

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

NGUYỄN VĂN HOẠT* -
PHẠM ĐẠI NGHĨA**

Đánh giá cán bộ là khâu mở đầu, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong toàn bộ quy trình của công tác cán bộ. Trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”, Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “Biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực”¹. Đánh giá cán bộ là một khâu quan trọng trong toàn bộ quy trình của công tác cán bộ, 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. Chính vì vậy, đổi mới công tác đánh giá cán bộ cơ sở là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

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

Personnel assessment is the first step and plays an important role in the personnel process. In the work "Changing the way of working", President Ho Chi Minh said: "When understanding your cadres well, you can appoint them properly". Personnel assessment provides a basis for other stages and steps of the personnel work. Therefore, renewal of the personnel assessment is an urgent requirement in the current period.

Keywords: The work of Party building; personnel work; renewal of the personnel work; cadres at grassroots levels.

NGÀY NHẬN: 17/02/2023

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 05/3/2023

NGÀY DUYỆT: 16/3/2023

Đại hội XIII của Đảng xác định: “Công tác cán bộ là nhiệm vụ “then chốt” của công tác xây dựng Đảng”². Tuy nhiên, đánh giá cán bộ (ĐGCB) là một khâu khó và luôn bị coi là khâu yếu. Để xây dựng đội ngũ cán bộ (ĐNCB) cơ sở 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 đặt ra yêu cầu cấp thiết đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở hiện nay.

1. Thực trạng công tác đánh giá cán bộ ở cơ sở trong thời gian qua

ĐGCB ở cơ sở là công việc hệ trọng,

nhưng rất nhạy cảm và phức tạp bởi nhiều nội dung không dễ định lượng, như: lập trường, quan điểm chính trị, động cơ phấn đấu, tính trung thực của cán bộ,... Thời gian qua, trên cơ sở quán triệt đường lối, quan điểm của Đảng, chỉ thị, nghị quyết các cấp, các cấp ủy, tổ chức đảng, các cấp, các ngành đã chú trọng quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện góp phần nâng cao chất lượng công tác ĐGCB ở cơ sở và bước đầu đã thu được những kết quả quan trọng.

* Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

** Trường Đại học Chính trị, Bộ Quốc phòng

Thứ nhất, nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng tham gia ĐGCB ở cơ sở đã có nhiều chuyển biến tích cực. Nếu như trước đây, nhận thức về ĐGCB còn giản đơn, quan niệm là những nội dung được tiến hành định kỳ; là công việc riêng, khép kín của cấp ủy, không có sự quan tâm của nhiều cán bộ, đảng viên, quần chúng thì những năm gần đây, nhận thức đó đã từng bước được khắc phục. Các chủ thể, lực lượng ngày càng nhận thức đầy đủ, sâu sắc hơn về vai trò của ĐNCB ở cơ sở, về ý nghĩa, tầm quan trọng của ĐGCB cơ sở đối với việc nâng cao chất lượng công tác cán bộ (CTCB), xây dựng ĐNCB có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, xây dựng các tổ chức đảng và cơ quan, đơn vị trong sạch vững mạnh, thực hiện thắng lợi nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, các nguyên tắc, nội dung, phương pháp, quy trình ĐGCB ở cơ sở được thực hiện tương đối nghiêm túc, cơ bản phù hợp, hiệu quả. Những vấn đề về ĐGCB đều được bàn bạc, thảo luận thực sự dân chủ, cởi mở trước khi quyết nghị theo đa số. Nội dung nhận xét, đánh giá, xếp loại cán bộ ở cơ sở đều được tiến hành từ cấp ủy cơ sở, có sự tham mưu, đề xuất của cơ chức năng, đưa ra thảo luận, xem xét chặt chẽ, nghiêm túc trước khi đưa ra kết luận chính thức. Phương pháp ĐGCB ở cơ sở không ngừng được hoàn thiện theo hướng toàn diện, đa kênh, đa chiều; sử dụng kết hợp nhiều phương pháp phong phú: sử dụng phiếu đánh giá, phiếu tín nhiệm; ĐGCB bằng cách cho điểm theo khung điểm đối với từng tiêu chí, nhóm tiêu chí... ĐGCB trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá; căn cứ vào hiệu quả công tác thực tế, có tính đến môi trường, điều kiện làm việc cụ thể của cán bộ; căn cứ vào sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên nơi công tác và cấp ủy, đoàn thể, Nhân dân nơi cư trú...

Thứ ba, kết quả ĐGCB đã giúp cho cán bộ cơ sở ngày càng tiến bộ, trưởng thành, hoàn thành ngày càng tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, đồng thời, góp phần quan trọng

nâng cao chất lượng ĐNCB và CTCB ở cơ sở trong thời gian qua. Thông qua ĐGCB đã chỉ ra những ưu điểm, khuyết điểm của cán bộ ở cơ sở, từ đó giúp cho cán bộ có phương hướng phát huy ưu điểm, khắc phục khuyết điểm để ngày càng hoàn thiện về mọi mặt; giúp các cấp ủy, tổ chức đảng nắm chắc ĐNCB thuộc quyền, có chủ trương, biện pháp sát, đúng để đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, giáo dục, rèn luyện cán bộ một cách toàn diện cả về phẩm chất, năng lực và uy tín.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác ĐGCB ở cơ sở vẫn còn những hạn chế, bất cập, đó là:

(1) Nhận thức, trách nhiệm của một số chủ thể, lực lượng về ĐGCB ở cơ sở còn có mặt chưa đầy đủ, sâu sắc. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng nhấn mạnh: “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”³. Theo đó, một số cấp ủy, cán bộ chủ trì, cơ quan chức năng ở cơ sở nhận thức chưa thật sâu sắc, toàn diện về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của ĐGCB, chưa thấy được hết ý nghĩa của ĐGCB cấp cơ sở đối với nâng cao chất lượng CTCB, xây dựng ĐNCB, xây dựng các tổ chức đảng trong sạch vững mạnh. Một bộ phận cán bộ, đảng viên, quần chúng còn nhận thức giản đơn về ĐGCB, quan niệm là những nội dung, công việc được tiến hành định kỳ; công việc riêng, khép kín của cấp ủy nên không quan tâm, không cần biết đến.

(2) Thực hiện nguyên tắc, nội dung, phương pháp, quy trình ĐGCB ở cơ sở có mặt chưa tốt. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã chỉ rõ: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ nhưng chưa có những tiêu chí cụ thể và giải pháp khoa học để khắc phục”⁴. Nhất là, việc chấp hành nguyên tắc tập trung, dân chủ trong ĐGCB ở một số nơi còn chưa triệt để, còn nặng dấu ấn cá nhân của người đứng đầu, người chủ trì, những ý kiến khác chưa được chú ý đúng mức. Tính chủ quan còn ảnh

hưởng lớn đến những nhận định, đánh giá về cán bộ. Biểu hiện “yêu nên tốt, ghét nên xấu” còn khá phổ biến. Trong đánh giá vẫn còn tình trạng chưa đặt cán bộ trong điều kiện cụ thể của nhiệm vụ, đặc thù địa bàn, cơ quan, đơn vị và cá nhân cán bộ; chưa thực sự lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu. Tính chiến đấu trong tự phê bình và phê bình khi ĐGCB chưa cao. Tình trạng né nang, né tránh, ngại va chạm, sợ mất lòng còn phổ biến nên hầu hết khuyết điểm, vi phạm của cán bộ chưa được phát hiện ngay từ quá trình ĐGCB ở chi bộ, mà chủ yếu thông qua kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên, qua công tác thanh tra, qua đơn thư khiếu nại, tố cáo, phản ánh của quần chúng.

Theo kết quả điều tra dư luận xã hội (ngày 01/8/2017) của Viện Nghiên cứu Dư luận xã hội - Ban Tuyên giáo Trung ương, có tới 58% cán bộ chủ chốt cấp huyện và tương đương trở lên cho rằng việc đánh giá cán bộ còn né nang, thiếu công bằng, thiếu minh bạch; 41% cho rằng nhiều trường hợp làm việc kém hiệu quả nhưng vẫn được lên lương và bình bầu danh hiệu thi đua⁵.

(3) Kết quả ĐGCB ở cơ sở có mặt chưa đáp ứng tốt yêu cầu nâng cao chất lượng ĐNCB và CTCB. ĐNCB ở cơ sở vẫn còn một số chưa thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao; năng lực tham mưu còn hạn chế, đa số mới chỉ làm được vai trò thực hiện ý định cụ thể, chưa có khả năng đề xuất ý tưởng mới; khả năng chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, nắm bắt, phát hiện tình hình còn lúng túng; chấp hành nguyên tắc, thực hiện quy trình công tác có lúc còn giản đơn; phương pháp làm việc còn biểu hiện kinh nghiệm chủ nghĩa, đường mòn lối cũ, ngại đổi mới. Một bộ phận cán bộ chưa gương mẫu trong rèn luyện, tu dưỡng về phẩm chất đạo đức, lối sống. Trình độ kiến thức và năng lực quản lý có mặt còn hạn chế, thiếu tính sáng tạo trong thực tiễn. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 (khóa XII) đã chỉ rõ: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng

thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, né nang, dễ dãi hoặc định kiến”⁶.

Thực tiễn CTCB thời gian qua cho thấy, nhiều trường hợp ĐGCB chưa thật công tâm, khách quan, chưa hẳn vì yêu cầu công việc,... dẫn đến tình trạng bổ nhiệm cán bộ chưa đủ tiêu chuẩn, điều kiện, thậm chí bổ nhiệm “người nhà” thay vì bổ nhiệm “người tài”. Không ít trường hợp cán bộ được đánh giá tốt, với lý lịch đẹp, bảo đảm các tiêu chí được bổ nhiệm, nhưng ít lâu sau đó lại bị kỷ luật, thậm chí bị xử lý hình sự. Trong nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật 2.209 cán bộ, đảng viên có liên quan đến tham nhũng, trong đó có 113 cán bộ diện trung ương quản lý cả đương chức và đã nghỉ hưu⁷.

Chính vì vậy, yêu cầu cấp thiết đặt ra hiện nay cần phải đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở. Đây vừa là nhiệm vụ chính trị quan trọng, thường xuyên, vừa là yêu cầu hết sức cấp thiết.

2. Yêu cầu đổi mới công tác đánh giá cán bộ ở cơ sở hiện nay

Một là, đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở phải bảo đảm đánh giá thực chất, tạo động lực để cán bộ ngày càng tiến bộ, trưởng thành.

Yêu cầu này xác định mục tiêu cần hướng tới và đạt đến của quá trình đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở. Công tác ĐGCB không có mục đích nào khác là để cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ chủ trì hiểu đúng cán bộ, nắm chắc thực chất những ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm của cán bộ. Từ đó, bố trí và sử dụng cán bộ “đúng người, đúng việc”, giúp cho cán bộ ngày càng tiến bộ, trưởng thành, tạo tiền đề cho nâng cao chất lượng CTCB và xây dựng ĐNCB vững mạnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Cùng với đó, quá trình đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở phải chấp hành nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, thực hiện tốt chế độ tự phê bình và phê bình.

Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng chỉ rõ: “Tự phê bình và phê bình đòi hỏi mỗi người

phải có tinh thần tự giác, trách nhiệm rất cao, có tình thương yêu đồng chí thật sự và phải có dũng khí đấu tranh thẳng thắn, chân tình”⁸. Đây là cơ sở để xác định quy trình và hình thức, phương pháp ĐGCB phù hợp; thẳng thắn, trung thực, khách quan, công tâm chỉ rõ những ưu điểm, hạn chế về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phương pháp, tác phong công tác, ý thức tổ chức kỷ luật, năng lực, trình độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ. Từ đó, giúp cán bộ có phương hướng, biện pháp phát huy ưu điểm, khắc phục khuyết điểm để ngày càng tiến bộ, trưởng thành.

Đánh giá chính xác từng cán bộ và cả ĐNCB cấp cơ sở; gắn nhận xét, ĐGCB với phân tích, xếp loại chất lượng đảng viên và với các khâu khác của CTCB, nhất là trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển. ĐGCB góp phần xây dựng ĐNCB đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ hiện tại cũng như yêu cầu mở rộng, phát triển, vừa đáp ứng thực hiện nhiệm vụ tại cơ sở, vừa có cán bộ đi học, luân chuyển và có nguồn dự trữ; có cơ cấu hợp lý về tuổi đời, tuổi nghề, chức vụ, trình độ học vấn; cân đối về tỷ lệ giữa các nhóm ngành, bảo đảm sự vững chắc, có tính kế thừa, liên tục, không có sự chông chéo, hẫng hụt, xáo trộn trong ĐNCB.

Hai là, đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở phải tiến hành công phu, nghiêm túc, chặt chẽ, khoa học, thường xuyên, liên tục.

Đây là yêu cầu chỉ đạo việc tổ chức triển khai quá trình đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở hiện nay. Đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở là quá trình đưa hoạt động ĐGCB lên một trình độ mới, hiệu quả hơn, chất lượng tốt hơn. Quá trình đổi mới toàn diện, đồng bộ liên quan đến nhiều nội dung, nhiều yếu tố, nhiều tổ chức, lực lượng nên không đơn giản, dễ dàng, không thể làm một lần, một lúc là xong, cần được luận giải một cách khoa học về cả lý luận và thực tiễn. ĐGCB là một vấn đề hết sức nhạy cảm, phức tạp, động chạm đến uy tín, danh dự, sinh mệnh chính trị của

cán bộ. Do vậy, đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở phải tiến hành một cách công phu, nghiêm túc, thường xuyên, liên tục, dựa trên những cơ sở khoa học chắc chắn.

Quá trình đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở phải được tiến hành một cách kiên trì, thận trọng, thường xuyên, liên tục; phải có kế hoạch, được triển khai thống nhất, đồng bộ, có bước đi, cách làm phù hợp, diễn ra trong các giai đoạn từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện; tránh tình trạng nóng vội, đốt cháy giai đoạn hoặc đổi mới mang tính “thời vụ”, phong trào, đại trà, chạy theo hình thức.

Ba là, đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở phải đồng bộ với đổi mới các khâu, nội dung CTCB.

CTCB gồm nhiều khâu, nhiều nội dung (đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, bố trí, sử dụng, chính sách cán bộ...). Mỗi khâu, mỗi nội dung có mục đích, nhiệm vụ riêng nhưng lại có mối quan hệ hữu cơ với nhau trong cùng một hệ thống và cùng hướng tới mục tiêu chung là nâng cao chất lượng ĐNCB. Sự ràng buộc có tính hệ thống giữa các khâu, các nội dung trong CTCB làm cho sự liên kết, chi phối, ảnh hưởng giữa các khâu, nội dung trở nên chặt chẽ. Thay đổi một khâu, một nội dung nào đó trong hệ thống đều tác động đến các khâu, nội dung khác, buộc các khâu, nội dung khác phải có những thay đổi theo. Do đó, đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở phải đồng bộ với đổi mới các khâu, các nội dung trong CTCB.

Yêu cầu này đòi hỏi quá trình đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở phải nắm vững quan điểm tiếp cận hệ thống, nhận thức đúng vị trí, vai trò, mối quan hệ của các khâu, các nội dung CTCB; thường xuyên kết hợp chặt chẽ công tác ĐGCB với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ. Quy hoạch cán bộ phải dựa trên việc đánh giá đúng những mặt mạnh, mặt yếu và triển vọng phát triển của cán bộ, phải bám sát kết quả đánh giá, xếp

loại cán bộ để rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch, bảo đảm quy hoạch có tầm nhìn xa, liên thông, kế thừa, phát triển. Đào tạo, bồi dưỡng phải trên cơ sở nắm được thực chất trình độ, năng lực cán bộ để xác định đúng, trúng nội dung, hình thức, phương pháp tiến hành. Điều động, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ phải lấy kết quả ĐGCB là căn cứ hàng đầu.

Bốn là, phải phát huy sức mạnh tổng hợp trong đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở hiện nay.

Đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở có liên quan đến nhiều tổ chức, nhiều lực lượng. Mỗi tổ chức, lực lượng có vị trí, vai trò khác nhau nhưng đều liên quan chặt chẽ với nhau. Phát huy sức mạnh tổng hợp nhằm huy động mọi tiềm năng và thế mạnh của các tổ chức, các lực lượng để thực hiện thành công mục tiêu, nội dung, biện pháp đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở đã xác định.

Yêu cầu này đòi hỏi, quá trình đổi mới công tác ĐGCB ở cơ sở phải bám sát chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, thẩm quyền đã được quy định để huy động, gắn kết và phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng liên quan, trong đó chú trọng phát huy vai trò lãnh đạo của đảng ủy cấp trên; vai trò quản lý, chỉ đạo của cán bộ chủ trì; vai trò tham mưu, hướng dẫn của cơ quan chức năng; sự chủ động, sáng tạo, dám nghĩ, dám đổi mới của các cấp ủy cơ sở; vai trò phản biện của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội, tổ chức quần chúng và tinh thần tự phê bình, phê bình của chính ĐNCB cấp cơ sở. Cần xây dựng chương trình, kế hoạch tổng thể, có sự phân công, phân cấp cụ thể, quy định quyền hạn rõ ràng, phối hợp, hiệp đồng chặt chẽ, tránh tình trạng chồng chéo hoặc bỏ sót nhiệm vụ, lạm dụng quyền lực, vi phạm nguyên tắc, thực hiện không đúng chức năng, nhiệm vụ, hiệu quả thấp.

3. Kết luận

Hiện nay, nhiệm vụ xây dựng, chỉnh đốn Đảng, bảo đảm cho Đảng thực sự trong sạch,

vững mạnh về chính trị, tư tưởng, đạo đức, tổ chức và cán bộ đang được tiến hành quyết liệt với yêu cầu ngày càng cao. Trong khi đó, tình hình thế giới và khu vực vẫn tiếp tục diễn biến phức tạp, khó lường. Ở trong nước, công cuộc đổi mới ngày càng đi vào chiều sâu, sức mạnh tổng hợp quốc gia và uy tín quốc tế của Việt Nam ngày càng được nâng cao, tạo tiền đề để đất nước phát triển nhanh, bền vững. Chính vì vậy, công tác ĐGCB và xây dựng ĐNCB đặt ra yêu cầu cấp thiết đổi mới công tác ĐGCB của Đảng nói chung, ở cơ sở nói riêng để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong tình hình mới □

Chú thích:

1. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 5*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2011, tr. 321.

2, 3, 7. 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. 226, 196, 208 - 209.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2016, tr. 194.

5. *Giải “bài toán khó” trong đánh giá cán bộ*. <https://www xaydungdang.org.vn>, ngày 05/4/2022.

6. *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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*.

8. *Phát biểu của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng tại Hội nghị cán bộ toàn quốc quán triệt, triển khai Kết luận và Quy định của Ban Chấp hành Trung ương về xây dựng, chỉnh đốn Đảng*. Hà Nội, ngày 09/12/2021.

Tài liệu tham khảo:

1. *Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)*.

2. *Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)*.

3. *Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức*.