

# Một số giải pháp thúc đẩy hiệu quả trong đánh giá viên chức tại Bệnh viện Xây dựng<sup>(\*)</sup>

## > HỒ NGUYỆT THOA\*

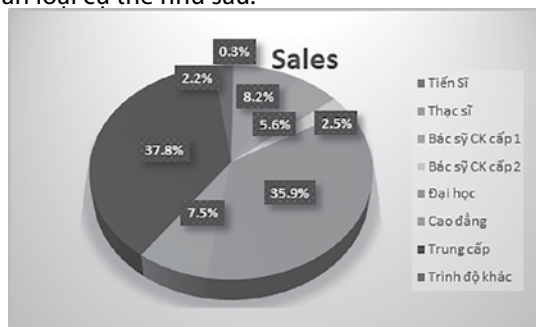
**Đ**ể quản lý tốt đội ngũ viên chức, những năm qua Bệnh viện Xây dựng (Bộ Xây dựng) đã chú trọng các khâu từ tuyển dụng, sử dụng, đánh giá đội ngũ viên chức trong bệnh viện. Hoạt động đánh giá viên chức đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao, hoạt động đánh giá viên chức tại Bệnh viện Xây dựng, cũng cần có những giải pháp thiết thực (như: tiêu chí chưa cụ thể, phương pháp đánh giá chưa sát thực tế, việc lượng hoá các chỉ tiêu đánh giá còn chung chung...) đưa hoạt động đánh giá viên chức trở thành động lực cho phát triển, là cơ sở để tin cậy trong quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với viên chức.

### I. VỀ ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BỆNH VIỆN XÂY DỰNG

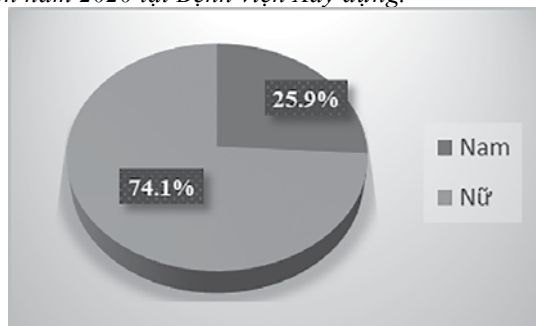
Bệnh viện Xây dựng hiện là Bệnh viện đa khoa hạng I, với quy mô 370 giường bệnh, là tuyến chuyên môn cao nhất trong mạng lưới y tế ngành Xây dựng có nhiệm vụ giúp Bộ Xây dựng quản lý, theo dõi công tác y tế, y học lao động trong các đơn vị trực thuộc Bộ; Thực hiện các chương trình y tế quốc gia thuộc ngành Xây dựng; Khám, chữa bệnh và chăm sóc sức khoẻ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ngành Xây dựng và cộng đồng, đồng thời thực hiện các chức năng quản lý chuyên môn theo chức năng nhiệm vụ của Bộ Xây dựng và Bộ Y tế giao cho.

Hiện nay Bệnh viện hoạt động với quy mô 370 giường

bệnh viện, gồm 23 khoa, phòng chức năng với đội ngũ nhân viên được bổ sung cả về số lượng và chất lượng. Tính đến 31/12/2020, Bệnh viện Xây dựng đã có tổng số 320 người, phân loại cụ thể như sau:



Biểu đồ 1. Cơ cấu đội ngũ viên chức theo trình độ chuyên môn năm 2020 tại Bệnh viện Xây dựng.



Biểu đồ 2. Cơ cấu đội ngũ viên chức theo giới tính năm 2020 tại Bệnh viện Xây dựng.

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Bệnh viện Xây dựng

<sup>(\*)</sup> Chuyên viên Bệnh viện Xây dựng



Đơn vị: Người

Năm	Tổng số CBVC	Sau đại học	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Khác
2016	280	48	70	16	134	12
2017	292	45	73	19	143	12
2018	308	50	89	21	137	11
2019	313	52	97	23	131	8
2020	320	53	115	24	121	7

Bảng 3. Cơ cấu đội ngũ viên chức theo trình độ chuyên môn từ năm 2016 - 2020

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Bệnh viện Xây dựng

Để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, Bệnh viện cử luân phiên các cán bộ đủ điều kiện, tiêu chuẩn đi đào tạo ngắn hạn, dài hạn tại các trường đào tạo hàng đầu của Việt Nam. Định kỳ hằng tháng Bệnh viện tổ chức các lớp học chuyên môn tại Bệnh viện với việc thường xuyên tham gia giảng dạy của các chuyên gia đầu ngành trong công tác chuyên môn khám và chữa bệnh, tổ chức các lớp sinh hoạt chuyên môn theo từng chuyên đề với sự hướng dẫn của các bác sĩ trong bệnh viện đã có trình độ cao và kinh nghiệm công tác lâu năm. Qua đó các y, bác sĩ nhất là đội ngũ y, bác sĩ trẻ tuổi, còn thiếu kinh nghiệm có điều kiện được nâng cao trình độ chuyên môn.

Qua số liệu thống kê tại bảng 3 có thể thấy đội ngũ viên chức của Bệnh viện đã lớn mạnh cả về số lượng lẫn chất lượng. Trình độ đại học và trên đại học năm sau tăng hơn

năm trước. Điều đó thể hiện sự quan tâm, chú trọng đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Ban lãnh đạo Bệnh viện.

## II- MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG ĐÁNH GIÁ VIÊN CHỨC TẠI BỆNH VIỆN XÂY DỰNG

### 1. Mục tiêu

Trong thực tế, bất cứ một hoạt động nào thực hiện cũng đều hướng tới những mục tiêu nhất định. Và trong hoạt động đánh giá viên chức tại Bệnh viện Xây dựng cũng vậy, họ luôn hướng tới việc sử dụng, bố trí đúng người, đúng việc, đánh giá đúng năng lực, trình độ của người viên chức, đáp ứng yêu cầu cải cách chế độ công chức, công vụ. Cụ thể, mục tiêu của hoạt động đánh giá viên chức y tế tại Bệnh viện này nhằm hướng tới hai nội dung chính:

Thứ nhất, đánh giá viên chức y tế nhằm tìm ra những viên chức hoàn thành tốt công việc để khen thưởng, khích lệ, phát huy những điểm mạnh của họ. Từ đó làm căn cứ để quy hoạch, luân chuyển, đào tạo bồi dưỡng, bố trí sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đãi ngộ đối với những viên chức có thành tích tốt.

Thứ hai, đánh giá viên chức y tế nhằm tìm ra những cá nhân yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ hoặc còn tồn tại những hạn chế để kịp thời đào tạo, chấn chỉnh lại cũng như xử lý và khắc phục những yếu điểm đó.

## 2. Phương hướng

Để hiện thực hóa những mục tiêu trên, Bệnh viện Xây dựng căn cứ theo những phương hướng cụ thể như sau:

Thứ nhất, chi tiết hóa các quy định pháp luật về đánh giá viên chức.

Hoàn thiện văn bản pháp lý nhằm trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập để quản lý, điều hành tổ chức, trong đó có quyền đánh giá viên chức thuộc quyền.

Thứ hai, xây dựng và ban hành quy chế chi tiết các phương pháp, tiêu chí đánh giá viên chức, phù hợp với đặc điểm công việc và chuyên môn của từng viên chức.

Thứ ba, hoàn thiện quy trình đánh giá viên chức theo hướng có sự tham gia của nhiều bên.

Thứ tư, đưa ra các giải pháp về con người và nguồn lực.

## III. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÁNH GIÁ VIÊN CHỨC BỆNH VIỆN XÂY DỰNG

### 1. Nhóm giải pháp về nhận thức

Đánh giá viên chức là khâu trọng yếu trong quá trình hoạt động của một cơ quan, tổ chức, liên quan đến sự phát triển, đến uy tín, danh dự của từng viên chức cũng như của cơ quan, tổ chức đó. Tuy nhiên, hoạt động này được diễn ra mặc định theo định kì hàng tháng, hàng quý và hàng năm nên nhiều khi không thật sự được quan tâm.

Đây là một thực tế đang tồn tại ở đa số viên chức trong các bệnh viện công lập nói chung và viên chức y tế tại Bệnh viện Xây dựng nói riêng. Chính vì vậy, để hoạt động đánh giá viên chức chính xác, khách quan và hiệu quả nhất có thể cần thay đổi nhận thức đánh giá của viên chức, thể hiện trách nhiệm trong việc xây dựng mối quan hệ đồng nghiệp, xây dựng cơ quan, tổ chức.

Đối với viên chức lãnh đạo, quản lý - những người có vai trò quyết định tới kết quả của hoạt động đánh giá cần phải nhận thức rõ hoạt động đánh giá viên chức chính là giúp cho cơ quan, tổ chức phát triển tốt đẹp và bền vững. Chính vì vậy, họ cần nhìn thẳng, nhìn đúng, khách quan và chính xác để bao quát toàn bộ hoạt động của cơ quan, tổ chức và viên chức dưới quyền. Đồng thời cần thực hiện đánh giá một cách khách quan, công bằng, không bao che, bỏ qua những thiếu sót của viên chức mà cần thẳng thắn chỉ ra những lỗi sai cũng như hạn chế và hướng viên chức khắc phục yếu điểm và phát huy điểm mạnh của bản thân.

Còn đối với viên chức thông thường, không phải là viên

chức lãnh đạo, quản lý, họ cũng cần nhận thức rõ vai trò quan trọng của công tác đánh giá. Trên thực tế, hoạt động đánh giá giúp viên chức tiến bộ và hoàn thiện hơn. Việc đánh giá không phải để vui dập, kìm hãm sự phát triển của viên chức mà đánh giá để viên chức thấy rõ những điểm mạnh, điểm yếu của bản thân, từ đó phát huy những ưu điểm cũng như khắc phục những hạn chế để có thể hoàn thiện mình. Đồng thời, hoạt động đánh giá cũng là căn cứ để thực hiện chế độ, chính sách đối với viên chức như: quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng; khen thưởng, kỷ luật,... Vì vậy, đánh giá đúng thực chất về viên chức thì những chế độ, chính sách đối với viên chức mới chính xác, công bằng và tạo động lực giúp họ phát huy tối đa năng lực của bản thân.

### 2. Nhóm giải pháp về xây dựng các văn bản thực hiện công tác đánh giá viên chức

Trong bất cứ một hoạt động nào thì giải pháp về thể chế đều giải pháp trọng tâm và cần được ưu tiên. Hoạt động đánh giá viên chức cũng vậy, việc chi tiết hóa các quy định pháp luật về đánh giá viên chức, hoàn thiện văn bản pháp lý nhằm trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho người đứng đầu bệnh viện để quản lý, điều hành tổ chức là một giải pháp cần phải đặc biệt lưu tâm.

Trên thực tế, hiện nay có khá nhiều văn bản của Đảng, Nhà nước liên quan đến vấn đề đánh giá viên chức, nhưng về đánh giá viên chức y tế vẫn chưa được cụ thể, rõ ràng trong việc phân công, xác định thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu, của tập thể và cá nhân viên chức trong bệnh viện. Việc hoàn thiện đánh giá, xếp loại viên chức cần đảm bảo các mục đích: thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng về công tác đánh giá, xếp loại viên chức nêu trong Nghị quyết số 26-NQ/TW và trong Luật Viên chức, Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ công chức và Luật Viên chức.

#### 2.1. Về nội dung, tiêu chí đánh giá

Thông thường, sự nhầm lẫn giữa nội dung và tiêu chí đánh giá trong hoạt động đánh giá viên chức nói chung và viên chức y tế nói riêng không phải là hiếm thấy. Chúng ta cần phân biệt rõ hai khái niệm này. Nội dung là những vấn đề chung, cơ bản, có tính khái quát cao trong khi mỗi viên chức đều có chức trách, nhiệm vụ riêng, vì thế cần có những tiêu chí cụ thể để đánh giá đối với từng người. Những tiêu chí này do Bệnh viện Xây dựng xây dựng trên cơ sở pháp luật quy định, quyết định của UBND TP Hà Nội và vị trí việc làm của từng viên chức. Các tiêu chí đó sẽ là căn cứ để đánh giá chính xác viên chức, là cơ sở để so sánh những viên chức với nhau.

Trong hướng dẫn số 2902/HD-SNV ngày 25/9/2019 về việc đánh giá và phân loại đánh giá hàng năm đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng làm việc trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền quản lý của UBND TP Hà Nội và Luật Viên chức số 58/2010/QH12 của Quốc hội đều quy định rõ về nội dung, tiêu chí đánh giá viên chức, ví dụ tại Khoản 1 và 2 Điều 41 Luật Viên chức (Mục I của Mẫu số 03 Nghị định 56 - kèm theo Hướng dẫn này). Nó đồng nghĩa với việc nội dung và

tiêu chí đánh giá viên chức trong các văn bản này là đồng nhất giữa nội dung và tiêu chí đánh giá viên chức, điều này gây khó khăn cho các đơn vị quản lý viên chức nói chung và Bệnh viện Xây dựng khi đánh giá với những nội dung còn mang định tính nhiều hơn.

Trên thực tế tại Bệnh viện Xây dựng, việc đánh giá viên chức còn chưa chú trọng đến công tác thu thập các thông tin cần thiết từ nhiều phía, đặc biệt là các thông tin từ bệnh nhân, người nhà bệnh nhân nên có đôi khi còn chưa khách quan, phiến diện. Trong nhóm nội dung, tiêu chí đánh giá viên chức ngoài các nội dung, tiêu chuẩn có tính định tính, thì các nội dung về chuyên môn, kết quả thực hiện nhiệm vụ cũng chưa được lượng hóa, khó đo lường do chưa đánh giá theo vị trí việc làm đích thực.

Tính chất của mỗi loại công việc của các vị trí việc làm trong Bệnh viện Xây dựng không giống nhau nên yêu cầu đặt ra là cần phải có tiêu chuẩn, định mức riêng đối với mỗi loại công việc thì mới có thể cụ thể hóa, rõ ràng. Để giải quyết vấn đề này, cần dựa trên cơ sở vị trí việc làm và bảng phân công công việc cho từng viên chức cụ thể.

Căn cứ vào quá trình nghiên cứu và tìm hiểu các quy định pháp luật, quy định của UBND TP Hà Nội, trong phạm vi nghiên cứu của mình, tôi đề xuất những tiêu chí đánh giá viên chức, cụ thể:

*Thứ nhất*, có tiềm năng phát triển nghề nghiệp.

*Thứ hai*, được đánh giá, nhận xét từ phía người bệnh.

*Thứ ba*, bổ sung thêm ở các tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện công việc cần đáp ứng nguyên tắc SMART, bao gồm: Cụ thể (Specific); có thể đo lường được (Measurable); có thể đạt được (Achievable); hợp lý (Relevant); có hạn định thời gian (Time-bound).

*Thứ tư*, mỗi tiêu chí đều có tầm quan trọng khác nhau nên cần có hệ số kèm theo để những tiêu chí quan trọng được nhấn mạnh, không cào bằng.

## 2.2. Đổi mới về phương pháp đánh giá

Hoạt động đánh giá viên chức y tế tại Bệnh viện Xây dựng hiện nay đang thực hiện theo hướng dẫn số 3270/HD-SNV về việc đánh giá và xếp loại chất lượng hàng năm đối với cán bộ công chức viên chức, lao động hợp đồng làm việc trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền quản lý của UBND TP Hà Nội. Theo đó, phương pháp, quy trình đánh giá, xếp loại viên chức hàng năm được thực hiện theo 3 bước: Tự đánh giá, phân loại; Tham gia đánh giá và đề xuất phân loại đánh giá; Quyết định đánh giá và xếp loại chất lượng.

Thực tế tại Bệnh viện Xây dựng nên sử dụng các phương pháp đánh giá như: Phương pháp tự nhận xét, phương pháp 360°, phương pháp tập trung dân chủ, phương pháp cho điểm xếp hạng theo tiêu chí, phương pháp phỏng vấn đánh giá... Từ cơ sở lý luận về đánh giá viên chức, có thể áp dụng chủ yếu 2 phương pháp là đánh giá tổng hợp và phỏng vấn đánh giá để đánh giá kết quả công việc của viên chức, cụ thể:

*Thứ nhất*, phương pháp đánh giá tổng hợp

Phương pháp này khá giống phương pháp 360° hiện

được sử dụng rất phổ biến ở nhiều bệnh viện trong nước và nhiều nước trên thế giới. Một trong những yếu tố khiến viên chức không hài lòng chính là việc đánh giá không đúng mức năng lực và công sức họ bỏ ra. Phương thức đánh giá hiệu quả theo một chiều, cấp trên đánh giá cấp dưới bắt đầu nhường chỗ cho những cách thức mới, đa chiều và linh hoạt hơn, trong đó phương pháp 360° là một ví dụ điển hình. Nếu phương thức đánh giá truyền thống khó có thể đánh giá viên chức trong mối quan hệ tổng thể với đồng nghiệp, thậm chí khó thể biết suy nghĩ thật của họ trước công việc của mình thì phương pháp 360° giúp tổ chức thu thập và phân tích được các thông tin phản hồi từ nhiều phía, từ cả lãnh đạo, đồng nghiệp, bệnh nhân, người nhà bệnh nhân và từ chính mỗi viên chức. Nếu như trước đó, việc giám sát của các cấp lãnh đạo, quản lý là căn cứ để đánh giá và là thước đo quyết định hiệu quả cuối cùng của công việc thì hiện giờ kết quả đánh giá viên chức được khách quan, minh bạch hơn vì có sự đánh giá từ nhiều góc độ khác nhau.

Việc phân tích, so sánh các kết quả đánh giá tạo nên sự khách quan trong việc đánh giá người viên chức. Thực tế, nếu bộ phận nhân sự cho rằng viên chức này cần phải mở rộng mối quan hệ với bệnh nhân, người nhà bệnh nhân và cải tạo các mối quan hệ đó theo chiều hướng tốt hơn, trong lúc đó những bệnh nhân lại hoàn toàn hài lòng về cách làm việc của người viên chức đó, đồng thời đánh giá cao tinh thần và trách nhiệm làm việc của họ thì trong trường hợp này việc đánh giá đó đã không đánh giá đúng năng lực làm việc cũng như phẩm chất đạo đức của viên chức hoặc là người viên chức đó phải tự điều chỉnh mình dựa trên những phân tích tình huống.

Một phương thức khá mới đó là việc sử dụng một số phần mềm đơn giản hay excel để hệ thống hóa các thông tin từ nhiều phương diện khác nhau trên cơ sở các bảng hỏi hoặc thực hiện đánh giá online. Trong trường hợp này, các câu hỏi sẽ tự động xuất hiện trên màn hình máy tính của viên chức. Mỗi một cá nhân sẽ có một mật khẩu hoặc mã đăng nhập riêng để có thể xem kết quả đánh giá của mình nhằm đảm bảo tính bảo mật.

Trong thời đại công nghệ 4.0, hệ thống đánh giá online này rất thuận lợi cho các cấp lãnh đạo, quản lý bệnh viện cũng như cho chính người viên chức. Nó cho phép các cấp lãnh đạo, quản lý quản lý việc đánh giá viên chức theo một hệ thống logic. Họ có thể mở xem kết quả đánh giá bất cứ lúc nào của cả viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và cả viên chức thông thường. Bên cạnh đó, chương trình này còn có thể giúp các cấp lãnh đạo, quản lý định hướng cho viên chức cấp dưới các chương trình huấn luyện bổ sung để nâng cao trình độ, năng lực bản thân.

*Thứ hai*, phương pháp phỏng vấn đánh giá

Phương pháp phỏng vấn là cơ hội đối thoại trực tiếp giữa cấp trên và cấp dưới; cấp dưới tham gia tích cực vào quy trình đánh giá, có trách nhiệm hơn với kết quả đánh giá đối. Tuy nhiên, trong thực tế phương pháp này chiếm mất nhiều thời gian của các cấp quản lý, lãnh đạo.

### 3. Nhóm giải pháp về con người

*Thứ nhất*, đối với các cấp lãnh đạo, quản lý:

Thấm quyền đánh giá viên chức y tế thuộc về trách nhiệm của những người lãnh đạo, quản lý trong bệnh viện. Vì vậy, cần đề cao hơn nữa trách nhiệm của họ cũng chính là để nhấn mạnh đến vai trò, chức năng, nhiệm vụ quản lý của lãnh đạo trong bệnh viện, từ việc lập kế hoạch đến việc kiểm tra và giám sát, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức.

*Một là*, phải nắm rõ thông tin về viên chức được đánh giá, nắm được kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức để làm căn cứ đánh giá, so sánh, đối chiếu với yêu cầu của vị trí việc làm, với ngạch, bậc viên chức đang hưởng và kế hoạch được giao.

*Hai là*, phải nghiêm túc chấp hành bộ tiêu chí đánh giá viên chức đã đề ra. Qua thực tiễn đánh giá, điểm nào trong bộ tiêu chí chưa phù hợp thì sửa đổi, bổ sung kịp thời.

*Ba là*, các cấp lãnh đạo, quản lý trong bệnh viện trước khi đánh giá viên chức cần lắng nghe thêm các ý kiến, luồng dư luận liên quan đến viên chức được đánh giá; phát động các thành viên tham gia đánh giá viên chức dám nói thẳng, nói thật, tranh luận công khai về kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức. Họ phải là những người nghiêm túc và kiên quyết loại bỏ lợi ích nhóm, tư tưởng sợ mất phiếu bầu, sợ mất lòng, né tránh; vượt lên những cảm dỗ... thì việc đánh giá viên chức mới đạt được hiệu quả, bản thân mỗi người viên chức mới có thể tâm phục, khẩu phục và tín nhiệm họ.

*Thứ hai*, đối với đồng nghiệp:

Khi thực hiện đánh giá viên chức tại Bệnh viện Xây dựng, mỗi cá nhân khi nhận xét, đánh giá về đồng nghiệp cần bảo đảm tuân thủ theo nguyên tắc khách quan, công bằng, chính xác, không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức. Kết quả đánh giá của mỗi viên chức phải được thông báo công khai tại bảng tin, trang thông tin điện tử của bệnh viện...

Việc đánh giá viên chức công khai trên trang thông tin điện tử của bệnh viện không chỉ để viên chức bệnh viện nắm được mà mỗi người dân, bệnh nhân hay người nhà bệnh nhân cũng có thể biết và theo dõi.

Đặc biệt, trong ngành y tế - một ngành đặc thù gắn bó với người dân, có trách nhiệm chăm sóc sức khỏe nhân dân, ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe và chất lượng cuộc sống của người dân. Do đó, việc đánh giá viên chức trở nên rất cần thiết, là khâu để giúp tìm ra người có năng lực, tâm huyết với nghề và loại ra khỏi bộ máy những người không đủ năng lực, phẩm chất nhằm đảm bảo chăm sóc sức khỏe nhân dân ngày càng tốt hơn đúng với tiêu chí "lương y như từ mẫu".

*Thứ ba*, đối với bản thân mỗi viên chức: Mỗi viên chức khi thực hiện đánh giá cần phải tự đánh giá bản thân, nhìn nhận bản thân mình một cách khách quan. Viên chức phải kết hợp tốt giữa tự nhận xét, đánh giá với ý kiến, nhận xét của các đồng nghiệp cũng như các cấp lãnh đạo, quản lý trong bệnh viện để đánh giá được đầy đủ, chính xác, toàn diện. Mỗi cá nhân cần tự đánh giá một cách trung thực trong phiếu tự đánh giá viên chức theo quy định để tự rút

ra ưu điểm, nhược điểm của bản thân và từ đó rút kinh nghiệm, phát huy tốt những ưu điểm đã đạt được, đồng thời sửa chữa, khắc phục các khuyết điểm, hạn chế còn tồn tại. Sau khi tự đánh giá, viên chức cũng nên có những biện pháp mang tính thiết thực và lâu dài để kịp thời khắc phục những yếu điểm. Có thể nói, việc đánh giá viên chức chỉ thực sự có hiệu quả khi mỗi viên chức thực sự nghiêm túc trong việc tự phê bình và phê bình, tự nhận thức được vai trò quan trọng của hoạt động đánh giá viên chức.

### 4. Nhóm giải pháp về quy trình

Để đánh giá viên chức y tế tại Bệnh viện Xây dựng một cách khách quan và công bằng nhất, cần hoàn thiện quy trình đánh giá viên chức theo hướng có sự tham gia đánh giá từ nhiều phía chứ không chỉ từ sự đánh giá của các lãnh đạo hay việc tự đánh giá của bản thân viên chức.

Hiện nay, tại nhiều cơ quan, tổ chức, việc kết quả đánh giá không phản ánh đúng hiệu quả làm việc thực tế của từng viên chức không phải là tình trạng hiếm gặp. Ở nhiều cơ quan, tổ chức còn tồn tại tình trạng luân phiên nhận danh hiệu chiến sĩ thi đua, viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ mỗi năm trong khi chưa có kết quả làm việc của năm đó để "tránh mắt quyền lợi". Điều đó đã ảnh hưởng không nhỏ tới tâm lý của viên chức, tạo không gian tiêu cực trong tổ chức.

Hiện tại, Bệnh viện Xây dựng vẫn thực hiện quy trình đánh giá viên chức theo đúng quy định tại Nghị định 90/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

Tuy nhiên, với Bệnh viện Xây dựng, cần hoàn thiện quy trình đánh giá viên chức với sự tham gia đánh giá và tham khảo ý kiến góp ý của bệnh nhân, của người nhà bệnh nhân và xem xét tiềm năng phát triển của viên chức kết hợp trong các buổi họp để đánh giá từng viên chức trong đơn vị.

Trong thực tế, ý kiến người bệnh, người nhà bệnh nhân là một kênh quan trọng để đánh giá viên chức hàng năm. Nó là căn cứ tạo cho các cấp lãnh đạo, quản lý có cái nhìn toàn diện, khách quan về thái độ cũng như cách thức phục vụ của viên chức. Viên chức Bệnh viện Xây dựng cung cấp dịch vụ công cho người dân và được người dân hài lòng là tiêu chí quan trọng để đánh giá; nếu vì lý do nào đó mà bệnh nhân hoặc người nhà bệnh nhân chưa hài lòng, có nhận xét không tốt với một cá nhân viên chức nào đó thì tập thể và các cấp lãnh đạo, quản lý bệnh viện sẽ có cơ sở đánh giá chính xác và khách quan hơn. Chính vì vậy, để góp phần nâng cao hiệu quả đánh giá kết quả hoạt động nghề nghiệp của viên chức, cần phải đổi mới quy trình đánh giá viên chức như vậy để có cái nhìn nhiều mặt, khách quan hơn, thấy được thái độ và chất lượng hoạt động nghề nghiệp của viên chức và cũng để biết rõ lòng tin của người dân ở mức độ nào đối với bệnh viện. Ngoài ra, Bệnh viện Xây dựng cũng cần tiếp tục nghiên cứu, áp dụng các phương pháp, các quy trình đánh giá viên chức phù hợp bởi đánh giá đúng viên chức chính là bước đi cơ bản trong tiến trình chuyên nghiệp hóa đội ngũ viên chức và xây dựng thành công hệ thống dịch vụ công chất lượng, chuyên nghiệp.

#### IV. ĐIỀU KIỆN THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP

Để các giải pháp trên được thực hiện một cách có hiệu quả, thì yêu cầu tiên quyết là các điều kiện thực hiện phải được đảm bảo:

*Một là*, cần có sự thống nhất về ý chí của toàn thể bộ máy bệnh viện cũng như từ tất cả viên chức, người lao động. Để các giải pháp thực sự đạt được hiệu quả đánh giá viên chức, thì bản thân viên chức phải thực sự hiểu được vai trò, sự quan trọng của đánh giá ấy để thực hiện một cách nghiêm chỉnh. Bên cạnh đó, tổ chức bộ máy và đội ngũ lãnh đạo cũng chính là đối tượng để thực hiện các giải pháp. Có được sự thống nhất về ý chí là điều kiện quan trọng để thực hiện các giải pháp đạt hiệu quả cao nhất.

*Hai là*, cần có điều kiện cần và đủ về mặt vật chất. Hoạt động đánh giá viên chức y tế hiện nay cần phải tiến hành qua nhiều công đoạn, với nhiều hình thức kiểm tra, xác nhận, bên cạnh đó phải đảm bảo nguyên tắc không ảnh hưởng tới công việc. Vì vậy, cần phải cung cấp đầy đủ cho người được đánh giá và người đánh giá những phương tiện để tiến hành để đảm bảo các giải pháp được tiến hành theo đúng trình tự, đạt hiệu quả.

*Ba là*, điều kiện về tính khách quan, minh bạch, trung thực. Đánh giá viên chức là một hoạt động quan trọng, mang đến cho người được đánh giá những cơ hội để hoàn thiện, phát triển bản thân, và cả những lợi ích. Vì vậy, trong việc đánh giá, bản thân người được đánh giá phải tự đánh mình giá phải khách quan, trung thực và người đánh giá cũng cần phải có thái độ đó. Để từ đó đánh giá được đúng người, đúng việc, đúng khả năng, công bằng, khách quan, không thiên vị.❖

*(\*) Đây cũng là nội dung mà nghiên cứu sinh Hồ Nguyệt Thoa thực hiện với đề tài: “Đánh giá viên chức tại Bệnh viện Xây dựng” (luận văn thạc sỹ chuyên ngành quản lý công) - một nội dung có thể sẽ gợi mở những vấn đề mới trong quản lý công ở các đơn vị ngành Xây dựng.*

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2014), Thông tư 07/2014/TT-BNV ngày 29/08/2014 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 42/2010/NĐ-CP ngày 15/4/2010 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi đua, Khen thưởng và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua, Khen thưởng.
2. Bộ Xây dựng (2008), Quyết định 1276/QĐ-BXD về việc thành lập một số đơn vị trực thuộc Bệnh viện Xây dựng.
3. Bộ Xây dựng (2014), Quyết định số 273/QĐ-BXD ngày 27/03/2014 của Bộ trưởng Bộ Xây dựng ban hành Điều lệ tổ chức và hoạt động của Bệnh viện Xây dựng.
4. Bộ Xây dựng (2018), Quyết định số 69/QĐ-BVXD ngày 25/01/2018 của Bộ trưởng Bộ Xây dựng quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bệnh viện Xây dựng, Quyết định số 1015/QĐ-BVXD ngày 04/12/2019 của Bộ trưởng Bộ Xây dựng về việc sửa đổi, bổ sung Khoản 1 Điều 3 Quyết định số 69/QĐ-BXD ngày 25/01/2018.
5. Bộ Y tế (1996), Quyết định số 2088/BYT-QĐ ngày 06/11/1996 của Bộ

trưởng Bộ Y tế ban hành quy định về y đức.

6. Bộ Y tế (2016), Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ Y tế về Hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động.
7. Bộ Y tế (2016), Thông tư số 28/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ Y tế về Hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp.
8. Bệnh viện Xây dựng (2019), Báo cáo số 10/BC-BVXD ngày 05/01/2019 tổng kết công tác thi đua, khen thưởng năm 2018 phương hướng, nhiệm vụ và đăng ký thi đua năm 2019.
9. Bệnh viện Xây dựng (2020), Quyết định số 236 ngày 15/12/2020 của Giám đốc Bệnh viện Xây dựng ban hành Quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức Bệnh viện Xây dựng.
10. Chính phủ, Quyết định số 1605/QĐ-TTg ngày 27/8/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình quốc gia về ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của cơ quan nhà nước giai đoạn 2011 - 2015.
11. Chính phủ (2016), Nghị định số 141/2016/NĐ-CP ngày 10/10/2016, Quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực kinh tế và sự nghiệp khác.
12. 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.
13. Chính phủ (2015) Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/2/2015 quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập.
14. Chính phủ (2016), Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật ATVSLĐ về hoạt động kiểm định kỹ thuật ATLĐ, huấn luyện ATVSLĐ và quan trắc môi trường lao động.
15. Chính phủ (2016), Nghị định 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật ATVSLĐ.
16. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Văn kiện Đại hội lần thứ XII, XIII của Đảng, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
17. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), Nghị quyết số 20/NQ-TW Ban chấp hành Trung ương ngày 25/10/2017 về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới.
18. Đảng Cộng sản Việt Nam, Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, Nghị quyết số 18-NQ/TW Hội nghị Trung ương lần thứ 6 (khóa XII).
19. Trần Anh Đức (2018), Đánh giá viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc, luận văn thạc sỹ chính sách công.
20. Học viện Hành chính Quốc gia (2003), Giáo trình Hành chính công, NXB Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
21. Nguyễn Thị Thơm (2015), luận văn thạc sĩ Đánh giá viên chức Bệnh viện Đại học Y Hà Nội, Hà Nội.
22. Nguyễn Thị Ngọc Hân, Một số ý kiến về việc thực hiện các nguyên tắc đánh giá công chức, viên chức, Tạp chí Phát triển Nhân lực, số 4 (30) năm 2012.
23. Quốc hội (2013), Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam.
24. Quốc hội (2015), Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật.
25. Quốc hội (2008), Luật Cán bộ, công chức.
26. Quốc hội (2011), Luật Viên chức 2010.
27. Quốc hội (2019), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật CBCC và Luật Viên chức, số 52/2019/QH14.
28. Quốc hội (2012), Luật An toàn vệ sinh thực phẩm số 55/2010/QH12 ngày 17/6/2010.
29. Vũ Trọng Hùng (2002), Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống kê.
30. Lê Quang Nam (2015), Đánh giá viên chức tại các bệnh viện đa khoa cấp huyện tại tỉnh Quảng Ninh, luận văn thạc sỹ quản lý công, Hà Nội.