

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

NGUYỄN VĂN HỮU

**ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TỪ THỰC TIỄN TỈNH BẮC GIANG**

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: PGS.TS. Nguyễn Minh Phương

HÀ NỘI, 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Trong luận văn đã sử dụng thông tin từ nhiều nguồn tài liệu khác nhau và có trích dẫn rõ nguồn gốc.

Tôi cam đoan rằng toàn bộ nội dung và số liệu trong luận văn này do tôi tự nghiên cứu, khảo sát và thực hiện.

TÁC GIẢ

Nguyễn Văn Hữu

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP XÃ	7
1.1. Mục đích và nội dung đánh giá cán bộ, công chức cấp xã	7
1.2. Nội dung, tiêu chí, phương pháp và quy trình đánh giá cán bộ công chức cấp xã	17
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá cán bộ công chức cấp xã;	27
1.4. Kinh nghiệm đánh giá cán bộ công chức cấp xã tại một số địa phương	29
Chương 2: THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI TỈNH BẮC GIANG	
2.1. Đặc điểm tự nhiên, tình hình kinh tế - xã hội và thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tỉnh Bắc Giang	35
2.2. Các quy định hiện hành và thực tiễn đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	40
Chương 3: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY	60
3.1. Nhu cầu hoàn thiện công tác đánh giá cán bộ, công chức cấp xã	60
3.2. Quan điểm hoàn thiện đánh giá cán bộ, công chức cấp xã	61
3.3. Các giải pháp hoàn thiện đánh giá cán bộ, công chức cấp xã	63
KẾT LUẬN	77
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	79
PHỤ LỤC	

DANH MỤC NHỮNG TỪ VIẾT TẮT

CCHC	: Cải cách hành chính
CB, CC	: Cán bộ, công chức
DTTS	: Dân tộc thiểu số
HĐND	: Hội đồng nhân dân
HTNV	: Hoàn thành nhiệm vụ
HTTNV	: Hoàn thành tốt nhiệm vụ
HTXSNV	: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ
KT-XH	: Kinh tế - xã hội
UBND	: Ủy ban nhân dân
QPPL	: Quy phạm pháp luật
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong những năm qua, công tác đánh giá cán bộ, công chức (CBCC) có những mặt tiến bộ; nhìn chung đã thực hiện đúng quy trình và thủ tục, mở rộng dân chủ hơn nên đánh giá chính xác hơn. Trên cơ sở những thành quả đạt được, Đại hội Đại biểu toàn Quốc lần thứ XII của Đảng đã đặt ra yêu cầu: “Tiếp tục ban hành và thực hiện các quy định, quy chế, cơ chế trong công tác cán bộ, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ và chặt chẽ giữa các khâu, liên thông giữa các cấp; trong đó có quy chế về việc đánh giá đúng đắn, khách quan đối với cán bộ, để có cơ sở sử dụng, bố trí cán bộ, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy bằng cấp” [5, tr. 48]. Một số địa phương đã mạnh dạn đưa ra và áp dụng phương pháp, quy trình đánh giá CBCC riêng của mình, bước đầu thu được nhiều kết quả và phản hồi tích cực.

Mặc dù vậy, đánh giá CBCC vẫn là khâu yếu trong công tác cán bộ; việc đánh giá còn cảm tính, xuê xoa, chiều lệ, chậm được khắc phục; đánh giá CBCC còn nặng về hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất. Hệ thống tiêu chí đánh giá CBCC còn nhiều điểm chưa phù hợp; phương pháp, quy trình đánh giá CBCC chậm được đổi mới, vẫn còn mang tính khép kín trong nội bộ cơ quan hành chính nhà nước.

Bên cạnh đó, với đặc thù là làm việc ở đơn vị hành chính cơ sở - cấp thấp nhất trong hệ thống hành chính ở nước ta và sự đa dạng về loại hình (xã, phường, thị trấn) nên đội ngũ CBCC làm việc ở cấp chính quyền này có vai trò, đặc điểm khác so với đội ngũ CBCC các cấp chính quyền bên trên và ngay giữa các loại hình đơn vị hành chính cơ sở với nhau. Vì vậy, công tác đánh giá CBCC ở đơn vị hành chính cơ sở cần phải có những quy định riêng. Thực tế hiện nay, trong đánh giá CBCC cấp xã vẫn dựa trên những quy định mang tính áp dụng tương tự pháp luật là chủ yếu mà chưa tính đến các đặc thù, dẫn đến trong quá trình triển khai có sự lúng túng, tùy tiện ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả đánh giá. Do đó, đánh giá CBCC chưa trở thành một

biện pháp phát huy tính tích cực và tạo động lực làm việc cho CBCC; không phục vụ nhiều cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực của CBCC cũng như trong xây dựng chính sách chế độ đãi ngộ chức nghiệp.

Đối với tỉnh Bắc Giang, công tác đánh giá CBCC ở cấp xã về cơ bản đã có những chuyển biến nhất định. Tuy vậy, những năm gần đây việc đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh còn nhiều bất cập, phương pháp đánh giá qua bình bầu là chủ yếu, chưa chú trọng kết quả đầu ra trong công việc, chưa phát huy được tính tích cực của CBCC ... và các chế độ chính sách khác. Nhằm khắc phục những hạn chế trong công tác đánh giá CBCC cấp xã, yêu cầu đặt ra là phải xây dựng được phương pháp đánh giá khoa học, hệ thống tiêu chí rõ ràng, cụ thể gắn với từng chức danh CBCC, đổi mới quy trình đánh giá...

Xuất phát từ tầm quan trọng của khâu đánh giá CBCC trong công tác quản lý CBCC và thực trạng công tác đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang hiện nay, tôi chọn nội dung ***“Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã từ thực tiễn tỉnh Bắc Giang”*** để nghiên cứu, tìm hiểu.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Xác định tầm quan trọng của CBCC hành chính nhà nước, cho đến nay, có nhiều đề tài khoa học nghiên cứu về công tác quản lý CBCC. Trong đó, nghiên cứu về đánh giá CBCC ở Việt Nam luôn nhận được sự quan tâm của nhiều nhà khoa học, nhà lãnh đạo, quản lý:

- TS. Nguyễn Ngọc Hiến (2002), *“Hoàn thiện phương pháp đánh giá CBCC hàng năm”*, Đề tài khoa học cấp bộ, Học viện Hành chính Quốc gia.

Công trình này đã sâu vào nghiên cứu những vấn đề cụ thể có tính nguyên tắc, kỹ thuật trong đánh giá CBCC nói chung đó là phương pháp đánh giá CBCC. Từ việc phân tích thực trạng sử dụng tiêu chí, phương pháp trong đánh giá CBCC và hiệu quả mang lại tác giả đề xuất những giải pháp, mô hình để hoàn thiện các tiêu chí, phương pháp đánh giá.

Đề tài khoa học cấp Bộ *“Đổi mới phương pháp đánh giá công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước”* do tác giả Hà Quang Ngọc làm chủ nhiệm

(2011). Công trình này đã xác định đánh giá là một khâu trọng yếu trong quy trình quản lý nguồn nhân lực của tổ chức. Lập luận về cơ sở xác định phương pháp đánh giá như đặc điểm nhân cách, đặc điểm lao động của người công chức, tính ổn định tương đối trong hoạt động của công chức, khả năng định tính và định lượng. Đồng thời, giới thiệu một số phương pháp đánh giá cơ bản như: cho điểm, đồ thị, sự kiện, báo cáo, bình bầu, phỏng vấn... và nêu bật lên ý nghĩa của việc sử dụng phương pháp đánh giá trong tổ chức.

Ngoài ra, còn có nhiều bài báo khoa học khác đề cập tới chủ đề này, trong đó có thể phải kể đến như: *“Những đổi mới trong quy chế đánh giá CBCC”* của tác giả Phạm Tất Thắng đăng trên Tạp chí quản lý nhà nước số 8/2010, giới thiệu các quy định pháp lý về đánh giá công chức theo Luật CBCC và các văn bản triển khai; Bài báo *“Về vấn đề đánh giá thực thi trong công vụ”* của tác giả Hạ Thu Quyên đăng trên Tạp chí Tổ chức nhà nước số tháng 5/2010 phân tích và đánh giá các quy định của pháp luật hiện hành về đánh giá công chức, chỉ ra những hạn chế tạo cơ sở để đổi mới công tác này. Bài báo *“Các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức”* của tác giả Đào Thị Thanh Thủy đăng trên Tạp chí Tổ chức nhà nước số tháng 12/2010 đề cập đến các tiêu chí định lượng được sử dụng trong đánh giá công chức như chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, tính chuyên nghiệp, đạo đức công vụ... Chu Xuân Khánh và Đào Thị Thanh Thủy: *“Đổi mới công tác đánh giá công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước”*, Tạp chí tổ chức nhà nước số 07/2011. Tác giả cho rằng đánh giá nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước có thể thực hiện trên các nội dung: Đánh giá hiệu quả làm việc; đánh giá năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức; đánh giá tiềm năng; đánh giá động cơ làm việc. Nguyễn Thị Hồng Hải: *“Đánh giá thực thi công vụ nhằm đảm bảo hiệu quả hoạt động của tổ chức hành chính nhà nước”* công bố trên Tạp chí Tổ chức nhà nước số 12/2012, giới thiệu hai cấp độ đánh giá (tổ chức và cá nhân công chức) và các chỉ số đánh giá ở các cấp độ khác nhau. Từ đó, nêu lên một số vấn đề cần đặt ra khi thực hiện công tác đánh giá. Diệp

Văn Sơn: “*Cần thí điểm bổ sung chế định sát hạch CBCC*”, đăng trên báo Sài Gòn giải phóng ngày 02/3/2010 đề cập công tác sát hạch CBCC là công tác cơ bản của việc quản lý CBCC và đóng một vai trò quan trọng, có tính nền tảng trong toàn bộ công tác quản lý. Đây được coi là cuộc cách mạng đối với chế độ công vụ, thúc đẩy sự hoàn thiện của nền hành chính công.

Những công trình khoa học này cung cấp nhiều tư liệu quý báu về cơ sở lý luận, về kiến thức, kinh nghiệm quản lý CBCC nói chung và khâu đánh giá CBCC nói riêng để tác giả tham khảo trong quá trình nghiên cứu đề tài của mình.

Đối với tỉnh Bắc Giang, cho đến nay mặc dù công tác đánh giá CBCC cấp xã đã được đề cập rất nhiều trong các bài viết của những người làm công tác quản lý CBCC, tuy nhiên còn mang tính tản mạn, chưa thành hệ thống. Nghĩa là, hiện tại tỉnh Bắc Giang còn thiếu một công trình nghiên cứu đầy đủ và có hệ thống về đánh giá CBCC ở đơn vị hành chính cơ sở là cấp xã. Qua tìm hiểu, nghiên cứu các công trình khoa học đã được công bố, bản thân nhận thấy có cơ sở lý luận và phương pháp luận cho việc nghiên cứu đề tài mà mình lựa chọn.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích

Trên cơ sở hệ thống hóa lý luận và pháp luật về đánh giá CBCC cấp xã, qua khảo sát, đánh giá thực trạng CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh Bắc Giang, luận văn đề xuất các quan điểm và giải pháp hoàn thiện đánh giá CBCC cấp xã ở nước ta hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận về đánh giá CBCC cấp xã như: Nguyên tắc đánh giá, chủ thể, nội dung, tiêu chí, phương pháp, quy trình đánh giá; những yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá CBCC cấp xã hiện nay.

- Nghiên cứu, tìm hiểu kinh nghiệm đánh giá CBCC cấp xã mà các địa phương đã làm có hiệu quả để áp dụng trong đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang.

- Đánh giá thực trạng công tác đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang, chỉ rõ những ưu điểm, hạn chế và xác định nguyên nhân của hạn chế.

- Đề xuất các quan điểm và giải pháp hoàn thiện đánh giá CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu CCHC ở nước ta hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu của đề tài là công tác đánh giá, phân loại CBCC cấp xã hàng năm ở tỉnh Bắc Giang.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Đề tài nghiên cứu về đánh giá CBCC cấp xã hàng năm.
- Về không gian: Đề tài tập trung nghiên cứu công tác đánh giá CBCC tại 230 xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Bắc Giang.
- Về thời gian: Tập trung khảo sát, đánh giá thực trạng đánh giá CBCC cấp xã từ năm 2011 đến năm 2016 và đề xuất quan điểm, giải pháp hoàn thiện đánh giá CBCC cấp xã giai đoạn 2017-2025

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Luận văn lấy phép biện chứng duy vật mác xít, tư tưởng Hồ Chí Minh và những quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về CBCC và đánh giá CBCC nói chung, CBCC cấp xã nói riêng trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta làm phương pháp luận nghiên cứu.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

- + Phương pháp khảo cứu tài liệu;
- + Phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp;
- + Phương pháp tổng kết kinh nghiệm thực tiễn.
- + Phương pháp phỏng vấn sâu: Tham vấn ý kiến của 02 Bí thư Đảng ủy, 02 Chủ tịch UBND cấp xã, một số CBCC cấp xã và người đã từng làm công tác quản lý CBCC;
- + Phương pháp điều tra xã hội học, thông qua 695 phiếu khảo sát:

1) Điều tra CBCC cấp xã thuộc tỉnh Bắc Giang: 200

2) Điều tra người dân: Tại các thôn, tổ dân phố ở các xã, phường, thị trấn với tổng số phiếu là 495 phiếu.

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

Luận văn góp phần hệ thống hóa những cơ sở lý luận về đánh giá CBCC nói chung, đánh giá CBCC cấp xã hàng năm nói riêng, qua phân tích thực trạng công tác đánh giá CBCC cấp xã, luận văn làm rõ những vấn đề còn bất cập như là: tiêu chí, quy trình, phương pháp, chủ thể đánh giá... để bổ sung, hoàn thiện cơ sở lý luận về đánh giá CBCC. Luận văn cung cấp thêm các luận cứ khoa học giúp các nhà lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh áp dụng vào quá trình đánh giá CBCC ngày càng sát với thực tế hơn. Luận văn là tài liệu tham khảo có ý nghĩa cho việc nghiên cứu, giảng dạy và nâng cao chất lượng của đội ngũ CBCC cấp xã, đáp ứng yêu cầu của công cuộc CCHC. Kết quả của luận văn còn sử dụng, tham khảo cho công tác nghiên cứu, giảng dạy ở Trường chính trị tỉnh và những người làm công tác cán bộ.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn được kết cấu gồm 03 chương:

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

Chương 2: Thực trạng đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang.

Chương 3: Quan điểm và giải pháp hoàn thiện đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở nước ta hiện nay.

Chương 1

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

1.1. Mục đích và nội dung đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

1.1.1. Cán bộ, công chức cấp xã

1.1.1.1. Khái niệm

Khoản 3, Điều 4, Luật CBCC năm 2008 quy định: “Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực HĐND, UBND, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội; công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.”[33].

Cán bộ cấp xã có các chức vụ sau đây:

- a) Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy;
- b) Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân;
- c) Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân;
- d) Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- đ) Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh;
- e) Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam;
- g) Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam);
- h) Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

Công chức cấp xã có các chức danh sau đây:

- a) Trưởng Công an;
- b) Chỉ huy trưởng Quân sự;
- c) Văn phòng - thống kê;
- d) Tài chính - kế toán;

đ) Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã);

e) Tư pháp - hộ tịch;

g) Văn hóa - xã hội.

1.1.1.2. Vai trò, đặc điểm của cán bộ, công chức cấp xã

1.1.1.2.1. Vai trò

Đội ngũ CBCC cấp xã có vai trò hết sức quan trọng trong xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cơ sở, trong hoạt động thi hành nhiệm vụ, công vụ. Hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền cấp xã nói riêng và hệ thống chính trị nói chung, xét đến cùng được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác của đội ngũ CBCC cơ sở. Cơ sở xã, phường, thị trấn mạnh hay yếu một phần quan trọng phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn.

CBCC cấp xã góp phần quyết định sự thành bại của chủ trương, đường lối và nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước. CBCC cấp xã là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với quần chúng nhân dân họ vừa là người trực tiếp đem các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật Nhà nước giải thích cho nhân dân hiểu rõ và thi hành, vừa là người phản ánh nguyện vọng của quần chúng nhân dân đến với Đảng và Nhà nước để có sự điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho đúng và phù hợp với thực tiễn. Do vậy, không có đội ngũ CBCC cơ sở vững mạnh thì dù đường lối, chủ trương chính trị có đúng đắn cũng khó biến thành hiện thực.

CBCC cấp xã có vai trò quan trọng trong quản lý và tổ chức công việc của chính quyền cơ sở. Họ còn có vai trò trực tiếp bảo đảm kỷ cương pháp nước tại cơ sở, bảo vệ các quyền tự do dân chủ, quyền con người, quyền và lợi ích hợp pháp của công dân. Thông qua hoạt động của đội ngũ CBCC cấp xã, nhân dân thể hiện được quyền làm chủ và trực tiếp thực hiện quyền tự quản của mình.

Cán bộ và công tác cán bộ luôn là “khâu then chốt trong vấn đề then chốt” của toàn bộ sự nghiệp cách mạng của Đảng. Do vậy, xây dựng đội ngũ CBCC nhà nước nói chung, cán bộ, công chức cấp xã nói riêng vững mạnh là công việc hết sức quan trọng và đòi hỏi phải làm thường xuyên, nhất là trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay.

1.1.1.2.2. Đặc điểm

CBCC cấp xã có đặc điểm khác với cán bộ, công chức cấp huyện, cấp tỉnh. Họ cơ bản là những người được trưởng thành qua thực tiễn công tác, thông qua bầu cử hoặc qua hình thức tiếp nhận công chức; nhiều cán bộ không qua các lớp đào tạo chính quy về chuyên môn nghiệp vụ mà chủ yếu đào tạo qua các lớp bồi dưỡng tại chức ngắn hạn nên kiến thức lý luận có phần hạn chế.

CBCC cấp xã mặc dù có trình độ chuyên môn không cao song với đặc thù về loại hình chính quyền cơ sở là cấp xã nên CBCC xã họ thường có kỹ năng, nghiệp vụ khá tốt. CBCC cấp xã là những người gần dân nhất, luôn phải giải quyết những tình huống rất cụ thể trong cuộc sống tại địa bàn dân cư; là người trực tiếp đưa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn, làm cho người dân hiểu và thực hiện. Chính vì thế hoạt động công vụ của họ thường dễ nhận biết, đánh giá hơn so với đội ngũ CBCC bên trên.

Trách nhiệm của CBCC cấp xã cũng rất nặng nề và quan trọng trong việc duy trì ổn định và phát triển các hoạt động của đời sống xã hội trên địa bàn; phần lớn CBCC xã đều là người địa phương. Họ am hiểu phong tục tập quán, truyền thống văn hóa và dễ dàng hơn trong việc nắm bắt tâm tư nguyện vọng của nhân dân, song ít nhiều bị chi phối bởi các mối quan hệ trong hoạt động thi hành công vụ. Việc tồn tại xu hướng cục bộ bản địa là điều không thể tránh khỏi.

CBCC cấp xã là những người làm việc, tiếp xúc với nhân dân. Để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, cần phải được dân tin, dân yêu, dân phục; nghĩa

là, ngoài việc phải nắm vững chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn trong tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở, đội ngũ CBCC xã phải có trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng, hiểu biết nhất định, phù hợp với nhiệm vụ công tác của mình; đồng thời phải có phẩm chất đạo đức cách mạng. Đó là những tiêu chí cơ bản đánh giá chất lượng CBCC cấp xã.

Tóm lại, xuất phát từ vị trí, vai trò, đặc trưng của loại hình chính quyền cơ sở nên CBCC cấp xã cũng mang những đặc điểm riêng biệt. Việc xác định và chỉ rõ đặc điểm riêng biệt này có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với công tác đánh giá. Từ đó, các cơ quan có thẩm quyền có thể xây dựng những tiêu chí đánh giá cho phù hợp với các yêu cầu cụ thể.

1.1.2. Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

1.1.2.1. Khái niệm

Bất kỳ quá trình quản lý nào cũng cần thiết phải có đánh giá. Dưới những góc độ khác nhau, chúng ta có nhiều quan niệm không giống nhau về đánh giá. Theo Đại từ điển tiếng Việt thì: “Đánh giá là nhận xét, bình phẩm về giá trị” [26, tr.256]. Còn dưới góc độ là khoa học quản lý về đánh giá thì đó là quá trình thu thập, xử lý thông tin để định lượng tình hình và kết quả công việc giúp quá trình lập kế hoạch, quyết định và hành động có hiệu quả. Đối với các nhà kinh tế đánh giá được hiểu là quá trình mà qua đó ta quy cho đối tượng một giá trị nào đó. Theo các nhà xã hội học đánh giá là một hoạt động để nhận định, xác nhận giá trị thực về mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Vì vậy, đánh giá là thuật ngữ được sử dụng trong rất nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội.

Trong các bước của quá trình quản lý nhân sự khu vực nhà nước, đánh giá CBCC trở thành một nội dung quan trọng, không thể thiếu. Nhờ có công tác đánh giá chúng ta mới tìm ra những ưu điểm cũng như những thiếu sót, từ đó hoàn thiện nó và giúp cho cơ quan đạt được mục tiêu. Từ các cách hiểu trên, có thể xem *đánh giá CBCC là nhận xét, bình phẩm về năng lực, chuyên môn và các*

công việc mà CBCC đã được cấp có thẩm quyền giao với các mục tiêu, tiêu chí xác định trên cơ sở so sánh, đối chiếu với hoạt động thực tế của CBCC.

Đánh giá CBCC cấp xã là hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền trong kiểm tra, nhận xét CBCC, trên cơ sở so sánh, đối chiếu giữa mục tiêu, tiêu chí xác định cho từng CBCC với tình hình thực tế của việc thi hành công vụ từ đó đưa ra các quyết định liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và các chế độ khác... đối với CBCC cấp xã.

Đội ngũ cán bộ và công chức cấp xã có những đặc điểm khác nhau về chức năng nhiệm vụ, vị trí việc làm. Ngoài việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn đơn thuần, người cán bộ còn có chức năng lãnh đạo quản lý, tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Do vậy, việc đánh giá đòi hỏi phải có nội dung tiêu chí khác nhau; bên cạnh các nội dung tiêu chí đánh giá CBCC nói chung, đối với cán bộ cấp xã phải được đánh giá về năng lực lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện nhiệm vụ, năng lực tập hợp quần chúng và uy tín của cán bộ trước quần chúng; đánh giá công chức quản lý phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan đơn vị được giao; kết quả xếp loại của người đứng đầu không được cao hơn kết quả xếp loại cơ quan, đơn vị được giao quản lý.

1.1.2.2. Mục đích, ý nghĩa của đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

1.1.2.2.1. Mục đích của đánh giá

Mục đích đánh giá CBCC cấp xã hướng tới hai mục tiêu cơ bản:

Thứ nhất, đối với cá nhân CBCC cấp xã

Việc đánh giá giúp người CBCC có nhận thức rõ về bản thân trong thực thi nhiệm vụ. Qua đánh giá, CBCC có cơ hội nhìn lại bản thân đã làm được những gì, còn những gì chưa làm được, chưa hoàn thành...; từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cho bản thân và có biện pháp khắc phục hạn chế, phát huy điểm mạnh, phấn đấu vươn lên hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Việc

đánh giá khen thưởng khách quan, vô tư, công bằng, đúng người đúng việc sẽ khơi dậy lòng nhiệt tình, hăng say, gắn bó với công việc đối với mỗi cá nhân.

Thứ hai, đối với chính quyền cấp xã

Giúp người lãnh đạo chỉ ra điểm mạnh, điểm yếu của CBCC, tìm ra cách thức hữu hiệu để phát huy các lợi thế khác nhau của từng cá nhân, đặt họ vào những công việc phù hợp với sở trường và niềm yêu thích, đam mê. Thông qua đánh giá CBCC, sẽ nhận thấy những khuyết điểm, hạn chế trong công tác tổ chức bộ máy, phân công công việc, trong kế hoạch hoạt động của cơ quan, những bất cập trong các quy định về công vụ, CBCC; từ đó có những điều chỉnh hoặc kiến nghị bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tiễn và sự vận động của xã hội. Đánh giá CBCC cấp xã là cơ sở cho việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CBCC, nhằm khắc phục những thiếu hụt trong kiến thức, kỹ năng thực thi công vụ hoặc phát triển tiềm năng của CBCC. “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 CBCC” [33].

1.1.2.2.2. Ý nghĩa của đánh giá

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ dạy: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” [21]. Trong công tác cán bộ, đánh giá đúng CBCC là khâu tiền đề để quyết định bố trí, sử dụng cán bộ; 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, khen thưởng, kỷ luật CBCC. Đánh giá đúng CBCC là yếu tố quan trọng góp phần xây dựng tình đoàn kết, thống nhất trong cơ quan, 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. Ngược lại nếu đánh giá sai, nhất là người đứng đầu 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 ở mỗi địa phương, ngành, đơn vị.

1.1.2.3. Các nguyên tắc đánh giá cán bộ, công chức

1.1.2.3.1. Nguyên tắc đánh giá nhân sự nói chung

Khi đánh giá nhân sự thường mắc phải những lỗi gây khó khăn cho việc đảm bảo tính trung thực, chính xác của công tác đánh giá như: lỗi thiên kiến, lỗi định kiến... Do đó, khi đánh giá cần tuân thủ các nguyên tắc sau:

- Nguyên tắc công bằng, khách quan, không thiên vị;
- Nguyên tắc khoa học, hợp lý;
- Nguyên tắc chú trọng thành tích thực tế;
- Nguyên tắc đánh giá kịp thời, thường xuyên.

1.1.2.3.2. Nguyên tắc đánh giá cán bộ, công chức

CBCC trong cơ quan hành chính nhà nước có những nét khác biệt so với lao động trong các tổ chức, cơ quan khác. Theo đó, nguyên tắc đánh giá CBCC nhà nước được hiểu là những tư tưởng, quan điểm chỉ đạo công tác đánh giá CBCC mà các chủ thể có thẩm quyền đánh giá CBCC trong các cơ quan hành chính nhà nước phải tuân thủ trong quá trình đánh giá. Theo Điều 3, Nghị định 56/2015NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ đã nêu rõ 5 nguyên tắc cơ bản trong việc đánh giá, phân loại CBCC, đó là:

1) Bảo đảm đúng thẩm quyền: cán bộ do cấp có thẩm quyền quản lý đánh giá; công chức, viên 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.

2) 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 CBCC, viên chức.

3) Bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức.

4) Việc đánh giá, phân loại CBCC lãnh đạo, quản lý phải dựa vào kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; 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.

5) Trường hợp CBCC, 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

1.1.2.3.3. Nguyên tắc đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

Mặc dù cùng có nhiệm vụ tham mưu cho Đảng ủy, HĐND, UBND cấp xã nhưng cán bộ và công chức cấp xã là 2 đối tượng khác nhau. Do vậy, việc đánh giá CBCC cũng phải được thực hiện theo quy trình khác nhau. Nghĩa là, bên cạnh việc phải tuân thủ những nguyên tắc của đánh giá nhân sự và đánh giá CBCC nói chung, đánh giá CBCC cấp xã còn phải tuân thủ theo đặc thù cấp chính quyền cơ sở là cấp xã, đó là:

- Đánh giá CBCC cấp xã phải đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng và theo nguyên tắc tập trung dân chủ;
- Đánh giá CBCC cấp xã phải căn cứ trên cơ sở những quy định pháp luật và những nội dung, tiêu chí cụ thể;
- Đánh giá CBCC cấp xã phải tuân theo nguyên tắc công bằng, công khai và toàn diện;
- Đánh giá CBCC cấp xã phải tuân thủ những yêu cầu đặt ra đối với quy trình đánh giá CBCC cấp xã.

1.1.2.4. Chủ thể và khách thể đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

Chủ thể và khách thể đánh giá CBCC là những người tham gia vào quá trình đánh giá, đưa ra những nhận xét đối với mỗi CBCC được đánh giá trên cơ sở những nội dung, tiêu chí đã được xác lập. Trong thực tiễn, chủ thể đánh

giá CBCC rất đa dạng. Mỗi chủ thể đánh giá đều có góc nhìn khác nhau nên cần tham khảo ý kiến của nhiều chủ thể để có kết quả đánh giá chính xác nhất. Các chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá bao gồm:

1.1.2.4.1. Đánh giá của cá nhân

Cá nhân tự đánh giá là loại hình đánh giá tương đối phổ biến trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay. Trên cơ sở mẫu tự đánh giá do cơ quan quy định, cá nhân có thể đưa ra nhận xét của bản thân về chính mình. Ý kiến tự đánh giá của CBCC được coi là kênh thông tin mang tính tham khảo, không chính thức bởi đó là ý kiến chủ quan của CBCC. Khi tự đánh giá họ phải ý thức được kết quả thực thi công vụ gắn với thẩm quyền được trao mới có thể đưa ra kết quả chính xác của quá trình đánh giá. Khi chủ thể đánh giá là CBCC, sẽ động viên, khích lệ họ tham gia vào tiến trình đánh giá.

1.1.2.4.2. Đánh giá của tập thể

Hình thức tổ chức họp lấy ý kiến góp ý của tập thể nơi CBCC công tác là hình thức rất phổ biến hiện nay. Người được lấy ý kiến là những đồng nghiệp có quá trình công tác thường xuyên, gắn bó với cá nhân CBCC. Nếu chủ thể đánh giá này tôn trọng khách quan, công minh thì đây là một kênh quan trọng, góp phần vào kết quả đánh giá CBCC. Tuy nhiên, khi đồng nghiệp đánh giá nhau cũng dễ bị chi phối, ảnh hưởng bởi các mối quan hệ cá nhân, bè phái, cục bộ hoặc tư tưởng “dĩ hòa vi quý” không muốn động chạm, mất lòng đồng nghiệp, đánh giá cào bằng nên đôi khi ý kiến nhận xét, đánh giá cũng sẽ không đảm bảo được tính công bằng, khách quan.

1.1.2.4.3. Đánh giá của thủ trưởng trực tiếp

Theo quy định pháp luật hiện hành, việc đánh giá CBCC là trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan sử dụng CBCC, do vậy, đây là chủ thể đánh giá quan trọng nhất. Đánh giá của thủ trưởng được thực hiện chủ yếu thông qua việc nhận xét, quyết định cuối cùng vào phiếu xếp loại CBCC. Hàng năm, sau

khi CBCC viết bản tự kiểm điểm, tập thể - đồng nghiệp nhận xét, góp ý, phần cuối cùng thuộc về nhận xét, đánh giá, xếp loại của thủ trưởng cơ quan. Vì vậy, đây là ý kiến nhận xét có ý nghĩa quyết định. Vì vậy, trong thực tiễn chúng ta cần phát huy dân chủ, kiểm chế, kiểm soát quyền lực, tránh xu hướng độc đoán, chuyên quyền và phát huy tính tích cực, tinh thần trách nhiệm của Chủ tịch UBND cấp xã.

1.1.2.4.4. Đánh giá của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện

Tại khoản 2, Điều 56 Luật CBCC quy định “Việc đánh giá người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị do người đứng đầu cơ quan, tổ chức cấp trên quản lý trực tiếp thực hiện”. Theo đó, với chức năng là cơ quan tham mưu cho Chủ tịch UBND huyện thực hiện chức năng quản lý CBCC, VC thuộc huyện, Phòng Nội vụ có trách nhiệm tham mưu cho Chủ tịch UBND huyện về đánh giá nhận xét, phân loại đối với Chủ tịch UBND cấp xã, trên cơ sở kết quả nhận xét đánh giá phân loại của Đảng ủy và quá trình theo dõi, quản lý của Phòng đối với Chủ tịch UBND cấp xã đó. Sự phối hợp đánh giá này nó tạo ra sự kiểm tra, giám sát lẫn nhau trong quá trình đánh giá; qua đó phản ánh kết quả đánh giá khách quan, trung thực hơn, có tác dụng tạo động lực thúc đẩy CBCC thực hiện nhiệm vụ của mình được phân công.

1.1.2.4.5. Người dân - đánh giá của những người ngoài cơ quan

Đó là những cá nhân, tập thể bên ngoài cơ quan. Một trong những tiêu chí đánh giá hiệu quả CCHC là mức độ hài lòng của người dân đối với nền hành chính. Để việc đánh giá kết quả hoạt động của CBCC được chính xác, công bằng, cần xây dựng được một hệ thống các tiêu chí, phương pháp đánh giá đơn giản, dễ hiểu, ngắn gọn, khoa học để người dân dễ dàng tham gia vào quá trình đánh giá đồng thời cần hướng dẫn, tuyên truyền, phổ biến pháp luật về công tác đánh giá cho người dân hiểu và thực hiện để đảm bảo đúng mục đích của công tác đánh giá.

1.2. Nội dung, tiêu chí, phương pháp và quy trình đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

1.2.1. Nội dung đánh giá

Nội dung đánh giá CBCC được quy định tại Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 08/02/2010 của Bộ Chính trị ban hành Quy chế đánh giá cán bộ; Luật CBCC và được cụ thể hóa tại Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ về đánh giá và phân loại CBCC, viên chức. Căn cứ vào thực tế ở chính quyền cơ sở, CBCC cấp xã được đánh giá theo những nội dung sau:

1.2.1.1. Đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong, lề lối làm việc

- Đánh giá phẩm chất chính trị là đánh giá mức độ nhận thức về quan điểm chính trị, lập trường tư tưởng, lòng trung thành với chủ nghĩa Mác - Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh về chế độ xã hội và việc chấp hành các chính sách, pháp luật của Nhà nước, các quy chế, quy định đặc thù của đơn vị nơi CBCC công tác.

- Đánh giá đạo đức của CBCC cấp xã là đánh giá những giá trị chuẩn mực đạo đức xã hội, được thể hiện trong lối sống, cách ứng xử của mỗi CBCC trong tất cả các mối quan hệ xã hội (đồng nghiệp, nhân dân, bạn bè...).

- Đánh giá tác phong, lề lối làm việc là đánh giá cách thức, lề lối tiến hành và giải quyết công việc của một con người cụ thể. Mỗi người có những tác phong riêng khác biệt, nhưng cũng cần phải lấy những điểm nòng cốt làm nền.

1.2.1.2. Đánh giá thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao

Đây là hoạt động quản lý nguồn nhân lực quan trọng và luôn tồn tại trong tất cả các tổ chức, cơ quan, đơn vị. Đánh giá thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao đối với CBCC cấp xã thể hiện trên hai khía cạnh:

+ Thứ nhất, đánh giá kết quả, hiệu quả thực thi công vụ của CBCC: Tức là đánh giá thành tích thực tế trong công tác và cần phải có những tiêu

chí cụ thể trên cơ sở kết quả phân tích công việc, làm rõ bản chất của từng công việc. Với tính chất công việc thù cấp ở chính quyền cấp xã, việc đánh giá phải tính đến những đặc thù thì mới đảm bảo khách quan, chính xác.

+ Thứ hai, đánh giá năng lực thực thi công việc: Năng lực của đội ngũ CBCC cấp xã được đánh giá chính xác nhất, hiệu quả nhất qua hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo hoặc giải quyết công việc. Việc đánh giá năng lực CBCC không thuần túy chỉ là việc xem xét mặt kiến thức trên cơ sở những bằng cấp chuyên môn đã có mà phải được đo lường qua hệ thống những tiêu chí phức tạp có thể lượng hóa về kỹ năng, hiểu biết, kinh nghiệm ... của CBCC trong lĩnh vực, nhiệm vụ phân công. Đánh giá năng lực của CBCC cấp xã không chỉ đánh giá những cái hiện có mà cần phải đánh giá cả tiềm năng trong tương lai của CBCC. Đánh giá CBCC còn phải nhìn nhận dưới góc độ động cơ của CBCC; trong thực thi nhiệm vụ. động cơ của CBCC đó là gì, nhằm mục đích gì? Động cơ cá nhân hay động cơ tập thể?

1.2.1.3. Đánh giá tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ

Đánh giá tinh thần trách nhiệm của CBCC là đánh giá những tình cảm, thái độ, những hoạt động, định hướng cho hoạt động, quyết định hành động của CBCC trước những nhiệm vụ, công việc, phần việc được giao hoặc coi như được giao.

1.2.1.4. Đánh giá thái độ phục vụ nhân dân là đánh giá về thực hiện quy tắc ứng xử của CBCC và việc tiếp nhận và giải quyết các TTHC đảm bảo đúng quy định về trình tự thủ tục, thời gian giải quyết, gắn với thái độ nhã nhặn, lịch sự.

1.2.1.5. Đánh giá về năng lực lãnh đạo, quản lý chính là đánh giá về phẩm chất, kỹ năng và phương pháp lãnh đạo của người cán bộ. Người lãnh đạo quản lý phải có các phẩm chất, kỹ năng và phương pháp lãnh đạo như sau:

- **Về phẩm chất lãnh đạo:** người cán bộ là người biết nhìn xa, trông rộng, có năng lực giải quyết vấn đề, năng lực xây dựng tập thể đoàn kết, là một nhà quản lý giỏi, là một người truyền đạt, là một người kiên định và là

một người có lương tâm.

- **Kỹ năng lãnh đạo:** là sự kết hợp của khả năng nhận thức động lực thúc đẩy con người ở những hoàn cảnh, điều kiện, không gian và thời gian khác nhau; biết tạo sức hấp dẫn và sức cuốn hút để tạo lòng trung thành, sự tận tâm và ước muốn mạnh mẽ làm theo nhà quản lý; có phong cách và biết tạo bầu không khí làm việc vui vẻ nghiêm túc. Có năng lực tập hợp, đoàn kết công chức. thành một khối đoàn kết để lãnh chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ.

- **Phương pháp lãnh đạo bao gồm:** phương pháp kinh tế, phương án hành chính và phương pháp giáo dục. Người cán bộ phải có phương pháp tác động vào đối tượng quản lý thông qua các lợi ích kinh tế; biết tác động thông qua các hệ thống quản lý và kỷ luật của tổ chức và biết tác động vào nhận thức, tâm lý, tình cảm của đối tượng quản lý nhằm nâng cao tự chủ, nhiệt tình của họ trong công việc.

1.2.2. Tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

Tiêu chí là một khái niệm để dựa vào đó mà phân biệt đối tượng này với đối tượng khác, dùng để kiểm định hay đánh giá về chất lượng, mức độ, hiệu quả, khả năng của đối tượng. Trong đánh giá CBCC, tiêu chí đánh giá là thước đo để đánh giá kết quả, hiệu quả, năng lực làm việc của CBCC. Có thể đưa ra các tiêu chí để đánh giá CBCC cấp xã như sau:

1.2.2.1. Đối với cán bộ cấp xã

Công tác đánh giá cán bộ cấp xã dựa trên một số tiêu chí sau:

* *Giương mẫu, chấp hành đường lối chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước (áp dụng cả đối với công chức).*

Đây là tiêu chí hàng đầu, đề cao trong đánh giá CBCC. Trong đánh giá CBCC cấp xã hàng năm, cần dựa vào một số biểu hiện như: Niềm tin vào lý tưởng cách mạng, trung thành với đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, phục vụ nhân dân, vững vàng trước mọi thử thách, căm đồ; ý

thức chấp hành và tôn trọng pháp luật; tôn trọng nhân dân, biết lắng nghe và đề đạt nguyện vọng chính đáng của nhân dân, phát huy quyền làm chủ của nhân dân; có tinh thần đấu tranh chống biểu hiện tiêu cực trong đời sống xã hội; phòng, chống tội phạm xã hội, thực hiện tốt các nghĩa vụ của CBCC; không vi phạm quy định về những điều CBCC không được làm ...

**Về phẩm chất đạo đức, lối sống (áp dụng cả đối với công chức)*

Bác Hồ đã nói "*có tài mà không có đức là người vô dụng, có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó*". Người cán bộ ngoài việc không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ còn phải trau dồi phẩm chất đạo đức lối sống. CBCC cấp xã hàng ngày luôn phải tiếp xúc với dân, đòi hỏi người CBCC phải khiêm tốn, giản dị, trung thực và là những người mẫu mực trong công tác, lời nói phải đi đôi với việc làm, có lối sống lành mạnh, trong sáng, giản dị và luôn đi đầu trong phong trào ở cơ sở. Có như vậy họ mới tạo lập được lòng tin từ phía nhân dân.

** Về phẩm chất chính trị (áp dụng cả đối với công chức)*

Đây là tiêu chuẩn vô cùng quan trọng đối với CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng. Để trở thành những nhà tổ chức, những người có năng lực trước hết phải là những người có phẩm chất chính trị.

Phẩm chất chính trị của người CBCC được biểu hiện là: tin tưởng tuyệt đối với lý tưởng cách mạng, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội; nghiêm chỉnh chấp hành đường lối, chỉ thị, nghị quyết của Đảng và pháp luật của Nhà nước; kiên quyết chống lại mọi lệch lạc, biểu hiện sai trái trong đời sống xã hội đi trái với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Trong mọi hoàn cảnh thuận lợi hay khó khăn, người CBCC phải luôn giữ vững lập trường quan điểm; thực hiện nghiêm túc và biết vận động quần chúng nhân dân, gia đình, người thân thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước.

**Về trình độ năng lực*

Một người cán bộ để hoàn thành tốt công việc phải có năng lực. Năng lực của người cán bộ là khả năng hiện thực hoá chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật vào trong cuộc sống. Năng lực được thể hiện trong hiệu quả công việc được giao. Nó là kết quả của quá trình học tập, rèn luyện, hoạt động thực tiễn của con người. Nó được phát triển qua hoạt động lao động thực tiễn; người lười biếng, trốn tránh lao động thì năng lực không thể phát triển.

Đối với cán bộ cấp xã năng lực thường bao gồm những tố chất cơ bản như: Năng lực tư duy lý luận; năng lực tổ chức thực hiện, năng lực sáng tạo, tính quyết đoán, năng lực làm việc với con người... Có thể hiểu năng lực của đội ngũ cán bộ cấp xã là tổng hợp các phẩm chất tâm lý mà nhờ nó người cán bộ biết tiếp thu dễ dàng các kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo, tiến hành các hoạt động có hiệu quả và tùy thuộc vào môi trường, nhiệm vụ, vị thế của mỗi cán bộ trong điều kiện cụ thể để xác định các tiêu chí, phẩm chất tâm lý cần có.

** Khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao*

Là năng lực tiềm ẩn nhưng có thể thông qua các dấu hiệu bên ngoài để đánh giá như:

- Độ tuổi bình quân theo xu thế trẻ hóa đội ngũ và đảm bảo tính kế thừa;
- Trình độ kiến thức, sự hiểu biết về quan điểm, đường lối của Đảng, am hiểu về chính sách, pháp luật của Nhà nước
- Trình độ lý luận chính trị:
- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:
- Cán bộ cấp xã muốn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao còn phải được dân tin, dân yêu, dân phục.

Tóm lại, đội ngũ cán bộ cấp xã phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất và trình độ, năng lực, có khả năng nắm bắt được những yêu cầu của thời đại, có đủ đức, đủ tài và ý chí để tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn của cuộc sống một

cách có hiệu quả, nâng cao trình độ văn hoá, dân trí, đời sống vật chất và tinh thần nhân dân; xây dựng một thiết chế dân chủ, văn minh ở cơ sở.

1.2.2.2. Đối với công chức cấp xã

Bên cạnh các tiêu chí: Gương mẫu, chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và tiêu chí phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, đánh giá công chức còn thực hiện ở các tiêu chí sau:

- 1) Kết quả công việc;
- 2) Chất lượng thực thi công vụ;
- 3) Tinh thần chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, tiến độ thực hiện công việc;
- 4) Tinh thần, ý thức tổ chức kỷ luật;
- 5) Tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân, có thái độ đúng mực và xử sự văn hóa trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Việc kết hợp nhiều tiêu chí khi đánh giá công chức là yêu cầu bắt buộc để đảm bảo kết quả đánh giá mang tính toàn diện. Trong các nhóm tiêu chí trên, nhóm tiêu chí kết quả, chất lượng, hiệu quả công việc là nhóm tiêu chí quan trọng mang tính quyết định đến kết quả đánh giá công chức. Với cơ quan quản lý công chức, giúp tăng cường kiểm soát đối với kết quả thực hiện công việc; tăng khả năng dự báo về các nguy cơ trong thực thi; đảm bảo tính công bằng, khách quan trong công tác cán bộ. Đối với cá nhân công chức, đánh giá giúp họ nhận diện được giá trị và đóng góp của mình trong tổng thể hoạt động của cơ quan, gia tăng niềm tin và tạo động cơ cống hiến cho Nhà nước.

1.2.3. Phương pháp đánh giá

Phương pháp đánh giá CBCC cấp xã được hiểu là biện pháp, cách thức được cơ quan nhà nước, người có thẩm quyền trong cơ quan nhà nước sử dụng để đánh giá cá nhân CBCC cấp xã. Có thể sử dụng các phương pháp sau:

1.2.3.1. Phương pháp so sánh với mục tiêu đã định

Phương pháp này chính là so sánh kết quả với mục tiêu đã đề ra từ trước của tổ chức, nhằm xác định mức độ hoàn thành công việc, mục tiêu của cá nhân, tổ chức. Áp dụng phương pháp này sẽ lôi cuốn CBCC vào thực hiện các mục tiêu của tổ chức, khuyến khích sự sáng tạo của CBCC, góp phần xác định rõ nhu cầu đào tạo và phát triển nghề nghiệp của từng CBCC. Tuy nhiên phương pháp này đòi hỏi phải có trình độ quản lý ở mức độ cao, ý thức tự giác của CBCC cũng phải rất cao. Hệ thống các mục tiêu công việc phải đảm bảo khoa học.

1.2.3.2. Phương pháp xếp hạng luân phiên

Đây là phương pháp đơn giản nhất. Phương pháp này đưa ra một số khía cạnh chính và liệt kê danh sách những người cần được đánh giá, sau đó lần lượt sắp xếp họ từ những người giỏi nhất đến người kém nhất (có thể ngược lại) theo từng khía cạnh. Cuối cùng cũng sẽ tổng hợp lại để biết được ai là người xuất sắc hơn. Áp dụng phương pháp này có thể dùng nhiều người để tham gia đánh giá.

1.2.3.3 Phương pháp cho điểm, xếp hạng theo tiêu chí

Hoạt động của CBCC sẽ được đánh giá thông qua các tiêu chuẩn. Tùy thuộc vào bản chất của từng loại công việc mà các tiêu chuẩn được lựa chọn có thể là số lượng, chất lượng của công việc hay sự hợp tác, nỗ lực làm việc, sáng kiến, tính sáng tạo, khả năng điều hành, quản lý ... Mỗi tiêu chí được thiết lập thang điểm (từ 0-10 hoặc 0-100), người đánh giá dựa vào thang điểm để cho một điểm số nhất định đối với người được đánh giá. Ưu điểm của phương pháp này là giúp định lượng được các tiêu chuẩn công việc, giúp thống kê, tổng hợp đơn giản, thuận lợi. Phương pháp này đòi hỏi cơ quan phải thiết lập được một hệ thống tiêu chí đánh giá cho phù hợp với từng vị trí chức danh công việc trong cơ quan. Tuy nhiên, nếu các tiêu chuẩn lựa chọn không phù hợp hoặc việc kết hợp không chính xác các điểm số trong tổng thể sẽ gây ảnh hưởng không tốt đến kết quả đánh giá.

1.2.3.4. Phương pháp đánh giá dựa vào những sự kiện đáng chú ý (Phương pháp lưu giữ)

Phương pháp này tập trung vào những sự kiện quan trọng, nổi bật xảy ra với đối tượng được đánh giá để xem thái độ, hành vi ứng xử của CBCC đối với những sự kiện cụ thể đó. Lãnh đạo hoặc CBCC được giao ghi lại chi tiết những sự kiện đáng nhớ của CBCC. Ưu điểm của phương pháp này là khuyến khích CBCC phát huy tối đa khả năng, lập thành tích vượt trội; nó cũng giúp người đánh giá nhanh chóng có được những đánh giá cơ bản về đối tượng bị đánh giá. Hạn chế của phương pháp này là người đánh giá khó có thể ghi chép liên tục các sự kiện xảy ra và trong một số trường hợp có thể bỏ qua các sự kiện, nhất là đối với vị trí lãnh đạo cấp xã. Sử dụng phương pháp này cũng dễ dẫn đến sai lầm chủ quan, duy ý chí, vì một số sự việc cụ thể, xảy ra ở một thời điểm cụ thể không thể lúc nào cũng thể hiện đúng bản chất của cả quá trình thực thi nhiệm vụ của CBCC.

1.2.3.5. Phương pháp quan sát hành vi

Phương pháp này được thực hiện trên cơ sở quan sát hành vi thực hiện công việc của nhân viên. Người đánh giá sẽ sử dụng tờ kiểm tra hành vi và cho điểm kiểm tra mọi hành động của nhân viên mà anh ta quan sát được. Hành vi tốt được cho điểm tốt, hành vi xấu được cho điểm xấu. Với phương pháp này, người đánh giá thấy rõ được các hành vi của nhân viên; giảm những sai lầm có liên quan tới việc đánh giá của người cho điểm (nhưng không giảm được sai lầm do quan sát). Tuy nhiên việc xây dựng những thang điểm này thường tốn kém cả về thời gian lẫn tiền bạc; đôi khi công việc ghi chép bị bỏ qua; Người lao động không thoải mái khi biết rằng người lãnh đạo ghi chép lại những hành vi yếu kém của mình

1.2.3.6. Phương pháp bình bầu

Đây là một phương pháp áp dụng phổ biến trong đánh giá CBCC cấp xã hiện nay. Quy trình của phương pháp này là cuối năm, mỗi CBCC viết một bản kiểm điểm cá nhân theo mẫu; tiếp đó, đồng nghiệp trong cơ quan, đơn vị đóng

góp bổ sung, làm rõ thêm kết quả phần đầu, chất lượng thực thi công vụ của CBCC đó. Thủ trưởng cơ quan quản lý trực tiếp CBCC hoặc ban lãnh đạo cơ quan xem xét để đánh giá xếp loại cho CBCC. Ưu điểm của phương pháp là đề cao tính công khai, dân chủ; tạo cơ hội cho mỗi CBCC được lắng nghe những nhận xét, góp ý của đồng nghiệp. Tuy nhiên, phương pháp đánh giá này mang nặng tính ước lệ, chủ quan, khó đảm bảo tính công bằng. Điều này xuất phát từ chính bản thân CBCC không đánh giá được hết hoặc không trung thực; đối với người đánh giá thì không khách quan, kết quả bình bầu phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố chủ quan của lãnh đạo và mối quan hệ cá nhân giữa các CBCC...

1.2.3.7. Phương pháp đánh giá thông qua báo cáo

Đây là phương pháp người lãnh đạo thông qua báo cáo của tổ chức, cá nhân để xem xét đánh giá mức độ hoàn thành của tổ chức, cá nhân ; áp dụng phương pháp này có nhược điểm dễ bị sa vào lỗi chủ quan, duy ý chí; đánh giá thiếu chính xác, thiếu công bằng.

1.2.3.8. Phương pháp phỏng vấn

Các chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá đó là: Bản thân CBCC, đồng nghiệp, cấp quản lý trực tiếp, công dân. Phương pháp đánh giá này thường được sử dụng cho mục đích phát triển và phản hồi. Việc đánh giá này sẽ thành công trong các tổ chức tạo ra được bầu không khí cởi mở và hợp tác, cùng với hệ thống phát triển nghề nghiệp. Vì vậy phương pháp này muốn áp dụng vào đánh giá CBCC có sự hỗ trợ của các tổ chức hoặc chuyên gia làm đánh giá nhân sự chuyên nghiệp với tiêu chí, bảng hỏi, cây mục tiêu đầy đủ, rõ ràng.

1.2.3.9. Phương pháp đồ thị, biểu đồ

Từ sự phân tích trên, có thể nhận thấy rằng mỗi phương pháp đánh giá đều có những ưu điểm và nhược điểm nhất định. Vì vậy, không thể có một phương pháp nào hoàn hảo tuyệt đối duy nhất áp dụng chung cho mọi nghề nghiệp, mọi CBCC ở các cấp khác nhau mà cần phải có sự kết hợp linh hoạt, sáng tạo các phương pháp đó để đạt hiệu quả tối ưu trong đánh giá.

1.2.4. Quy trình đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

Quy trình đánh giá CBCC là một chuỗi nối tiếp các hoạt động đánh giá có liên hệ mật thiết, hữu cơ với nhau, nhằm tạo ra kết quả đánh giá trung thực, khách quan, khoa học. Có thể đưa ra một quy trình về đánh giá CBCC như sau:

- *Xây dựng khung tiêu chí, chính sách đánh giá:* Thiết lập các tiêu chí, biểu mẫu đánh giá chung và cụ thể cho mỗi chức danh công việc; chính sách đánh giá sẽ xác định cụ thể về chủ thể, thời gian, không gian đánh giá cho phù hợp.

- *Thu thập thông tin có liên quan đến người được đánh giá:* Thông tin được thu thập phải đa chiều, đầy đủ, chính xác, toàn diện và có căn cứ xác thực.

- *Tiến hành đánh giá:* Các chủ thể đánh giá tổng hợp, phân tích các thông tin thu thập được tiến hành đánh giá CBCC.

- *Trao đổi ý kiến đánh giá với người được đánh giá:* Chủ thể đánh giá cần trao đổi thông tin kết quả đánh giá đối với người được đánh giá, đảm bảo tính dân chủ trong đánh giá.

- *Ra quyết định đánh giá và lưu trữ các hồ sơ liên quan:* Đây là khâu chính thức thừa nhận kết quả đánh giá.

Có thể nói, quy trình, phương pháp đánh giá CBCC không hoàn toàn giống nhau cho các đối tượng cán bộ khác nhau. Trong giới hạn luận văn này là đánh giá hàng năm đối với CBCC cấp xã nên chỉ nêu một số quy trình đánh giá cụ thể áp dụng với 2 đối tượng như sau:

1.2.4.1. Đối với cán bộ

+ *Bước 1:* Cán bộ tự nhận xét, đánh giá (bằng văn bản) theo nội dung Điều 7,8 của Quy chế đánh giá cán bộ.

+ *Bước 2:* Tập thể cán bộ cùng làm việc trong đơn vị cơ sở tham gia ý kiến; các ý kiến được tập hợp trong biên bản cuộc họp.

+ *Bước 3:* Thủ trưởng cấp trên trực tiếp nhận xét, đánh giá.

+ *Bước 4:* Ban Thường vụ đảng ủy cơ sở, Ban Thường vụ huyện ủy và tương đương quyết định việc đánh giá cán bộ theo phân cấp quản lý. Trong bước đánh giá này, trước khi xem xét kết luận, Ban Thường vụ cấp ủy phải

xem xét tất cả các văn bản tổng hợp về đánh giá cán bộ của cơ quan hoặc bộ phận tham mưu để có cơ sở quyết định đúng đắn.

+ *Bước 5*: Thông báo kết quả đánh giá và lưu hồ sơ cán bộ.

1.2.4.2. Đối với công chức chuyên môn

+ *Bước 1*: Công chức tự nhận xét, đánh giá (bằng văn bản) theo mẫu;

+ *Bước 2*: Tập thể cán bộ, công chức cùng làm việc trong đơn vị cơ sở tham gia ý kiến góp ý; các ý kiến nhận xét đánh giá của tập thể được ghi đầy đủ trong biên bản cuộc họp;

+ *Bước 3*: Trên cơ sở kết quả nhận xét, đánh giá của tập thể, Chủ tịch UBND xã ghi nhận xét đánh giá vào phiếu đánh giá của mỗi công chức.

+ *Bước 4*: Thông báo kết quả đánh giá và lưu hồ sơ cán bộ công chức.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

1.3.1. Yếu tố khách quan

- Luật CBCC quy định nguyên tắc quản lý công chức là kết hợp tiêu chuẩn chức danh với chỉ tiêu biên chế và vị trí việc làm, tuy nhiên hiện nay, việc xác định vị trí việc làm đang gặp khó khăn, lúng túng; chưa có bản mô tả công việc cụ thể cho từng vị trí chức danh CBCC cấp xã; một số chức danh có nhiệm vụ chuyên môn còn chồng chéo; cơ cấu số lượng CBCC không phù hợp với vị trí việc làm. Vì vậy người đứng đầu cơ quan rất khó khăn trong phân công nhiệm vụ cũng như đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ.

- Cán bộ cấp xã chủ yếu là những người được phát triển từ cơ sở (thôn, khu phố), thông qua các hoạt động Đảng, đoàn thể, kinh nghiệm công tác hoặc do bầu cử vào các vị trí cán bộ; nhiều cán bộ tham gia công tác rồi mới được cử đi học tại chức về chuyên môn hoặc tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ ngắn hạn nên trình độ chuyên môn, nghiệp vụ không đều, năng lực hạn chế và bị ảnh hưởng nhiều bởi yếu tố cục bộ, bản vị.

- Các tiêu chí đánh giá CBCC còn chung chung; chưa có một hệ thống các tiêu chí cụ thể xác định dùng để đánh giá CBCC cấp xã. Vì CBCC cấp xã hàng ngày tiếp xúc, trực tiếp giải quyết những công việc, thủ tục cho người dân và

triển khai thực thi các chính sách của cấp trên nên hệ tiêu chí và phương pháp đánh giá CBCC cấp xã phải cụ thể, chi tiết hơn.

- Hiệu quả công việc của CBCC cấp xã rất khó đánh giá, bởi đó không chỉ là hiệu quả kinh tế mà còn là hiệu quả về mặt xã hội đan xen nhau.

- Dân cư cấp xã gồm nhiều thành phần, đối tượng rất đa dạng và phức tạp; trình độ dân trí không đồng đều, thường xuyên xảy ra những vấn đề bức xúc, liên quan đến lợi ích của người dân mà CBCC cấp xã phải giải quyết, cho nên CBCC cấp xã làm việc cả ngày thậm chí thường xuyên làm việc ngoài giờ nhưng vẫn chỉ được coi là CBCC cơ sở nên nhiều CBCC cấp xã nảy sinh tư tưởng chán nản, ỷ lại.

- Môi trường thực thi công vụ: Môi trường dân chủ, minh bạch sẽ khuyến khích CBCC làm việc hết mình và cũng khuyến khích đánh giá khách quan, công tâm; ngược lại, môi trường thiếu dân chủ, thiếu minh bạch sẽ làm triệt tiêu ý kiến đánh giá khách quan, khoa học. Ngoài ra, đặc điểm riêng về văn hóa, tính cách con người ở mỗi địa phương; những vấn đề về cơ hội thăng tiến, mối quan hệ gia đình-xã hội, làng xóm, quan hệ công tác, địa vị xã hội của mỗi cá nhân; sự ảnh hưởng của từng người trong đơn vị đều có ảnh hưởng đến kết quả đánh giá.

1.3.2. Yếu tố chủ quan

Có nhiều yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến đánh giá CBCC cấp xã, đó là:

- Yếu tố thuộc chủ thể đánh giá: Ngoài chủ thể đánh giá chính thức theo quy định của pháp luật còn có chủ thể khác tham gia vào quá trình đánh giá CBCC. Những đặc điểm thuộc về tính cách, năng lực, phẩm chất, quyền lực, uy tín, tính khách quan, trung thực ... của chủ thể đánh giá có ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực đến kết quả đánh giá. Ngoài ra, trong quá trình đánh giá, mỗi chủ thể có cách thu thập các nguồn thông tin khác nhau nên cũng dễ dẫn đến kết quả đánh giá khác nhau.

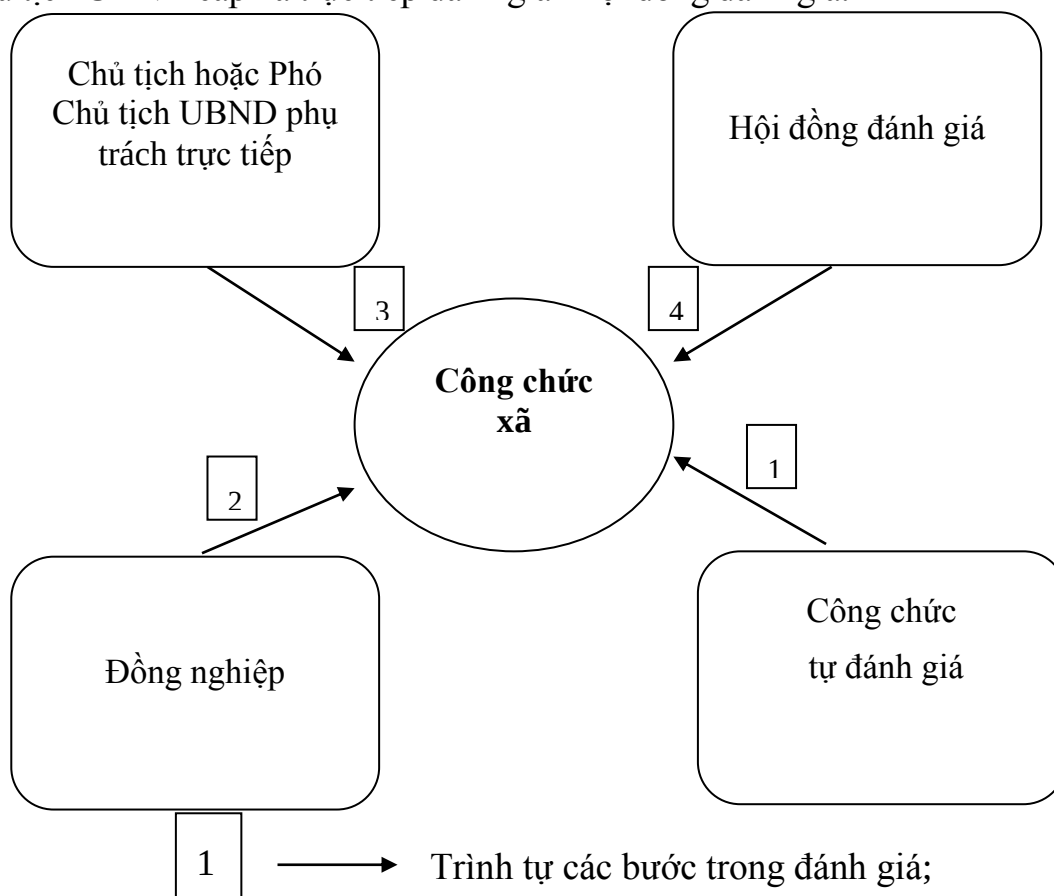
- Mục đích đánh giá: Đánh giá CBCC nhằm thực hiện nhiều mục đích khác nhau và do đó có ảnh hưởng đến kết quả đánh giá.

- Phương pháp đánh giá: Phương pháp đánh giá CBCC được lựa chọn áp dụng một cách khoa học, hợp lý là cơ sở để có được kết quả đánh giá khách quan, công bằng và ngược lại có thể làm sai lệch kết quả đánh giá.

1.4. Kinh nghiệm đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở một số địa phương

1.4.1. Kinh nghiệm của Thành phố Đà Nẵng

Từ tháng 8/2013, hơn 1.000 công chức cấp xã, với 5/7 chức danh công chức cấp xã (trừ Công an và chỉ huy trưởng) của thành phố Đà Nẵng đã bắt đầu thực hiện mô hình quy trình đánh giá kết quả làm việc của CBCC cấp xã theo phương pháp 360 độ, đó là: CBCC tự đánh giá - đồng nghiệp đánh giá - Chủ tịch hoặc Phó chủ tịch UBND cấp xã trực tiếp đánh giá - hội đồng đánh giá.



Sơ đồ 1. Mô hình quy trình đánh giá kết quả làm việc của công chức cấp xã, xã theo phương pháp phỏng vấn ở thành phố Đà Nẵng.

Nguồn: Cổng thông tin điện tử thành phố Đà Nẵng

(http://www.danang.gov.vn/portal/page/portal/danang/chinhquyen/tin_tuc?)

Kết quả đánh giá cuối cùng do Chủ tịch UBND xã xem xét quyết định và thông báo đến CBCC. Kết quả này được sử dụng làm thước đo để bình xét thi đua khen thưởng; làm cơ sở để phân phối thu nhập cũng như phát triển năng lực CBCC. Kết quả đánh giá giá theo mô hình 360° được nhận định là sẽ toàn diện, công khai, dân chủ và chính xác về chất lượng CBCC; bước đầu áp dụng cho thấy cách đánh giá này sẽ chính xác hơn cách làm cũ.

Đà Nẵng sử dụng phần mềm trực tuyến để chấm điểm đánh giá CBCC cấp xã. CBCC được chấm điểm dựa trên thang điểm là 100 với ba tiêu chí: Kết quả hoàn thành công việc (60 điểm); thực hiện quy định, quy chế của cơ quan, chính sách, pháp luật của Nhà nước (15 điểm); thái độ trách nhiệm đối với công việc, công dân, đồng nghiệp và cơ quan, đơn vị (25 điểm, trong khi nhóm Sở, ngành có 15 điểm). Ngoài ra còn có điểm thưởng cho CBCC có thành tích và điểm trừ cho CBCC có vi phạm. Nếu đạt từ 85 điểm trở lên là CBCC HTXSNV, từ 80 - 85 điểm là HTTNV, từ 70 - dưới 80 điểm là HTNV nhưng còn hạn chế về năng lực và dưới 70 điểm nghĩa là CBCC chưa HTNV. Số điểm của CBCC là cơ sở để thực hiện nâng bậc lương, chuyển, điều động, thôi việc...[44].

Việc chấm điểm CBCC qua mạng góp phần đảm bảo tính công bằng; giúp giảm bớt thủ tục hành chính, cuối năm CBCC không phải báo cáo bằng giấy về phòng Nội vụ hay Sở mà tất cả được thể hiện trên phần mềm. Tất cả các CBCC đều có quyền xem điểm tự đánh giá, điểm thưởng và điểm trung bình cuối cùng của các CBCC khác trong đơn vị trên phần mềm này.

Hiện, Đà Nẵng còn tổ chức phát triển trang Website trực tuyến để người dân có thể góp ý CBCC cấp xã nơi mình đăng ký hộ khẩu thường trú và đang trong quá trình thực hiện thí điểm việc đánh giá năng lực CBCC bộ phận một cửa ở cấp xã trên địa bàn bằng việc phát phiếu điều tra cho người dân khi họ đến thực hiện các dịch vụ hành chính công.

1.4.2. Kinh nghiệm của Thành phố Hà Nội

Hàng năm, Thành phố Hà Nội có văn bản chỉ đạo, hướng dẫn đến toàn bộ các đơn vị hành chính, sự nghiệp khối Sở, ban, ngành, UBND quận, huyện, thị xã thuộc thành phố thực hiện đánh giá, phân loại CBCC, viên chức, nhân viên; gắn với nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá CBCC. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với CBCC. Việc đánh giá, phân loại CBCC được gắn với các tiêu chí cụ thể cho từng đối tượng trong các loại hình tổ chức, cơ quan, đơn vị; gắn với chất lượng, hiệu quả công việc; được định lượng qua điểm trên phiếu đánh giá.

Đối với CBCC cấp xã, Thành phố Hà Nội đề cao tiêu chí “thái độ phục vụ nhân dân”. CBCC sẽ bị trừ điểm nếu bị đơn phản ánh hoặc tố cáo về hành vi gây khó khăn, phiền hà cho công dân, tổ chức đến giao dịch. Điểm cho nhóm tiêu chí “thái độ, trách nhiệm đối với công việc, công dân và đồng nghiệp” áp dụng cho CBCC cấp xã (30 điểm) cao hơn khối sở, ngành, quận (20 điểm).

Thành phố Hà Nội thí điểm để người dân, doanh nghiệp cho điểm CBCC gắn với phiếu điều tra xã hội học về cải cách thủ tục hành chính ở cấp xã do Ban Tuyên giáo Thành ủy thực hiện. Nội dung của điều tra xã hội học liên quan đến đánh giá CBCC cấp xã bao gồm: Tinh thần, trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân của CBCC tại bộ phận một cửa....

1.4.3. Kinh nghiệm của tỉnh Hưng Yên

Quan điểm, chủ trương bảo đảm khách quan, công khai, dân chủ trong đánh giá cán bộ đã được Tỉnh ủy cụ thể hóa thông qua các nghị quyết, văn bản hướng dẫn, đặc biệt là Đề án 05 về “Tiếp tục đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở”. Theo đó, Đề án 05 của Tỉnh ủy Hưng Yên

xác định: Đánh giá cán bộ phải căn cứ vào hiệu quả công tác, khả năng đoàn kết, quy tụ, phát huy sức mạnh của tập thể.

Từ chủ trương trên, Tỉnh ủy Hưng Yên đã chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng trong đánh giá, xem xét cán bộ phải thực hiện công tâm, khách quan, công khai, dân chủ. Cùng với đó, Tỉnh ủy đã ban hành hệ thống tiêu chuẩn rất cụ thể để từng cấp ủy có căn cứ trong đánh giá cán bộ. Với quan điểm, chủ trương, cách làm này, Đảng ủy các xã, thị trấn đã ban hành hệ thống tiêu chí đánh giá đối với từng CBCC theo biên chế của xã.

Ngoài ra, khi đánh giá CBCC, tỉnh Hưng Yên còn chủ trương “đa dạng hóa các kênh thông tin”. Theo đó, công tác đánh giá cán bộ được tiến hành theo trực dọc và trực ngang; đánh giá cả quá trình công tác của cán bộ. Trước khi đánh giá cán bộ, cấp ủy, tổ chức đảng, tiến hành lấy ý kiến của MTTQ và các đoàn thể chính trị-xã hội; nhận xét đánh giá của cấp ủy, chi bộ nơi cán bộ, đảng viên cư trú; lấy ý kiến của nhân dân; thông qua hoạt động điều tra dư luận xã hội; tham khảo ý kiến người có uy tín, cán bộ lão thành... Thời gian đánh giá, nhận xét được các cấp ủy tổ chức định kỳ hằng tháng, hằng quý, hằng năm, hoặc trước các đợt làm quy trình đề nghị bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, làm quy hoạch... Cách làm này giúp Hưng Yên phát huy được sức mạnh tập thể trong đánh giá cán bộ, nhất là vai trò giám sát của quần chúng nhân dân, không những nâng cao trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, mà còn phát huy được vai trò của nhân dân trong đánh giá cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ.

1.4.4. Một số bài học rút ra từ thực tiễn đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở một số địa phương

Từ thực tiễn đánh giá CBCC cấp xã ở một số địa phương trên có thể rút ra một số bài học trong công tác đánh giá CBCC cấp xã hiện nay như sau:

Một là, cần xây dựng được bản mô tả công việc cơ sở để xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cho phù hợp với từng vị trí chức danh CBCC. Trên cơ sở

những tiêu chí, quy định chung về đánh giá, phân loại CBCC đã được pháp luật quy định, cơ quan quản lý CBCC căn cứ điều kiện, tình hình thực tế ở địa phương để vận dụng và xây dựng bộ tiêu chí đánh giá CBCC cho phù hợp, tập trung vào tính hiệu quả của công việc được giao.

Hai là, cần đảm bảo tính công bằng, khách quan trong đánh giá; tính công bằng phải được coi là một tiêu chí cơ bản để xây dựng nội dung quy chế đánh giá và thực hiện đánh giá CBCC trên thực tế. Việc đánh giá CBCC có thể có sự tham gia của nhiều chủ thể khác nhau

Ba là, đánh giá CBCC theo kết quả, hiệu quả thực thi công vụ. Hiệu quả công việc được biểu hiện thông qua kết quả công việc mà CBCC đã đạt được so với chi phí bỏ ra. Kết quả không những thể hiện ở tính kinh tế mà còn thể hiện ở tính xã hội của nó (mức độ ảnh hưởng, sự hài lòng của người dân, sự gia tăng niềm tin của người dân vào nền hành chính...).

Bốn là, tiếp tục đổi mới phân cấp quản lý cán bộ và đánh giá cán bộ ở các cấp, các ngành; thực hiện công khai cho nhân dân biết kết quả đánh giá người đứng đầu các cấp, các ngành.

Năm là, tăng cường trách nhiệm đánh giá của cấp có thẩm quyền và người đứng đầu các cấp, các ngành, các đơn vị; kết hợp với lấy ý kiến góp ý của nhân dân.

Sáu là, áp dụng các kỹ thuật, phương tiện đánh giá hiện đại đặc biệt là công nghệ thông tin, giảm thời gian và đơn giản thủ tục đánh giá.

Bảy là, phát huy vai trò của người dân, tổ chức tham gia vào quá trình đánh giá CBCC. Xem đây là kênh thông tin quan trọng, chính thức làm cơ sở để đánh giá, xếp loại CBCC.

Kết luận chương 1

Trong chương này luận văn đã làm rõ những vấn đề lý luận chung về CBCC cấp xã, đánh giá CBCC cấp xã; khái niệm CBCC, CBCC cấp xã ở nước ta hiện nay và chỉ ra những đặc điểm cơ bản của CBCC cấp xã; đề cập đến mục đích, hệ thống các quan điểm, nguyên tắc về đánh giá CBCC cấp xã; hệ thống hóa các nội dung, tiêu chí, phương pháp đánh giá thường được sử dụng và xem xét một số yếu tố có ảnh hưởng đến đánh giá CBCC cấp xã. Luận văn cũng đã tìm hiểu kinh nghiệm đánh giá CBCC cấp xã ở một số địa phương trên cả nước, từ đó rút ra những bài học cho công tác đánh giá đạt hiệu quả.

Trên cơ sở lý luận về đánh giá CBCC cấp xã, luận văn sẽ phân tích đánh giá thực trạng, giải đáp những vấn đề thực tiễn đặt ra trong công tác đánh giá CBCC cấp xã ở địa phương.

Chương 2

THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI TỈNH BẮC GIANG

2.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế-xã hội và thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại tỉnh Bắc Giang

2.1.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế-xã hội

2.1.1.1. Vị trí địa lý và đặc điểm tự nhiên



Hình 2.1. Bản đồ hành chính tỉnh Bắc Giang

Bắc Giang là tỉnh trung du-miền núi phía Bắc, cách Thủ đô Hà Nội 50km về phía Bắc, cách cửa khẩu quốc tế Hữu Nghị 110km về phía Nam. Phía Bắc và Đông Bắc giáp tỉnh Lạng Sơn, phía Tây và Tây Bắc giáp Hà Nội, Thái Nguyên, phía Nam và Đông Nam giáp tỉnh Bắc Ninh, Hải Dương và Quảng Ninh (Hình 3.1). Với diện tích tự nhiên là 3.827km²; có 9 huyện và 1 thành phố

(trong đó có 6 huyện miền núi và 1 huyện vùng cao) và 230 xã, phường, thị trấn với hơn 20 dân tộc anh em.

Bắc Giang có tổng diện tích đất tự nhiên là 389.548,3 ha; dân số trung bình toàn tỉnh năm 2015 là 1.641.231 người, tỷ lệ tăng dân số là 1,03%. Cùng với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động cũng có sự chuyển dịch theo hướng tích cực, đáp ứng đòi hỏi của thực tế sản xuất. Đến năm 2015, đã có sự chuyển biến theo hướng giảm tỷ lệ lao động trong khu vực nông thôn 56,1% (giảm 1,3%); tăng tỷ lệ lao động trong thành thị lên 7,0% (tăng 1,6%) so với năm 2013 [17]. Nguyên nhân là do sự chuyển đổi cơ cấu kinh tế của tỉnh, giảm dần cơ cấu nông nghiệp và tăng dần cơ cấu phi nông nghiệp, một phần do tốc độ đô thị hóa nhanh, thành phố Bắc Giang năm 2015 đạt đô thị loại 2.

2.1.1.2 Điều kiện kinh tế - xã hội

- Về cơ sở hạ tầng

Cơ sở hạ tầng giao thông nhiều lợi thế với đầy đủ ba loại hình đường thủy, đường bộ và đường sắt không ngừng được đầu tư nâng cấp. Tính đến năm 2015, mạng lưới giao thông đường bộ có chiều dài trên 4.000 km với 4 tuyến quốc lộ chạy qua dài 258 km, 15 tuyến đường tỉnh dài 339 km, 82 tuyến đường huyện dài 535 km.

Bắc Giang có 3 tuyến đường sắt chạy qua với chiều dài gần 100 km, bắt đầu từ Hà Nội, qua Bắc Giang, Thái Nguyên, Quảng Ninh; đường thủy có 3 hệ thống đường sông nằm theo các con sông Thương, sông Cầu và sông Lục Nam với tổng chiều dài hơn 300km, có hệ thống cảng phục vụ tương đối tốt. Diện tích tưới tiêu từ các công trình thủy lợi của tỉnh Bắc Giang đạt 65-70% tổng diện tích yêu cầu.

Hệ thống cơ sở vật chất cho sự nghiệp giáo dục thường xuyên được quan tâm đầu tư nâng cấp; hệ thống y tế đa dạng, hiện đại. Toàn tỉnh hiện có 386 cơ sở giáo dục, gần 300 cơ sở y tế; 16 trung tâm văn hoá, 5 rạp chiếu bóng, 12 thư viện.

- Tình hình phát triển kinh tế của tỉnh

Trong bối cảnh nền kinh tế trong nước tiếp tục phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức; kinh tế chậm hồi phục, hàng hóa chậm tiêu thụ, hoặc bị

gian thương ép giá; thời tiết và dịch bệnh diễn biến phức tạp... đã ảnh hưởng lớn đến việc thực hiện các chỉ tiêu, kế hoạch phát triển kinh tế của tỉnh. Song, dưới sự chỉ đạo quyết liệt của Chính phủ, sự lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh và nhất là sự nỗ lực phấn đấu của các cấp, các ngành và nhân dân các dân tộc trong tỉnh nên tình hình kinh tế - xã hội của tỉnh tiếp tục có bước phát triển tích cực; năm 2013, tăng trưởng kinh tế đạt 8,6%, trong đó, nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản tăng 1,8%; công nghiệp - xây dựng tăng 14,1%, dịch vụ tăng 7,7%. Đến năm 2016 tốc độ tăng trưởng kinh tế đạt 10,4%; trong đó nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 2,8%, công nghiệp - xây dựng tăng 16,8%, dịch vụ tăng 7,6%; các lĩnh vực văn hóa - xã hội tiếp tục có tiến bộ, đời sống nhân dân ổn định; quốc phòng, an ninh được đảm bảo.

2.1.2. Thực trạng cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Bắc Giang

2.1.2.1 Tình hình số lượng cán bộ, công chức cấp xã

Qua phân tích số lượng CBCC cấp xã của tỉnh Bắc Giang theo các chức danh trong 3 năm (2014, 2015, 2016) cho thấy, nhìn chung số lượng CBCC cấp xã của tỉnh Bắc Giang trong 3 năm qua không có sự biến động lớn (bình quân tăng 2%); tuy nhiên, năm 2016 giảm 26 người (0,5%), cụ thể: Cán bộ giảm 8 người (0,3%); công chức giảm 18 người (0,7%); số công chức chuyển sang làm cán bộ cấp xã là chủ yếu. Qua đó cho thấy đội ngũ công chức cấp xã đã trưởng thành và là nguồn chủ yếu của cán bộ cấp xã (Xem bảng 1).

Bảng: 1. Số lượng CBCC cấp xã toàn tỉnh Bắc Giang phân theo chức danh

Các chức danh	2014 (Ng)	2015 (Ng)	2016 (Ng)	So sánh (%)		
				2015/2014	2016/2015	BQ
Cán bộ	2448	2455	2447	100,2	99,7	99,98
Công chức	2386	2597	2579	108,8	99,3	104,08
Cộng	4834	5052	5026	104,5	99,5	102,0

Nguồn: Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng CBCC cấp xã của Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang

Tính đến tháng 6/2016, toàn tỉnh Bắc Giang có 5.026 CBCC cấp xã, với cơ cấu nam chiếm ưu thế, với 3773 người (chiếm tỷ lệ 75,07%). CBCC là người DTTS là 646 người (chiếm tỷ lệ 12,8%). CBCC có tuổi đời khá trẻ, tỷ lệ CBCC dưới 40 tuổi là 2326 người chiếm tỷ lệ 46,27%. (Xem bảng 2). Số liệu tổng hợp cho thấy, đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh Bắc Giang có xu hướng trẻ hóa; rất thuận lợi cho việc tiếp thu tri thức và rèn luyện nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ CBCC cấp xã.

Bảng 2. Tổng hợp CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Tổng số	Giới tính		Dân tộc thiểu số	Độ tuổi dưới 40
	Nam	Nữ		
5026				
Số lượng	3773	1253	646	2326
Tỷ lệ %	75,07	24,93	12,8	46,27

Nguồn: Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng CBCC cấp xã - Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang

2.1.2.2. Về trình độ cán bộ, công chức cấp xã

- Trình độ học vấn, chuyên môn

CBCC cấp xã của tỉnh Bắc Giang tính đến tháng 6/2016 có trình độ học vấn từ trung học phổ thông trở lên là 4905 người (97,59%); THCS là 121 người (2,41%). Trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã khá cao, CBCC có trình độ Thạc sỹ, đại học có 1836 người, chiếm 36,53%, (Cao học: 132, Đại học: 1704 người). CBCC có trình độ chuyên môn trung cấp là 2496 người, chiếm 49,66% và cao đẳng là 488 người, chiếm 9,7% tổng số CBCC cấp xã; trình độ sơ cấp, chưa qua đào tạo 206 người, chiếm tỷ lệ 4,1%. So sánh trình độ đào tạo chuyên môn hiện có của đội ngũ với yêu cầu tiêu chuẩn CBCC cấp xã theo quy định, cho đến nay 95,9% CBCC cấp xã của tỉnh đã đạt chuẩn về trình độ học vấn, chuyên môn so với yêu cầu chức danh theo Nghị định số 112/2011/NĐ-CP của Chính phủ về CBCC xã, cấp xã, thị trấn (Xem Phụ lục bảng 1).

- Trình độ lý luận chính trị

Nhìn chung, đội ngũ CBCC cấp xã trong tỉnh có bản lĩnh chính trị vững vàng, hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có năng lực tổ chức vận động nhân dân ở địa phương thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ chính trị. Số lượng CBCC cấp xã được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam không ngừng tăng qua các năm. Theo thống kê đến hết tháng 6/2016, có 4266 CBCC cấp xã là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam (chiếm tỷ lệ 84,87%).

Về trình độ lý luận chính trị: CBCC cấp xã được đào tạo trình độ cử nhân, cao cấp chính trị: 67 người (đạt 1,3%); trung cấp lý luận chính trị là 3322 người (đạt 66,1%), trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo lý luận chính trị là 1637 CBCC (32,6%). Theo tiêu chuẩn quy định tại Thông tư số 06/2012/TT-BNV của Bộ Nội vụ thì tỷ lệ CBCC cấp xã đạt chuẩn về trình độ lý luận chính trị chỉ đạt 67,4%, chưa đạt chuẩn còn 32,6%. (Xem Phụ lục bảng 2).

- Trình độ tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc

Trình độ tin học từ chứng chỉ A trở lên của CBCC cấp xã khá cao với 2675 người, chiếm tỷ lệ 53,22% (Chứng chỉ A, B : 2597, Trung cấp trở lên: 78). Số CBCC cấp xã có chứng chỉ ngoại ngữ chiếm tỷ lệ thấp: 1269 người, đạt tỷ lệ 25,24% (ĐH: 21, chứng chỉ: 1248 người). Số CBCC có chứng chỉ tiếng dân tộc không có, trong khi tỉnh có đến 20 dân tộc anh em cùng sinh sống. Như vậy, trình độ tin học và tiếng dân tộc thiểu số của CBCC cấp xã hiện nay chưa đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định. Tuy vậy, đa số CBCC cấp xã có tuổi đời còn khá trẻ sẽ là điều kiện thuận lợi để họ tham gia các khóa học tiếng dân tộc thiểu số phù hợp với địa bàn công tác. Riêng về trình độ tin học, số CBCC chưa được chuẩn hóa chủ yếu là những người lớn tuổi và đã có thời gian công tác lâu năm, hầu hết đều không có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng để đạt chuẩn về trình độ tin học. (Xem Phụ lục Bảng 3).

2.2. Các quy định hiện hành và thực tiễn đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

2.2.1. Các quy định hiện hành về đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Trên cơ sở Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 08/02/2010 của Bộ Chính trị ban hành Quy chế đánh giá cán bộ và Luật Cán bộ, CBCC năm 2008, tỉnh Bắc Giang đã và đang triển khai một số văn bản về công tác đánh giá CBCC như: Hướng dẫn số 18-HD/TU ngày 25/9/2014 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy về kiểm điểm tập thể, cá nhân và đánh giá, phân loại chất lượng tổ chức cơ sở đảng và Đảng viên; Hướng dẫn 190/HĐ-SNV ngày 19/11/2012; Hướng dẫn số 243/HĐ-SNV ngày 18/11/2015 về đánh giá CBCC, viên chức. Nhìn chung, các văn bản trên đã tạo ra khuôn khổ pháp lý cơ bản để đảm bảo cho việc thực hiện có hiệu quả, đúng mục đích công tác đánh giá CBCC, còn việc hướng dẫn quy định đánh giá cụ thể, chi tiết như thế nào là việc của từng ngành, từng địa phương, cơ quan, đơn vị. Tuy nhiên, qua khảo sát tại tỉnh Bắc Giang, có 230/230 xã, thị trấn chưa ban hành hướng dẫn cụ thể về đánh giá CBCC cấp xã mà chủ yếu là trực tiếp thực hiện theo quy định, hướng dẫn về đánh giá CBCC của cấp trên. Một số ý kiến của lãnh đạo cấp xã cho rằng: Hàng năm đều có văn bản hướng dẫn của cấp trên (*BTC Tỉnh ủy, Sở Nội vụ, Huyện ủy, Thành ủy, UBND các huyện, thành phố*) đã đảm bảo thực hiện công tác đánh giá nên không cần thiết phải ban hành hướng dẫn riêng, cụ thể cho cơ quan mình; một số ý kiến cho rằng việc xây dựng tiêu chí đánh giá đối với CBCC là rất khó, vì công việc của mỗi CBCC là khác nhau. Điều này cũng là một hạn chế rất lớn trong công tác đánh giá hiện nay.

Công tác đánh giá CBCC ở một số xã, phường, thị trấn chưa thực sự được lãnh đạo quan tâm nên việc quán triệt, phổ biến các quy định về đánh giá đến CBCC cũng còn hình thức và chưa hiệu quả. Việc đánh giá còn nhiều

tiêu chí chưa cụ thể, còn định tính, cảm tính và chưa phù hợp với tình hình thực tiễn ở mỗi địa phương nên không đảm bảo công bằng, khách quan. Qua khảo sát CBCC, có 113/200 (56,5% ý kiến) ý kiến cho rằng kết quả đánh giá CBCC cấp xã hiện nay còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực tế. Như vậy, thực trạng cho thấy, khi chưa có hướng dẫn cụ thể về đánh giá CBCC của riêng từng cơ sở thì công tác đánh giá CBCC gặp rất nhiều khó khăn, kết quả đánh giá còn hạn chế.

Các văn bản của trung ương, tỉnh hiện đã quy định cụ thể về chức trách, tiêu chuẩn, nhiệm vụ của CBCC cấp xã nên một số ý kiến cho rằng dựa vào các quy định này đã có thể đánh giá CBCC cấp xã khá dễ dàng không cần thiết phải có hướng dẫn riêng. Khảo sát về sự phù hợp của các văn bản hướng dẫn đánh giá CBCC cấp xã hàng năm của Sở Nội vụ và UBND các huyện, thành phố có đến 69/200 (34 %) ý kiến của CBCC cấp xã cho rằng không phù hợp. Trong đó có 23/30 (76,7%) ý kiến của lãnh đạo cấp xã cho rằng văn bản hướng dẫn đánh giá CBCC cấp xã hàng năm là phù hợp và rất phù hợp. Như vậy, cùng một nội dung vấn đề nhưng giữa lãnh đạo cấp xã và CBCC cấp xã chưa có sự thống nhất trong cách hiểu, quan điểm còn khác nhau đối với văn bản hướng dẫn đánh giá của cấp trên.

Hiện nay, Tỉnh Bắc Giang chưa có quy định riêng mang tính quy phạm pháp luật (QPPL) về đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã; các văn bản hướng dẫn đánh giá CBCC của Sở Nội vụ và các huyện thành phố về cơ bản lại sao chép các quy định của trung ương và cấp trên mà không cụ thể về nội dung, tiêu chí, thời gian, phương pháp.... cho từng loại đối tượng. Điều này gây khó khăn cho công tác đánh giá và kết quả là mỗi cấp xã hiểu và áp dụng một cách khác nhau mà không có sự thống nhất.

2.2.2. Thực tiễn đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

2.2.2.1. Về chủ thể đánh giá

Các chủ thể tham gia vào đánh giá CBCC cấp xã hiện nay chủ yếu gồm tập thể CBCC; người đứng đầu cơ quan; Đảng ủy, HĐND, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam ở cơ sở và các tổ chức đoàn thể khác.

- CBCC tự đánh giá: Hàng năm, CBCC cấp xã tự đánh giá kết quả rèn luyện, thực hiện nhiệm vụ được giao và tự xếp loại theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ (HTNV). Hiện nay có 230/230 xã, phường, thị trấn ở tỉnh Bắc Giang đều triển khai cho CBCC tự đánh giá vào cuối mỗi năm công tác theo hình thức CBCC tự viết bản kiểm điểm (hoặc phiếu đánh giá CBCC) theo các nội dung, tiêu chí đã được quy định.

Thực tế cho thấy, việc viết bản kiểm điểm hay phiếu đánh giá CBCC như hiện nay nhìn chung còn rất hình thức, mang tính chất đối phó, chưa phản ánh đầy đủ, chính xác theo yêu cầu của công tác đánh giá. Nguyên nhân một phần là do các tiêu chí đưa ra còn chung chung, định tính, mang tính ước lượng nên CBCC cấp xã không có cơ sở để đánh giá đầy đủ, cụ thể hoạt động thực thi công vụ; một phần là tư tưởng cá nhân trong đánh giá.

Tổng hợp kết quả đánh giá xếp loại CBCC cấp xã từ năm 2013 đến năm 2015 cho thấy, tỷ lệ CBCC cấp xã được xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (HTXS NV) và hoàn thành tốt nhiệm vụ (HTTNV) chiếm phần lớn (xem Phụ lục bảng 4), trong khi đó kết quả khảo sát đối với người dân về thái độ, cách phục vụ và năng lực chuyên môn của CBCC cấp xã thì cho kết quả khá chênh lệch. Khảo sát ý kiến của người dân về thái độ và cách phục vụ của CBCC cấp xã, đặc biệt là tại các bộ phận một cửa cấp xã cho thấy 155/495 (31,3%) ý kiến là không hài lòng, 340/495 (68,6%) ý kiến cho là bình thường, hài lòng và rất hài lòng. Như vậy, qua khảo sát cho thấy còn nhiều người dân chưa hài lòng về thái độ và cách phục vụ của CBCC cấp xã, người dân vẫn chưa được coi là khách hàng của nền

hành chính. Trong đánh giá CBCC cấp xã phải chú trọng đến thái độ, tinh thần phục vụ nhân dân, coi đây là một nội dung quan trọng để chất lượng phục vụ nhân dân của cấp chính quyền cơ sở là cấp xã ngày càng tốt hơn.

Về năng lực chuyên môn của CBCC cấp xã có 170/495 (34,3%) ý kiến cho là CBCC cấp xã có chuyên môn yếu và chỉ có 75/495 (15,2%) ý kiến cho là CBCC có năng lực, thành thạo với công việc, có tinh thần trách nhiệm cao. Tỷ lệ người dân chưa hài lòng sau khi được giải quyết công việc tại UBND cấp xã là khá cao 169/495 (34,1%) ý kiến. Tuy nhiên, qua tham khảo ý kiến, một số người dân cho rằng khó khăn gặp phải khi tham gia đánh giá CBCC cấp xã là họ rất ít tiếp xúc với CBCC cấp xã cho nên khó đánh giá được chính xác năng lực chuyên môn mà chỉ đánh giá được tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân chủ yếu là tại bộ phận một cửa khi đến giải quyết công việc. Người dân có thể dễ dàng đánh giá vì bộ phận một cửa là nơi thường xuyên tiếp xúc trực tiếp với dân và giải quyết công việc hàng ngày cho người dân.

- Người đứng đầu cơ quan đánh giá: Theo hướng dẫn của Ban Tổ chức Tỉnh ủy tỉnh Bắc Giang thì việc kiểm điểm các ủy viên BTV Đảng ủy và Thường trực HĐND cấp xã là do Ban chấp hành Đảng bộ và tập thể lãnh đạo nơi cán bộ đó là thành viên; việc đánh giá cán bộ còn lại chưa có quy định cụ thể; việc đánh giá công chức thuộc thẩm quyền của Chủ tịch UBND cấp xã. Tuy nhiên, theo hướng dẫn của Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang thì: Cán bộ là Chủ tịch HĐND và UBND cấp xã do Chủ tịch UBND cấp huyện đánh giá sau khi xin ý kiến thống nhất của Thường trực cấp ủy cùng cấp; Chủ tịch HĐND và PCT HĐND chuyên trách do Thường trực HĐND huyện đánh giá, kết luận; cán bộ là Bí thư, PBT Đảng ủy do Thường trực Huyện ủy, thành ủy đánh giá, kết luận; chức danh Trưởng các đoàn thể cấp xã do Thường trực Đảng ủy đánh giá, kết luận sau khi xin ý kiến của Trưởng các đoàn thể cấp huyện.

Có thể nhận thấy, bên cạnh việc phát huy vai trò, trách nhiệm tập thể

trong đánh giá cán bộ và trách nhiệm của người đứng đầu trong đánh giá công chức cũng bộc lộ những hạn chế nhất định như: văn bản hướng dẫn của Tỉnh ủy và văn bản của Sở Nội vụ chưa được thống nhất về thẩm quyền, trình tự đánh giá. Vẫn còn tâm lý cấp dưới sợ, phải dò xét thái độ cấp trên; cấp trên ngại, nể nang, sợ va chạm với cấp dưới; tâm lý chạy theo thành tích, không muốn đơn vị mình có người hạn chế về năng lực, không HTNV; đặc biệt là tâm lý tình làng, nghĩa xóm, tình cảm gia đình, ruột thịt, cục bộ địa phương, dòng họ.... Vì vậy, Ban lãnh đạo, người đứng đầu cơ quan chưa thể hiện hết quyền hạn, trách nhiệm của mình được pháp luật quy định trong đánh giá CBCC.

- Tập thể CBCC chuyên môn và đại diện các tổ chức, đoàn thể tham gia nhận xét, đánh giá: Hiện nay, các xã, phường, thị trấn đều tổ chức cuộc họp toàn thể để CBCC tham gia vào đánh giá đồng nghiệp của mình. Mặc dù theo quy định thì tập thể chỉ cho ý kiến góp ý đối với CBCC cấp xã nhưng với phần biểu quyết của tập thể về mức độ tự xếp loại của CBCC thì lại là ý kiến đánh giá. Tập thể CBCC ở cấp xã tham gia vào quá trình đánh giá CBCC như hiện tại chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm của mình. Có rất nhiều ý kiến cho rằng việc nhận xét, đánh giá CBCC chưa thực sự khách quan, dân chủ, còn nặng về định kiến cá nhân, tình cảm gia đình, dòng họ. Những người tham dự họp cũng ít đưa ra ý kiến vì còn nể nang, ngại va chạm, tâm lý sợ mất lòng đồng nghiệp, người thân. Đối với việc lấy ý kiến của các chủ thể khác trong hệ thống chính trị cơ sở khi họ được mời tham gia đánh giá CBCC cấp xã trong vai trò người đại diện, bên cạnh ưu điểm là phát huy tính dân chủ, thu hút được nhiều ý kiến đa chiều thì cũng còn hạn chế như: ý kiến nhận xét đôi khi còn chủ quan, duy ý chí, chưa thực sự đại diện cho tổ chức của họ cho nên thiếu cái nhìn khách quan để đánh giá CBCC cấp xã.

- *Tổ chức, cá nhân có quan hệ công tác và nhu cầu giải quyết thủ tục hành chính:* Đại đa số các xã, phường, thị trấn thuộc tỉnh đều đặt hòm thư góp ý để tổ chức, cá nhân phản ánh về thái độ, tinh thần và kết quả giải quyết công

việc của CBCC cấp xã. Đây là một kênh thông tin quan trọng để đánh giá CBCC. Tuy nhiên, theo quy định hiện hành thì đây không phải là một yêu cầu bắt buộc. Kết quả khảo sát CBCC cho thấy khi được hỏi về sự tham gia của người dân trong đánh giá CBCC cấp xã thì có đến 162/200 (81,0%) ý kiến nhận thấy phù hợp và rất phù hợp. Song hiện nay hầu hết các xã, thị trấn đều chưa quan tâm tổ chức lấy ý kiến nhân dân trong đánh giá CBCC cấp xã. Nhiều ý kiến cho rằng quy trình đánh giá CBCC cấp xã với 03 chủ thể tham gia (bản thân CBCC, tập thể CBCC, lãnh đạo) như hiện tại là không phù hợp và 123/200 (61,5%) ý kiến cho rằng quy trình đánh giá cần phải thay đổi, hoàn thiện nhiều thì mới góp phần nâng cao hiệu quả, tính chính xác của công tác đánh giá.

Tiến hành khảo sát ý kiến của CBCC cấp xã về việc có sẵn sàng để người dân tham gia đánh giá CBCC cấp xã không thì có đến 162/200 (81,5%) ý kiến cho rằng đây là hoạt động cần thiết nên tiến hành và sẵn sàng để chủ thể này tham gia đánh giá. Điều này sẽ tạo ra cơ chế thuận lợi để người dân tham gia vào quá trình đánh giá CBCC, góp phần nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ hành chính công.

Về nhu cầu tham gia của người dân vào đánh giá CBCC cấp xã, 425/495 (85,9%) ý kiến sẵn sàng tham gia đánh giá CBCC cấp xã nơi họ sinh sống nếu như nhà nước có quy định. Một số người dân còn băn khoăn khi tham gia đánh giá CBCC cấp xã. Lý do họ đưa ra là sợ bị trù dập và những CBCC bị đánh giá không tốt sẽ gây khó khăn khi họ đến giải quyết công việc; một số lý do cho rằng họ ít tiếp xúc với CHCC cấp xã nên không biết; cũng có không ít ý kiến cho rằng, CBCC cấp xã chủ yếu người địa phương, con em dòng họ nên cũng khó để họ đưa ra một ý kiến đánh giá thực chất, công tâm. Do đó, họ chỉ sẵn sàng tham gia bằng thư (phiếu) không ghi tên người góp ý. Ngoài ra vì thực tế người dân thấy tình trạng họ đã từng góp ý, ý kiến được tiếp thu nhưng không thấy có sự điều chỉnh, cải thiện về thái độ, tinh thần

phục vụ của CBCC, có 285/495 (57,5%) ý kiến. Dù có nhiều ý kiến khác nhau nhưng nhìn chung, xu hướng người dân muốn tham gia vào đánh giá CBCC cấp xã là cơ bản. Việc người dân và các chủ thể bên ngoài nền hành chính tham gia vào đánh giá CBCC là vô cùng cần thiết để đảm bảo tính chính xác, khách quan của công tác đánh giá. Vấn đề đặt ra ở đây là phải tính đến phương án xử lý kết quả sau khi có ý kiến của người dân và trình độ dân trí của từng địa bàn để áp dụng cho phù hợp và đạt hiệu quả cao nhất.

2.2.2.2. Về nội dung, tiêu chí đánh giá

** Đánh giá cán bộ - công chức lãnh đạo cấp xã*

Từ năm 2013 đến năm 2014, nội dung, tiêu chí đánh giá CBCC nói chung và CBCC cấp xã chủ yếu dựa vào Luật Cán bộ, CBCC năm 2008, Quyết định số 11/1998/QĐ-TTCP-CCVC ngày 05/12/1998 của Bộ Trưởng, Trưởng ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ về ban hành quy chế đánh giá CBCC hàng năm. Trên cơ sở các văn bản của Trung ương, Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang ban hành Hướng dẫn số 190/HD-SNV ngày 19/11/2012 về đánh giá, phân loại CBCC, viên chức gồm 3 nội dung tiêu chí:

- Phẩm chất chính trị;
- Đạo đức lối sống;
- Kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Năm 2015, sau khi có Nghị định 56/2015/NĐ-CP, việc đánh giá CBCC cấp xã thực hiện theo Hướng dẫn 243/HD-SNV ngày 18/11/2015 của về đánh giá, phân loại CBCC, viên chức.

Theo đó, đánh giá cán bộ 5 nội dung tiêu chí sau:

- Chấp hành đường lối chủ trương của Đảng, chính sách Pháp luật của Nhà nước;
- Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tác phong lễ 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.

Theo đó, các tiêu chí đánh giá công chức xã gồm 6 nội dung như sau:

- Chấp hành đường lối chủ trương của Đảng, chính sách Pháp luật của Nhà nước;

- Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tác phong lễ lối làm việc;

- Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;

- Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ;

- Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;

- Thái độ phục vụ nhân dân.

Như vậy, nhìn tổng thể về văn bản hướng dẫn của Sở Nội vụ đã đưa ra được bộ khung tiêu chí đánh giá cán bộ khá cụ thể, rõ ràng; đã đề cập đến mọi khía cạnh của một CBCC; đánh giá đúng, khách quan, công bằng về 05 tiêu chí đối với mỗi cán bộ, 06 tiêu chí đối với mỗi công chức sẽ phản ánh đúng chất lượng CBCC. Tuy nhiên, qua nghiên cứu văn bản hướng dẫn và khảo sát ý kiến của CBCC thì nhiều ý kiến cho rằng tiêu chí đánh giá cán bộ hiện nay còn chung chung, chưa cụ thể và chưa phù hợp với mỗi địa phương, do văn bản hướng dẫn của các huyện, thành phố cơ bản là sao chép hướng dẫn của Sở Nội vụ; do yếu tố vùng miền và đặc điểm của cán bộ ở mỗi địa phương, cần phải có một quy định cụ thể, chi tiết hơn nữa ở mỗi xã, phường, thị trấn. Bên cạnh đó, trong cùng một văn bản vẫn còn sự mâu thuẫn giữa phần hướng dẫn với mẫu phiếu đánh giá (*Phần hướng dẫn thì đánh giá cán bộ theo 5 tiêu chí, đánh giá công chức theo 6 tiêu chí; nhưng trong phiếu đánh giá mẫu thì đánh giá cán bộ và công chức đều chỉ đánh giá 4 nhóm tiêu chí*).

Mặc dù đối tượng đánh giá là CBCC cấp xã nhưng có thể thấy những nội dung, tiêu chí đánh giá mà UBND tỉnh Bắc Giang quy định đồng nhất với các nội dung, tiêu chí của CBCC nói chung; nội dung, tiêu chí đánh giá là áp dụng tương tự pháp luật còn chung chung, chưa cụ thể, sát thực, chưa phù hợp

đối với đánh giá mỗi CBCC cấp xã. Khi tiến hành khảo sát về mức độ phù hợp của nội dung tiêu chí đánh giá cán bộ tại 10 xã, phường, thị trấn hiện nay thì 96/200 (48%) ý kiến cho rằng không phù hợp, 104/200 (52%) ý kiến cho là phù hợp và rất phù hợp. Đối với các tiêu chí để đánh giá công chức cấp xã thực hiện theo các Điều 18, 19, 20 và 21, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP như hiện nay, số ý kiến cho là không phù hợp 98/200 (49%). (*Xem Phụ lục, bảng 5*).

Mặt khác, hệ thống pháp luật dùng để đánh giá CBCC chưa đồng bộ, còn rải rác trong nhiều văn bản; trong khi bản thân các địa phương khi thực hiện còn thụ động, trông chờ vào hướng dẫn của cấp trên mà chưa chủ động ban hành các văn bản hướng dẫn chi tiết tiêu chí đánh giá CBCC cho phù hợp với tình hình, điều kiện cụ thể. Để đánh giá đúng, trúng CBCC cấp xã cần phải xây dựng các tiêu chí đánh giá cụ thể, phù hợp với thực tiễn; thang điểm đánh giá cho từng chức danh, từng cương vị càng cụ thể càng dễ đánh giá... Tránh tình trạng đánh giá chung chung, hời hợt, chiếu lệ, bao che.

Khảo sát về các nội dung, tiêu chí đánh giá CBCC cấp xã hiện nay cho thấy: có 123/200 (61,5%) ý kiến cho rằng nội dung phẩm chất, chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc khó đánh giá, có 103/200 (51,5%) ý kiến đồng quan điểm cho rằng tiêu chí năng lực trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng khó đánh giá.

Nhìn nhận và đánh giá một cách tổng quan có thể thấy, đại bộ phận đội ngũ CBCC cấp xã có phẩm chất đạo đức tốt. Tuy nhiên trên thực tế, một bộ phận không nhỏ CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh đang bị suy thoái với những biểu hiện khác nhau như: Sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, cục bộ, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực...; chưa thực sự lấy việc phục vụ nhân dân làm mục tiêu hàng đầu. Nếu như chỉ dừng lại ở nội dung chung chung thì khó để chỉ ra được ai có biểu hiện suy thoái về tư tưởng, chính trị và thực tế là hầu hết CBCC thực hiện tốt nội dung này.

Đối với năng lực của CBCC không chỉ thể hiện ở bằng cấp mà thể hiện trong quá trình thực thi công vụ; hiệu quả và thực tế làm việc; ý thức, thái độ và phẩm chất đạo đức. Vì vậy, để đánh giá được thực chất năng lực của CBCC cấp xã có rất nhiều nội dung không phải là việc đơn giản, đòi hỏi phải cụ thể hóa bằng các tiêu chí đơn giản, dễ hiểu.

Khảo sát về giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá cán bộ cấp xã nói chung, có 85/200 (42,5 %) ý kiến cho rằng tiêu chí chấp hành đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và 89/200 (44,5%) ý kiến cho rằng tiêu chí Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tác phong và lễ lối làm việc ít có giá trị thực tiễn. Các tiêu chí có giá trị thực tiễn cao gồm: Năng lực lãnh đạo điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ có 147/200 (73,5%) ý kiến, kết quả thực hiện nhiệm vụ có 138/200 (69%) ý kiến, tinh thần trách nhiệm trong công tác có 137/200 (68,5%) ý kiến; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ có 147/200 (73,5%) ý kiến; tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ có 138/200 (69%) ý kiến; tiến độ thực hiện nhiệm vụ được giao có 137/200 (68,5%) ý kiến; thái độ phục vụ có 148/200 (74%) ý kiến. Bởi vì thực chất việc đánh giá công chức là đánh giá hiệu quả thực thi chức trách, nhiệm vụ được giao ở thời kỳ đánh giá. (Xem Phụ lục Bảng 6 và bảng 7)

Một số ý kiến của Lãnh đạo cấp xã cũng cho rằng số lượng của các tiêu chí đánh giá áp dụng cho CBCC cấp xã hiện nay còn ít, nội dung chung chung và chất lượng tiêu chí đánh giá là khó hiểu, khó áp dụng, chưa phù hợp với yêu cầu đánh giá. Bên cạnh đó cũng có nhiều ý kiến đánh giá là phù hợp và rất phù hợp. Kết quả khảo sát cũng cho thấy sự mâu thuẫn trong nhận xét mức độ dễ, khó và giá trị giá trị thực tiễn của các tiêu chí đánh giá. Chính nhận thức, đánh giá khác nhau về cùng một hệ thống tiêu chí đánh giá cũng là bất cập trong đánh giá CBCC hiện nay. Vì vậy, nếu như không quan tâm đến công tác hướng dẫn về tiêu chí đánh giá sẽ dẫn tới sự mơ hồ, không đồng nhất trong cách hiểu. Và kết quả đánh giá sẽ không đảm bảo tính khách quan, chính xác, toàn diện.

2.2.2.2. Về phương pháp và quy trình đánh giá

2.2.2.2.1. Về phương pháp đánh giá

Trong văn bản hướng dẫn về đánh giá CBCC hàng năm của UBND tỉnh Bắc Giang không có mục riêng về phương pháp đánh giá CBCC cấp xã. Tuy nhiên khi quy định về quy trình đánh giá CBCC thì đã lồng ghép nội dung này. Theo khảo sát, do hiện nay chưa có hướng dẫn cụ thể về việc sử dụng phương pháp đánh giá nên các cấp xã trên địa bàn tỉnh Bắc Giang đang sử dụng nhiều phương pháp đánh giá CBCC khác nhau. Hiện, phương pháp được sử dụng chủ yếu trong đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang là phương pháp bình bầu và đánh giá qua báo cáo. (Xem phụ lục Bảng 8)

* Đối với phương pháp bình bầu:

CBCC cấp xã tự nhận xét đánh giá theo mẫu; sau đó tập thể CBCC cùng làm việc trong cùng đơn vị cấp xã tham gia đóng góp ý kiến; ý kiến đánh giá được tổng hợp thành biên bản và thông qua tại cuộc họp. Trên cơ sở kết quả đánh giá ghi trong biên bản cuộc họp, việc đánh giá kết luận được thực hiện như sau:

- Đối với cán bộ là Chủ tịch HĐND và UBND cấp xã do Chủ tịch UBND cấp huyện đánh giá sau khi xin ý kiến thống nhất của Thường trực cấp ủy cùng cấp; Riêng Chủ tịch HĐND và PCT HĐND chuyên trách do Thường trực HĐND huyện nhận xét đánh giá, kết luận;

- Đối với cán bộ là Bí thư, PBT Đảng ủy do Thường trực Huyện ủy, thành ủy đánh giá, kết luận.

- Đối với chức danh Trưởng các đoàn thể cấp xã do Thường trực Đảng ủy đánh giá, kết luận sau khi xin ý kiến của Trưởng các đoàn thể cấp huyện;

- Đối với công chức chuyên môn cấp xã do Chủ tịch UBND cấp xã đánh giá, kết luận.

* Phương pháp đánh giá qua báo cáo (cá nhân tự đánh giá)

CBCC cấp xã viết bản tự đánh giá kết quả công tác; sau đó trình bày

trước cuộc họp để Chủ tịch UBND cấp xã nhận xét và có sự tham gia góp ý kiến của các thành viên tham gia họp. Người đứng đầu cơ quan dựa trên bản báo cáo của CBCC và tham khảo các ý kiến góp ý khác để quyết định đánh giá CBCC.

Trong thực tế, có nhiều phương pháp được sử dụng để đánh giá kết quả công việc và phương pháp nào cũng có ưu, nhược điểm, do vậy sẽ không có một phương pháp duy nhất cho việc đánh giá CBCC cấp xã. Trong các phương pháp đang sử dụng thì phương pháp cho điểm và xếp hạng theo tiêu chí được xem là phương pháp hiệu quả nhất, hiện được phổ biến, triển khai tại 10/10 huyện, thành phố. Dựa trên văn bản hướng dẫn của tỉnh, các huyện, thành phố đã cụ thể hóa các nội dung bằng những tiêu chí mang tính định lượng. Theo đó, trong 05 nội dung đánh giá cán bộ và 06 nội dung đánh giá công chức thì UBND tỉnh Bắc Giang đã cụ thể hóa thành 4 nhóm tiêu chí chính, trong đó: Nội dung kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao có thang điểm tối đa 60/100 điểm; chấp hành đường lối chủ trương chính sách Pháp luật có thang điểm tối đa: 10 điểm; phẩm chất đạo đức lối sống, tác phong lễ lối làm việc có thang điểm tối đa: 10 điểm; Ý thức tổ chức kỷ luật có thang điểm tối đa: 20 điểm; Mỗi nhóm tiêu chí được chia thành nhiều tiêu chí, mỗi tiêu chí lại gắn với một thang điểm cụ thể và tương ứng với các mức độ: tốt, khá, trung bình, yếu. Tổng điểm cộng lại cuối cùng của các nội dung, tiêu chí là cơ sở để phân loại đánh giá CBCC. CBCC cấp xã được phân loại HTXSNV đạt từ 90 điểm trở lên; HTTNV đạt từ 70-89 điểm; HTNV nhưng còn hạn chế về năng lực có tổng điểm từ 50-69 điểm, trong đó nội dung về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao phải đạt 45 điểm trở lên và không HTNV có tổng điểm đạt dưới 50 điểm, trong đó kết quả thực hiện nhiệm vụ đạt dưới 30 điểm. Trong trường hợp tổng điểm đạt điểm chuẩn nhưng điểm kết quả thực

hiện nhiệm vụ thấp hơn điểm chuẩn thì căn cứ vào điểm mức độ thực hiện nhiệm vụ để đánh giá. *(Có biểu đính kèm)*

Qua phỏng vấn ý kiến một số Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch UBND cấp xã đang áp dụng phương pháp đánh giá này cho thấy đây là phương pháp có rất nhiều ưu điểm và hiệu quả cao. “Cho điểm theo một thang, bảng điểm rõ ràng, cụ thể sẽ góp phần nâng cao hiệu quả của công tác đánh giá và hạn chế được tình trạng nhớ đâu, đánh giá đó, thiếu căn cứ, phiến diện, không khách quan;” [Ý kiến của Chủ tịch UBND xã Bích Sơn, huyện Việt Yên]. Tuy nhiên phương pháp này khi áp dụng cũng gặp phải rất nhiều khó khăn khi “mỗi CBCC được giao ở mỗi vị trí khác nhau mà danh mục vị trí việc làm chưa được phê duyệt nên bản thân CBCC phải tự thống kê, mô tả công việc của mình và tự đánh giá kết quả xếp loại theo thang, bảng điểm” [Ý kiến của Chủ tịch UBND xã Tự Lạn huyện Việt Yên]. Việc thống kê mô tả công việc của các đối tượng là CBCC cấp xã hết sức phức tạp. Nội dung của từng tiêu chí gắn với số điểm cụ thể, thể hiện mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo các mức phân loại CBCC; giữa các tiêu chí và điểm số trong cùng một nội dung đánh giá cũng cần có sự cách biệt, phân hóa để làm rõ kết quả đánh giá. “Hiện nay UBND tỉnh và huyện cũng chưa ban hành một quy định cụ thể về các tiêu chí đánh giá CBCC cấp xã gắn với từng thang điểm mà vẫn áp dụng chung một tiêu chí đánh giá CBCC nói chung. Chính vì vậy, việc các cấp xã áp dụng phương pháp này chủ yếu qua nghiên cứu, học tập kinh nghiệm của các địa phương khác dẫn đến tình trạng là thiếu sự nhất quán khi đánh giá; trên thực tế không có nhiều xã áp dụng phương pháp này mà vẫn áp dụng phương pháp bình bầu rồi mới cho điểm” [Ý kiến của một cán bộ xã Lão Hộ, huyện Yên Dũng]. Do vậy, việc đánh giá theo phương pháp cho điểm theo tiêu chí chỉ là hình thức, dẫn đến việc đánh giá cảm tính, thiếu khách quan.

Ngoài ra, việc đánh giá CBCC cấp xã hiện nay còn sử dụng một số phương pháp khác như kết hợp giữa bản kiểm điểm của CBCC với các thông tin có tính chất tham khảo từ các ý kiến phản hồi của người dân, tổ chức khi họ thực hiện các thủ tục hành chính tại các cấp xã.

Việc áp dụng các phương pháp đánh giá CBCC cấp xã như hiện nay là khá đa dạng. Mỗi phương pháp đều có những ưu, nhược điểm và cần phải kết hợp chúng một cách có hiệu quả nhất. Tại các xã, phường, thị trấn ở tỉnh Bắc Giang, Chủ tịch UBND cấp xã hầu hết chưa được tập huấn chính khóa về công tác đánh giá CBCC. Vì vậy, những phương pháp được áp dụng trong đánh giá CBCC hiện nay vẫn là các phương pháp truyền thống, đơn giản, phù hợp với lối tư duy cũ, ngại đổi mới, vận dụng tương tự, ước lệ. Đây cũng là một bất cập trong công tác đánh giá CBCC cấp xã hiện nay ở tỉnh Bắc Giang. Qua khảo sát về các nội dung của công tác đánh giá CBCC cấp xã, có rất nhiều ý kiến cho rằng trong thời gian tới cần thay đổi, hoàn thiện nhiều đối với phương pháp đánh giá, tiêu chí đánh giá và quy trình đánh giá thì công tác đánh giá mới đạt hiệu quả cao (Xem phụ lục Bảng 11).

Có thể nói, mặc dù các cấp xã trên địa bàn tỉnh đã và đang cố gắng tìm tòi, học hỏi, nghiên cứu xây dựng, tìm giải pháp thực hiện để nhằm đánh giá sát thực, hiệu quả nhất song nhìn chung vẫn còn nhiều lúng túng, bất cập và vẫn là khâu yếu nhất trong công tác cán bộ hiện nay. Nguyên nhân tập trung chủ yếu nhất dẫn đến tình trạng nêu trên là do thiếu nhất quán trong quan phương pháp đánh giá, thiếu tính khoa học, tiêu chí đánh giá chưa cụ thể, sát thực, phù hợp với mỗi CBCC được đánh giá, quy trình đánh giá còn khép kín.

2.2.2.2.2. Về quy trình đánh giá CBCC cấp xã định kỳ hàng năm

Theo quy định của UBND tỉnh Bắc Giang, việc đánh giá, phân loại CBCC cấp xã do UBND các huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh hướng

dẫn cụ thể. Hàng năm, UBND tỉnh Bắc Giang đều có văn bản hướng dẫn quy trình đánh giá CBCC gồm các bước sau:

Bước 1: CBCC tự đánh giá

CBCC cấp xã viết bản kiểm điểm theo mẫu yêu cầu (phiếu đánh giá CBCC), trong đó CBCC tự đánh giá kết quả công tác, tu dưỡng, rèn luyện của bản thân qua một năm công tác trên cơ sở 04 nhóm nội dung tiêu chí đánh giá mẫu. Sau đó CBCC tự phân loại đánh giá theo 1 trong 4 mức: HTXSNV, HTTNV, HTNV nhưng còn hạn chế về năng lực, không HTNV.

Bước 2: Chủ tịch UBND cấp xã tổ chức Hội nghị toàn thể CBCC để đánh giá. Do chưa có sự thống nhất trong các văn bản nên tồn tại 2 quy trình sau:

Quy trình 1: Thực hiện quy trình đánh giá CBCC theo quy định tại Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ. Tại cuộc họp, CBCC làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao và trình bày báo cáo tại cuộc họp của cơ quan, tổ chức, đơn vị để mọi người tham dự cuộc họp đóng góp ý kiến. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị tham khảo ý kiến tham gia, quyết định đánh giá, phân loại CBCC. Các ý kiến được lập thành biên bản và thông qua cuộc họp.

Quy trình 2: Thực hiện quy trình đánh giá CBCC theo quy định tại Nghị định số 112/2011/NĐ-CP của Chính phủ về CBCC xã, cấp xã, thị trấn: Tại cuộc họp cá nhân CBCC thông qua bản kiểm điểm, tự đánh giá phân loại kết quả thực hiện nhiệm vụ trước tập thể; Chủ tịch UBND cấp xã nhận xét về kết quả tự đánh giá của CBCC và đánh giá những ưu, nhược điểm của CBCC trong công tác; sau đó, các cá nhân tham dự cuộc họp sẽ cho ý kiến góp ý đối với CBCC. Ngoài ra, đại diện tổ chức, đoàn thể khác sẽ tham gia góp ý với các nội dung liên quan đến hoạt động của các tổ chức, đoàn thể mà CBCC có đóng góp, xây dựng. Sau khi kết thúc các ý kiến góp ý, người chủ trì xin ý kiến biểu quyết của tập thể về mức độ xếp loại đối với CBCC và kết luận mức xếp loại

CBCC tại cuộc họp đánh giá CBCC hàng năm, sau đó thông qua để tất cả mọi người được biết. Các ý kiến được lập thành biên bản và thông qua cuộc họp.

Việc áp dụng quy trình đánh giá CBCC như quy trình 2 tại các cấp xã trên địa bàn tỉnh Bắc Giang dẫn đến thực trạng khi Chủ tịch UBND cấp xã là người đầu tiên nhận xét công khai về kết quả tự đánh giá của CBCC cấp xã trước tập thể ảnh hưởng rất lớn đến tính công tâm, khách quan đối với các ý kiến nhận xét của những người tham dự họp. Và ý kiến của Chủ tịch UBND cấp xã rất có thể trở thành ý kiến chung của những người tham dự cuộc họp do họ nể nang, ngại va chạm.

Bước 3. Đánh giá, kết luận

Trên cơ sở kết quả bình xét của tập thể được ghi trong biên bản hội nghị bình xét, kết luận đánh giá được thực hiện như đã nêu ở mục 2.2.3.1.

Bước 4: Thông báo kết quả và lưu hồ sơ và gửi kết quả đánh giá

Việc thông báo kết quả đánh giá, phân loại CBCC được thông báo bằng văn bản cho CBCC sau 05 ngày làm việc kể từ ngày có kết luận của người hoặc cấp có thẩm quyền đánh giá. Trong thời gian được thông báo, nếu không nhất trí với kết luận đánh giá thì CBCC có quyền khiếu nại theo quy định của Luật khiếu nại.

Kết quả khảo sát cho thấy, có 113/200 tương đương 56,5% số người được hỏi cho rằng quy trình đánh giá CBCC cấp xã như hiện nay là không phù hợp, trong khi đó số ý kiến cho là phù hợp và rất phù hợp là 87/200, tương đương 43,2% ý kiến.

2.2.2.3. Nhận xét chung về thực trạng đánh giá cán bộ công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

**. Ưu điểm*

Trong những năm qua, đánh giá CBCC là một trong những hoạt động được các cấp chính quyền tỉnh Bắc Giang quan tâm thực hiện; việc đánh giá CBCC cấp xã đã đạt được kết quả tích cực, như: Đảm bảo thực hiện đúng các nguyên tắc trong đánh giá CBCC (nguyên tắc tập trung, dân chủ, công khai,

minh bạch, đúng thẩm quyền...); Hệ thống văn bản pháp luật về CBCC cấp xã và đánh giá CBCC ngày càng được hoàn thiện; quy trình, phương pháp đánh giá bước đầu được đổi mới và tạo ra sự chuyển biến nhất định. Kết quả đánh giá CBCC cấp xã nhìn chung đã phát huy tác dụng trong thực tiễn thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Đối với người đứng đầu cơ quan: Chủ tịch UBND cấp xã đã quan tâm và nhận thức đúng tầm quan trọng, vai trò của công tác đánh giá. Bên cạnh việc áp dụng các phương pháp đánh giá truyền thống như bình bầu, đánh giá qua báo cáo, nhiều địa phương đã bước đầu thực hiện có hiệu quả phương pháp cho điểm và xếp hạng qua tiêu chí. Nhờ đó, công tác đánh giá CBCC đã đưa ra những kết quả ngày càng chính xác, kịp thời.

- Đối với CBCC: Đánh giá định kỳ hàng năm đã giúp CBCC nhận thấy những mặt mạnh, hạn chế, thiếu sót của mình; từ đó, có tinh thần trách nhiệm hơn trong công việc, có ý thức rèn luyện, phấn đấu giữ gìn phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cũng như nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Nhìn chung, công tác đánh giá CBCC của cấp xã trên địa bàn tỉnh đã tuân thủ và bám sát theo những quy định về đánh giá CBCC của trung ương và cấp trên về nguyên tắc, nội dung, thẩm quyền, quy trình và phương pháp đánh giá.

*** Hạn chế, tồn tại**

Bên cạnh những ưu điểm nêu trên, đánh giá CBCC cấp xã tại tỉnh Bắc Giang vẫn là khâu hạn chế nhưng chậm được khắc phục.

- Hiện nay, UBND tỉnh chưa ban hành văn bản QPPL quy định về đánh giá CBCC; chưa có bộ khung tiêu chí đánh giá; Văn bản hướng dẫn của Sở Nội vụ và các huyện thành phố cũng chỉ là vận dụng tương tự pháp luật và hầu hết sao chép lại các quy định của cấp trên và áp dụng chung cho tất cả đối tượng cán bộ, công chức, viên chức. Hầu hết tại các xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh chưa có hướng dẫn cụ thể để đánh giá CBCC mà vẫn thực hiện theo quy định của pháp luật và văn bản hướng dẫn của cấp trên.

- Các tiêu chí còn định tính, cảm tính nên khó định lượng cụ thể và khó đánh giá, dẫn đến sự bất bình đẳng, chưa đảm bảo công bằng cho mỗi CBCC. Thước đo, căn cứ đánh giá kết quả, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ và sự đóng góp thực tế của CBCC chưa thực sự chặt chẽ, khoa học và giá trị thực tiễn chưa cao; chưa có sự tham gia của người dân với vai trò là một chủ thể đánh giá.

- Quy trình đánh giá CBCC nhiều khi mang tính hình thức, dường như chỉ làm cho có lệ theo hình thức tổng kết cuối năm. Thoạt nhìn thì quy trình đảm bảo tính công khai, dân chủ nhưng khi thực hiện lại không đạt được kết quả thật sự khách quan, công bằng.

- Phương pháp đánh giá CBCC chưa có sự đổi mới, linh hoạt, sáng tạo, chủ yếu vẫn theo cách tư duy cũ với các phương pháp truyền thống là chủ yếu (bình bầu, đánh giá qua báo cáo); việc cho điểm vào phiếu đánh giá chỉ là hình thức..., không đảm bảo tính khách quan, chính xác của kết quả đánh giá.

- Công tác đánh giá còn mang tính nội bộ, khép kín, thiếu sự đánh giá độc lập. Khi tổ chức đánh giá không có sự giám sát của của công chức chuyên môn phòng Nội vụ nên không có được sự kiểm định về tuân thủ quy trình.

- Quan điểm khi đánh giá vẫn mang tính duy tình. Trách nhiệm của người đứng đầu chưa phát huy tối đa, vẫn còn tình trạng nể nang, ngại va chạm, sợ mất lòng cấp dưới, sợ mất thành tích;...

- Kinh nghiệm đánh giá CBCC của người có thẩm quyền còn nhiều hạn chế, trong quá trình triển khai đánh giá còn bị động, ít có sáng tạo; nhận thức và trách nhiệm của CBCC về công tác đánh giá còn hạn chế; còn tư tưởng phân chia hình thức, khen thưởng sao cho công bằng để ai cũng được giấy khen hay tăng lương trước thời hạn.

* Nguyên nhân:

- Do chúng ta đang trong giai đoạn chuyển từ một nền công vụ chức nghiệp trước đây sang chế độ công vụ kết hợp giữa hệ thống chức nghiệp và hệ

thống việc làm. Do đó, chúng ta đang trong quá trình cần phải tiếp tục xây dựng danh mục hệ thống tiêu chuẩn cụ thể, rõ ràng đối với từng vị trí việc làm trong đó có các bản mô tả chức danh công việc đối với CBCC cấp xã để làm cơ sở cho người đứng đầu có đủ căn cứ, tiêu chí đo lường để giám sát, đánh giá kết quả thực thi công vụ của CBCC cấp xã.

- Công tác phổ biến, tuyên truyền, hướng dẫn các quy định về đánh giá CBCC của cấp trên cho CBCC cấp xã chưa được quan tâm đúng mức, làm cho nhận thức, trách nhiệm của cá nhân còn hạn chế, chưa tham gia một cách tích cực, dân chủ vào quá trình đánh giá.

- Chủ tịch UBND một số cấp xã chưa thật sự quan tâm đến công tác đánh giá, chưa xác định đúng vai trò, trách nhiệm trong công tác đánh giá. Người đứng đầu cũng chưa mạnh dạn thoát ly khỏi phương pháp truyền thống để nâng cao hiệu quả của công tác đánh giá. Bản thân CBCC nhận thức cũng chưa đúng, chưa đầy đủ về vị trí, mục đích, ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác đánh giá đối với chính mình và đối với cơ quan, tổ chức. Chế độ làm việc chức nghiệp, hưởng lương suốt đời đã tạo cho CBCC tâm lý không còn thiết tha, mong đợi gì với những kết quả đánh giá về; đặc biệt, do tính chất công việc của cán bộ cấp xã rất phức tạp còn phải chịu áp lực nhiều qua các lần bầu cử nên đã xuất hiện tư tưởng đến hẹn lại lên, chỉ muốn làm công chức xã mà không muốn làm cán bộ của một bộ phận CBCC cấp xã.

- Việc đánh giá CBCC còn chịu tác động của các yếu tố truyền thống văn hóa của dân tộc như: nể nang, né tránh, với lối suy nghĩ “Một bồ cái lý không bằng một tí cái tình”. Bên cạnh đó còn tư tưởng nể nang, ngại va chạm, sợ mất lòng cán bộ; tình trạng cục bộ địa phương, dòng họ, cá nhân, không dám thẳng thắn đưa ra nhận xét.

- Có rất nhiều công việc khó có thể định lượng một cách rõ ràng, kết quả làm việc của CBCC cấp xã lại rất khó “cân, đong, đo, đếm” do họ còn nhiều công việc kiêm nhiệm; không những thế, còn có những việc đòi hỏi

phải giải quyết trong một thời gian dài, thậm chí là nhiều năm hoặc từng giai đoạn nhất định nên để có thể đưa ra được các tiêu chí đánh giá định lượng là một điều rất khó khăn. Vì vậy, pháp luật cần có những quy định cụ thể tạo môi trường pháp lý để chủ thể này phát huy hết vai trò của mình, tham gia xây dựng đội ngũ CBCC và chính quyền cơ sở chất lượng, vững mạnh.

Kết luận Chương 2

Trong Chương 2 luận văn đã nêu khái quát điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý và tình hình phát triển KT-XH có ảnh hưởng đến công tác đánh giá CBCC cấp xã. Luận văn cũng đi sâu, phân tích thực trạng về CBCC cấp xã và công tác đánh giá CBCC cấp xã trong thời gian vừa qua về nội dung, tiêu chí đánh giá, quy trình, phương pháp, chủ thể đánh giá với các số liệu thu thập được từ các báo cáo, niên giám thống kê, phỏng vấn trực tiếp và phiếu điều tra xã hội học đối với 200 cán bộ công chức cấp xã và 495 người dân tỉnh Bắc Giang làm minh chứng cho công tác đánh giá CBCC cấp xã. Đồng thời luận văn cũng chỉ ra những ưu điểm, nhược điểm và nguyên nhân của những tồn tại hạn chế trong công tác đánh giá ở tỉnh Bắc Giang.

Trên cơ sở những hạn chế, thiếu sót trong công tác đánh giá CBCC cấp xã hiện nay, luận văn sẽ đề xuất những giải pháp trọng tâm để hoàn thiện công tác đánh giá CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh Bắc Giang ở chương 3.

Chương 3

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở NƯỚC TA

3.1. Nhu cầu hoàn thiện đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

Công tác cán bộ có vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam XHCN. Để thực hiện tốt công tác cán bộ cần có phương pháp nhận xét, đánh giá cán bộ và phải tuân thủ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể quyết định đi đôi với thực hiện đầy đủ trách nhiệm cá nhân trong công tác quản lý cán bộ.

Thành tựu đổi mới gần 30 năm qua ở Việt Nam là thành quả của toàn Đảng, toàn dân, trong đó có sự đóng góp to lớn của đội ngũ CBCC. Để đội ngũ CBCC tiếp tục phát huy truyền thống vẻ vang của mình, cần phải có nhiều biện pháp xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC. Một trong những biện pháp đó là đánh giá CBCC. Có thể nói, việc nhận xét đánh giá cán bộ là một việc làm rất khó nhưng nó là tiền đề quan trọng trong công tác cán bộ. Đánh giá đúng thực chất về người cán bộ thì việc bố trí, xây dựng, đề bạt, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật mới đúng người, đúng việc, đúng lúc; cơ quan quản lý cán bộ mới đề ra được phương hướng lãnh đạo, kiện toàn tổ chức bộ máy và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện tốt các chính sách cán bộ. Song chúng ta phải xác định công tác cán bộ là một khoa học về con người; khi tiến hành nhận xét, đánh giá một con người mà con người đó là cán bộ của Đảng, của Nhà nước, ... đòi hỏi người nhận xét đánh giá phải có thái độ khách quan, toàn diện, khoa học, thận trọng và chính xác. Vì vậy, đòi hỏi phải có một nghiên cứu về nội dung, tiêu chí, quy trình và phương pháp đánh giá CBCC một cách khoa học, phù hợp với thực tiễn của địa phương; làm cơ sở để các địa phương vận dụng thực hiện có hiệu quả.

3.2. Quan điểm hoàn thiện đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

Công tác quản lý CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng có nhiều nội dung, trong đó đánh giá CBCC được coi là khâu khó và nhạy cảm vì có ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác, có ý nghĩa quyết định trong công tác cán bộ. Vì vậy, hoàn thiện công tác đánh giá CBCC cấp xã là một yêu cầu tất yếu. Mục tiêu là xây dựng được nhận thức và quan điểm đúng về đánh giá CBCC mà cụ thể là xây dựng được hệ thống các tiêu chí, phương pháp, quy trình đánh giá sát với thực tiễn ở cơ sở. Để thực hiện được các mục tiêu trên, việc hoàn thiện đánh giá CBCC cấp xã cần quán triệt một số quan điểm sau:

3.2.1. Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã phải dựa trên sự lãnh đạo thống nhất của Đảng bộ cơ sở về công tác cán bộ

Công tác cán bộ gồm nhiều khâu liên hoàn, đan xen nhau, bao gồm việc đánh giá cán bộ, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng, đánh giá cán bộ.... Vì vậy đổi mới khâu công tác đánh giá cán bộ không thể tách rời sự lãnh đạo của Đảng. Trên cơ sở chủ trương, cơ chế của Đảng, chính quyền các cấp cụ thể hóa thành các văn bản pháp luật, làm căn cứ pháp lý cho đánh giá CBCC. Đối với tổ chức Đảng ở cơ sở cần thực hiện tốt vai trò kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ trong đó có công tác đánh giá CBCC. Tuy nhiên trong đánh giá CBCC, tránh tình trạng gộp chung các tiêu chí đánh giá CBCC với tiêu chí đánh giá đảng viên là một.

3.2.2. Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã phải đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước

Một trong các nhiệm vụ CCHC là giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa cơ quan hành chính với tổ chức và nhân dân. Đó là một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả theo nguyên tắc của Nhà nước pháp quyền XHCN dưới sự lãnh đạo của Đảng; xây dựng đội ngũ CBCC có phẩm chất và năng lực đáp

ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước; hệ thống hành chính được cải cách phù hợp với yêu cầu quản lý nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.... Để thực hiện được yêu cầu này đòi hỏi công tác quản lý CBCC cấp xã phải có bước chuyển biến mạnh mẽ, trong đó đánh giá CBCC phải thực hiện một cách nghiêm túc, khách quan, khoa học và thực chất.

Đối với tỉnh Bắc Giang xác định một trong những giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC, viên chức là: “Tiến hành tổng điều tra, đánh giá đội ngũ CBCC nhằm xác định số lượng, chất lượng đội ngũ CBCC trên cơ sở đó xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ...” [39]. Nhằm từng bước xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã có đủ phẩm chất, năng lực trình độ đáp ứng yêu cầu CCHC, hướng tới nền hành chính phục vụ nhân dân. Muốn làm được điều này, đánh giá CBCC cấp xã phải đề ra được các tiêu chí sát hợp với từng vị trí, chức danh công việc, áp dụng các phương pháp hiện đại, hệ thống công vụ mở, dân chủ vào đánh giá CBCC.

3.2.3. Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã thực hiện trong sự đổi mới đồng bộ cơ chế, chính sách quản lý cán bộ, công chức

Quản lý CBCC cấp xã nhằm đạt được mục tiêu phát triển đội ngũ CBCC thích ứng với yêu cầu của từng giai đoạn xây dựng và hoàn thiện nhà nước, cải cách nền hành chính, cải cách chế độ công vụ; tạo cơ hội để CBCC cấp xã phát triển tài năng; bảo đảm việc thực thi công vụ đúng pháp luật nhà nước quy định; xây dựng một môi trường làm việc có văn hoá, có hiệu quả trên cơ sở hợp tác, phối hợp giữa từng CBCC cấp xã với nhau.

3.2.4.. Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã phải gắn với thực hiện quy chế dân chủ cơ sở

Phát huy dân chủ ở cơ sở hiện nay là một vấn đề mang tính thực tiễn cao, bởi phát huy dân chủ không chỉ là mục tiêu, mà còn là động lực phát triển; vì nó phát huy tính tích cực, chủ động, tự giác, giải phóng năng lực sáng

tạo của con người. Điều này hoàn toàn phù hợp với quan điểm của Đảng ta: *"Dân chủ xã hội chủ nghĩa là bản chất của chế độ ta, vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển đất nước"*. Vấn đề phát huy dân chủ còn mang tính hiến định: *"Nhà nước phải bảo đảm và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân"* [21]. Trong nền hành chính hiện đại với những giá trị cốt lõi cơ bản là phục vụ, người dân được coi là khách hàng của nền hành chính thì người dân phải được coi là một chủ thể quan trọng trong quy trình đánh giá CBCC cấp xã; tham gia đánh giá CBCC như là một kênh thông tin chính thống. Việc phát huy dân chủ trong đánh giá CBCC cấp xã sẽ tạo cơ sở quan trọng để tiến hành các khâu trong công tác cán bộ, góp phần nâng cao chất lượng, trách nhiệm đối với công việc, đổi mới phong cách phục vụ nhân dân của đội ngũ CBCC.

3.3. Các giải pháp hoàn thiện đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

3.3.1. Hoàn thiện quy định đánh giá cán bộ, công chức cấp xã hàng năm

Thời gian qua, công tác đánh giá CBCC cấp xã có những mặt tiến bộ về nhận thức và cách làm. Tuy nhiên, đến nay chưa có một văn bản mang tính QPPL về đánh giá CBCC cấp xã; đa số các xã, phường, thị trấn đều trực tiếp thực hiện đánh giá theo văn bản hướng dẫn của UBND các huyện, thành phố trực thuộc tỉnh. Từ ngày 01/8/2015, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ về đánh giá và phân loại CBCC, viên chức bắt đầu có hiệu lực. Tuy nhiên, việc áp dụng của quy định của Nghị định này đối với CBCC cấp xã gặp phải những khó khăn nhất định do chưa thật phù hợp với đặc thù của đội ngũ CBCC cấp xã. Để nâng cao chất lượng đánh giá CBCC cấp xã, trước hết cần phải chỉnh sửa lại Nghị định 56/2015/NĐ-CP của chính phủ. Theo đó, Nghị định nên bổ sung chương, điều, khoản đánh giá CBCC cấp xã; trong đó có khung tiêu chí đánh giá riêng đối với cán bộ và đối với công chức. Ngoài ra Nghị định cũng cần bổ sung và quy định chi tiết các chủ thể đánh giá cũng

đồng thời đưa ra quy định mức khen thưởng, kỷ luật phù hợp với các chủ thể đánh giá nhằm nâng cao ý thức, trách nhiệm của chủ thể đánh giá.

Đối với tỉnh Bắc Giang, trước mắt Sở Nội vụ tỉnh cần tham mưu cho UBND tỉnh ban hành quy định về đánh giá CBCC. Trong đó cần nêu rõ nguyên tắc, nội dung, tiêu chí, phương pháp, trình tự, thủ tục, thẩm quyền đánh giá và phân loại kết quả thực hiện nhiệm vụ hàng năm đối với CBCC cấp xã. Quy trình đánh giá phải bảo đảm tính khách quan, toàn diện, chính xác và cụ thể; thực hiện nguyên tắc dân chủ, công khai đối với CBCC, xác định cụ thể trách nhiệm của tập thể và cá nhân nhất là trách nhiệm của người đứng đầu trong đánh giá CBCC; lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu để đánh giá CBCC. Kết quả đánh giá làm căn cứ cho công tác cán bộ. Thông qua việc đánh giá phải khuyến khích được đội ngũ CBCC không ngừng rèn luyện bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực và hiệu quả công tác.

Để có cơ sở thống nhất và đảm bảo tính công bằng trong đánh giá CBCC, UBND tỉnh cần xây dựng hoàn thiện khung tiêu chí đánh giá chi tiết cho mỗi chức danh CBCC cấp xã phù hợp với thực tiễn công tác; UBND cấp huyện cũng cần tiến hành rà soát, thống kê, đánh giá và phân tích khối lượng công việc của từng chức danh CBCC cấp xã, kiến nghị UBND tỉnh kịp thời ban hành văn bản quy định về tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ đối với từng chức danh công việc phù hợp với điều kiện của địa phương. Hoàn thiện nội dung tiêu chí đánh giá CBCC cấp xã cần tập trung vào một số vấn đề sau:

- Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá riêng với CBCC xã, đảm bảo vừa có tính định tính, vừa có tính định lượng; tiêu chí đánh giá riêng phù hợp với vị trí việc làm, từng chức danh, tiêu chuẩn công việc cụ thể.

- Đề ra các tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng nội dung, trong đó quan tâm nhiều hơn đến kết quả thực thi công vụ mà một số cấp xã trên địa bàn tỉnh đã bước đầu thí điểm thực hiện có hiệu quả như sau:

*** Bảng đề xuất tiêu chí đánh giá cán bộ cấp xã hàng năm**

STT	Các nội dung, tiêu chí đánh giá
1	Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước
a	Tham mưu đúng, triển khai đúng đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước
b	Chấp hành các quy định nơi cư trú: Không có phản ánh, kiến nghị của địa phương, gia đình đạt gia đình văn hóa
2	Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc
a	Tuyệt đối chấp hành sự phân công, chỉ đạo của các tổ chức
b	Không vi phạm những điều cấm đối với CBCC
c	Trang phục, giao tiếp, ứng xử đúng quy định
d	Chấp hành nội quy, quy chế cơ quan
3	Năng lực lãnh đạo điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ
a	Năng lực tham mưu, tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước về lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành được giao.
b	Năng lực nghiên cứu xây dựng chính sách, ra quyết định, đề xuất các giải pháp phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.
c	Năng lực tổ chức, chỉ đạo, điều hành CBCC địa phương thực hiện quyết định và phối hợp với các cấp, các cơ quan có liên quan thực hiện các nhiệm vụ được giao
d	Năng lực kiểm tra kiểm soát (khả năng tìm hiểu, thẩm định, đánh giá chất lượng và tiến độ hoàn thành công việc của CBCC cấp dưới)
đ	Năng lực xử lý thông tin (nắm bắt và xử lý thông tin kịp thời)
e	Năng lực dự báo, dự đoán (Dự đoán, dự báo chính xác tình hình...)
g	Năng lực quy tụ, đoàn kết tập hợp quần chúng.
h	Đề tài khoa học, sáng kiến kinh nghiệm được công nhận phục vụ có hiệu quả cho công tác

4	Tinh thần trách nhiệm trong công tác
a	Không trốn tránh, đùn đẩy thoái thác thực hiện nhiệm vụ. Nhiệt tình giúp đỡ đồng nghiệp trong công việc; tự chịu trách nhiệm đối với các vấn đề tham mưu, quyết định.
b	Tham gia các hoạt động của cơ quan, đoàn thể
c	Đóng góp cho các hoạt động của cơ quan
5	Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao

*** Bảng đề xuất tiêu chí đánh giá công chức hàng năm**

STT	Các nội dung, tiêu chí đánh giá
1	Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước (gồm 2 mục a, b như tiêu chí đánh giá cán bộ)
2	Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc (gồm 4 mục a, b, c, d như tiêu chí đánh giá cán bộ)
3	Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ
a	Có đăng ký kế hoạch công tác năm
b	Kế hoạch năm được xây dựng sát với yêu cầu thực tiễn công tác
c	Các nhiệm vụ tham mưu trình cấp trên
d	Tham mưu thực hiện nhiệm vụ thường xuyên, thực hiện đúng tiến độ chế độ báo cáo thường xuyên, đột xuất
đ	Hoàn thành kịp thời và bảo đảm chất lượng, hiệu quả nhiệm vụ đột xuất, nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng (nếu có)
e	Tham mưu đôn đốc, kiểm tra
f	Tham mưu báo cáo, đánh giá
g	Thực hiện nhiệm vụ đột xuất
h	Không có sai sót về chuyên môn, nghiệp vụ
i	Đề tài khoa học, sáng kiến kinh nghiệm được công nhận phục vụ có hiệu quả cho công tác

4	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ
5	Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ
a	Hoạt động phối hợp: Không trốn tránh, đùn đẩy thoái thác thực hiện nhiệm vụ. Nhiệt tình giúp đỡ đồng nghiệp trong công việc; tự chịu trách nhiệm đối với các vấn đề tham mưu
b	Tham gia các hoạt động của cơ quan, đoàn thể
c	Đóng góp cho các hoạt động của cơ quan
6	Thái độ phục vụ nhân dân
a	Giải quyết các thủ tục hành chính đúng thời gian quy định
b	Lắng nghe nhân dân trình bày nguyện vọng và trả lời các yêu cầu chính đáng của người dân
c	Giải thích thỏa đáng những thắc mắc của người dân về những quy định của pháp luật thuộc lĩnh vực mình phụ trách và tận tình hướng dẫn người dân
d	Không phiền hà, gây sách nhiễu, hách dịch và có hành vi tiêu cực, tham ô, lãng phí
đ	Sự hài lòng của người dân khi đến giải quyết công việc (thông qua lấy ý kiến của người dân)

Trên cơ sở các tiêu chí đánh giá nêu trên, kết hợp với xây dựng bản mô tả công việc trong đó cụ thể nhiệm vụ của từng chức danh. Căn cứ vào trách nhiệm, khối lượng công việc, mức độ phức tạp, cường độ, điều kiện và môi trường làm việc... đã được mô tả sẽ tiếp tục cụ thể hóa và đề ra các tiêu chí đánh giá sát hợp cho mỗi chức danh CBCC cấp xã.

3.3.2. Hoàn thiện để án vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức

Những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn đánh giá CBCC nói chung, đánh giá CBCC cấp xã nói riêng chính là chưa xác định rõ vị trí việc làm của từng CBCC, cơ cấu ngạch công chức chưa phù hợp; dẫn đến việc phân công nhiệm vụ và xác định kết quả hoạt động các chức danh là rất khó khăn. Vì vậy, cần phải có

bản mô tả rõ vị trí việc làm của từng chức danh CBCC; đồng thời phải cơ cấu lại đội ngũ CBCC cho phù hợp với công việc. UBND cấp huyện tổ chức sát hạch chất lượng CBCC cấp xã; chỉ đạo UBND cấp xã rà soát chức năng nhiệm vụ của từng chức danh CBCC, xây dựng bản mô tả vị trí việc làm; trên cơ sở đó tham mưu UBND cấp tỉnh sắp xếp lại cơ cấu CBCC phù hợp với thực tiễn địa phương.

3.3.3. Gắn kết quả đánh giá với thực tiễn công tác quản lý cán bộ, công chức cấp xã

Kết quả đánh giá nhằm cung cấp thông tin cho việc lập kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực; là đầu vào quan trọng cho công tác quản trị nhân sự và thực hiện chính sách cán bộ, tạo động lực phát triển cho CBCC cấp xã. Việc sử dụng kết quả vào thực tiễn công tác tại đơn vị thể hiện ở các mặt sau:

- Kết quả đánh giá là căn cứ để tiến hành xác định năng lực, sở trường công tác, phẩm chất đạo đức công vụ của mỗi CBCC cấp xã; giúp thủ trưởng có cái nhìn chính xác về CBCC cấp xã.

- Là căn cứ để khen thưởng, kỷ luật CBCC cấp xã; Áp dụng quy định: CBCC không hoàn hành nhiệm vụ trong hai năm liên tục thì sẽ bị buộc thôi việc (theo quy định của Luật Cán bộ, CBCC)

- Đánh giá đúng làm cơ sở để sắp xếp, bổ nhiệm, luân chuyển CBCC cấp xã phù hợp, đúng trình độ chuyên môn, năng lực, sở trường công tác.

- Đánh giá CBCC cấp xã phải gắn với đào tạo, bồi dưỡng: Thông qua kết quả đánh giá để có căn cứ lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để bổ sung, hoàn chỉnh kiến thức, kỹ năng cho CBCC.

Để có thể áp dụng các kết quả đánh giá vào thực tiễn đòi hỏi kết quả đánh giá phải thật chính xác, khách quan, toàn diện, công bằng; đánh giá nghiêm túc, đúng quy trình.

3.3.4. Hoàn thiện các phương pháp đánh giá, linh hoạt trong việc áp dụng các phương pháp đánh giá

Như đã phân tích ở Chương 1 và 2, hiện nay có rất nhiều phương pháp được dùng trong đánh giá CBCC cấp xã nói chung. Phương pháp nào cũng có ưu, nhược điểm. Do vậy sẽ không có một phương pháp duy nhất cho việc đánh giá CBCC. Việc đổi mới, nâng cao kỹ thuật áp dụng các phương pháp đánh giá, linh hoạt trong lựa chọn phương pháp là một giải pháp góp phần hoàn thiện công tác đánh giá CBCC cấp xã. Quan điểm đánh giá CBCC cấp xã hiện nay là lấy hiệu quả công việc làm thước đo đánh giá CBCC cấp xã. Vì vậy, trong đánh giá cần đồng thời kết hợp phương pháp đánh giá báo cáo, cho điểm với nguyên tắc cá nhân tự đánh giá, tập thể hoặc bên thứ ba tham gia nhận xét, thủ trưởng cơ quan, đơn vị quyết định sẽ góp phần tăng cao hiệu quả của công tác đánh giá.

- Áp dụng phương pháp cho điểm xếp hạng theo tiêu chí:

Phương pháp cho điểm theo tiêu chí hiện đang được áp dụng vào đánh giá CBCC ở một số xã, thị trấn ở một số địa phương và bước đầu đã thể hiện những ưu điểm rõ rệt. Tùy theo số lượng các tiêu chí để phân định được tỷ trọng trong tổng số điểm. Thông thường tiêu chí đánh giá kết quả công việc được tính có hệ số điểm cao hơn so với những nội dung đánh giá khác. Áp dụng phương pháp cho điểm xếp hạng theo tiêu chí trong đánh giá CBCC cấp xã sẽ giúp cho kết quả đánh giá gần nhiều hơn với mục tiêu, kế hoạch của cơ quan, đơn vị, tạo cơ hội tham gia của nhiều chủ thể vào quy trình đánh giá.

Tuy nhiên, phương pháp này chỉ thực sự có hiệu quả khi địa phương thống nhất xây dựng được một hệ thống tiêu chí đánh giá với thang điểm cụ thể, rõ ràng, làm cơ sở cho việc xây dựng các phiếu đánh giá CBCC cấp xã. Các tiêu chí này là sự cụ thể hóa của các nội dung đánh giá theo quy định hiện hành, ứng với mỗi tiêu chí là một số điểm tương ứng. Vấn đề đặt ra ở đây là

phải làm thế nào định lượng số điểm cho thật sự phù hợp với từng tiêu chí, đảm bảo đánh giá hướng đến kết quả thực thi công vụ. Dựa trên các tiêu chí đã đề xuất trong mục 3.2.2 tác giả kiến nghị thang điểm cụ thể với mỗi nội dung, tiêu chí đánh giá như biểu (phụ lục 3) đính kèm.

Căn cứ kết quả đánh giá, nếu CBCC cấp xã 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ hoặc có 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ thì cần bố trí chuyển công tác khác cho CBCC; nếu CBCC cấp xã có 02 năm liên tiếp bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ thì phải xem xét giải quyết cho thôi việc.

- *Đổi mới phương pháp bình bầu trong đánh giá của tập thể*: Kết quả đánh giá CBCC cấp xã phụ thuộc vào kết quả của cuộc họp tập thể CBCC dưới sự chủ trì của Chủ tịch UBND cấp xã. Tuy nhiên, việc Chủ tịch UBND cấp xã là người có ý kiến nhận xét đầu tiên đối với CBCC cấp xã nên dễ dẫn đến tình trạng “gió chiều nào che chiều ấy” và không phát huy được vai trò của tập thể trong nhận xét, đánh giá CBCC cấp xã. Để phát huy được vai trò của phương pháp bình bầu trong đánh giá, luận văn đưa ra các biện pháp sau:

+ Trước hết cần thực hiện thống nhất nguyên tắc bảo đảm đúng thẩm quyền đánh giá, được quy định tại Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ, tức là Chủ tịch UBND cấp xã sẽ là người kết luận và ký duyệt về kết quả đánh giá CBCC cấp xã sau khi tổng hợp các ý kiến của các chủ thể đánh giá; nhưng không can thiệp quá sâu vào kết quả đánh giá.

+ Nâng cao trách nhiệm đánh giá CBCC cấp xã của người đứng đầu: Người đứng đầu cần lựa chọn phương pháp đánh giá phù hợp và đưa ra các tiêu chí phù hợp với các mục tiêu đã định; đánh giá phải toàn diện, khách quan, minh bạch, căn cứ vào kết quả công việc.

+ Thực hiện bỏ phiếu kín nhằm hạn chế được sự nể nang, né tránh của đánh giá trực tiếp cũng như ý kiến can thiệp quá sâu của Chủ tịch UBND cấp xã. Kết quả đánh giá có sự so sánh, đối chiếu kết quả của nhiều chủ thể đánh giá

và cũng cần xem xét đến tính khách quan, công tâm của những người được bỏ phiếu, tránh tình trạng bỏ phiếu theo kiểu cảm tính, yêu thích cá nhân.

Để việc đánh giá thông qua phiếu đánh giá CBCC cấp xã nêu trên được thực hiện cần thiết phải kết hợp với phương pháp đánh giá cho điểm xếp hạng theo tiêu chí. Ngoài ra công tác kiểm phiếu phải được tiến hành công khai, minh bạch đảm bảo có được kết quả chính xác nhất.

- *Đổi mới phương pháp đánh giá thông qua báo cáo* hướng đến việc nâng cao tính trung thực trong đánh giá.

Bên cạnh việc đổi mới phương pháp đánh giá này, chúng ta cũng có thể bổ sung “chế định sát hạch CBCC cấp xã”. Trước hết phải thí điểm thực hiện chế định sát hạch CBCC, coi như một cuộc cải cách lớn đối với việc đánh giá còn quá nhiều cảm tính như hiện nay.

- *Phương pháp đánh giá dựa trên sự kiện đáng chú ý* giúp cho Chủ tịch UBND cấp xã có thêm thông tin để đánh giá thành tích của CBCC cấp xã. Áp dụng phương pháp này cần quy định mỗi CBCC cấp xã có sổ nhật ký công tác hay bản mô tả công việc riêng của mình, trong đó nêu rõ chức danh công việc, trách nhiệm thực thi, kiến thức, kỹ năng cần có, hiệu quả công việc đạt được, thời gian hoàn thành ... Người đứng đầu cơ quan sẽ quản lý sổ công tác này để theo dõi, kiểm tra, thẩm định về sản phẩm làm ra và những tiêu chuẩn về các công việc cụ thể làm căn cứ đánh giá. Khi áp dụng phương pháp này nên thống nhất lựa chọn những sự kiện điển hình, nổi bật mà qua sự kiện đó CBCC cấp xã có thể bộc lộ được kỹ năng xử lý các tình huống, trách nhiệm, khả năng chịu áp lực, khả năng tổng hợp...

3.3.5. Xây dựng quy trình đánh giá cán bộ, công chức cấp xã theo hướng công khai, minh bạch, có người dân tham gia vào đánh giá

Trong việc đánh giá CBCC cấp xã, công khai nghĩa là quy trình, thủ tục đánh giá phải được công bố hoặc phổ biến làm cho mọi người dân có thể tiếp cận được; minh bạch nghĩa là không những phải công khai mà còn phải trong

sáng,, không rắc rối, không gây khó khăn cho công dân tham gia vào đánh giá CBCC cấp xã. Muốn thực hiện có hiệu quả việc công khai, minh bạch trong đánh giá CBCC cấp xã cần hoàn thiện quy trình đánh giá hàng năm như sau:

Bước 1: Thực hiện việc hướng dẫn đánh giá cán bộ, công chức

Để tạo quan điểm nhất quán trong đánh giá CBCC cấp xã, vào cuối mỗi năm, Văn phòng HĐND - UBND cấp xã tổ chức phát “Bản tự nhận xét đánh giá CBCC” (phụ lục 2) và phiếu đánh giá CBCC (Phụ lục 3) hướng dẫn để CBCC cấp xã tự đánh giá xếp loại cho bản thân mình và các cá nhân có liên quan đánh giá xếp loại CBCC theo phiếu đánh giá CBCC. Phần này trọng tâm là xác định các công việc, trách nhiệm của từng CBCC cấp xã.

Bước 2: Bản thân cán bộ, công chức tự đánh giá theo mẫu

Bước 3: Tổ chức cuộc họp đánh giá cán bộ, công chức

Thành phần tham gia cuộc họp gồm tập thể CBCC cấp xã, đại diện của tổ chức Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cùng cấp. Tại cuộc họp, cá nhân CBCC cấp xã được đánh giá trình bày bản tự nhận xét, đánh giá của mình trước tập thể. Tiếp đến, các cá nhân khác cho ý kiến nhận xét, góp ý đối với CBCC được đánh giá. Nếu địa phương đã triển khai lấy ý kiến của người dân thì công khai những ý kiến của người dân trước cuộc họp. Tiến hành thu phiếu đánh giá CBCC cấp xã đã phát trước đó để tổng hợp số điểm của các phiếu này làm kết quả và ghi vào biên bản. Trong bước này cần có sự kiểm tra, giám sát kết quả đánh giá do đại diện của Phòng Nội vụ thực hiện.

Bước 4. Lấy ý kiến của cấp ủy hoặc Trưởng các đoàn thể cấp trên (nếu là cán bộ)

Trường hợp là cán bộ chủ chốt (Bí thư, PBT Đảng ủy, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND) thì người có thẩm quyền hoặc Chủ tịch UBND cấp xã lập hồ sơ báo cáo cấp ủy cùng cấp trước khi gửi hồ sơ trình Huyện ủy hoặc Thường trực HĐND hoặc Chủ tịch UBND huyện.

Trường hợp cán bộ là cán bộ đoàn thể xã, Chủ tịch UBND xã lấy ý kiến

của Thường trực Đảng ủy và Trưởng các đoàn thể cấp trên trước khi ghi kết luận trong phiếu đánh giá.

Bước 5: Lập hồ sơ đánh giá, phân loại cán bộ, công chức và công khai kết quả để toàn thể cán bộ, công chức được biết

Người có thẩm quyền (Chủ tịch UBND cấp xã) có trách nhiệm đánh giá hoặc lập thành hồ sơ trình cấp có thẩm quyền đánh giá và tổ chức niêm yết công khai để CBCC được biết kết quả đánh giá, xếp loại.

Bước 6: Giải quyết khiếu nại theo thẩm quyền

CBCC không tán thành về nhận xét, đánh giá đối với bản thân mình thì có quyền khiếu nại nhưng phải chấp hành kết luận, nhận xét, đánh giá của cấp có thẩm quyền. Nếu có khiếu nại về đánh giá, xếp loại CBCC thì Chủ tịch UBND cấp xã hoặc Phòng Nội vụ có trách nhiệm xem xét, kết luận và thông báo (bằng văn bản) đến người khiếu nại. Kết luận này là kết quả cuối cùng về việc đánh giá, xếp loại đối với CBCC.

Bước 7: Quyết định công nhận kết quả đánh giá, phân loại

Căn cứ hồ sơ đánh giá CBCC cấp xã, kết quả giải quyết khiếu nại (nếu có), Thường trực Huyện ủy, HĐND, Chủ tịch UBND huyện, Chủ tịch UBND cấp xã là người ghi ý kiến đánh giá, xếp loại và ký tên vào “Bản tự nhận xét đánh giá CBCC” thuộc thẩm quyền quản lý; đồng thời thông báo kết quả đánh giá tới từng CBCC. Trong bước này, người có thẩm quyền đánh giá nên làm thêm một nhiệm vụ là trao đổi trực tiếp với cá nhân CBCC để tạo ra tâm lý thoải mái, thỏa mãn cho đối tượng được đánh giá.

Bước 8. Lưu hồ sơ, gửi kết quả

Việc tuân thủ quy trình này sẽ mất thời gian hơn so với quy trình đang thực hiện. Chính vì vậy người đứng đầu cơ quan cần sắp xếp thời gian một cách khoa học, hợp lý để đảm bảo công tác đánh giá đạt kết quả tốt.

Chủ tịch Hồ Chí Minh nói về công tác xây dựng cán bộ: “Khi cất nhắc một cán bộ, cần phải xét rõ người đó có gần gũi quần chúng, có được quần chúng tin cậy và mến phục không. Lại phải xem người ấy xứng với công việc

gì. Nếu người có tài mà không dùng đúng tài của họ, cũng không được việc” [21, tr.274]. Việc chuyển từ nền hành chính “cai trị” sang nền hành chính “phục vụ dân” trước hết cần thay đổi tư duy về vai trò của nhân dân; khuyến khích sự tham gia của công dân vào công tác đánh giá tác động của dịch vụ hành chính công. Người dân đánh giá chất lượng dịch vụ hành chính công cũng chính là đánh giá gián tiếp năng lực của CBCC cấp xã thông qua nhận xét mức độ phục vụ, sự hài lòng của người dân đối với CBCC khi đến giao dịch. Việc người dân sự tham gia vào đánh giá CBCC cấp xã sẽ có ý nghĩa là vừa thực hiện được quy chế dân chủ, vừa phát huy được quyền làm chủ của nhân dân, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã.

Các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước được triển khai tác động trực tiếp đến người dân, mà người triển khai lại chính là CBCC cấp xã. Bên cạnh đó, nhu cầu về giải quyết các thủ tục hành chính của người dân ở cấp xã lớn dẫn đến khả năng phát sinh tiêu cực của CBCC cấp xã. Hơn nữa, thông qua việc giải quyết các thủ tục hành chính người dân có điều kiện tiếp xúc với CBCC nhiều hơn, họ có thể đưa ra nhận định về thái độ phục vụ nhân dân và phần nào đánh giá được năng lực của CBCC cấp xã.

Việc người dân tham gia vào đánh giá CBCC cấp xã là rất cần thiết, tuy nhiên, một bộ phận người dân vẫn còn băn khoăn nếu được tham gia vào quá trình đánh giá CBCC cấp xã. Thứ nhất, họ cảm thấy hiểu biết pháp luật của họ về đánh giá CBCC còn hạn chế. Thứ hai, khi đánh giá cần có những tiêu chí cụ thể và diễn giải dễ hiểu để người dân có thể tiếp cận dễ dàng. Thứ ba, họ sợ bị trù dập, sợ tư thù cá nhân Như vậy, để thu hút người dân tham gia vào quá trình đánh giá thì pháp luật cần phải có những quy định cụ thể theo hướng đảm bảo quyền lợi chính đáng cho người dân, nghiêm cấm và có chế tài đối với trường hợp trù dập, trả thù những người tham gia góp ý, đánh giá.

Qua khảo sát về mục đích sử dụng kết quả đánh giá thì có 52,5% ý kiến CBCC cho rằng sử dụng kết quả này để đánh giá chung CBCC và 46,5% ý kiến cho rằng sử dụng kết quả này chỉ nhằm đánh giá nội dung “Thái độ phục vụ nhân dân”. Trước mắt, để người dân tham gia đánh giá CBCC cấp xã chỉ về nội

dung “Thái độ phục vụ nhân dân” của CBCC; trước khi triển khai trên diện rộng cần triển khai “thí điểm” để rút kinh nghiệm. UBND các huyện, thành phố cần cụ thể hóa việc để người dân tham gia đánh giá CBCC cấp xã vào trong quy định, hướng dẫn đánh giá CBCC.

Hiện nay, ở các cấp xã thường có hòm thư góp ý tại trụ sở cơ quan. Để phát huy hiệu quả hình thức này cần xây dựng phiếu đánh giá cho người dân với những tiêu chí rõ ràng, dễ hiểu và ngắn gọn để có thể đánh giá CBCC ngay tại cơ quan, tránh sự thất lạc phiếu và tránh việc ý kiến đánh giá của người dân bị chi phối bởi các ý kiến của người khác khi mang phiếu ra khỏi cơ quan. Phiếu đánh giá được bỏ vào thùng phiếu đặt tại Bộ phận một cửa. Việc kiểm tra phiếu hàng tháng phải có sự tham gia của đại diện nhân dân để tránh tình trạng không minh bạch, có sự bao che. Cùng với việc áp dụng hình thức lấy ý kiến góp ý của người dân thông qua trang Websiter (như thành phố Đà Nẵng đã làm) sẽ góp phần làm cho công tác đánh giá CBCC cấp xã đảm bảo tính công khai, dân chủ và làm gia tăng niềm tin của người dân đối với nền hành chính.

3.3.6. Nâng cao trách nhiệm, kỹ năng đánh giá của các chủ thể tham gia đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

Đánh giá CBCC cấp xã liên quan đến yếu tố con người là lĩnh vực rất khó, nhạy cảm nên các chủ thể tham gia quá trình đánh giá phải có tinh thần trách nhiệm cao đối với ý kiến đánh giá của mình cũng như phải có kỹ năng đánh giá nhất định để có thể đưa ra kết quả đánh giá một cách khoa học và công tâm.

Yêu cầu đối với các chủ thể tham gia đánh giá cụ thể như sau:

- Đối với Chủ tịch UBND cấp xã cần phát huy vai trò và trách nhiệm là người quyết định đánh giá đối với CBCC cấp xã; là người tham gia, dẫn dắt quá trình đánh giá đảm bảo đi vào nề nếp, có hệ thống, diễn ra đúng mục đích.
- Cá nhân CBCC cấp xã tự đánh giá cần phải nêu cao tính trung thực, khách quan, công tâm; cần tìm tòi, nghiên cứu kỹ các nội dung, tiêu chí đối với chức danh của mình để đánh giá chính xác từng nội dung, tiêu chí.

- Đối với tập thể tham gia đánh giá CBCC cấp xã cũng phải nhận thức rõ đây không chỉ là trách nhiệm của cá nhân mình mà còn là trách nhiệm của cả tổ chức. Mỗi ý kiến góp ý chân tình, khách quan sẽ giúp cho CBCC cấp xã được đánh giá hoàn thiện mình hơn; vì vậy phải tạo điều kiện để phát huy vai trò của chủ thể này trong đánh giá CBCC cấp xã.

- Đối với nhân dân đã và nếu được tham gia vào đánh giá CBCC cấp xã cũng phải nhận thức rõ đây không chỉ là trách nhiệm của cá nhân mình mà còn là trách nhiệm của xã hội giao phó. Vì vậy, khi đánh giá, họ cũng cần phải thể hiện tính khách quan, công tâm trong đánh giá, tránh bị chi phối bởi các mối quan hệ hay những thông tin dư luận.

Bên cạnh đó, cần phải nâng cao trình độ và kỹ năng đánh giá cho người làm công tác đánh giá, góp phần làm cho hoạt động đánh giá CBCC thực sự có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ xây dựng đội ngũ CBCC mới trong giai đoạn hiện nay.

Kết luận Chương 3

Công tác quản lý CBCC cấp xã có nhiều nội dung, trong đó đánh giá được coi là khâu khó và nhạy cảm vì nó ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác. Trên cơ sở phân tích thực trạng công tác đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang trong thời gian vừa qua, luận văn đề xuất 4 quan điểm và 6 nhóm giải pháp hoàn thiện đánh giá CBCC cấp xã trong thời gian tới: Xây dựng được quy định, hướng dẫn đánh giá CBCC để hướng dẫn đánh giá CBCC cấp xã hàng năm; cụ thể hóa và hoàn thiện nội dung các tiêu chí đánh giá CBCC; đổi mới, nâng cao kỹ thuật áp dụng các phương pháp đánh giá, linh hoạt áp dụng các phương pháp đánh giá; triển khai để người dân tham gia vào đánh giá; Xây dựng quy trình đánh giá theo hướng công khai, minh bạch; nâng cao trách nhiệm, kỹ năng đánh giá của các chủ thể tham gia đánh giá CBCC cấp xã.

KẾT LUẬN

CBCC cấp xã là một bộ phận hữu cơ quan trọng trong đội ngũ CBCC hành chính - nhân tố quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính. Yêu cầu CCHC đặt ra là phải xây dựng được đội ngũ CBCC cấp xã có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất, năng động, chuyên nghiệp, hiện đại. Đánh giá CBCC là khâu quan trọng trong quá trình quản lý CBCC cấp xã; kết quả đánh giá đúng sẽ giúp động viên, khuyến khích CBCC cấp xã nỗ lực học tập, bộc lộ tiềm năng, phát huy tối đa khả năng, góp phần cải thiện văn hóa, môi trường làm việc cho cá nhân CBCC cũng như cả tập thể đơn vị.

Khi nói về công tác đánh giá cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Nhận xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc, mà phải xét kỹ cả toàn bộ công việc của cán bộ” [21, tr.278]. Việc đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, làm tốt khâu đánh giá CBCC cấp xã không chỉ góp phần xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, thống nhất, thông suốt, hiệu lực, hiệu quả mà còn có tác động tích cực đến nhiều mặt của đời sống xã hội, làm gia tăng niềm tin của người dân vào nền hành chính nhà nước. Việc hoàn thiện đánh giá CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng không phải một sớm một chiều làm được mà cả một quá trình bền bỉ, lâu dài, liên tục đổi mới có kế thừa. Do đó, bên cạnh việc đổi mới công tác đánh giá CBCC cấp xã cần phải kết hợp hài hòa, thích đáng các nội dung khác trong công tác quản lý CBCC như: việc đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng, luân chuyển, các chế độ khác của CBCC... mới góp phần xây dựng được một đội ngũ CBCC cấp xã có chất lượng theo kịp với yêu cầu của công cuộc CCHC ở nước ta hiện nay.

Trong thời gian qua, việc đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang còn nhiều bất cập. Các tiêu chí còn chung chung, chưa cụ thể hóa cho từng chức danh CBCC. Công tác đánh giá còn mang tính nội bộ, khép kín, thiếu sự đánh giá độc lập trong khi chúng ta đang xây dựng nền “công vụ mở”. Do đó, kết

quả đánh giá CBCC chưa đạt kết quả cao; chưa phản ánh sát thực tế về phẩm chất và năng lực của CBCC cấp xã và chưa thực sự tạo động lực khuyến khích đội ngũ CBCC cấp xã hăng thú làm việc, phục vụ tốt cho nhân dân.

Vì vậy, muốn nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã nói chung, nhất là CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang, công việc quan trọng là phải đánh giá chính xác chất lượng của đội ngũ CBCC cấp xã đang có (tức là sát hạch lại đội ngũ CBCC) là cơ sở để các cấp chính quyền đưa ra những chính sách, xây dựng giải pháp phù hợp để phát huy sở trường của đội ngũ này. Đồng thời có kế hoạch trong đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa đội ngũ CBCC cấp xã theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại phục vụ nhân dân trên địa bàn ngày một tốt hơn, làm tăng mức độ hài lòng của người dân đối với cấp chính quyền cơ sở./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa IX (2002), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 5*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2009), *Nghị quyết Trung ương 9 khóa X về một số nhiệm vụ, giải pháp lớn nhằm tiếp tục thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X*.
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Bộ Nội vụ (2004), *Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV về việc ban hành quy định tiêu chuẩn đối với cán bộ, CBCC xã, cấp xã, thị trấn*.
7. Bộ Nội vụ (2007), *Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, CBCC, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương*.
8. Bộ Nội vụ (2012), *Thông tư số 06/2012/TT-BNV hướng dẫn về chức danh, tiêu chuẩn cụ thể của CBCC cấp xã*.
9. Bộ Nội vụ (2013): *Chương trình bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính*.
10. Chính phủ (2009), *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, CBCC ở xã, cấp xã, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã*.
11. Chính phủ (2011): *Nghị định 112/2011/NĐ-CP về cán bộ công chức cấp xã, phường, thị trấn*;
12. Chính phủ (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP quy định những người là CBCC*.

13. Chính phủ (2010), *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý CBCC*.
14. Chính phủ (2011), *Nghị quyết 30c/2011/NQ-CP ban hành chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2011-2020*.
15. Chính phủ (2015), *Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại cán bộ, CBCC, viên chức*.
16. Chu Xuân Khánh và Đào Thị Thanh Thủy (2011): “*Đổi mới công tác đánh giá công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước*”, Tạp chí tổ chức nhà nước số 07;
17. Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang (2016), *Niên giám thống kê năm 2015*.
18. Diệp Văn Sơn (2010): “*Cần thí điểm bổ sung chế định sát hạch CBCC*”, báo Sài Gòn giải phóng ngày 02/3/2010;
19. Đảng bộ tỉnh Bắc Giang (2015), *Văn kiện Đại hội Đại biểu đảng bộ tỉnh Bắc Giang lần thứ XVIII*.
20. Hạ Thu Quyên (2010) “*Về vấn đề đánh giá thực thi trong công vụ*” Bài báo đăng trên Tạp chí Tổ chức nhà nước số tháng 5;
21. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
22. Mai Hữu Khuê, Bùi Văn Nhơn (2002), *Từ điển giải thích thuật ngữ hành chính*, Nxb Lao động;
23. Nguyễn Đình Phong (2013), *Hành vi quyền lực của Chủ tịch UBND cấp xã, xã*, Luận án tiến sỹ Tâm lý học, Trường Đại học KHXH&NV, Đại học Quốc gia Hà Nội;
24. Nguyễn Minh Sản (2009), *Pháp luật về cán bộ, CBCC chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay (những vấn đề lý luận và thực tiễn)*, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội;
25. Nguyễn Ngọc Hiến (2002), “*Hoàn thiện phương pháp đánh giá CBCC hàng năm*”, Đề tài khoa học cấp bộ, Học viện Hành chính Quốc gia

26. Nguyễn Như Ý (2013), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh;
27. Nguyễn Thị Hồng Hải (2012): “*Đánh giá thực thi công vụ nhằm đảm bảo hiệu quả hoạt động của tổ chức hành chính nhà nước*”, Tạp chí Tổ chức nhà nước số 12;
28. Nguyễn Thị Ngọc Hân (2012), “*Một số ý kiến về việc thực hiện các nguyên tắc đánh giá CBCC, viên chức*”, *Tạp chí phát triển nhân lực*, số 4 (30), tr. 64-68;
29. Nguyễn Thị Tâm (2013), *Cán bộ, CBCC với cải cách hành chính ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội;
30. Phạm Tất Thắng (2010) “*Những đổi mới trong quy chế đánh giá CBCC*”, Tạp chí quản lý nhà nước số 8;
31. Phan Thanh Giản (2013), *Uy tín của Chủ tịch Ủy ban nhân dân trong hoạt động quản lý hành chính nhà nước (qua nghiên cứu thực tiễn ở Tây Nguyên)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội;
32. Quốc hội khóa XIII (2013), *Hiến pháp năm 2013*.
33. Quốc hội: Luật CBCC năm 2008;
34. S.Chiavo-Campo và P.S.A. Sundaram, (2003), *Phục vụ và duy trì: Cải thiện hành chính công trong một thế giới cạnh tranh*, Nxb chính trị Quốc gia, Hà Nội.
35. Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, CBCC*, NXb Chính trị quốc gia, Hà Nội
36. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 1557/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công cụ, CBCC”*.
37. Tỉnh uỷ - HĐND - UBND tỉnh Bắc Giang (2015), *Địa chí Bắc Giang*, Nxb Khoa học xã hội.
38. UBND tỉnh Bắc Giang (2015), *Báo cáo số 100/BC-UBND về tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2015 và phương*

hướng nhiệm vụ năm 2016; Báo cáo số 80/BC-UBND về tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, năm 2016 và phương hướng nhiệm vụ năm 2017.

39. UBND tỉnh Bắc Giang: Báo cáo chất lượng cán bộ, công chức tỉnh Bắc Giang năm (2012 - 2016).
40. UBND tỉnh Bắc Giang (2012), *Quyết định số 81/QĐ-UBND ngày 03/4/2012 ban hành “Kế hoạch cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2011 - 2015”*.
41. UBND tỉnh Bắc Giang (2015), Hướng dẫn số 243/HD-SNV ngày 18/11/2015 của Sở Nội vụ về hướng dẫn thực hiện đánh giá phaon loại CBCC, viên chức;
42. UBND tỉnh Bắc Giang (2013), *Quyết định số 74/2013/QĐ-UBND ban hành “Quy định thực hiện nếp sống văn minh trong việc cưới, việc tang và lễ hội; sử dụng hiệu quả thời gian làm việc đối với cán bộ, CBCC, viên chức và người lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Giang”*.
43. Võ Kim Sơn, Lê Thị Vân Hạnh, Nguyễn Thị Hồng Hải (2009), *Giáo trình Tổ chức nhân sự hành chính nhà nước*, Nxb Khoa học kỹ thuật, Hà Nội;
44. <http://baodanang.vn/channel/5399/201312/danh-gia-cong-chuc-can-thuc-chat-hon-2297330/>
45. <http://canbotredanang.vn/home/showthread.php?t=3181>
46. http://ictdanang.vn/index.php?option=com_content&view=article&

PHỤ LỤC. 1**BẢNG TỔNG HỢP CÁC SỐ LIỆU ĐIỀU TRA, KHẢO SÁT****Bảng 1. Tổng hợp trình độ chuyên môn CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang**

Tổng số	Bậc đào tạo				
5026	Chưa qua đào tạo+sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sỹ
Số lượng	206	2496	488	1704	132
Tỷ lệ	4,1%	49,6	9,7	33,9	2,6

Nguồn: Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng CBCC cấp xã tính đến hết tháng 6/2016 – Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang

Bảng 2. Tổng hợp trình độ lý luận chính trị CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Tổng số	Bậc đào tạo			
5026	Chưa đào tạo+Sơ cấp	Trung cấp	Cử nhân, cao cấp	
Số lượng	1637	3322	67	
Tỷ lệ	32,6%	66,1%	1,3%	

Nguồn: Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng CBCC cấp xã tính đến hết tháng 6/2016 – Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang

Bảng 3. Tổng hợp trình độ tin học, ngoại ngữ CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Tổng số	Chứng chỉ tin học	Chứng chỉ ngoại ngữ	Chứng chỉ tiếng DTTS
5026			
Số lượng	2675	1269	0
Tỷ lệ	53,22%	25,24%	0

Nguồn: Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng CBCC cấp xã tính đến hết tháng 6/2016 – Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang

Bảng 4. Tổng hợp kết quả đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang từ 2013 đến 2015

*Đơn vị: Người**

Kết quả đánh giá Năm/người	HTXSNV		HTTNV		HTNV nhưng còn hạn chế về năng lực		Không HTNV	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
2013/4834	1359	28,1	3.398	70,3	77	1,6	0	0
2014/5052	1393	27,6	3467	68,6	192	3,8	0	0
2015/5026	1412	28,1	3463	68,9	151	3,0	0	0

Nguồn: Báo cáo đánh giá chất lượng CBCC cấp xã các năm: 2013, 2014, 2015– Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang

Bảng 5. Kết quả khảo sát phản ánh thực trạng về sự phù hợp của các nội dung đánh giá áp dụng đánh giá cán bộ cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

- Đối với nội dung tiêu chí đánh giá cán bộ

Tổng số	Nội dung tiêu chí đánh giá cán bộ		
200	Rất phù hợp	Phù hợp	Không phù hợp
Số lượng	29	75	96
Tỷ lệ	14,5%	37,5%	48%

- Đối với nội dung tiêu chí đánh giá công chức

Tổng số	Nội dung tiêu chí đánh giá công chức		
200	Rất phù hợp	Phù hợp	Không phù hợp
Số lượng	29	73	98
Tỷ lệ	14,5%	36,5%	49%

Bảng 6. Kết quả khảo sát phản ánh mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá cán bộ cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Nội dung, tiêu chí đánh giá (Tổng số CBCC được khảo sát là 200 người)	Mức độ đánh giá							
	Dễ đánh giá		Khó đánh giá		Ít giá trị thực tiễn		Giá trị thực tiễn cao	
	Số lượn g	Tỷ lệ	Số lượn g	Tỷ lệ	Số lượn g	Tỷ lệ	Số lượ ng	Tỷ lệ
Chấp hành đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước	34	17%	81	40,5 %	85	42,5 %	26	13%
Phẩm chất, chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc	28	14%	123	61,5 %	89	44,5 %	33	16,5 %
Năng lực lãnh đạo điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ	77	38,5 %	103	51,5 %	5	2,5%	14 7	73,5 %
Tinh thần trách nhiệm trong công tác	156	78%	13	6,5%	3	1,5%	13 8	69%
Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao	148	74%	52	26%	3	1,5%	13 7	68,5 %

Bảng 7. Kết quả khảo sát phản ánh mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Tổng số	Nội dung, tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá							
		Dễ đánh giá		Khó đánh giá		Ít giá trị thực tiễn		Giá trị thực tiễn cao	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
200	Chấp hành đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước	34	17 %	81	40,5 %	85	42,5 %	26	13 %
	Phẩm chất, chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc	28	14 %	103	51,5 %	89	44,5 %	33	16,5 %
	Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	77	38,5 %	123	61,5 %	5	2,5 %	147	73,5 %
	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ	136	78	13	6,5	5	2,5	137	68,5
	Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ	156	78 %	13	6,5 %	3	1,5 %	138	69 %
	Thái độ phục vụ nhân dân	153	76,5 %	13	6,5 %	5	2,5 %	148	74 %

Bảng 8. Kết quả khảo sát phản ánh thực trạng áp dụng phương pháp đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

STT	Phương pháp đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ
1	Phương pháp bình bầu (tập thể đánh giá)	165	82,5%
2	Cho điểm và xếp hạng theo tiêu chí	80	40%
3	Đánh giá dựa trên sự kiện đáng chú ý	21	10,5%
4	Đánh giá qua báo cáo (cá nhân tự đánh giá)	96	48%
5	Phương pháp quan sát hành vi	0	0%
6	Phương pháp xếp hạng luân phiên		
7	Phương pháp so sánh với mục tiêu đã định		
8	Phương pháp phỏng vấn		
9	Phương pháp đồ thị		

Nguồn: Kết quả khảo sát tại phụ lục 3

Bảng 9. Kết quả khảo sát phản ánh mức độ cần thay đổi, hoàn thiện trong công tác đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Số lượng	Nội dung hỏi	Mức độ thay đổi, hoàn thiện		
		Không thay đổi (%)	Thay đổi ít (%)	Cần thay đổi nhiều (%)
200	Phương pháp đánh giá	27,5	13,5	62,5
	Tiêu chí đánh giá	10	24,5	60,5
	Nội dung đánh giá	15,5	13	13,5
	Quy trình đánh giá	14,5	18	62
	Thời gian đánh giá	22	8	2,5
	Nhận thức, thái độ, kỹ năng của CBCC khi tiến hành đánh giá	17,5	12,5	6
	Ý kiến khác			

PHỤ LỤC 2.

Mẫu số 01

Tên cơ quan,
tổ chức, đơn vị

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU ĐÁNH GIÁ VÀ PHÂN LOẠI CÁN BỘ

Năm 20...

Họ và tên:

Chức vụ, chức danh:

Cơ quan công tác:

Hệ số lương:

I. TỰ ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ CÔNG TÁC, TU DƯỠNG, RÈN LUYỆN CỦA CÁN BỘ

1. Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước:.....

2. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc:

.....

3. Năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ:.....

4. Tinh thần trách nhiệm trong công tác:

.....

5. Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao:

.....

II. TỰ ĐÁNH GIÁ, PHÂN LOẠI CỦA CÁN BỘ

1. Đánh giá ưu, nhược điểm:

.....

2. Phân loại đánh giá:

(Phân loại đánh giá theo 1 trong 4 mức sau: 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)

.....

Ngày....tháng....năm 20...

Cán bộ tự đánh giá

(ký tên, ghi rõ họ tên)

III. Ý KIẾN CỦA TẬP THỂ LÃNH ĐẠO CƠ QUAN NƠI CÁN BỘ CÔNG TÁC

.....
.....

Ngày....tháng....năm 20...

Đại diện lãnh đạo cơ quan

(ký tên, ghi rõ họ tên)

IV. KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ, PHÂN LOẠI CÁN BỘ CỦA CẤP CÓ THẨM QUYỀN

1. Nhận xét ưu, nhược điểm:

.....
.....

2. Kết quả đánh giá, phân loại cán bộ:

(Phân loại đánh giá theo 1 trong 4 loại sau: 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).

.....

Ngày....tháng....năm 20...

Đại diện cấp có thẩm quyền

(ký tên, ghi rõ họ tên, đóng dấu)

PHỤ LỤC 2:

Mẫu số 2 (áp dụng đối với công chức xã)

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

BẢN TỰ NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC
Năm

Họ và tên:

Chức vụ:

Đơn vị công tác:

I. NỘI DUNG TỰ ĐÁNH GIÁ, PHÂN LOẠI

1. Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước

a. Ưu điểm:

.....

b. Nhược điểm:

.....

2. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc

a. Ưu điểm:

.....

b. Nhược điểm:

.....

3. Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

a. Ưu điểm:

.....

b. Nhược điểm:

.....

4. Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ

a. Ưu điểm:

.....

b. Nhược điểm:

.....

5. Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ

a. Ưu điểm:

.....

b. Nhược điểm:

.....

6. Thái độ phục vụ nhân dân

a. Ưu điểm:

.....

b. Nhược điểm:

.....

*** CBCC tự nhận loại:**

.....Ngày tháng năm...

NGƯỜI TỰ NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ

(Ký và ghi rõ họ tên)

(Phần này do Thủ trưởng cơ quan, đơn vị ghi)

II. Ý KIẾN CỦA TẬP THỂ CƠ QUAN, ĐƠN VỊ (ghi tóm tắt ý kiến tham gia của tập thể theo biên bản họp)

.....

.....

III. Ý KIẾN NHẬN XÉT CỦA TẬP THỂ LÃNH ĐẠO CƠ QUAN, ĐƠN VỊ

1. Ưu điểm

.....

.....

2. Nhược điểm

.....

.....

3. Đề nghị phân loại:

.....ngày tháng năm.....

THỦ TRƯỞNG CƠ QUAN, ĐƠN VỊ

(Ký tên và đóng dấu)

PHỤ LỤC 3
Bảng kiến nghị về thang điểm của các tiêu chí đánh giá hàng năm áp dụng cho đánh giá CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

1. Bảng thang điểm đánh giá cán bộ

STT	Các nội dung, tiêu chí đánh giá	Thang điểm
1	Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước	10
A	Tham mưu đúng, triển khai đúng (viết, nói, làm) theo đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước: Không có phản ánh, kiến nghị, nhắc nhở về việc chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.	5
	<i>Không vi phạm các nội dung trên</i>	5
	<i>Có phản ánh, kiến nghị hoặc nhắc nhở về việc chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.</i>	3
	<i>Có phản ánh, kiến nghị và nhắc nhở về việc chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước)</i>	0
B	Chấp hành các quy định nơi cư trú: Không có phản ánh, kiến nghị của địa phương, gia đình đạt gia đình văn hóa	5
	<i>Không vi phạm các nội dung trên</i>	5
	<i>Có phản ánh, kiến nghị của địa phương</i>	3
	<i>Gia đình không đạt văn hóa</i>	0
2	Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc (Nếu không vi phạm chấm điểm tối đa, vi phạm chấm 0 điểm)	10
A	Tuyệt đối chấp hành sự phân công, chỉ đạo của các tổ chức	3
B	Không vi phạm những điều cấm đối với CBCC	3
C	Trang phục, giao tiếp, ứng xử đúng quy định	2

D	Chấp hành nội quy, quy chế cơ quan	2
*		
3	Năng lực lãnh đạo điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ	35
A	Năng lực tham mưu, tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước về lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành được giao.	5
	<i>Tốt</i>	5
	<i>Khá</i>	3
	<i>Trung bình</i>	2
	<i>Yếu</i>	0
B	Năng lực nghiên cứu xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật, ra quyết định, đề xuất các giải pháp kinh tế- kỹ thuật và chuyên môn nghiệp vụ về lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành được giao, phục vụ cho hoạt động quản lý nhà nước của địa phương.	5
	<i>Tốt</i>	5
	<i>Khá</i>	3
	<i>Trung bình</i>	2
	<i>Yếu</i>	0
C	Năng lực tổ chức, chỉ đạo, điều hành CBCC trong đơn vị thực hiện quyết định và phối hợp với các cấp, các cơ quan có liên quan thực hiện các nhiệm vụ được giao	5
	<i>Tốt</i>	5
	<i>Khá</i>	3
	<i>Trung bình</i>	2
	<i>Yếu</i>	0
d	Năng lực kiểm tra, kiểm soát (khả năng tìm hiểu, thẩm định, đánh giá chất lượng và tiến độ hoàn thành công việc của CBCC cấp	5

	dưới)	
	<i>Tốt</i>	5
	<i>Khá</i>	3
	<i>Trung bình</i>	2
	<i>Yếu</i>	0
Đ	Năng lực xử lý thông tin (nhắm bắt và xử lý thông tin kịp thời)	4
	<i>Tốt</i>	4
	<i>Khá</i>	3
	<i>Trung bình</i>	2
	<i>Yếu</i>	0
E	Năng lực dự báo, dự đoán (Dự đoán, dự báo chính xác tình hình...)	4
	<i>Tốt</i>	4
	<i>Khá</i>	3
	<i>Trung bình</i>	2
	<i>Yếu</i>	0
G	Năng lực quy tụ, đoàn kết tập hợp quần chúng.	4
	<i>Tốt</i>	4
	<i>Khá</i>	3
	<i>Trung bình</i>	2
	<i>Yếu</i>	0
H	Đề tài khoa học, sáng kiến kinh nghiệm được công nhận phục vụ có hiệu quả cho công tác	3
	<i>Có</i>	3
	<i>Không có</i>	0
4	Tinh thần trách nhiệm trong công tác	15
A	Không trốn tránh, dùn đẩy thoái thác thực hiện nhiệm vụ. Nhiệt	7

	tình giúp đỡ đồng nghiệp trong công việc; tự chịu trách nhiệm đối với các vấn đề tham mưu, chỉ đạo, quyết định	
	<i>Thực hiện đầy đủ các nội dung trên</i>	7
	<i>Có trốn tránh, đùn đẩy hoặc thoái thác thực hiện nhiệm vụ</i>	5
	<i>Thường xuyên trốn tránh, đùn đẩy, thoái thác thực hiện nhiệm vụ</i>	0
B	Tham gia các hoạt động của cơ quan, đoàn thể	5
	<i>Tích cực</i>	5
	<i>Còn hạn chế</i>	3
C	Đóng góp cho các hoạt động của cơ quan	3
	<i>Tích cực</i>	3
	<i>Chưa tích cực</i>	2
5	Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao	30
A	Hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác, đảm bảo tiến độ thời gian; hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đột xuất	30
B	Hoàn thành 70% đến dưới 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác	20
C	Hoàn thành từ 50% đến dưới 70% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác	15
D	Hoàn thành dưới 50% nhiệm vụ theo kế hoạch	0

2. Bảng thang điểm đánh giá công chức

STT	Các nội dung, tiêu chí đánh giá	Thang điểm
1	Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước (thang điểm như đánh giá cán bộ nêu trên)	10
2	Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối	10

	làm việc (<i>thang điểm như đánh giá cán bộ nêu trên</i>)	
3	Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	35
A	Có đăng ký kế hoạch công tác năm	4
B	Kế hoạch năm được xây dựng sát với yêu cầu thực tiễn công tác	4
C	Các nhiệm vụ tham mưu trình cấp trên	4
	<i>Tốt</i>	4
	<i>Khá</i>	3
	<i>Còn hạn chế</i>	2
D	Tham mưu thực hiện nhiệm vụ thường xuyên, thực hiện đúng tiến độ chế độ báo cáo thường xuyên, đột xuất	4
	<i>Tốt</i>	4
	<i>Khá</i>	3
	<i>Còn hạn chế</i>	2
Đ	Hoàn thành kịp thời và bảo đảm chất lượng, hiệu quả nhiệm vụ đột xuất, nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng (nếu có)	5
	<i>Tốt</i>	5
	<i>Khá (Chưa kịp thời hoặc chất lượng không cao)</i>	3
	<i>Còn hạn chế (Chưa kịp thời và chất lượng thấp)</i>	2
E	Tham mưu đôn đốc, kiểm tra	4
	<i>Tốt</i>	4
	<i>Khá</i>	3
	<i>Trung bình</i>	1
	<i>Yếu</i>	0
F	Tham mưu báo cáo, đánh giá	4
	<i>Tốt</i>	3
	<i>Khá</i>	2
	<i>Trung bình</i>	1

	<i>Yếu</i>	0
G	Thực hiện nhiệm vụ đột xuất	3
	<i>Tốt</i>	3
	<i>Khá</i>	2
	<i>Trung bình</i>	1
	<i>Yếu</i>	0
H	Không có sai sót về chuyên môn, nghiệp vụ	3
	<i>Không sai sót</i>	3
	<i>Sai sót ít</i>	2
	<i>Sai sót nhiều</i>	0
I	Đề tài khoa học, sáng kiến kinh nghiệm được công nhận phục vụ có hiệu quả cho công tác	3
	<i>Có</i>	3
	<i>Không có</i>	0
4	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ	10
A	Hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác, đảm bảo tiến độ thời gian; hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đột xuất	10
B	Hoàn thành 70% đến dưới 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác	8
C	Hoàn thành từ 50% đến dưới 70% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác	5
D	Hoàn thành dưới 50% nhiệm vụ theo kế hoạch	0
5	Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ	13
A	Hoạt động phối hợp: Không trốn tránh, đùn đẩy thoái thác thực hiện nhiệm vụ. Nhiệt tình giúp đỡ đồng nghiệp trong công việc;	5

	tự chịu trách nhiệm đối với các vấn đề tham mưu	
	<i>Thực hiện đầy đủ các nội dung trên</i>	7
	<i>Có trốn tránh, đùn đẩy hoặc thoái thác thực hiện nhiệm vụ</i>	5
	<i>Thường xuyên trốn tránh, đùn đẩy, thoái thác thực hiện nhiệm vụ</i>	0
B	Tham gia các hoạt động của cơ quan, đoàn thể	5
	<i>Tích cực</i>	5
	<i>Còn hạn chế</i>	3
C	Đóng góp cho các hoạt động của cơ quan	3
	<i>Tích cực</i>	3
	<i>Chưa tích cực</i>	1
6	Thái độ phục vụ nhân dân	22
A	Giải quyết các thủ tục hành chính đúng thời gian quy định	5
	Tỷ lệ giải quyết đạt 100% đúng thời gian quy định	5
	Tỷ lệ giải quyết đúng thời gian quy định đạt từ 90-99%	4
	Tỷ lệ giải quyết đúng thời gian quy định đạt 80-89%	2
	Tỷ lệ giải quyết đúng thời gian quy định đạt dưới 80%	0
B	Lắng nghe nhân dân trình bày nguyện vọng và trả lời các yêu cầu chính đáng của người dân	4
	<i>Tốt</i>	4
	<i>Khá (Không trả lời rõ ràng, còn lúng túng)</i>	2
	<i>Trung bình (Không lắng nghe, không trả lời)</i>	0
C	Giải thích thỏa đáng những thắc mắc của người dân về những quy định của pháp luật thuộc lĩnh vực mình phụ trách và tận tình hướng dẫn người dân	4
	<i>Tốt</i>	4
	<i>Khá (Giải thích không rõ ràng)</i>	2
	<i>Trung bình (Không giải thích, không tận tình)</i>	0
D	Không phiền hà, gây sách nhiễu, hách dịch và có hành vi tiêu cực, tham ô, lãng phí	4

	Vi phạm 1/6 nội dung	3
	Vi phạm 2/6 nội dung	2
	Vi phạm 3/6 nội dung	0
Đ	Sự hài lòng của người dân khi đến giải quyết công việc (thông qua lấy ý kiến của người dân, tỷ lệ phiếu lấy theo đa số)	5
	<i>Rất hài lòng</i>	5
	<i>Hài lòng</i>	4
	<i>Không hài lòng</i>	0

Cách phân loại CBCC cấp xã như sau:

+ CBCC được phân loại "*HTXSNV*" khi đảm bảo các điều kiện sau đây:

Có tổng số điểm theo bảng tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đạt từ 90 điểm trở lên (trong đó kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ nêu tại mục 3, 5 phải đạt điểm tối đa; kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức nêu tại mục 3, 4 phải đạt điểm tối đa).

Không có nội dung, tiêu chí nào trong các mục tại bị cho điểm 0.

Có sáng kiến cải tiến trong công việc.

+ CBCC được phân loại "*HTTNV*" trong các trường hợp sau:

Có tổng điểm theo bảng tiêu chí từ 80 đến dưới 89 điểm, trong đó điểm của nội dung đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ nêu tại mục 3,5 phải đạt 80% số điểm chuẩn trở lên; kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức nêu tại mục 3,4 phải đạt 80% số điểm chuẩn điểm trở lên và không có tiêu chí nào của mục 3 bị cho điểm 0.

Có tổng số điểm trong bảng tiêu chí đạt từ 95 điểm trở lên nhưng có không quá 2 tiêu chí (trừ tiêu chí nêu tại mục 3 hoặc 5 biểu đánh giá cán bộ, tại mục 3 hoặc 4 biểu đánh giá công chức) bị cho điểm 0.

Có tổng số điểm theo bảng tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đạt từ 80 trở lên đến dưới 95 điểm nhưng có không quá 02 tiêu chí bị cho điểm 0 (trong đó các tiêu chí nêu tại mục 3 hoặc 5 biểu đánh giá cán bộ, tại mục 3 hoặc 4 biểu đánh giá công chức đạt điểm tối đa).

+ CBCC được phân loại "HTNV nhưng còn hạn chế về năng lực" trong các trường hợp sau:

Có tổng điểm theo bảng tiêu chí từ 70 điểm đến dưới 80 điểm; trong đó điểm của nội dung đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ nêu tại mục 3,5 biểu đánh giá cán bộ, tại mục 3,4 biểu đánh giá công chức phải đạt 80% tổng điểm trở lên.

Có tổng số điểm theo bảng tiêu chí đánh giá quả thực hiện nhiệm vụ đạt từ 80 trở lên đến dưới 95 điểm nhưng có không quá 03 tiêu chí (trừ tiêu chí nêu tại mục 3 hoặc mục 5 biểu đánh giá cán bộ và tại mục 3 hoặc mục 4 biểu đánh giá công chức) bị cho điểm 0.

Có tổng số điểm trong bảng tiêu chí đạt từ 80 điểm trở lên nhưng có không quá 02 tiêu chí tại nêu mục 3 bị cho điểm 0.

Trong năm bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách.

+ CBCC được phân loại "Không HTNV" trong các trường hợp sau đây:

Có tổng điểm theo bảng tiêu chí đạt dưới 70 điểm; hoặc có tổng số điểm đạt từ 70 điểm trở lên nhưng nội dung của mục kết quả thực hiện nhiệm vụ nêu tại mục 3,5 biểu đánh giá cán bộ, tại mục 3,4 biểu đánh giá công chức đạt dưới 80% tổng điểm.

Có tổng số điểm theo bảng tiêu chí đạt từ 70 điểm trở lên nhưng có từ 3 tiêu chí trở lên nêu tại mục 3 hoặc 5 biểu đánh giá cán bộ, tại mục 3 hoặc 4 biểu đánh giá công chức bị cho điểm 0.

Bản thân các nhân không thực hiện việc đánh giá phân loại loại kết quả thực hiện nhiệm vụ năm theo quy định.

Bị một trong các hình thức kỷ luật từ cảnh cáo trở lên trong năm nhưng chưa đến mức bị xử lý kỷ luật ở hình thức cao nhất.

PHỤ LỤC 4: HỆ THỐNG PHIẾU KHẢO SÁT

Phụ lục 2.1 PHIẾU KHẢO SÁT (Dành cho cán bộ, CBCC)

Kính thưa Ông/Bà!

Chúng tôi đang tiến hành nghiên cứu về công tác đánh giá CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh Bắc Giang (Cụ thể với các chức danh Văn phòng - thống kê, Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường, Tài chính - kế toán, Tư pháp - hộ tịch và Văn hóa - xã hội). Ông/Bà vui lòng cho biết ý kiến của mình theo nội dung câu hỏi dưới đây (bằng cách đánh dấu X vào 1 ô trống tương ứng). Sự tham gia của ông/bà sẽ giúp chúng tôi rất nhiều trong nghiên cứu. Chúng tôi cam kết rằng những thông tin cá nhân mà ông/bà cung cấp được hoàn toàn giữ bí mật.

Xin ông/bà cho biết một số thông tin về bản thân:

1. Họ và tên:, tuổi.....
2. Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐
3. Dân tộc:
4. Chức vụ:.....

Câu 1. Đánh giá CBCC của cấp xã hiện nay đã có quy chế hướng dẫn cụ thể chưa?

- ☐: Có
☐: Chưa có

Câu 2. Ông/bà nhận thấy kết quả đánh giá CBCC cấp xã hiện nay là:

- ☐: Trung thực, khách quan, công bằng
☐: Bình thường
☐: Còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực tế

Câu 3. Ông/bà vui lòng trả lời các câu hỏi dưới đây:

Số TT	Nội dung hỏi	Mức độ đánh giá			Ý kiến khác
		Rất phù hợp	Phù hợp	Không phù hợp	
1	Văn bản hướng dẫn đánh giá CBCC cấp xã hàng năm:	☐	☐	☐	
2	Nội dung đánh giá CBCC cấp xã hiện nay:	☐	☐	☐	
3	Tiêu chí đánh giá CBCC cấp xã hiện nay:	☐	☐	☐	
4	Quy trình đánh giá CBCC cấp xã hiện nay:	☐	☐	☐	

5	Sự tham gia của người dân trong đánh giá CBCC cấp xã:	☐	☐	☐	
---	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Câu 4. Ông/bà cho biết mức độ đánh giá đối với các nội dung, tiêu chí đánh giá như thế nào?

Số TT	Nội dung, tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Dễ đánh giá	Khó đánh giá	Ít giá trị thực tiễn	Giá trị thực tiễn cao
1	Chấp hành đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước	☐	☐	☐	☐
2	Phẩm chất, chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc	☐	☐	☐	☐
3	Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	☐	☐	☐	☐
4	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ	☐	☐	☐	☐
5	Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ	☐	☐	☐	☐
6	Thái độ phục vụ nhân dân	☐	☐	☐	☐

Câu 5. Theo Ông/Bà, hiện nay phương pháp chủ yếu được sử dụng và tác động trực tiếp tới đánh giá CBCC cấp xã ở địa phương mình là gì?

- ☐: Phương pháp bình bầu
☐: Cho điểm và xếp hạng theo tiêu chí
☐: Đánh giá dựa trên sự kiện đáng chú ý
☐: Phương pháp đánh giá qua báo cáo
☐: Ý kiến khác:

Câu 6. Tại cơ quan ông/bà đã tiến hành việc lấy ý kiến của người dân để đánh giá CBCC cấp xã chưa?

- ☐: Đã tiến hành ☐: Chưa tiến hành

Câu 7. Ông/bà có sẵn sàng để người dân tham gia đánh giá CBCC cấp xã không?

- ☐: Sẵn sàng ☐: Không sẵn sàng

Câu 8. Nếu quy định để người dân tham gia vào đánh giá CBCC cấp xã thì kết quả đánh giá sẽ được sử dụng nhằm:

- ☐: Đánh giá chung CBCC
☐: Chỉ đánh giá cho nội dung “Thái độ phục vụ nhân dân”

☐ Ý kiến khác:

Câu 9. Trước mắt, theo ông/bà cần thay đổi ngay những gì để công tác đánh giá CBCC cấp xã có kết quả tốt hơn (chọn 3 thay đổi)?

Số TT	Nội dung hỏi	Mức độ thay đổi, hoàn thiện		
		Không thay đổi	Thay đổi ít	Cần thay đổi nhiều
1	Phương pháp đánh giá	☐	☐	☐
2	Tiêu chí đánh giá	☐	☐	☐
3	Nội dung đánh giá	☐	☐	☐
4	Quy trình đánh giá	☐	☐	☐
5	Thời gian đánh giá	☐	☐	☐
6	Nhận thức, thái độ, kỹ năng của CBCC khi tiến hành đánh giá	☐	☐	☐
7	Ý kiến khác			

Phụ lục 4.2

PHIẾU KHẢO SÁT (Dành cho người dân)

Kính thưa Ông/Bà!

Chúng tôi đang tiến hành nghiên cứu về công tác đánh giá CBCC cấp xã ở thành phố hiện nay (Cụ thể với các chức danh Văn phòng - thống kê, Địa chính – xây dựng – đô thị và môi trường, Tài chính – kế toán, Tư pháp – hộ tịch và Văn hóa – xã hội). Ông/Bà vui lòng dành thời gian trả lời những câu hỏi trong phiếu này (bằng cách đánh dấu (X) vào phương án được chọn đối với những câu hỏi dưới đây). Sự tham gia của Ông/Bà sẽ giúp chúng tôi rất nhiều trong nghiên cứu.

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà!

Câu 1. Ông/bà đã từng đến UBND cấp xã thực hiện yêu cầu giải quyết thủ tục hành chính bao nhiêu lần từ trước đến nay?

- ☐: 1 lần
- ☐: 1-3 lần
- ☐: Hơn 3 lần

Câu 2. Ông/bà thấy thế nào về thái độ và cách phục vụ của cán bộ, CBCC cấp xã, đặc biệt là tại bộ phận một cửa ?

- ☐: Rất hài lòng (thái độ lịch sự, vui vẻ, tận tình hướng dẫn)
- ☐: Hài lòng (cảm thấy bình thường, không có vấn đề gì)
- ☐: Không hài lòng lắm

Câu 3: Khi ông/bà có thắc mắc, ông bà thấy mức độ giải đáp thắc mắc của CBCC cấp xã ra sao?

- ☐: Giải đáp thỏa đáng, tập trung đúng vấn đề
- ☐: Có giải đáp nhưng không thỏa đáng
- ☐: Không giải thích gì cả

Câu 4: Ông (bà) thấy năng lực chuyên môn của CBCC cấp xã ở địa phương hiện nay như thế nào ?

- ☐: Có năng lực, thành thạo công việc, làm việc có tinh thần trách nhiệm
- ☐: Năng lực bình thường
- ☐: Còn yếu

Câu 5. Khi ông/bà có ý kiến góp ý, CBCC cấp xã ở bộ phận một cửa có tiếp thu và sửa ngay hay không ?

- ☐: Có tiếp thu đầy đủ
- ☐: Có nhưng ít khi
- ☐: Không biết vì chưa thấy

Câu 6. Ông/bà có hài lòng sau khi được giải quyết công việc không?

- ☐: Rất hài lòng
- ☐: Khá hài lòng

☐: Chưa hài lòng

Câu 7. Nếu nhà nước có quy định để người dân trực tiếp tham gia đánh giá CBCC cấp xã; Ông (bà) có sẵn sàng tham gia đánh giá CBCC cấp xã nơi ông/bà sinh sống hay không?

☐: Sẵn sàng tham gia

☐: Không muốn tham gia

☐: Ý kiến khác

.....

.....

.....

.....

Câu 8. Xin ông/bà cho biết những khó khăn của ông/bà sẽ gặp phải khi tham gia đánh giá CBCC cấp xã?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....