, tôi rất vinh dự được thay mặt toàn thể cán bộ, đảng viên trong Chi bộ Tổ chức cán bộ báo cáo tham luận tại Đại hội.

Trước hết tôi đồng tình và nhất trí cao với dự thảo Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ nhiệm kỳ 2015-2020 và phương hướng nhiệm vụ nhiệm kỳ 2020-2025 được trình bày tại Đại hội. Báo cáo có kết cấu khoa học, đánh giá cụ thể, chi tiết, làm rõ những kết quả đạt được, tồn tại hạn chế, nguyên nhân của hạn chế; đồng thời đề ra những phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm trong nhiệm kỳ tiếp theo. Để làm rõ những nội dung của báo cáo, sau đây tôi xin tham luận với chủ đề Đảng ủy NHCSXHTW lãnh đạo công tác luân chuyển cán bộ.

## Kính thưa các quý vị đại biểu!

## Lúc sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn căn dặn: “*cán bộ là gốc của mọi công việc*”; “*công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém*”. Công tác cán bộ bao gồm nhiều khâu, từ tuyển chọn, nhận xét, đánh giá cán bộ đến quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ. Các khâu của công tác cán bộ là một thể thống nhất, có quan hệ mật thiết, chặt chẽ với nhau, tác động, thúc đẩy lẫn nhau vì thực hiện tốt khâu này sẽ là tiền đề và cơ sở để thực hiện tốt các khâu khác. Trong các khâu của công tác cán bộ, mỗi khâu có vai trò, vị trí quan trọng khác nhau, nên không được tuyệt đối hóa hay coi nhẹ bất cứ khâu nào.

## Xuất phát từ vai trò, vị trí quan trọng của công tác cán bộ nói chung, công tác luân chuyển cán bộ nói riêng, trong những năm qua, nhất là từ khi thực hiện đường lối đổi mới đến nay, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư các khóa đã có nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định, quyết định, kết luận về công tác luân chuyển cán bộ như Nghị quyết số 11-NQ/TW về “Luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp”; Kết luận số 37-KL/TW về “Tiếp tục đẩy mạnh chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Kết luận số 24-KL/TW về “Tiếp tục 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 được tầm quan trọng của công tác cán bộ, với chức năng, nhiệm vụ được giao, dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy NHCSXHTW, Ban lãnh đạo NHCSXH, chi bộ Tổ chức cán bộ đã tham mưu, triển khai thực hiện các Nghị quyết, kết luận, hướng dẫn của Đảng về công tác cán bộ, trong đó quan tâm đến công tác luân chuyển cán bộ trong hệ thống NHCSXH, đưa công tác này từng bước đi vào nề nếp, năm 2011 ban hành văn bản hướng dẫn xây dựng Kế hoạch luân chuyển, đạo tạo cán bộ về năng lực thực tiễn trong hệ thống NHCSXH (số 2888/NHCS-TCCB), năm 2015 tiếp tục sửa đổi ban hành Quy định về luân chuyển, luân phiên cán bộ trong hệ thống nhằm hoàn thiện hệ thống văn bản về công tác cán bộ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới (VB số 2858/NHCS-TCCB ngày 13/5/2015). Trong đó quy định rõ đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện cán bộ luân chuyển như: Về độ tuổi quy định cán bộ đang giữ chức danh hoặc trong quy hoạch chức danh lãnh đạo ở Hội sở chính có độ tuổi không quá 45 tuổi (cả nam và nữ); cán bộ đang giữ chức danh Giám đốc, Phó Giám đốc chi nhánh hoặc trong quy hoạch chức danh Giám đốc, Phó Giám đốc chi nhánh tỉnh không quá 45 tuổi đối với nam và không quá 40 tuổi đối với nữ; cán bộ đang giữ chức danh Phó Trưởng phòng chuyên môn, nghiệp vụ tại Hội sở tỉnh, Phó Giám đốc Phòng giao dịch hoặc trong quy hoạch chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng chuyên môn tại Hội sở tỉnh, Giám đốc, Phó Giám đốc Phòng giao dịch không quá 40 tuổi đối với nam và nữ; cán bộ đang giữ chức hoặc trong quy hoạch chức danh Tổ trưởng nghiệp vụ Phòng giao dịch không quá 35 tuổi đối với cả nam và nữ. Trong đó ưu tiên cán bộ là người thuộc tỉnh có huyện nghèo, là người dân tộc thiểu số, người biết tiếng dân tộc thiểu số, người có hiểu biết về phong tục, tập quán địa phương.

Các chính sách đãi ngộ, chế độ trợ cấp được hưởng như: Bồi dưỡng đào tạo nghiệp vụ trước khi luân chuyển; bố trí chỗ ở tại các công trình nhà phụ trợ của Ngân hàng nơi đến, trường hợp đơn vị chưa có nhà phụ trợ được phép thuê ngoài trên tinh thần tiết kiệm, hợp lý, đảm bảo điều kiện và sức khỏe cho cán bộ làm việc; bố trí nơi làm việc, trang bị phương tiện làm việc, tạo điều kiện thuận lợi để bảo đảm công tác; nếu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, thì được xét dự thi nâng ngạch, nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định; Hàng năm ngoài chế độ nghỉ phép theo quy định, cán bộ luân chuyển còn được về thăm gia đình 02 lần/năm vào các dịp nghỉ lễ, Tết hoặc nghỉ bù do đơn vị bố trí; Sau khi hoàn thành nhiệm vụ được cơ quan, đơn vị cũ bố trí công việc phù hợp và được ưu tiên xem xét quy hoạch, đào tạo và bố trí, sử dụng, bổ nhiệm vào chức danh lãnh đạo thích hợp hoặc cao hơn khi cơ quan, đơn vị có nhu cầu.

Chế độ trợ cấp: Cán bộ luân chuyển được hưởng: Hỗ trợ ban đầu 02 (hai) tháng lương theo mức lương thực hiện (mức 100%) của cán bộ trước khi luân chuyển; Hỗ trợ tiền sinh hoạt phí: 2.100.000 đồng/01 cán bộ/tháng đối với cán bộ luân chuyển; được đảm bảo tiền lương hàng tháng (mức chi 100%) không thấp hơn so với mức lương hiện hưởng trước khi luân chuyển trong thời hạn 1 năm. Để tập trung củng cố nâng cao chất lượng tín dụng chính sách tại một số chi nhánh: Bạc Liêu, Sóc Trăng, An Giang, Kiên Giang, Cà Mau thuộc khu vực Tây Nam Bộ, chế độ chính sách đối với cán bộ luân chuyển, điều động tại các đơn vị này được hướng dẫn riêng (tại VB số 3890/NHCS-KTTC ngày 06/9/2018 của Tổng Giám đốc) như được hưởng chênh lệch tiền lương V1 so với trước khi luân chuyển do chênh lệch mức lương tối thiểu vùng; tiền lương V2 được xác định theo kết quả khoán tài chính năm thực hiện tại đơn vị cũ trước khi cán bộ đi luân chuyển; được hỗ trợ sinh hoạt phí và một số chế độ khác đối với cán bộ luân chuyển.

Về thực hiện công tác luân chuyển cán bộ từ năm 2015-2020 đến nay tại Hội sở chính NHCSXH đã thực hiện luân chuyển 178 lượt cán bộ từ các Ban chuyên môn nghiệp vụ thuộc Hội sở chính đến các chi nhánh và giữa các chi nhánh trong hệ thống NHCSXH. Cụ thể: Luân chuyển, bổ nhiệm, điều động 09 Giám đốc, 22 Phó Giám đốc, 08 Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng chi nhánh cấp tỉnh; 24 Giám đốc, 22 Phó Giám đốc, 22 Tổ trưởng nghiệp vụ Phòng giao dịch cấp huyện và 87 cán bộ cho Phòng giao dịch thuộc chi nhánh khu vực Tây Nam Bộ. Đến thời điểm hiện tại, còn 153 cán bộ đang thực hiện luân chuyển, điều động tại 18 chi nhánh cấp tỉnh. Tại chi nhánh cấp tỉnh cán bộ luân chuyển, điều động luân phiên do Giám đốc chi nhánh tỉnh thực hiện theo thẩm quyền.

## Kính thưa các quý vị đại biểu!

Công tác luân chuyển, điều động luân phiên cán bộ trong hệ thống NHCSXH luôn được Đảng ủy, Ban điều hành triển khai thực hiện nghiêm túc, nề nếp, đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch; lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị làm thước đo phẩm chất và năng lực cán bộ; lấy nhu cầu nhiệm vụ làm căn cứ để bố trí cán bộ. Việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý là nhằm tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn, giúp cho cán bộ có thêm kiến thức thực tế và phát triển nhanh, toàn diện hơn, đa số cán bộ được luân chuyển được Cấp ủy các địa phương, chính quyền cơ sở đánh giá cao, phát huy tốt năng lực sở trường và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Có thể đánh giá sau khi thực hiện công tác luân chuyển cán bộ, hoạt động toàn diện các mặt công tác tại các đơn vị có cán bộ luân chuyển đến đã có những chuyển biến rõ rệt, chất lượng tín dụng chính sách ngày càng được nâng cao, tỷ lệ nợ quá hạn giảm, có đơn vị tỷ lệ nợ quá hạn thấp hơn so với bình quân chung của toàn hệ thống; công tác luân chuyển cán bộ góp phần làm nên thành tích chung của NHCSXH, góp phần tích cực vào việc thực hiện mục tiêu quốc gia về giảm nghèo bền vững, bảo đảm an sinh xã hội và xây dựng nông thôn mới đặc biệt ở các vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, biên giới.

Với những kết quả đạt được trong thời gian qua, có thể đánh giá hiệu quả của công tác luân chuyển cán bộ như sau:

\* Về phía tổ chức:

- Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị đã nâng cao nhận thức và có chuyển biến tích cực trong tổ chức thực hiện công tác luân chuyển cán bộ, thấy rõ việc luân chuyển cán bộ là để đào tạo, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn, nhất là đối với cán bộ trẻ, nhằm chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ cho cả trước mắt và lâu dài.

- Việc luân chuyển cán bộ tạo nên không khí làm việc và sự chuyển biến trong cách nghĩ, cách làm, khắc phục một bước tình trạng trì trệ, khép kín và tư tưởng cục bộ địa phương trong công tác cán bộ.

- Từng bước điều chỉnh và bố trí cán bộ hợp lý hơn, tăng cường được cán bộ có năng lực cho những nơi có nhu cầu, nhất là cơ sở và những địa bàn 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 dần trở thành việc làm thường xuyên, thành nề nếp, phá bỏ những quan điểm và thói quen cũ.

- Công tác luân chuyển cán bộ được triển khai chặt chẽ, đúng quy trình, cá nhân cán bộ luân chuyển có bước trưởng thành, tiếp cận nhanh với điều kiện, môi trường công tác, góp phần tích cực tạo ra phong trào và cách làm mới, đã phát huy tác dụng, cùng với tập thể lãnh đạo cấp ủy, cơ quan lãnh đạo thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị.

\* Về phía cán bộ được luân chuyển:

Thể hiện tinh thần trách nhiệm, khắc phục khó khăn của bản thân và gia đình, tự giác nhận nhiệm vụ. Việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đã tạo ra động lực và nguồn sáng tạo mới trong đội ngũ cán bộ; giúp cán bộ tiếp cận với điều kiện, môi trường công tác mới và bước đầu phát huy tác dụng tốt, được cán bộ, nhân dân địa phương đồng tình ủng hộ. Đồng thời tạo điều kiện để cán bộ luân chuyển được đào tạo, rèn luyện, thử thách ở những lĩnh vực công tác mà cán bộ cần tích lũy kinh nghiệm thực tiễn và những kiến thức cho chức danh sẽ đảm nhiệm sau khi luân chuyển.

Từ thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo công tác luân chuyển cán bộ, có thể rút ra một số kinh nghiệm sau:

*Một là,* luôn tạo sự thống nhất cao về nhận thức trong các cấp ủy, tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên về mục đích, yêu cầu công tác cán bộ nói chung, công tác luân chuyển cán bộ nói riêng.

*Hai là,* phải thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ; đánh giá cán bộ phải sát, đúng; gắn công tác luân chuyển với công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng cán bộ.

*Ba là,* công tác luân chuyển phải có sự liên thông giữa cán bộ làm công tác đảng với công tác chuyên môn; gắn quy hoạch “mở” và “động”, xây dựng kế hoạch tổng thể về luân chuyển cán bộ, làm cơ sở xem xét, quyết định luân chuyển cán bộ phù hợp.

*Bốn là,* phải thực hiện chặt chẽ, đúng quy trình công tác luân chuyển cán bộ, tạo được sự đồng thuận từ cấp ủy, chính quyền tại các địa phương có cán bộ luân chuyển đến; gắn với tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy, thực hiện phương châm: công khai, dân chủ, coi trọng công tác tư tưởng đối với cán bộ; đánh giá đúng cán bộ và tình hình nơi cán bộ được luân chuyển đến để khi bố trí, luân chuyển có thể phát huy hết năng lực, sở trường của cán bộ; đồng thời cần quan tâm, tạo điều kiện có chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp đối với cán bộ được luân chuyển.

Trên cơ sở những kết quả đã đạt được, trong thời gian tới Chi bộ Tổ chức cán bộ sẽ tiếp tục tham mưu cho Đảng ủy NHCSXHTW, Ban điều hành về công tác luân chuyển cán bộ trong hệ thống NHCSXH nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển của NHCSXH trong thời kỳ mới.

Trên đây là nội dung tham luận của Chi bộ Ban Tổ chức cán bộ về công tác luân chuyển, điều động luân phiên cán bộ.

*Xin kính chúc quý vị đại biểu mạnh khỏe, hạnh phúc, chúc Đại hội thành công tốt đẹp!*

*Xin trân trọng cảm ơn!*