

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

PHẠM THỊ BÍCH THÚY

**ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC
TỪ THỰC TIỄN TỈNH QUẢNG BÌNH**

Chuyên ngành : Luật Hiến pháp và Luật Hành chính
Mã số : 60.38.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
GS.TS. VÕ KHÁNH VINH**

HÀ NỘI - Năm 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng các số liệu và kết quả trong luận văn là hoàn toàn trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ một học vị nào; mọi số liệu và thông tin trích dẫn trong luận văn đều được chỉ rõ nguồn gốc.

Tác giả luận văn

Phạm Thị Bích Thúy

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.....	6
1.1. Khái quát về cán bộ, công chức	6
1.2. Mục đích, yêu cầu, vai trò và ý nghĩa của đánh giá cán bộ, công chức	14
1.3. Nội dung, nguyên tắc, tiêu chí, thủ tục đánh giá cán bộ, công chức	18
1.4. Phương pháp đánh giá cán bộ, công chức.....	27
1.5. Những yếu tố tác động đến đánh giá cán bộ, công chức	33
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH	39
2.1. Những yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Quảng Bình	39
2.2. Thực trạng tổ chức, đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Quảng Bình	41
2.3. Thực trạng công tác đánh giá cán bộ, công chức của tỉnh Quảng Bình ..	45
2.4. Nhận xét chung về công tác đánh giá cán bộ, công chức tại tỉnh Quảng Bình	56
CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.....	65
3.1. Quan điểm hoàn thiện đánh giá cán bộ, công chức hiện nay.....	65
3.2. Các nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức.....	68
KẾT LUẬN	79
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Khi bàn về vai trò của cán bộ trong sự nghiệp cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặt cán bộ trong sự tổng hòa các mối quan hệ. Trước hết, Người coi "cán bộ là cái gốc của mọi công việc". Theo quan niệm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, cây thì phải có gốc, không có gốc thì cây héo; sông thì phải có nguồn, không có nguồn thì sông cạn. Vì vậy trong mọi việc mà không có cán bộ thì không thể hoàn thành. Tại Hội nghị lần thứ ba Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII khẳng định: "Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước, của chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng" [30].

Nghị quyết Trung ương 3 Khóa VIII về Chiến lược cán bộ và nhiều văn kiện khác sau này của Đảng và Nhà nước ta đã nêu một cách khá đầy đủ và có hệ thống quan điểm, nội dung, phương pháp đánh giá cán bộ. Khi nói về đánh giá cán bộ công chức (viết tắt CBCC) một điều không thể không nhấn mạnh đó là về bản chất, mọi sự đánh giá đều đòi hỏi phải đưa ra được những nhận định có tính tổng hợp về những dữ kiện đo lường được, qua khảo sát đối tượng và đối chiếu với các tiêu chí được xác định từ trước theo các mục tiêu đề ra. Trên những nét cơ bản có thể tóm tắt nội dung chính như sau: Phẩm chất, năng lực cán bộ được đo bằng hiệu quả công tác trong thực tế; trọng dụng nhân tài, không phân biệt đảng viên hay người ngoài đảng; đánh giá và lựa chọn cán bộ được căn cứ trên những tiêu chuẩn cụ thể; thực hiện nguyên tắc tập thể, dân chủ, công khai trong đánh giá CBCC (ví dụ lấy phiếu tín nhiệm, bầu cử có số dư, tập thể quyết định công tác cán bộ...); nêu cao yêu cầu về đạo đức và trách nhiệm của CBCC lãnh đạo, cán bộ tham mưu trong công tác cán bộ (ví dụ phải công tâm, khách quan...).

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta luôn luôn quan tâm và chú

trọng đến công tác cán bộ, nhất là công tác đánh giá cán bộ công chức trong thời kỳ đẩy mạnh Công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân; công tác đánh giá cán bộ, công chức là việc làm khó, rất nhạy cảm vì nó ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác của công tác cán bộ, có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với CBCC cũng như giúp cán bộ công chức phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, tiến bộ không ngừng trong việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả công tác.

Từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình cho thấy, trong những năm qua công tác CBCC đã có chuyển biến cả về nhận thức và cách thực hiện, trong đó công tác đánh giá có những mặt tiến bộ, nhìn chung đã thực hiện đúng quy trình và thủ tục, mở rộng dân chủ hơn nên đánh giá sát hơn. Tuy nhiên, đánh giá CBCC vẫn là khâu hạn chế nhưng chậm được khắc phục, khó nhất là đánh giá cái “tâm”, cái “tầm” và bản lĩnh chính trị của người cán bộ; đánh giá cán bộ, công chức vẫn còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất cán bộ, công chức; chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu trong đánh giá cán bộ, công chức; còn cảm tính, hình thức, xuề xòa, chiếu lệ; thiếu tính chiến đấu, thiếu tinh thần xây dựng trong đánh giá cán bộ, công chức. Việc đổi mới công tác cán bộ còn chậm, thiếu cơ chế, chính sách cụ thể để thực sự phát huy dân chủ trong công tác cán bộ, phát hiện và sử dụng người tài; chậm đổi mới cơ chế, phương pháp và quy trình đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ. Đội ngũ cán bộ hiện có chưa đáp ứng được yêu cầu công việc của thời kỳ hội nhập với thế giới và quản lý đất nước theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa mà chúng ta đang theo đuổi.

Vì vậy, việc nghiên cứu đề tài: "*Đánh giá cán bộ, công chức từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình*" là rất cần thiết, vừa có ý nghĩa lý luận, vừa có ý nghĩa thực

tiền trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức ngày càng tốt hơn, hiệu quả hơn, phù hợp với yêu cầu đổi mới công tác cán bộ công chức hiện nay, nhất là trước đòi hỏi của thực tiễn công tác cán bộ ở tỉnh Quảng Bình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Vấn đề công tác cán bộ, công chức đã được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu nhưng công tác đánh giá cán bộ, công chức thì chưa nhiều. Liên quan trực tiếp đến việc đổi mới công tác cán bộ nói chung, nâng cao chất lượng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng, hiện nay đã có một số công trình đề cập như:

- PGS, TS. Nguyễn Phú Trọng và PGS, TS Trần Xuân Sầm chủ biên: Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. *Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001.*

- TS Thang Văn Phúc và TS. Nguyễn Minh Phương (đồng chủ biên): *Cơ sở khoa học xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức.* Nxb. Chính trị quốc gia, 2005.

- Một số luận văn Thạc sĩ như: Đánh giá thành tích đội ngũ cán bộ, công chức khối quản lý nhà nước; đánh giá cán bộ, công chức từ lý luận và thực tiễn; công tác đánh giá công chức qua thực tiễn tại UBND huyện Từ Liêm (nay là Quận Từ Liêm - Hà Nội).

Mỗi đề tài nghiên cứu đề cập đến công tác đánh giá cán bộ hoặc công chức ở những khía cạnh, mức độ, góc nhìn nhất định. Có thể nói, các tài liệu viết về công tác cán bộ nói chung tương đối đa dạng, phong phú. Tuy nhiên, chưa có đề tài nào đề cập toàn diện đến công tác đánh giá cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của đề tài tìm hiểu những vấn đề lý luận và pháp luật của đánh giá CBCC nhằm tổ chức tốt công tác đánh giá CBCC cuối năm,

làm tiền đề, cơ sở cho việc đánh giá nhận xét cán bộ trong bổ nhiệm, luân chuyển, nhận xét CBCC khi quy hoạch, nhận xét khi tham dự kỳ thi (xét) nâng ngạch, chuyển ngạch công chức; góp phần xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh nói riêng và của nước ta nói chung.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện được mục đích nêu trên, luận văn có những nhiệm vụ cụ thể sau:

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận và pháp luật về công tác đánh giá cán bộ, công chức;
- Phân tích thực trạng đánh giá cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Quảng Bình;
- Đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá cán bộ, công chức hiện nay ở tỉnh Quảng Bình.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu các quy định của pháp luật và thực tiễn công tác đánh giá cán bộ, công chức tại tỉnh Quảng Bình.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu công tác đánh giá cán bộ, công chức tại tỉnh Quảng Bình về đánh giá, phân loại hàng năm CBCC trong các cơ quan hành chính nhà nước ở cấp tỉnh, cấp huyện tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn 2010 - 2016.

Luận văn giới hạn phạm vi thời gian từ Pháp lệnh Cán bộ, công chức (sửa đổi bổ sung năm 2003) đến nay, trong đó tập trung nghiên cứu, đánh giá thực trạng công tác đánh giá cán bộ, công chức theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp lý luận

Luận văn được nghiên cứu dựa trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, của Đảng, Nhà nước ta về công tác cán bộ nói chung và công tác đánh giá cán bộ, công chức.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng phương pháp luận triết học, kết hợp các phương pháp lịch sử - thực tiễn, phương pháp quan sát, thu thập, phân tích tổng hợp, thống kê, so sánh...

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận văn góp phần làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận liên quan đến hoạt động quản lý nhà nước đối với cán bộ, công chức nói chung và công tác đánh giá cán bộ, công chức nói riêng, nhằm làm rõ những nội dung cơ bản của pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Các đề xuất nhằm tăng cường hiệu lực, hiệu quả trong công tác đánh giá cán bộ, công chức nhằm đổi mới công tác cán bộ; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền Xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 chương, cụ thể như sau:

Chương 1. Những vấn đề lý luận và pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức.

Chương 2. Thực trạng đánh giá cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

Chương 3. Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1.1. Khái quát về cán bộ, công chức

1.1.1. Khái niệm Cán bộ, công chức

Theo từ điển Tiếng Việt, Hoàng Phê chủ biên, NXB Đà Nẵng - Trung tâm từ điển học, 2000, tr 207, tr 109, định nghĩa: “Công chức là những người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong cơ quan nhà nước, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp”; “Cán bộ là người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức”. Như vậy, theo từ điển thì khái niệm “công chức” chỉ là những người hoạt động trong bộ máy nhà nước, còn khái niệm “cán bộ” thì rất rộng, bao gồm không chỉ những người lãnh đạo và các nhà chuyên môn làm việc trong bộ máy nhà nước mà còn làm việc trong các hợp tác xã, các tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức xã hội nghề nghiệp... [14].

Theo văn bản của Nhà nước: Văn bản đầu tiên là Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hoà về quy chế công chức Việt Nam. Tại Điều 1 nêu khái niệm công chức là “những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong cơ quan Chính phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức theo quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định”. Tuy nhiên do điều kiện đất nước chiến tranh nên bản quy chế công chức này không được triển khai đầy đủ và suốt một thời gian dài (đến cuối những năm 1980), khái niệm công chức không được sử dụng mà thay vào đó là khái niệm cán bộ, công nhân viên chức nhà nước. Khái niệm này dùng chung cho tất cả mọi người làm việc cho Nhà nước, không có sự phân biệt, theo đó đội ngũ

này rất đông đảo vì nó được hình thành từ rất nhiều con đường, có thể do bầu, có thể do phân công sau khi tốt nghiệp, do tuyển dụng, bổ nhiệm... Phạm vi làm việc của họ cũng rất rộng, vì vậy đội ngũ cán bộ công nhân viên chức không ổn định. Thực tế trên đã gây khó khăn, thiếu thống nhất cho công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước trong việc sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức [20].

Chuyển sang thời kỳ đổi mới (năm 1986), trước yêu cầu khách quan cần cải cách nền hành chính và đòi hỏi phải chuẩn hoá đội ngũ cán bộ công chức nhà nước, khái niệm công chức được sử dụng trở lại trong Nghị định 169/HĐBT ngày 25/5/1991. Nghị định chỉ rõ: “Công dân Việt Nam được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công sở của nhà nước ở Trung ương hay địa phương, ở trong nước hay ngoài nước đã được xếp vào một ngạch, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp gọi là công chức nhà nước”. Khái niệm công chức này cũng giống như khái niệm công chức theo Sắc lệnh 76/SL của Chủ tịch nước [20].

Để cụ thể hoá pháp lệnh Cán bộ công chức, Chính phủ ban hành Nghị định số 95/1998/NĐ-CP, ngày 17/11/1998 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức [5]. Theo Nghị định này, công chức là “công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, bao gồm những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công việc thường xuyên, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được xếp vào một ngạch hành chính, sự nghiệp; những người làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân và Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp và công nhân quốc phòng”.

Pháp lệnh Cán bộ công chức ra đời là văn bản pháp lý cao nhất của nước ta về công chức, đánh dấu bước chuyển biến cơ bản về công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước. Sau 2 năm thực hiện, Pháp lệnh đã bộc lộ những hạn chế nên đã được sửa đổi vào năm 2000. Tuy vậy, ngay cả Pháp lệnh sửa đổi

vẫn không phân định rõ ràng được các đối tượng là công chức, chẳng hạn những người làm việc trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước là công chức, trong khi đó những người làm việc trong cơ quan hành chính xã, phường, thị trấn lại không phải là công chức. Nhằm khắc phục những hạn chế đó, Pháp lệnh được sửa đổi một lần nữa vào năm 2003 [13].

Tại Điều 1, Pháp lệnh Cán bộ công chức sửa đổi năm 2003 quy định [13]:

1. Cán bộ, công chức quy định tại pháp lệnh này là công dân Việt Nam trong biên chế, bao gồm:

a) Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương; ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh); ở quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện);

b) Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện;

c) Những người được tuyển, bổ nhiệm vào một ngạch công chức hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong các cơ quan nhà nước ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện;

d) Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch viên chức hoặc giao giữ một nhiệm vụ thường xuyên trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

đ) Thẩm phán Tòa án nhân dân, Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân;

e) Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; làm việc trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp;

g) Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân (viết tắt HĐND, UBND); Bí thư, Phó Bí thư Đảng uỷ; người đứng đầu tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội xã, phường, thị trấn;

h) Những người được tuyển dụng, giao giữ chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã;

2. Cán bộ, công chức quy định tại Điểm a, b, c, d, đ, e, g và h khoản 1 Điều 1, Pháp lệnh Cán bộ, công chức sửa đổi năm 2003 được hưởng lương từ ngân sách nhà nước; cán bộ, công chức quy định tại điểm d khoản 1 Điều 1, Pháp lệnh được hưởng lương từ ngân sách nhà nước và các nguồn thu từ sự nghiệp theo quy định của pháp luật.

Pháp lệnh Cán bộ, công chức sửa đổi năm 2003 đã phân biệt được đối tượng làm việc trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước và gọi là viên chức, đồng thời Pháp lệnh sửa đổi đã quy định thêm công chức xã, phường, thị trấn. Tuy nhiên, cả Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 và Pháp lệnh công chức sửa đổi năm 2003 đều không đưa ra được khái niệm về cán bộ, khái niệm về công chức, chỉ đưa ra thuật ngữ chung là cán bộ, công chức.

Để khắc phục mặt hạn chế của các văn bản từ trước đến nay, chưa làm rõ được các khái niệm về cán bộ, công chức. Ngày 13/11/2008, tại kỳ họp thứ 4 Quốc hội khoá XII đã thông qua Luật Cán bộ, công chức. Đây là một văn bản có giá trị pháp lý cao nhất từ trước đến nay (luật) và cắt nghĩa được rõ ràng hơn về các khái niệm cán bộ, công chức. Tại Điều 4 của Luật quy định [3]:

Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng

lương từ ngân sách nhà nước.

Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, Công an nhân dân, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng Sản Việt Nam, nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.

1.1.2. Quản lý nhân sự

Quản lý nhân sự (quản trị nhân sự) là một khái niệm được nói đến nhiều trong những năm gần đây. Việc tiếp cận khái niệm này cần có sự thống nhất về cách hiểu bởi vì đây là một khái niệm được hiểu theo nhiều góc độ khác nhau, tại mỗi góc độ nghiên cứu thì người nghiên cứu có thể có những nhận định khác nhau.

- Giáo sư người mỹ Dinock cho rằng: “Quản trị nhân sự bao gồm toàn bộ những biện pháp và thủ tục áp dụng cho nhân viên của một tổ chức và giải quyết các trường hợp xảy ra có liên quan đến một loại công việc nào đó”.

- Một tác giả khác thì cho rằng: “Quản trị nhân sự là nghệ thuật chọn lựa những nhân viên cũ sao cho năng suất và chất lượng công việc của mỗi người đều đạt tới mức tối đa có thể được”.

- Quản lý nhân sự là một khái niệm được hiểu thiên về khía cạnh hành chính. Đó là những hoạt động áp dụng các nguyên tắc quy định của tổ chức, cơ quan như tiền lương, tiền thưởng, nghỉ phép, nghỉ lễ để quản lý con người nhằm làm cho họ thực hiện các hoạt động của họ một cách tốt nhất.

- Có thể hiểu công tác quản lý nhân sự là thuật ngữ chỉ những hoạt động có kế hoạch, có tổ chức, có lãnh đạo và kiểm tra các quá trình tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng lao động và quá trình thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân trong mọi tổ chức (cơ quan, doanh nghiệp) nhằm nâng cao

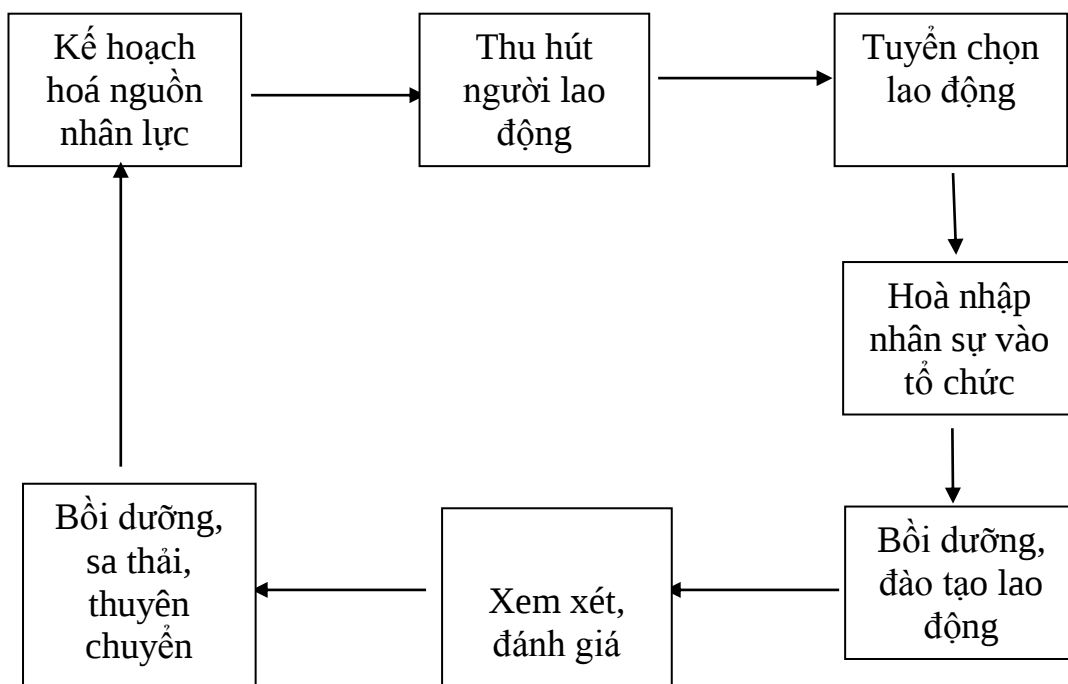
hiệu quả của tổ chức đó.

Như vậy, theo các quan niệm trên thì quản lý nhân sự là một loạt các hoạt động nhằm hướng con người trong tổ chức đến mục tiêu của tổ chức và mục tiêu công việc của mỗi cá nhân, từ đó tạo ra hiệu quả công việc cao nhất nhằm đạt mục tiêu đặt ra trước của tổ chức.

- *Nội dung của công tác quản lý nhân sự gồm:*

- + Hoạch định nguồn nhân lực;
- + Nghiên cứu, phân tích, mô tả và thiết kế công việc;
- + Tuyển dụng, bố trí nhân sự, đề bạt thuyên chuyển và sa thải;
- + Đào tạo, tái đào tạo, huấn luyện và phát triển nhân lực;
- + Đánh giá tình hình thực hiện công việc;
- + Định mức tiền lương và khen thưởng;
- + Phúc lợi và bảo vệ sức khỏe cho người lao động.

- *Các nội dung của quản lý nhân sự được thể hiện thông qua quy trình quản lý nhân sự sau đây:*



Sơ đồ trên cho thấy quy trình quản lý nhân sự là một vòng tròn khép

kín, bao gồm những khâu cụ thể, rõ ràng. Theo đó, đánh giá nhân sự là một nội dung, một khâu của công tác quản lý nhân sự, từ đó để chúng ta nghiên cứu đưa vào đánh giá CBCC theo quy định quản lý CBCC

1.1.3. Quản lý cán bộ công chức

- Quản lý cán bộ công chức chính là “sự tự quản lý của Chính phủ”, trong quá trình củng cố, xây dựng hệ thống hành chính nhà nước. Đó là hoạt động mà thông qua các nội dung, biện pháp “dùng người” thu hút và lựa chọn được những con người ưu tú, nhiều nhân tài, đào thải, loại bỏ những cán bộ, công chức không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, nâng cao trình độ, phẩm chất của đội ngũ công chức... Trên cơ sở đó đảm bảo cho công tác điều hành, chỉ đạo triển khai của Chính phủ đạt được kết quả tốt”.

Như vậy, quản lý CBCC được hiểu rất rộng từ việc ban hành thể chế, tổ chức bộ máy đến các hoạt động cụ thể của người công chức.

- Khái niệm quản lý CBCC có thể được hiểu là những chính sách quản lý và phát triển đối với mỗi cá nhân trong cơ quan nhà nước. Quản lý CBCC là giải quyết các vấn đề tuyển dụng, bổ nhiệm, thăng tiến của Chính phủ đối với cá nhân trong một tổ chức trên cơ sở năng lực, học vấn, kinh nghiệm và kết quả hoàn thành công việc của người đó.

- Theo Điều 40, Nghị định 117/2003/NĐ-CP thì nội dung của quản lý cán bộ, công chức gồm [6]:

1. Ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, điều lệ, quy chế, phân cấp quản lý về công chức.
2. Lập quy hoạch, kế hoạch xây dựng và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức.
3. Quy định chức danh và tiêu chuẩn cán bộ, công chức.
4. Quyết định biên chế công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước ở trung ương; quy định định mức biên chế hành chính thuộc UBND.
5. Tổ chức thực hiện việc quản lý, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng công chức.

6. Ban hành quy chế tuyển dụng, nâng ngạch, chế độ tập sự.
7. Đánh giá công chức.
8. Chỉ đạo, tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức.
9. Thực hiện chế độ báo cáo và thống kê công chức.
10. Thanh tra, kiểm tra việc thi hành quy định của pháp luật về công chức.
11. Chỉ đạo, tổ chức giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với công chức ”.

Nội dung quản lý công chức như Điều 40, Nghị định 117 quy định rất rộng, theo quan điểm của tôi, nó mang tính chất của quản lý nhà nước về công chức hơn là nghiệp vụ quản lý nhân sự.

Hiện nay, văn bản mới nhất quy định công tác quản lý cán bộ, công chức được quy định tại Điều 65, Luật Cán bộ, công chức năm 2008, có hiệu lực 01/01/2010 và Nghị định số 24/2010/NĐ-CP, ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, quy định nội dung quản lý cán bộ, công chức [3] bao gồm:

- a) Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về cán bộ, công chức;
- b) Xây dựng kế hoạch, quy hoạch cán bộ, công chức;
- c) Quy định chức danh và cơ cấu cán bộ;
- d) Quy định ngạch, chức danh, mã số công chức; mô tả, quy định vị trí việc làm và cơ cấu công chức để xác định số lượng biên chế;
- đ) Các công tác khác liên quan đến quản lý cán bộ, công chức quy định tại Luật CBCC, trong đó có đánh giá CBCC.

Tại Điều 51, Luật CBCC năm 2008 quy định nhiệm vụ và quyền hạn của cơ quan sử dụng công chức, trong 8 nhiệm vụ có nhiệm vụ thứ 4 là: “đánh giá công chức theo quy định” [3].

1.1.4. Đánh giá cán bộ, công chức

Đánh giá là một nội dung quan trọng trong công tác quản lý nhân sự nói chung, quản lý cán bộ, công chức nói riêng. Việc thực hiện tốt hay yếu khâu đánh giá sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả công tác quản lý cán bộ, công chức và ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của toàn bộ cơ quan, tổ chức.

Đánh giá cán bộ, công chức là một hoạt động cơ bản, cốt yếu, không thực hiện đánh giá hoặc thực hiện không tốt sẽ ảnh hưởng hạn chế đến việc xác định kế hoạch nhân sự và hoạch định các chính sách phát triển chung cho nguồn nhân lực của tổ chức. Đánh giá cán bộ, công chức được hiểu là một thao tác so sánh những hoạt động thực tế của cán bộ công chức với các tiêu chí, mục tiêu đã xác định. Đánh giá là một công tác khó khăn, phức tạp nhưng không thể thiếu.

Đánh giá là một khái niệm có nhiều cách hiểu. Theo Đại từ điển Tiếng Việt [14] thì đánh giá là nhận xét, bình phẩm về giá trị. Có thể hiểu rộng ra, đánh giá cán bộ, công chức là nhận xét, bình phẩm về năng lực, chuyên môn và công việc của cán bộ, công chức.

Đánh giá công chức là biện pháp quản lý cán bộ, công chức thông qua việc kiểm định các chỉ số nói lên sự làm việc, cống hiến của cán bộ, công chức.

1.2. Mục đích, yêu cầu, vai trò và ý nghĩa của đánh giá cán bộ, công chức

1.2.1. Mục đích, yêu cầu

Mục đích cụ thể của công tác đánh giá công chức là: Đánh giá cán bộ, công chức nhằm xác định năng lực, kỹ năng, sự tham gia và hiệu quả làm việc của từng cán bộ, công chức trong cơ quan. Tuy nhiên, kết quả đánh giá sẽ ảnh hưởng đến cá nhân cán bộ, công chức và tổ chức, cơ quan. Do vậy, đối với cá nhân cán bộ, công chức và tổ chức sẽ có mục đích khác nhau.

Đối với cá nhân cán bộ, công chức, mục đích của công tác đánh giá là:

- Việc đánh giá giúp cán bộ, công chức nhận thức và gắn bó nhiều hơn

với công vụ họ đang thực hiện.

- Công tác đánh giá định hướng và kích thích cán bộ, công chức nỗ lực hết sức để đạt thành tích cao hơn.

- Đánh giá giúp công chức tự điều chỉnh, sửa chữa những sai lầm, yếu kém của họ.

- Công tác đánh giá cán bộ, công chức cung cấp các số liệu cụ thể cho việc khen thưởng, thăng tiến và kỷ luật.

Đối với tổ chức thì mục đích của công tác đánh giá cán bộ, công chức là:

- Cung cấp các thông số về năng lực, trình độ chuyên môn, hiệu quả công tác và những thành tích khác trong quá trình thực hiện công vụ của mỗi cán bộ, công chức; có cái nhìn tổng thể về nguồn nhân lực của cơ quan để thực hiện các chính sách đối với cán bộ, công chức như là: Quản lý tiền lương, đề bạt công chức, tiếp tục hợp đồng hay chấm dứt hợp đồng với công chức, ...

- Từ công tác đánh giá cán bộ, công chức để có những đánh giá chung về toàn bộ tổ chức theo những tiêu chí khác nhau.

Theo Điều 37 Nghị định 117/2003/NĐ-CP thì mục đích của công tác đánh giá cán bộ, công chức là [6]:

- Đánh giá nhằm xác định rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức của từng cán bộ, công chức trong cơ quan.

- Đánh giá làm căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện các chính sách khác đối với cán bộ, công chức.

Hội nghị Trung ương Đảng lần thứ 3 (Khoá VIII) đã khẳng định tầm quan trọng của việc đánh giá “Đây là vấn đề quan trọng, là cơ sở để sắp xếp, bố trí, đề bạt cán bộ. Vì vậy, phải tiến hành theo một quy trình chặt chẽ, khách quan và công tâm”. Hiện nay, nước ta đang tiến hành công cuộc cải cách hành chính, nên công tác đánh giá cán bộ, công chức cần phải thực hiện

tốt để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chất lượng cao - đây là động lực của công cuộc cải cách hành chính.

Hiện nay, theo Điều 27 và Điều 55, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 thì mục đích của công tác đánh giá cán bộ, công chức là [3]: Để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức.

Yêu cầu đánh giá là phải đánh giá đúng, chính xác kết quả làm việc của cán bộ, công chức là căn cứ để lựa chọn, sắp xếp, bố trí, đề bạt, sử dụng đúng với năng lực, sở trường, từ đó chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và bổ nhiệm cán bộ. Đồng thời, hoạt động đánh giá cán bộ, công chức sẽ cung cấp thông tin phản hồi để CBCC biết rõ về năng lực và việc thực hiện công việc của họ hiện tại đang ở mức độ nào, giúp họ phấn đấu tự hoàn thiện bản thân và hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

Đánh giá CBCC phải dựa trên mức độ thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, thể hiện ở khối lượng, chất lượng, tiến độ, hiệu quả của công việc trong từng vị trí, từng thời gian; tinh thần trách nhiệm trong hoạt động công vụ. Đánh giá theo hiệu quả công tác căn cứ theo tiêu chí của ngành, địa phương, đơn vị; căn cứ vào sự tín nhiệm của tập thể và người đứng đầu cơ quan đối với CBCC (lấy hiệu quả công việc làm thước đo). Cần áp dụng các phương pháp đánh giá CBCC tiên tiến; đổi mới quy trình đánh giá CBCC, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, chính xác và trách nhiệm đối với việc đánh giá CBCC.

1.2.2. Vai trò, ý nghĩa đánh giá cán bộ, công chức

Đánh giá nhân sự nói chung và đánh giá cán bộ, công chức nói riêng là một công tác có vai trò quan trọng và ý nghĩa lớn đối với công tác cán bộ nói chung, quản lý cán bộ công chức nói riêng. Đánh giá việc thực hiện chức

trách nhiệm vụ của cán bộ, công chức hằng năm nhằm để thủ trưởng cơ quan, đơn vị rà soát, nắm bắt được năng lực thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao, việc chấp hành các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đánh giá khả năng lãnh đạo, chỉ đạo điều hành của cán bộ, từ đó nắm được mức độ hoàn thành chỉ tiêu, kế hoạch của cơ quan, đơn vị đề ra từ đầu năm.

Đánh giá đúng CBCC sẽ làm cơ sở cho việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn, bố trí để phát huy được tiềm năng đội ngũ CBCC; để bản thân CBCC có phương hướng đúng trong phấn đấu, rèn luyện; là cơ sở để thực hiện đúng chính sách cán bộ, biểu dương, tôn vinh những cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, có đóng góp, có cống hiến cho đất nước, cho địa phương, đơn vị; đồng thời phê bình những CBCC không hoàn thành nhiệm vụ, không nêu gương, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với tổ chức Đảng. Đánh giá đúng CBCC là yếu tố quan trọng góp phần xây dựng tính đoàn kết, thống nhất trong cơ quan, địa phương, đơn vị, góp phần ổn định chính trị, động viên phát huy được tính tích cực của nhân dân, cán bộ vào sự nghiệp chung.

Ngoài ra, nếu đánh giá đúng hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị, của người đứng đầu sẽ làm chuyển biến được tình hình mọi mặt của đất nước. Hiện nay, việc đánh giá CBCC trong cơ quan, đơn vị còn làm cơ sở để đánh giá và rà soát để sắp xếp lại đội ngũ CBCC, sắp xếp lại tổ chức tránh trùng chéo chức năng, nhiệm vụ hoặc không cần thiết theo chỉ đạo của Chính phủ. Trên cơ sở đó để phê duyệt vị trí việc làm, tinh giản biên chế hành chính, sự nghiệp trong các cơ quan, đơn vị.

Ngược lại, nếu đánh giá sai CBCC, nhất là người đứng đầu cơ quan đơn vị dễ gây ra những phân tâm trong CBCC, ảnh hưởng đến đoàn kết nội bộ, làm giảm lòng tin, có khi mất cả phong trào phấn đấu ở địa phương, ngành, đơn vị.

1.3. Nội dung, nguyên tắc, tiêu chí, thủ tục đánh giá cán bộ, công chức

Tại Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ [11] quy định về đánh giá phân loại cán bộ, công chức, viên chức đã quy định rõ về nội dung, mục đích, tiêu chí, trình tự thủ tục đánh giá cán bộ, công chức để làm căn cứ cho các cơ quan, đơn vị áp dụng vào công tác đánh giá cán bộ, công chức hằng năm trước khi bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc nhiệm kỳ, thời gian luân chuyển.

1.3.1. Nội dung đánh giá cán bộ, công chức

Cán bộ được đánh giá theo các nội dung sau đây: Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm trong công tác; kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

Công chức được đánh giá theo các nội dung sau đây: Đối với công chức có những nội dung đánh giá giống cán bộ như về: Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ. Khác với việc đánh giá cán bộ ở đây là năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ và thái độ phục vụ nhân dân.

Ngoài những quy định về đánh giá công chức, công chức lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá theo các nội dung sau đây: Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

1.3.2. Nguyên tắc đánh giá cán bộ, công chức

Thứ nhất, đánh giá CBCC phải bảo đảm đúng thẩm quyền: Cán bộ do

cấp có thẩm quyền quản lý đánh giá; công chức do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đánh giá. Cấp nào, người nào thực hiện việc đánh giá thì đồng thời thực hiện việc phân loại và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Thứ hai, việc đánh giá phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá cần làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, tồn tại, hạn chế về phẩm chất, năng lực, trình độ của cán bộ, công chức.

Thứ ba, bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức.

Thứ tư, việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý phải dựa vào kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; việc đánh giá, phân loại viên chức quản lý phải dựa vào kết quả hoạt động của đơn vị được giao quản lý, phụ trách.

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu không được cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Thứ năm, trường hợp cán bộ, công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ do yếu tố khách quan, bất khả kháng thì được xem xét trong quá trình đánh giá, phân loại.

1.3.3. Tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức [11]

1.3.3.1. Tiêu chí phân loại đánh giá cán bộ

Có 04 mức là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ. Ở mỗi tiêu chí có một cấp độ khác nhau và tiêu chí khác nhau, như:

- *Cán bộ đạt được tất cả các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ:* Luôn gương mẫu chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống, tác phong, lề lối làm việc chuẩn mực,

lãnh mạnh; duy trì kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý trong phạm vi quản lý; tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong công tác; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao; lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành các cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc ngành, lĩnh vực phụ trách hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao; các cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đột xuất; lãnh đạo, chỉ đạo cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức đạt kết quả tốt, có tác động trực tiếp nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc của ngành, lĩnh vực được giao phụ trách; có sáng kiến, giải pháp cụ thể được áp dụng, nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của các cơ quan, tổ chức hoặc của ngành, lĩnh vực được giao phụ trách và được cấp có thẩm quyền công nhận.

- *Cán bộ đạt được tất cả các tiêu chí sau đây thì ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ:* Luôn gương mẫu chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống, tác phong, lề lối làm việc chuẩn mực, lãnh mạnh; duy trì kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý trong phạm vi quản lý; lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành các cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc ngành, lĩnh vực phụ trách hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao; các cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành tốt nhiệm vụ đột xuất; lãnh đạo, chỉ đạo cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức đạt kết quả, có tác động nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc của ngành, lĩnh vực được giao phụ trách.

- *Cán bộ đạt được tất cả các tiêu chí sau đây thì đánh giá ở mức hoàn*

thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: Luôn gương mẫu chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống, tác phong, lề lối làm việc chuẩn mực, lành mạnh; duy trì kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý trong phạm vi quản lý; lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành các cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc ngành, lĩnh vực được giao phụ trách hoàn thành các nhiệm vụ được giao; các cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách hoàn thành từ 70% đến dưới 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành nhiệm vụ đột xuất; lãnh đạo, chỉ đạo cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ công chức đạt kết quả.

- Cán bộ có một trong các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức không hoàn thành nhiệm vụ: Không thực hiện hoặc vi phạm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng hoặc pháp luật của Nhà nước bị cấp có thẩm quyền nghiêm khắc phê bình hoặc xử lý kỷ luật theo quy định; vi phạm kỷ luật, kỷ cương hoặc quy chế làm việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị; để xảy ra mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách, quản lý và bị kỷ luật nhưng chưa đến mức bị xử lý kỷ luật ở hình thức cao nhất; công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ; công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ có sai phạm đến mức phải có biện pháp khắc phục và phải tiến hành kiểm điểm trước cơ quan, tổ chức, đơn vị; cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc ngành lĩnh vực được giao phụ trách hoàn thành dưới 70% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; có liên quan trực tiếp đến tiêu cực, tham ô, tham nhũng, lãng phí tại cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách.

1.3.3.2. Các tiêu chí phân loại đánh giá công chức [11]

Tương tự như đánh giá cán bộ cũng có 04 mức là hoàn thành xuất

sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ. Ở mỗi mức đều có một cấp độ khác nhau và tiêu chí khác nhau, như:

- *Tiêu chí phân loại đánh giá công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ:*

Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt được tất cả các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: Luôn gương mẫu, chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống lành mạnh, chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao; có năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; phối hợp chặt chẽ và có hiệu quả với đồng nghiệp, cơ quan, tổ chức có liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, công vụ; có tinh thần chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao; có thái độ đúng mực và xử sự văn hóa trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ; thực hiện tốt việc phòng, chống các hành vi của quyền, hách dịch, gây khó khăn, phiền hà, tiêu cực, tham nhũng, tham ô, lãng phí. Hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm, vượt tiến độ, có chất lượng và hiệu quả; hoàn thành kịp thời và bảo đảm chất lượng, hiệu quả nhiệm vụ đột xuất; có ít nhất 01 công trình khoa học, đề án, đề tài hoặc sáng kiến được áp dụng có hiệu quả trong hoạt động công vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được cấp có thẩm quyền công nhận.

Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt được tất cả các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: Các tiêu chí quy định như công chức không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý, đồng thời phải đạt được các tiêu chí sau: Cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành tốt nhiệm vụ đột xuất; lãnh đạo, quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ hoàn thành vượt tiến độ, có chất lượng, hiệu quả; có năng

lực tập hợp, xây dựng cơ quan, tổ chức, đơn vị đoàn kết, thống nhất.

- Tiêu chí phân loại đánh giá công chức ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ:

Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt được tất cả các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ: Luôn gương mẫu, chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống lành mạnh, chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao; có năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; phối hợp chặt chẽ và có hiệu quả với đồng nghiệp, cơ quan, tổ chức có liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, công vụ; có tinh thần chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao; có thái độ đúng mực và xử sự văn hóa trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ; thực hiện tốt việc phòng, chống các hành vi cửa quyền, hách dịch, gây khó khăn, phiền hà, tiêu cực, tham nhũng, tham ô, lãng phí; hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm, bảo đảm tiến độ, chất lượng và hiệu quả; hoàn thành nhiệm vụ đột xuất.

Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt được tất cả các tiêu chí quy định đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và đồng thời có đủ các tiêu chí sau: Cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý hoàn thành 100% nhiệm vụ được giao theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành nhiệm vụ đột xuất; lãnh đạo, quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ bảo đảm tiến độ, chất lượng và hiệu quả; có năng lực xây dựng cơ quan, tổ chức, đơn vị đoàn kết, thống nhất.

Tiêu chí phân loại đánh giá công chức ở mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực:

Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt các tiêu chí như: Luôn gương mẫu, chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của

Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống lành mạnh, chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị và đồng thời có một trong các tiêu chí sau: Hoàn thành từ 70% đến dưới 100% nhiệm vụ theo chương trình kế hoạch công tác năm; thực hiện nhiệm vụ được giao còn chậm về tiến độ; tham mưu đề xuất giải quyết công việc chưa bảo đảm chất lượng chưa đúng với quy định của pháp luật hoặc đến mức phải đề cập trên xử lý lại; không có thái độ đúng mực và xử sự văn hóa trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ; có biểu hiện cửa quyền, hách dịch, gây khó khăn, phiền hà, tiêu cực, tham ô, tham nhũng, lãng phí trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Đối với công chức lãnh đạo, quản lý đạt các tiêu chí như: Luôn gương mẫu, chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống lành mạnh, chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao và có một trong các tiêu chí sau: Cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý hoàn thành từ 70% đến dưới 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị chậm tiến độ; giải quyết công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị không đúng quy định của pháp luật, chưa gây hậu quả phải có biện pháp khắc phục; công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa bảo đảm chất lượng, hiệu quả; cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý xảy ra mất đoàn kết.

- Tiêu chí phân loại đánh giá công chức ở mức không hoàn thành nhiệm vụ:

Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có một trong các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức không hoàn thành nhiệm vụ: Không thực hiện hoặc vi phạm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng

hoặc pháp luật của Nhà nước bị cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật hoặc cơ quan có thẩm quyền xử lý theo quy định; vi phạm kỷ luật, kỷ cương hoặc quy chế làm việc của cơ quan, tổ chức đơn vị nhưng chưa đến mức bị xử lý kỷ luật ở hình thức cao nhất; không hoàn thành nhiệm vụ tương xứng với chức danh đang giữ; thực hiện nhiệm vụ, công vụ có sai phạm đến mức phải có biện pháp khắc phục; gây mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; hoàn thành dưới 70% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; có hành vi cửa quyền, hách dịch, gây khó khăn, phiền hà, tiêu cực, tham nhũng, tham ô, lãng phí bị xử lý kỷ luật.

Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có một trong các tiêu chí quy định đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý phân loại đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ, có thêm một trong các tiêu chí sau: Liên quan trực tiếp đến tiêu cực, tham ô, tham nhũng, lãng phí tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách và bị xử lý theo quy định của pháp luật; cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý hoàn thành dưới 70% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ có sai phạm đến mức phải có biện pháp khắc phục; cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý xảy ra mất đoàn kết.

1.3.4. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục đánh giá cán bộ, công chức

1.3.4.1. Trình tự, thủ tục đánh giá cán bộ

Việc đánh giá cán bộ được tiến hành như sau:

a. Cán bộ làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo chức trách nhiệm vụ được giao theo Mục I Mẫu số 01 đính kèm theo Nghị định 56/2015/NĐ-CP [11].

b. Cán bộ trình bày báo cáo tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp của cơ quan, tổ chức, đơn vị để mọi người tham dự cuộc họp đóng góp ý kiến. Các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

Đối với cán bộ phụ trách nhiều cơ quan, tổ chức, đơn vị thì thành phần

tham dự là đại diện cấp ủy đảng, công đoàn, đoàn thanh niên và người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Đối với cán bộ trực tiếp là người đứng đầu một cơ quan, tổ chức, đơn vị có các đơn vị cấu thành thì thành phần tham dự là đại diện cấp ủy đảng công đoàn, đoàn thanh niên và người đứng đầu các đơn vị cấu thành;

c. Cấp ủy đảng cùng cấp nơi cán bộ công tác có ý kiến bằng văn bản về cán bộ được đánh giá, phân loại;

d. Cấp có thẩm quyền tham khảo các ý kiến tham gia tại điểm b và điểm c trên, quyết định đánh giá, phân loại cán bộ; thông báo kết quả đánh giá phân loại cho cán bộ theo quy định.

1.3.4.2. Trình tự, thủ tục đánh giá công chức

Đối với người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị:

a. Công chức làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao theo Mục I Mẫu số 02 đính kèm theo Nghị định 56/2015/NĐ-CP;

b. Công chức trình bày báo cáo tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp của cơ quan, tổ chức, đơn vị để mọi người tham dự cuộc họp đóng góp ý kiến. Các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

Đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị có các đơn vị cấu thành, thành phần tham dự là đại diện cấp ủy đảng, công đoàn, đoàn thanh niên và người đứng đầu các đơn vị cấu thành.

Đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị không có các đơn vị cấu thành, thành phần tham dự là toàn thể công chức và người lao động của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

c. Cấp ủy đảng cùng cấp nơi công chức công tác có ý kiến bằng văn bản về công chức được đánh giá, phân loại.

d. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp trên trực tiếp tham khảo các ý kiến tham gia tại Điểm b và c, mục 1.2.4.2 trên để quyết định đánh

giá, phân loại đối với người đứng đầu;

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị tham khảo các ý kiến tham gia tại Điểm b và c, mục 1.2.4.2 trên quyết định đánh giá, phân loại đối với cấp phó của mình.

đ. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp trên trực tiếp thông báo kết quả đánh giá, phân loại cho công chức theo quy định.

Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý

a. Công chức làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao theo Mục I Mẫu số 02 đính kèm theo Nghị định 56/2015/NĐ-CP [11];

b. Công chức trình bày báo cáo tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp của cơ quan, tổ chức, đơn vị để mọi người tham dự cuộc họp đóng góp ý kiến. Các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp;

c. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị tham khảo ý kiến tham gia tại Điểm b mục này, quyết định đánh giá, phân loại công chức; thông báo kết quả đánh giá, phân loại cho công chức theo quy định.

3. Đối với công chức trong đơn vị sự nghiệp công lập, việc đánh giá thực hiện như đối với người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị.

1.4. Phương pháp đánh giá cán bộ, công chức

Phương pháp là hệ thống các cách thức được sử dụng để tiến hành một công việc nào đó.

Phương pháp đánh giá nhân sự là các cách thức, biện pháp được sử dụng để đánh giá nhân sự trong một tổ chức, cơ quan nào đó.

Phương pháp đánh giá cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước được vận dụng kinh nghiệm của các phương pháp thường được sử dụng trong nhiều loại hình tổ chức. Việc lựa chọn các phương pháp phải căn cứ vào các điều kiện cụ thể của từng cơ quan. Tất cả các phương pháp được lựa chọn đều nhằm mục tiêu tạo ra kết quả mong muốn.

Các phương pháp đánh giá phụ thuộc vào nội dung đánh giá. Đối với CBCC đang công tác ở nhiều ngành, nghề lĩnh vực khác nhau, đảm nhận những chức vụ vị trí khác nhau, có thể áp dụng nhiều phương pháp khác nhau. Ở các nước khác nhau có thể thực hiện nhiều phương pháp đánh giá khác nhau để tuyển chọn nhân tài, tổ chức các kỳ thi để lựa chọn thủ lĩnh (người đứng đầu), kể cả những cuộc bầu cử cũng thực hiện đánh giá tín nhiệm của các cử tri đối với ứng cử viên. Hiện nay, những phương pháp đánh giá sau đây đang được vận dụng phổ biến trong cơ quan hành chính nhà nước là:

1.4.1. Phương pháp tự đánh giá

Ngạn ngữ có câu: "Không ai hiểu mình hơn chính bản thân mình". Tự đánh giá là mỗi người tự xem xét những tiêu chí chung, soi xét lại năng lực của mình để sắp xếp mình vào mức độ thích hợp với bảng tiêu chí. Tự đánh giá là một việc khó, đòi hỏi mỗi người phải tự giác cao, nghiêm túc và tự xác định đúng khả năng của mình so với tiêu chí chung quy định. Tự đánh giá có thể bị lệch lạc do mục tiêu đánh giá: nếu xem xét năng lực để có lợi cho bản thân như để nâng lương, khen thưởng, bổ nhiệm, bố trí công việc thì tự đánh giá có xu hướng cao hơn; nhưng nếu bất lợi cho bản thân như để xem xét xếp loại, để bắt bồi thường hoặc nêu khuyết điểm thì việc tự đánh giá thường được làm giảm đi. Tự đánh giá là ý kiến của công chức đánh giá mình qua thời gian hoạt động thông qua tự kiểm điểm và được tập thể, đơn vị góp ý kiến và lãnh đạo đơn vị thông qua.

1.4.2. Phương pháp kiểm tra, sát hạch

Phương pháp kiểm tra, sát hạch được sử dụng trong khâu tuyển dụng, xem xét đánh giá để thi nâng ngạch. Kiểm tra sát hạch có thể tổ chức định kỳ (nâng ngạch hàng năm) cũng có thể kiểm tra trong bất kỳ thời điểm nào; sát hạch là trực tiếp đánh giá công chức qua kiến thức kinh nghiệm thực tiễn của họ. Những kinh nghiệm về tổ chức kỳ thi, ngân hàng đề thi, cách sơ tuyển, đánh giá là những kinh nghiệm tốt đối với nền công vụ đang phát triển của

các nước trong khu vực. Ở nước ta hiện nay một số bộ, ngành, địa phương đang thí điểm tổ chức thi tuyển công chức để bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý. (Ví dụ tháng 4/2014, Bộ Giao thông vận tải tổ chức thi tuyển chức danh Tổng cục trưởng Tổng cục đường bộ Việt Nam; tháng 2/2014, Bộ Tư pháp tổ chức thi tuyển chức danh Phó Giám đốc Học viện Tư pháp; năm 2013 thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Ninh, tỉnh Thái Bình thi tuyển các chức danh trưởng phòng, lãnh đạo cấp sở, ban, ngành; năm 2015 UBND tỉnh Quảng Bình tổ chức thi tuyển chức danh Giám đốc Bệnh viện Đa khoa thành phố Đồng Hới).

1.4.3. Phương pháp đánh giá của thủ trưởng đơn vị

Trong lựa chọn, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ lãnh đạo cũng như trong việc đánh giá để sắp xếp, phân công công việc đối với CBCCC, việc đánh giá của người đứng đầu cơ quan, đơn vị có ý nghĩa quyết định. Thủ trưởng đơn vị là người nắm được năng lực sở trường, sở đoản của cấp dưới qua việc điều hành công việc, vì vậy, đánh giá của người phụ trách trực tiếp là rất quan trọng. Trong công việc hàng ngày diễn ra các mối quan hệ giao tiếp, trao đổi thông tin, trao đổi nghiệp vụ, các mối quan hệ tình cảm, sự quý mến, hoặc không thông cảm giữa lãnh đạo với cấp dưới. Do đó, đánh giá đúng các mối quan hệ sẽ tác động trực tiếp đến kết quả được đánh giá, đúng đắn, khách quan, đầy đủ, chính xác. Nếu trong việc đánh giá không phân biệt rạch ròi giữa công việc và tình cảm sẽ dẫn đến đánh giá lệch lạc, không chính xác.

1.4.4. Phương pháp đánh giá của đồng nghiệp (vận dụng xã hội học)

Phương pháp này dựa trên đánh giá của đồng nghiệp, những người hiểu biết về công tác, về nhân thân, về đạo đức hoặc đánh giá các hoạt động công tác mà người công chức phụ trách. Phương pháp này tiến hành theo hình thức dùng phiếu hỏi ý kiến hay phỏng vấn trực tiếp. Trên cơ sở kết quả tổng hợp phiếu, tổng hợp ý kiến báo cáo và đưa ra những ý kiến về mặt công tác hoặc về năng lực, đạo đức công chức.

1.4.5. Phương pháp đánh giá được thể hiện thông qua phiếu đánh giá và sử dụng thang điểm đánh giá (thường sử dụng đánh giá cuối năm)

Tổng thang điểm: 100 điểm

- Cho tối đa 60 điểm: Về đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao:

Đối với cán bộ, công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	Mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao trong năm: Thể hiện ở khối lượng, chất lượng, tiến độ, hiệu quả của công việc ở từng vị trí, từng thời gian, bao gồm cả những nhiệm vụ thường xuyên và đột xuất.	Tối đa 30 điểm
	Tinh thần trách nhiệm trong công tác; cải tiến phương pháp làm việc nâng cao hiệu quả, chất lượng công tác; có sáng kiến và kinh nghiệm công tác được áp dụng trong thực tiễn	Tối đa 20 điểm
	Tinh thần tự nghiên cứu, học tập để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao	Tối đa 10 điểm
Đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	Năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp, đoàn kết công chức: Thể hiện ở khối lượng, chất lượng, tiến độ, hiệu quả của công việc ở từng vị trí, từng thời gian, bao gồm cả những nhiệm vụ thường xuyên và đột xuất.	Tối đa 20 điểm
	Mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao trong năm và kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý.	Tối đa 15 điểm
	Tinh thần trách nhiệm trong công tác: chỉ đạo, tham mưu ban hành các văn bản về lĩnh vực được phân công phụ trách; cải tiến phương pháp làm việc nâng cao hiệu quả, chất lượng công tác; có sáng kiến và kinh nghiệm công tác được áp dụng trong thực tiễn.	Tối đa 15 điểm
	Tinh thần tự nghiên cứu, học tập để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu vị trí công tác, nhiệm vụ được giao:	Tối đa 10 điểm

- Cho tối đa 10 điểm: Về nội dung đánh giá phẩm chất chính trị, chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước:

- Cho tối đa 20 điểm: Về nội dung đánh giá phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong, lề lối làm việc. Trong đó, dành 10 điểm là cho tinh thần và thái độ phục vụ nhân dân (tận tụy với công việc, không hách dịch, cửa quyền, gây phiền hà, khó khăn cho tổ chức, công dân trong thực hiện nhiệm vụ).

- Cho tối đa 10 điểm: Về nội dung đánh giá ý thức tổ chức kỷ luật.

Kết quả phân loại như sau: Căn cứ vào kết quả đánh giá, cán bộ, công chức, viên chức được phân loại theo 1 trong 4 mức sau:

+ Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: Tổng điểm đạt từ 90 đến 100 điểm, trong đó điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao phải đạt 55 điểm trở lên;

+ Hoàn thành tốt nhiệm vụ: Tổng điểm đạt từ 70 đến 89 điểm, trong đó điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao phải đạt từ 50 điểm trở lên;

+ Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: Tổng điểm đạt từ 50 đến 69 điểm, trong đó điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao phải đạt từ 45 điểm trở lên;

+ Không hoàn thành nhiệm vụ: Tổng điểm đạt dưới 50 điểm hoặc điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao đạt dưới 30 điểm.

1.4.6. Phương pháp so sánh với mục tiêu đã xác định

Phương pháp này là sự vận dụng phương pháp quản lý theo mục tiêu và đã được nhiều tổ chức sử dụng thành công. So sánh việc thực thi công vụ của cá nhân với mục tiêu đã đề ra từ trước của tổ chức, nhằm xác định mức độ hoàn thành công việc, mức độ đạt mục tiêu của cá nhân, của tổ chức. Phương pháp này đòi hỏi tổ chức phải xác định hệ thống mục tiêu một cách cụ thể, chi tiết, khoa học. Trong quá trình thực hiện đánh giá có thể tìm kiếm, bổ sung

những thông tin về công việc của công chức, lý do không hoàn thành mục tiêu, lý do hoàn thành mục tiêu trước thời hạn.

Nội dung của phương pháp đánh giá này được trình bày trong bảng dưới đây:

STT	Chỉ tiêu (hay mục tiêu)	Thực hiện	Hoàn thành XS nhiệm vụ	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	Hoàn thành nhiệm vụ	Không hoàn thành nhiệm vụ
1			+			
2				+		
3			+			
4						+
5					+	

Bảng trên cho thấy hệ thống các mục tiêu, chỉ tiêu được liệt kê, các cột tiếp theo nhằm so sánh mức độ thành công của mục tiêu ở nhiều cấp độ khác nhau. Có thể sử dụng hệ số % để so sánh.

1.4.7. Phương pháp giao kết thi đua (so sánh với chỉ tiêu đăng ký cá nhân)

Hàng năm, thủ trưởng cơ quan sẽ ký kết với công chức một bản giao kết thi đua về nhiệm vụ công tác mà công chức đó phải đảm nhiệm và hoàn thành trong năm đó. Cuối năm, thủ trưởng cơ quan đánh giá kết quả thực hiện đã ký kết. Tùy theo mức độ hoàn thành giao kết mà công chức đó sẽ được xếp hạng là xuất sắc, tốt, hoàn thành, không hoàn thành. Đây là phương pháp áp dụng ở nước ta phối hợp với phương pháp tự đánh giá và bình bầu.

1.4.8. Phương pháp bình bầu

Thực chất của phương pháp này là một phần của phương pháp cho điểm theo tiêu chí đã được giới thiệu ở trên. Tập thể sẽ họp lại đóng góp ý kiến, nhận xét, cho điểm từng cán bộ, công chức; hoặc bỏ phiếu kín, bình bầu

danh hiệu cho từng cá nhân. Đây là phương pháp đang áp dụng phổ biến tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Bình kết hợp với các phương pháp khác trong quy trình đánh giá CBCC.

1.4.9. Phương pháp đánh giá thông qua báo cáo

Đây là phương pháp đã được sử dụng nhiều tại các cơ quan hành chính nước ta những năm 80 của thế kỷ XX. Trong một số trường hợp các thủ trưởng trực tiếp sẽ phải báo cáo về cấp dưới của mình. Người báo cáo phải tường thuật về hoạt động của cấp dưới, xác định điểm mạnh, điểm yếu của họ. Báo cáo sẽ được người quản lý cấp cao hơn xem xét và đưa ra những nhận xét cho cả người được báo cáo và người thực hiện báo cáo. Phương pháp này thường áp dụng trong công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ.

Trong quá trình đánh giá cán bộ, công chức chúng ta có thể sử dụng nhiều phương pháp kết hợp với nhau thành một quy trình đánh giá hoặc một phương pháp có thể sử dụng trong một công tác đánh giá, như: Đánh giá cán bộ, công chức cuối năm thì trước hết cán bộ, công chức phải tự đánh giá, đến đưa ra bình bầu tại cơ quan, đơn vị công tác và cuối cùng là đánh giá của thủ trưởng cơ quan, đơn vị. Còn đối với đánh giá cán bộ để bổ nhiệm: Cán bộ, công chức tự đánh giá, đưa ra chương trình, kế hoạch hành động để thủ trưởng cơ quan, đơn vị nhận xét, đánh giá. Đối với công tác đánh giá cán bộ để bổ nhiệm lại thì chỉ cần phương pháp: Thủ trưởng cơ quan, đơn vị nhận xét, đánh giá.

1.5. Những yếu tố tác động đến đánh giá cán bộ, công chức

1.5.1. Những yếu tố tác động bên trong

1.5.1.1. Các quy định pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức

Trong quá trình quản lý, các cơ quan quản lý nhà nước về cán bộ, công chức thực hiện nhiệm vụ ban hành văn bản, quy định hướng dẫn về nội dung quản lý cán bộ, công chức trong đó có nội dung đánh giá CBCC, đây là cơ sở cho việc tổ chức thực hiện công tác đánh giá hàng năm. Thực tiễn cho thấy,

hệ thống khung khổ pháp luật về đánh giá CBCC bao gồm các luật, nghị định, thông tư và các quyết định quy định công tác đánh giá không phải bao giờ cũng bao quát được các vấn đề phát sinh trong thực tế. Việc giải quyết các vấn đề, tùy thuộc vào từng tình huống cụ thể để áp dụng luật và các văn bản có liên quan, tuy nhiên, cũng có những tình huống nằm ngoài phạm vi hoặc chưa được quy định trong luật, do đó, cần phải có văn bản hướng dẫn của cơ quan quản lý về đánh giá cán bộ, công chức.

Do vậy, việc ban hành văn bản và các quy định hướng dẫn của cơ quan quản lý nhà nước về đánh giá cán bộ, công chức là một yếu tố có ảnh hưởng đến công tác đánh giá cán bộ, công chức. Yếu tố này đòi hỏi phải có tính chính xác và tính kịp thời, nếu một vấn đề phát sinh liên quan đến đánh giá CBCC không được hướng dẫn giải quyết chính xác thì nó sẽ gây ra hậu quả nghiêm trọng. Ngoài ra, nếu vấn đề mang tính chất cấp bách mà không được giải quyết kịp thời thì cũng đem lại hậu quả không mong muốn.

Trong thời gian qua, Quốc hội và Chính phủ ban hành nhiều văn bản, chính sách quan trọng về phát triển kinh tế - xã hội trong đó có lĩnh vực quản lý nhà nước về CBCC, đánh giá cán bộ, công chức, như Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ về việc quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức [8]; Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức và các thông tư, văn bản của Đảng về đánh giá cán bộ [11].

Việc ban hành các văn bản pháp luật đối với đánh giá cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành là cơ sở cho các cơ quan chức năng của nhà nước trong việc áp dụng đánh giá CBCC trên toàn tỉnh nói riêng và đánh giá CBCC trên đất nước ta nói chung.

1.5.1.2. Bộ máy quản lý nhà nước về cán bộ, công chức

Bộ máy quản lý là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến công tác

đánh giá cán bộ, công chức. Việc tổ chức tốt một bộ máy triển khai có tính quyết định đến việc thực thi và hoàn thành các nhiệm vụ được giao, góp phần quan trọng trong công tác đánh giá CBCC đảm bảo điều kiện khách quan, trung thực, đúng pháp luật.

Hiện nay, ở cấp Trung ương nước ta có đầu mối chuyên trách về thực hiện công tác quản lý nhà nước đối với CBCC là Bộ Nội vụ. Ở cấp địa phương, cơ quan thực hiện các công tác tham mưu giúp UBND tỉnh quản lý cán bộ, công chức mà trong đó có đánh giá CBCC là Sở Nội vụ. Việc tổ chức bộ máy chuyên trách trong công tác quản lý nhà nước đối với công chức là thực sự cần thiết, đây là cơ quan đảm nhận chức năng nghiên cứu, tham mưu cho Nhà nước các cơ chế, chính sách đối với CBCC như xây dựng văn bản pháp luật về CBCC nói chung, đánh giá CBCC nói riêng; đề xuất, hướng dẫn việc tổ chức thực hiện công tác đánh giá CBCC tại địa phương; kiến nghị cơ chế phối hợp giữa các cơ quan liên quan và xây dựng quy định về kiểm tra, giám sát, tổ chức hướng dẫn thực hiện công tác đánh giá đối với CBCC trong các cơ quan nhà nước.

1.5.1.3. Trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị và đội ngũ làm công tác quản lý nhà nước đối với cán bộ, công chức nói chung và đánh giá CBCC nói riêng

Người đứng đầu các cơ quan, tổ chức cần phải xem xét vị trí công tác của từng công chức có phù hợp với sở trường công việc cụ thể hay không để đánh giá được khách quan, đúng thực tế, từ đó xác định nguyên nhân chủ quan cũng như khách quan, để sau đó có hướng bố trí, sắp xếp công việc cho phù hợp với năng lực, sở trường của họ, tạo điều kiện cho công chức phát huy được sở trường của mình từ đó hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao. Ngược lại, đánh giá cán bộ, công chức không đúng, không thực chất, không khách quan thì không những bố trí, sử dụng cán bộ không đúng mà nghiêm trọng hơn là chúng ta sẽ làm mai một dần động lực phấn đấu phát triển, có khi

thui chột những tài năng, ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của từng cơ quan, đơn vị.

Đội ngũ CBCC làm công tác quản lý nhà nước về công tác cán bộ (đánh giá CBCC) là những người trực tiếp tham gia xây dựng các văn bản pháp luật về CBCC, đánh giá CBCC. Năng lực, trình độ của các cán bộ là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng các văn bản pháp luật. Do đó, đội ngũ CBCC làm công tác quản lý nhà nước đối với CBCC và đánh giá CBCC đòi hỏi phải có tư duy khoa học, khả năng nghiên cứu và am hiểu các văn bản chính sách pháp luật của nhà nước, có kinh nghiệm thực tiễn. Bên cạnh đó, ngoài việc tự nghiên cứu, học tập, bổ sung kiến thức thì trong quá trình công tác, đội ngũ CBCC nhà nước phải thường xuyên được kiểm tra, đánh giá lại năng lực và trình độ chuyên môn. Trên cơ sở đó, cơ quan quản lý cử các CBCC tham gia các khóa đào tạo, tập huấn để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ và tổ chức các chương trình tọa đàm, trao đổi nhằm chia sẻ kinh nghiệm thực tế. Như vậy, năng lực, trình độ của các CBCC làm công tác quản lý nhà nước là yếu tố quan trọng góp phần thành công vào công tác đánh giá CBCC.

1.5.2. Các yếu tố bên ngoài tác động đến công tác đánh giá CBCC

1.5.2.1. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020 của nước ta tại Văn kiện Đại hội XI của Đảng, nêu rõ: “Tập trung xây dựng nền hành chính nhà nước trong sạch, vững mạnh, bảo đảm quản lý thống nhất, thông suốt, hiệu lực, hiệu quả. Thực hiện chương trình tổng thể cải cách hành chính và hiện đại hoá nền hành chính quốc gia. Tiếp tục kiện toàn bộ máy Chính phủ, nâng cao hiệu quả quản lý vĩ mô, nhất là chất lượng xây dựng thể chế, quy hoạch, năng lực dự báo và khả năng phản ứng chính sách trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Tổng kết, đánh giá mô hình tổ chức và chất lượng hoạt động của chính quyền địa phương nhằm xác lập mô hình tổ

chức phù hợp, bảo đảm phân định đúng chức năng, trách nhiệm, thẩm quyền, sát thực tế, hiệu lực, hiệu quả. Xây dựng mô hình chính quyền đô thị và chính quyền nông thôn phù hợp... [29].

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ nhân dân. Quy định rõ và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu”.

Như vậy, có thể thấy, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội là một hệ thống các quan điểm, mục tiêu cần đạt được trong một thời kỳ dài. Việc quản lý nhà nước đối với CBCC trong đó có đánh giá cán bộ, công chức phải tuân theo các quan điểm, đường lối trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nhằm đạt được mục tiêu chung của đất nước. Ngược lại, nếu thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ, công chức sẽ góp phần xây dựng được đội ngũ CBCC hoàn thiện về mọi mặt, đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

1.5.2.2. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan để thực thi chính sách

Trong công tác đánh giá cán bộ, công chức, cơ chế phối hợp hoạt động giữa các cơ quan quản lý các cấp có vai trò quan trọng, quyết định chất lượng, hiệu quả đánh giá, ảnh hưởng trực tiếp đến cán bộ, công chức là đối tượng đánh giá và vừa là mục tiêu của công tác quản lý cán bộ, công chức, cụ thể:

Thứ nhất, cơ chế phối hợp tạo cơ sở cho việc thi hành luật cũng như các văn bản quy phạm pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức đúng và sát với thực tế.

Thứ hai, cơ chế phối hợp góp phần nâng cao ý thức pháp luật, tôn trọng pháp luật, qua đó góp phần phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm các quyền lợi của cán bộ, công chức.

Thứ ba, cơ chế phối hợp phát huy được chất lượng đánh giá, giúp cho việc nhìn nhận đối tượng được đánh giá một cách đầy đủ, khách quan và đúng với thực trạng công tác. Đây là vấn đề khó khăn, phức tạp trong công tác đánh

giá mà cho đến thời điểm hiện nay các cơ quan, tổ chức chưa thể giải quyết được.

Kết luận Chương 1

Trong chương này, luận văn đề cập đến những vấn đề lý luận và pháp luật về đánh giá CBCC. Trong đó, làm rõ khái niệm CBCC, công chức cấp xã; quản lý nhân sự; quản lý công chức; đánh giá công chức... ở nước ta hiện nay và chỉ ra những dấu hiệu cơ bản của CBCC. Tiếp theo, đề tài nêu lên những mục đích, yêu cầu, ý nghĩa công tác đánh giá CBCC và những vấn đề liên quan đến công tác đánh giá CBCC. Đánh giá CBCC được hiểu là công tác so sánh giữa thực tế hoạt động CBCC và những cái được đưa ra làm chuẩn gọi là tiêu chí, nhằm làm rõ khả năng, mức độ CBCC đến đâu để đưa đi đào tạo, bồi dưỡng, góp phần nâng cao chất lượng, phát triển đội ngũ CBCC.

Phần này làm rõ nội dung đánh giá CBCC; đưa ra hệ thống các biện pháp đánh giá thường được sử dụng; đề cập đến hệ thống các nguyên tắc về công tác đánh giá CBCC. Đây là cơ sở lý luận, định hướng tư duy làm nền tảng nhận thức cho việc nghiên cứu, tìm hiểu thực trạng công tác đánh giá CBCC ở tỉnh Quảng Bình trong chương tiếp theo.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1. Những yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Quảng Bình

Quảng Bình là tỉnh thuộc khu vực Bắc Trung Bộ, Việt Nam, với diện tích tự nhiên 8.000 km², dân số năm 2015 có 872.925 người. Tỉnh có bờ biển dài 116,04 km ở phía Đông và có chung biên giới với Lào 201,87 km ở phía Tây; có cảng Hòn La, cảng Hàng không Đồng Hới, quốc lộ 1, quốc lộ 12 và đường Hồ Chí Minh, đường sắt Bắc Nam, tỉnh lộ 16, 20 chạy từ Đông sang Tây đi qua cửa khẩu Quốc tế Cha Lo và một số cửa khẩu phụ khác nối liền với Nước CHDCND Lào.

Tỉnh có 8 đơn vị hành chính cấp huyện, bao gồm thành phố Đồng Hới; thị xã Ba Đồn và các huyện: Lệ Thủy, Quảng Ninh, Bố Trạch, Quảng Trạch, Tuyên Hóa, Minh Hoá, với 159 xã, phường, thị trấn.

Địa hình Quảng Bình hẹp và dốc từ phía Tây sang phía Đông. 85% diện tích tự nhiên là đồi núi; địa hình được chia thành các vùng sinh thái cơ bản: Vùng núi cao, vùng đồi và trung du, vùng đồng bằng, vùng cát ven biển. Quảng Bình nằm trong khu vực đa dạng sinh học Bắc Trường Sơn - nơi có hệ thực vật, động vật phong phú, đa dạng, độc đáo với nhiều nguồn gen quý hiếm. Đặc trưng cho đa dạng sinh học ở Quảng Bình là vùng Karst Phong Nha - Kẻ Bàng, vì vậy tỉnh luôn chú trọng đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển du lịch, dịch vụ. Năm 2016, kinh tế của tỉnh tiếp tục phục hồi và tăng trưởng khá, tốc độ tăng trưởng GDP đạt 7,6; sản xuất nông nghiệp được mùa toàn diện, năng suất lúa, sản lượng lương thực đạt cao nhất từ trước đến nay. Giá trị sản xuất nông - lâm nghiệp, thủy sản tăng 3,5%; giá trị sản xuất

công nghiệp tăng 10%. Du lịch Quảng Bình đã thực sự khẳng định được thương hiệu, lượt khách du lịch đến Quảng Bình trong năm 2016 đạt trên 2,9 triệu lượt người, tăng 97,5% so với năm 2015.

Xác định nhân lực CBCC làm công tác du lịch ngày càng phát triển, đòi hỏi cao, nên cần có sự nghiêm khắc đánh giá, nhận xét hàng năm (có thể 3 tháng, 6 tháng) về khả năng phục vụ, tinh thần trách nhiệm trong công tác được giao để góp phần nâng cao chất lượng phục vụ, thu hút khách du lịch, góp phần thực hiện định hướng xác định phát triển du lịch tỉnh Quảng Bình là mũi nhọn trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Ngày 01/7/1989 tỉnh Quảng Bình được tái lập, tách ra từ tỉnh Bình - Trị - Thiên. Quảng Bình là mảnh đất anh hùng, nơi gánh chịu sự tàn phá nặng nề của chiến tranh, là vùng đất “địa linh, nhân kiệt”, nơi sinh ra nhiều người con kiệt xuất. Từ những ngày đầu kháng chiến chống Pháp đến những ngày "nổi dậy", quân và dân Quảng Bình đã lập nên nhiều chiến công vang dội. Kết thúc tuần lễ "Quảng Bình quật khởi", quân dân tỉnh đánh 120 trận lớn nhỏ, diệt 49 tên Pháp, 128 tên Việt binh đoàn và làm bị thương 120 tên khác, phá huỷ 22 xe quân sự, giải tán 225 Hội tề... góp phần cùng cả nước đánh bại giặc Pháp. Trong 8 năm chiến đấu chống chiến tranh phá hoại của giặc Mỹ, quân và dân Quảng Bình đã bắn hạ 704 máy bay, bắn chìm, bắn cháy 84 tàu chiến Mỹ, góp gần 2.960 nghìn ngày công phục vụ chiến đấu, có khoảng 39.500 người đã tham gia chiến đấu trong quân đội, thanh niên xung phong, dân quân hỏa tuyến... Vì thế, trình độ dân trí ở Quảng Bình đang còn thấp, cán bộ được chia ra từ tỉnh Bình Trị Thiên nay còn bộc lộ nhiều hạn chế, thiếu sót, do khả năng tham gia đào tạo, đào tạo lại chưa được chú trọng, thường xuyên; những CBCC thời kỳ trước còn lại thường làm việc với kinh nghiệm công tác, chưa chịu khó học tập, trau dồi kiến thức nên ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBCC, quan điểm của họ trong đánh giá CBCC chưa khoa học, còn nể nang, né tránh; chính vì thế công tác đánh giá CBCC đang gặp nhiều khó khăn trong

triển khai và thực hiện.

2.2. Thực trạng tổ chức, đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Quảng Bình

2.2.1. Cơ cấu tổ chức của UBND tỉnh Quảng Bình

UBND tỉnh là cơ quan hành chính cấp tỉnh thực hiện các hoạt động quản lý nhà nước trên mọi mặt của trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

UBND tỉnh có 01 Chủ tịch, 03 Phó Chủ tịch và 21 cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh và 21 ban, ngành, đơn vị trực thuộc cấp tỉnh, 08 huyện, thị xã, thành phố cụ thể như sau:

** Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, gồm:*

1. Văn phòng UBND tỉnh
2. Sở Nội vụ
3. Sở Tư pháp
4. Sở Kế hoạch và Đầu tư
5. Sở Tài chính
6. Sở Công thương
7. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
8. Sở Giao thông Vận tải
9. Sở Xây dựng
10. Sở Tài nguyên và Môi trường
11. Sở Thông tin và Truyền thông
12. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội
13. Sở Văn hóa và Thể thao
14. Sở Du lịch
15. Sở Khoa học và Công nghệ
16. Sở Giáo dục và Đào tạo
17. Sở Y tế
18. Sở Ngoại vụ

19. Thanh tra tỉnh

20. Ban Dân tộc

21. Ban Quản lý Khu Kinh tế

** Cấp huyện*

1. UBND thành phố Đồng Hới

2. UBND huyện Lệ Thủy

3. UBND huyện Quảng Ninh

4. UBND huyện Bố Trạch

5. UBND thị xã Ba Đồn

6. UBND huyện Quảng Trạch

7. UBND huyện Tuyên Hóa

8. UBND huyện Minh Hóa

Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, UBND cấp huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước trong từng ngành, lĩnh vực nhất định và với các CBCC có chuyên môn cao đã giúp tỉnh hoàn thành tốt các nhiệm vụ kinh tế - xã hội trong những năm qua.

2.2.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh Quảng Bình

Đội ngũ CBCC của tỉnh Quảng Bình được xét cả về số lượng và chất lượng; về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu của các nhiệm vụ kinh tế - chính trị - xã hội của tỉnh. Đến 31/12/2016, CBCC hành chính làm việc tại các cơ quan, đơn vị trên toàn tỉnh Quảng Bình là 1890 công chức, trong đó công chức nữ là 514 người (chiếm 27,19 %); công chức là đảng viên có 1425 người (chiếm 75,39 %). Đội ngũ công chức của tỉnh từ 50 tuổi trở lên là 325 người (chiếm 17,01%), dưới 30 tuổi là 325 người (chiếm 17,01 %), còn lại 1240 người từ độ tuổi 30 - dưới 50 (chiếm 65,6%) - đây là độ tuổi hội tụ đầy đủ kinh nghiệm và trình độ nhằm thực thi công vụ tốt nhất, đồng thời sẽ còn đủ sức khỏe và thời gian để học hỏi nâng cao trình độ. Độ tuổi trên 50 có nhiều kinh nghiệm thực tế để giải quyết công việc nhưng lại khó tiếp thu những kỹ

năng mới và cũng khó có thể thích nghi với những thay đổi, đặc biệt là công cuộc cải cách hành chính hiện nay.

Trình độ chuyên môn của công chức của tỉnh hiện nay có thể nói là cao: có 369 người đạt trình độ thạc sỹ (chiếm 19,52 %), 1345 người đạt trình độ đại học (chiếm 71,16 %). Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ và tin học của công chức đều đáp ứng được đòi hỏi, yêu cầu của công việc. Các CBCC đều được xếp ngạch rõ ràng 26 chuyên viên cao cấp và tương đương, 372 chuyên viên chính và tương đương, 1325 chuyên viên và tương đương; 128 cán sự và tương đương; 39 người còn lại là nhân viên, thừa hành phục vụ.

Từ năm 2010 đến nay, đội ngũ công chức của tỉnh đã có sự biến động về số lượng và chất lượng. Về số lượng, từ năm 2010 có 1585 CBCC tăng dần đến năm 2015 có 1890 (*tăng 305 người so với năm 2010*); năm 2016 có giảm 35 người, vì thực hiện chủ trương tinh giảm biên chế của Chính phủ. Chất lượng đội ngũ CBCC của tỉnh đã được nâng lên rõ rệt, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp CNH - HĐH đất nước, nhu cầu phát triển của tỉnh, của công cuộc cải cách hành chính.

Số lượng công chức của tỉnh từ năm 2010 đến 2015 được biểu hiện bằng bảng dưới đây:

Năm	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Số lượng	1585	1689	1712	1684	1827	1890

Chia theo ngạch công chức, năm 2010 toàn tỉnh có 08 chuyên viên cao cấp và tương đương, 211 chuyên viên chính và tương đương, 1168 chuyên viên và tương đương và 156 cán sự, còn lại 42 nhân viên. Đến năm 2015, 26 chuyên viên cao cấp và tương đương (*tăng 18 người*), 372 chuyên viên chính và tương đương (*tăng 161 người*), 1325 chuyên viên và tương đương (*tăng 157 người*) và 128 cán sự (*giảm 28 người*), còn lại 39 nhân viên (*giảm 03 người*). Như vậy, số CBCC giữ ngạch chuyên viên, chuyên viên chính,

chuyên viên cao cấp tăng lên theo từng năm, số CBCC giữ ngạch cán sự giảm xuống.

Theo trình độ chuyên môn, công chức của tỉnh Quảng Bình có trình độ chuyên môn ngày càng được nâng cao, thể hiện qua bảng sau:

Năm	2010	Tỷ lệ %	2011	Tỷ lệ %	2012	Tỷ lệ %	2013	Tỷ lệ %	2014	Tỷ lệ %	2015	Tỷ lệ %
Tổng số <i>trong đó:</i>	1585	100	1689	100	1712	100	1684	100	1827	100	1890	100
Tiến sỹ	13	0,82	15	0,89	22	1,29	17	1,01	23	1,26	24	1,27
Thạc sỹ	114	7,19	157	9,30	252	14,72	233	13,84	332	18,17	345	18,25
Đại học	1245	78,55	1301	9,89	1263	73,77	1267	75,24	1298	71,05	1345	71,16
CĐ, TC	162	13,01	167	12,84	127	7,42	126	7,48	131	7,17	133	7,04
Còn lại	51	3,22	49	2,90	38	2,22	15	0,89	43	2,35	43	2,27

Bảng số liệu trên cho thấy trình độ công chức của tỉnh liên tục tăng lên, số lượng công chức có trình độ cao đẳng, trình độ trung cấp và công chức có trình độ dưới trung cấp giảm liên tục và giảm mạnh. Đặc biệt, qua số liệu tương đối ở bảng trên, có thể thấy tỷ lệ phần trăm công chức có trình độ trên đại học trong tổng số công chức của tỉnh tăng liên tục, năm 2010 tỷ lệ tiến sỹ 0,82 %, năm 2015 1,27 % (*tăng lên 0,38%*); tỷ lệ thạc sỹ năm 2015 tăng 1,16% so với năm 2010; đặc biệt là tỷ lệ cán bộ, công chức không có trình độ giảm rõ rệt, năm 2010 3,22% nhưng đến năm 2015 còn 2,27 % (*giảm 0,95%*); trình độ CBCC từng bước nâng cao nhằm đáp ứng những yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính, nhu cầu phát triển kinh tế xã hội theo định hướng CNH - HĐH đất nước.

Sở dĩ mặt bằng về trình độ chuyên môn của công chức của tỉnh tăng liên tục như thế là nhờ công tác phát triển nguồn nhân lực được coi trọng và thực hiện có hiệu quả. Ngoài việc tinh giảm biên chế những người có trình độ

yếu, không đảm bảo được nhiệm vụ được giao; sắp xếp lại công chức cho phù hợp với trình độ chuyên môn, thì công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ, năng lực công chức luôn được chú trọng. Hàng năm, tỉnh Quảng Bình thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chính trị, cũng như trình độ chuyên môn về quản lý nhà nước...cho công chức đi học tập nâng cao trình độ.

Ngoài ra, trình độ về ngoại ngữ và tin học của công chức cũng liên tục được cải thiện. Về trình độ tin học của công chức hiện nay đã được chú ý hơn và được khuyến khích nâng cao; trình độ lý luận chính trị được chú trọng và thường xuyên có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ chính trị cho CBCC.

Năm 2010, trong tổng số 287 công chức có trình độ chính trị cao cấp Năm 2015, có 342 công chức có trình độ cao cấp chính trị (tăng 55 công chức).

Số liệu trên được rút ra từ báo cáo thống kê chất lượng công chức hàng năm của tỉnh Quảng Bình. Mặc dù công tác thống kê đó chỉ dựa vào bằng cấp đào tạo, giấy tờ của công chức mà chưa đi sâu đánh giá năng lực nghiệp vụ trên thực tế của công chức cấp tỉnh. Nhưng từ khi tái lập tỉnh đến nay, đội ngũ công chức đã đóng góp quan trọng trong việc thực hiện các nhiệm vụ kinh tế, chính trị, xã hội, trật tự, an ninh của tỉnh. Đội ngũ công chức ngày càng lớn mạnh hơn về chất lượng và số lượng đã đảm bảo đẩy mạnh quá trình đô thị hoá, công nghiệp hoá và phát triển kinh tế của tỉnh trong những năm qua.

2.3. Thực trạng công tác đánh giá cán bộ, công chức của tỉnh Quảng Bình

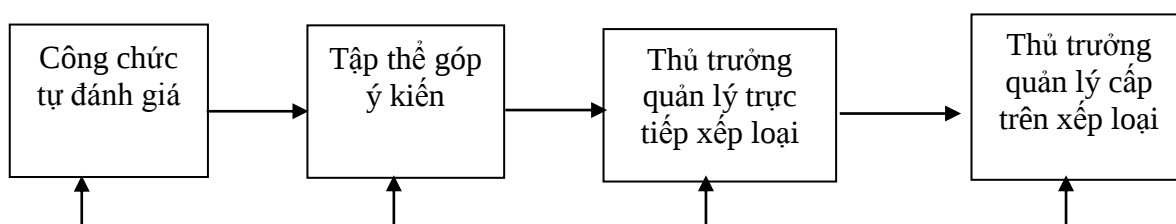
Tỉnh Quảng Bình thực hiện ngày càng tốt công tác cán bộ, đặc biệt là công tác đánh giá công chức. Công tác đánh giá công chức luôn được các cấp uỷ đảng và lãnh đạo chính quyền quan tâm, chỉ đạo thực hiện nghiêm túc. Tại các cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc tỉnh các hình thức đánh giá công chức thường được tiến hành là: Đánh giá công chức để đề bạt, bổ nhiệm, điều

chuyển công tác...; hình thức đánh giá quan trọng nhất, thường xuyên được tiến hành nhất là công tác đánh giá công chức định kỳ hàng năm. Trong phạm vi luận văn này, tôi xin đi sâu nghiên cứu về công tác đánh giá công chức định kỳ hàng năm.

Quy trình đánh giá là một chuỗi liên tiếp các hoạt động có liên hệ mật thiết, hữu cơ, khoa học với nhau nhằm tạo ra kết quả đánh giá trung thực, khách quan, khoa học. Không có một quy trình đánh giá chung làm mẫu cho tất cả các hoạt động đánh giá tại tất cả các cơ quan, tổ chức khác nhau. Tuy nhiên, đánh giá cán bộ, công chức có một quy trình đánh giá chung được ghi nhận trong quy định đánh giá cán bộ, công chức (được ban hành kèm theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP).

2.3.1. Quy trình đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm

** Sơ đồ hoá quy trình đánh giá như sau:*



Chú giải sơ đồ trên, quy trình đánh giá CBCC định kỳ hàng năm có các bước như sau: Cán bộ, công chức phải thực hiện việc tự phê bình trước đơn vị; công chức trong đơn vị góp ý kiến; thủ trưởng trực tiếp quản lý đánh giá dựa trên kết quả hoạt động của đơn vị và của CBCC; thủ trưởng cấp trên quản lý đánh giá dựa trên kết quả hoạt động của đơn vị và của CBCC.

Đánh giá công chức định kỳ hàng năm là công tác được thực hiện thường xuyên tại các cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc UBND tỉnh. Luận văn tìm hiểu sâu hơn về công tác đánh giá công chức định kỳ hàng năm để thấy được mặt ưu, mặt nhược và đưa ra một số ý kiến nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá công chức định kỳ hàng năm tại tỉnh Quảng Bình.

Công tác đánh giá công chức định kỳ hàng năm được các cơ quan, đơn

vị của UBND tỉnh thực hiện thường xuyên và liên tục từ khi thành lập đến nay. Tuy nhiên, từ năm 1998 đến 30/7/2015 thực hiện theo Quyết định số 11/1998/QĐ-TCCP-CCVC (5/12/1998) của Bộ trưởng, Trưởng Ban Tổ chức cán bộ Chính phủ về việc ban hành Quy chế đánh giá cán bộ, công chức hàng năm còn có những bất cập nhất định, chưa phân định rạch ròi quy trình đánh giá CBCC, công chức lãnh đạo quản lý; các tiêu chí đánh giá cũng mang định tính, chưa định lượng được.

Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại CBCC, viên chức được ban hành đã cụ thể hóa những nội dung về tiêu chí đánh giá, phương pháp đánh giá, thẩm quyền đánh giá theo quy định tại Luật Cán bộ, công chức, tạo điều kiện cho các cơ quan, địa phương có căn cứ cụ thể, chi tiết thực hiện, công tác đánh giá phần nào chính xác hơn chất lượng, hiệu quả công việc của CBCC, viên chức. Nghị định quy định rõ các tiêu chí để đánh giá, phân loại CBCC, viên chức theo 4 mức: (1) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; (2) Hoàn thành tốt nhiệm vụ; (3) Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực; (4) Không hoàn thành nhiệm vụ.

Theo đó, cán bộ được đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, ngoài đáp ứng các tiêu chí luôn gương mẫu chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống, tác phong, lề lối làm việc chuẩn mực, lành mạnh; duy trì kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý trong phạm vi quản lý; tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong công tác; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao; các cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đột xuất; lãnh đạo, chỉ đạo cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức đạt kết quả tốt, có tác động trực tiếp nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ

quan, tổ chức, đơn vị hoặc của ngành, lĩnh vực được giao, còn phải có sáng kiến, giải pháp cụ thể được áp dụng, nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của các cơ quan, tổ chức hoặc của ngành, lĩnh vực được giao phụ trách và được cấp có thẩm quyền công nhận,...

Công chức được đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ngoài việc luôn gương mẫu, chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống lành mạnh, chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, công việc được giao, có năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phối hợp chặt chẽ và có hiệu quả với đồng nghiệp, cơ quan, tổ chức có liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, công vụ, có tinh thần chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao, có thái độ đúng mực và xử sự văn hóa trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ, thực hiện tốt việc phòng, chống các hành vi cửa quyền, hách dịch, gây khó khăn, phiền hà, tiêu cực, tham nhũng, tham ô, lãng phí còn phải hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm, vượt tiến độ, có chất lượng và hiệu quả; có ít nhất 01 công trình khoa học, đề án, đề tài hoặc sáng kiến được áp dụng có hiệu quả trong hoạt động công vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được cấp có thẩm quyền công nhận [11].

Từ ngày 01/8/2015, khi Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ quy định về đánh giá và phân loại CBCC có hiệu lực, thì công tác đánh giá CBCC tại các cơ quan, đơn vị của tỉnh có những bước tiến đáng kể.

** Trình tự đánh giá cán bộ, công chức hằng năm*

- Cuối tháng 12 dương lịch hàng năm, Văn phòng (hoặc Phòng Tổ chức cán bộ, TC - HC) đối với các sở, ban ngành; Phòng Nội vụ đối với UBND các huyện, thị xã, thành phố gửi công văn và các biểu mẫu đánh giá đến các đơn

vị thuộc và trực thuộc yêu cầu đánh giá CBCC.

- Sau khi nhận được công văn yêu cầu đánh giá CBCC, thủ trưởng các đơn vị phải triển khai công tác đánh giá các công chức theo phân cấp thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức. Cấp có thẩm quyền quản lý CBCC thực hiện việc đánh giá, phân loại CBCC theo phân cấp quản lý cán bộ, chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá, phân loại.

Tại Điều 10, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP quy định việc đánh giá cán bộ được tiến hành như sau:

Bước 1: Cán bộ làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo chức trách nhiệm vụ được giao theo Mục I Mẫu số 01 ban hành kèm theo Nghị định 56/2015/NĐ-CP [11].

Bước 2: Cán bộ trình bày báo cáo tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp của cơ quan, tổ chức, đơn vị để mọi người tham dự cuộc họp đóng góp ý kiến. Các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

Đối với cán bộ phụ trách nhiều cơ quan, tổ chức, đơn vị thì thành phần tham dự là đại diện cấp ủy đảng, công đoàn, đoàn thanh niên và người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Đối với cán bộ trực tiếp là người đứng đầu một cơ quan, tổ chức, đơn vị có các đơn vị cấu thành thì thành phần tham dự là đại diện cấp ủy đảng công đoàn, đoàn thanh niên và người đứng đầu các đơn vị cấu thành.

Bước 3: Cấp ủy đảng cùng cấp nơi cán bộ công tác có ý kiến bằng văn bản về cán bộ được đánh giá, phân loại.

Bước 4: Cấp có thẩm quyền tham khảo các ý kiến tham gia tại Bước 2 và 3 trên, quyết định đánh giá, phân loại cán bộ; thông báo kết quả đánh giá phân loại cho cán bộ theo quy định.

Tại Điều 17, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP quy định việc đánh giá công chức được tiến hành như sau:

* Đối với người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ

chức, đơn vị

Bước 1: Công chức làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao theo Mục I Mẫu số 02 ban hành kèm theo Nghị định 56/2015/NĐ-CP.

Bước 2: Công chức trình bày báo cáo tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp của cơ quan, tổ chức, đơn vị để mọi người tham dự cuộc họp đóng góp ý kiến. Các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

Đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị có các đơn vị cấu thành, thành phần tham dự là đại diện cấp ủy đảng, công đoàn, đoàn thanh niên và người đứng đầu các đơn vị cấu thành.

Đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị không có các đơn vị cấu thành, thành phần tham dự là toàn thể công chức và người lao động của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Bước 3: Cấp ủy đảng cùng cấp nơi công chức công tác có ý kiến bằng văn bản về công chức được đánh giá, phân loại.

Bước 4: Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp trên trực tiếp tham khảo các ý kiến tham gia tại bước 2, 3 trên, quyết định đánh giá, phân loại đối với người đứng đầu.

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị tham khảo các ý kiến tham gia tại bước 2, 3 trên để quyết định đánh giá, phân loại đối với cấp phó của mình.

Bước 5: Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ở bước 4 trên thông báo kết quả đánh giá, phân loại cho công chức theo quy định.

* Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý

Bước 1: Công chức làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao theo Mục I Mẫu số 02 ban hành kèm theo Nghị định 56/2015/NĐ-CP.

Bước 2: Công chức trình bày báo cáo tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp của cơ quan, tổ chức, đơn vị để mọi người tham dự cuộc họp đóng

góp ý kiến. Các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

Bước 3: Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị tham khảo ý kiến tham gia tại bước 2 trên, quyết định đánh giá, phân loại công chức; thông báo kết quả đánh giá, phân loại cho công chức theo quy định.

- Thông báo bằng văn bản kết quả đánh giá, phân loại CBCC cho CBCC sau 05 (năm) ngày làm việc, kể từ ngày có kết luận của người hoặc cấp có thẩm quyền đánh giá.

- Sau khi nhận được thông báo kết quả đánh giá, phân loại CBCC của người hoặc cấp có thẩm quyền, trường hợp CBCC không nhất trí với kết luận đánh giá, phân loại thì có quyền khiếu nại theo quy định của pháp luật về khiếu nại.

- Cuối cùng lưu giữ kết quả đánh giá, phân loại đánh giá CBCC vào hồ sơ CBCC, bao gồm:

- + Phiếu đánh giá, phân loại cán bộ (Mẫu số 01); phiếu đánh giá, phân loại công chức (Mẫu số 02) của Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP;

- + Kết luận và thông báo bằng văn bản về kết quả đánh giá, phân loại cán bộ của cấp có thẩm quyền quản lý; hồ sơ giải quyết khiếu nại về kết quả đánh giá, phân loại cán bộ (nếu có);

- + Kết luận và thông báo bằng văn bản về kết quả đánh giá, phân loại công chức của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị; hồ sơ giải quyết khiếu nại về kết quả đánh giá, phân loại công chức (nếu có).

- Các tiêu chí đánh giá phân loại CBCC của tỉnh được thực hiện theo quy định tại điều 11 đến điều 14 đối với cán bộ; tại điều 18 đến điều 21 đối với công chức của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP.

- Đánh giá CBCC định kỳ hàng năm đã đánh giá được trách nhiệm, hiệu quả công việc của CBCC, tiềm năng của CBCC theo bốn mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; hoàn thành tốt nhiệm vụ; hoàn thành nhiệm vụ

nhưng còn hạn chế về năng lực; không hoàn thành nhiệm vụ.

Tuy nhiên, khi triển khai áp dụng Nghị định 56/2015/NĐ-CP vào trong công tác đánh giá phân loại CBCC thấy được những bất cập, nhất là ở việc lấy ý kiến đánh giá của cấp ủy đảng cùng cấp đối với công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý. Tại Nghị định số 56/2015/NĐ-CP quy định, khi họp xét, phân loại CBCC, viên chức lãnh đạo, quản lý phải có ý kiến bằng văn bản của cấp ủy đảng cùng cấp. Thế nhưng để thực hiện quy trình này gặp vướng mắc vì một cá nhân cùng lúc thực hiện 02 lần báo cáo kết quả công tác trong năm với hai tổ chức khác nhau vào cùng thời điểm tháng 12 hàng năm; đồng thời một cán bộ phải đánh giá nhiều nơi. Ví dụ: Một Giám đốc sở - là thành viên UBND tỉnh, diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý thì phải đánh giá cả ở cấp sở, lãnh đạo sở, đảng viên của chi bộ, đánh giá tại Hội nghị Ban cán sự Đảng UBND tỉnh, Hội nghị Ban Thường vụ Tỉnh ủy, như thế vừa chồng chéo, vừa mất thời gian.

Bên cạnh đó, theo quy định vào tháng 12 hằng năm, cấp ủy đảng các cấp phải triệu tập họp đảng viên ở cấp chi bộ để đánh giá, phân loại đảng viên cuối năm. Theo đó, đảng viên tự nhận loại, sau đó chi bộ đánh giá, góp ý, bỏ phiếu xếp loại cho từng đảng viên. Thông thường số lượng đảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong năm là không nhiều, thậm chí là hiếm, mà đa số đạt mức hoàn thành tốt nhiệm vụ. Vì thế, có trường hợp CBCC được tập thể xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nhưng cũng chính con người đó ở chi bộ chỉ được xếp ở mức đảng viên đủ tư cách, hoàn thành tốt nhiệm vụ, cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Để khắc phục một số vướng mắc, khó khăn nêu trên thiết nghĩ phải điều chỉnh, sửa đổi tiêu chí đánh giá phân loại CBCC; trên cơ sở Nghị định số 56/2015/NĐ-CP, Bộ Nội vụ nên ban hành thông tư hướng dẫn với bộ tiêu chí đánh giá cụ thể, định lượng hơn trong việc đánh giá cũng như phương pháp đánh giá đảm bảo công tác phân loại, đánh giá CBCC được thuận tiện và chính xác hơn. Ngoài ra, các cấp có thẩm quyền cũng cần nghiên cứu kết hợp

việc thực hiện quy trình đánh giá CBCC và đánh giá chất lượng đảng viên hàng năm (đối với CBCC là đảng viên) để tiết kiệm thời gian đánh giá.

Trên đây là quy trình đánh giá CBCC định kỳ hàng năm. Kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với CBCC, viên chức.

** Kết quả đánh giá CBCC định kỳ hàng năm tại tỉnh Quảng Bình*

Công tác đánh giá CBCC định kỳ hàng năm tại tỉnh Quảng Bình ngày càng tiến bộ, được chú trọng hơn. Số lượng CBCC không thực hiện công tác đánh giá không có. Năm 2015, là năm đầu tiên thực hiện đánh giá công chức theo Nghị định quy định đánh giá, phân loại cán bộ, công chức hàng năm, trong tổng số 1890 công chức trên toàn tỉnh, có 688 công chức được xếp loại Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (chiếm 36,40 % tổng số công chức toàn tỉnh); có 1172 công chức được xếp loại Hoàn thành tốt nhiệm vụ (chiếm 62,01 %); 22 công chức xếp loại Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực (chiếm 1,16 %); số công chức không hoàn thành nhiệm vụ là 08 công chức (chiếm 0,42 %)

Giữa các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh có sự khác biệt về việc xếp loại công chức. Một số cơ quan, đơn vị, địa phương công chức được xếp loại xuất sắc chiếm tỷ lệ cao như:

Ngược lại, một số cơ quan, đơn vị, địa phương số lượng công chức được xếp loại xuất sắc lại chiếm một tỷ lệ rất thấp trong tổng số công chức. Số đơn vị thực hiện nghiêm túc công tác đánh giá là: 20 đơn vị và 09 đơn vị không thực hiện công tác đánh giá kịp thời đã được Sở Nội vụ hướng dẫn, thông báo, đôn đốc.

Năm 2015 là năm đầu tiên thực hiện đánh giá công chức theo quy định mới với các tiêu chí khá rõ ràng, nhưng vẫn còn nhiều thiếu sót. Công tác đánh

giá công chức định hàng năm vẫn chưa được coi trọng và chưa được triển khai thực hiện nghiêm túc, vẫn còn tình trạng đánh giá chưa thực chất, còn nể nang. Công tác đánh giá công chức định kỳ hàng năm đã ghi nhận những nỗ lực đó của CBCC của các sở, ban ngành cấp tỉnh; UBND cấp huyện. Kết quả công tác đánh giá đã cho thấy trong năm 2015 CBCC đã có chuyển biến tốt, cụ thể: trong tổng số 1890 CBCC thì có 688 CBCC được xếp loại Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, còn lại 08 CBCC không hoàn thành nhiệm vụ.

2.3.2. Đánh giá công chức làm cơ sở để bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, dự thi (xét) nâng ngạch, chuyển ngạch...

Kết quả đánh giá CBCC hàng năm là căn cứ để bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thi nâng ngạch. Tuy nhiên, khi thực hiện các quy trình trên thì CBCC phải thực hiện công tác đánh giá lại tại thời điểm làm quy trình; bởi vì có khoảng thời gian phát sinh sau thời điểm đánh giá phân loại cần được các thủ trưởng cơ quan, đơn vị nhận xét, đánh giá.

Các sở, ban, ngành cấp tỉnh, UBND các huyện, thị xã, thành phố đã thực hiện tốt công tác đánh giá CBCC trước khi đề bạt, bổ nhiệm... Ở tỉnh Quảng Bình theo phân cấp quản lý cán bộ tại Quyết định số 525-QĐ/TU ngày 17/10/2007 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Bình ban hành Quy chế về phân cấp quản lý cán bộ [17]; thực hiện bổ nhiệm cán bộ theo Quyết định số 526-QĐ/TU ngày 17/10/2007 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Bình ban hành Quy chế bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử [18]; Quyết định số 13-QĐ/BCSD-UBND ngày 28/3/2008 của Ban cán sự Đảng UBND tỉnh ban hành Quy định về phân cấp quản lý và bổ nhiệm cán bộ [19], từ năm 2010 đến nay Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã đánh giá 995 lượt cán bộ trước khi bổ nhiệm cán bộ diện Ban Thường vụ quản lý; đã đánh giá cho 425 lượt CBCC trước khi bổ nhiệm cán bộ diện Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh quản lý; thủ trưởng các sở, ban, ngành, Chủ tịch UBND cấp huyện đánh giá cho công

chức thuộc thẩm quyền mình bổ nhiệm. Các CBCC được đề bạt, bổ nhiệm là những cán bộ, công chức ưu tú và đều thuộc trong diện quy hoạch CBCC từ trước đó nhiều năm nên khi có vị trí thiếu CBCC thì được đề bạt lên. Công tác đề bạt có một quy trình chuẩn và khâu không thể thiếu trong quy trình đó là khâu đánh giá lại CBCC để gửi lên cấp trên phê chuẩn việc đề bạt. Ngoài ra, còn đánh giá nhận xét cho nhiều CBCC trước khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật.

** Trình tự đánh giá diễn ra như sau:*

Đánh giá tại tập thể CBCC - nơi CBCC được đề bạt công tác tổ chức họp và đóng góp ý kiến, bỏ phiếu kín nhận xét, đánh giá công chức được đề bạt. Gửi lên cấp có thẩm quyền đánh giá đối với cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý theo phân cấp (Ban Thường vụ, Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh hoặc lãnh đạo sở, ban, ngành, lãnh đạo UBND cấp huyện). Việc đánh giá cần phải có biên bản họp đánh giá CBCC trong đó tổng hợp những ý kiến đánh giá nhận xét CBCC gửi cho bộ phận làm công tác cán bộ theo phân cấp quản lý để hoàn chỉnh hồ sơ xin ý kiến phê chuẩn về việc nâng ngạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật ...

Khi đánh giá CBCC được đề bạt, bổ nhiệm, điều động thường chỉ đánh giá trình độ chuyên môn, phẩm chất, đạo đức và kinh nghiệm công tác. Phần lớn các tiêu chí đánh giá mang cảm tính nên thường công tác đánh giá chủ yếu còn hình thức. Các tiêu chí khi nhận xét công chức để đề bạt là: Quan điểm, trình độ chính trị; chuyên môn, bằng cấp; kinh nghiệm và mức độ hoàn thành công tác.

Công tác đánh giá công chức trên chỉ được tiến hành khi CBCC được nâng ngạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng... Do đó, hình thức đánh giá CBCC này cũng ít khi được thực hiện tại cơ quan, đơn vị.

2.4. Nhận xét chung về công tác đánh giá cán bộ, công chức tại tỉnh Quảng Bình

2.4.1. Ưu điểm

Đánh giá CBCC là một công tác vô cùng quan trọng, là khâu kết thúc và cũng là khâu mở đầu có ý nghĩa cho mọi quyết định trong công tác; là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện các chính sách cán bộ. Đánh giá đúng sẽ phát huy được tiềm năng của từng CBCC và của cả tập thể, kết quả đánh giá đúng sẽ cho ra những quyết định đúng và góp phần xây dựng một đội ngũ CBCC có chất lượng cao. Ngược lại, đánh giá sai sẽ dẫn đến những sai lầm, lựa chọn nhầm những CBCC không có đủ phẩm chất và năng lực để nắm giữ những vị trí quan trọng trong cơ quan, tổ chức.

Đầu tiên phải khẳng định công tác đánh giá CBCC tại UBND tỉnh đã đạt được những thành công nhất định; đảm bảo thực hiện đúng các nguyên tắc, quy trình, thẩm quyền của công tác đánh giá như: Nguyên tắc tập trung, dân chủ; công khai, công bằng, minh bạch và nguyên tắc CBCC là chủ thể của quy trình đánh giá; đánh giá cũng đã tuân theo quy trình đánh giá cán bộ và quy trình đánh giá công chức theo quy định của pháp luật.

Ưu điểm lớn nhất của công tác đánh giá CBCC tại tỉnh Quảng Bình là công tác đánh giá ngày càng được thực hiện nghiêm túc. Công tác đánh giá CBCC định kỳ hàng năm đã được chú trọng hơn trước, đồng thời thu hút được sự quan tâm của các cấp ủy Đảng, lãnh đạo cơ quan, sự tham gia của hầu hết các CBCC. Không có CBCC không tham gia đánh giá. Số lượng các tập thể không tham gia thực hiện công tác đánh giá hiện nay không có. Như vậy, công tác đánh giá công chức định kỳ hàng năm tại đã có những bước tiến bộ rõ rệt.

Công tác đánh giá CBCC để làm cơ sở cho việc đề bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, chuyển ngạch, đi đào tạo, bồi dưỡng hoặc tham gia dự thi tuyển (xét tuyển) kỳ nâng ngạch đã được triển khai đầy đủ trong tất cả theo đúng thẩm quyền quản lý. Công tác này đã góp phần khẳng định lại

một lần nữa phẩm chất, đạo đức và năng lực, cũng như kinh nghiệm công tác của CBCC khi được cử đi dự thi (xét) kỳ nâng ngạch, được bổ nhiệm, khen thưởng...

Đánh giá công chức định kỳ hàng năm đã đảm bảo đánh giá được toàn diện về các mặt: Hiệu quả công việc trong năm của CBCC; trình độ chuyên môn và năng lực và đánh giá được động cơ của CBCC. Kết quả của công tác đánh giá định kỳ hàng năm đã kịp thời giúp công chức huyện bổ sung các mặt còn khiếm khuyết và phát huy điểm tốt đã có.

Quy trình đánh giá công chức định kỳ hàng năm đã thực sự do CBCC làm chủ. Cá nhân công chức tự đánh giá về bản thân, tiếp đó cùng tập thể đánh giá khác, cuối cùng khi được thông báo về kết quả xếp loại; có quyền bảo lưu ý kiến của mình về bản thân. Như vậy CBCC có mặt ở tất cả các bước của quy trình đánh giá.

Đánh giá công chức năm 2015 tại tỉnh có một thành công nữa là đã phân loại đánh giá công chức lãnh đạo và công chức chuyên môn. Đánh giá chức trách nhiệm vụ của người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu sẽ đảm nhiệm những công việc có đặc thù khác công việc của công chức chuyên môn, do đó, nó hỗ trợ cho việc phân loại đánh giá cán bộ và đánh giá công chức lãnh đạo quản lý sẽ cho ra kết quả đánh giá chính xác hơn, hiệu quả hơn.

Các phương pháp đánh giá được kết hợp với các phương pháp khác nhau, như: Phương pháp bình bầu, bỏ phiếu kín, đánh giá qua báo cáo, đánh giá trên các tiêu chí đã được quy định.

Đánh giá công chức định kỳ hàng năm giúp cho mối quan hệ giữa lãnh đạo và công chức chuyên môn được cải thiện hơn. Công tác này cũng giúp cho các cơ quan, đơn vị thực hiện đúng đắn quy chế dân chủ trong cơ quan hành chính nhà nước. Giúp cho CBCC nhận thấy được những mặt mạnh của mình để phát huy và biết những thiếu sót để khắc phục kịp thời bằng cách tự học hỏi hay tham dự những lớp bồi dưỡng, đào tạo cần thiết; kịp thời phát

hiện những thiếu sót của họ để động viên, khen thưởng, khích lệ tinh thần công tác. Đồng thời, nhằm xây dựng được đội ngũ CBCC chất lượng ngày càng cao, đáp ứng được các yêu cầu của nhiệm vụ mới, thời đại mới và công cuộc đổi mới cách hành chính hiện nay.

Kết quả đánh giá CBCC sẽ được bộ phận tổ chức cán bộ tổng hợp lại và lưu giữ để sử dụng khi cần thiết. Đồng thời kết quả đánh giá được sử dụng để lập kế hoạch, quy hoạch công chức, đào tạo bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC.

2.4.2. Hạn chế, tồn tại

Đánh giá CBCC là công tác khó khăn và phức tạp, là khâu yếu nhất trong công tác quản lý CBCC hiện nay. Hoạt động đánh giá CBCC trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay chưa được đề cao nên kết quả đánh giá thực sự chưa có tính chính xác cao.

Đánh giá công chức tại các cơ quan, đơn vị trên toàn tỉnh Quảng Bình còn tồn tại nhiều điểm bất cập cần được bổ sung, thay đổi để nâng cao hiệu quả công tác đánh giá công chức. Cụ thể có một số nhược điểm sau:

- Thứ nhất, công tác đánh giá còn chưa được coi trọng, chưa phát huy vai trò của nó, còn mang nặng tính hình thức, hiệu quả không cao.

Công tác đánh giá CBCC để làm cơ sở cho việc đề bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, chuyển ngạch, đi đào tạo, bồi dưỡng hoặc tham gia dự thi tuyển (xét tuyển) kỳ nâng ngạch ...chỉ mang tính hình thức, nó được tiến hành chỉ vì quy trình không thể thiếu khâu đánh giá. Kết quả của công tác đánh giá đã được biết trước, lúc nào kết quả cũng là có đầy đủ năng lực, phẩm chất và năng lực, cũng như kinh nghiệm công tác để đảm nhiệm vị trí mới, đủ điều kiện nâng ngạch, chuyển ngạch...

Công tác đánh giá định kỳ hàng năm được thực hiện theo quy định của Chính phủ, dưới sự hướng dẫn của Sở Nội vụ. Định kỳ cuối tháng 12 hàng năm, các cơ quan, đơn vị phổ biến, triển khai công tác đánh giá về cho các

phòng, ban và đơn vị trực thuộc. Tuy nhiên, một số cơ quan, đơn vị chưa nhận thức được tầm quan trọng của công tác đánh giá nên chưa chú trọng đến công tác đánh giá CBCC, còn để chậm trễ triển khai và báo cáo kết quả cho Sở Nội vụ; có đơn vị thực hiện chỉ “làm cho có lệ”, làm không đúng quy trình, thủ tục và kết quả tất nhiên thiếu tính chính xác, không có hiệu quả. Kết quả đánh giá của một số cơ quan, đơn vị chưa thể hiện nghiêm túc, tỷ lệ CBCC đạt hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ cao do có sự nể nang, tự phê bình và phê bình trong đánh giá chưa cao.

- Thứ hai, tiêu chí sử dụng để đánh giá cán bộ, công chức thiên về định tính, chưa thực sự khoa học vì thế công tác đánh giá còn cảm tính, chưa chính xác; chưa ban hành được quy chế đánh giá CBCC để áp dụng trên địa bàn tỉnh.

Đánh giá CBCC hiện nay là một việc hết sức khó khăn, kết quả đánh giá không được dựa vào những thước đo cụ thể đã được lượng hoá, mà chủ yếu dựa vào những tiêu chuẩn ước lệ, chung chung. Việc đánh giá còn mang nặng cảm tính, chưa coi trọng tính khách quan và chưa thật sự công tâm hoặc còn theo mục đích định sẵn để thể hiện tình cảm cá nhân (yêu, ghét, định kiến...).

Đánh giá và sử dụng CBCC còn nặng về thành phần lý lịch, thâm niên công tác mà chưa đề cao về trình độ chuyên môn, năng lực thực hiện công việc. Đánh giá chủ yếu dựa vào cảm tính cá nhân. Công tác đánh giá còn chung chung, đại khái, có những biểu hiện xuề xoà, qua loa, không đối chiếu, so sánh với những tiêu chuẩn đã xác định trước.

Các cơ quan khi xét CBCC hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hầu như không xem xét đến tiêu chí “Có sáng kiến, giải pháp cụ thể được áp dụng, nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của các cơ quan, tổ chức hoặc của ngành, lĩnh vực được giao phụ trách và được cấp có thẩm quyền công nhận”; chủ yếu xếp loại theo cảm tính, ưu tiên cho lãnh đạo cơ quan, đơn vị. Như vậy,

kết quả đánh giá CBCC vẫn chưa chính xác, chưa phản ánh được thực tế đội ngũ CBCC của tỉnh.

Không thể dựa vào kết quả đánh giá để so sánh khả năng thực thi công việc giữa các cơ quan, đơn vị được. Không thể nói rằng cơ quan này có kết quả đánh giá CBCC cao hơn thì công việc được thực hiện tốt hơn hoặc ngược lại. Tóm lại, kết quả đánh giá công chức không chính xác, không được sử dụng nhiều vào công tác quản lý CBCC.

- Thứ ba, việc lưu trữ bản đánh giá phân loại, kết quả phân loại CBCC định kỳ hàng năm vào hồ sơ thực hiện chưa nghiêm túc.

Theo đúng quy trình đánh giá CBCC định kỳ hàng năm, khâu cuối cùng của quy trình đánh giá là bản đánh giá phân loại phải được gửi về bộ phận tổ chức cán bộ theo phân cấp quản lý để lưu hồ sơ. Nhưng theo như khảo sát của chúng tôi chỉ có khoảng 40% cơ quan đơn vị thực hiện tốt.

- Thứ tư, kết quả đánh giá công chức chưa được sử dụng hữu ích trong công tác quản lý công chức.

Về nguyên tắc, các kết quả của công tác đánh giá CBCC được sử dụng để thực hiện các chính sách cán bộ như: Khen thưởng, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt... Kết quả của công tác đánh giá là cơ sở khoa học để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC. Nhưng, hiện nay kết quả đánh giá chưa thực sự chính xác nên việc sử dụng các kết quả đó không cho ra hiệu quả tương ứng, có trường hợp còn để lại những hậu quả nghiêm trọng. Tại tỉnh Quảng Bình cho thấy, cơ sở khoa học của công tác chính sách cán bộ lại không phải từ kết quả của công tác đánh giá, mà từ sự giới thiệu, nhận xét lãnh đạo các cấp.

- Thứ năm, đánh giá công chức thu hút được sự tham gia tích cực của nhân dân.

Nhân dân là một chủ thể của quy trình đánh giá CBCC tại các cơ quan hành chính nhà nước. Nhưng trên thực tế nhân dân vẫn chưa được tham gia

vào quá trình đánh giá. Từ trước đến nay, Đảng và Nhà nước ta đều khẳng định công chức là nô bộc của nhân dân, là những người trực tiếp làm việc với nhân dân và cung cấp dịch vụ công cho nhân dân. Nhưng rất ít khi công dân được tham gia ý kiến đánh giá, góp ý nhằm hoàn thiện chất lượng của đội ngũ công chức.

Đây là một thiếu sót lớn của công tác đánh giá tại các cơ quan hành chính nhà nước nói chung và ở tỉnh Quảng Bình nói riêng.

- Thứ sáu, khi đánh giá CBCC lãnh đạo còn gặp nhiều khó khăn.

Công chức lãnh đạo là những người ngoài việc thực hiện các công tác chuyên môn, còn phải chịu trách nhiệm về những kết quả chung của cả tập thể. Công tác đánh giá công chức lãnh đạo có nhiều điểm khác biệt với công chức chuyên môn. Trong quy định đánh giá công chức hàng năm, đánh giá công chức lãnh đạo có thêm một khâu là công chức lãnh đạo kiểm điểm trước tập thể và tập thể đóng góp ý kiến, nhận xét. Cấp ủy đảng cùng cấp nơi công chức công tác có ý kiến bằng văn bản về công chức được đánh giá, phân loại.

Khi công chức lãnh đạo kiểm điểm trước tập thể, các công chức cấp dưới không mạnh dạn chỉ ra những khuyết điểm của cấp trên; hơn thế nữa, công chức cấp dưới thường có những biểu hiện ủng hộ cấp trên thái quá. Vì vậy, công tác đánh giá công chức lãnh đạo hiệu quả chưa cao.

2.4.3. Nguyên nhân

2.4.3.1. Nguyên nhân ưu điểm

Thứ nhất, hệ thống văn bản pháp luật của nhà nước dần hoàn thiện, đã có Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định rõ hơn về quy trình đánh giá, các tiêu chí, mức độ đánh giá cán bộ, đánh giá công chức, công chức giữ chức vụ lãnh đạo quản lý khác công chức không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý, nên đã làm cơ sở cho các cơ quan nhà nước bám sát triển khai thực hiện công tác đánh giá đảm bảo đúng quy trình, thủ tục, sát đúng với kết quả thực hiện chức trách nhiệm cụ được giao của CBCC.

Thứ hai, các cấp ủy Đảng chú trọng, quan tâm đến công tác đánh giá CBCC, đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị chủ động hướng dẫn, triển khai thực hiện đánh giá CBCC của cơ quan, đơn vị theo thời gian, tiến độ quy định.

Thứ ba, thủ trưởng cơ quan, đơn vị cũng đã nhận thức được vai trò của đánh giá CBCC, đã nâng cao vai trò trách nhiệm của mình trong đánh giá CBCC cuối năm nên kết quả đánh giá CBCC có phần khách quan hơn, đánh giá theo từng vị trí việc làm, chức trách nhiệm vụ được giao của CBCC.

2.4.3.2. Nguyên nhân tồn tại, hạn chế

Có nhiều nguyên nhân của những hạn chế trong công tác đánh giá CBCC tại các cơ quan, đơn vị tỉnh Quảng Bình, nhưng tựu chung lại thì có nguyên nhân khách quan từ những chính sách pháp luật về công tác đánh giá còn thiếu sót và nguyên nhân chủ quan xuất phát từ chính trong nội bộ của các cơ quan, đơn vị.

Thứ nhất, những quy định làm cơ sở pháp lý cho công tác đánh giá công chức chưa hoàn thiện, thiếu đồng bộ và chưa đầy đủ. Quy định đánh giá phân loại CB, CC, VC (2015) là một bước ngoặt cho công tác đánh giá từ khi 1998 Quy chế đánh giá công chức hàng năm đến nay. Tuy nhiên, vẫn còn một số tiêu chí lại rất chung chung, chưa thực sự khoa học và khó định lượng. Nên việc áp dụng những quy định trong công tác đánh giá CBCC hàng năm mang lại hiệu quả chưa cao.

Hiện nay, Việt Nam đang trên đà hội nhập với thế giới, tình hình thế giới và khu vực có nhiều diễn biến nhanh chóng và mau lẹ; công cuộc cải cách hành chính đang có những bước tiến vững chắc. Điều này yêu cầu công tác đánh giá phải có những văn bản điều chỉnh mới cụ thể, sát hợp hơn với tình hình của thời đại và của công cuộc cải cách hành chính.

Thứ hai, theo quy định của Nhà nước, CBCC được đánh giá định kỳ mỗi năm một lần (vào tháng 12 của năm). Số lần đánh giá công chức định kỳ hàng năm như quy định hiện tại là quá ít. Một năm tiến hành đánh giá một lần

thì khối lượng công việc cần được đánh giá quá lớn, kết quả đánh giá vì vậy sẽ không có tính chính xác cao.

Thứ ba, một nguyên nhân dẫn đến tình trạng hạn chế của công tác đánh giá là chưa thu hút được sự tham gia tích cực của nhân dân vào công tác đánh giá công chức. Chỉ trong trường hợp ghi phiếu trưng cầu ý kiến, công dân mới được tham gia ý kiến đánh giá về CBCC. Trong công tác đánh giá định kỳ hàng năm nhân dân chưa được tham gia.

Thứ tư, một số cơ quan, đơn vị nhận thức về công tác đánh giá CBCC chưa cao; một số cấp ủy Đảng chưa chú trọng đến công tác đánh giá CBCC. Vì vậy, công tác đánh giá chưa được chỉ đạo triển khai thực hiện chưa kịp thời, chưa được đầu tư về thời gian, tiền bạc và công sức, mà đánh giá còn mang nặng tính hình thức, do đó công tác đánh giá CBCC tại tỉnh hiệu quả chưa cao.

Thứ năm, công chức có chuyên môn về lĩnh vực đánh giá công chức và quản lý nhân sự là rất ít. Các phòng TCCB, Văn phòng, Phòng Nội vụ bố trí công chức phụ trách công tác này còn nhiều vấn đề cần bàn. Công chức này có trình độ đại học nhưng không được đào tạo bài bản về kiến thức nhân sự. Trình độ chuyên môn của công chức phụ trách công tác nhân sự chỉ được hình thành qua thực tế công tác, chủ yếu làm theo kinh nghiệm.

Thứ sáu, nhận thức của CBCC về vai trò của công tác đánh giá công chức và tầm quan trọng của nó còn chưa được coi trọng. Xem công tác đánh giá chỉ là một hình thức cần thiết do cấp trên chỉ đạo nên phải thực hiện và kết quả đánh giá còn chưa quan trọng, chưa được sử dụng hữu ích vào các công tác quản lý công chức.

Kết luận Chương 2

Chương 2 của luận văn đã đề cập đến thực trạng công tác đánh giá CBCC ở tỉnh Quảng Bình. Phần đầu của chương đã giới thiệu một vài nét về

đặc điểm tự nhiên, kinh tế và xã hội của tỉnh và cơ cấu tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh và UBND cấp huyện; đồng thời đã giới thiệu về thực trạng đội ngũ CBCC của tỉnh về cả số lượng, chất lượng từ năm 2010 đến nay.

Phần tiếp theo của chương đã nêu được thực trạng công tác đánh giá CBCC tại tỉnh Quảng Bình. Công tác đánh giá công chức tại tỉnh bao gồm đánh giá CBCC định kỳ hàng năm và đánh giá CBCC để nâng ngạch, chuyển ngạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, khen thưởng, kỷ luật...

Đánh giá CBCC để làm cơ sở cho việc đề bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, chuyển ngạch, đi đào tạo, bồi dưỡng hoặc tham gia dự thi tuyển (xét tuyển) kỳ nâng ngạch ... là hoạt động không thường xuyên được thực hiện.

Phần này, luận văn chủ yếu nghiên cứu sâu về công tác đánh giá công chức định kỳ hàng năm tại các cơ quan, đơn vị thuộc UBND cấp tỉnh và UBND cấp huyện. Đánh giá công chức định kỳ hàng năm là hoạt động quan trọng được tiến hành theo một quy trình cụ thể (được thể chế hoá trong Nghị định của Chính phủ). Luận văn trình bày rõ kết quả đánh giá công chức tại tỉnh từ khi Nghị định số 56/2015/NĐ-CP có hiệu lực thi hành (năm 2015, 2016). Đưa ra được những ưu điểm của đánh giá CBCC là công tác đánh giá ngày càng được tiến hành nghiêm túc hơn, nhận thức của cấp ủy Đảng, thủ trưởng cơ quan và công chức về vai trò của công tác đánh giá CBCC ngày càng được nâng cao. Tồn tại hạn chế của công tác đánh giá công chức tại tỉnh còn mang tính hình thức, cảm tính, chưa có kết quả chính xác, thiếu tính linh hoạt khi tổ chức đánh giá và còn thiếu sự tham gia của nhân dân...

Phần này cũng rút ra những nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan của những ưu điểm, khuyết điểm trên. Đây là cơ sở thực tiễn để đưa ra những kiến nghị, đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá CBCC tại tỉnh Quảng Bình nói riêng và của đất nước nói chung hiện nay, sẽ được đề cập trong phần tiếp theo của luận văn.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

3.1. Quan điểm hoàn thiện đánh giá cán bộ, công chức hiện nay

3.1.1. *Quan điểm đánh giá cán bộ, công chức được thực hiện dựa trên sự lãnh đạo thống nhất của Đảng*

Hiến pháp 2013, Điều 4 đã khẳng định: “Đảng cộng sản Việt Nam - Đội tiên phong của giai cấp công nhân, đồng thời là đội tiên phong của Nhân dân lao động và của dân tộc Việt Nam, đại biểu trung thành lợi ích của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của cả dân tộc, lấy chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội” [2]. CBCC luôn được đặt dưới sự lãnh đạo thống nhất của Đảng. Hiệu quả hoạt động của nền hành chính sẽ phản ánh chất lượng và uy tín lãnh đạo của Đảng. Nếu có một đội ngũ CBCC chất lượng cao về chuyên môn và đạo đức tốt thì hiệu quả hoạt động của nền hành chính cao, củng cố được lòng tin của dân vào Nhà nước. Ngược lại, một đội ngũ CBCC chuyên môn kém, sách nhiễu nhân dân gây ra tình hình mất ổn định xã hội, mất lòng tin của nhân dân... Tất nhiên điều này ảnh hưởng lớn đến uy tín lãnh đạo của Đảng.

Đánh giá CBCC là một khâu quan trọng trong công tác quản lý CBCC, là một hoạt động công vụ thường xuyên và cần thiết. Hiệu quả của hoạt động có tác động ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi công vụ, ảnh hưởng đến lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Vì vậy, đổi mới đánh giá CBCC không thể tách rời sự lãnh đạo của Đảng, không thể nằm ngoài hoặc khác biệt với những chủ trương, chính sách của Đảng. Đảng ta luôn quán triệt tinh thần Đảng lãnh đạo công tác xây dựng đội ngũ CBCC. Nghị quyết Đại hội Đảng

VIII đã chỉ rõ: “Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị, Đảng lãnh đạo hệ thống chính trị, đề ra đường lối chính sách xây dựng và bảo vệ đất nước, nắm vững tổ chức và cán bộ” [30].

Tuy nhiên, trong một thời gian dài chúng ta vẫn bị lẫn lộn và chưa có sự phân định rõ ràng giữa vai trò lãnh đạo của Đảng với hoạt động quản lý cán CBCC của các cơ quan Nhà nước. Sự hiện diện của đội ngũ CBCC không chuyên nghiệp, vừa thừa vừa thiếu; bộ máy nhà nước cồng kềnh; hệ thống pháp luật công chức thiếu ổn định... đã làm hạn chế rất nhiều đến hiệu quả của quản lý hành chính nhà nước. Vì thế, cần thể chế hoá đường lối, chính sách của Đảng về CBCC để quản lý, đánh giá CBCC bằng pháp luật, theo pháp luật của nhà nước. Đảng phải có chính sách, cơ chế hợp lý về công tác xây dựng đội ngũ CBCC nói chung, và công tác đánh giá CBCC nói riêng. Trên cơ sở đó, Nhà nước thể chế hoá những cơ chế, chính sách đó của Đảng thành những văn bản pháp luật có tính chất pháp lý, làm cơ sở cho công tác quản lý, đánh giá CBCC.

3.1.2. Đánh giá cán bộ, công chức phải dựa trên công cuộc cải cách hành chính hiện nay và xu thế thời đại, hiệu quả công việc

Công cuộc đổi mới toàn diện của đất nước đã và đang đặt ra hàng loạt yêu cầu và đòi hỏi mới đối với mọi tổ chức, cơ quan, tập thể, cá nhân, đặc biệt đối với đội ngũ CBCC. Thế giới ngày nay đầy biến động với nhiều thời cơ và thách thức tiềm ẩn. Nhà nước ta bằng mọi khả năng của mình đang cố gắng để vượt qua các thách thức và tận dụng các thời cơ. Những yếu tố của thời đại ngày nay đang tác động vào con người và tổ chức, trực tiếp liên quan đến công tác cán bộ và góp phần định hướng cho hoạt động quản lý và đánh giá CBCC. Văn kiện đại hội IX của Đảng đã chỉ rõ: “Việc đánh giá và sử dụng cán bộ cần phải căn cứ tiêu chí cán bộ, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu...”. Đánh giá CBCC góp phần

thực hiện một trong sáu nhiệm vụ trọng tâm tại Văn kiện Đại hội lần thứ XII của Đảng đã nêu: “Tăng cường xây dựng chính đôn Đảng; ngăn chặn đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”.

Nền kinh tế thị trường tác động mạnh mẽ vào tất cả các hoạt động khác nhau của đời sống xã hội, nó làm tăng đáng kể mức sống của nhân dân, đẩy nhanh tốc độ sống của nhân dân. Do đó, mọi công việc cần được giải quyết nhanh nhạy hơn để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của công dân. Đánh giá CBCC phải trở nên chính xác, nhanh, dựa trên hiệu quả công việc. Thời đại kinh tế thị trường yêu cầu công việc được thực hiện với hiệu quả cao nhất có thể, nên công tác đánh giá cần đổi mới theo hướng chính xác và hiệu quả. Trên cơ sở kết quả đánh giá để xác định các danh hiệu khen thưởng cũng như kỷ luật đúng người và đúng mức độ. Nếu không làm được như thế thì sẽ để lại những hậu quả rất nghiêm trọng.

Công tác đánh giá cần được đổi mới để đáp ứng được những yêu cầu của thời đại, đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính. Mặt khác, quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá cũng là môi trường thực tiễn để kiểm nghiệm việc đánh giá cán bộ, công chức để có cơ sở tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

3.1.3. Đánh giá cán bộ, công chức phải gắn liền với đổi mới đồng bộ cơ chế, chính sách phù hợp với đặc thù của tổ chức và khách thể quản lý

Theo Điều 65, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 [3] thì quản lý CBCC gồm các nội dung: Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về CBCC; Xây dựng kế hoạch, quy hoạch CBCC; Quy định chức danh và cơ cấu cán bộ; Quy định ngạch, chức danh, mã số công chức; mô tả, quy định vị trí việc làm và cơ cấu công chức để xác định số lượng biên chế;

Tất cả 05 nội dung trên của công tác quản lý CBCC đều có mối quan hệ

mật thiết, biện chứng với nhau, tác động qua lại lẫn nhau. Vì vậy, công tác đánh giá cần phải gắn với sự đổi mới đồng bộ cơ chế, chính sách quản lý cán bộ, công chức, nhất là chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thăng tiến trong nghề nghiệp...

Trong những năm qua, đánh giá CBCC còn thiếu một cơ chế, chính sách quản lý đồng bộ. Nhiều vấn đề còn chưa được cụ thể hoá, quy định đã có nhưng tính khả thi lại không cao, khó thực hiện, dẫn đến công tác quản lý CBCC chưa đạt hiệu quả cao; tình trạng thất nghiệp trá hình đi đôi với công việc giải quyết trì trệ, hiệu quả thấp đang là vấn đề nan giải trong cơ quan hành chính nhà nước. Đặc biệt, việc cung cấp dịch vụ công cho cán bộ, công chức gặp rất nhiều khó khăn mà lý do xuất phát từ CBCC thiếu kỹ năng nghề nghiệp và phẩm chất đạo đức.

CBCC làm việc trong các cơ quan nhà nước khác nhau thì có đặc trưng khác nhau, nên cần phải có những quy định cụ thể, sát hợp cho từng ngành nghề, từng cấp. Có như vậy, hoạt động quản lý CBCC mới có những bước tiến cơ bản.

3.2. Các nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức

Đánh giá CBCC là một vấn đề hệ trọng và cũng rất nhạy cảm, phức tạp. Đây cũng là khâu có ý nghĩa quyết định trong công tác cán bộ, quyết định dùng người, là cơ sở để bố trí, sắp xếp, sử dụng CBCC và thực hiện các chính sách đối với CBCC. Đánh giá đúng CBCC sẽ phát huy được tiềm năng của đội ngũ CBCC. Nếu đánh giá sai sẽ dẫn đến dùng người hỏng việc, làm bất công và nảy sinh tư tưởng chán nản, mặc cảm, bi quan, tiêu cực vốn không phải là bản chất của người CBCC.

Để nâng cao hiệu quả công tác đánh giá CBCC cần tập trung vào các nhóm giải pháp sau:

3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách, pháp luật Nhà nước

Chính phủ phải hoàn thiện hơn các chính sách, quy định về đánh giá CBCC nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách công vụ, công chức, bảo đảm đúng thực tế, chuẩn mực, phù hợp với cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập, khắc phục bất cập hiện nay là còn hiện tượng nể nang, né tránh, ngại va chạm, dĩ hòa vi quý, bình quân chủ nghĩa.

Bộ Nội vụ phải có trách nhiệm cụ thể hoá những quy định của Chính phủ thành những quy định phù hợp với từng cấp, từng ngành khác nhau. Xây dựng Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo hướng: quy định người đứng đầu đơn vị sự nghiệp có trách nhiệm nhận xét và đề nghị người đứng đầu cơ quan, đơn vị cấp trên trực tiếp quyết định đánh giá, phân loại đối với cấp phó không do mình bổ nhiệm; lưu ý quy định đối với đơn vị sự nghiệp tự chủ để bảo đảm đúng thẩm quyền. Đồng thời báo cáo xin ý kiến Chính phủ phương án quy định về trách nhiệm xây dựng các tiêu chí chi tiết, quy định cụ thể thời gian để đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo hướng là giao Thủ trưởng cơ quan, tổ chức, đơn vị xây dựng các tiêu chí chi tiết, thời gian để đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức, bảo đảm phù hợp với điều kiện cụ thể của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc là giao Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ hướng dẫn cụ thể các tiêu chí, thời gian để đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo từng ngành, lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý.

UBND tỉnh cần phải hướng dẫn các cơ quan, đơn vị ban hành Quy chế đánh giá công chức hàng năm dựa trên cơ sở Quy chế đánh giá công chức của Trung ương, của tỉnh để có những quy định riêng về công tác đánh giá CBCC phù hợp với tình hình đặc điểm của đội ngũ CBCC của cơ quan, đơn vị mình. Đồng thời, hoàn thiện hệ thống các tiêu chí đánh giá CBCC phù hợp với yêu cầu của thực tiễn. Các tiêu chí khi xây dựng càng cụ thể càng giúp cho việc

đánh giá cán bộ, công chức đạt hiệu quả. Có thể bao gồm: số lượng công việc mà cán bộ, công chức thực hiện; số lượng công việc hoàn thành; số lượng công việc hoàn thành có chất lượng, đúng tiến độ; khả năng nắm vững kiến thức, năng động, sáng tạo, tiết kiệm... làm lợi cho cơ quan, đơn vị được bao nhiêu. Tinh thần thái độ phục vụ xã hội, duy trì mối quan hệ đồng nghiệp trong cơ quan, tổ chức, đơn vị, xử thế với cấp trên và cấp dưới một cách hài hòa.

3.2.2. Nhóm giải pháp xây dựng phương pháp đánh giá CBCC

Việc xây dựng một hệ thống đánh giá CBCC thích đáng là một vấn đề được nhiều quan tâm trong quá trình cải cách hành chính hiện nay. Các phương pháp, quy chế đánh giá CBCC hiện nay còn nhiều bất cập, bộc lộ nhiều nhược điểm, không thích ứng được nhu cầu của công tác quản trị nguồn nhân lực ngày càng được chú trọng, đặc biệt chưa có tác dụng thúc đẩy CBCC trong thực thi nhiệm vụ.

Vì vậy, cần sử dụng các phương pháp đánh giá CBCC như luân văn đã đề cập để áp dụng đúng và phù hợp trong từng cơ quan, đơn vị. Đặc biệt chúng ta cần lưu ý đến phương pháp phân tích định lượng, đánh giá theo kết quả. Cần thiết lập bộ phận chuyên trách đánh giá công chức. Bộ phận chuyên trách có trách nhiệm căn cứ vào những tư liệu liên quan và những ghi chép về kết quả làm việc của CBCC để bình xét, đánh giá thành tích của họ. Đồng thời, nâng cao trách nhiệm của các chủ thể (ngoài thủ trưởng còn có tập thể, phòng tổ chức, bộ phận chuyên trách, hội đồng đánh giá cơ quan...) trong việc đánh giá CBCC.

Ngoài ra cần hoàn thiện và sử dụng phương pháp đánh giá qua gặp gỡ, trao đổi với đồng nghiệp, lấy ý kiến của nhân dân trong việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ để nhằm thu hút sự tham gia tích cực của nhân dân vào công tác đánh giá CBCC. Điều này có ý nghĩa là vừa thực hiện được quy chế dân chủ trong cơ quan, đơn vị, vừa phát huy được quyền làm chủ của nhân dân, đồng thời có được những ý kiến đóng góp về xây dựng được đội ngũ CBCC

có chất lượng cao và cũng mang lại hiệu quả cao hơn cho công tác đánh giá công chức.

Việc trực tiếp gặp gỡ trao đổi với đồng nghiệp để đánh giá kết quả công việc hàng năm cũng như quá trình lãnh đạo điều hành làm tăng giá trị của công tác đánh giá CBCC, đặc biệt tạo điều kiện cho người được đánh giá tham gia tích cực vào quy trình đánh giá, có trách nhiệm hơn trong kết quả đánh giá của mình. Các cơ quan, đơn vị có thể soạn ra khung của bản tổng kết - khung và dàn ý cho cuộc gặp và trao đổi và dựa vào đó để nhớ và theo dõi. Thực hiện các phương thức như:

- Thông tin cho CBCC về các mục tiêu chung của cơ quan hoặc đơn vị;
- Lập lịch cho các cuộc gặp gỡ;
- Cung cấp cho CBCC có trách nhiệm các cấp những tài liệu cần thiết như các câu hỏi cho cuộc gặp gỡ, bảng tổng hợp hỗ trợ cuộc gặp gỡ;
- Thông báo cho toàn thể CB, CC, VC và người lao động có liên quan về biện pháp thực hiện, mục đích, thể thức thực hiện;
- Đào tạo những cán bộ có trách nhiệm các cấp về kỹ thuật gặp gỡ và trao đổi; phối hợp thực hiện các hoạt động mà phát sinh từ các cuộc gặp gỡ trao đổi này.

Việc lấy ý kiến đánh giá của công dân thì có thể áp dụng hình thức đường dây nóng hoặc các hòm thư góp ý. Ngoài ra, ở các phòng tiếp dân, các phòng một cửa thì có thể thực hiện đánh giá CBCC theo định kỳ. Định kỳ theo quý, tại các phòng này sẽ có những phiếu đánh giá với những tiêu chí rõ ràng, dễ hiểu và ngắn gọn để các công dân đến làm việc thì dễ dàng đánh giá công chức ngay tại đó. Hình thức đánh dấu phiếu trưng cầu ý kiến cũng nên được thực hiện thường xuyên, để nhân dân và các CBCC có được mối quan hệ gần gũi hơn.

3.2.3. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng công tác đánh giá CBCC

Thứ nhất, nâng cao chất lượng đổi mới công tác CBCC, xây dựng bộ

tiêu chuẩn chức danh đối với từng ngạch lãnh đạo, quản lý ở từng cấp và bộ tiêu chuẩn chức danh theo vị trí việc làm của từng công chức; công khai hoá, dân chủ hoá trong đánh giá CBCC; đồng thời nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ để phát hiện, đào tạo và sử dụng đúng năng lực, sở trường CBCC.

Thứ hai, đổi mới công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ đối với công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ và xây dựng đội ngũ CBCC làm công tác tham mưu về đánh giá, quy hoạch cán bộ; xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong quản lý sử dụng, đánh giá CBCC. Qua đánh giá CBCC nhằm làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; để đánh giá CBCC đảm bảo khách quan, khoa học, phản ánh đúng với năng lực và phẩm chất của CBCC trên cơ sở nắm vững các quan điểm lịch sử, toàn diện và phát triển.

Thứ ba, tiếp tục đổi mới phân cấp quản lý cán bộ và đánh giá cán bộ ở các cấp, các ngành. Để có thể đánh giá sát đúng cán bộ, các cấp uỷ đảng, các ngành cần đổi mới việc phân cấp quản lý cán bộ một cách cụ thể. Ở Tỉnh Quảng Bình cần phân cấp quản lý đánh giá CBCC như: Ban Thường vụ Tỉnh uỷ chỉ quản lý và đánh giá cấp trưởng các Sở, ban, ngành, đơn vị cấp tỉnh, Chủ tịch UBND cấp huyện và Bí thư các huyện, thị xã, thành phố và đảng uỷ trực thuộc; từ cấp phó trở xuống giao cho người đứng đầu và cấp uỷ các Sở, ban, ngành, đơn vị, địa phương đó đánh giá. Công khai cho nhân dân biết kết quả đánh giá người đứng đầu các cấp, các ngành. Trên cơ sở đánh giá cán bộ khách quan, công tâm của cấp có thẩm quyền hàng năm để có thể thay thế kịp thời những người đứng đầu các cấp, các ngành nếu sau 1 đến 2 năm không hoàn thành nhiệm vụ, không nhất thiết chờ hết nhiệm kỳ đại hội của Đảng.

Thứ tư, phát hiện, xây dựng đội ngũ có triển vọng của tỉnh. Cán bộ có triển vọng chủ yếu được lựa chọn từ ba nguồn chính: Trước hết, là nguồn do nhân dân phát hiện, tiến cử, giới thiệu. Đây là nguồn cán bộ phong phú nhất,

do đó cần sớm xây dựng và ban hành cơ chế để khuyến khích, tạo điều kiện cho nhân dân tham gia giới thiệu những người hiền tài cho Đảng, Nhà nước. Nguồn cán bộ có triển vọng thứ hai là các học sinh, sinh viên thi đoạt giải cao ở các kỳ thi quốc tế, quốc gia, thi đấu thủ khoa các trường đại học có bề dày truyền thống trên địa bàn tỉnh, trách chảy chất xám về các tỉnh khác. Giao cho Sở Nội vụ tổng hợp, lập danh sách đội ngũ này hàng năm để theo dõi, tạo điều kiện cho họ phát huy tài năng trên các lĩnh vực. UBND tỉnh cần có cơ chế đặc biệt cho nguồn cán bộ có triển vọng này, trước hết là môi trường, điều kiện, phương tiện nghiên cứu, sáng tạo. Có phương pháp để phân loại sở trường, nguyện vọng để đào tạo, bồi dưỡng các chuyên ngành, lĩnh vực công tác cho phù hợp với tố chất và năng lực của họ. Qua hoạt động thực tiễn, nếu cán bộ nào hoàn thành tốt các chức trách, nhiệm vụ được giao, có phẩm chất đạo đức, lối sống tốt, được cán bộ, đảng viên và nhân dân tín nhiệm thì lựa chọn tạo nguồn cho cán bộ cấp chiến lược, các chức danh chủ chốt của cấp tỉnh, cấp huyện. Nguồn cán bộ có triển vọng thứ ba là do các cấp ủy đảng phát hiện, lựa chọn, giới thiệu. Đây là nguồn cán bộ mà lâu nay Đảng, Nhà nước đã dày công xây dựng quy chế, quy trình để giới thiệu nhưng cũng cần đổi mới cơ chế phát hiện nhân tài có hiệu quả hơn, góp phần nâng cao vị trí, vai trò của cấp ủy các cấp.

Trên cơ sở tổng hợp ba nguồn cán bộ như đã phân tích ở trên, để lựa chọn những người tài đức cho tỉnh, đội ngũ cán bộ này cần phải được bổ sung hàng năm và có phương pháp, kế hoạch, định hướng phát triển để bồi dưỡng, đào tạo chuyên môn và thực tiễn để khi đảm nhận các chức vụ đó, cán bộ vừa có trình độ lý luận, vừa có kinh nghiệm, thực tiễn lãnh đạo, quản lý địa phương.

Thứ năm, tăng cường trách nhiệm đánh giá và sử dụng cán bộ của cấp có thẩm quyền và người đứng đầu các Sở, ban, ngành cấp tỉnh, UBND cấp huyện; thủ trưởng các cơ quan đơn vị. Cần nghiên cứu, tổng kết công tác quản lý, đánh giá cán bộ thời gian qua để đổi mới công tác quản lý, đánh giá cán bộ

tốt hơn. Đánh giá cán bộ chủ yếu là đánh giá kết quả, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao, vì thế cơ quan tổ chức cán bộ phải tổng hợp số liệu thống kê, đánh giá, phân loại các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng Đảng, quốc phòng - an ninh từ cơ quan, đơn vị mình hàng năm kết hợp với lấy ý kiến góp ý của nhân dân.

Thứ sáu, đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC làm công tác tham mưu trong đánh giá CBCC, quy hoạch cán bộ, như: Xác định yêu cầu về phẩm chất chính trị và năng lực công tác của cán bộ tổ chức; xác định yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp; thường xuyên chú trọng xây dựng các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức - cán bộ; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện của cấp uỷ, Ban Thường vụ cấp uỷ trong việc tuyển chọn, xây dựng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ làm công tác tổ chức - cán bộ; thực hiện luân chuyển CBCC để có thể biết nhiều việc, nâng cao năng lực sáng tạo trong các lĩnh vực tham mưu.

Thứ bảy, tăng cường thanh tra, kiểm tra về công tác đánh giá CBCC ở các cơ quan, đơn vị nhằm phát hiện chấn chỉnh những sai sót trong việc đánh giá chưa đúng, chưa phù hợp với quy định pháp luật về quy trình, thủ tục và thực tế mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của cán bộ, công chức.

3.2.4. Nhóm giải pháp phân loại cơ quan, xác định đối tượng đánh giá CBCC

Để đánh giá được sát, đúng với thực tế cần phân loại cơ quan và xác định đối tượng đánh giá dựa trên các yêu cầu:

Thứ nhất, mỗi cơ quan hành chính nhà nước có mỗi chức năng, nhiệm vụ khác nhau nên cần phải dựa trên các quy định của nhà nước liên quan để xây dựng quy chế đánh giá CBCC cụ thể của cơ quan đơn vị mình nhằm đảm bảo khách quan, tính chính xác và tính cụ thể; loại trừ được tính hình thức, chung chung nặng cảm tính từ trước đến nay.

Thứ hai, đánh giá CBCC cần gắn với sự phân định rõ đặc điểm của

từng loại CBCC, như: đối với cơ quan quản lý HCNN có quy chế đánh giá với những nội dung khác với CBCC làm việc trong cơ quan Đảng, đoàn thể; đơn vị hoạt động sự nghiệp.

Thứ ba, căn cứ vào các nguyên tắc và hoạt động đánh giá CBCC đã nêu trên, đối tượng đánh giá được phân theo hai loại: đánh giá cán bộ và đánh giá công chức; đối với công chức phân theo đánh giá CC có chức vụ quản lý và đánh giá công chức. Dựa trên nhiệm vụ, chức trách công việc được giao, các tiêu chí đánh giá hoàn toàn không giống nhau. Mục đích của việc đánh giá là đánh giá kết quả và hiệu suất, kết hợp với phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật theo bản tự đánh giá cá nhân.

Thứ tư, cần có quy chế đánh giá đề bạt, bổ nhiệm, đào tạo, luân chuyển...và đánh giá hàng năm riêng cho cán bộ, công chức lãnh đạo quản lý; bởi CB và CC lãnh đạo quản lý có những đặc thù riêng và được giao từng chức trách nhiệm vụ riêng, đồng thời phải chịu trách nhiệm của người đứng đầu cấp phó của người đứng đầu trong thực thi nhiệm vụ nên cần ban hành quy chế đánh giá riêng nhằm đi sâu vào những nội dung sát thực đòi hỏi CB CC lãnh đạo quản lý phải có. Khi đánh giá CB, CC lãnh đạo quản lý, ngoài các mục đánh giá của CC còn phải đánh giá kết quả hoàn thành chức trách nhiệm vụ được giao; năng lực lãnh đạo tổ chức điều hành (khả năng truyền đạt, quan sát, tư duy điều chỉnh sai lệch khi có sự việc xảy ra); hướng phát triển; tầm nhìn trong nhiệm kỳ mới (đối với cán bộ được bổ nhiệm); sự quy tụ, gần gũi với mọi người, đồng nghiệp; việc trao quyền xử lý công việc cho CBCC dưới quyền.

3.2.5. Nhóm giải pháp hoàn thiện quy trình đánh giá

Luận văn nghiên cứu đánh giá CBCC trong đề bạt, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, đào tạo bồi dưỡng, tuy nhiên đề tài đi sâu nghiên cứu đánh giá CBCC hàng năm theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ, luận văn cho rằng quy trình đánh giá CBCC tại nghị định trên cần thiết phải bổ

sung một số nội dung cơ bản sau:

Đối với quy trình (trình tự, thủ tục) đánh giá cán bộ: Cần có quy trình lấy ý kiến của toàn thể CBCC trong cơ quan hoặc đơn vị, lấy ý kiến của nhân dân nơi thường trú bằng biên bản họp tổ dân phố hoặc thôn; cần phân định rõ đánh giá nhận xét ở cấp cơ quan để cấp có thẩm quyền cao nhất tham khảo các ý kiến và kết quả đánh giá phân loại cán bộ để quyết định đánh giá phân loại cán bộ đó; chỉ đánh giá hai nơi: Nơi có quan, đảng ủy mình công tác và cơ quan có thẩm quyền quản lý cao nhất; không tổ chức nhiều cuộc đánh giá trách hình thức, mất thời gian của CBCC.

Đối với quy trình đánh giá công chức:

- Cần có quy trình lấy ý kiến của nhân dân nơi thường trú bằng biên bản họp tổ dân phố hoặc thôn nhằm để có thêm ý kiến về sự bằng lòng của nhân dân, giám sát của nhân dân trong công tác đảng viên và công tác gần gũi, phục vụ dân.

- Cần phải có biểu thời gian cụ thể để hoàn thành công việc đánh giá CBCC cuối năm. Tại khoản 2, Điều 5, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ quy định: *“Thời điểm đánh giá CBCC được tiến hành trong tháng 12 hàng năm. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập đang học động trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo và một số lĩnh vực khác có thời điểm kết thúc năm công tác trước tháng 12 hàng năm, thời điểm đánh giá phân loại CBCC do người đứng đầu quyết định”*; như vậy, việc quy định thời gian tiến hành đánh giá thiếu tính cụ thể ví thể đã dẫn đến tình trạng tùy tiện trong việc thực hiện đánh giá CBCC hàng năm. Đồng thời việc không ấn định thời gian cụ thể làm cho cơ quan quản lý cấp trên không thể kiểm tra đánh giá cấp dưới về tiến độ hoàn thành, như:

- + Hết ngày 10 tháng 12 hàng năm, CBCC phải hoàn thành bản tự kiểm điểm đánh giá cá nhân nộp đơn vị;

- + Hết ngày 20 tháng 12 hàng năm, tập thể đơn vị phải hoàn thành việc

tổ chức đóng góp ý kiến vào bản tự nhận xét đánh giá và gửi cấp có thẩm quyền;

- + Hết ngày 30 tháng 12 hàng năm, cấp có thẩm quyền hoàn thành việc tổ chức đánh giá tại cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đánh giá vào bản tự nhận xét đánh giá cá nhân;

- + Hết ngày 05 tháng 01 năm sau, đơn vị phải hoàn thành việc thông báo lại cho cá nhân và đưa bản tự kiểm điểm của từng cá nhân lưu vào hồ sơ CBCC;

- + Hết ngày 10 tháng 01 năm sau, phải hoàn thành báo cáo kết quả phân loại đánh giá CBCC gửi cơ quan có thẩm quyền theo quy định (trong tỉnh, Sở Nội vụ là cơ quan chịu trách nhiệm tham mưu, tổng hợp kết quả đánh giá CBCC);

- + Hết ngày 15 tháng 01 năm sau, cơ quan có thẩm quyền (Sở Nội vụ) phải tham mưu UBND tỉnh báo cáo kết quả phân loại đánh giá CBCC gửi Bộ Nội vụ tổng hợp báo cáo Chính phủ.

Ngoài ra, hết ngày 10 tháng 01 năm sau, bộ phận quản lý nhân sự phải hoàn thành việc đề xuất chính sách đối với CBCC, như: Khen thưởng, kỷ luật, đưa vào nguồn quy hoạch, điều động luân chuyển, bồi dưỡng, đào tạo trong năm sau.

Do đó, Chính phủ cần giao Bộ Nội vụ xây dựng Quy chế ban hành kèm theo quyết định để cụ thể hóa quy định việc thực hiện đánh giá CBCC hàng năm về tiêu chí đánh giá, thẩm quyền đánh giá, thời gian đánh giá, thời gian nộp báo cáo đánh giá... làm quy định chung về khung pháp lý, đồng thời quy định cho phép các cơ quan, đơn vị được pháp xây dựng quy chế của mình sao cho vẫn tuân thủ những nguyên tắc cơ bản của khung pháp lý mà lại đưa ra được những tiêu chí mang tính đặc thù sát với chức năng, nhiệm vụ cụ thể của từng cơ quan, đơn vị.

- Cần có quy định mang tính pháp lý về trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong việc xây dựng quy chế và tổ chức đánh giá

CBCC hàng năm, quy định chức năng của cơ quan, đơn vị đứng ra làm tham mưu cho người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

- Bản đánh giá CBCC hàng năm được thông báo lại cho CBCC và được lưu vào hồ sơ cá nhân của CBCC. Nhưng trên thực tế, việc thực hiện các quy định vẫn chưa nghiêm do thiếu sự kiểm tra, thanh tra công vụ của cấp có thẩm quyền, nhất là trong điều kiện tinh giản biên chế hiện nay, khi thấy việc gì chưa thực bức bách, chưa bắt buộc và chưa mang tính hình thức...thì chưa làm hoặc làm qua loa.

Để khắc phục tình trạng trên, luận văn kiến nghị cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền về công vụ cần tăng cường công tác thanh, kiểm tra nội dung hoạt động này và coi đây là một nhiệm vụ thường xuyên đối với cơ quan hành chính nhà nước và các đơn vị hoạt động sự nghiệp công lập, đưa hoạt động này là một nội dung tổng kết công tác, một nội dung để đánh giá công tác thi đua hàng năm và là nội dung để làm cơ sở cho việc đánh giá đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, đào tạo bồi dưỡng hàng năm.

Kết luận Chương 3

Chương 3 của Luận văn đã rút ra được những quan điểm, nhu cầu hoàn thiện đánh giá CBCC hiện nay. Dựa trên những ưu điểm, tồn tại, hạn chế của công tác đánh giá CBCC tại tỉnh để luận văn đưa ra được những các nhóm giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá CBCC hiện nay như: Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách, pháp luật Nhà nước; nhóm giải pháp hoàn thiện phương pháp đánh giá CBCC; nhóm giải pháp nâng cao chất lượng công tác đánh giá CBCC; nhóm giải pháp phân loại cơ quan, xác định đối tượng đánh giá CBCC; nhóm giải pháp hoàn thiện quy trình đánh giá để áp dụng trên toàn quốc nói chung và của tỉnh nói riêng trong thời gian tới, góp phần xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC đáp ứng nhu cầu Công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh, của đất nước.

KẾT LUẬN

Công cuộc cải cách hành chính Nhà nước đang được Đảng, Nhà nước ta đẩy mạnh thực hiện, đặc biệt là trong khoảng hơn 10 năm trở lại đây. Trong suốt quá trình thực hiện đó, nhiều lĩnh vực cần được đổi mới, cần có những giải pháp, sáng kiến mới mang lại hiệu quả cho việc xây dựng nền hành chính hiện đại. Một trong những giải pháp để xây dựng đội ngũ CBCC có chất lượng cao là tăng cường hiệu quả, giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá CBCC hiện nay. Đánh giá CBCC nhằm không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, làm rõ năng lực, trình độ chuyên môn, kết quả công tác làm căn cứ để bố trí, sử dụng, xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách đối với CBCC, vì vậy nó được xem là hoạt động thường xuyên trong chế độ công vụ ở nước ta và có vai trò quan trọng quyết định tới hiệu quả sử dụng công chức và hiệu quả hoạt động của nền hành chính song trên thực tế công tác đánh giá công chức chưa thực sự đáp ứng nhu cầu của công cuộc cải cách hành chính nhà nước.

Chính vì vậy việc hoàn thiện và nâng cao hiệu quả công tác đánh giá công chức trong thời gian tới cần được tiến hành mạnh mẽ hơn nữa góp phần giải quyết những yêu cầu của nền hành chính. Trong phạm vi Luận văn đã đề cập tới vấn đề đánh giá CBCC thông qua kiến thức đã được học tại nhà trường, kết hợp tìm hiểu thực tế tại tỉnh và tham khảo các tỉnh bạn để từ đó đưa ra một số kết luận phục vụ cho công tác sau này và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá CBCC tại cơ quan hành chính nhà nước nói chung và các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh nói riêng.

Trong quá trình thực hiện Luận văn này chúng tôi đã có điều kiện tìm hiểu kỹ hơn về CBCC, về công tác quản lý công chức nói chung và về công tác đánh giá CBCC nói riêng. Luận văn được thực hiện trong phạm vi nghiên

cứu và địa bàn khảo sát thực tế không lớn nên tác giả chỉ hi vọng góp phần nhỏ bé vào việc nâng cao hiệu quả và hoàn thiện công tác đánh giá CBCC trong các cơ quan hành chính nhà nước nói chung trên toàn quốc.

Vì thời gian nghiên cứu không dài và khả năng có hạn nên Luận văn khó tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót, rất mong nhận được sự góp ý hoàn thiện của quý thầy cô và các bạn./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Ngọc Hiến (2002), *Hoàn thiện phương pháp đánh giá cán bộ, công chức hàng năm*, Đề tài khoa học cấp Bộ.
2. Hiến pháp năm 2013.
3. Luật Cán bộ, công chức năm 2008.
4. Nghị định số 169-HĐBT ngày 25/5/1991 của Hội đồng Bộ trưởng về công chức nhà nước.
5. Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
6. Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước.
7. Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức.
8. Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
9. Nghị định số 93/2010/NĐ-CP ngày 31/8/2010 của Chính phủ sửa đổi một số điểm của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
10. Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.
11. Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.
12. Nguyễn Văn Nhì (2015), *Quản lý cán bộ công chức cấp xã từ thực tiễn huyện Quảng Ninh, tỉnh Quảng Bình*, Luận văn thạc sĩ luật học.
13. Pháp lệnh Công chức, viên chức sửa đổi, bổ sung năm 2003.
14. Hoàng Phê chủ biên, *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Trung tâm Từ điển học.

15. Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương (đồng chủ biên) (2005), *Cơ sở khoa học xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*. Nxb. Chính trị quốc gia.
16. Quyết định số 11/1998QĐ-TCCP-CCVC ngày 05/12/1998 của Ban Tổ chức Chính phủ về việc ban hành Quy chế đánh giá công chức hàng năm.
17. Quyết định số 525-QĐ/TU ngày 17/10/2007 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Bình ban hành Quy chế về phân cấp quản lý cán bộ.
18. Quyết định số 526-QĐ/TU ngày 17/10/2007 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Bình ban hành Quy chế bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử.
19. Quyết định số 13/QĐ-BCSD-UBND ngày 28/3/2008 của Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh ban hành Quy định về phân cấp quản lý và bổ nhiệm cán bộ.
20. Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hòa về Quy chế công chức Việt Nam.
21. Lê Tiến Thành (2011), *Đánh giá cán bộ công chức lý luận và thực tiễn*, Luận văn Thạc sỹ.
22. Thông tư số 08/2011/TT-BNV ngày 20/6/2011 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thi hành một số điều Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức.
23. Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
24. Thông tư số 05/2012/TT-BNV ngày 24/10/2012 của Bộ Nội vụ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

25. Thông tư số 02/2013/TTHN-BNV ngày 03/10/2013 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
26. Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thi hành Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.
27. Nguyễn Thị Thuận (2009), *Đánh giá cán bộ công chức qua thực tiễn tại UBND huyện Từ Liêm* (nay là Quận Từ Liêm - Hà Nội), Luận văn Thạc sỹ.
28. Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sầm chủ biên (2001), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam.
30. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng Cộng sản Việt Nam.