

# ĐỔI MỚI, NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, ĐẢNG VIÊN

NGUYỄN VĂN HÙNG (\*)

**Tóm tắt:** Đánh giá chất lượng và sử dụng cán bộ là vấn đề rất quan trọng trong công tác cán bộ; một nội dung cơ bản của công tác xây dựng Đảng. Bài viết nêu lên thực trạng và đưa ra các giải pháp tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, đảng viên.

**Từ khóa:** Cán bộ, đảng viên; đánh giá chất lượng; đổi mới.

**Abstract:** Evaluation of the quality and utilization of cadres is a very important issue in personnel operation and a basic content of Party construction work. This paper outlines the current situation and offers the solutions to continue innovating and improving the effectiveness of the evaluation of cadres and party members.

**Keywords:** Cadres and party members; quality evaluation; reform.

Ngày nhận bài: 24/3/2022

Ngày biên tập: 22/4/2022

Ngày duyệt đăng: 15/6/2022

Công tác đánh giá cán bộ nếu được triển khai thực hiện một cách khách quan, chính xác thì sẽ là cơ sở quan trọng cho việc nâng cao chất lượng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ; phát huy được ưu điểm và khắc phục hạn chế của mỗi cán bộ, đảng viên; khuyến khích việc rèn luyện, phấn đấu của cán bộ, cũng như để tăng cường đoàn kết nội bộ. Mặt khác, đánh giá không đúng sẽ dẫn đến các khâu khác của công tác cán bộ thiếu chính xác, gây nên những hệ lụy tiêu cực đối với cơ quan, đơn vị; người được đánh giá không đúng thực chất có thể chủ quan, tự cao, tự đại, hoặc trái lại trở nên tự ti, nhụt ý chí phấn đấu. Do đó, việc đánh giá cán bộ có vai trò quan trọng, là cơ sở để sử dụng cán bộ cả trước mắt và lâu dài.

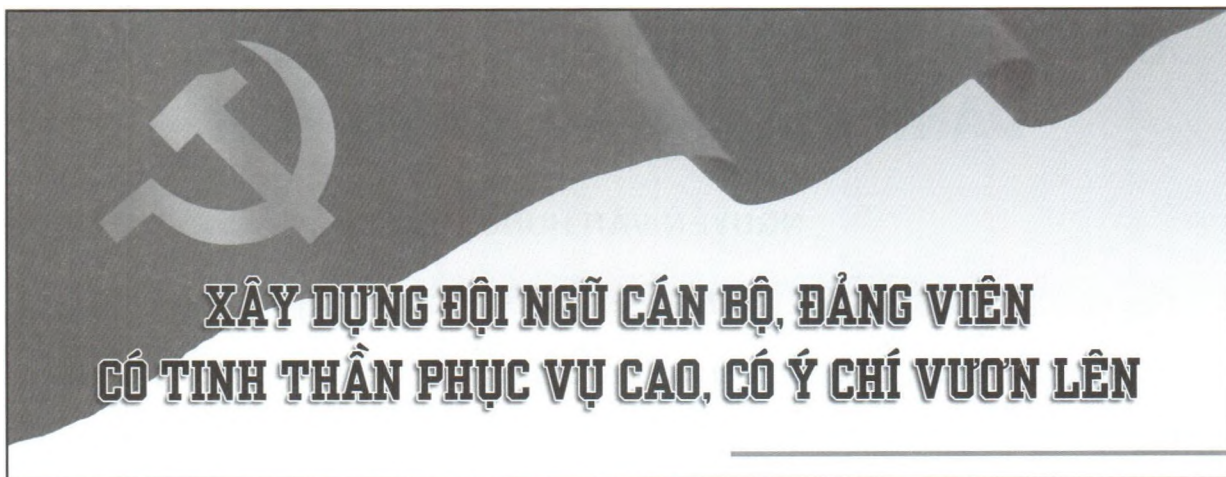
## 1. Thực trạng công tác đánh giá cán bộ, đảng viên trong thời gian qua

Đánh giá cán bộ 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. Nghị quyết

số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy khóa XII 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”<sup>(1)</sup>. Thực tiễn công tác cán bộ thời gian qua cho thấy, nhiều trường hợp đánh giá cán bộ chưa thật công tâm, khách quan, chưa vì yêu cầu công việc... dẫn đến tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn. Có nhiều trường hợp cán bộ được đánh giá tốt, bảo đảm các tiêu chí được bổ nhiệm, nhưng không lâu sau đó lại bị kỷ luật, thậm chí bị xử lý hình sự.

Những năm qua, Đảng ta đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn về công tác đánh giá cán bộ, trở thành nguyên tắc của cấp ủy, tổ chức đảng và được Nhà nước thể chế hóa trong các văn bản quy phạm pháp luật. Tuy nhiên, kết quả công tác đánh giá cán bộ chưa thực sự giúp cho cấp ủy, chính quyền các cấp yên tâm, vững tin khi ra quyết định bổ nhiệm, quy hoạch, luân chuyển hoặc bố trí, sử dụng cán bộ. Vì vậy, Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng nêu rõ cần tiếp tục: “Đổi mới công tác đánh giá, xếp loại đảng viên bảo đảm thực chất. Phát hiện, quy hoạch, bồi dưỡng, phát huy vai trò của những đảng viên ưu tú, có triển vọng, chuẩn bị nguồn cán bộ chủ chốt các cấp”<sup>(2)</sup>.

(\*) Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, thành phố Hà Nội



Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nhấn mạnh: “Làm tốt hơn nữa công tác cán bộ, nhất là việc quản lý, nhận xét, đánh giá cán bộ để lựa chọn, bố trí đúng những người thật sự có đức, có tài; thật sự “cần, kiệm, liêm, chính”, “chí công vô tư”; thật sự tâm huyết vì nước, vì dân vào các vị trí lãnh đạo của bộ máy chính phủ và chính quyền các cấp”<sup>(3)</sup>. Đánh giá cán bộ là một nội dung quan trọng để lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ. Do đó, công tác đánh giá, xếp loại cán bộ 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.

Để thực hiện có hiệu quả quan điểm chỉ đạo nêu trên của Đảng, chúng ta cần nghiêm túc nhìn nhận những thiếu sót, khuyết điểm trong công tác quản lý, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ ở từng cơ quan, đơn vị, địa phương để rút ra những bài học kinh nghiệm cho thời gian tới. Theo đó, cần siết chặt hơn nữa kỷ luật, kỷ cương trong công tác quản lý cán bộ; thường xuyên kiểm tra, đôn đốc, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong thực thi công vụ; nâng cao đạo đức, văn hóa, tính chuyên nghiệp của cán bộ. Kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, không bảo đảm đủ các tiêu chuẩn, điều kiện, có biểu hiện cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống vào đội ngũ cán bộ đương chức và cán bộ trong diện quy hoạch. Xử lý nghiêm đối với cán bộ vi phạm, những cán bộ có động

cơ sai trái, tư tưởng cục bộ, bè phái, “lợi ích nhóm”, gây mất đoàn kết nội bộ, kể cả khi đã chuyển công tác.

## **2. Giải pháp nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ, đảng viên trong thời gian tới**

*Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm và tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy các cấp, tổ chức đảng đối với công tác đánh giá chất lượng cán bộ, đảng viên.*

Cần nhận thức công tác đánh giá chất lượng cán bộ, đảng viên và sử dụng cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên góp phần thực hiện mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ của chiến lược cán bộ, gắn kết chặt chẽ với các khâu của công tác cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở các cơ quan, đơn vị có đủ phẩm chất và năng lực, bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn và lý luận chính trị, kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng công vụ chuyên nghiệp, tính kỷ luật cao.

*Hai là, tiếp tục bổ sung, hoàn thiện các tiêu chuẩn chức danh đối với từng vị trí lãnh đạo, quản lý.*

Trên cơ sở quan điểm chỉ đạo tại Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng “Hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ”, các cơ quan có thẩm quyền cần tiếp tục bổ sung, hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá cán bộ, đảng viên theo hướng xác định cụ thể công việc; bảo đảm lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo để đánh giá phẩm chất, năng lực



của cán bộ. Phương thức đánh giá cần được bổ sung những yếu tố định lượng về công việc, thời gian hoàn thành; có những giải pháp sáng tạo trong giải quyết công việc. Nội dung, tiêu chí đánh giá cần thống nhất, cụ thể cho từng loại hình cơ quan, đơn vị; được lượng hóa bằng thang điểm để thuận lợi trong đánh giá, xếp loại, bảo đảm đánh giá đúng thực chất và khuyến khích, động viên cán bộ làm việc có chất lượng, hiệu quả.

*Ba là, phát huy năng lực của cơ quan tham mưu về công tác cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ.*

Đây vừa là giải pháp, vừa là yêu cầu đối với người làm công tác cán bộ bởi họ cần nắm vững quan điểm của Đảng về tiêu chuẩn cán bộ. Đánh giá chất lượng cán bộ, đảng viên cần dựa trên cơ sở tiêu chuẩn hóa từng chức danh cán bộ, nhìn thấu bản chất, năng lực thực tế, chứ không chỉ qua lời nói, khả năng soạn thảo văn bản, sự nhanh nhẹn bề ngoài hoặc căn cứ vào bằng cấp, học hàm, học vị... Vì vậy, khi đánh giá cán bộ cần nắm vững đường lối, quan điểm, nhiệm vụ chính trị mới có thể nhận xét tư tưởng và hành động của cán bộ là đúng hay sai. Người làm công tác cán bộ phải thực sự khách quan, công tâm.

Người làm công tác cán bộ phải có "tâm sáng, lòng trong", toàn tâm, toàn ý vì lợi ích chung thì nhìn người mới rõ. Khi người có thẩm quyền đánh giá cán bộ qua lăng kính chủ nghĩa cá nhân, cục bộ, bè phái thì sự nhìn nhận sẽ bị méo mó, "yêu nên tốt", "ghét nên xấu"; kẻ khéo nịnh bợ, cùng phe cánh thì được ưu ái trọng dụng, còn cán bộ có đức, có tài, thẳng thắn thì có thể bị thành kiến, trù dập. Mặt khác, nếu chỉ đánh giá cán bộ qua văn bản báo cáo, ý kiến phát biểu... mà không gắn với kết quả và hiệu quả công việc của họ thì khó tránh khỏi phiến diện, chủ quan. Vì vậy, phải đánh giá cán bộ một cách toàn diện, phân tích cụ thể tìm ra điểm mạnh, điểm yếu để có kế hoạch quy hoạch, bố trí, sử dụng đúng ưu điểm và khắc phục hạn chế của cán bộ, đảng viên. Mặt mạnh và mặt yếu hiện tại của cán bộ được hình thành qua quá trình được đào tạo, bồi dưỡng và hoạt động trong thực tế. Do vậy, cần xem xét, đánh giá chất lượng cán bộ phải kỹ lưỡng, thực chất; bên cạnh tìm hiểu quá trình lịch sử, còn phải đánh

giá chất lượng cán bộ qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng sau đào tạo, bồi dưỡng. Từ đó có kết luận, kiến nghị quy hoạch, bố trí sử dụng cán bộ chính xác; nhưng quan trọng hơn cả là phải đánh giá chất lượng, hiệu quả công việc hiện tại của cán bộ, cũng như triển vọng phát triển trong tương lai.

*Bốn là, người lãnh đạo, người làm công tác tổ chức cán bộ phải có tầm nhìn chiến lược, tư duy đổi mới, sáng tạo.*

Thông thường, những ý tưởng đổi mới, sáng tạo trong công tác đánh giá cán bộ luôn thuộc về thiểu số và có thể chưa mang lại hiệu quả ngay lập tức. Vì vậy, những người lãnh đạo, làm công tác tổ chức cán bộ đòi hỏi phải có năng lực chuyên môn cao, tầm nhìn chiến lược, có tư duy đổi mới, sáng tạo mới có thể nhìn nhận, đánh giá một cách đúng đắn, khách quan; nếu chỉ dựa theo số đông thì có thể làm mất tinh thần phấn đấu tốt của cán bộ.

Việc đánh giá được tiến hành theo định kỳ hàng tháng, quý, hoặc 06 tháng một lần trước khi bổ nhiệm, đề bạt, luân chuyển, bố trí, sử dụng. Khi đánh giá cán bộ, bên cạnh ý kiến nhận xét của cán bộ lãnh đạo, quản lý, của cơ quan có thẩm quyền còn cần phải coi trọng ý kiến của tập thể và đông đảo quần chúng. Nếu chỉ lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ phụ trách công tác tổ chức thì không thể thấy hết ưu điểm và hạn chế của cán bộ. Sau đánh giá, ý kiến đánh giá về cán bộ phải được công khai, minh bạch trong tập thể tổ chức đảng và thông báo cho cán bộ được đánh giá biết./

#### Ghi chú:

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Văn phòng Trung ương Đảng, H. 2018, tr. 48.

(2) Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.186.

(3) Phát biểu của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng tại phiên họp đầu tiên của Chính phủ nhiệm kỳ 2021-2026, ngày 05/8/2021.

của cán bộ. Phương thức đánh giá cần được bổ sung những yếu tố định lượng về công việc, thời gian hoàn thành; có những giải pháp sáng tạo trong giải quyết công việc. Nội dung, tiêu chí đánh giá cần thống nhất, cụ thể cho từng loại hình cơ quan, đơn vị; được lượng hóa bằng thang điểm để thuận lợi trong đánh giá, xếp loại, bảo đảm đánh giá đúng thực chất và khuyến khích, động viên cán bộ làm việc có chất lượng, hiệu quả.

*Ba là, phát huy năng lực của cơ quan tham mưu về công tác cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ.*

Đây vừa là giải pháp, vừa là yêu cầu đối với người làm công tác cán bộ bởi họ cần nắm vững quan điểm của Đảng về tiêu chuẩn cán bộ. Đánh giá chất lượng cán bộ, đảng viên cần dựa trên cơ sở tiêu chuẩn hóa từng chức danh cán bộ, nhìn thấu bản chất, năng lực thực tế, chứ không chỉ qua lời nói, khả năng soạn thảo văn bản, sự nhanh nhẹn bề ngoài hoặc căn cứ vào bằng cấp, học hàm, học vị... Vì vậy, khi đánh giá cán bộ cần nắm vững đường lối, quan điểm, nhiệm vụ chính trị mới có thể nhận xét tư tưởng và hành động của cán bộ là đúng hay sai. Người làm công tác cán bộ phải thực sự khách quan, công tâm.

Người làm công tác cán bộ phải có "tâm sáng, lòng trong", toàn tâm, toàn ý vì lợi ích chung thì nhìn người mới rõ. Khi người có thẩm quyền đánh giá cán bộ qua lăng kính chủ nghĩa cá nhân, cục bộ, bè phái thì sự nhìn nhận sẽ bị méo mó, "yêu nên tốt", "ghét nên xấu"; kẻ khéo nịnh bợ, cùng phe cánh thì được ưu ái trọng dụng, còn cán bộ có đức, có tài, thẳng thắn thì có thể bị thành kiến, trù dập. Mặt khác, nếu chỉ đánh giá cán bộ qua văn bản báo cáo, ý kiến phát biểu... mà không gắn với kết quả và hiệu quả công việc của họ thì khó tránh khỏi phiến diện, chủ quan. Vì vậy, phải đánh giá cán bộ một cách toàn diện, phân tích cụ thể tìm ra điểm mạnh, điểm yếu để có kế hoạch quy hoạch, bố trí, sử dụng đúng ưu điểm và khắc phục hạn chế của cán bộ, đảng viên. Mặt mạnh và mặt yếu hiện tại của cán bộ được hình thành qua quá trình được đào tạo, bồi dưỡng và hoạt động trong thực tế. Do vậy, cần xem xét, đánh giá chất lượng cán bộ phải kỹ lưỡng, thực chất; bên cạnh tìm hiểu quá trình lịch sử, còn phải đánh

giá chất lượng cán bộ qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng sau đào tạo, bồi dưỡng. Từ đó có kết luận, kiến nghị quy hoạch, bố trí sử dụng cán bộ chính xác; nhưng quan trọng hơn cả là phải đánh giá chất lượng, hiệu quả công việc hiện tại của cán bộ, cũng như triển vọng phát triển trong tương lai.

*Bốn là, người lãnh đạo, người làm công tác tổ chức cán bộ phải có tầm nhìn chiến lược, tư duy đổi mới, sáng tạo.*

Thông thường, những ý tưởng đổi mới, sáng tạo trong công tác đánh giá cán bộ luôn thuộc về thiểu số và có thể chưa mang lại hiệu quả ngay lập tức. Vì vậy, những người lãnh đạo, làm công tác tổ chức cán bộ đòi hỏi phải có năng lực chuyên môn cao, tầm nhìn chiến lược, có tư duy đổi mới, sáng tạo mới có thể nhìn nhận, đánh giá một cách đúng đắn, khách quan; nếu chỉ dựa theo số đông thì có thể làm mất tinh thần phấn đấu tốt của cán bộ.

Việc đánh giá được tiến hành theo định kỳ hàng tháng, quý, hoặc 06 tháng một lần trước khi bổ nhiệm, đề bạt, luân chuyển, bố trí, sử dụng. Khi đánh giá cán bộ, bên cạnh ý kiến nhận xét của cán bộ lãnh đạo, quản lý, của cơ quan có thẩm quyền còn cần phải coi trọng ý kiến của tập thể và đông đảo quần chúng. Nếu chỉ lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ phụ trách công tác tổ chức thì không thể thấy hết ưu điểm và hạn chế của cán bộ. Sau đánh giá, ý kiến đánh giá về cán bộ phải được công khai, minh bạch trong tập thể tổ chức đảng và thông báo cho cán bộ được đánh giá biết./.

#### **Ghi chú:**

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H. 2018, tr. 48.

(2) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.186.

(3) Phát biểu của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng tại phiên họp đầu tiên của Chính phủ nhiệm kỳ 2021-2026, ngày 05/8/2021.