

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

ÔNG THỊ THỦY TIÊN

ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN
TỪ THỰC TIỄN QUẬN LIÊN CHIÊU, TP ĐÀ NẴNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, năm 2018

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

ÔNG THỊ THỦY TIÊN

ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN
TỪ THỰC TIỄN QUẬN LIÊN CHIÊU, TP ĐÀ NẴNG

Ngành: Luật Hiến pháp và Luật hành chính

Mã số: 838.01.02

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

PGS.TS. VŨ THƯ

HÀ NỘI, năm 2018

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN	9
1.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện	9
1.2. Nội dung, nguyên tắc và phương pháp đánh giá	15
1.3. Các yếu tố tác động đến công tác đánh giá cán bộ, công chức	21
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI QUẬN LIÊN CHIỂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG	24
2.1. Đặc điểm của việc đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng	24
2.2. Các quy định của pháp luật về đánh giá cán bộ công chức	30
2.3. Thực tiễn đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu	33
2.4. Kết quả đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu năm 2017	40
2.5. Đánh giá chung	41
CHƯƠNG 3. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI QUẬN LIÊN CHIỂU	53
3.1. Quan điểm nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức	53
3.2. Các giải pháp nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, TP Đà Nẵng	54
KẾT LUẬN	65
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

<i>Từ viết tắt</i>	<i>Nghĩa của từ viết tắt</i>
CP	Chính phủ
CBCC	Cán bộ, công chức
CBCCVC	Cán bộ, công chức và Viên chức
HĐND	Hội đồng nhân dân
KCN	Khu Công nghiệp
NXB	Nhà xuất bản
NĐ	Nghị định
QĐ	Quyết định
TCKT	Trung cấp kỹ thuật
TW	Trung ương
TP	Thành phố
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC BẢNG

<i>Số hiệu bảng</i>	<i>Tên bảng</i>	<i>Trang</i>
2.1.	Diện tích, dân số và mật độ dân số các Phường thuộc Quận Liên Chiểu	25
2.2.	Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu năm 2017	27
2.3.	Trình độ chính trị của cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu, TP. Đà Nẵng năm 2017	28
2.4.	Kết quả đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu, năm 2017	41

DANH MỤC CÁC HÌNH, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

<i>Số hiệu hình, BD, SD</i>	<i>Tên hình, biểu đồ, sơ đồ</i>	<i>Trang</i>
Hình 2.1.	Bản đồ hành chính thành phố Đà Nẵng	24
Biểu đồ 2.2.	Số lượng cán bộ, công chức ở Quận Liên Chiểu năm 2017	26
Biểu đồ 2.3.	Cơ cấu giới tính của cán bộ, công chức ở Quận Liên Chiểu năm 2017	27
Biểu đồ 2.4.	Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu, năm 2017	28
Biểu đồ 2.5.	Trình độ chính trị của cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu	28
Sơ đồ 2.6.	Sơ đồ quy trình đánh giá CBCC ở quận Liên Chiểu	33

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Công tác cán bộ có vai trò đặc biệt quan trọng trong công việc; do đó, cần thiết phải lựa chọn, đào tạo, rèn luyện để trau dồi kiến thức, bản lĩnh chính trị. Người cho rằng “Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”. Người giải thích rõ: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Vì vậy, cán bộ là cái gốc của mọi công việc, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”.

Đại hội IX nhấn mạnh rằng, đường lối, chủ trương có đúng nhưng cán bộ thực thi không tốt thì mọi việc đều không thành công, việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có năng lực chuyên môn, có đạo đức là một việc làm hết sức quan trọng. Nghị quyết Đại hội XI tiếp tục khẳng định cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại cho sự phát triển của đất nước, trong giai đoạn hội nhập và phát triển như hiện nay. Đồng thời, đề ra mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ giai đoạn 2011-2020 là: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ nhân dân”.

Trong sự nghiệp cải cách hành chính hiện nay, công chức vừa là những người trực tiếp tiến hành cải cách hành chính, lại vừa là nội dung, là đối tượng của công cuộc cải cách hành chính. Vì vậy, Việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước vừa trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cao, vừa giác ngộ chính trị có tinh thần trách nhiệm, tận tụy công tâm vừa có đạo đức khi thi hành công vụ trong thời đại ngày nay, ngày càng được đặt lên một vị trí cao hơn.

Tuy nhiên “Nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước ta hiện nay xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang tầm với thời

kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước”. Có nhiều nguyên nhân tạo nên thực trạng này, mà trong đó có những nguyên nhân xuất phát từ những yếu kém của đánh giá công chức trong công tác quản lý nhân sự tại mỗi cơ quan hành chính nhà nước. Cơ sở khoa học của công tác đánh giá công chức chưa được quan tâm, nhất là trong điều kiện nhà nước có sự chuyển đổi vai trò trong nền kinh tế thị trường.

Đánh giá công chức là vấn đề hệ trọng, phức tạp và nhạy cảm. Đánh giá chính xác công chức là một yếu tố quan trọng phát huy nội lực trong các cơ quan nhà nước. Có thể nói, đây là một trong những khâu quan trọng nhất của công tác quản lý công chức và cũng là một khâu yếu kém cần có những ý kiến đóng góp nhằm nâng cao chất lượng công tác đánh giá công chức của nước ta.

Cho đến nay, ở nước ta vẫn chưa có một cơ chế đánh giá thích đáng với một quy trình đơn giản, hợp lý và hiệu quả. Công tác đánh giá công chức thường được thực hiện thông qua việc bình bầu theo danh hiệu (lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua...), thi đua khen thưởng, đề bạt, kỷ luật...Việc đánh giá thường là cảm tính, chưa có cơ sở khoa học và thực tiễn.

Việc thiếu một cơ chế đánh giá công chức thoả đáng hiện nay đã không có được tác dụng khuyến khích, động viên những người làm việc có hiệu quả, đồng thời đã bao che, dung túng cho sự chây lười, làm việc thiếu nghiêm túc. Đây cũng là một lý do gây nên hiện tượng thất nghiệp trá hình trong cơ quan hành chính nhà nước hiện nay và không tạo ra cơ sở để thực thi chính sách tiền lương dựa trên tài năng và sự cống hiến. Đánh giá công chức không nghiêm túc, khoa học đã dẫn đến sự kém hiệu quả của nền hành chính nhà nước.

Liên Chiêu là quận nằm ở phía Tây Bắc thành phố Đà Nẵng, là một quận công nghiệp trẻ, đang phát triển mạnh. Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ, công chức ở quận Liên Chiêu, thành phố Đà Nẵng luôn được chú trọng kiện

toàn, nhờ đó, chất lượng đội ngũ được nâng lên rõ rệt phần nào đã đáp ứng được những đòi hỏi phát triển kinh tế - xã hội của quận thời kỳ hội nhập, đặc biệt là chủ trương xây dựng hình ảnh thành phố Đà Nẵng thân thiện, xứng đáng là thành phố đáng sống của cả nước.

Tuy nhiên, việc đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn quận Liên Chiểu hiện nay còn nhiều bất cập như: chất lượng công chức chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức chưa gắn với việc sử dụng, chưa có chính sách thỏa đáng để thu hút cán bộ, công chức có trình độ cao về các cơ quan hành chính của quận công tác, nhiều công chức có biểu hiện thoái hóa, biến chất, những nhiễu gây khó khăn, phiền hà cho tổ chức, doanh nghiệp và người dân trong quá trình tiếp cận với cơ quan hành chính nhà nước, nhiều trường hợp đã bị kiểm điểm, phê bình và buộc thôi việc,...

Từ thực tiễn đó và nhận thức được tầm quan trọng của việc đánh giá chất lượng cán bộ, công chức trên địa bàn quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng, tác giả đã lựa chọn đề tài: *“Đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện từ thực tiễn quận Liên Chiểu, TP Đà Nẵng”* làm đề tài luận văn thạc sĩ.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Những nghiên cứu về công chức có khá nhiều song lại thường đi vào nghiên cứu những giải pháp nâng cao trình độ công chức hay công tác quản lý công chức nói chung mà ít đi vào vấn đề đánh giá công chức. Hầu như chưa có một đề tài nào chuyên nghiên cứu về vấn đề đánh giá công chức. Vì vậy, việc nghiên cứu một cách đầy đủ và hệ thống về đề tài này sẽ góp phần nâng cao hiệu quả công tác đánh giá công chức tại các cơ quan hành chính nhà nước nói chung và trên địa bàn quận Liên Chiểu nói riêng.

Một số đề tài nghiên cứu có liên quan đến việc đánh giá cán bộ, công chức đã được nghiên cứu trước đây như sau:

PGS Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2003), Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội. Điểm nổi bật của luận cứ là việc đưa ra nội dung, “tiêu chuẩn hóa cán bộ” đây là một quan điểm đổi mới trong công tác cán bộ mà tác giả có thể vận dụng và kế thừa trong luận văn của mình để đưa ra các tiêu chuẩn hóa công chức cấp xã phù hợp với huyện Yên Định trong xu thế phát triển của thời đại và đặc trưng của huyện Yên Định.

Nguyễn Ngọc Hiến (Chủ biên – 2001) Các giải pháp thúc đẩy cải cách hành chính ở Việt Nam, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội. Tác giả cuốn sách đã đưa ra quá trình cải cách hành chính ở nước ta, những khó khăn, nguyên tắc và phương pháp thúc đẩy cải cách hành chính. Cải cách đội ngũ cán bộ, công chức là một nội dung quan trọng trong nội dung cải cách hành chính của nước ta trong giai đoạn 2010-2020. Luận văn có thể kế thừa những phương pháp cải cách hành chính trong đó có nội dung cải cách đội ngũ công chức phù hợp với đặc điểm của đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định trong giai đoạn hiện nay.

TS Thang Văn Phúc và TS Nguyễn Minh Phương (2004), Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân, NXB Chính trị quốc gia. Luận văn đã xác định các yêu cầu, tiêu chuẩn của cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân. Luận văn có thể kế thừa những kết quả nghiên cứu để đưa ra những tiêu chuẩn để xây dựng một đội ngũ công chức cấp xã phù hợp với xu thế phát triển nói chung và phù hợp với điều kiện, đặc trưng của huyện Yên Định nói riêng.

Tác giả Nguyễn Kim Diệm với đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương” – luận án Tiến sĩ, Đại học

Kinh tế quốc dân, năm 2012. Luận án đã làm rõ và đưa ra quan điểm, phương pháp tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo và những giải pháp, kiến nghị nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương.

Tác giả Tạ Quang Ngọc với đề tài: “Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân ở Việt Nam hiện nay”- luận án Tiến sĩ, Đại học Luật Hà Nội, năm 2013. Luận án đã nghiên cứu thực trạng về tổ chức và hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới ở nước ta đến nay, chỉ ra những ưu điểm và hạn chế trong thực tiễn tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân, nguyên nhân dẫn đến tình trạng đó.

Tác giả Trần Đình Thảo với bài viết: “Xây dựng đội ngũ công chức của huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam: thực trạng và những giải pháp”, Tạp chí “Phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng”. Tác giả đã đi sâu phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay của huyện Đại Lộc, tỉnh Quảng Nam, thực trạng tuyển dụng, quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ công chức, công tác bố trí sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm công chức, thực trạng tình hình đào tạo, bồi dưỡng công chức. Từ việc phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, tác giả đã đề xuất các giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của huyện Đại Lộc.

Các tác giả đều đã phân tích một cách hệ thống và tương đối toàn diện về vấn đề chất lượng và trách nhiệm của đội ngũ công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng dưới góc độ lý luận cũng như sự vận dụng lý luận đó vào tình hình thực tiễn, đó đều là những công trình, sản phẩm của trí tuệ có giá trị và ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn, là cơ sở kết thừa cho việc nghiên cứu tiếp theo.

Tuy vậy, cho đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện, chuyên biệt về đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện nói chung và trên

địa bàn thành phố Đà Nẵng nói riêng. Luận văn là công trình khoa học đầu tiên nghiên cứu một cách toàn diện và chuyên biệt về “Đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện từ thực hiện quận Liên Chiểu, TP Đà Nẵng”. Từ kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn rõ nét để chính quyền quận Liên Chiểu tham khảo và thực thi có hiệu quả hơn trong thời gian tới.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Từ nhận thức lý luận về đánh giá cán bộ, công chức và thực trạng cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, TP Đà Nẵng, luận văn đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của quận trong thời gian tới.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Làm rõ một số vấn đề lý luận về đánh giá cán bộ công chức.
- Phân tích, đánh giá thực trạng công tác đánh giá cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, TP Đà Nẵng.
- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, TP Đà Nẵng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài tập trung nghiên cứu về đánh giá cán bộ, công chức làm việc trong hệ thống chính trị cấp huyện, không bao gồm Toà án nhân dân và Viện kiểm sát nhân dân cấp huyện.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Đề tài tập trung khảo sát việc đánh giá hàng năm đối với cán bộ, công chức tại UBND quận Liên Chiểu trong thời gian từ năm 2014 đến năm 2017.

5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Cơ sở lý luận

Luận văn sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện

chúng, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đánh giá cán bộ công chức, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước, hệ thống các văn bản của nhà nước có liên quan đến cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện nói riêng. Luận văn kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan đã được công bố.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng phương pháp thống kê, phương pháp phân tích, xử lý thông tin, phương pháp tổng hợp, phương pháp so sánh, v.v.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận văn đã góp phần vào hệ thống hóa lý luận về công tác đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện; hệ thống hóa và xây dựng các tiêu chí đánh giá; làm rõ những đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện trong giai đoạn mới.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Trên cơ sở những lý luận và hệ thống các tiêu chí đánh giá được xây dựng, luận văn sẽ đưa ra những đánh giá, nhận định một cách khách quan, khoa học về công tác đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện từ thực tiễn quận Liên Chiểu, TP Đà Nẵng, rút ra những ưu điểm và hạn chế của công tác đánh giá.

Luận văn sẽ làm rõ và đưa ra quan điểm về ý thức, trách nhiệm, sử dụng, quy hoạch, đào tạo và những giải pháp, khuyến nghị đối với UBND quận Liên Chiểu nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện mục tiêu văn minh đô thị.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận và tài liệu tham khảo, luận văn có

ơ cấu gồm 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện

Chương 2: Thực trạng đánh giá cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng.

Chương 3: Quan điểm và giải pháp nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN

1.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện

1.1.1. Cán bộ, công chức cấp huyện – đối tượng đánh giá

1.1.1.1. Khái niệm cán bộ, công chức

a. Khái niệm cán bộ

Từ cán bộ được du nhập vào nước ta từ Trung Quốc và được dùng phổ biến trong thời kỳ kháng chiến, dùng để phân biệt người hoạt động cho Chính phủ với nhân dân. Trong một thời gian dài, ở nước ta từ cán bộ gần như được dùng bao hàm trong đó người cả người là cán bộ và cả người là công chức (theo cách hiểu trong pháp luật hiện nay). Để xác định người là cán bộ, Khoản 1 Điều 4 của *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 quy định: “cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” [22].

Với quy định này thì tiêu chí xác định cán bộ gắn với cơ chế bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ và tiêu chí biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Theo đó, cán bộ cấp huyện bao gồm:

- Bí thư, Phó Bí thư Đảng uỷ
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Uỷ ban nhân dân, các uỷ viên Uỷ ban nhân dân
- Chủ tịch Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam
- Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh

- Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam
- Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam.
- Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

b. Khái niệm công chức

Khái niệm *công chức* gắn liền với sự ra đời công chức ở các nước tư bản phương Tây và mỗi quốc gia có những quan niệm và định nghĩa khác nhau về công chức, cụ thể như sau:

Ở Pháp, “*công chức là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào làm việc trong các công sở gồm các cơ quan hành chính công quyền và các tổ chức dịch vụ công cộng do nhà nước tổ chức, bao gồm cả trung ương và địa phương nhưng không kể đến các công chức địa phương thuộc các hội đồng thuộc địa phương quản lý*”.

Ở Trung Quốc, “*Công chức nhà nước là những người công tác trong cơ quan hành chính nhà nước các cấp, trừ nhân viên phục vụ*”

Ở Việt Nam, theo quy định về quy chế công chức Việt Nam. Tại Điều 1 nêu khái niệm công chức là: “*những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong cơ quan Chính Phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức theo quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định*”. Trải qua quá trình phát triển khá dài, khái niệm công chức không được sử dụng độc mà thay vào đó là khái niệm chung “*cán bộ, công nhân viên chức nhà nước*” [18].

Cho đến Pháp lệnh CBCC được Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành ngày 26/02/1998 khái niệm công chức được sử dụng trở lại. Trên cơ sở Pháp lệnh này, Chính phủ ban hành Nghị định số 95/1998/NĐ-CP, ngày 17/11/1998 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, trong đó công chức được hiểu là “*công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, bao gồm những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công việc*

thường xuyên, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được xếp vào một ngạch hành chính, sự nghiệp; những người làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc quân đội nhân dân và công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp và công nhân quốc phòng” [18].

Tuy vậy, ngay cả Pháp lệnh CBCC được sửa đổi bổ sung vẫn không phân định rõ ràng được đối tượng là công chức. Nhằm khắc phục những hạn chế đó, Pháp lệnh CBCC được sửa đổi lại vào năm 2003 với sự phân biệt công chức với người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước là viên chức. Đồng thời, Pháp lệnh sửa đổi đã quy định thêm cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn. Tuy nhiên, cả Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 và Pháp lệnh công chức sửa đổi năm 2003 đều không đưa ra được khái niệm về cán bộ, khái niệm về công chức, chỉ đưa ra thuật ngữ chung là CBCC. Để khắc phục hạn chế của các văn bản đó, ngày 13/11/2008, tại kỳ họp thứ 4 Quốc hội khoá XII, đã thông qua *Luật cán bộ, công chức*.

Tại khoản 2 Điều 4 của *Luật này* quy định: “*Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng Sản Việt Nam, nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội”.*

Trên cơ sở quy định trên đây của Luật cán bộ, công chức, Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ đã quy định những người là công chức; theo đó, ở cấp huyện công chức gồm:

1. Công chức làm việc trong chính quyền cấp huyện:

a) Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng và người làm việc trong Văn

phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân;

b) Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng và người làm việc trong văn phòng Ủy ban nhân dân quận, huyện nơi thí điểm không tổ chức Hội đồng nhân dân;

c) Người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân.

2. Công chức làm việc trong các tổ chức Đảng và các đoàn thể cấp huyện, gồm:

a) Người giữ chức vụ, chức danh người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu và người làm việc trong văn phòng, cơ quan ủy ban kiểm tra, các ban của huyện ủy, quận ủy, thị ủy, thành ủy thuộc tỉnh.

b) Người làm việc trong cơ quan của các tổ chức chính trị - xã hội và tổ chức tương đương.

Đối tượng là công chức chiếm số lượng đông nhất là ở cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện. Theo đó, UBND quận có 10 cơ quan chuyên môn như các UBND cấp huyện (Văn phòng HĐND và UBND; phòng Tài chính kế hoạch, phòng Nội vụ...) và có thêm 02 phòng là Phòng Kinh tế và Phòng Quản lý đô thị [11].

1.1.1.2. Vai trò của cán bộ, công chức cấp huyện

Hệ thống chính trị cấp huyện là một trong bốn cấp của hệ thống chính trị nước ta. Do vậy, đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện có nhiệm vụ rất quan trọng trong việc vận hành của hệ thống chính trị nhằm thực hiện các nhiệm vụ chính trị và pháp lý đặt ra cho cấp này. Có thể đánh giá vai trò của cán bộ, công chức cấp huyện trên một số khía cạnh sau:

- Đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện là người giữ vai trò quyết định trong việc hiện thực hoá sự lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước về mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội.

- Đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện là người giữ vai trò quyết định trong việc quán triệt, tổ chức thực hiện mọi quyết định của cấp uỷ cấp trên, cấp uỷ cùng cấp và mọi chủ trương, kế hoạch, sự chỉ đạo của chính quyền cấp trên, cũng như mọi chương trình, kế hoạch của chính quyền cấp huyện.

- Cán bộ, công chức cấp huyện là cầu nối quan trọng giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân.

- Đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện giữ vai trò quyết định trong việc xây dựng và thúc đẩy phong trào cách mạng của quần chúng ở địa phương.

1.1.2. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của đánh giá cán bộ, công chức

1.1.2.1. Khái niệm và đặc điểm của đánh giá cán bộ, công chức

Đánh giá cán bộ, công chức là một nội dung quan trọng trong quản lý nhân sự hành chính nhà nước. Đánh giá công chức bao gồm đánh giá con người (chính bản thân công chức) và đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của họ. Đánh giá con người bao gồm các nội dung như: trình độ, quá trình đào tạo, kinh nghiệm, tính cách, thói quen, phẩm chất, tiềm năng phát triển... Trong đó, việc đánh giá tập trung vào kết quả công việc mà người công chức đảm nhiệm (công vụ), lấy kết quả thực hiện làm căn cứ chính để đánh giá, tập trung vào kết quả đầu ra của quá trình (sản phẩm cụ thể) chứ không phải là các hoạt động. Có nhiều nội dung đánh giá khác nhau đối với công chức như: Đánh giá hiệu quả làm việc; Đánh giá trình độ chuyên môn nghiệp vụ; đánh giá kỹ năng; Đánh giá tiềm năng; Đánh giá động cơ làm việc; Đánh giá phẩm chất, đạo đức công vụ.

Trong đánh giá, cán bộ, công chức, có ba yếu tố quan trọng nhất là chủ thể, tiêu chí và phương pháp đánh giá. Chủ thể đánh giá cán bộ, công chức là cơ quan, tổ chức, người có thẩm quyền thực hiện. Các tiêu chí đánh giá thể hiện là các tiêu chuẩn, dấu hiệu phản ánh phẩm chất nhất định, kết quả công việc của cán bộ, công chức phù hợp với mục tiêu đánh giá hướng tới. Các

phương pháp đánh giá thể hiện là các cách thức được cơ quan, tổ chức, người có thẩm quyền sử dụng để xác định đúng đắn phẩm chất, kết quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức

Từ những trình bày trên đây, có thể nêu khái niệm đánh giá cán bộ, công chức như sau: *“Đánh giá cán bộ, công chức là hoạt động do cơ quan, tổ chức, người có thẩm quyền bằng các phương pháp nhất định đo lường và phân loại năng lực công chức theo các tiêu chí nhằm thực hiện một mục tiêu nhất định” [1].*

Đánh giá cán bộ, công chức có các đặc điểm sau đây:

Một là, đánh giá cán bộ, công chức là đánh giá đối tượng liên quan đến phẩm chất và năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao. Như vậy, đánh giá cán bộ, công chức chỉ xem xét họ trong quan hệ đó, nói chung không bao hàm các quan hệ khác như xuất thân, hôn nhân, quan hệ bạn bè, v.v.

Hai là, đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện nói chung, quận nói riêng phải gắn kết với chức năng, nhiệm vụ của mỗi cơ quan, tổ chức cho cấp này. Vì trong hệ thống chính trị nước ta tổ chức theo nguyên tắc tập trung dân chủ, mỗi cơ quan, tổ chức ở mỗi cấp có các nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm riêng.

Ba là, đánh giá cán bộ, công chức là việc rất hệ trọng bởi hoạt động này liên quan đến sinh mệnh chính trị, sự nghiệp của mỗi cá nhân. Trong bối cảnh chúng ta coi trọng việc bảo đảm quyền con người, quyền công dân, điều đó càng quan trọng.

Bốn là, đánh giá cán bộ, công chức phải căn cứ vào nhiệm vụ, công vụ của mỗi chức danh, chức vụ được giao. Việc hoàn thành hay không hoàn thành hoặc hoàn thành ở mức nào phải căn cứ vào kết quả cuối cùng mà cán bộ, công chức đạt được.

Năm là, luận văn nghiên cứu về đánh giá cán bộ, công chức là đánh giá

hàng năm. Điều đó phân biệt nó với các đánh giá khác, ví dụ, đánh giá hoạt động của cán bộ, công chức trong một phong trào, đánh giá khen thưởng, kỷ luật, đánh giá nâng ngạch, bậc...

1.1.3. Vai trò của đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện

Đánh giá cán bộ, công chức có vai trò quan trọng được xét trên nhiều mặt. Nó có mối quan hệ rất chặt chẽ và là cơ sở của hầu hết các nội dung trong quản lý cán bộ, công chức. Đánh giá cán bộ, công chức là hoạt động có mục đích và được tổ chức chặt chẽ. Nó có các đặc điểm sau đây:

Thứ nhất, đánh giá chính xác, khách quan giúp cải tiến công tác lập kế hoạch, là cơ sở để kế hoạch hoá nguồn nhân lực nhằm hạn chế tình trạng thiếu năng lực cần thiết để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hoặc lãng phí năng lực trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Thứ hai, đánh giá là công cụ phản hồi về quá trình thực thi công vụ của công chức cung cấp thông tin về kết quả, thời gian, chất lượng hoàn thành công việc của công chức giúp tổ chức điều chỉnh quá trình thực thi công vụ nhằm đạt mục tiêu đề ra.

Thứ ba, đánh giá là cơ sở để phân loại công chức và áp dụng chế độ tiền lương và chính sách khuyến khích, phát huy tài năng và sức sáng tạo.

Thứ tư, đánh giá cán bộ, công chức cũng là cơ sở để sắp xếp, bố trí, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm nhân sự hợp lý; xác định đúng người không có khả năng thực thi, động cơ xấu để loại bỏ khỏi nền công vụ. Đánh giá đúng thì bố trí, đề bạt đúng. Việc đánh giá sai sẽ dẫn đến nhiều tác động tiêu cực đến công, người cán bộ ấy sẽ sinh ra chủ quan, tự cao, tự đại [31].

1.2. Nội dung, nguyên tắc và phương pháp đánh giá

1.2.1. Nội dung đánh giá cán bộ, công chức

Đánh giá cán bộ, công chức là biện pháp quản lý cán bộ, công chức thông qua việc kiểm định các chỉ số nói lên phẩm chất, kết quả làm việc, cống hiến

của cán bộ, công chức. Thông thường, các tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức gồm: Lòng trung thành đối với nhân dân, đất nước; đạo đức của cán bộ, công chức, đạo đức xã hội; tinh thần kỷ luật về nghề nghiệp, làm việc, tuân thủ kỷ cương, pháp luật; tính trung thực; tính chủ động sáng tạo; tính hợp tác, đoàn kết trong công tác; sự cần mẫn, sự công hiến; uy tín, sự tin nhiệm, khả năng thu hút đối với công chức là lãnh đạo, chỉ huy...Do vị trí cũng như nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ khác với công chức nên nội dung đánh giá cho các đối tượng này có điểm giống nhau, nhưng cũng có những điểm khác nhau. Có thể nêu các tiêu chí cơ bản đánh giá đối với cán bộ, công chức như sau:

a. Đối với cán bộ, nội dung đánh giá:

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

Việc đánh giá cán bộ được thực hiện thường kỳ vào cuối năm hoặc trước khi xem xét bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc nhiệm kỳ, thời gian luân chuyển.

b. Đối với công chức, các mặt thuộc nội dung đánh giá là:

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

Đối với công chức lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá thêm các nội dung sau đây:

- Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý;

- Năng lực lãnh đạo, quản lý;

- Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức[6].

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

Để bảo đảm việc đánh giá đúng đắn về phẩm chất, kết quả công việc của cán bộ, công chức, khi đánh giá cần tuân theo các nguyên tắc sau:

- *Đánh giá CBCC bảo đảm hiệu quả của hoạt động công vụ*

Đánh giá hiệu quả làm việc của người lao động trong cơ quan quản lý hành chính nhà nước. Việc đánh giá nhằm xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức được biểu hiện thông qua thời gian, cách thức thực hiện, những chuẩn mực về thái độ hành vi khi thực hiện công việc (tập trung vào sự tuân thủ chặt chẽ các quy định của cơ quan, pháp luật của Nhà nước gắn với cơ chế kiểm soát quy trình). Kết quả đánh giá làm cơ sở để bình xét thi đua, khen thưởng. Thành tích thực tế trong công tác là sự phản ánh khách quan, tổng hợp các năng lực, thái độ và chất lượng của công chức. Công tác đánh giá phải căn cứ vào yêu cầu về chức vụ và thứ bậc của công chức để đưa ra những nhận xét, đánh giá phù hợp với thành tích thực tế và hành vi công chức. Từ kết quả đánh giá cán bộ, công chức để xác định tập thể của các cơ quan, tổ chức, đơn vị là một trong những cơ sở để đánh giá, phân loại công chức.

- *Đánh giá CBCC phải bảo đảm sự lãnh đạo của đảng*

Những vấn đề về đường lối, phương châm, phương hướng và chính sách lớn về cán bộ, công chức đều do Trung ương Đảng quyết định. Đảng thống nhất quản lý, đánh giá cán bộ, công chức trên nguyên tắc: Trung ương Đảng

trực tiếp quản lý, đánh giá toàn diện cán bộ chủ chốt; phân cấp cho cấp uỷ Đảng và các tổ chức quản lý, đánh giá cán bộ, công chức theo quy định của Trung ương; Đảng kiểm tra việc chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách cán bộ, công chức ở tất cả các cấp, các ngành. Nguyên tắc tập trung dân chủ vừa là một nguyên tắc cơ bản của tổ chức và hoạt động của Đảng cộng sản Việt Nam, nhưng đồng thời cũng được áp dụng trong các cơ quan và tổ chức nhà nước theo quy định của Hiến pháp (điều 6, Hiến pháp năm 1992).

Quản lý cán bộ, công chức cần được tuân thủ quy chế rõ ràng, chặt chẽ và chấp hành các Nghị quyết của các cấp uỷ Đảng về cán bộ và công tác cán bộ. Những vấn đề về chủ trương, chính sách, đánh giá, bố trí, sử dụng, đề bạt, điều động, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức phải được tập thể có thẩm quyền xem xét, quyết định trên cơ sở đề xuất của cơ quan chức năng hoặc cá nhân được phân công chuẩn bị.

- Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ

Tập trung nhưng phải đảm bảo dân chủ thực sự trong xây dựng và phát triển đội ngũ công chức. Tạo điều kiện cho công chức có quyền tiến cử và bãi miễn khi người có trọng trách không xứng đáng với nhiệm vụ được giao. Cần có chế độ định kỳ đánh giá cán bộ, công chức. Việc đánh giá, nhận xét phải công khai và người được đánh giá có quyền trình bày ý kiến của mình về những nhận xét đó. Như vậy, công tác đánh giá công chức cần tiến hành theo nguyên tắc tập trung dân chủ.

- Đánh giá CBCC phải căn cứ trên cơ sở những quy định của pháp luật

Hiện nay, nước ta đang xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, nên việc quan trọng hơn hết là xây dựng hệ thống pháp luật hoàn chỉnh để điều chỉnh mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, mọi hoạt động của cơ quan nhà nước, công dân và công chức. Trên cơ sở đó để quản lý các tổ chức, công dân bằng pháp luật và theo pháp luật. Đây là một nguyên tắc quan trọng nhằm hạn

chế sự tùy tiện của Nhà nước và công chức trong quản lý xã hội.

- Căn cứ và những tiêu chí cụ thể cho từng loại CBCC.

Đó là các tiêu chí như: Nghĩa vụ đạo đức, văn hóa giao tiếp và những việc cán bộ, công chức không được làm quy định tại Luật Cán bộ, công chức. Tiêu chuẩn chức vụ, chức danh của cán bộ (đối với cán bộ); tiêu chuẩn ngạch công chức, chức vụ lãnh đạo quản lý (đối với công chức), việc thực hiện chương trình, kế hoạch công tác năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý trực tiếp của mình hoặc được cấp có thẩm quyền giao, phê duyệt hoặc phân công đối với cán bộ và nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm được phân công hoặc giao chỉ đạo, tổ chức thực hiện đối với công chức [4]. Theo pháp luật hiện hành, tiêu chí để đánh giá, phân loại cán bộ, công chức theo 4 mức:

(1) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;

(2) Hoàn thành tốt nhiệm vụ;

(3) Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực (đối với cán bộ, công chức); hoàn thành nhiệm vụ (đối với viên chức);

(4) Không hoàn thành nhiệm vụ.

Mỗi mức độ có các đòi hỏi, tiêu chuẩn riêng.

- Đánh giá CBCC phải tuân theo nguyên tắc bình đẳng, công khai

Cán bộ, công chức làm việc trong cơ quan nhà nước không kể ở vị trí nào, lãnh đạo hay thực hiện công tác chuyên môn đều phải phục vụ nhân dân, làm tốt chức năng, nhiệm vụ được giao. Khi đánh giá cán bộ, công chức phải dựa vào hiệu quả thực hiện công việc được giao và tinh thần phục vụ nhân dân mà xếp loại. Thông tin đánh giá cán bộ, công chức cần được công khai, thông tin ngược cho cán bộ, công chức được biết, phải thực hiện thảo luận tập thể về những thông tin đánh giá cán bộ, công chức để tập thể góp ý kiến.

- Đánh giá CBCC phải theo nguyên tắc bảo vệ lợi ích chung, lợi ích

công chức.

Công chức là những người hoạt động trong hệ thống chính trị nên không một nhà nước nào trên thế giới không đòi hỏi sự trung thành của cán bộ, công chức nhà nước với lợi ích quốc gia, dân tộc, chế độ. Hệ thống pháp luật về công vụ, công chức của các nhà nước đương đại đều ghi nhận vấn đề này. Ở nước ta, quy định đó được thể hiện tại điều 1 Pháp lệnh cán bộ, công chức. Vì vậy, trong quản lý, đánh giá công chức phải quan tâm đến lợi ích quốc gia, dân tộc, chế độ.

1.2.3. Một số phương pháp cơ bản trong đánh giá CBCC

Các phương pháp đánh giá thường được sử dụng là:

- *Phương pháp cho điểm, xếp hạng theo tiêu chí:*

Theo phương pháp này, thủ trưởng đơn vị xem xét từng tiêu chí đánh giá (đặc điểm của công chức được đánh giá) và cho điểm hoặc xếp hạng dựa trên một thang đánh giá được xây dựng từ trước.

Mỗi đặc điểm cần đánh giá có một thang điểm phù hợp. Thông thường các đặc điểm cần đánh giá về cán bộ, công chức bao gồm mức độ hợp tác trong công việc, khả năng trao đổi, diễn đạt thông tin, tính sáng tạo, chấp hành kỷ luật về giờ giấc, nội quy làm việc, kỹ năng làm việc và một số đặc điểm khác tùy thuộc vào yêu cầu và điều kiện cụ thể của từng đối tượng công chức.

- *Phương pháp đánh giá dựa vào những sự kiện đáng chú ý (phương pháp lưu giữ):* Trong quá trình công tác của công chức thường có nhiều sự kiện đáng chú ý. Phương pháp này tập trung vào những sự kiện đáng chú ý nhằm xác định xem cán bộ, công chức xử lý như thế nào đối với các sự kiện đó. Một số sự kiện có ý nghĩa tích cực, một số khác có tác động tiêu cực, không nên xảy ra. Lãnh đạo ghi lại những sự kiện đáng nhớ của công chức, kể cả những sai lầm, trục trặc lớn hay những kết quả rất tốt trong khi thực hiện công việc của công chức, những kết quả bình thường không được đánh giá

(tức là chỉ đánh giá dựa trên những sự kiện nổi bật).

- *Phương pháp bình bầu*: Tập thể sẽ họp lại đóng góp ý kiến, nhận xét, cho điểm từng cán bộ, công chức; hoặc bỏ phiếu kín, bình bầu danh hiệu cho từng cá nhân.

- *Phương pháp đánh giá thông qua báo cáo*: Đây là phương pháp đã được sử dụng nhiều tại các cơ quan hành chính nước ta những năm 80 của thế kỷ XX. Người báo cáo phải tường thuật về hoạt động của cấp dưới, xác định điểm mạnh, điểm yếu của họ. Báo cáo sẽ được người quản lý cấp cao hơn xem xét và đưa ra những nhận xét cho cả người bị báo cáo và người thực hiện báo cáo.

1.3. Các yếu tố tác động đến công tác đánh giá cán bộ, công chức

1- Sự lãnh đạo, chỉ đạo của một số cấp uỷ, chính quyền các cơ quan, đơn vị, cá nhân có thẩm quyền đánh giá cán bộ chưa có quan điểm thật đầy đủ về vị trí, tầm quan trọng của việc đánh giá cán bộ, còn tình trạng xem nhẹ, chưa đúng quy trình, nguyên tắc và yêu cầu của công tác đánh giá cán bộ; chủ quan, đơn giản, khoán trắng việc đánh giá cán bộ cho cơ quan tham mưu hoặc một vài cá nhân, bộ phận làm công tác tổ chức cán bộ.

2- Mức độ hoàn thiện pháp luật liên quan đến công tác đánh giá CBCC. Mức độ hoàn thiện của pháp luật gắn trực tiếp với hiệu quả của hoạt động đánh giá cán bộ, công chức. Chẳng hạn, Luật Cán bộ, công chức quy định rất cụ thể là hằng năm, các cơ quan, đơn vị đều phải thực hiện quy trình đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Qua đó, thủ trưởng đơn vị cùng toàn thể cán bộ, công nhân viên chức nhìn nhận lại một năm công tác, rồi đánh giá về thành tích đạt được cùng những yếu kém, tồn tại cần khắc phục, sửa chữa; đồng thời bình bầu khen thưởng, kỷ luật... Nhưng, trong Nghị định số 56, phần nội dung quy định về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức đã bãi bỏ quy định tại Điều 45 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP về đánh

giá cán bộ, công chức với những điều, khoản, điểm rất chi tiết các tiêu chí đánh giá, gồm 4 loại cụ thể lại làm cho việc xếp vào loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì vô cùng gian nan, dễ tạo ra gian dối, giả tạo.

3- Ý thức pháp luật và chính trị của CBCC trong công tác đánh giá CBCC có ảnh hưởng đến việc đánh giá một cách khách quan, công bằng, vô tư cán bộ, công chức. Nếu ý thức không tốt thì kết quả ngược lại sẽ làm cho cán bộ, công chức tâm tư, mất đoàn kết, bè phái hay hiện tượng một số nơi bao che, đánh giá qua loa, chưa thật sự mang lại sự công bằng, lượng hóa kết quả thực hiện của CBCC.

4- Công tác tổ chức, kiểm tra việc lãnh đạo, chỉ đạo đánh giá CBCC ở cơ quan, tổ chức, đơn vị. . Việc quán triệt về tư tưởng và lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra...là rất cần thiết để bảo đảm việc đánh giá cán bộ, công chức. Không làm tốt công tác này nhất định sẽ chuệch choạc, hình thức, gây mất đoàn kết, không bảo đảm tuân thủ các yêu cầu của pháp luật cũng như các tiêu chí đánh giá...

5- Vấn đề dân chủ của cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá CBCC có tầm quan trọng đặc biệt. Đây là yếu tố bảo đảm cần thiết cho việc đánh giá cán bộ, công chức đúng đắn, thông qua việc giám sát, đề nghị của cán bộ, công chức. Qua đó phát hiện sai phạm để đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực [15].

Tiểu kết Chương 1

Nội dung chương 1 đã nêu khái quát về công tác đánh giá cán bộ, công chức thời gian qua; theo đó, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định: “cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”.

Nội dung chương 1 cũng nêu lên cơ cấu tổ chức, vai trò, nội dung,

phương pháp, quy trình đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến việc đánh giá cán bộ, công chức cấp huyện. Theo đó, một số nguyên tắc đánh giá cơ bản sau: Đánh giá CBCC bảo đảm hiệu quả của hoạt động công vụ, Đánh giá CBCC phải bảo đảm sự lãnh đạo của đảng, Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, Đánh giá CBCC phải căn cứ trên cơ sở những quy định của pháp luật, Căn cứ và những tiêu chí cụ thể cho từng loại CBCC, Đánh giá CBCC phải tuân theo nguyên tắc bình đẳng, công khai, Đánh giá CBCC phải theo nguyên tắc bảo vệ lợi ích chung, lợi ích công chức.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI QUẬN LIÊN CHIỂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. Đặc điểm của việc đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên và kinh tế xã hội



Hình 2.1. Bản đồ hành chính thành phố Đà Nẵng

Quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng được thành lập theo Nghị định số 07/CP ngày 23/01/1997 của Chính phủ. Diện tích tự nhiên là 74,52 km², dân số 162.452 người (Năm 2016).

Quận Liên Chiểu có 5 phường là Hoà Minh, Hòa Khánh Nam, Hoà Khánh Bắc, Hoà Hiệp Nam, Hòa Hiệp Bắc.

Liên Chiểu là một quận khá phát triển về công nghiệp do có lợi thế về giao thông đi lại, trên địa bàn quận có tuyến quốc lộ 1A và đường sắt bắc nam

huyết mạch đi qua. Do đó, hình thành nhiều khu công nghiệp quan trọng của thành phố. Vị trí địa lý trên là điều kiện đặc biệt thuận lợi cho việc giao lưu với các tỉnh và khu vực xung quanh, trong nước và quốc tế.

Ngoài ra, với lợi thế về đường bờ biển dài để phát triển du lịch, đặc biệt có nhiều bãi tắm tự nhiên tuyệt đẹp.

Kết cấu hạ tầng của quận đang được thành phố đầu tư khá bài bản, nhiều công trình đã được đầu tư để phục vụ phát triển công nghiệp và dịch vụ.

Với một chính sách thông thoáng, cởi mở tạo điều kiện thuận lợi, hỗ trợ cho các nhà đầu tư từ các cấp chính quyền, các nhà đầu tư đến đây yên tâm làm ăn.

Trên địa bàn quận có 02 trường đại học, 03 trường cao đẳng, 03 trường trung học chuyên nghiệp, đây cũng là nguồn nhân lực chất xám dồi dào cung cấp đội ngũ kỹ sư, cán bộ, công nhân thạo việc, có tay nghề đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng để phát triển quận và thành phố.

Nền kinh tế quận phát triển theo cơ cấu: Công nghiệp - Dịch vụ - Nông nghiệp. Trong đó CN - TTCN giữ vai trò chủ đạo, TM - DV giữ vị trí quan trọng, nông nghiệp sẽ giảm dần tỷ trọng đến mức ổn định.

Bảng 2.1. Diện tích, dân số và mật độ dân số các Phường thuộc Quận Liên Chiểu

<i>Tên phường</i>	<i>Diện tích (km²)</i>	<i>Dân số (người)</i>	<i>Mật độ dân số (người/km²)</i>
Phường Hoà Minh	7,68	46,140	6,011
Phường Hoà Khánh Nam	10,34	31,245	3,023
Phường Hoà Khánh Bắc	10,55	49,584	4,701
Phường Hoà Hiệp Nam	7,62	19,027	2,497
Phường Hoà Hiệp Bắc	38,34	16,456	429
Toàn quận	74,52	162,452	2,180

(Nguồn: UBND quận Liên Chiểu)

Công nghiệp: Giá trị sản xuất thực hiện 10.287 tỷ đồng/10.200 tỷ đồng, đạt 100,9% so với kế hoạch năm, tăng 12,2% so với cùng kỳ năm 2016.

Thương mại - dịch vụ: Giá trị thực hiện 2.086 tỷ đồng/2.064 tỷ đồng, đạt 101,1% kế hoạch năm, tăng 21,5% so với cùng kỳ năm 2016.

Tổng mức hàng hoá bán lẻ 16.329 tỷ đồng/16.000 tỷ đồng, đạt 102% kế hoạch năm, tăng 22% so với cùng kỳ năm 2016.

Giá trị xuất khẩu: thực hiện 02 triệu USD/ 1,8 triệu USD đạt 111% kế hoạch năm, tăng 17,65% so với cùng kỳ năm 2016.

Hoạt động sản xuất công nghiệp năm 2017 chuyển biến tích cực so với năm 2016 do nền kinh tế đi vào ổn định và các chương trình hỗ trợ doanh nghiệp của Chính phủ, thành phố và quận. Giá trị sản xuất công nghiệp tăng trưởng khá 12,2%, đạt kế hoạch so với Nghị quyết Đại hội Đảng bộ quận đề ra (10%-15%).

2.1.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức của quận Liên Chiểu

2.1.2.1. Số lượng cán bộ, công chức

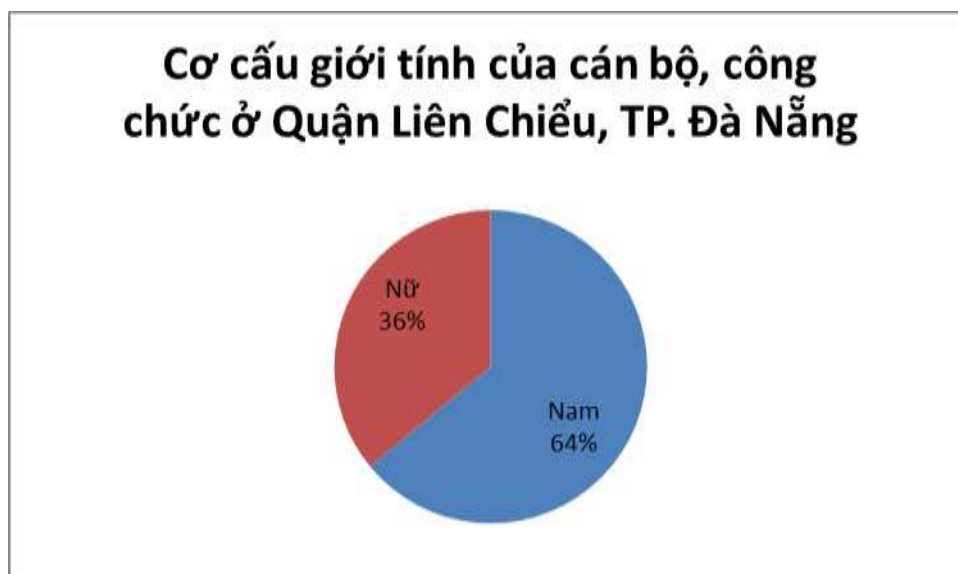
Tổng số cán bộ, công chức ở Quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng là 359 người; trong đó, cán bộ là 82 người, công chức là 169 người, người hoạt động không chuyên trách ở cấp phường là 108 người.



Biểu đồ 2.2. Số lượng cán bộ, công chức ở Quận Liên Chiểu năm 2017

Nhìn chung, số lượng cán bộ, công chức ở Quận Liên Chiểu cơ bản đáp ứng yêu cầu công việc quản lý nhà nước hiện nay trên địa bàn quận.

2.1.3.2. Cơ cấu giới tính của cán bộ, công chức



Biểu đồ 2.3. Cơ cấu giới tính của cán bộ, công chức ở Quận Liên Chiểu năm 2017

Tổng số cán bộ, công chức ở quận là 359 người, trong đó, nam là 228 người (chiếm 64%) và nữ là 128 người (chiếm 36%). Nhìn chung, số lượng cán bộ nam, nữ có sự chênh lệch khá cao.

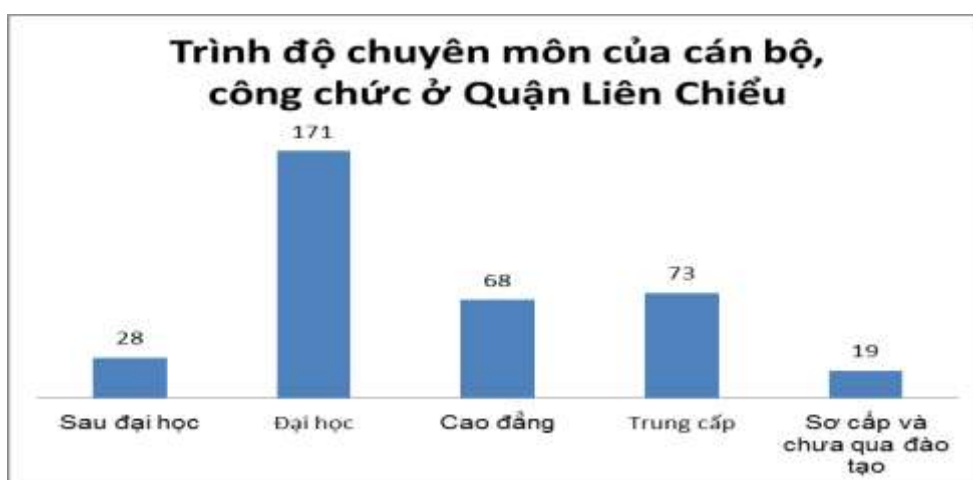
2.1.3.3. Trình độ của cán bộ, công chức

- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Bảng 2.2. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu năm 2017

STT	Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Sau đại học	28	7.80
2	Đại học	171	47.63
3	Cao đẳng	68	18.94
4	Trung cấp	73	20.33
5	Sơ cấp và chưa qua đào tạo	19	5.29
6	<i>Tổng</i>	<i>359</i>	<i>100.00</i>

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Liên Chiểu)



Biểu đồ 2.4. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu, năm 2017

- Trình độ chính trị:

Bảng 2.3. Trình độ chính trị của cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu, TP. Đà Nẵng năm 2017

STT	Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Cao cấp chính trị	43	11.98
2	Trung cấp lý luận chính trị	208	57.94
3	Sơ cấp và chưa qua đào tạo	108	30.08
4	Tổng	359	100.00

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Liên Chiểu)



Biểu đồ 2.5. Trình độ chính trị của cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu

Kết quả tổng hợp cho thấy có 43/359 cán bộ, công chức có trình độ cao cấp lý luận chính trị (chiếm 11,98%), có 208 người có trình độ trung cấp lý luận chính trị (chiếm 57,9%) và có 108 người có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo (chiếm 30,08%). Nhìn chung, trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu cơ bản đáp ứng yêu cầu công việc đề ra. Trong thời gian tới, Quận Liên Chiểu cần quan tâm, tạo điều kiện để đội ngũ cán bộ, công chức cấp phương có điều kiện tham gia học tập trung cấp lý luận chính trị để nâng cao trình độ, góp phần thực hiện tốt hơn công việc được giao.

2.1.3. Các đặc điểm của việc đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu

Một là, với đội ngũ CBCC ở quận Liên Chiểu hiện nay là 359 người, trong đó, chủ yếu có bằng cao đẳng, đại học với hơn 65%, kết hợp với các đặc điểm của quận Liên Chiểu là quận trẻ, năng động, đời sống người dân đang từng bước thay đổi. Tuy vậy, so với các quận còn lại ở thành phố Đà Nẵng thì số lượng này là không nhiều. Vì thế, có thể dễ dàng hơn trong việc xem xét, phân tích thực trạng đánh giá ở quận.

Hai là, việc đánh giá CBCC liên quan đến hoạt động của đời sống đô thị đa dạng, phức tạp nên đánh giá CBCC rất nhiều mặt dẫn đến phức tạp. Đặc biệt là trong lĩnh vực đất đai, khi giá đất những năm gần đây khá sôi động, tình hình phát triển du lịch ven biển đang nóng hổi.

Ba là, lãnh đạo thành phố Đà Nẵng và UBND quận đều quan tâm đến công tác đánh giá cán bộ công chức. Qua đó, những năm qua đã ban hành nhiều văn bản có liên quan đến công tác đánh giá CBCC, Quận ủy, UBND quận Liên Chiểu xác định công tác đánh giá CBCC là nhiệm vụ trọng tâm của quận, khi tình hình phát triển của quận đang từng bước đi lên.

Bốn là, với trình độ nhận thức cao, việc đánh giá đối với cán bộ, công chức trên địa bàn không quá phức tạp. Mọi cán bộ, công chức nhìn chung có ý thức tốt về vấn đề này.

2.2. Các quy định của pháp luật về đánh giá cán bộ công chức

- Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

- Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

- Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27 tháng 7 năm 2017 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP.

- Hướng dẫn số 1579/HD-SNV ngày 12 tháng 11 năm 2015 của Sở Nội vụ về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức và người lao động công tác tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND thành phố Đà Nẵng quản lý.

- Quyết định số 8415/QĐ-UBND ngày 19 tháng 11 năm 2014 của Chủ tịch UBND thành phố quy định tạm thời về đánh giá công chức theo mô hình đánh giá kết quả làm việc tại các cơ quan hành chính thuộc UBND thành phố Đà Nẵng.

- Công văn số 161-CV/BTCQU ngày 14 tháng 11 năm 2016 của Ban Tổ chức Quận ủy Liên Chiểu về việc kiểm điểm đánh giá phân loại tổ chức đảng, đảng viên.

- Công văn số 1406/UBND-PNV ngày 03/11/2017 của UBND quận Liên Chiểu V/v đánh giá phân loại cán bộ, công chức, viên chức, người lao động năm 2017.

Các văn bản trên đây quy định về đánh giá CBCC trên những vấn đề cơ bản sau đây:

1. Đối tượng đánh giá, phân loại

Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động (sau đây viết tắt là CBCCVC) công tác tại các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND quận Liên Chiểu.

2. Nguyên tắc đánh giá

Thực hiện theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 56/2015/NĐ-CP và Điều 3 Quyết định số 8415/QĐ-UBND ngày 19 tháng 11 năm 2014 của Chủ tịch UBND thành phố quy định tạm thời về đánh giá công chức theo mô hình đánh giá kết quả làm việc tại các cơ quan hành chính thuộc UBND thành phố Đà Nẵng.

3. Thời điểm đánh giá, phân loại

Thời điểm đánh giá, phân loại CBCCVC, người lao động được tiến hành trong tháng 12 hàng năm, trước khi thực hiện việc bình xét thi đua, khen thưởng hàng năm (trừ đơn vị sự nghiệp giáo dục quận tổ chức đánh giá theo năm học).

4. Thẩm quyền và trách nhiệm đánh giá, phân loại cán bộ

- Chủ tịch UBND thành phố đánh giá, phân loại đối với Chủ tịch UBND quận;
- Chủ tịch UBND quận đánh giá, phân loại đối với các phó chủ tịch UBND quận.

Đối với tổ chức Đảng và các tổ chức chính trị - xã hội cũng có các quy định về thẩm quyền đánh giá.

5. Nội dung đánh giá cán bộ, công chức

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

Ngoài những quy định trên thì cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá theo các nội dung sau đây:

- Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý;

- Năng lực lãnh đạo, quản lý;

- Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

6. Trình tự, thủ tục đánh giá cán bộ

Trình tự, thủ tục đánh giá cán bộ thực hiện theo quy định tại Điều 10 Nghị định số 56/2015/NĐ-CP và các văn bản khác.

Đối với chính quyền, việc đánh giá, phân loại đối với chủ tịch, phó chủ tịch UBND quận được thực hiện đồng thời với việc tổ chức kiểm điểm sự chỉ đạo, điều hành UBND quận. Khi thực hiện kiểm điểm chủ tịch, phó chủ tịch UBND quận, ngoài thành phần đại biểu tham dự theo quy định của Thành ủy, đơn vị mời đại diện cấp ủy đảng, công đoàn (nơi chủ tịch, phó chủ tịch UBND quận là thành viên); đoàn thanh niên (cùng cấp) và người đứng đầu các đơn vị cấu thành theo quy định tại Tiết 1, Điểm b, Khoản 1, Điều 17 Nghị định số 56/2015/NĐ-CP (trừ người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp giáo dục) cùng tham dự để đóng góp ý kiến đánh giá, phân loại chủ tịch, phó chủ tịch UBND quận (các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp). Đối với phó chủ tịch UBND quận thì Bản kiểm điểm cá nhân có thể được trích xuất từ Phần mềm đánh giá và cá nhân trực tiếp bổ sung các nội dung theo quy định.

Đánh giá đối với thủ trưởng các cơ quan, đơn vị thuộc quận

- Thẩm quyền đánh giá, phân loại: Chủ tịch UBND quận đánh giá, phân loại đối với thủ trưởng các cơ quan, đơn vị thuộc quận.

- Nội dung đánh giá, phân loại : Nội dung đánh giá công chức thực hiện theo Điều 15 Nghị định số 56/2015/NĐ-CP.

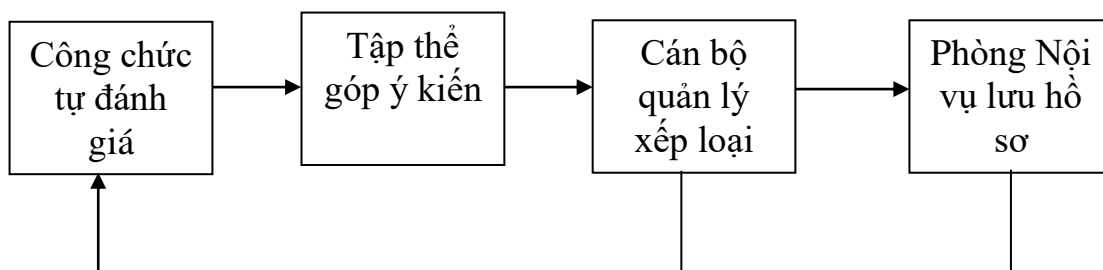
2.3. Thực tiễn đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu

Quận Liên Chiểu có tốc độ đô thị hoá nhanh nhất của thành phố Đà Nẵng. Để đạt được điều đó, cán bộ, công chức của UBND quận đã có những nỗ lực lớn. Công tác cán bộ tại đây được thực hiện ngày càng tốt hơn, đặc biệt là công tác đánh giá cán bộ công chức. Công tác đánh giá cán bộ, công chức luôn được Quận uỷ và lãnh đạo UBND quận rất chú trọng, chỉ đạo thực hiện nghiêm chỉnh. Tại UBND quận các hình thức đánh giá cán bộ, công chức thường được tiến hành là: đánh giá hoạt động công vụ của cán bộ công chức; đánh giá cán bộ, công chức để đề bạt; hình thức đánh giá quan trọng nhất, thường xuyên được tiến hành nhất là công tác đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm. Trong phạm vi khoá luận này xin đi sâu nghiên cứu về công tác đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm.

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

Quy trình đánh giá là một chuỗi liên tiếp các hoạt động có liên hệ mật thiết, hữu cơ, khoa học với nhau nhằm tạo ra kết quả đánh giá trung thực, khách quan, khoa học. Không có một quy trình đánh giá chung làm mẫu cho tất cả các hoạt động đánh giá tại tất cả các cơ quan, tổ chức khác nhau. Tuy nhiên, đánh giá cán bộ, công chức có một quy trình đánh giá chung được ghi nhận trong Quy chế đánh giá cán bộ, công chức hàng năm theo Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

Quy trình đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm ở quận Liên Chiểu có thể được sơ đồ hoá như sau:



Sơ đồ 2.6. Sơ đồ quy trình đánh giá CBCC ở quận Liên Chiểu

Chú giải sơ đồ trên, quy trình đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm có các bước như sau:

- *Bước 1: Cán bộ, công chức viết bản tự nhận xét theo các nội dung:*

- + Chấp hành chính sách, pháp luật của Nhà nước;
- + Kết quả công tác (số lượng công việc hoàn thành trong năm và mức độ hoàn thành công việc như thế nào);
- + Tinh thần kỷ luật;
- + Tinh thần phối hợp công tác;
- + Tính trung thực trong thi hành công vụ;
- + Lối sống, đạo đức;
- + Tinh thần học tập nâng cao trình độ;
- + Tinh thần và thái độ phục vụ nhân dân.

Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo phải thực hiện việc tự phê bình trước đơn vị; công chức trong đơn vị góp ý kiến; công chức cấp trên trực tiếp đánh giá dựa trên kết quả hoạt động của toàn cơ quan, tổ chức và khả năng quản lý của công chức lãnh đạo.

- *Bước 2: Tập thể nơi cán bộ, công chức công tác tham gia ý kiến vào bản tự nhận xét cá nhân và ghi phiếu phân loại công chức.*

- *Bước 3: Thủ trưởng phụ trách đánh giá công chức và trên cơ sở ý kiến của tập thể cũng như ý kiến của chính cá nhân công chức, xếp loại công chức theo 4 mức: xuất sắc, khá, trung bình, kém.*

- *Bước 4: Thủ trưởng phụ trách trực tiếp đánh giá công chức thông báo ý kiến đánh giá đến từng công chức của đơn vị.*

Công chức có quyền trình bày ý kiến, bảo lưu ý kiến của mình những nội dung không nhất trí về đánh giá đối với bản thân mình nhưng phải chấp hành ý kiến kết luận của cơ quan quản lý có thẩm quyền.

- *Bước 5: Đây là bước cuối cùng của quy trình đánh giá công chức. Ý*

kiến đánh giá công chức được gửi đến bộ phận quản lý nhân sự (cụ thể ở UBND quận là Phòng Nội vụ) để lưu vào hồ sơ cán bộ, công chức và tổng hợp đánh giá.

Trên đây là quy trình đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm. Những hình thức đánh giá cán bộ, công chức khác không theo tuần tự từng bước như quy trình trên. Tuy nhiên, hình thức đánh giá công vụ của cán bộ, công chức và đánh giá để đề bạt cũng có những nét tương tự với công tác đánh giá công chức định kỳ hàng năm.

2.3.2. Đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm.

Đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm là công tác được thực hiện thường xuyên tại UBND quận Liên Chiểu. Đề tài tìm hiểu sâu hơn về công tác đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm để thấy được ưu điểm, nhược điểm và đưa ra một số ý kiến nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm tại UBND quận Liên Chiểu.

Công tác đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm được UBND quận Liên Chiểu thực hiện thường xuyên và liên tục từ khi thành lập đến nay. Quy trình đánh giá công chức định kỳ hàng năm tại UBND quận Liên Chiểu cụ thể như sau:

- Đầu tháng 1 dương lịch hàng năm, Phòng Nội vụ gửi công văn kèm theo phiếu phân loại cán bộ, công chức đến các phòng, ban chuyên môn thuộc UBND quận và UBND các phường yêu cầu các phòng chuyên môn và UBND phường đánh giá cán bộ, công chức trong năm trước.

- Sau khi nhận được công văn yêu cầu đánh giá công chức, Trưởng phòng các phòng chuyên môn phải triển khai công tác đánh giá các công chức thuộc quyền. Các công chức được phát cho một phiếu phân loại công chức. Phiếu phân loại công chức gồm 3 phần: phần tự đánh giá của bản thân công chức với 8 tiêu chí; phần nhận xét của tập thể và phần xếp loại công chức của

Trưởng phòng theo 8 tiêu chí. Trưởng phòng nhận xét theo 8 tiêu chí ghi trong phiếu phân loại và cho điểm theo thang điểm 10 cho từng tiêu chí, cuối cùng tùy theo tổng điểm được cho để xếp loại công chức theo các mức: xuất sắc, khá, trung bình, kém. Sau khi xếp loại công chức, Trưởng phòng thông báo ý kiến nhận xét cuối cùng đến từng công chức.

- Đối với công chức lãnh đạo (bao gồm 4 cán bộ dân bầu và 14 trưởng phòng, 14 phó phòng) thì phải tự phê bình trước đơn vị của mình và nhận xét hiệu quả hoạt động của đơn vị trong năm trước đó để đánh giá công chức lãnh đạo hiệu quả hơn.

- Cuối cùng các phiếu phân loại công chức được gửi đến Phòng Nội vụ để lưu vào hồ sơ công chức và để xét thi đua, khen thưởng (thông thường thì phiếu phân loại công chức sẽ được gửi về Phòng Nội vụ trước ngày 30/1 hàng năm). Những đơn vị không gửi phiếu phân loại công chức về Phòng Nội vụ kịp thời gian thì công chức đơn vị đó xem như không được xếp loại.

Các tiêu chí trong phiếu phân loại cán bộ, công chức của UBND quận Liên Chiểu cũng là 8 tiêu chí trong Quyết định đánh giá cán bộ, công chức hàng năm do UBND TP Đà Nẵng ban hành:

- + Chấp hành chính sách, pháp luật của Nhà nước;
- + Kết quả công tác trong năm;
- + Tinh thần kỷ luật;
- + Tinh thần phối hợp công tác với đồng nghiệp;
- + Tính trung thực trong công tác;
- + Lối sống đạo đức;
- + Tinh thần học hỏi nâng cao trình độ, chuyên môn;
- + Tinh thần và thái độ phục vụ nhân dân.

Đối với công chức lãnh đạo thì ngoài các tiêu chí trên còn có thêm 4 tiêu chí sau đây:

- + Kết quả hoạt động của đơn vị;
- + tinh thần hợp tác với đơn vị bạn;
- + Khả năng tổ chức quản lý đơn vị;
- + Mức độ tín nhiệm.

Quy trình, tiêu chí đánh giá công chức của UBND quận cũng như các cơ quan hành chính cấp quận khác đều được thực hiện theo quy định

Phương pháp đánh giá được sử dụng để đánh giá công chức tại UBND quận là: phương pháp đánh giá cho điểm, xếp hạng theo tiêu chí. Trong một số trường hợp thì có kết hợp cả phương pháp bình bầu và phương pháp báo cáo của thủ trưởng...

Đánh giá công chức định kỳ hàng năm tại UBND quận đã đánh giá được trình độ chuyên môn, động cơ của công chức và đánh giá được hiệu quả công việc của công chức, còn tiềm năng của công chức thì đánh giá công chức định kỳ hàng năm chưa đánh giá được. Đánh giá tiềm năng công chức là công việc chỉ được thực hiện 3 hoặc 4 năm một lần, khi thực hiện quy hoạch cán bộ, công chức và điều tra chất lượng cán bộ, công chức.

Trong phiếu phân loại công chức hàng năm có tiêu chí kết quả công tác. Tiêu chí này sẽ được cho điểm theo thang điểm 10. Qua điểm số được cho có thể thấy được khả năng, hiệu quả công việc của công chức được thực hiện hàng năm đạt mức độ nào. Hàng năm trình độ, chuyên môn, kỹ năng công việc của công chức cũng được đánh giá thông qua tiêu chí tinh thần học tập nâng cao trình độ.

Trong phiếu phân loại công chức có rất nhiều tiêu chí nhằm đánh giá động cơ của cán bộ, công chức như là tiêu chí tinh thần phối hợp công tác, tức là mức độ tham gia vào các hoạt động chung của công chức. Đặc biệt, công chức có tiêu chí đánh giá là tinh thần và thái độ phục vụ nhân dân. Tiêu chí này vừa đánh giá động cơ công chức vừa đánh giá được đạo đức của công chức.

Đạo đức công chức được thể hiện ở số điểm được cho tại tiêu chí chấp hành pháp luật, tiêu chí đạo đức lối sống, tính trung thực trong công tác, tinh thần kỷ luật.

Thường thì công chức của UBND quận được điểm cao ở những tiêu chí về đạo đức, nhưng ở tiêu chí tinh thần phối hợp công tác thường điểm được cho không cao (trong tổng số 359 phiếu xếp loại cán bộ, công chức năm 2017 có đến 401 phiếu đạt trên điểm 8 cho các tiêu chí về đạo đức, nhưng chỉ có 213 phiếu đạt trên điểm 7 cho tiêu chí tinh thần phối hợp trong công tác).

Đánh giá tiềm năng công chức thường được kết hợp với đánh giá định kỳ hàng năm, nhưng 3 hoặc 4 năm mới đánh giá một lần. Các kết quả đánh giá của nhiều năm được đưa ra so sánh với nhau và đánh giá mức độ tiến bộ của công chức và mức độ kém đi của công chức.

Công việc của cán bộ, công chức làm việc tại UBND quận Liên Chiểu mang tính chất những sự vụ riêng biệt. Chủ yếu công việc của cán bộ, công chức ở đây là quản lý nhà nước mọi lĩnh vực của đời sống xã hội trên địa bàn quận và cung cấp dịch vụ công cho công dân.

Công tác quản lý tất cả mọi mặt đời sống nhân dân trên địa bàn quận là những công việc có kết quả khó định lượng và cũng là công việc mang tính chất thường xuyên nên rất khó đánh giá được. Vì nếu đánh giá nó sẽ mất thời gian và tốn kém về sức người và sức của. Điều này cho ra một hệ quả là công tác đánh giá các hoạt động công vụ của công chức không được thực hiện thường xuyên.

Ngoài ra, công việc cung cấp dịch vụ công cho nhân dân cũng thường xuyên được tiến hành và rất khó chia nhỏ các công vụ ra để đánh giá. Mà nếu có làm thì cũng không đủ cán bộ, công chức thực hiện công tác đánh giá và thời gian cũng không cho phép.

Tuy nhiên, đánh giá hoạt động công vụ là một hoạt động không thể bỏ qua. Cán bộ, Công chức của UBND quận Liên Chiểu thường thực hiện hoạt động này thông qua công tác kiểm điểm, họp giao ban hàng tuần, hàng tháng của từng Phòng chuyên môn. Tại những cuộc họp này, công chức phải trình bày những công việc mình đã hoàn thành trong tuần, trong tháng; tự rút ra những việc đã làm được, những việc chưa làm được, trình bày nguyên nhân, hoàn cảnh dẫn tới việc không hoàn thành nhiệm vụ. Tiếp đó, công chức quản lý trực tiếp sẽ đưa ra ý kiến nhận xét về từng hoạt động công vụ của từng cá nhân công chức; cuối cùng là giao nhiệm vụ cho tuần tiếp theo, tháng tiếp theo. Công tác đánh giá hoạt động công vụ của công chức được thực hiện đã kịp thời chỉ đạo công chức thực hiện các công vụ có hiệu quả cao, kịp thời kiểm điểm những sai lầm, kịp thời chỉ đạo công chức sửa chữa những sai lầm và phát huy những mặt mạnh, đồng thời cũng khen thưởng và nêu gương các công chức có thành tích trong thực thi công vụ.

Hơn nữa, công tác đánh giá hoạt động công vụ của cá nhân công chức như trên chưa được triển khai đều đặn, thường xuyên. Mặt khác, công tác này thường mang tính chất áp đặt ý chí của công chức quản lý trực tiếp lên các công chức dưới quyền. Công tác đánh giá hoạt động công vụ này chưa có một quy trình hoàn chỉnh.

Mặt khác, hàng năm hoặc hàng quý, công chức có những báo cáo mang tính chất báo cáo thành tích, qua đó công chức đánh giá những công việc mà bản thân họ thực hiện, mức độ thành công đến đâu, có chất lượng đáp ứng yêu cầu chưa? Qua những báo cáo thành tích của công chức, cấp trên đánh giá được năng lực thực hiện công việc của công chức đó. Tuy nhiên, không phải tất cả công chức đều viết báo cáo thành tích, chỉ những

người được đánh giá là hoàn thành công việc cao và được đề nghị khen thưởng mới viết báo cáo thành tích. Như vậy, công tác này chỉ đánh giá được một bộ phận công chức ưu tú và cũng chỉ đánh giá được các công vụ được hoàn thành tốt của các công chức đó. Hơn nữa, hoạt động này thường không được diễn ra định kỳ mà phụ thuộc vào công tác khen thưởng của huyện.

UBND quận Liên Chiểu thường triển khai thực hiện công tác đánh giá đánh giá hoạt động công vụ của các phòng, ban chuyên môn. Công tác đánh giá này được thực hiện thông qua các báo cáo tổng kết của từng phòng chuyên môn, báo cáo thành tích của phòng. Hàng quý, mỗi phòng chuyên môn đều có báo cáo tổng kết tình hình thực hiện công việc chuyên môn của phòng. Báo cáo tổng kết trình bày chi tiết những công việc đã hoàn thành, những mặt đạt được, những mặt chưa đạt được, những công việc chưa hoàn thành, nguyên nhân của việc chưa hoàn thành công việc và phương hướng hoạt động trong quý tiếp theo. Báo cáo tổng kết cũng chỉ ra những công chức hoàn thành tốt công vụ, những công chức còn khuyết điểm khi thực hiện công vụ. Báo cáo tổng kết hàng năm của từng phòng chuyên môn cũng có nội dung tương tự như báo cáo hàng quý. Công tác đánh giá này đã giúp các tập thể nhận ra được những mặt mạnh trong hoạt động công vụ và những mặt chưa đạt cần sửa đổi. Khả năng thực thi công vụ của từng công chức trong các phòng cũng đã được đánh giá thông qua các báo cáo tổng kết của phòng [25].

2.4. Kết quả đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu năm 2017

Hàng năm, trên cơ sở văn bản hướng dẫn của Trung ương, của UBND thành phố. UBND quận Liên Chiểu ban hành hướng dẫn đánh giá, phân loại cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý của UBND quận [40].

Bảng 2.4. Kết quả đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu, năm 2017

<i>STT</i>	<i>Mức độ</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ (%)</i>
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	76	21.17
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	237	66.02
3	Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực	37	10.31
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	9	2.51
	TỔNG	359	100.00

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Liên Chiểu)

Qua kết quả đánh giá cán bộ, công chức cuối năm năm, đa số công chức đều hoàn thành tốt nhiệm vụ với 237 cán bộ công chức, chiếm 66,02%, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 76 cán bộ, công chức, chiếm 21,17%, số lượng cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực là 37 cán bộ công chức, chiếm 10,31%, cơ bản hoàn thành khối lượng công việc được giao nhưng chưa đạt yêu cầu trong tình hình hiện nay và số công chức không hoàn thành nhiệm vụ chỉ có 9 cán bộ công chức, chiếm 2,51%.

Với tỷ lệ cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ khá cao, đã giúp chính quyền quận Liên Chiểu thực hiện có kết quả các nhiệm vụ kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh, tăng thu ngân sách nhà nước, thực hiện có hiệu quả chương trình xây dựng văn minh đô thị, phát triển sự nghiệp giáo dục, y tế, tổ chức triển khai tốt dân chủ ở cơ sở.

Nhiều cán bộ, công chức chuyên môn đã cố gắng học tập, rèn luyện đạo đức, nêu cao tinh thần trách nhiệm trước nhiệm vụ chính trị được giao, phấn đấu đạt tiêu chuẩn của công chức cơ sở.

2.5. Đánh giá chung

2.5.1. Ưu điểm

Đánh giá công chức là một công tác vô cùng quan trọng, là khâu kết thúc

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

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

Ưu điểm lớn nhất của công tác đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu là công tác đánh giá ngày càng được thực hiện nghiêm túc. Công tác đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm đã được chú trọng hơn trước, đồng thời thu hút được sự tham gia của hầu hết các cán bộ công chức.

UBND quận Liên Chiểu đã thấy được vai trò của công tác đánh giá cán bộ, công chức nên đã triển khai thực hiện công tác đánh giá thường xuyên, theo đúng các quy định của các văn bản quy phạm pháp luật quy định. Công tác đánh giá cán bộ, công chức tại UBND quận Liên Chiểu đã dần dần phát huy được vai trò đối với công tác cán bộ. Kết quả của công tác đánh giá cán bộ, công chức đã góp phần thực hiện được các chính sách cán bộ (đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, khen thưởng...).

Công tác đánh giá cán bộ, công chức được tiến hành thường xuyên hơn. Tại các phòng chuyên môn, công tác kiểm điểm, đánh giá, giao ban hàng tuần,

hàng tháng được thực hiện ngày càng nghiêm túc và thường xuyên. Công tác đánh giá cán bộ, công chức đã phần nào khắc phục được bệnh hình thức.

Công tác đánh giá cán bộ, công chức đề đề bạt đã được triển khai đầy đủ trong tất cả các lần đề bạt ở quận. Công tác này đã góp phần khẳng định lại một lần nữa phẩm chất, đạo đức và năng lực, cũng như kinh nghiệm công tác của công chức được đề bạt. Công tác đánh giá công chức đề đề bạt đã giúp cho việc lựa chọn được những người xứng đáng đảm nhiệm những vị trí phù hợp.

Công tác đánh giá công chức định kỳ hàng năm đã tuân thủ đúng quy trình được quy định tại Quy chế đánh giá công chức hàng năm và đảm bảo việc tuân thủ các chính sách khác của công tác quản lý cán bộ công chức.

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

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

Đánh giá cán bộ, công chức ở quận có một thành công nữa là đã phân loại đánh giá cán bộ, công chức lãnh đạo và cán bộ, công chức chuyên môn. Cán bộ, công chức lãnh đạo sẽ đảm nhiệm những công việc có đặc thù khác công việc của cán bộ, công chức chuyên môn, do đó, việc phân loại để đánh giá sẽ cho ra kết quả đánh giá chính xác hơn, hiệu quả hơn.

Các phương pháp đánh giá cán bộ, công chức sử dụng linh hoạt, sáng

tạo. Ngoài các phương pháp như: phương pháp cho điểm, xếp loại theo tiêu chí, quận còn kết hợp với các phương pháp khác như: phương pháp bình bầu, bỏ phiếu kín, đánh giá qua báo cáo...

Đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm giúp cho mối quan hệ giữa lãnh đạo và cán bộ, công chức chuyên môn được cải thiện hơn. Công tác này cũng giúp cho quận thực hiện đúng đắn quy chế dân chủ trong cơ quan hành chính nhà nước.

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

Kết quả đánh giá cán bộ, công chức hàng năm đã giúp UBND huyện kịp thời hỗ trợ cán bộ, công chức những thiếu sót của họ và kịp thời động viên, khen thưởng, khích lệ tinh thần cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Kết quả của công tác đánh giá cán bộ, công chức đã giúp UBND quận xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức chất lượng ngày càng cao, đáp ứng được các yêu cầu của nhiệm vụ mới, thời đại mới và công cuộc đổi mới cải cách hành chính hiện nay. Công tác đánh giá nghiêm túc nên đội ngũ cán bộ, công chức của quận có chất lượng và hiệu quả công việc được tốt hơn.

2.5.2. Tồn tại, hạn chế

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

Đánh giá cán bộ, công chức tại UBND quận Liên Chiểu còn tồn tại nhiều

điểm bất cập cần được bổ sung, thay đổi để nâng cao hiệu quả công tác đánh giá công chức. Cụ thể có một số nhược điểm sau:

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

Đánh giá cán bộ, công chức thường chỉ là những báo cáo tiên độ công tác hay báo cáo tổng kết công vụ mang tính chất chung chung, chưa rút ra được những kinh nghiệm thực sự cho những lần thực hiện công vụ sau. Kết quả của công tác đánh giá thường không được tổng hợp lại và chưa được sử dụng trong công tác quản lý nhân sự.

Đánh giá của cá nhân cán bộ, công chức được triển khai tại các phòng chuyên môn thường mang tính chất áp đặt ý chí của cán bộ, công chức lãnh đạo lên cán bộ, công chức thi hành. Công tác kiểm điểm, nhận xét, đánh giá hoạt động công vụ của cán bộ, công chức chưa có các tiêu chí đánh giá mà công tác này chỉ dựa trên cảm tính của người lãnh đạo. Ngoài ra, cũng không có một quy trình chuẩn cho công tác đánh giá hoạt động công vụ của công chức; người lãnh đạo có ý kiến chủ quan nhận xét, đánh giá về các công vụ của công chức thì đó cũng được xem là công tác đánh giá.

Đánh giá cán bộ, công chức để đề bạt chỉ mang tính hình thức, nó được tiến hành chỉ vì quy trình đề bạt không thể thiếu khâu đánh giá. Kết quả của công tác đánh giá cán bộ, công chức để đề bạt đã được biết trước, lúc nào kết quả cũng là có đầy đủ năng lực, phẩm chất và năng lực, cũng như kinh nghiệm công tác để đảm nhiệm vị trí mới.

Công tác đánh giá định kỳ hàng năm được thực hiện dưới sự hướng dẫn của Sở Nội vụ. Phòng Nội vụ phổ biến công tác này về các phòng chuyên môn. Công tác đánh giá cán bộ, công chức tại UBND quận không do công chức có chuyên môn về nhân sự đảm nhiệm, chỉ có các tập thể và cá nhân cán bộ, công chức cùng với người lãnh đạo trực tiếp thực hiện. Công tác đánh giá

cán bộ, công chức không có sự giám sát của cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn về công tác đánh giá. Có trường hợp công tác đánh giá được triển khai tại thời điểm các phòng chuyên môn có quá nhiều việc thì công tác đánh giá không được triển khai thực hiện và nếu có thực hiện thì cũng chỉ “làm cho có lệ”, không được tiến hành đúng quy trình, thủ tục và kết quả tất nhiên thiếu tính chính xác, không có hiệu quả.

Cán bộ, công chức tại UBND quận Liên Chiểu chưa nhận thức được rõ ràng tầm quan trọng của công tác đánh giá cán bộ công chức. Một số CBCC còn nhận thức đánh giá cán bộ, công chức chỉ là khâu hình thức, làm xong thì để đấy chứ không có tác dụng gì to lớn.

Khi tiến hành nhận xét công tác đánh giá, đơn vị quản lý cán bộ, công chức (Phòng Nội vụ) luôn có ý kiến nhận xét là công tác đánh giá đã được tiến hành thành công hay công tác đánh giá được tiến hành nghiêm túc. Nhưng thực tế là cán bộ, công chức của đơn vị quản lý công chức không trực tiếp tham gia giám sát hoạt động đánh giá công chức của các phòng. Nên kết quả đánh giá được gửi về có chính xác hay không cũng không có một cơ sở nào để kiểm tra, kiểm nghiệm.

- Tiêu chí sử dụng để đánh giá cán bộ, công chức thiên về định tính, chưa thực sự khoa học vì thế công tác đánh giá còn cảm tính, chưa chính xác.

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

Đánh giá và sử dụng cán bộ công chức còn nặng về thành phần lý lịch, thâm niên công tác mà chưa đề cao về trình độ chuyên môn, năng lực thực

hiện công việc. Đánh giá công chức chủ yếu dựa vào những tình cảm cá nhân. Công tác đánh giá còn chung chung, đại khái, có những biểu hiện xuê xoa, qua loa, không đối chiếu, so sánh với những tiêu chuẩn đã xác định trước.

Tiêu chuẩn đánh giá cán bộ, công chức hàng năm được thể chế hoá thành quy định tại Quy chế đánh giá công chức hàng năm (được ban hành kèm theo Quyết định số 11/1998/QĐ-TCCP-CCVC). Nhưng 8 tiêu chí đánh giá còn rất chung chung và được sử dụng chung cho tất cả cán bộ, công chức trong cả nước. Trong Nghị định số 117 của Chính phủ về quản lý, sử dụng và tuyển dụng công chức thì công chức được phân loại thành nhiều loại tùy thuộc vào nhiều tiêu chí khác nhau. Với những loại công chức khác nhau phải có tương ứng các phương pháp đánh giá và tiêu chí đánh giá khác nhau. Nhưng điều này chưa được quy định tại một văn bản có hiệu lực pháp lý nào. Vì thế, tại UBND quận Liên Chiểu vẫn áp dụng những tiêu chí tổng quát, có tính khung cao để đánh giá công chức của mình, chưa thực hiện được việc phân loại cán bộ, công chức để đánh giá.

Tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức còn mang tính chất chung chung, còn nặng về cảm tính, khó định lượng nên kết quả đánh giá thực sự không có được hiệu quả như mong muốn, kết quả của công tác đánh giá công chức vẫn có tính chính xác thấp.

Đi sâu vào nghiên cứu kết quả đánh giá của từng phòng chuyên môn thì thấy, có một số phòng chuyên môn có tỷ lệ công chức được xếp loại xuất sắc rất cao, thậm chí có những phòng tỷ lệ đó là 100%. Kết quả đánh giá này không nói lên được điều gì, vì không phải tất cả các phòng có tỷ lệ công chức được xếp loại xuất sắc cao thì đều có đội ngũ công chức có chất lượng cao và hiệu quả thực thi công việc của phòng luôn luôn tốt. Một số phòng chuyên môn của huyện tuy có kết quả đánh giá công chức cao nhưng đội ngũ công chức của phòng thực thi công vụ hàng năm không đạt kết quả cao, tình trạng

nhân dân khiếu kiện cán bộ trong phòng thường xuyên xảy ra... Một câu hỏi được đặt ra, tại sao công chức chưa các phòng này có kết quả đánh giá cao như vậy? Lý do giải thích cho hiện tượng này là do tâm lý “bình quân chủ nghĩa” hoặc là do tập thể các phòng này “rất đoàn kết”, mối quan hệ đồng nghiệp theo kiểu “dĩ hoà vi quý”, một lý do nữa là do bệnh thành tích của người lãnh đạo.

Ngược lại, có những đơn vị chỉ có một tỷ lệ công chức được xếp loại xuất sắc thấp. Hiện tượng này cũng không phản ánh được thực chất đội ngũ công chức của các đơn vị. Lý do giải thích hiện tượng này có thể là các tập thể này thực hiện nghiêm túc công tác đánh giá công chức và đội ngũ công chức của họ đúng như công tác đánh giá đã phản ánh. Hoặc, trong các tập thể này mối quan hệ giữa các công chức còn có nhiều mâu thuẫn.

Chưa có đủ cơ sở để lấy kết quả đánh giá làm cơ sở đánh giá năng lực giữa các phòng, ban chuyên môn với nhau. Không thể nói rằng phòng này có kết quả đánh giá công chức cao hơn thì công việc được thực hiện tốt hơn các phòng có kết quả đánh giá thấp hơn được. Tóm lại, kết quả đánh giá công chức không chính xác, không được sử dụng nhiều vào công tác quản lý công chức.

Nhìn chung, công tác đánh giá cán bộ, công chức tại UBND quận chưa thực sự có hiệu quả cao. Những thành tích, danh hiệu vẫn còn tình trạng chưa được trao đúng người. Có những công chức có năng lực công tác không cao, có hiệu quả công việc không tốt nhưng lại có mối quan hệ đồng nghiệp tốt hoặc có “phe cánh” thì được trao cho những danh hiệu tốt. Ngược lại, những người hoạt động công tác tốt, năng lực cao nhưng không chú tâm vào xây dựng các mối quan hệ, ngoại giao chưa tốt hoặc làm phật ý người khác thì không được đánh giá cao. Những tình trạng không tốt trên vẫn còn xuất hiện thường xuyên trong công tác đánh giá công chức tại UBND quận nên hiệu

quả công tác này không cao.

- Phương pháp đánh giá công chức còn cứng nhắc, chưa linh hoạt, sáng tạo.

Những phương pháp đánh giá được sử dụng tại UBND quận cũng giống như các phương pháp được sử dụng tại các cơ quan hành chính khác. Những phương pháp này được sử dụng vì nó đã được thể chế hoá vào các văn bản có tính pháp lý cao về công tác đánh giá công chức.

Những phương pháp thường được sử dụng là: phương pháp cho điểm, xếp loại theo tiêu chí, đánh giá nhận xét, bình bầu, bỏ phiếu kín...đều là những phương pháp cũ, nặng cảm tính, khó có thể linh hoạt và chính xác.

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

Về nguyên tắc, các kết quả của công tác đánh giá công chức được sử dụng để thực hiện các chính sách cán bộ như: khen thưởng, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt...Kết quả của công tác đánh giá là cơ sở khoa học để nâng cao chất lượng công chức. Nhưng, hiện nay kết quả đánh giá công chức chưa thực sự chính xác nên việc sử dụng các kết quả đó không cho ra hiệu quả tương ứng, có trường hợp còn để lại những hậu quả nghiêm trọng.

- Đánh giá cán bộ, công chức tại UBND quận Liên Chiểu chưa thu hút được sự tham gia tích cực của nhân dân.

Nhân dân là một chủ thể của quy trình đánh giá công chức tại các cơ quan hành chính nhà nước. Nhưng trên thực tế nhân dân vẫn chưa được tham gia vào quá trình đánh giá công chức. Đây là một thiếu sót lớn của công tác đánh giá tại các cơ quan hành chính nhà nước nói chung và của UBND quận Liên Chiểu nói riêng.

- Đánh giá cán bộ, công chức lãnh đạo còn gặp nhiều khó khăn.

Công tác đánh giá công chức lãnh đạo có nhiều nét khác biệt với công chức chuyên môn. Theo Quy chế có bổ sung nội dung đánh giá là công chức

lãnh đạo kiểm điểm trước tập thể và tập thể đóng góp ý kiến, nhận xét.

Khi công chức lãnh đạo kiểm điểm trước tập thể, các công chức cấp dưới không dám chỉ ra những khuyết điểm của cấp trên, hơn thế nữa, công chức cấp dưới thường có những biểu hiện ủng hộ cấp trên thái quá. Công chức lãnh đạo được đánh giá thông qua 4 tiêu chí nữa, nhưng các tiêu chí này rất chung chung, khó phân tích, định lượng để đánh giá.

2.5.3. Nguyên nhân

** Nguyên nhân khách quan*

Thứ nhất, những quy định làm cơ sở pháp lý cho công tác đánh giá công chức còn chưa hoàn thiện, đồng bộ và đầy đủ. Quy chế đánh giá công chức hàng năm là một bước ngoặt cho công tác đánh giá, nhưng những quy định trong Quy chế đánh giá công chức hàng năm lại rất chung chung, chưa thực sự khoa học và khó định lượng. Nên việc áp dụng những quy định trong Quy chế đánh giá công chức hàng năm mang lại hiệu quả công tác đánh giá công chức không cao.

Hiện nay, trên địa bàn thành phố Đà Nẵng nói chung và quận Liên Chiểu nói riêng đang phát triển mạnh mẽ; bên cạnh đó công cuộc cải cách hành chính đang có những bước tiến vững chắc.

Thứ hai, theo quy định của Nhà nước, cán bộ, công chức được đánh giá định kỳ mỗi năm một lần. Việc tập trung đánh giá một lần vào cuối năm chưa phản ánh hết năng lực công tác của cán bộ, công chức. Một năm tiến hành đánh giá cán bộ, công chức một lần thì khối lượng công việc cần được đánh giá quá lớn, kết quả đánh giá vì vậy sẽ không có tính chính xác cao.

Thứ ba, tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức còn chung chung, chưa cụ thể, rõ ràng và khó định lượng. Các tiêu chí đánh giá được lấy từ trong Quy chế đánh giá cán bộ, công chức hàng năm, không được cụ thể hoá, không được thay đổi cho phù hợp với đặc điểm, tình hình của công chức tại đơn vị mình.

Thứ tư, một nguyên nhân dẫn đến tình trạng hạn chế của công tác đánh

giá cán bộ, công chức tại UBND quana là chưa thu hút được sự tham gia tích cực của nhân dân vào công tác đánh giá cán bộ công chức.

Nhân dân quận Liên Chiểu trực tiếp làm việc với cán bộ, công chức quận thường xuyên, nhưng đánh giá cán bộ, công chức của quận thì rất ít khi công dân được tham gia. Trong công tác đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm nhân dân chưa được tham gia.

** Nguyên nhân chủ quan*

Thứ nhất, số lượng công chức có chuyên môn về lĩnh vực đánh giá cán bộ, công chức và quản lý nhân sự là rất ít. Mặt khác, trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức phụ trách công tác này còn nhiều vấn đề cần bàn. Công chức này có trình độ đại học nhưng không được đào tạo bài bản về kiến thức nhân sự. Trình độ chuyên môn của công chức phụ trách công tác nhân sự của quận chỉ được hình thành qua thực tế công tác, chủ yếu làm theo kinh nghiệm.

Thứ hai, nhận thức của cán bộ, công chức tại UBND quận Liên Chiểu về vai trò của công tác đánh giá cán bộ, công chức và tầm quan trọng của nó còn chưa được coi trọng.

Trong nhận thức của cán bộ, công chức tại UBND quận, công tác đánh giá chỉ là một hình thức cần thiết do cấp trên chỉ đạo nên phải thực hiện và kết quả đánh giá còn chưa quan trọng, chưa được sử dụng hữu ích vào các công tác quản lý công chức.

Thứ ba, Một số cấp ủy và chính quyền các phường thuộc quận Liên Chiểu chưa đề cao vai trò của công tác đánh giá cán bộ công chức. Vì vậy, công tác đánh giá chưa được đầu tư về thời gian, tiền bạc và công sức, mà đánh giá cán bộ, công chức còn mang nặng tính hình thức[26].

Tiểu kết Chương 2

Nội dung Chương 2 nêu lên kết quả nghiên cứu về công tác đánh giá cán bộ, công chức thực tế tại UBND quận Liên Chiểu. Phần đầu của chương đã giới thiệu một vài nét về đặc điều kiện tự nhiên, kinh tế và xã hội của quận

Liên Chiêu; đồng thời đã giới thiệu về thực trạng đội ngũ công chức ở đây về cả số lượng, chất lượng cán bộ, công chức của quận Liên Chiêu năm 2017.

Phần tiếp theo của chương đã nêu được thực trạng công tác đánh giá cán bộ, công chức tại UBND quận Liên Chiêu. Công tác đánh giá cán bộ, công chức bao gồm đánh giá hoạt động công vụ cán bộ công chức, đánh giá cán bộ, công chức đề đề bạt và đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm.

Đánh giá cán bộ, công chức tại UBND quận Liên Chiêu thường được thực hiện thông qua các hình thức: đánh giá hoạt động công vụ của cá nhân cán bộ, công chức (đánh giá hoạt động công vụ thông qua họp giao ban của các phòng chuyên môn hàng tuần, hàng tháng và họp kiểm điểm, đánh giá trong nội bộ các phòng chuyên môn) và đánh giá hoạt động công vụ của tập thể cán bộ công chức (đánh giá hoạt động công vụ của các phòng chuyên môn thông qua báo cáo tổng kết, báo cáo thành tích và đánh giá các công vụ lớn thông qua báo cáo tiến độ và báo cáo tổng kết công vụ). Đánh giá cán bộ, công chức đề đề bạt là hoạt động không thường xuyên được thực hiện.

CHƯƠNG 3

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI QUẬN LIÊN CHIÊU

3.1. Quan điểm nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức

Các quan điểm nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức có thể xác định là:

1/ Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng. Hiến pháp năm 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001) tại Điều 4 quy định: "Đảng Cộng sản Việt Nam, đội tiên phong của giai cấp công nhân Việt Nam..., là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội". Một trong những phương diện lãnh đạo quan trọng bậc nhất là lãnh đạo thông qua công tác cán bộ.

Sự lãnh đạo của Đảng là điều kiện tiên quyết bảo đảm sự điều chỉnh chính trị - pháp lý cán bộ, công chức...Việc đánh giá có phương hướng, mục tiêu, chính sách, đường lối tổ chức cán bộ đúng đắn để chính quyền và các tổ chức khác của hệ thống chính trị đánh giá đúng cán bộ, công chức,qua đó thực hiện được các mục tiêu nhiệm vụ của mình.

Nguyên tắc Đảng lãnh đạo là nguyên tắc xuyên suốt quá trình xây dựng và phát triển đất nước nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng.

2/ Đánh giá cán bộ, công chức phải hướng đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngày một chính quy, hiện đại có phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn cao, "vừa hồng vừa chuyên" có đủ năng lực thực thi nhiệm vụ;

3/ Nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức phải tiến hành một cách đồng bộ. Điều đó đòi hỏi các giải pháp nâng cao phải bao quát tất cả các yếu tố bảo đảm hiệu quả: pháp luật, thực hiện pháp luật, công tác lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức Đảng, chính quyền, người đứng đầu các cơ quan, tổ chức,

đơn vị; gắn với việc nâng cao ý thức của người lãnh đạo, quản lý và công chức, công tác phổ biến, giáo dục pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức; công tác giám sát, kiểm tra, xử lý, v.v.[41].

3.2. Các giải pháp nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, TP Đà Nẵng

3.2.1. Sự lãnh đạo của Đảng và tăng cường sự đổi mới

Trước hết các cấp ủy Đảng đổi mới mạnh mẽ và tạo bước đột phá trong công tác cán bộ. Lãnh đạo công tác đánh giá cán bộ, công chức phải đặt trong tổng thể quy hoạch đào tạo, đánh giá, sử dụng cán bộ đảm bảo tiêu chuẩn quy chế, quy trình, dân chủ khách quan đề đội ngũ cán bộ ngày càng đảm bảo phẩm chất năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao Cấp ủy các cơ quan hành chính phải lãnh đạo tốt công tác đánh giá phân loại đảng viên, cán bộ, công chức hàng năm. Nhằm làm cho công tác đánh giá, phân loại thực hiện đúng mục tiêu, ý nghĩa, đánh giá thực chất năng lực, trách nhiệm, phẩm chất đạo đức của cán bộ, công chức hành chính; đấu tranh loại bỏ những đối tượng yếu kém về năng lực, thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc.. xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính thực sự vững mạnh.

3.2.2. Nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức

Trong những năm đổi mới vừa qua, sự chuyên đổi cơ chế kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta đã đặt ra nhiều vấn đề cần phải giải quyết, trong đó có vấn đề đạo đức công chức cấp xã rất được quan tâm vì đây là lực lượng trực tiếp tiếp xúc với người dân. Ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức là một dạng của đạo đức nghề nghiệp, bao gồm những quan điểm, nguyên tắc và chuẩn mực đánh giá, điều chỉnh tư tưởng, hành vi và quan hệ đạo đức công chức. Mỗi Đảng viên và cán bộ phải thật sự thấm nhuần đạo đức cách mạng” và “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”.

Qua một số vụ án tham nhũng lớn gần đây, chúng tôi thấy, một trong những nhiệm vụ cấp thiết hiện nay là cần khắc phục tình trạng suy thoái, xuống cấp về đạo đức; xây dựng đạo đức, lối sống lành mạnh trong công chức, khích lệ tinh thần yêu mến nghề nghiệp và làm việc với lương tâm, trách nhiệm, danh dự của người công chức nhằm phục vụ nhân dân và xã hội.

Nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức gắn liền với thực hiện cải cách hành chính và dân chủ ở cơ sở:

Cải cách hành chính là biện pháp cần thiết nhằm bảo đảm quá trình hiện thực hoá quyền lực Nhà nước trong nhân dân, nghĩa là người dân thực hiện quyền lực của mình trong hệ thống chính trị dưới sự lãnh đạo của Đảng; góp phần đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Công chức thực hiện trách nhiệm của mình với nhân dân cũng là thực hiện trách nhiệm của Đảng, của Chính phủ với nhân dân.

Cải cách hành chính là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy công quyền, giảm bớt tình trạng nhũng nhiễu, cửa quyền,...Chất lượng đội ngũ công chức thể hiện ở trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng; ở đạo đức, tác phong và thái độ phục vụ nhân dân.

Cải cách hành chính phải gắn liền với việc nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức. Cán bộ, công chức phải luôn là người đi đầu trong sự nghiệp cải cách hành chính, phải được đào tạo một cách bài bản để có chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng và đặc biệt, có các phẩm chất đạo đức trong sáng xứng đáng là “công bộc” của nhân dân. Các hoạt động cải cách hành chính phải công khai theo nguyên tắc “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”. Đồng thời, phải có biện pháp nhằm nâng cao trách nhiệm của công chức đối với công việc và nhiệm vụ được giao; tăng cường tính chủ động, sáng tạo của cán bộ và công chức trong xử lý, giải quyết công việc. Chủ tịch Hồ Chí Minh

đã từng chỉ rõ: tinh thần trách nhiệm là nắm vững chính sách, đi đúng đường lối quần chúng, làm tròn nhiệm vụ.

Nhằm đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu thì khía cạnh ý thức, trách nhiệm của người cán bộ, công chức là rất quan trọng. Ngoài ra, cần xây dựng chế độ trách nhiệm của cơ quan quản lý công chức. Theo đó, nếu công chức vi phạm khuyết điểm, mắc phải sai lầm thì không những bản thân họ phải chịu trách nhiệm trước pháp luật, mà ngay cả cơ quan quản lý công chức đó cũng phải chịu trách nhiệm, trước hết là người đứng đầu phải chịu trách nhiệm trước cơ quan cấp trên. Phải quy định rõ, cụ thể các hành vi cán bộ công chức không được làm, xử phạt nghiêm minh các hành vi vi phạm đạo đức công vụ tùy theo mức độ vi phạm.

Để khắc phục mặt trái của cơ chế thị trường, chúng ta cần ban hành một hệ thống pháp luật và kiểm tra việc thực hiện các quy định pháp luật đó. *Một mặt*, làm trong sạch bộ máy cán bộ, công chức; *mặt khác*, theo dõi việc thực hiện các quy định pháp luật, xử lý nghiêm túc các trường hợp công chức vi phạm pháp luật, đạo đức. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện chế độ trách nhiệm của các cơ quan chức năng, như thanh tra, kiểm tra, tổ chức, kiểm toán.

Hiện nay, tham nhũng đang có chiều hướng khá phức tạp và tinh vi; do đó, việc làm trong sạch bộ máy cán bộ, công chức càng có ý nghĩa quyết định. Điều quan trọng là phải hình thành hệ thống pháp luật đồng bộ, chặt chẽ và đủ mạnh khiến “công chức không cần tham nhũng, không muốn tham nhũng và không thể tham nhũng”; đồng thời, đề cao sự giám sát của xã hội thông qua các tổ chức dân cử, các đoàn thể nhân dân, các tổ chức xã hội dân sự, các phương tiện thông tin đại chúng... góp phần quan trọng vào việc chống những tiêu cực của bộ máy nhà nước và của mỗi cán bộ, công chức.

Những quy định về ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức là cơ sở để cán bộ, công chức nỗ lực tự rèn luyện phù hợp với nghề nghiệp của mình,

đồng thời là cơ sở để đánh giá, xếp loại và giám sát đội ngũ cán bộ, công chức, nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, lối sống và cách ứng xử chuẩn mực, chuyên nghiệp.

3.2.3. Hoàn thiện pháp luật

Trước hết là vấn đề xây dựng, hoàn thiện pháp luật về vị trí việc làm. Đây là cơ sở cho việc đánh giá cán bộ, công chức theo quan điểm mới, hiện đại. Hoàn thiện việc xây dựng vị trí việc làm trong cơ quan nhà nước cấp huyện đồng thời xây dựng, bổ sung và hoàn thiện hệ thống chức danh, tiêu chuẩn theo ngạch công chức phù hợp với thực tiễn và yêu cầu chuyên môn của từng đối tượng công chức theo quy định tại Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức. Tuy nhiên để tiếp tục hoàn thiện và đổi mới công tác đánh giá công chức gắn với việc đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức cần sớm hoàn thiện danh mục hệ thống vị trí việc làm và cơ cấu theo ngạch công chức, từ đó xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá của từng vị trí việc làm.

Pháp luật cũng cần xác định đầy đủ hơn tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp đối với cán bộ, công chức trong đó cần nêu ra các tiêu chí cụ thể để đánh giá như: chấp hành nội quy, quy chế cơ quan, đơn vị; tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được phân công...

Hoàn thiện pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức là một trong những giải pháp quan trọng để không ngừng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức. Do vậy cần phải có những quy định chặt chẽ và lượng hóa được thế nào là phẩm chất tốt, năng lực tốt, chứ không nói chung chung, có như thế những công chức tốt mới được trọng dụng. Liên qua đến đánh giá cán bộ, công chức cũng cần đổi mới các quy định của pháp luật về khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức. Trong đó, những cán bộ, công chức có thành tích xuất sắc

phải được biểu dương, khen thưởng kịp thời; không thực hiện khen thưởng theo năm công tác và thực hiện chế độ khen thưởng chung chung theo kiểu “phân phối” như hiện nay. Việc phê bình cán bộ, công chức không hoàn thành chức trách, nhiệm vụ cũng cần phải được xem xét và thực hiện kịp thời. Xử lý nghiêm minh, kịp thời, công khai những cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật, kỷ cương nhà nước làm gương cho những cán bộ, công chức khác. Việc xem xét kỷ luật đối với cán bộ, công chức nhà nước vi phạm phải được thực hiện kỹ càng tránh oan sai và phải tìm ra nguyên nhân để loại bỏ những hành vi sai trái đó trong nội bộ cơ quan, đơn vị.

3.2.4. Nâng cao chất lượng tổ chức thực hiện đánh giá cán bộ, công chức

Kết quả đánh giá công chức sẽ giúp cho cán bộ quản lý có phương án bố trí, sử dụng công chức hợp lý, phát huy được năng lực cá nhân của mỗi công chức. Đồng thời việc đánh giá công chức sẽ khuyến khích được đội ngũ công chức nhận ra điểm mạnh, điểm yếu của mình để có hướng phấn đấu, hoàn thiện bản thân, đáp ứng yêu cầu công việc. Thực tiễn thời gian qua cho thấy công tác đánh giá CBCC vẫn còn nhiều hạn chế, vướng mắc, một bộ phận CBCC còn e dè, nể nang, thiếu trung thực, thẳng thắn trong quá trình kiểm điểm, tự phê bình và phê bình; tỷ lệ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ tập trung chủ yếu ở đội ngũ lãnh đạo, quản lý... do vậy đổi mới công tác đánh giá công chức sẽ góp phần thực hiện thành công cải cách hành chính, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra một hệ thống giá trị để phục vụ tốt hơn nền hành chính công vụ. Cụ thể là:

- Các cơ quan nhà nước cần xây dựng quy chế đánh giá cán bộ, công chức trong nội bộ cơ quan, đơn vị mình theo hướng lấy chất lượng, hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ, ý thức trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ là tiêu chí để đánh giá. Bên cạnh đó, cần bổ sung, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn theo chức danh công chức lãnh đạo, quản lý. Xây dựng tiêu chí đánh

giá mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ cụ thể sẽ giúp nâng cao trách nhiệm cá nhân của công chức trong thực thi công vụ.

Theo đó, Quy chế này cần quy định về mục đích, nguyên tắc, căn cứ, nội dung, trình tự, thủ tục, tiêu chí, thẩm quyền, trách nhiệm đánh giá và phân loại cán bộ, công chức

- Thực tiễn cho thấy việc lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện đánh giá cán bộ, công chức phải hướng tới đánh giá công chức dựa trên kết quả thực thi công vụ của công chức; coi đó là thước đo chính để đánh giá phẩm chất, trình độ, năng lực của công chức dựa vào kết quả công việc. Đây là nguyên tắc, là phương pháp chung để đánh giá chất lượng hoạt động của mỗi công chức và đội ngũ CBCC. Tuy nhiên, khi vào từng trường hợp cụ thể, cần dựa vào các tiêu chí cơ bản của năng lực như trình bày trên, đó là trình độ đào tạo, kỹ năng nghề nghiệp, về thái độ hành vi và kinh nghiệm thực tiễn của cá nhân. Các yếu tố trong hệ thống năng lực cá nhân có phù hợp với công việc và mang lại kết quả cao là biểu hiện cao nhất năng lực thực sự của cá nhân.

- Đánh giá công chức phải xác định vai trò của người đứng đầu, chú trọng vai trò của người thủ trưởng trong phân công, sử dụng, đánh giá và chịu trách nhiệm với kết quả thực hiện công việc của mỗi CBCC nhằm đảm bảo việc đánh giá vừa khách quan, toàn diện, minh bạch mà vẫn giữ được vai trò của người đứng đầu trong kết luận đánh giá. Vì vậy cần quy định cụ thể về trách nhiệm và xem xét trách nhiệm của người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác này, gắn đánh giá đội ngũ cán bộ với những quan điểm của Nghị quyết trung ương 4 khóa XII là việc làm cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu “khắc phục những yếu kém trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, trách nhiệm, năng lực và động cơ đúng đắn, thực sự tiên phong, gương mẫu, luôn đặt lợi

ích của tập thể, quốc gia, dân tộc lên trên lợi ích cá nhân, thực sự là cán bộ của dân, phục vụ nhân dân. Củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng”.

- Đánh giá cán bộ, công chức phải dựa trên trình độ hiện có của đội ngũ công chức. Đây là một trong những căn cứ quan trọng để đánh giá năng lực của đội ngũ công chức. Ngày nay với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, yêu cầu người CBCC phải có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức và cả kiến thức pháp luật, về quản lý hành chính Nhà nước, quản lý kinh tế, lý luận chính trị, sử dụng tin học... mới có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Cho nên sử dụng căn cứ này để đánh giá năng lực công chức thì cần quan tâm không chỉ kiến thức chuyên ngành mà cả những kiến thức, hiểu biết chung hiện có của đội ngũ công chức. Đây chính là một trong những biện pháp để quản lý và xây dựng đội ngũ công chức chính quy, chuyên nghiệp, góp phần nâng cao hiệu quả của bộ máy chính quyền cơ sở.

3.2.5. Tăng cường thu hút sự tham gia tích cực của người dân vào đánh giá cán bộ, công chức

Chế độ ta là chế độ dân chủ, do đó, chỉ khi nào người dân thực sự đóng vai trò quan trọng trong quá trình đánh giá cán bộ, công chức thì mới thể hiện được bản chất của chế độ và bảo đảm cho việc đánh giá đúng đắn. Việc mở rộng hình thức tham gia của nhân dân vào hoạt động đánh giá cán bộ, công chức không chỉ đòi hỏi từ sự hội nhập mà quan trọng hơn là từ chính yêu cầu của công cuộc đổi mới, phát triển kinh tế thị trường, dân chủ hóa đời sống xã hội và Nhà nước. Mở rộng sự tham gia mạnh mẽ của người dân vào các quá trình ra quyết định, các hoạt động đánh giá cán bộ công chức; người dân có quyền lựa chọn những cán bộ tốt để phục vụ lại cho nhân dân.

Bảo đảm sự tham gia của nhân dân vào công việc quản lý nhà nước nói chung và đánh giá cán bộ, công chức nói riêng đã được ghi trong Hiến pháp

và các luật khác như: Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Khiếu nại, tố cáo, Luật Phòng, chống tham nhũng, Luật Công đoàn, Luật Thanh niên, Luật Mặt trận Tổ quốc...

Như vậy, các văn bản pháp lý hiện hành đã quy định khá cụ thể các hình thức, phương thức tham gia của nhân dân trong việc đánh giá cán bộ công chức.

Có thể nói, các phương thức, hình thức để người dân tham gia đánh giá cán bộ, công chức đã được quy định rất đa dạng, phong phú. Nó cho phép người dân có thể biểu đạt được ý chí, nguyện vọng của mình với các cơ quan nhà nước trong việc lựa chọn những cán bộ có đức, có tài.

3.2.6. Tăng cường kiểm tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong công tác đánh giá cán bộ, công chức

Công tác thanh tra, kiểm tra đánh giá cán bộ, công chức là một công tác cần thiết trong quá trình hoạt động công vụ nhằm tăng cường chức năng pháp chế, răn đe công chức, hướng người công chức thực sự trở thành người công bộc của nhân dân, trung thành với Đảng, tận tụy với nhân dân. Không có kiểm tra, giám sát đối với hoạt động này, khó có thể bảo đảm việc đánh giá đúng đắn đối với từng cán bộ, công chức. Tuy nhiên công tác thanh tra, giám sát công tác đánh giá cán bộ, công chức vẫn chưa thực sự được quan tâm đúng mức, còn có biểu hiện nhiều hạn chế, nể nang, hình thức; kết quả thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát chưa thực sự có hiệu quả, do vậy cần có những giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, cần có quy định cụ thể hơn về thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với cán bộ, công chức. Đó là điều kiện bảo đảm cho cán bộ, công chức thực hiện nhiệm vụ, công vụ một cách nghiêm chỉnh, đúng pháp luật, có hiệu quả cao. Thông qua các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát giúp cho cấp trên biết được công chức thuộc quyền thực hiện công việc được giao đến đâu, có

đúng không, có gì sai sót không? Nếu có sai phạm thì có chỉ đạo, uốn nắn kịp thời. Đồng thời, thông qua đó còn có cơ sở thực chất để xem xét, đánh giá được đường lối, chủ trương của mình có thực hiện được hay không. Cũng qua thanh tra, kiểm tra, giám sát giúp cho công chức thấy được ưu điểm, nhược điểm của mình để có hướng điều chỉnh cho đúng, không bị trượt vào những sai lầm.

Thứ hai, muốn thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát được, phải có công cụ. Trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền hiện nay, công cụ số một, quan trọng nhất là pháp luật. Phải có những quy định rõ về thẩm quyền và cơ chế bảo đảm thực thi thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát từ phía Nhà nước, hệ thống chính trị và nhân dân đối với cán bộ, công chức, nhất là việc thực thi quyền khiếu nại, tố cáo một cách dễ dàng, thuận lợi; đồng thời phải có quy định rõ việc cán bộ, công chức phải chịu trách nhiệm về những sai phạm trong quá trình thực thi nhiệm vụ, công vụ của mình gây ra bằng cách quy định chế độ kỷ luật đối với cán bộ, công chức.

Thứ ba, để bảo đảm hoạt động của cán bộ, công chức được đúng đắn, thực sự hướng tới phục vụ nhân dân, rất cần thiết phải có những quy định cụ thể về thanh tra, kiểm tra, giám sát những hoạt động của cán bộ, công chức, còn cần phải có các quy định về kiểm tra, sát hạch thường xuyên và định kỳ đối với cán bộ, công chức; kết quả đó phải được công bố công khai, là cơ sở để xét nâng bậc lương, đề bổ trí, đề bạt, bỏ nhiệm và xét hưởng các chế độ đãi ngộ khác.

Bên cạnh việc giám sát, kiểm tra cũng cần thực hiện tốt việc giải quyết khiếu nại, tố cáo của cán bộ, công chức.

3.2.7. Tham khảo học tập mô hình đánh giá CBCC ở địa phương khác

Để xây dựng, nâng cao chất lượng đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn quận Liên Chiểu, quận cần tổng kết công tác đánh giá

cán bộ, công chức và chú trọng việc tham khảo kinh nghiệm của các đơn vị khác trong thành phố và các địa phương khác.

Việc tham khảo các mô hình đánh giá của các địa phương khác sẽ là bài học tốt để công tác đánh giá cán bộ, công chức trên địa bàn quận Liên Chiểu thực hiện được tốt hơn.

Một số địa phương mà quận Liên Chiểu có thể học tập và tham khảo là tại các quận thuộc thành phố Đà Nẵng, các quận thuộc thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh.

3.2.8. Nâng cao vai trò người đứng đầu của các cơ quan, tổ chức trong đánh giá CBCC

Thực tế cho thấy rằng, nếu cơ quan, đơn vị nào mà người đứng đầu thật sự quan tâm thì nơi ấy việc đánh giá được thực hiện khá tốt, góp phần phản ánh đúng năng lực chuyên môn, phẩm chất chính trị của từng cán bộ công chức.

Người đứng đầu cấp ủy phải là tấm gương sáng về đạo đức, lối sống, tác phong công tác, tấm gương về phẩm chất, năng lực để đảng viên noi theo. Người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị còn là đầu mối tổ chức triển khai mọi hoạt động của đảng bộ, chi bộ, cơ quan, đơn vị theo nghị quyết của đảng bộ, chi bộ. Trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu rất lớn, có tác dụng quyết định mọi thành, bại trong quá trình hoạt động, phát triển của cấp ủy cơ quan, đơn vị.

Tiểu kết Chương 3

Nội dung chương 3 đã nêu lên nhu cầu nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng là xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền, bảo đảm quyền và lợi ích của cán bộ, công chức và nâng cao năng lực cán bộ, công chức.

Bên cạnh đó, chương 3 đưa ra các giải pháp nâng cao hiệu quả đánh giá

cán bộ, công chức tại quận Liên Chiểu, TP Đà Nẵng gồm Sự lãnh đạo của Đảng và tăng cường sự đổi mới, Nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức, Hoàn thiện pháp luật, Nâng cao chất lượng của việc tổ chức thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, Tăng cường thu hút sự tham gia tích cực của người dân vào đánh giá cán bộ, công chức, Tăng cường kiểm tra giám sát công tác đánh giá CBCC, Xây dựng quy chế đánh giá CBCC trong cơ quan, tổ chức, Đảm bảo các chế độ, chính sách về vật chất và tinh thần cho cán bộ, công chức, Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, Chú trọng công tác quy hoạch cán bộ, Nâng cao vai trò người đứng đầu của các cơ quan, tổ chức trong đánh giá CBCC và Tham khảo học tập mô hình đánh giá CBCC ở địa phương khác

KẾT LUẬN

Đánh giá cán bộ, công chức là nhiệm vụ quan trọng trong tất cả các cơ quan hành chính nhà nước. Công cuộc đánh giá cán bộ, công chức là một quá trình phức tạp, lâu dài và cần tiến hành đồng bộ với nhiều biện pháp.

Cán bộ, công chức là chủ thể thực hiện quyền lực nhà nước, là người trực tiếp áp dụng các quy định của pháp luật vào thực tiễn cuộc sống. Nếu không có hoạt động áp dụng pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức thì các chính sách do Đảng, Nhà nước đặt ra sẽ không thể được thực hiện. Khi phân tích vị trí, vai trò của cán bộ, công chức không nên đề cao vai trò của cán bộ, công chức ở cấp, ngành này mà coi nhẹ cán bộ, công chức ở cấp, ngành khác, bởi vì mỗi cơ quan nhà nước khác nhau có chức năng, nhiệm vụ khác nhau thì cán bộ, công chức trong cơ quan đó cũng có những vai trò khác nhau. Việc quan tâm nhiều đến vị trí, vai trò của cán bộ, công chức trong một cấp, ngành nhất định chẳng qua xuất phát từ phạm vi nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu cụ thể của những công trình nhất định. Chẳng hạn, trong khuôn khổ Luận văn của tác giả, phạm vi, đối tượng nghiên cứu của tác giả là đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu nhằm đáp ứng yêu cầu công việc thì việc nghiên cứu dừng lại chủ yếu ở đối tượng này.

Đội ngũ cán bộ, công chức của Việt Nam nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức quận Liên Chiểu nói riêng trong thời gian gần đây đã được cải thiện một bước đáng kể về mọi mặt. Cụ thể: Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: cán bộ, công chức cấp huyện đã đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về bằng cấp đào tạo theo quy định; đã có năng lực chuyên môn trong giải quyết các vụ việc thực tế phát sinh; tham gia đầy đủ vào các chương trình tập huấn có liên quan đến chuyên môn của mình... Về phẩm chất chính trị: Đa số cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có mục tiêu phấn đấu lành mạnh, đoàn kết nội bộ được duy trì... Đạo đức và tác phong nghề

nghiệp được cải thiện một bước đáng kể...

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực kể tên, đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức hiện nay vẫn còn tồn tại một số tiêu cực: tình trạng thoái hóa đạo đức, lối sống vẫn còn tồn tại trong một bộ phận; tác phong nghề nghiệp chưa nghiêm, hiệu quả trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ chưa cao; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ còn nhiều hạn chế, yếu kém...

Trên cơ sở phân tích thực trạng về công tác đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu gồm công tác đánh giá cán bộ, công chức bao gồm đánh giá hoạt động công vụ cán bộ công chức, đánh giá cán bộ, công chức để đề bạt và đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm. Tác giả đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức ở quận Liên Chiểu trong thời gian tới như sau: nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức, sự lãnh đạo của Đảng và tăng cường sự đổi mới, hoàn thiện pháp luật, nâng cao chất lượng của việc tổ chức thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, tăng cường thu hút sự tham gia tích cực của người dân vào đánh giá cán bộ, công chức, tiếp tục quan tâm chăm sóc, nâng cao sức khỏe và cải thiện môi trường làm việc cho cán bộ, công chức, đảm bảo các chế độ, chính sách về vật chất và tinh thần cho cán bộ, công chức, nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác thi đua khen thưởng, kiểm điểm, phê bình cán bộ, công chức, chú trọng công tác quy hoạch cán bộ và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với công tác đánh giá cán bộ, công chức.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban tổ chức cán bộ Chính phủ (1998), *Quyết định 11/1998/QĐ – TCCP - CCVC ngày 15/12/1998 về việc ban hành quy chế đánh giá công chức hàng năm*, Hà Nội.
2. Ban chấp hành Trung ương (2010), *Quy chế đánh giá cán bộ, công chức ban hành kèm theo Quyết định số 286-QĐ/TW, ngày 8/02/2010*, Hà Nội.
3. Lê Hữu Bình (2013), *Lời dạy của Bác Hồ về xây dựng và sử dụng cán bộ, công chức*, Hà Nội.
4. Bộ Nội vụ (2013), *Công văn số 4375/BNV – CCVC ngày 02 tháng 12 năm 2013 về việc đánh giá, phân loại công chức, viên chức năm 2013*, Hà Nội.
5. Bộ Nội vụ (2013), *Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25 tháng 06 năm 2013 hướng*
6. Chính phủ (2015), *Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/06/2015 về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức*.
7. Chính phủ (2014), *Nghị định số 24/2014/NĐ – CP ngày 4/4/2014 quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương*, Hà Nội.
8. Chính phủ (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ – CP ngày 25/01/2010 quy định những người là công chức*, Hà Nội.
9. Chính phủ (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25 tháng 01 năm 2010, quy định những người là công chức*, Hà Nội.
10. Chính phủ (2014), *Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05 tháng 5 năm 2014, quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh*, Hà Nội.
11. Chính phủ (2015), *Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015 về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức*.

12. Chính phủ (2017), *Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27 tháng 7 năm 2017 của sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP.*
13. Trần Kim Dung (2012), *Quản trị nguồn nhân lực*, tái bản lần thứ 9, Nxb Lao động xã hội, H.2012.
14. Đảng cộng sản Việt Nam (2011): *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
15. Lê Thị Vân Hạnh (2008), *Nghiên cứu lý thuyết và thực tiễn mô hình đánh giá và trả lương dựa trên thực thi công việc*, Đề tài khoa học cấp khoa, Học viện Hành chính, Hà Nội;
16. Nguyễn Thị Hồng Hải (2011), *Mô hình quản lý thực thi công vụ theo định hướng kết quả: Lý luận và thực tiễn*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Học viện Hành chính, Hà Nội;
17. Nguyễn Thu Huyền (2008), *Nghiên cứu kinh nghiệm tuyển dụng và đánh giá công chức của một số nước trên thế giới*, Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ.
18. *Hồ Chí Minh: Về vấn đề cán bộ* (1974), NXB Sự thật.
19. *Hồ Chí Minh toàn tập* (1995), tập 5 NXB chính trị quốc gia, Hà Nội.
20. Chu Xuân Khánh (2010), *Một số biện pháp nhằm xây dựng tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức hành chính nhà nước*, Luận án tiến sĩ quản lý hành chính công, Hà Nội;
21. Quốc hội (2008), *Luật số 22/2008/QH12 ngày 13 tháng 11 năm 2008, quy định về Cán bộ, công chức*, Hà Nội.
22. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ, công chức năm 2008.*
23. Quốc hội (1992), *Hiến pháp nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 1992.*
24. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 2013.*

25. Quận ủy Liên Chiểu (2016), *Công văn số 161-CV/BTCQU ngày 14 tháng 11 năm 2016 của Ban Tổ chức Quận ủy Liên Chiểu về việc kiểm điểm đánh giá phân loại tổ chức đảng, đảng viên.*
26. Sở Nội vụ Thành phố Đà Nẵng (2013), *Báo cáo số 1032/SNV – CBCC ngày 10/6/2013 về việc phân loại công chức, viên chức 2012, Đà Nẵng.*
27. Sở Nội vụ Thành phố Đà Nẵng (2013), *Báo cáo tổng kết tình hình triển khai đánh giá kết quả làm việc tại thành phố Đà Nẵng năm 2013, Đà Nẵng.*
28. Sở Nội vụ (2015), *Hướng dẫn số 1579/HD-SNV ngày 12 tháng 11 năm 2015 của Sở Nội vụ về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức và người lao động công tác tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND thành phố Đà Nẵng quản lý.*
29. Nguyễn Đăng Thành (2012), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về công chức và công vụ của nền hành chính mới nước Việt Nam dân chủ cộng hoà - Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.*
30. Trần Thị Thanh Thủy (2008), *Cẩm nang quản lý*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
31. Trần Thị Thanh Thủy (2011), *Quản lý thực thi đối với công chức trong bối cảnh cải cách quản lý công ở Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Học viện Hành chính.
32. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định 1557/QĐ-TTg năm 2012 phê duyệt Đề án Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức.*
33. Đoàn Trọng Truyền (1992), *Từ điển Pháp - Việt: Pháp luật - Hành chính*, NXB Thế giới, Hà Nội.
34. UBND thành phố Đà Nẵng (2014), *Quyết định số 8415/QĐ-UBND ngày 19 tháng 11 năm 2014 của Chủ tịch UBND thành phố quy định tạm thời về đánh giá công chức theo mô hình đánh giá kết quả làm việc tại các cơ quan hành chính thuộc UBND thành phố Đà Nẵng.*

35. UBND Thành phố Đà Nẵng (2006), *Quyết định số 7786/QĐ – UBND ngày 18/11/2006 ban hành Quy định chi tiết về việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức hàng năm, Đà Nẵng.*
36. UBND Thành phố Đà Nẵng (2011), *Chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2020 tại Thành phố Đà Nẵng, ban hành kèm theo Quyết định số 10598/QĐ – UBND ngày 12/12/2011, Đà Nẵng.*
37. UBND Thành phố Đà Nẵng (2013) *Công văn số 2035/UBND – NCPC ngày 18/3/2013 về việc triển khai đánh giá kết quả làm việc của công chức tại Thành phố Đà Nẵng, Đà Nẵng.*
38. UBND quận Liên Chiểu (2017), *Công văn số 1406/UBND-PNV ngày 03/11/2017 của UBND quận Liên Chiểu V/v đánh giá phân loại cán bộ, công chức, viên chức, người lao động năm 2017.*
39. UBND quận Liên Chiểu (2016), *Báo cáo kết quả đánh giá cán bộ, công chức năm 2016 trên địa bàn quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng.*
40. UBND quận Liên Chiểu (2017), *Báo cáo kết quả đánh giá cán bộ, công chức năm 2017 trên địa bàn quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng.*
41. TS. Lại Đức Vượng, *Đánh giá cán bộ, công chức*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 9/2014, tr.48.