

ĐỔI MỚI VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI TỈNH QUẢNG NINH

NGUYỄN MINH HẢI*

Đánh giá cán bộ, công chức có ý nghĩa đặc biệt, liên quan đến các khâu trong công tác cán bộ. Là một nội dung quan trọng để lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, bổ nhiệm, tạo động lực mạnh mẽ, động viên đội ngũ cán bộ, công chức cống hiến, dám nghĩ, dám làm, dám nói, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá, sáng tạo và dám đương đầu vì lợi ích chung, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Do đó, công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức phải được thực hiện đúng theo quy định; bảo đảm khách quan, dân chủ, phát huy trách nhiệm của tập thể và cá nhân, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương.

Từ khóa: Đánh giá cán bộ, công chức; đổi mới, nâng cao chất lượng; công tác cán bộ; tỉnh Quảng Ninh.

The assessment of cadres and civil servants holds special significance as it pertains to various stages of personnel work. It is crucial in the processes of selection, training, development, placement, utilization, rotation, and appointment. Furthermore, the assessment of cadres and civil servants plays a vital role in fostering strong motivation and encouraging this contingent to be dedicated, innovative, and accountable, thereby successfully accomplishing their assigned tasks. Therefore, the evaluation and classification of cadres and civil servants must adhere to established regulations, ensuring objectivity and democracy while promoting collective and individual responsibilities, especially those of the heads of committees, agencies, units, and localities.

Keywords: Assessment of cadres and civil servants; innovation and quality improvement; personnel work; Quang Ninh Province.

NGÀY NHẬN: 06/5/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 10/6/2024

NGÀY DUYỆT: 16/7/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.342.2024.910>

1. Đặt vấn đề

Đánh giá cán bộ, công chức là một nội dung quan trọng trong quản lý nhân sự của các cơ quan, đơn vị, tổ chức. Trong đánh giá cán bộ, công chức có ba yếu tố quan trọng là: chủ thể đánh giá, tiêu chí đánh giá và phương pháp đánh giá. Nghị định số 90/NĐ-CP ngày

13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức quy định đánh giá cán bộ, công chức tập trung ở những nội dung: chính trị tư tưởng;

* *ThS, Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ tỉnh Quảng Ninh*

đạo đức, lối sống; tác phong, lề lối làm việc; ý thức tổ chức kỷ luật; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Từ đó, có các tiêu chí cụ thể để đánh giá cán bộ, công chức ở các mức: *hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ.*

Những năm qua, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Ninh luôn quan tâm, chú trọng đến công tác đánh giá cán bộ, công chức và xác định rõ: công tác đánh giá cán bộ, công chức phải liên tục, xuyên suốt, đa chiều, đặc biệt phải bằng “sản phẩm” cụ thể.

2. Thực trạng công tác đánh giá cán bộ, công chức tại tỉnh Quảng Ninh

a. Những kết quả đạt được

Một là, công tác đánh giá cán bộ, công chức đã có bước đổi mới căn bản so với giai đoạn trước. Trong đó, đặc biệt coi trọng đánh giá hiệu quả công tác, thi hành công vụ, gắn với việc chỉ đạo, điều hành thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương ở từng vị trí việc làm cụ thể trong điều kiện, tình hình mới. Việc phân cấp đánh giá, sử dụng kết quả đánh giá trong quy hoạch, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng cán bộ, công chức được chú trọng, khách quan hơn. Đặc biệt, khi đánh giá cán bộ, công chức không yêu cầu nhất thiết phải đạt 20% hoặc có tập thể, cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nếu không bảo đảm yêu cầu để từng bước khắc phục bệnh thành tích, hình thức.

Hai là, công tác đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm được chú trọng, thu hút sự tham gia trách nhiệm của hầu hết các cán bộ, công chức. Nhận thức rõ vai trò của công tác đánh giá cán bộ, công chức nên các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, tổ chức đã triển khai thực hiện theo đúng quy định. Kết quả của công tác đánh giá cán bộ, công chức đã góp phần thực hiện tốt các chính

sách cán bộ (đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, khen thưởng, bổ nhiệm...). Quy trình đánh giá định kỳ hàng năm đã thực sự do cán bộ, công chức làm chủ. Nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị đã thực hiện đánh giá theo tháng, quý là cơ sở để đánh giá năm. Phương pháp đánh giá đã có sự đổi mới, sáng tạo, linh hoạt, được cán bộ, công chức bàn bạc, thảo luận đi đến thống nhất, sử dụng, như: đánh giá bằng hình thức cho điểm; đánh giá theo vị trí việc làm; đánh giá bằng KPI; kết hợp với đánh giá của người dân, doanh nghiệp...

Ba là, kết quả của công tác đánh giá cán bộ, công chức giúp chủ thể quản lý các cấp 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 kỳ mới và công cuộc cải cách hành chính hiện nay. Kết quả đánh giá cán bộ, công chức trong năm 2022 và 2023 như sau¹:

- Năm 2022, tổng số cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên của tỉnh Quảng Ninh là 2.177 người. Kết quả đánh giá, phân loại như sau: 24,81% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 71,70% hoàn thành tốt nhiệm vụ; 1,65% hoàn thành nhiệm vụ và 1,84% không hoàn thành nhiệm vụ.

- Năm 2023, tổng số cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên của tỉnh Quảng Ninh là 2.193 người. Kết quả đánh giá, phân loại như sau: 17,19% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 80,48% hoàn thành tốt nhiệm vụ; 1,19% hoàn thành nhiệm vụ và 1,14% không hoàn thành nhiệm vụ.

b. Những hạn chế, bất cập

Việc đánh giá cán bộ, công chức đã có nhiều kết quả tích cực song bên cạnh đó vẫn còn tồn tại những hạn chế, bất cập. Cụ thể:

(1) Ở một số cơ quan, đơn vị, địa phương việc đánh giá thường chỉ là những báo cáo tiến độ công tác hay báo cáo tổng kết mang tính chất chung chung, chưa rút ra được

những bài học kinh nghiệm thực sự cho những lần thực hiện công vụ sau.

(2) Chưa có các tiêu chí đánh giá cụ thể, chưa theo vị trí việc làm mà chỉ dựa trên cảm tính, ý chí chủ quan của người lãnh đạo, còn mang tính cào bằng, chưa coi trọng tính khách quan; còn có những biểu hiện xuê xoa, qua loa theo mục đích định sẵn để thể hiện tình cảm cá nhân...

3. Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức tại tỉnh Quảng Ninh

Thứ nhất, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng và đổi mới nhận thức cấp ủy, đặc biệt là người đứng đầu cấp ủy tạo bước đột phá trong đánh giá cán bộ, công chức. Nhằm làm cho công tác đánh giá, phân loại thực hiện đúng ý nghĩa, mục tiêu, đánh giá thực chất năng lực, trách nhiệm, phẩm chất đạo đức của cán bộ, công chức; đấu tranh loại bỏ những cán bộ, công chức yếu kém về năng lực, thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc, không dám làm, không dám chịu trách nhiệm, không dám đương đầu vì lợi ích chung.

Thứ hai, nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức. 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. Mỗi cán bộ, công chức phải thật sự thấm nhuần đạo đức cách mạng, bởi: “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”². Những quy định về ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức là cơ sở để mỗi người nỗ lực tự rèn luyện phù hợp với nghề nghiệp, vị trí công tác, đồng thời là cơ sở để đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức nhằm xây dựng đội ngũ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, lối sống và cách ứng xử chuẩn mực, chuyên nghiệp.

Thứ ba, hoàn thiện hệ thống pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức. Để tiếp tục hoàn thiện và đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức gắn với việc đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức cần sớm rà soát, điều chỉnh, 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 cụ thể 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, 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 là một trong những giải pháp quan trọng để không ngừng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức. Do vậy, cần có những quy định chặt chẽ, cụ thể và lượng hóa được thế nào là phẩm chất tốt, năng lực tốt, thực hiện tốt...

Thứ tư, nâng cao chất lượng tổ chức thực hiện đánh giá cán bộ, công chức. Các cơ quan, đơn vị, địa phương cần xây dựng quy chế để cụ thể hóa quy định, phù hợp với tình hình thực tiễn và tổ chức triển khai đánh giá bảo đảm đúng quy định. Kết quả đánh giá sẽ giúp cho người đứng đầu chính quyền các cấp của tỉnh có phương án bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hợp lý, phát huy được năng lực cá nhân của mỗi cán bộ, công chức. Đồng thời, việc đánh giá sẽ khuyến khích được đội ngũ cán bộ, 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. Bên cạnh đó, tăng cường sự tham gia tích cực của người dân, doanh nghiệp vào đánh giá cán bộ, công chức; người dân có thể biểu đạt ý chí, nguyện vọng của mình với các cơ quan nhà nước trong việc lựa chọn những cán bộ, công chức có tâm, có tài, có tầm.

Thứ năm, tăng cường kiểm tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong công tác đánh giá cán bộ, công chức. Thanh tra, kiểm tra đánh giá cán bộ, công chức là một nội dung cần thiết trong quá trình hoạt động công vụ, công chức nhằm tăng cường chức năng pháp chế, hướng cán bộ, công chức thực sự trở thành người công bộc của Nhân dân, vì Nhân dân. Nếu tỉnh Quảng Ninh không có kiểm tra, giám sát đối với hoạt động này thì khó có thể bảo đảm việc đánh giá đúng đối với từng cán bộ, công chức.

Thứ sáu, nâng cao vai trò người đứng đầu của cơ quan, đơn vị, địa phương trong đánh giá cán bộ, công chức. Thực tế cho thấy, cơ quan, đơn vị, địa phương nào mà người đứng đầu thật sự quan tâm, quyết liệt, minh bạch thì nơi ấy việc đánh giá cán bộ, công chức đạt hiệu quả cao, góp phần phản ánh đúng năng lực chuyên môn, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của từng cán bộ, công chức. Người đứng đầu cơ quan trên địa bàn tỉnh phải là tấm gương sáng về phẩm chất, đạo đức, lối sống, tác phong lễ lối làm việc, để cán bộ, công chức noi theo. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị còn là đầu mối tổ chức triển khai mọi hoạt động của cơ quan, đơn vị theo quy định của cơ quan, địa phương. 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 cơ quan, đơn vị, địa phương.

4. Kết luận

Làm tốt công tác đánh giá cán bộ, công chức là cơ sở quan trọng, chính xác để động viên, khuyến khích, khen thưởng những người làm việc hiệu quả cao; cán bộ, công chức làm chưa tốt có cơ sở để nhìn nhận lại quá trình, tiếp thu góp ý, phê bình để thực thi công vụ tốt hơn; đồng thời, có thể sàng lọc, loại bỏ cán bộ, công chức không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ra khỏi các cơ quan nhà nước. Đây là công việc quan trọng đòi hỏi

các cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh Quảng Ninh cần thực hiện quyết liệt để đạt hiệu quả cao trong thời gian tới.

Đánh giá công tâm, khách quan, chính xác còn góp phần giúp mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương có điều kiện tuyển chọn, bổ sung nguồn cán bộ, công chức thật sự có tâm, có tài, có tầm phụng sự đất nước, phục vụ Nhân dân, đáp ứng mục tiêu: xây dựng, phát triển Quảng Ninh là tỉnh tiêu biểu của cả nước về mọi mặt; tỉnh kiểu mẫu giàu đẹp, văn minh, hiện đại, nâng cao đời sống cho người dân là một trong những trung tâm phát triển năng động, toàn diện, trung tâm du lịch quốc tế, trung tâm kinh tế biển, cửa ngõ của vùng kinh tế trọng điểm của Bắc Bộ và cả nước³ □

Chú thích:

1. Tác giả tổng hợp số liệu từ Ủy ban nhân dân và Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ninh cung cấp, năm 2023.
2. Hồ Chí Minh toàn tập (2011). Tập 5. H. NXB Chính trị quốc gia, tr. 292.
3. Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh (2020). *Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh lần thứ XV, nhiệm kỳ 2020 - 2025*.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2022). *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.
2. Chính phủ (2020). *Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*.
3. Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ninh (2024). *Văn bản số 366/SNV-CBCC ngày 23/02/2024 về việc báo cáo kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức năm 2023*.
4. Quốc hội (2019). *Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)*.
5. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2023). *Văn bản số 431/UBND-TH5 ngày 03/3/2023 về việc báo cáo kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ninh năm 2022*.