

SỬ DỤNG VÀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở TP. HỒ CHÍ MINH

LÂM HÙNG TẤN*

Hiện nay, vấn đề sử dụng hiệu quả và đánh giá năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) trong hệ thống chính trị nói chung và của TP. Hồ Chí Minh nói riêng gặp phải một số thách thức. Công tác đánh giá đúng sẽ tạo động lực thúc đẩy sự phấn đấu tiến bộ của cán bộ, tăng cường đoàn kết nội bộ. Ngược lại, đánh giá sai sẽ dẫn đến hàng loạt các khâu khác của công tác cán bộ thiếu chính xác, gây nên những hệ lụy tiêu cực đối với đơn vị, tập thể; bản thân người được đánh giá không đúng thực chất sẽ trở nên tự ti, nhụt chí phấn đấu, làm cho tổ chức mất đi những cán bộ tốt hoặc trở lên tự cao, tự đại.

1. Về đánh giá sử dụng cán bộ, công chức TP. Hồ Chí Minh

Thời gian qua, tình trạng số đông CBCC rời bỏ cơ quan nhà nước ra làm việc cho khu vực ngoài nhà nước diễn ra thường xuyên. Lý do, là khu vực ngoài nhà nước có nhiều điều kiện, cơ chế, chính sách hấp dẫn hơn khu vực công, (điều kiện lương thưởng, chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc,...).

Tuy nhiên, dưới góc độ khoa học quản lý thì tình trạng rời bỏ cơ quan công quyền của đội ngũ CBCC nói chung và ở TP. Hồ Chí Minh nói riêng có thể có những tác động ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước như sau:

(1) Nếu những CBCC rời bỏ cơ quan nhà nước là những người có chuyên môn và kinh nghiệm cao thì việc phải thay thế họ sẽ là một thách thức dẫn đến cơ quan rơi vào tình

trạng tạm ngừng hoạt động hoặc hoạt động kém hiệu quả do đội ngũ CBCC thiếu kinh nghiệm và chuyên môn.

(2) Khó khăn trong việc triển khai chức năng, nhiệm vụ được giao.

(3) Khi có nhiều CBCC rời bỏ cơ quan, đặc biệt là những người có vị trí quan trọng, vị trí lãnh đạo, quản lý thì cũng là dấu hiệu cho thấy sự mất ổn định, mất đoàn kết và sự lãnh đạo kém hiệu quả..., dẫn đến việc mất niềm tin của người dân đối với cơ quan nhà nước.

(4) Để có thể tìm kiếm và đào tạo nhân lực mới thay thế cho những cán bộ rời bỏ cơ quan nhà nước là một quá trình tốn kém chi phí và thời gian.

Như vậy, tình trạng rời bỏ cơ quan công quyền của đội ngũ CBCC ở TP. Hồ Chí Minh có thể gây ra những ảnh hưởng đáng kể đến hoạt động của các cơ quan nhà nước, đòi hỏi sự chú ý và giải quyết kịp thời của các cơ quan liên quan. Điều này cũng đặt ra yêu cầu về công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ do trưởng cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm đánh giá công chức, viên chức phải được thực hiện nghiêm túc theo quy trình, thủ tục quy định và theo nguyên tắc xếp loại chất lượng CBCC, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý, thủ trưởng cấp trên đánh giá thủ trưởng cấp dưới.

Cơ sở, tiêu chí đánh giá theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng CBCC,

* *Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh*

viên chức, bám sát theo hướng dẫn tại Nghị định phân khuyến khích tinh thần chủ động, bảo đảm công khai, minh bạch. Người lãnh đạo, người làm công tác tổ chức, cán bộ phải có tầm nhìn chiến lược, tư duy đổi mới, sáng tạo để đồng cảm, thấu hiểu và đánh giá, nhận định đúng về ý tưởng đổi mới, sáng tạo của CBCC. Thông thường, những ý tưởng đổi mới, sáng tạo luôn thuộc về thiểu số và có thể chưa mang lại hiệu quả ngay lập tức. Cho nên, chỉ những người lãnh đạo có năng lực chuyên môn cao, tầm nhìn chiến lược, có tư duy đổi mới, sáng tạo mới có thể nhìn nhận, đánh giá một cách đúng đắn, khách quan.

Tiêu chí để đo lường, đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều mới có thể đánh giá đúng tài năng và đạo đức của CBCC trong cả chặng đường rèn luyện, phấn đấu, cống hiến của cán bộ từ khi giữ cương vị thấp đến cao. Đánh giá đa chiều từ trong nội bộ và từ bên ngoài, đánh giá từ trên xuống và từ dưới lên. Đẩy mạnh dân chủ, quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của mỗi tổ chức, mỗi cấp trong xây dựng đội ngũ cán bộ; cần công khai kết quả nhận xét, đánh giá cán bộ cho người được đánh giá, lưu giữ, bổ sung vào hồ sơ cán bộ, làm căn cứ triển khai những khâu tiếp theo trong công tác cán bộ.

Xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám nói, dám phê bình, đánh giá cấp trên và tổ chức; tránh tình trạng né tránh, ngại va chạm, ngại góp ý.

Căn cứ kết quả thực hiện nhiệm vụ để đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ của CBCC, viên chức. Ngoài ra, kết quả đánh giá về hài lòng của người dân và tập thể, có tham khảo kết quả đánh giá của người đứng đầu.

2. Một số lưu ý trong đánh giá, sử dụng cán bộ, công chức

Quản lý nguồn nhân lực bao gồm các hoạt động, như: phân tích công việc, dự báo và hoạch định nhân lực; thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD), phát triển nguồn nhân lực; quản trị nhân sự, bảo đảm chế độ,

chính sách cán bộ; tạo môi trường, điều kiện làm việc khích lệ công chức tích cực công tác, gắn kết mục tiêu hoàn thành nhiệm vụ chung với việc đáp ứng các nguyện vọng cá nhân. Công tác này liên quan nhiều đến nội dung thiết kế tổ chức, sắp xếp lao động và những giải pháp động viên, thúc đẩy công chức không ngừng học tập nâng cao năng lực, nỗ lực làm việc để đạt hiệu quả, năng suất cao nhất.

Thực tế, các chính sách quản lý nguồn nhân lực tốt của các cơ quan, đơn vị sẽ giúp đội ngũ CBCC gắn bó, nỗ lực vì mục tiêu chung của tổ chức giúp họ xác định được rõ lý tưởng và củng cố niềm tin với tổ chức; đồng thời, tổ chức trên cơ sở các chính sách tốt khai thác hiệu quả được nguồn nhân lực để đạt kết quả, mục tiêu công tác một cách tối ưu, giảm tối đa sự không hài lòng của CBCC, của người dân đối với CBCC và thúc đẩy cả bộ máy liên tục phát triển. Theo đó, thành phố đã chú trọng tiến hành xây dựng tiêu chuẩn chức danh CBCC và tiêu chí đánh giá CBCC theo vị trí việc làm. Công tác đánh giá CBCC cũng được đổi mới về nội dung, phương pháp. Quy chế, quy trình đánh giá cán bộ cần được tuân thủ chặt chẽ hơn.

Việc luân chuyển CBCC được thực hiện trong thời gian qua không chỉ để ĐTBD, nâng cao trình độ mà đó còn là giải pháp để thành phố khắc phục tình trạng phe nhóm, cục bộ trong lãnh đạo, quản lý ở các cấp, chữa căn bệnh “hẹp hòi”, bệnh “địa phương cục bộ” trong công tác cán bộ. Tạo cho CBCC luôn có môi trường thuận lợi để phấn đấu, trưởng thành.

3. Đẩy mạnh công tác đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức, viên chức

Công tác ĐTBD CBCC, viên chức ngày càng nhận được sự quan tâm chỉ đạo thường xuyên, sâu sát của Thành ủy, Ủy ban nhân dân Thành phố nhằm mục tiêu xây dựng hệ thống chính trị hoạt động hiệu quả, hiện đại, đáp ứng nhu cầu phát triển của địa

phương, qua đó, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ, nâng cao lượng phục vụ Nhân dân.

Trên cơ sở các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo của trung ương và các chương trình, kế hoạch của Thành ủy, TP. Hồ Chí Minh đã tổ chức ĐTBD, ban hành Kế hoạch ĐTBD CBCC, viên chức của thành phố cho từng giai đoạn.

Vấn đề cốt lõi, có ý nghĩa thiết thực đối với việc đổi mới và nâng cao hiệu quả ĐTBD CBCC, viên chức TP. Hồ Chí Minh trong thời gian tới, đó là những yêu cầu, những vấn đề cụ thể đặt ra đối với đội ngũ CBCC, viên chức khi đang tập trung xây dựng chính quyền đô thị, xây dựng đô thị thông minh, chuyển đổi số mạnh mẽ, đặc biệt là việc ĐTBD theo các chức danh quy hoạch lãnh đạo, quản lý; các chức danh chuyên môn, nghiệp vụ; việc bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ CBCC, viên chức của Thành phố.

Để nâng cao chất lượng ĐTBD đội ngũ CBCC, viên chức, các cấp, các ngành trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh cần có sự phối hợp chặt chẽ với các cơ sở ĐTBD có năng lực, uy tín để xác định nhu cầu, yêu cầu ĐTBD của từng khối ngành, các đơn vị và chú trọng công tác đánh giá sau ĐTBD. Bên cạnh đó, cần đổi mới phương thức ĐTBD cả về nội dung chương trình, kỹ năng, bổ sung thêm kinh nghiệm, tình huống xử lý điểm nóng, đổi mới cả hình thức ĐTBD, trong đó bảo đảm hài hòa giữa đào tạo trực tiếp, đào tạo trực tuyến, hướng đến áp dụng khoa học - công nghệ trong công tác thiết kế, quản lý và tổ chức thực hiện ĐTBD.

Cần xác định và đánh giá đúng mức độ các yêu cầu, thách thức và khó khăn trong ĐTBD hiện nay để có những giải pháp hiệu quả. Những yêu cầu về hội nhập quốc tế, quản lý đô thị, vận hành đô thị thông minh, một số chương trình khung cần được điều chỉnh ngay để phù hợp với nhu cầu thực tiễn của từng địa phương, từng vị trí việc làm.

Như vậy, để công tác ĐTBD tiếp tục góp phần nâng cao trách nhiệm công vụ của CBCC, Thành phố tiếp tục đẩy mạnh tổ chức các khóa bồi dưỡng, đào tạo theo kế hoạch với những nội dung, giải pháp trọng tâm sau đây:

Thứ nhất, nội dung ĐTBD trọng tâm tiếp tục quan tâm là ĐTBD về trình độ lý luận chính trị; bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm cũng như kiến thức về ngoại ngữ, đối ngoại, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, nhất là trong một số ngành, lĩnh vực trọng điểm (giao thông vận tải, nông nghiệp và phát triển nông thôn, tài nguyên và môi trường, xây dựng, thanh tra, tư pháp, dân tộc, văn thư - lưu trữ, dân số và phát triển, tài chính...), trong đó tiếp tục cập nhật các quy định, kỹ năng xử lý tình huống

Thứ hai, gắn với đổi mới công tác tuyển dụng. Theo đó, công tác ĐTBD CBCC, viên chức cần gắn với việc tạo nguồn, tính kế thừa, gắn với công tác bố trí, đánh giá, điều động, luân chuyển, quy hoạch cán bộ để công tác ĐTBD có ý nghĩa trong việc phấn đấu đội ngũ viên chức CBCC, viên chức trên thực tế.

Thứ ba, phương thức tổ chức ĐTBD có sự linh hoạt hơn về địa điểm tổ chức, tạo thuận lợi hơn cho học viên trong lựa chọn tiếp tục quan tâm bảo đảm hiệu quả, tiết kiệm ngân sách nhà nước □

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I, II. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.
2. Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.
3. Đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức của TP. Hồ Chí Minh - những giải pháp và kiến nghị. <https://quanlynhanuoc.vn>, ngày 19/10/2021.
4. Phát biểu của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng tại phiên họp đầu tiên của Chính phủ nhiệm kỳ 2021 - 2026. <https://Chinhphu.vn>, ngày 05/8/2021.
5. TP. Hồ Chí Minh thay đổi cách đánh giá cán bộ, công chức. <https://ghkthochiminhcity.gov.vn>, ngày 06/9/2019.