

TIẾP TỤC HOÀN THIỆN TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

NGUYỄN THẾ TÀI (*)

Tóm tắt: Chính quyền xã là cấp chính quyền gần dân nhất, giữ vai trò quan trọng trong việc thực hiện công tác quản lý các vấn đề phát triển xã hội ở địa phương; là cầu nối để thực thi quyền lực nhà nước, triển khai, tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở cấp xã. Việc xây dựng tiêu chí đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có ý nghĩa rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng thực thi công vụ, phục vụ nhân dân và quản lý nhà nước ở địa phương.

Từ khóa: Cán bộ, công chức; cấp xã; tiêu chí đánh giá.

Abstract: Commune-level government is the level of government closest to the people, playing an important role in the management of social development issues in the locality; acting as a bridge to exercise state power, as well as deploy and organize the implementation of the Party's guidelines and directions and the State's policies and laws at the commune level. The development of criteria for evaluation the staff of commune-level cadres and civil servants is very important in improving the quality of public service, people service and state management in the locality.

Keywords: Cadres, civil servants; commune; evaluation criteria.

Ngày nhận bài: 10/6/2022

Ngày biên tập: 24/6/2022

Ngày duyệt đăng: 16/8/2022

1. Tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức

Theo Từ điển tiếng Việt: “Tiêu chí là tính chất, dấu hiệu để dựa vào mà phân biệt một vật, khái niệm, hoặc để đánh giá”. Tiêu chí đánh giá là cơ sở để chủ thể sử dụng làm căn cứ cho hoạt động đánh giá đạt mục đích đề ra. Tiêu chí đánh giá càng rõ ràng, cụ thể thì kết quả đánh giá chính xác hơn. 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 (CBCC), viên chức quy định các tiêu chí chung như sau:

- Về chính trị, tư tưởng: chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước; có quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng; kiên định lập trường; không dao động trước mọi khó khăn, thử thách; đặt lợi ích của Đảng, quốc gia - dân tộc, nhân dân, tập thể lên trên lợi ích cá

nhân; có ý thức nghiên cứu, học tập, vận dụng chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước.

- Về đạo đức, lối sống: không tham ô, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, quan liêu, cơ hội, vụ lợi, hách dịch, cửa quyền; không có biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống, tự diễn biến, tự chuyển hóa; có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, giản dị; có tinh thần đoàn kết, xây dựng cơ quan, tổ chức, đơn vị trong sạch, vững mạnh; không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi.

- Về tác phong, lề lối làm việc: có trách nhiệm với công việc; năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ; phương pháp làm việc khoa học, dân chủ, đúng nguyên tắc; có tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; có thái độ đúng mực và phong cách ứng xử, lề lối làm việc chuẩn mực, đáp ứng yêu cầu của văn hóa công vụ.

(*) TS; Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia tại Thành phố Hồ Chí Minh

- *Về ý thức tổ chức kỷ luật:* chấp hành sự phân công của tổ chức; thực hiện các quy định, quy chế, nội quy của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công tác; thực hiện việc kê khai và công khai tài sản, thu nhập theo quy định; báo cáo đầy đủ, trung thực, cung cấp thông tin chính xác, khách quan về những nội dung liên quan đến việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị với cấp trên khi được yêu cầu.

- *Về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao:* quán triệt, thể chế hóa và thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại cơ quan, tổ chức, đơn vị; duy trì kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý, tình trạng khiếu nại, tố cáo kéo dài; phòng, chống tham nhũng, lãng phí trong phạm vi cơ quan, tổ chức, đơn vị; lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức kiểm tra, thanh tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo theo thẩm quyền; chỉ đạo, thực hiện công tác cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức tại cơ quan, tổ chức, đơn vị; xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động hàng năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách, trong đó xác định rõ kết quả thực hiện các chỉ tiêu, nhiệm vụ, lượng hóa bằng sản phẩm cụ thể.

Trên cơ sở những nội dung của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, các tiêu chí đánh giá CBCC hiện nay được thể hiện trên hai phương diện là đánh giá năng lực và đánh giá đạo đức. Theo đó, tiêu chí đánh giá CBCC cấp xã gồm các nội dung sau:

Thứ nhất, về ý thức chính trị: ý thức chính trị của CBCC nói chung và công chức cấp xã nói riêng được nhìn nhận, xem xét dưới các tiêu chí mang tính “định tính” bao gồm: lập trường chính trị vững vàng; nghiêm chỉnh chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Thứ hai, đánh giá về năng lực: tiêu chí đánh giá năng lực của CBCC cấp xã bao gồm trình độ chuyên môn nghiệp vụ; kỹ năng thực hiện công việc; thái độ đối với công việc; tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Đối với lãnh đạo, quản lý thì còn căn cứ vào

tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị mà mình phụ trách.

Thứ ba, đánh giá về đạo đức: bao gồm đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; về tinh thần, trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; về thái độ phục vụ nhân dân.

Trên cơ sở về các tiêu chí đánh giá CBCC có thể thấy, mỗi tiêu chí đánh giá đều có những điểm chung và riêng biệt; tùy vào đặc điểm và hoạt động của từng cơ quan, đơn vị sẽ có những tiêu chí khác nhau. Tuy nhiên, các tiêu chí đánh giá CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng phải đảm bảo thực hiện đầy đủ các yếu tố sau đây: 1) Các tiêu chí đánh giá được đưa ra cần phải cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu, dễ áp dụng và không nên đưa ra các tiêu chí đánh giá chung chung, mập mờ; 2) Cần phải định lượng và có khả năng đo lường được thông qua số lượng, tỷ lệ phần trăm... để việc so sánh và đưa ra kết quả sẽ đảm bảo mức độ chính xác, tin cậy hơn; 3) Thống nhất: các tiêu chí đánh giá phải được đưa ra từ nhiều chủ thể khác nhau, nhằm đảm bảo tính thống nhất và đồng bộ trong đánh giá; 4) Phù hợp: phải phù hợp với từng đối tượng (lãnh đạo, quản lý hay nhân viên thừa hành) và từng vị trí công việc khác nhau, không nên đồng nhất một tiêu chí đánh giá chung; 5) Có thời hạn: cần phải đưa ra một thời hạn nhất định trong đánh giá, nhằm hạn chế tình trạng kéo dài, chậm trễ, tìm cách đối phó trong công tác đánh giá.

2. Những vấn đề đặt ra và một số đề xuất hoàn thiện tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã

2.1. Những vấn đề đặt ra

Thứ nhất, tiêu chí đánh giá chất lượng CBCC nói chung và CBCC cấp xã còn chung chung, thiếu những tiêu chí định lượng, dẫn đến những vướng mắc và tính hình thức trong quá trình thực hiện, phản ánh không đúng thực chất chất lượng CBCC. Trong đánh giá, ngoài các nội dung có tính định tính thì các nội dung về chất lượng chuyên môn, kết quả thực hiện nhiệm vụ cũng chưa được lượng hóa, khó đo lường. Thực tiễn cho thấy, tính chất của mỗi loại công việc là không giống nhau, nên ngoài những quy định chung còn

cần phải cụ thể hóa thành các tiêu chuẩn, định mức riêng đối với mỗi loại công việc thì mới có thể lượng hóa, đo lường được.

Thứ hai, cấp xã là nơi trực tiếp thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, khối lượng công việc nhiều, tuy nhiên số lượng biên chế còn hạn chế so với cấp tỉnh, cấp huyện. Đặc biệt, ở những địa phương lớn như thành phố Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh... mỗi CBCC phụ trách rất nhiều công việc, nhiệm vụ và phục vụ số lượng lớn người dân dẫn tới tình trạng ôm đồm nhiều công việc nhưng lại không tập trung, không chuyên sâu, mang tính dàn trải. Vì vậy, việc đánh giá CBCC ở cấp xã hiện nay cần được xây dựng phù hợp với vị trí công việc, không dàn trải, mang tính khuyến khích, động viên.

Thứ ba, việc đánh giá chất lượng CBCC hiện nay còn yếu ở khâu nhận xét, đánh giá của đồng nghiệp, lãnh đạo trong chu trình đánh giá. Đa số ít bày tỏ quan điểm thẳng thắn đánh giá, hoặc “dĩ hòa vi quý” trong đánh giá đồng nghiệp và cấp trên hàng năm. Đây là khâu quan trọng nhất quyết định thành công của việc đánh giá chất lượng CBCC, cần đặc biệt quan tâm và có sự đột phá để việc đánh giá chất lượng CBCC cấp xã hàng năm có chất lượng, hiệu quả.

Thứ tư, tiêu chí đánh giá về phẩm chất chính trị hiện nay rất khó đánh giá, mang tính trừu tượng, nặng hình thức. Mặt khác, người đánh giá khó hoặc không định lượng, bao quát được hết tính cách, đặc điểm, phẩm chất chính trị của người được đánh giá.

Thứ năm, khâu hậu đánh giá CBCC hiện nay còn đặt ra nhiều vấn đề, đa số đánh giá xong chỉ thực hiện khâu thủ tục hành chính, xếp loại hồ sơ cuối năm, chưa tập trung vào nội dung kiểm tra khuyết điểm cần khắc phục của người được đánh giá. Từ đó có phương hướng theo dõi, bồi dưỡng hoặc xử lý nếu CBCC không khắc phục được khuyết điểm, hạn chế.

Thứ sáu, Khoản 4 Điều 2 Nghị định số 90/2020/NĐ-CP quy định rõ: “Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng CBCC, viên chức theo quy định tại Nghị định này được sử dụng làm cơ sở để liên thông trong đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên”. Tuy nhiên, hiện

nay chưa có quy định cụ thể hướng dẫn về áp dụng các nội dung, tiêu chí, kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng CBCC hàng năm để đánh giá chất lượng, xếp loại đảng viên đối với CBCC. Việc “liên thông” chủ yếu là lấy kết quả xếp loại CBCC trong việc xếp loại đảng viên hàng năm.

2.2. Một số đề xuất nhằm hoàn thiện tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã

Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu, đội ngũ CBCC và nhân dân về đánh giá chất lượng CBCC cấp xã. Cấp ủy, chính quyền cấp trên trực tiếp quán triệt sâu sắc cho cán bộ, đảng viên và các cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở nắm rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác đánh giá CBCC cấp xã. Việc đánh giá phải thực hiện nghiêm túc theo quy định của cấp trên, bảo đảm đúng nguyên tắc, đúng quy trình, đúng thời gian; phải lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao làm thước đo đánh giá.

Hai là, tiếp tục mở rộng dân chủ, tự phê bình và phê bình, bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan trong đánh giá CBCC cấp xã. Mỗi CBCC phải phát huy, nêu cao tinh thần trách nhiệm trong việc thẳng thắn góp ý, phê bình mang tính chất xây dựng khi đánh giá đồng nghiệp và cấp trên. Tránh hiện tượng trừ dập, bè phái trong việc đánh giá đồng nghiệp.

Ba là, đề cao vai trò tự đánh giá của CBCC cấp xã. Mỗi CBCC phải tự kiểm điểm, đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Bản tự nhận xét, đánh giá giúp CBCC tự xem xét, nhìn nhận lại quá trình làm việc của bản thân, thành thật với những khuyết điểm của mình, từ đó tìm ra giải pháp để phát huy ưu điểm, khắc phục hạn chế và từng bước hoàn thiện. Kết quả đánh giá giúp CBCC xác định được năng lực, trình độ của mình đang ở đâu và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc, từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể, từng bước hoàn thiện.

Bốn là, bí thư đảng ủy và chủ tịch UBND cấp xã phải gương mẫu, đi đầu trong tự đánh giá việc lãnh đạo, quản lý

của cấp ủy và UBND một cách nghiêm túc, khách quan, công tâm; không che giấu khuyết điểm, hạn chế trong lãnh đạo, quản lý; đồng thời phải gương mẫu trong tự đánh giá phẩm chất, năng lực của bản thân để cấp dưới học tập, noi gương. Căn cứ vào các tiêu chí đánh giá, xếp loại CBCC tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, cấp ủy và UBND cấp tỉnh cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá, xếp loại công chức cấp xã phù hợp với đặc điểm tình hình ở địa phương mình. Các tiêu chí đánh giá, xếp loại phải cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu, không trái với quy định của Nhà nước và của cấp trên.

Năm là, trong các tiêu chí về nội dung đánh giá chất lượng CBCC cấp xã, không chỉ chú trọng về tiêu chí đạo đức công vụ, văn hóa công vụ mà cần đặc biệt chú trọng quan tâm đến tiêu chí về năng lực, bởi đây là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại trong thực hiện nhiệm vụ được giao đối với CBCC. Năng lực của CBCC cấp xã phải được lượng hóa, mô tả cụ thể theo đúng yêu cầu của vị trí việc làm mà công chức đảm nhận.

Sáu là, việc đánh giá CBCC cấp xã cần được thực hiện thường xuyên, định kỳ và đột xuất, không tập trung cuối năm mới đánh giá như hiện nay. Tuy nhiên, việc đánh giá cần có trọng tâm, có mục tiêu cụ thể, không làm ảnh hưởng đến công việc chuyên môn của CBCC.

Bảy là, tăng cường khâu hậu đánh giá. Tập trung hỗ trợ, khắc phục hạn chế, khuyết điểm và giúp hoàn thiện năng lực, phẩm chất người được đánh giá. Bên cạnh đó, kịp thời xử lý, kỷ luật nếu CBCC không khắc phục được hạn chế, khuyết điểm theo đúng quy định pháp luật. Bên cạnh đó, cần có sự “liên thông” trong đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên và đánh giá, xếp loại chất lượng CBCC cần được hướng dẫn cụ thể, theo



những tiêu chí rõ ràng. Không máy móc, rập khuôn trong đánh giá, xếp loại chất lượng CBCC với đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên. Bởi vì, mỗi loại hình đánh giá có những yêu cầu, tiêu chí, mục đích, căn cứ... khác nhau. Các tiêu chí, yêu cầu trong đánh giá, xếp loại của cán bộ, đảng viên không hoàn toàn giống các tiêu chí và yêu cầu trong đánh giá, xếp loại CBCC. Từ đó, tránh việc nhận xét, đánh giá, xếp loại và thi đua mang tính hình thức, cào bằng, thiếu thực chất./

Tài liệu tham khảo:

1. Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).
2. Chính phủ, *Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.*
3. Chính phủ, *Nghị định số 34/2019/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.*
4. Bộ Nội vụ, *Thông tư số 13/2019/TT-BNV hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.*