

GẮN CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ VỚI BÌNH XÉT THI ĐUA, KHEN THƯỞNG Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

★ TS NGÔ THỊ HẢI ANH

Vụ Tổ chức - Cán bộ,

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Trong những năm gần đây, công tác đánh giá cán bộ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã có nhiều đổi mới, trong đó có sự gắn kết với công tác thi đua, khen thưởng. Bài viết nêu khái quát những ưu điểm chủ yếu của công tác đánh giá cán bộ và đề xuất các giải pháp để nâng cao hiệu quả việc gắn công tác đánh giá cán bộ với việc bình xét thi đua, khen thưởng ở Học viện.

● **Từ khóa:** Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; đánh giá cán bộ; bình xét thi đua, khen thưởng.

1. Công tác đánh giá cán bộ ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Là cơ quan trực thuộc Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Học viện) có chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể chính trị - xã hội; nghiên cứu khoa học lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, nghiên cứu đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, nghiên cứu khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý, góp phần cung cấp luận cứ khoa học trong việc hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước.

Học viện hiện có gần 2.200 cán bộ, công chức, viên chức (sau đây gọi chung là cán bộ).

Trong mọi thời kỳ, công tác đánh giá cán bộ tại Học viện đều được quan tâm chỉ đạo thực hiện. Từ năm 2017 đến nay, với sự chỉ đạo sát sao của Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện, công tác đánh giá cán bộ đã được thực hiện chặt chẽ và nền nếp hơn, có sự gắn kết chặt chẽ giữa công tác đánh giá cán bộ và công tác thi đua, khen thưởng. Học viện đã cụ thể hóa chủ trương của Đảng, quy định của Nhà nước về đánh giá cán bộ và thi đua, khen thưởng thành các quy định cụ thể và được áp dụng thống nhất trong toàn Học viện như: Hướng dẫn số 468-HD/HVCTQG ngày 30-10-2017, Hướng dẫn số 530-

HD/HVCTQG ngày 22-11-2018, Hướng dẫn số 910-HD/HVCTQG ngày 09-10-2019, Hướng dẫn số 348-HD/HVCTQG ngày 08-10-2020, Hướng dẫn số 418-HD/HVCTQG ngày 04-10-2021.

Kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ đã là cơ sở để xét tặng các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng các cấp. Công tác đánh giá cán bộ và công tác bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng được tiến hành một cách toàn diện, đa chiều, gắn với sản phẩm cụ thể nhiều hơn, hạn chế dần sự cảm tính; quy trình đánh giá cán bộ và bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng được tiến hành chặt chẽ, công khai, minh bạch. Nhờ đó, kết quả đánh giá cán bộ và bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng đã dần đi vào thực chất, đánh giá cá nhân đi đôi với đánh giá tập thể.

Có thể khái quát những ưu điểm chủ yếu trong công tác đánh giá cán bộ ở Học viện trong những năm qua như sau:

Một là, xây dựng được tiêu chí đánh giá cán bộ ngày càng phù hợp với thực tiễn triển khai thực hiện nhiệm vụ của Học viện.

Các văn bản hướng dẫn đánh giá cán bộ của Học viện được xây dựng trên cơ sở các quy định của Đảng và của pháp luật hiện hành về đánh giá cán bộ như: Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010; Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 08-02-2010 của Bộ Chính trị; Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08-3-2018 của Bộ Chính trị; Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13-8-2020 của Chính phủ; v.v., đồng thời có sự kết hợp chặt chẽ với các quy định, quy chế hiện hành của Học viện: Quyết định số 5029/QĐ-HVCTQG ngày 26-10-2017 ban hành quy định về ứng xử văn hóa của Học viện và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Quyết định số 882/QĐ-HVCTQG ngày 01-3-2001 về việc ban hành Quy chế nghiên cứu viên của

Học viện; Quyết định số 881/QĐ-HVCTQG ngày 01-3-2005 về việc ban hành Quy chế chuyên viên của Học viện; Quyết định số 1211-QĐ/HVCTQG ngày 01-4-2015 về việc ban hành Quy chế về tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ công tác của giảng viên ở Học viện. Đối với tiêu chuẩn “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”, tiêu chuẩn “có sáng kiến trong công tác”, Học viện đã nghiên cứu và xây dựng hệ thống các thành tích thay thế cho tiêu chuẩn sáng kiến theo hướng bám sát vị trí công việc cụ thể của cán bộ Học viện như: vượt định mức giờ giảng, vượt số bài đăng tạp chí, chủ biên sách, tham gia đề tài, đề án, đạt giải thưởng trong lĩnh vực chuyên môn... Nhờ vậy, các quy định về đánh giá cán bộ đã ngày một hoàn thiện và dần phù hợp với thực tiễn thực hiện nhiệm vụ của Học viện.

Hai là, kết quả xếp loại cán bộ đã tạo cơ sở đánh giá đúng mức độ thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ.

Với phương thức chấm điểm và xếp loại cán bộ theo thang điểm và một số tiêu chuẩn, điều kiện khác, Học viện đã đánh giá được đúng hơn mức độ thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ. Năm 2018, tỷ lệ cán bộ được xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 13,38%, hoàn thành tốt nhiệm vụ là 79,11%, hoàn thành nhiệm vụ là 6,88%, không hoàn thành nhiệm vụ là 0,43%, không xếp loại là 0,2%. Năm 2019, các tỷ lệ này lần lượt là: 14,75%; 79,27%; 5,74%; 0,24% và không có cán bộ nào không được xếp loại. Đến năm 2020, các tỷ lệ này lần lượt là: 21,72%; 71,74%; 5,74%; 0,55%; 0,25%. Số liệu trên cho thấy, tỷ lệ các loại mức độ qua các năm là tương đối ổn định. Riêng năm 2020, tỷ lệ cán bộ được xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ cao hơn 8% so với năm 2018 và 7% so với năm 2019. Nguyên nhân của việc này là do Học viện đã nâng tỷ lệ cán

bộ được xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trên tổng số cán bộ được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ từ 20% ở các năm 2018, 2019 lên 30% vào năm 2020. Tỷ lệ cán bộ được xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thực tế của đơn vị luôn thấp hơn so với tỷ lệ quy định của Học viện cũng cho thấy, việc đánh giá của đơn vị thực chất hơn, không chạy theo thành tích, không “lấp đầy tỷ lệ xuất sắc”. Điều quan trọng là, qua kết quả đánh giá cán bộ, Học viện xác định được đối tượng cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ để có sự điều chỉnh cần thiết trong công tác quản lý, sử dụng cán bộ.

Ba là, kết quả đánh giá cán bộ được sử dụng làm căn cứ cho các khâu khác của công tác cán bộ; công tác thi đua, khen thưởng; công tác đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên và thực hiện các chính sách khác đối với cán bộ Học viện.

Chỉ khi quá trình đánh giá cán bộ đã được thực hiện một cách nghiêm túc, bài bản cả trong khâu xây dựng văn bản cũng như trong các bước tổ chức thực hiện thì kết quả đánh giá cán bộ mới chính thức được quyết định công nhận. Học viện đã sử dụng kết quả đánh giá cán bộ làm căn cứ cho công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp, kéo dài thời gian công tác, chi thưởng thu nhập tăng thêm, thi đua, khen thưởng; đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên... Cụ thể:

Về điều kiện bổ nhiệm, cán bộ đề xuất bổ nhiệm phải có ít nhất 03 năm liên kê cho đến thời điểm làm quy trình bổ nhiệm được đánh giá, xếp loại hoàn thành nhiệm vụ từ tốt trở lên (áp dụng từ năm 2019).

Về xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp, cán bộ phải có ít nhất 03 năm liên kê cho đến thời điểm xét thăng hạng được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên (áp dụng từ năm 2018).

Về khen thưởng, cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 02 năm liên tục được đề nghị tặng thưởng Bằng khen của Giám đốc Học viện. Nếu có 05 năm hoàn thành nhiệm vụ trở lên, cán bộ được xét đề nghị khen thưởng ở các mức khen thưởng cao hơn như Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ, Huân chương Lao động.

Về chi thưởng thu nhập tăng thêm, cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được xếp loại A, hoàn thành tốt nhiệm vụ được xếp loại B, hoàn thành nhiệm vụ được xếp loại C, không hoàn thành nhiệm vụ thì không được chi (áp dụng từ năm 2018).

Bốn là, công tác đánh giá cán bộ được thực hiện thống nhất, dân chủ, công khai, minh bạch trong toàn Học viện và cùng với thời điểm tổng kết, bình xét danh hiệu thi đua.

Theo quy định hiện nay của Học viện, việc đánh giá cán bộ do người đứng đầu trực tiếp quản lý cán bộ thực hiện và được áp dụng thống nhất từ đơn vị cấp phòng cho đến cấp Học viện. Kết quả đánh giá được dựa trên sự tự đánh giá, xếp loại của cá nhân cán bộ, nhận xét của cấp ủy, lãnh đạo và toàn thể cán bộ đơn vị; cuối cùng là sự đánh giá, nhận xét của người đứng đầu. Kết thúc hội nghị đánh giá, người đứng đầu đơn vị phải công khai kết quả đánh giá, xếp loại trong đơn vị. Đối với hội nghị cấp Học viện, trước khi Giám đốc Học viện ban hành quyết định công nhận kết quả đánh giá, xếp loại, Học viện còn lấy ý kiến toàn thể cán bộ về kết quả đánh giá cán bộ trong thời gian 07 ngày làm việc. Quy trình đánh giá, xếp loại dân chủ, công khai, minh bạch đã nhận được sự đồng thuận cao của cán bộ Học viện. Đồng thời, thời điểm đánh giá, xếp loại cán bộ được tổ chức cùng với bình xét danh hiệu thi đua hàng năm bảo đảm hồ sơ và thủ tục hành chính, góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ khi kê khai hồ sơ đề nghị khen thưởng.

Nhìn chung, công tác đánh giá cán bộ đã được cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị quan tâm chỉ đạo sát sao. Nhờ đó, công tác đánh giá cán bộ đã bảo đảm dân chủ, khách quan, công bằng, chính xác, tạo môi trường thuận lợi để cán bộ nâng cao trình độ, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

2. Sự gắn kết giữa công tác đánh giá cán bộ với công tác thi đua, khen thưởng

Trong những năm qua, công tác đánh giá cán bộ và công tác bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng được quản lý và thực hiện đồng bộ, thống nhất trong toàn Học viện. Công tác đánh giá cán bộ được gắn kết với công tác bình xét danh hiệu thi đua đã bảo đảm công tác khen thưởng đúng thực chất, tránh hình thức, giúp giảm bớt thủ tục hành chính và thời gian tổ chức các hội nghị. Việc thống nhất tổ chức đánh giá cán bộ và công tác bình xét danh hiệu thi đua vào cùng một thời điểm, đồng thời gộp chung hai hoạt động này thành 01 văn bản hướng dẫn đã nhận được sự ủng hộ của hầu hết các đơn vị.

Công tác đánh giá cán bộ góp phần giúp công tác bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng trở nên đơn giản hơn. Các văn bản hướng dẫn đánh giá cán bộ, quy chế công tác thi đua, khen thưởng đã bỏ các tiêu chí đánh giá thi đua cụ thể theo từng vị trí công việc của cán bộ. Việc bình xét danh hiệu thi đua đơn giản hơn, vì mức độ thực hiện nhiệm vụ đã được thể hiện ở kết quả đánh giá cán bộ, nhưng vẫn bảo đảm đúng theo quy định của pháp luật hiện hành. Việc sử dụng kết quả đánh giá cán bộ đã rút ngắn quy trình bình xét danh hiệu thi đua, đồng thời giúp công tác thi đua, khen thưởng trở nên thực chất hơn.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả việc gắn công tác đánh giá cán bộ với việc bình xét thi đua, khen thưởng

Một là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Giám đốc Học viện đối với công tác đánh giá cán bộ và công tác thi đua, khen thưởng

Đảng ủy, Giám đốc và người đứng đầu các đơn vị thuộc Học viện quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt việc xây dựng các tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá đối với từng loại cán bộ; trong đó, tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá phải bảo đảm tính toàn diện (trên các mặt công tác đối với tập thể, trên các yêu cầu về phẩm chất, năng lực đối với cá nhân), tính cụ thể theo yêu cầu từng vị trí việc làm, nhưng có trọng tâm, trọng điểm và sát hợp với thực tế. Thực hiện gắn trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị với chất lượng thực hiện nhiệm vụ chính trị và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Chỉ đạo các cơ quan, đơn vị thực hiện đúng quy trình, tiêu chuẩn, tiêu chí, nguyên tắc trong công tác đánh giá cán bộ và công tác thi đua, khen thưởng; thực hiện sự thống nhất giữa kết quả đánh giá chất lượng thực hiện nhiệm vụ chính trị của tập thể, cán bộ với kết quả bình xét, đề nghị khen thưởng trong các phong trào thi đua và thực hiện nhiệm vụ chính trị của Học viện. Tăng cường theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện công tác đánh giá cán bộ của các cơ quan, đơn vị trong các đợt thi đua, theo định kỳ năm học, thực hiện nhiệm vụ đột xuất, nhiệm vụ nghiên cứu khoa học. Chỉ đạo các cơ quan, đơn vị thực hiện tốt công tác tuyên truyền, giáo dục để đưa hoạt động thi đua đi vào thực tiễn công việc, học tập, sinh hoạt của cán bộ.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện hệ thống văn bản hướng dẫn thực hiện công tác đánh giá cán bộ gắn với công tác thi đua, khen thưởng theo hướng lượng hóa tối đa thành tích trong thực hiện nhiệm vụ được giao

Xác định rõ mục đích của công tác đánh giá cán bộ nhằm đánh giá chính xác, khách quan về năng lực thực hiện nhiệm vụ được giao, tiếp tục thực hiện các khâu của công tác cán bộ như: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, thậm chí cả kỷ luật. Bên cạnh đó, phải xác định mục tiêu đánh giá cán bộ là hướng tới bình xét danh hiệu thi đua, khen thưởng đúng theo tiêu chí đã được ban hành. Hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá, xếp loại cán bộ và bình xét thi đua, khen thưởng, tập trung vào các điều kiện, tiêu chuẩn cụ thể đối với mỗi đối tượng thi đua trong từng tổ chức. Kiện toàn cơ cấu, thành phần hội đồng thi đua - khen thưởng các cấp, nâng cấp và hoàn thiện về tổ chức bộ máy và cán bộ chuyên trách, kiêm nhiệm về công tác thi đua, khen thưởng tại Trung tâm Học viện và các Học viện trực thuộc. Sử dụng nhiều phương pháp đánh giá kết quả thực hiện trong phong trào thi đua và công tác khen thưởng. Vận dụng linh hoạt việc đánh giá của người học đối với giảng viên trong việc lấy phiếu phản hồi để bình xét thi đua và xét khen thưởng. Sử dụng chấm điểm đối với các công trình nghiên cứu khoa học của giảng viên; vận dụng linh hoạt tiêu chí sáng kiến đối với các kết quả nghiệm thu đề tài nghiên cứu khoa học các cấp. Tiếp tục tổ chức tốt Hội thi “Giảng viên giỏi các cấp”.

Hoàn thiện quy định tiêu chuẩn, quy trình đánh giá thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ gắn với bình xét thi đua, khen thưởng. Lãnh đạo Học viện chỉ đạo xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện nhiệm vụ của cán bộ theo năng lực và chất lượng công việc thực hiện; được chia rõ thành các đối tượng: cán bộ lãnh đạo, quản lý; chuyên viên và tương đương, giảng viên. Đổi mới quy trình đánh giá và bình xét thi đua, khen thưởng bảo đảm đúng theo quy định hiện

hành và thực hiện đơn giản hóa thủ tục hành chính, kết hợp các cuộc họp trong quá trình đánh giá và bình xét thi đua theo nguyên tắc: từ phát động phong trào thi đua theo các tiêu chí đánh giá để xếp loại mức độ thực hiện nhiệm vụ và bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng theo cống hiến hàng năm. Có thể áp dụng công thức: kết quả bình xét thi đua, khen thưởng bằng mức độ đạt tiêu chuẩn đánh giá và kết quả xếp loại cộng số phiếu bình xét của hội đồng thi đua - khen thưởng các cấp.

Ba là, đẩy mạnh kiểm tra công tác đánh giá cán bộ và bình xét thi đua, khen thưởng

Xác định đúng nguyên tắc, phương pháp, nội dung kiểm tra để xây dựng quy trình kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các nhiệm vụ công tác của cán bộ và chú trọng đổi mới các phương pháp đánh giá kết quả công việc của cán bộ, trong đó tập trung vào các điều kiện, tiêu chuẩn trong bình xét thi đua, khen thưởng.

Bốn là, tăng cường phối hợp giữa các đơn vị trong Học viện để nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ gắn với bình xét thi đua, khen thưởng

Tạo lập cơ chế phối hợp giữa Vụ Quản lý đào tạo, Vụ Quản lý khoa học, Ban Thi đua - Khen thưởng, Ban Thanh tra, Văn phòng... để thực hiện đồng bộ công tác đánh giá kết hợp với bình xét thi đua, khen thưởng đối với cán bộ trong Học viện. Nâng cao tinh thần trách nhiệm của từng cá nhân, nhằm bảo đảm việc thực thi nhanh chóng, có hiệu quả các nội dung công việc được giao phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị □

Ngày nhận bài: 10-11-2021; Ngày phản biện: 17-11-2021; Ngày duyệt đăng: 17-1-2022.