

TỈNH VINH PHÚC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC BẰNG SẢN PHẨM CỤ THỂ TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ ĐƯỢC GIAO

NGUYỄN PHÚ SƠN (*)

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Vinh Phúc lần thứ XVII đã xác định một trong ba giải pháp quan trọng của nhiệm kỳ 2020-2025 là đột phá về công tác cán bộ. Trên cơ sở đó, Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh Vinh Phúc đã tập trung chỉ đạo, ban hành các nghị quyết, đề án, kế hoạch, giải pháp với quyết tâm để thực hiện mục tiêu đề ra về công tác cán bộ ngay từ đầu nhiệm kỳ.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Vinh Phúc đều có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn (100% công chức tỉnh và cấp huyện làm nhiệm vụ chuyên môn có trình độ đại học trở lên, trong đó sau đại học chiếm 45%). Tuy nhiên trong thực tế, có một số cán bộ, công chức hiệu quả làm việc chưa tương xứng với bằng cấp, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đồng đều, số lượng người có năng lực, đội ngũ chuyên gia làm việc trong một số cơ quan, đơn vị chiếm tỷ lệ chưa cao. Mặc dù công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức trong những năm gần đây có sự đổi mới, tỷ lệ tối đa hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 20%; kết quả đánh giá, xếp loại dần sát với chất lượng thực tế, nhưng chưa có các tiêu chí cụ thể hóa, mang tính định lượng nên nhiều cơ quan, đơn vị đánh giá, xếp loại còn cảm tính, chưa thực sự sát với kết quả thực hiện công việc được giao. Kết quả đánh giá của một số cơ quan, đơn vị không chỉ ra được số cán bộ hạn chế về năng lực, trình độ, không hoàn thành nhiệm

vụ để có hướng thực hiện chính sách tinh giản biên chế. Đồng thời, kết quả đánh giá, xếp loại cũng chưa tạo được động lực cho cán bộ, công chức, viên chức phấn đấu; chưa có cơ chế động viên, khuyến khích những người có trình độ, năng lực đóng góp nhiều cho sự phát triển của mỗi cơ quan, đơn vị nói riêng và tỉnh Vinh Phúc nói chung.

Vi vậy, công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức được lãnh đạo tỉnh xác định là còn yếu, cần có các giải pháp mang tính đột phá. Trước yêu cầu đó, tỉnh Vinh Phúc đã thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, triển khai Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Vinh Phúc lần thứ XVII, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh đã thực hiện cơ chế thí điểm giao nhiệm vụ đánh giá cán bộ, công chức bằng sản phẩm từ năm 2021. Đối tượng để lựa chọn thí điểm giao nhiệm vụ để đánh giá bằng sản phẩm là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương. Cụ thể, từ năm 2021 thực hiện đối với 09 đồng chí bí thư, 09 đồng chí chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và giám đốc của 06 sở, bởi vì đây là những cán bộ quyết định mức độ hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của tập thể cơ quan, đơn vị và thể hiện đúng tinh gương mẫu, nêu gương theo tinh thần “trên trước, dưới sau”.

Trong đó, thực hiện cách thức giao nhiệm vụ là: căn cứ chức năng, nhiệm vụ và đặc thù của từng cơ quan, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh lựa chọn một số nhiệm vụ có tính chất khó khăn, phức tạp, có tính chất bao quát, tổng thể, mũi nhọn; đồng thời xác định những nhiệm vụ hiện đang là điểm nghẽn của ngành, của

(*) *Tỉnh ủy viên, Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Vinh Phúc*

địa phương cần phải đột phá để giao nhiệm vụ cho người đứng đầu cơ quan thực hiện; tổ chức ký cam kết thực hiện một số chỉ tiêu cụ thể để làm cơ sở để đánh giá, xếp loại công tác năm. Khối các huyện và thành phố Vĩnh Yên, thành phố Phúc Yên khoảng 15 nhiệm vụ; khối sở, ngành từ 05 đến 10 nhiệm vụ cho mỗi cá nhân.

Kết quả thực hiện các nhiệm vụ được giao thí điểm đến khi đánh giá xếp loại cuối năm 2021 phải được thể hiện bằng sản phẩm, chỉ tiêu, số lượng cụ thể và có kiểm chứng. Tỷ lệ hoàn thành nhiệm vụ được giao là căn cứ để đánh giá, xếp loại theo mức độ hoàn thành. Theo kế hoạch, đến năm 2022, tỉnh Vĩnh Phúc sẽ nhân rộng thí điểm giao nhiệm vụ đánh giá cán bộ bằng sản phẩm đối với các đồng chí trưởng các ban xây dựng đảng; trưởng các tổ chức chính trị - xã hội của tỉnh; 09 đồng chí bí thư, 09 đồng chí chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và giám đốc của 12 sở, ngành để thực hiện (số sở, ngành gấp đôi năm 2021).

Thứ hai, để thực hiện giải pháp đột phá trong công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc chỉ đạo tất cả các cơ quan đánh giá, xếp loại hàng quý. Quy chế đánh giá của các cơ quan phải căn cứ vào chức

trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể. Đối với cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng bộ phận, phòng, ban, cơ quan, đơn vị được giao quản lý, phụ trách. Trong quá trình triển khai thực hiện, từ năm 2022, một số giám đốc sở, ngành đã bắt đầu triển khai thực hiện giao nhiệm vụ để đánh giá cán bộ bằng sản phẩm đối với cấp trưởng các phòng, ban, đơn vị trực thuộc tương tự như Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh giao nhiệm vụ cho giám đốc sở.

Thứ ba, nhằm khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ qua việc tự đào tạo, bồi dưỡng, Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành kế hoạch để chỉ đạo tất cả các cơ quan nhà nước tại địa phương tổ chức tự đào tạo, bồi dưỡng và tự kiểm tra, sát hạch kiến thức chuyên môn nghiệp vụ định kỳ mỗi năm 01 lần cho đối tượng là công chức làm nhiệm vụ chuyên môn. Kết quả kiểm tra, sát hạch định kỳ về chuyên môn, nghiệp vụ này là một trong các căn cứ để đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức hàng năm.

Thứ tư, để động viên, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tham gia cống hiến, tạo động lực phấn đấu, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ thông qua sản phẩm, thành tích mà họ đã đạt được, Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh trình Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành Nghị quyết số 06/2021/QĐ-HĐND ngày 03/8/2021 về một số chính sách đặc thù xây dựng đội ngũ trí thức và thu hút, trọng dụng người có tài năng tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025, trong đó có chính sách thưởng theo thành tích mà cán bộ, công chức, viên chức đã đạt được trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Cụ thể, ngoài kinh phí thưởng theo quy định còn được thưởng theo các mức:

1) Cán bộ, công chức, viên chức có các công trình, đề án, đề tài, giải pháp sáng tạo kỹ thuật, sáng kiến được cấp tỉnh xếp loại xuất sắc và được áp dụng hiệu quả, nhân rộng trong thực tiễn, được tỉnh khen thưởng 50 triệu đồng/giải pháp, sáng kiến; 2) Cán bộ, công chức, viên chức được tặng Huân chương hoặc đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua toàn quốc được tỉnh khen thưởng 25 triệu đồng/người; 3) Cán bộ, công chức, viên chức được tặng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ, được khen thưởng 20 triệu đồng/người; 4) Cán bộ, công chức, viên chức xếp loại chất lượng ở mức Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong 03 năm liên

“Có chính sách khuyến khích và cơ chế phù hợp bảo vệ những cán bộ, đảng viên có ý chí chiến đấu cao, gương mẫu thực hiện nguyên tắc của Đảng và pháp luật của Nhà nước, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”.

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng



Tỉnh Vĩnh Phúc giao chỉ tiêu để đánh giá cán bộ

tiếp hoặc đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp tỉnh, được khen thưởng 15 triệu đồng/người; 5) Cán bộ, công chức, viên chức có các giải pháp sáng tạo kỹ thuật, sáng kiến được cấp sở, ngành, cấp huyện xếp loại xuất sắc và được áp dụng nhân rộng trong thực tiễn, được khen thưởng 10 triệu đồng/người.

Qua 01 năm thực hiện các giải pháp đột phá về đánh giá, xếp loại cán bộ đã chứng minh việc giao nhiệm vụ để đánh giá cán bộ có tín hiệu rất tích cực, một số điểm nghẽn của ngành được tháo gỡ, có những nhiệm vụ khó, phức tạp nhiều năm không thực hiện nhưng khi giao nhiệm vụ tạo một phần áp lực cần thiết cho cán bộ phải tìm tòi giải pháp, sáng tạo để thực hiện nhiệm vụ, khắc phục được tình trạng chậm đổi mới trong tham mưu nhiệm vụ. Việc áp dụng chính sách thưởng theo thành tích đã tạo động lực thi đua, phấn đấu và nhất là các cơ quan, đơn vị phải đánh giá cán bộ, công chức, viên chức một cách thực chất, khách quan, có sản phẩm minh chứng cụ thể, rõ ràng, tránh được tình trạng đánh giá theo cảm tính, nể nang, bình quân chủ nghĩa, kết quả đánh giá khách quan, thể hiện được tính đa chiều trong đánh giá, xếp loại. Qua một thời gian thực hiện các giải pháp đột phá về đánh giá, xếp loại bằng sản phẩm, bước đầu tạo sự thay đổi rõ rệt về nhận thức trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh; với các giải pháp đánh giá, xếp loại cán bộ bằng sản phẩm sẽ dần tiến tới kết quả đánh giá, xếp loại phản ánh đúng thực chất.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện vẫn còn một số khó khăn như: việc giao nhiệm vụ thí điểm đánh giá bằng sản phẩm là lần đầu tiên thực hiện nên quá trình triển khai còn có vướng mắc, lúng túng, cách hiểu ban đầu còn khác nhau. Mặt khác, việc lựa chọn nhiệm vụ giao thí điểm phải thể hiện chức năng, nhiệm vụ trọng tâm,

khái quát nhưng phải là nhiệm vụ mới, nhiệm vụ khó, nhiệm vụ đột phá, giải quyết được điểm nghẽn của ngành nên khó đảm bảo tương quan, công bằng giữa các cơ quan, cá nhân... nên trong quá trình triển khai thực hiện chưa được thống nhất.

Vì vậy, trong thời gian tới để công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức một cách khách quan, khoa học, hiệu quả, tránh rườm rà về thủ tục, đòi hỏi tiếp tục có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện của tất cả các cấp, các ngành. Đặc biệt, người đứng đầu cơ quan, đơn vị cần nêu cao tinh thần trách nhiệm, căn cứ vào tính chất, mô hình hoạt động của cơ quan, đơn vị mình nhằm xây dựng quy chế đánh giá khoa học, chặt chẽ, công bằng, dân chủ để thực hiện đánh giá theo sản phẩm công việc hoàn thành một cách thường xuyên, liên tục, chính xác. Kết quả đánh giá, xếp loại phải được sử dụng để xây dựng kế hoạch cơ cấu lại đội ngũ cán bộ hiện có cho phù hợp với năng lực, sở trường và hiệu quả của từng vị trí việc làm, tạo điều kiện cho người có tài năng làm việc, cống hiến, phát huy hết khả năng, không để xảy ra tình trạng “chảy máu chất xám”; làm cơ sở bình chọn cá nhân tiêu biểu trong thực hiện nhiệm vụ hàng năm; quan tâm quy hoạch, bổ nhiệm các trường hợp được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trở lên, có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm./.