ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ Ở CƠ SỞ HIỆN NAY

NGUYỄN VĂN HOẠT*-
NGUYỄN VĂN TRUNG**

Công tác cán bộ luôn là vấn đề quan trọng hàng đầu trong công tác xây dựng Đảng nói chung, công tác xây dựng cơ quan, đơn vị nói riêng. Đánh giá cán bộ là một khâu quan trọng trong toàn bộ quy trình của công tác cán bộ. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ ở cơ sở hiện nay là yêu cầu khách quan, cấp thiết. Bài viết đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ cơ sở nhằm xây dựng đội ngũ này có đủ phẩm chất, trình độ, bản lĩnh, đạo đức, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới của cách mạng Việt Nam.

Từ khóa: *Công tác xây dựng Đảng; công tác cán bộ; đánh giá cán bộ; đổi mới cơ sở.*

Personnel work is always the most important issue in the Party building in general and development of agencies and departments in particular. Personnel evaluation is an important step in the process of personnel work. Renewal of the personnel evaluation at grassroots level is currently an objective and urgent requirement. The paper proposed a number of solutions to improve the effectiveness of the personnel evaluation at grassroots level and develop the contingent of officials at grassroots level with ethics and qualities, qualifications, bravery, and capacity to meet the task requirements in the new situation of the Vietnamese revolution.

Keywords: *Party building work; personnel work; personnel evaluation; renewal at grassroots level.*

NGÀY NHẬN: 12/9/2022 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 15/10/2022 NGÀY DUYỆT: 16/11/2022

1. Đặt vấn đề

Cán bộ ở cơ sở là lực lượng nòng cốt, trực tiếp quán triệt và tổ chức thực hiện thắng lợi mọi quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chỉ thị, nghị quyết của cấp trên và nhiệm vụ cấp mình; là hạt nhân đoàn kết, nhân tố cơ bản xây dựng và nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của cấp ủy, tổ chức đảng và đội ngũ cán bộ, đảng viên. Công tác đánh giá cán bộ (ĐGCB) ở cơ sở có vị trí, vai trò hết sức quan trọng, là cơ sở, tiền đề để thực hiện các khâu, các nội dung khác của công tác cán bộ (CTCB). Công tác ĐGCB được tiến hành khoa học, khách quan, nghiêm túc sẽ giúp cán bộ nhận rõ ưu điểm để phát huy, khuyết điểm để khắc phục, góp phần quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt và thực hiện chính sách đối với cán bộ một cách đúng đắn. Ngược lại, công tác ĐGCB không chặt chẽ, không chính xác sẽ dẫn tới bố trí, sử dụng sai, vừa không phát huy được năng lực của cán bộ, vừa dễ dẫn đến sự nghi kỵ, gây mất đoàn kết nội bộ.

** Trung tá, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng*
*** Trung tá, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng*

Đổi mới công tác (ĐMCT) ĐGCB ở cơ sở hiện nay vừa là nhiệm vụ cơ bản, thường xuyên, vừa là yêu cầu khách quan, cấp thiết hiện nay. Đây là một vấn đề hệ trọng, khó khăn, phức tạp, đòi hỏi phải nắm vững và vận dụng đúng đắn, linh hoạt những vấn đề cơ bản về lý luận, thực tiễn ĐGCB và ĐMCT ĐGCB ở cơ sở, nhất là về nguyên tắc, nội dung, quy trình, hình thức, phương pháp ĐGCB.

2. Đánh giá cán bộ và đổi mới công tác đánh giá cán bộ

ĐGCB là quá trình xem xét toàn diện về đức và tài, phẩm chất và năng lực của cán bộ. ĐGCB không thể làm một lần là xong mà là một quá trình nhận thức, xem xét, đánh giá từng yếu tố liên quan. Bởi vậy, nếu không thực hiện đánh giá một cách thận trọng, kỹ lưỡng, nhiều chiều thì sẽ dẫn đến những hệ quả khó lường, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công việc, đặc biệt trong việc bố trí, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ.

Theo C.Mác và Ph.Ăngghen: "Muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn"[1]. Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng và đất nước, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta luôn coi trọng công tác ĐGCB. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: "Biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực"[2], đồng thời "trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng… Ta nhận họ tốt, còn phải xét số nhiều đồng chí có nhận xét họ tốt hay không. Phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ, không nên chỉ xem xét công việc của họ trong một lúc mà phải xem cả công việc của họ từ trước đến nay"[3].

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng cũng nhấn mạnh: "Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ"[4]. Theo đó, ĐMCT ĐGCB ở cơ sở hiện nay là khâu "đột phá" mà Đảng xác định để xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở có đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Tuy nhiên, trong thời gian qua, mặc dù các cấp ủy, tổ chức đảng, các cấp, các ngành ở cơ sở đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện, nhưng trên thực tế, công tác ĐGCB vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, bất cập, cần: "Phải lựa chọn cán bộ thật kỹ lưỡng, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, phải kiên quyết không để lọt vào cấp ủy những cán bộ vi phạm, thoái hóa, biến chất... phải có con mắt tinh đời trong giới thiệu, đánh giá, lựa chọn nhân sự"[5]. Theo đó, ĐMCT ĐGCB hiện nay có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của CTCB ở cơ sở, là yêu cầu cấp thiết, khách quan CTCB của Đảng trong tình hình mới.

3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ ở cơ sở hiện nay

Một là, tiếp tục đổi mới tư duy, nhận thức, nâng cao trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng đối với ĐGCB ở cơ sở.

Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu, bởi cả lý luận và thực tiễn đều chỉ rõ, mọi hoạt động của con người được bắt đầu từ tư duy, nhận thức; tư duy, nhận thức là cơ sở chỉ đạo và định hướng mọi hoạt động thực tiễn của con người; chỉ có trên cơ sở tư duy, nhận thức đúng thì mới có hành động đúng; tư duy, nhận thức có đổi mới thì hành động, cách làm mới được đổi mới.

Thực tiễn công tác ĐGCB ở cơ sở trong thời gian qua cho thấy, tuy đã có sự chuyển biến trên nhiều phương diện nhưng nhìn chung, tư duy, nhận thức, trách nhiệm của một số cấp ủy, cán bộ chủ trì, cán bộ, đảng viên ở một số tổ chức, đơn vị vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định, có lúc chưa nhận thức sâu sắc về vị trí, vai trò của ĐMCT ĐGCB cấp cơ sở nên chưa phát huy hết trách nhiệm trong tham gia hoạt động này, còn có biểu hiện xem nhẹ, tham gia hời hợt, thậm

chí thờ ơ, đùn đẩy trách nhiệm. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã chỉ rõ: "Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, mặc dù đã có nhiều đổi mới nhưng vẫn còn không ít trường hợp chưa phản ánh đúng thực chất"[6]. Do vậy, ĐMCT ĐGCB là yêu cầu hết sức cấp thiết hiện nay, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp cơ sở vững mạnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Theo đó, tiếp tục đổi mới tư duy, nhận thức, nâng cao trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng là vấn đề đặc biệt quan trọng.

Để đổi mới tư duy, nhận thức và nâng cao trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng về ĐMCT ĐGCB cấp cơ sở hiện nay, cần tập trung thực hiện tốt các nội dung chủ yếu sau: (1) Đổi mới tư duy, nhận thức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác ĐGCB ở cơ sở. (2) Đổi mới tư duy, nhận thức của các chủ thể, lực lượng về sự cần thiết phải ĐMCT ĐGCB ở cơ sở. (3) Đổi mới tư duy, nhận thức về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức làm công tác ĐGCB ở cơ sở. (4) Nâng cao trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng ĐGCB ở cơ sở. (5) Đổi mới tư duy, nhận thức của các chủ thể, lực lượng đi đôi với ngăn ngừa, khắc phục những nhận thức lệch lạc, sai trái về ĐGCB ở cơ sở.

Hai là, tăng cường sự lãnh đạo chỉ đạo, hướng dẫn của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ chủ trì ở cơ sở đối với đổi mới ĐGCB cấp cơ sở.

Đây là giải pháp cơ bản, đặc biệt quan trọng. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: "Việc hay hay dở, một phần do cán bộ đủ năng lực hay không. Nhưng một phần cũng do cách lãnh đạo đúng hay không. Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ"[7]. Hơn nữa, công tác ĐGCB ở cơ sở là vấn đề nhạy cảm, liên quan trực tiếp đến danh dự, sinh mệnh chính trị của từng cán bộ và sự vững mạnh của cả đội ngũ nên chỉ có đặt dưới sự lãnh đạo của cấp ủy, sự chỉ đạo, hướng dẫn của đội ngũ cán bộ chủ trì thì quá trình đổi mới ĐGCB mới đúng định hướng, hạn chế được những lệch lạc, sai lầm, bảo đảm chất lượng, hiệu quả, đạt mục đích, yêu cầu đề ra. Thực tế cho thấy, vẫn có thời điểm một số cấp ủy, cán bộ chủ trì chưa thực sự quan tâm, còn biểu hiện xem nhẹ, buông lỏng sự lãnh đạo, chỉ đạo đối với ĐMCT ĐGCB. Vì vậy, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy, sự chỉ đạo, hướng dẫn của đội ngũ cán bộ chủ trì có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với ĐMCT ĐGCB ở cơ sở hiện nay.

Ba là, đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình ĐGCB ở cơ sở.

Đây là giải pháp có ý nghĩa quyết định trực tiếp đối với ĐMCT ĐGCB ở cơ sở hiện nay. Nội dung, phương pháp, quy trình là yếu tố quyết định đến chất lượng ĐGCB. Nội dung, phương pháp, quy trình đánh giá khoa học, phù hợp sẽ là cơ sở để quá trình đổi mới ĐGCB ở cơ sở có chất lượng tốt; ngược lại, nếu nội dung, phương pháp, quy trình không phù hợp sẽ dẫn đến trì trệ, thậm chí là sai lầm, khuyết điểm. Đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình ĐGCB ở cơ sở còn là yêu cầu khách quan, xuất phát từ đòi hỏi nâng cao chất lượng CTCB trong tình hình mới, từ yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, từ sự phát triển của nhiệm vụ cách mạng, thực tiễn đất nước, cơ quan, đơn vị nhằm phát huy những kết quả đã đạt được, khắc phục những hạn chế, khuyết điểm, bất cập.

Khó nhất của ĐGCB chính là đánh giá con người. Quy trình ĐGCB được đặt trong mối quan hệ tổng hòa giữa con người với con người, giữa chủ thể đánh giá với đối tượng đánh giá, giữa tập thể với cá nhân trong môi trường và hoàn cảnh xác định. Một số tư duy "vì người đặt việc", "tuần tự

nhi tiến", "sống lâu lên lão làng" vẫn còn tồn tại và ăn sâu trong suy nghĩ của cán bộ. Tình trạng nể nang, ngại va chạm còn phổ biến. Điều này, đòi hỏi xây dựng được một cơ chế đánh giá là rất quan trọng để buộc chủ thể đánh giá, thậm chí là đối tượng đánh giá, phải nêu cao tinh thần tự giác, nghiêm túc, trung thực và căn cứ đúng tình hình thực tiễn để đánh giá một cách khách quan, vì lợi ích chung.

Hiện nay, một số cấp ủy, tổ chức đảng ở cơ sở còn chưa chú trọng hoặc lúng túng, bị động trong đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình công tác ĐGCB, làm ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả công tác ĐGCB. Do đó, đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình công tác ĐGCB ở cơ sở là vấn đề có ý nghĩa cấp thiết cần được thực hiện nghiêm túc.

Bốn là, tăng cường bồi dưỡng năng lực CTCB cho đội ngũ cấp ủy viên, nhất là bí thư cấp ủy, tổ chức đảng ở cơ sở.

Đây là giải pháp có vai trò rất quan trọng. Đội ngũ cấp ủy viên, nhất là bí thư cấp ủy, tổ chức đảng có vai trò quan trọng trong chỉ đạo các hoạt động của đơn vị nói chung, ĐMCT ĐGCB nói riêng, vừa là người trực tiếp quán triệt, nghiên cứu, đề xuất với cấp ủy những chủ trương, biện pháp lãnh đạo, vừa là chủ thể chỉ đạo, hướng dẫn, tổ chức thực hiện các chủ trương, biện pháp đó. Phát huy vai trò của đội ngũ cấp ủy viên, nhất là bí thư cấp ủy, tổ chức đảng là vấn đề then chốt trong ĐMCT ĐGCB ở cơ sở hiện nay.

Năng lực CTCB là yếu tố cấu thành năng lực toàn diện, tạo nên nhân cách, uy tín của người cấp ủy viên, bí thư cấp ủy, tổ chức đảng, phản ánh trình độ, khả năng thực tế của họ trong nắm bắt và giải quyết các vấn đề về cán bộ và CTCB, trong đó có công tác ĐGCB, bảo đảm cho họ hoàn thành nhiệm vụ, góp phần nâng cao hiệu lực lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng. Năng lực CTCB của đội ngũ cấp ủy viên, nhất là bí thư cấp ủy, tổ chức đảng ở cơ sở không tự nhiên có, mà được hình thành, phát triển trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng tại các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng và trong thực tiễn công tác.

Thực tế cho thấy, đội ngũ cấp ủy viên, bí thư cấp ủy, tổ chức đảng ở cơ sở mặc dù có trình độ học vấn cao, có học hàm, học vị nhưng chỉ chuyên sâu lĩnh vực mình phụ trách theo nhiệm vụ được đào tạo đúng chuyên ngành, lại phải kiêm nhiệm nhiều công việc khác nhau, nên việc đầu tư thời gian, trí tuệ cho các hoạt động của cấp ủy chưa thực sự được quan tâm. Nhiều đồng chí cấp ủy viên, trong đó có cả bí thư cấp ủy và cán bộ chủ trì chưa được đào tạo chuyên sâu về công tác xây dựng Đảng, ít được bồi dưỡng kiến thức nghiệp vụ về CTCB nên năng lực CTCB còn có những hạn chế, dẫn đến gặp khó khăn trong tham gia các hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện ĐMCT ĐGCB ở cơ sở. Một số cấp ủy viên nhận thức chưa đầy đủ, coi đây là chức trách, nhiệm vụ của bí thư cấp ủy nên còn thiếu trách nhiệm, thậm chí buông lỏng, khoán trắng trong lãnh đạo, chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra. Một số đồng chí còn trông chờ, ỷ lại, dựa dẫm vào cấp trên; nghiên cứu, quán triệt, cụ thể hóa nghị quyết, chỉ thị của cấp trên chưa sát với tình hình nhiệm vụ và đặc điểm đối tượng cán bộ thuộc tổ chức, đơn vị mình quản lý; thực hiện nội dung, hình thức, biện pháp ĐMCT ĐGCB còn lúng túng, bị động, mang tính đối phó. Do vậy, cần tăng cường bồi dưỡng nâng cao năng lực CTCB cho đội ngũ cấp ủy viên, nhất là bí thư cấp ủy, tổ chức đảng, đây không chỉ là nhiệm vụ thường xuyên mà còn là chiến lược quan trọng trong ĐMCT ĐGCB ở cơ sở.

Năm là, phát huy sức mạnh tổng hợp trong đổi mới ĐGCB ở cơ sở.

Đây là giải pháp quan trọng cả về lý luận và thực tiễn nhằm khai thác triệt để mọi

tiềm năng, sức sáng tạo của các tổ chức, các lực lượng. ĐMCT ĐGCB ở cơ sở là một quá trình lâu dài với sự tham gia của nhiều tổ chức, lực lượng trong và ngoài cơ quan, đơn vị. Mỗi tổ chức, lực lượng có chức năng, nhiệm vụ khác nhau nhưng đều có trách nhiệm tham gia vào quá trình này. Một trong những nguyên nhân làm ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công tác ĐGCB ở cơ sở là chưa phát huy được hết vai trò, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng; ở một số nơi, trong một số thời điểm vẫn còn tình trạng "giao khoán" cho cơ quan chức năng, cho cấp ủy cơ sở hoặc cho bí thư cấp ủy, tổ chức đảng. Do vậy, phát huy sức mạnh tổng hợp vừa là bài học kinh nghiệm mà Đảng đã chỉ ra để tiếp tục vận dụng và cũng là vấn đề có ý nghĩa thiết thực trong ĐMCT ĐGCB ở cơ sở hiện nay.

4. Kết luận

ĐMCT ĐGCB ở cơ sở hiện nay chịu sự tác động của nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Những yếu tố đó không tồn tại độc lập mà đan xen lẫn nhau, đòi hỏi chủ thể, lực lượng đổi mới phải nắm chắc và có quan điểm biện chứng để phát huy những tác động tích cực, triệt để khai thác những yếu tố thuận lợi, đồng thời hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực, khắc phục những khó khăn, trở ngại đối với ĐMCT ĐGCB ở cơ sở. Mặt khác, các chủ thể, lực lượng phải quán triệt và thực hiện nghiêm các yêu cầu trong quá trình ĐMCT ĐGCB ở cơ sở, phải thường xuyên tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng, sự chỉ đạo, hướng dẫn của cán bộ chủ trì, cơ quan chức năng.

Đồng thời, đề cao tính chủ động, sáng tạo của các lực lượng ở cơ sở; tiến hành một cách công phu, nghiêm túc, thường xuyên, liên tục; phát huy sức mạnh tổng hợp; bảo đảm đánh giá khách quan, chính xác phẩm chất, năng lực của cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh, đáp ứng ngày càng tốt yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Để ĐMCT ĐGCB ở cơ sở hiện nay cần tiến hành nhiều giải pháp khác nhau. Mỗi giải pháp có vị trí, vai trò không ngang bằng nhau, nội dung, yêu cầu, biện pháp cụ thể khác nhau nhưng có mối quan hệ chặt chẽ, thống nhất, tác động, bổ sung lẫn nhau nên trong quá trình thực hiện, các chủ thể cần vận dụng một cách đồng bộ, toàn diện, linh hoạt, sáng tạo, phù hợp với điều kiện, tình hình thực tiễn cụ thể của từng cơ quan, đơn vị; tránh tuyệt đối hóa hoặc xem nhẹ bất cứ một giải pháp nào❐

Chú thích:

1. C.Mác và Ph.Ăngghen. *Toàn tập. Tập II.* H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2004, tr.181.

2, 3, 7. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 5.* H. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011, tr. 269, 269, 321.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập II.* H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 230.

5. *Bài phát biểu của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng tại Hội nghị cán bộ toàn quốc tổng kết công tác tổ chức đại hội đảng bộ các cấp, nhiệm kỳ 2020 - 2025* diễn ra ngày 19/11/2020 tại Hà Nội.

6. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I.* H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr.196.

Tài liệu tham khảo:

1. *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008.

2. *Luật Viên chức* năm 2010.

3. *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.*

4. *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.*

5. *Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị (khóa XII) về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.*