

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC TẠI CƠ QUAN NHÀ NƯỚC TRONG ĐIỀU KIỆN HIỆN NAY

● **CÙNG MINH NGỌC**

TÓM TẮT:

Trong những năm qua, công tác đánh giá, xếp loại chất lượng công chức đã có chuyển biến tích cực cả về nhận thức và cách làm, nhìn chung đã thực hiện đúng quy trình và thủ tục, mở rộng dân chủ hơn nên đánh giá cán bộ sát hơn. Tuy vậy, thực tiễn đánh giá cán bộ vẫn là khâu hạn chế, nhưng chậm được khắc phục. Bài viết nêu thực trạng của công tác đánh giá công chức tại các cơ quan nhà nước và đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác đánh giá công chức tại cơ quan nhà nước trong điều kiện hiện nay.

Từ khóa: đánh giá công chức, chất lượng công chức, cơ quan nhà nước.

1. Đặt vấn đề

Trong cơ quan nhà nước, đánh giá công chức có vai trò hết sức quan trọng, kết quả của công tác đánh giá công chức sẽ là căn cứ để lựa chọn, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện chính sách đối với công chức. Đánh giá đúng sẽ phát huy được khả năng của từng công chức, tạo ra cơ chế kích thích sự phấn đấu tiên bộ của công chức, tăng cường đoàn kết nội bộ. Ngược lại, đánh giá không đúng 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 công chức được đánh giá không đúng thực chất có thể hoặc sinh ra chủ quan, tự cao, tự đại, hoặc trái lại trở nên tự ti, nhụt chí phấn đấu, làm cho tổ chức mất đi những công chức tốt. Thực hiện tốt khâu đánh giá này sẽ tốt cho hoạt động của cả bộ máy tổ chức, trong đó mỗi mắt xích đều

phát huy tối đa năng lực của mình nhằm hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ được giao.

2. Thực trạng công tác đánh giá công chức

Hiện nay, việc đánh giá công chức được thực hiện nhiều nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn về công tác đánh giá cán bộ và được luật hóa thành các quy phạm pháp luật của Nhà nước. Cụ thể là: Luật Cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2019 quy định, việc đánh giá công chức được thực hiện theo 6 nội dung: 1- Chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị; 2- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; 3- Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; 4- Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao;

tiến độ và chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; 5- Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; 6- Thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp.

Đến năm 2020, công tác đánh giá, xếp loại chất lượng công chức tiếp tục được quan tâm, hoàn thiện tại các văn bản, như: Nghị định số 90/2020/NĐ-CP được ban hành, thay thế Nghị định số 56/2015/NĐ-CP và sau đó được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 48/2023/NĐ-CP, ngày 17/7/2023.

Nhìn chung, các quy chế đánh giá công chức ban hành đã từng bước đưa việc đánh giá cán bộ đi vào nền nếp, ngày càng được định lượng rõ ràng, sát thực tế hơn. Quy trình đánh giá công chức cũng chặt chẽ hơn, sát thực hơn bao gồm: Bản thân cán bộ tự kiểm điểm, đánh giá; tập thể nơi công chức công tác đánh giá; cấp ủy nơi công chức công tác và cư trú đánh giá; cấp trên và cấp dưới đánh giá; các tổ chức đoàn thể mà công chức đó là thành viên đánh giá; lấy ý kiến nhận xét của quần chúng nhân dân. Nhờ đó, công tác đánh giá công chức ngày càng được đổi mới, có nhiều chuyển biến về nội dung, phương pháp so với trước đây; từng bước góp phần vào việc xây dựng đội ngũ, đáp ứng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức.

Tuy nhiên, trên thực tế đánh giá công chức trong cơ quan nhà nước là công việc phức tạp, là một khâu khó và còn yếu. Bởi nhiều nội dung để thực hiện công tác đánh giá công chức không dễ đo lường, định lượng được như: lập trường, tư tưởng, quan điểm chính trị, động cơ phấn đấu, tính trung thực của công chức... Tại Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của Hội nghị Trung ương 7 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”, 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, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến”[1]. Cụ thể, một số khó khăn, hạn chế như:

Thứ nhất, công tác đánh giá đôi khi chưa sự thực chất về nội dung mà đánh giá mà một số đơn vị còn mang tính hình thức, cảm tính. Có nơi coi đánh giá xếp loại công chức như việc “đến hẹn lại làm”, như một thủ tục để hoàn thành nhiệm vụ tổng kết công tác cuối năm, chứ không phải cơ hội để thẳng thắn

nhìn nhận lại quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao của từng người.

Thứ hai, hiện nay vẫn đang tồn tại tình trạng phần lớn cán bộ trong các cơ quan, đơn vị được đánh giá xếp loại đạt mức hoàn thành tốt và xuất sắc nhiệm vụ; tỷ lệ công chức xếp loại yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ còn rất thấp trong khi thực tế này chưa phản ánh đúng thực chất do còn tình trạng e dè, nể nang.

Thứ ba, ý thức trách nhiệm đánh giá của đại đa số công chức còn chưa cao. Kết quả đánh giá công chức phụ thuộc nhiều vào ý thức trách nhiệm của các cá nhân tham gia đánh giá, ngại đóng góp ý kiến, ngại va chạm. Có nơi, có lúc do các tiêu chí và cách thức đánh giá còn chung chung, nặng tính chủ quan, cảm tính cho nên nhiều người chưa thật sự đề cao trách nhiệm trong đánh giá, kể cả tự đánh giá cũng như trong đánh giá người khác.

Thứ tư, nhiều nơi, nhiều người còn tâm lý nể nang, dĩ hòa vi quý, ngại nói thẳng nói thật, hoặc vì lợi riêng dẫn đến việc đánh giá trở nên hình thức, mờ nhạt, làm cho xong. Thậm chí, nhiều người đứng đầu cơ quan, đơn vị không thẳng thắn đánh giá cán bộ dưới quyền yếu kém, vì sợ bị mất lòng.

3. Một số giải pháp đề xuất

Nhằm nâng cao chất lượng công tác đánh giá công chức trong cơ quan nhà nước, theo tác giả, cần thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức của người đứng đầu các phòng chuyên môn và đội ngũ công chức về tầm quan trọng của đánh giá công chức

Kết quả của công tác đánh giá công chức ảnh hưởng rất lớn bởi chủ thể đánh giá hay nói cách khác là người đánh giá. Người lãnh đạo, người làm công tác tổ chức, cán bộ nói chung, công tác đánh giá công chức nói riêng phải có tầm nhìn chiến lược, tư duy đổi mới, sáng tạo, đề đồng cảm, thấu hiểu và đánh giá, nhận định đúng về ý tưởng đổi mới, sáng tạo của công chức. Người đánh giá công chức cần nắm vững đường lối, quan điểm, nhiệm vụ chính trị mới có thể nhận xét tư tưởng và hành động của công chức là đúng hay sai.

Bên cạnh đó, người được đánh giá cũng cần có kiến thức, hiểu biết nhất định, cần làm cho công chức hiểu được ý nghĩa của công tác đánh giá kết quả thực thi công vụ trên cơ sở định hướng vị trí việc làm đối với cơ quan, đơn vị và đối với cá nhân mình, từ đó có trách nhiệm hơn khi tham gia vào quy trình đánh giá, ngoài ra còn có thể có ý kiến khi phát hiện

sai phạm hay thiếu sót trong quá trình thực hiện công tác này. Đặc biệt cần thực hiện bồi dưỡng, đào tạo theo hướng chuyên môn hóa, chuyên sâu về nghiệp vụ đánh giá công chức đối với đội ngũ làm công tác đánh giá.

Hai là, xây dựng hệ thống mục tiêu, tiêu chí đánh giá, tiêu chuẩn công việc, xác định kết quả cần phải đạt được theo từng vị trí việc làm

Dựa trên những quy định đã có, cần tiếp tục bổ sung bộ tiêu chí đánh giá công chức theo hướng xác định cụ thể mục tiêu công việc; bảo đảm lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo chủ yếu để đánh giá phẩm chất, năng lực của công chức theo từng vị trí việc làm. Cần phải có tiêu chuẩn, định mức riêng đối với mỗi loại công việc, vì tính chất của mỗi loại công việc là không giống nhau. Nghĩa là, cần căn cứ trên các bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm xây dựng tiêu chí đánh giá rõ ràng, có thể định lượng được bằng những kết quả thực hiện nhiệm vụ. Nội dung, tiêu chí đánh giá cần thống nhất, cụ thể; được lượng hóa bằng thang điểm để thuận lợi trong đánh giá, phân loại, bảo đảm đánh giá đúng thực chất và khuyến khích, động viên công chức làm việc có chất lượng, hiệu quả. Hằng năm, chủ thể đánh giá cần căn cứ vào sản phẩm, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của công chức bằng những con số như: số công việc hoàn thành, số công việc quá hạn, số văn bản được giao xử lý thời gian hoàn thành, tỷ lệ xử lý thỏa đáng tình huống và những giải pháp sáng tạo trong giải quyết công việc.

Ba là, đa dạng hóa phương pháp, công cụ đánh giá thông qua việc xây dựng tiêu chí để đo lường đánh giá công chức theo từng vị trí việc làm.

Hiện nay, có nhiều phương pháp đánh giá công chức, trong đó có một số phương pháp mà nhiều quốc gia thường sử dụng như: đánh giá theo tiêu chuẩn và cho điểm; đánh giá theo giao kết hợp đồng; đánh giá theo ý kiến nhận xét...

Tuy nhiên, để công tác đánh giá đạt hiệu quả, đảm bảo phù hợp đối mới công tác đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ trên cơ sở định hướng vị trí việc làm, cần đa dạng hóa các phương pháp đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức; lựa chọn phương pháp đánh giá phù hợp và linh hoạt. Tùy theo tính chất, quy mô và đặc điểm của từng vị trí công việc mà xác định một phương pháp đánh giá chủ đạo, đồng thời kết hợp sử dụng tổng hợp các phương pháp đánh giá khác. Cần xây dựng phương thức đo lường, đánh giá cán bộ theo

hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều. Đây chính là phương pháp xem xét khoa học, công cụ đo lường toàn diện, chính xác để góp phần nhận định, đánh giá đúng tài năng và đạo đức của công chức. Nếu có một phương pháp khoa học và được thực hiện nghiêm túc, thì việc đánh giá công chức mới bảo đảm tính chính xác. Đánh giá xuyên suốt, liên tục nhằm nhìn nhận cả chặng đường rèn luyện, phấn đấu, cống hiến của công chức từ khi giữ cương vị thấp đến cao. Đánh giá đa chiều nhằm có cái nhìn tổng hợp, toàn diện về cán bộ, thông qua việc kết hợp đánh giá từ trong nội bộ và từ bên ngoài, đánh giá từ trên xuống và từ dưới lên, trong đó cần coi trọng ý kiến đánh giá, giám sát của quần chúng nhân dân.

Bên cạnh đó, cần thiết áp dụng công cụ mới như nền tảng công nghệ để đánh giá, bảo đảm tính khách quan, trung thực kết quả đánh giá theo thời gian thực. Hiện nay nền tảng khoa học công nghệ đang hết sức phát triển và đi sâu vào trong mọi lĩnh vực kinh tế, xã hội. Việc ứng dụng các nền tảng công nghệ sẽ giúp công tác đánh giá được chính xác, kịp thời, khách quan, minh bạch, đồng thời giúp tự động hóa nhiều quy trình quản lý, từ đó tiết kiệm thời gian và nhân lực và hỗ trợ cung cấp báo cáo số liệu nhanh chóng, đầy đủ, chính xác.

Bốn là, tạo động lực để công chức quan tâm hơn đến công đánh giá công chức

Đánh giá công chức là một hoạt động thường xuyên và định kỳ tại các đơn vị nhằm ghi nhận những thành tích và phát hiện những mặt yếu kém của công chức để có biện pháp sử dụng hợp lý hơn. Thông qua việc đánh giá công chức là tiền đề cơ sở cho các công tác khác về tổ chức cán bộ, trong đó có công tác khen thưởng.

Khen thưởng là công cụ trực tiếp tác động đến động lực làm việc của công chức, bao gồm cả khen thưởng bằng tài chính và tinh thần, nhằm động viên và khuyến khích kịp thời công chức. Công tác khen thưởng phải nhắm đúng người, đúng việc, tạo sự khách quan và công bằng. Đây là hình thức ghi nhận của lãnh đạo và tập thể cơ quan đối với thành tích và nỗ lực của công chức.

Năm là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác đánh giá

Công tác kiểm tra giám sát hoạt động đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ trên cơ sở định hướng vị trí việc làm của công chức là hết sức cần thiết và cần được thực hiện một cách bài bản có chất lượng nhằm phát hiện nhân tố tích cực có

nhiều ý kiến tham mưu lãnh đạo trong xử lý công việc, cũng như kịp thời khen thưởng tạo động lực làm việc, tiếp tục phát huy năng lực, sở trường của bản thân để nâng cao hiệu quả hoạt động công tác. Bên cạnh đó, công tác kiểm tra giám sát cũng là biện pháp quan trọng trong việc ngăn ngừa, phát hiện, xử lý những hành vi, vi phạm, thiếu sót trong quá trình

thực hiện công tác đánh giá. Việc thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát sẽ giúp định hướng đúng quá trình thực hiện công tác được kiểm tra giám sát, góp phần quan trọng trong việc thực hiện có hiệu quả, đúng quy định, răn đe, hạn chế các hành vi vi phạm pháp luật, kỷ cương kỷ luật trong hoạt động và đảm bảo tính đầy đủ công tác được kiểm tra■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ban Chấp hành Trung ương (2018). Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy 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. Truy cập tại <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/ngphi-quyet-so-26-nqtw-ngay-1952018-hoi-nghi-lan-thu-bay-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-ve-tap-trung-xay-dung-doi-4251>

Ngày nhận bài: 8/5/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/5/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 9/6/2024

Thông tin tác giả:

CUNG MINH NGOC

Phòng Kiểm soát chi - Kho bạc nhà nước tỉnh Hà Giang

SOME SOLUTIONS FOR IMPROVING THE QUALITY OF CIVIL SERVANT EVALUATION AT STATE AGENCIES UNDER CURRENT CONDITIONS

● **CUNG MINH NGOC**

Department of Expenditure Control, Vietnam State Treasury -
Ha Giang Province Branch

ABSTRACT

In recent years, evaluating and ranking the quality of civil servants has seen positive changes in both awareness and practice. In general, the process and procedures for evaluating the quality of civil servants have been implemented correctly, and democracy has strengthened. However, the practice of evaluating civil servants still has some limitations. This paper presented the current situation of civil servant evaluation at state agencies and proposed some solutions to improve the quality of civil servant evaluation at state agencies under current conditions.

Keywords: civil servants evaluation, quality of civil servants, state agencies