

# GIẢI “BÀI TOÁN KHÓ” TRONG ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ

ĐỖ ANH

**LTS:** Đánh giá cán bộ là khâu mở đầu, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng liên quan đến các khâu khác của công tác cán bộ. Tuy nhiên, đánh giá cán bộ lại bị coi là khâu yếu. Điều này được Đại hội XII của Đảng chỉ rõ: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất qua nhiều nhiệm kỳ nhưng chưa có tiêu chí cụ thể và giải pháp khoa học để khắc phục”<sup>(1)</sup>. Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhận định: Công tác đánh giá cán bộ thời gian qua đã từng bước được cải thiện tốt hơn, tuy nhiên, đây vẫn là một khâu khó, vẫn còn nhiều việc để làm, cần đầu tư nhiều thời gian, công sức, trí tuệ. Vì thế, Tạp chí Xây dựng Đảng xin gửi tới bạn đọc loạt bài: “Giải “bài toán khó” trong đánh giá cán bộ” dài 4 kỳ bàn về vấn đề này của tác giả trẻ Đỗ Anh.

Kỳ 4:

## ĐÃ ĐẾN LÚC CẦN CÓ “ĐÁP SỐ”

Chúng ta đã bàn nhiều về tính cần thiết, vai trò và những đổi mới trong đánh giá cán bộ. Những khó khăn, điểm nghẽn trong đánh giá cán bộ hiện nay đang tiếp tục được giải quyết, khai thông. Rất khó để có thể tìm được một “liều thuốc” đặc trị hay một chiếc “chìa khóa” vạn năng để hóa giải toàn bộ các bước trong đánh giá cán bộ nhưng chúng ta vẫn phải tìm cho được một chiếc “chìa khóa” để tra vào đúng ổ, tìm được đúng “đáp số” cho “bài toán khó” trong đánh giá cán bộ này.

**Những mệnh đề cần chứng minh**

Công tác đánh giá cán bộ thời gian qua đã có nhiều chuyển biến tích cực. Những quy định, hướng dẫn, chỉ thị của Trung ương được ban hành kịp thời, đồng bộ, tạo điều kiện thuận

lợi cho các cơ quan, đơn vị xây dựng các tiêu chí đánh giá phù hợp với thực tế như: Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19-12-2017 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định số 214-QĐ/TW ngày 2-2-2020 về khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý, Hướng số 21-HD/BTCTW ngày 18-10-2019 của Ban Tổ chức Trung ương về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân... và gần đây nhất là 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.

Phương pháp, cách thức đánh giá cán bộ có nhiều đổi mới. Nhiều hình thức đánh giá được áp dụng như sử dụng phiếu đánh giá khi bỏ

nhệm hoặc phiếu tín nhiệm giới thiệu, đề cử bỏ nhiệm; đánh giá cán bộ căn cứ kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao và áp dụng hình thức chấm điểm theo khung tiêu chí và nhóm tiêu chí.

Quy trình và thủ tục đánh giá cán bộ có nhiều cải tiến. Theo đó, đánh giá cán bộ không chỉ đánh giá hằng năm mà còn đánh giá khi bỏ nhiệm, bổ nhiệm lại, khi cán bộ ứng cử, quy hoạch, luân chuyển... Về cơ bản, kết quả đánh giá cán bộ đã gắn với việc bố trí và sử dụng cán bộ, trong đó lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ để đánh giá và làm căn cứ, cơ sở cho bố trí, sử dụng cán bộ. Tuy còn chung chung nhưng những tiêu chuẩn chung hay cụ thể cho từng chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý vẫn là căn cứ có tính pháp lý quan trọng để đánh giá cán bộ.

Thực tế cho thấy còn có những điểm nghẽn, rào cản mà chúng ta chưa thể “vượt rào” được trong các khâu khi đánh giá cán bộ. Đầu tiên là chưa xây dựng và ban hành được bộ tiêu chuẩn hay bộ tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng chức danh cán bộ một cách thống nhất, đồng bộ, mang tính tham chiếu từ Trung ương đến địa phương. Đối chiếu các quy định, quy chế hiện hành, tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cán bộ hiện tại còn chung chung, chưa là “thước đo”, là công cụ “đong đếm” chính xác những nội dung cần được lượng hóa liên quan đến phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực công tác, mức độ tín nhiệm... Chưa kể, phương pháp đánh giá cán bộ còn sơ cứng, hình thức, lối mòn, đôi khi máy móc thực hiện theo kỳ cuộc, chiếu lệ, qua loa, đại khái.

Khó nhất của đánh giá cán bộ chính là đánh giá con người. Quy trình đánh giá cán bộ được đặt trong mối quan hệ tổng hoà 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 việc 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.

Trên thế giới, đánh giá cán bộ từng là một trong nhiều bài toán làm đau đầu các nhà chức trách của những nền công vụ tiên tiến. Tuy nhiên, những năm trở lại đây, một số quốc gia như Hoa Kỳ, Nhật Bản, Anh, Pháp đã hoàn thiện hệ thống đánh giá cán bộ và phát huy tốt tác dụng trong thực tế. Hiện nay, đánh giá cán bộ của những cơ quan công vụ tại các nước phát triển trên thế giới đều thực hiện theo 3 nguyên tắc cơ bản: Đánh giá theo khung tiêu chí, tiêu chuẩn rõ ràng; minh bạch, công khai trình tự đánh giá, phân chia theo tầng, bậc trong quá trình đánh giá; xếp loại kết quả đánh giá theo thang bậc hoặc thang điểm tương đương.

### Lọc “lời giải”, tìm “đáp số”

Một hệ quả tất yếu được rút ra là muốn sử dụng hiệu quả cán bộ thì phải đánh giá chính xác cán bộ. Kiểm điểm, đánh giá chất lượng cán bộ, đảng viên thực chất là cách giúp tổ chức, cán bộ được “trong hơn, mạnh hơn, sáng hơn”. Dẫu đây là việc làm hết sức khó khăn và nhạy cảm nhưng hoàn toàn có thể khắc phục dần dần từng điểm nghẽn trong đánh giá cán bộ bằng những giải pháp cụ thể.

*Trước tiên*, cần xây dựng được hệ thống vị trí việc làm rõ ràng, minh bạch trong hệ thống chính trị từ Trung ương tới cơ sở. Từ hệ thống vị trí việc làm này xây dựng bộ tiêu chuẩn chức danh đối với từng ngạch lãnh đạo, quản lý ở từng cấp và tiêu chí đánh giá đối với từng đối tượng cán bộ, công chức. Việc cụ thể hóa bộ tiêu chí đánh giá cán bộ sẽ được thực hiện dễ dàng bởi hệ thống vị trí việc làm đã quy định

rõ chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, cam kết “đầu vào” và sản phẩm “đầu ra” của cán bộ. Cơ quan, đơn vị khi đó cần tìm cách lượng hóa giá trị công việc, các khung chuẩn mực đạo đức, bổ sung các yếu tố đánh giá theo thang đo chuẩn, phù hợp với tình hình thực tiễn của đơn vị. Sẽ rất khó để tìm được một bộ tiêu chí hoàn hảo, vì vậy khi có bộ tiêu chí đánh giá cần nghiêm túc chấp hành bởi thông qua thực tiễn mới tìm ra được điểm chưa phù hợp của bộ tiêu chí để kịp thời sửa đổi, bổ sung.

*Thứ hai*, phải có đầy đủ thông tin về cán bộ khi tiến hành đánh giá. Thông tin ở đây không chỉ tổng hợp ở dạng “tĩnh” như tên tuổi, địa chỉ, vị trí công tác... mà cần phải thiết lập hồ sơ đánh giá cán bộ gồm quá trình công tác, kết quả xếp loại đánh giá hằng năm, đánh giá khi bổ nhiệm, luân chuyển, các sản phẩm mà cán bộ đã thực hiện, công việc đã tiến hành... để so sánh, đối chiếu với yêu cầu của vị trí việc làm, với ngạch, bậc và kế hoạch được giao của cán bộ, công chức. Đây là một cơ sở quan trọng để đánh giá đúng cán bộ và cần ứng dụng công nghệ thông tin vào đánh giá.

*Thứ ba*, mấu chốt quan trọng để giải quyết khâu khó nhất của đánh giá cán bộ chính là nằm ở người đánh giá. Để giảm và tránh sự áp đặt suy nghĩ cá nhân, thiên vị của người lãnh đạo trong đánh giá cán bộ, cần thực hiện đánh giá đa chiều, nhiều lớp, tức có phân cấp rõ ràng và có đổi mới trong phương pháp đánh giá. Đánh giá trên chính sản phẩm và cam kết của cán bộ, không xem xét, đánh giá cán bộ trong một thời điểm, một thời gian ngắn mà phải xem xét trong khoảng thời gian dài để thấy được sự chuyển biến, kết hợp theo dõi thường xuyên với đánh giá định kỳ. Mọi tiến trình đánh giá phải công khai, minh bạch, dân chủ. Đồng thời, để tránh sự chủ quan, duy ý chí, cơ quan đánh giá, chủ thể đánh giá và đối tượng đánh giá đều cần lắng nghe các ý kiến, các luồng dư luận về cán bộ được đánh giá, muốn vậy cần xây dựng

thêm cơ chế để nhân dân tham gia vào quá trình đánh giá. Chủ thể đánh giá cũng phải “phát động” đông đảo các thành viên trong cơ quan, đơn vị tham gia đánh giá cán bộ, dám nói thẳng, nói thật, tranh luận công khai về kết quả việc làm của cán bộ, công chức.

Chủ thể đánh giá là người có vai trò quyết định, họ là người “cầm cân nảy mực” nên luôn phải giữ cho mình sự công tâm, minh bạch, khách quan và đặc biệt cần dũng cảm, thẳng thắn đưa ra quyết định đánh giá, dám chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá cán bộ, đối thoại khi có ý kiến chưa đồng thuận; chấn chỉnh những tư tưởng, nhận thức không đúng, không nghiêm túc trong quá trình đánh giá. Là người đánh giá, họ có thể đổi mới, sáng tạo bằng cách thực hiện việc giao, khoán, đặt hàng công việc với cán bộ và coi đó là một trong những tiêu chí để xem xét, đánh giá.

*Thứ tư*, cần xây dựng cơ chế quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm đối với người đứng đầu cấp ủy trong đánh giá cán bộ và người giới thiệu nhân sự. Đối với cán bộ được bổ nhiệm, người đánh giá cán bộ là thủ trưởng đơn vị phải hoàn toàn chịu trách nhiệm về sự đánh giá của mình. Có như vậy, thiết chế về đánh giá cán bộ mới được làm chặt chẽ và phát huy tối đa vai trò của mình.

Đánh giá cán bộ là phương pháp hữu hiệu nhất để ngăn chặn từ sớm, từ xa các sai phạm của cán bộ trong công tác, bởi nếu cán bộ sai phạm dẫn tới phải kỷ luật thì vừa gây thiệt hại cho Đảng, cho Nhân dân, vừa mất cán bộ. Làm tốt khâu quan trọng này là cách để xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực, phẩm chất, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Đây là nhiệm vụ của từng cấp, từng ngành, từng địa phương, đơn vị, nhất là cấp ủy, người đứng đầu và đội ngũ những người làm công tác tổ chức - cán bộ □

-----

(1) Báo cáo chính trị của BCH Trung ương khóa XI tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng.