



NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NGÀNH TÀI CHÍNH

LÊ VĂN NAM, ĐỖ THỊ KHÁNH THẢO

Nhận thức được vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công tác đánh giá cán bộ, thời gian qua, Ban chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành nhiều văn bản về công tác đánh giá cán bộ và được luật hóa thành các quy phạm pháp luật của Nhà nước. Đối với ngành Tài chính, căn cứ quy định của Đảng, Nhà nước, Ban cán sự đảng Bộ Tài chính đã ban hành các quy định, quyết định nhằm cụ thể hoá các chủ trương trong công tác đánh giá công chức, viên chức để phù hợp với quy định và tình hình thực tế của Ngành.

Từ khóa: Đánh giá, công chức, viên chức, ngành Tài chính

IMPROVING THE QUALITY OF CIVIL SERVANT AND PUBLIC EMPLOYEE EVALUATION IN THE FINANCIAL SECTOR

Le Van Nam, Do Thi Khanh Thao

Recognizing the significance and importance of personnel evaluation, the Party Central Executive Committee has recently issued numerous directives on this matter, which have been codified into legal regulations by the State. In the financial sector, based on the Party's and the State's regulations, the Party Committee of the Ministry of Finance has issued specific regulations and decisions to implement policies for the evaluation of civil servants and public employees in alignment with the sector regulations and current conditions.

Keywords: Evaluation, civil servants, public employees, financial sector

Ngày nhận bài: 13/9/2024

Ngày hoàn thiện biên tập: 20/9/2024

Ngày duyệt đăng: 27/9/2024

Quan điểm, chủ trương về công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức

Sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến vấn đề đánh giá cán bộ và có nhiều quan điểm chỉ đạo, trong đó có quan điểm đánh giá cán bộ phải đi vào thực chất; đặt cán bộ trong xu thế phát triển để đánh giá và những yêu cầu cụ thể đối với người làm công tác đánh giá cán bộ.

Nhận thức được vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công tác đánh giá cán bộ, thời gian qua, Ban chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành nhiều văn bản về công tác đánh giá cán bộ và được luật hóa thành các quy phạm pháp luật của Nhà nước.

Gần đây, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 96-QĐ/TW ngày 02/02/2023 về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị (gọi tắt là Quy định số 96-QĐ/TW thay thế Quy định số 262-QĐ/TW ngày 18/10/2014). Quy định số 96-QĐ/TW tiếp tục nhấn mạnh vị trí, vai trò, tầm quan trọng của khâu “then chốt” trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, đồng thời thể hiện sự phát triển về mặt tư duy, lý luận của Đảng trong công tác cán bộ, từng bước tháo gỡ “điểm nghẽn”, “khâu khó” trong công tác đánh giá cán bộ, hướng đến mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Theo đó, nội dung của Quy định số 96-QĐ/TW có tính kế thừa quy định cũ, đồng thời có nhiều điểm mới, bổ sung, phát triển, nhất là nội dung lấy phiếu tín nhiệm được quy định cụ thể, chặt chẽ và yêu cầu cao hơn đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Trong đó, đặc biệt quy định việc sử dụng kết quả lấy phiếu tín nhiệm để đánh giá cán bộ, làm cơ sở cho công tác quy hoạch, điều động, bộ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, miễn nhiệm và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ. Những cán bộ có trên 50% nhưng dưới 2/3 số phiếu tín nhiệm thấp thì cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ đưa ra khỏi quy hoạch các chức vụ cao hơn; xem xét cho thôi giữ chức vụ đang đảm nhiệm, bố trí công tác khác hoặc cho từ chức hoặc tiến hành bỏ phiếu tín nhiệm theo quy định. Trường hợp có từ 2/3 số phiếu tín nhiệm thấp trở lên thì cấp có thẩm quyền thực hiện miễn nhiệm chức vụ đang đảm nhiệm và bố trí công tác khác thấp hơn mà không chờ đến hết nhiệm kỳ, hết



thời hạn bổ nhiệm.

Các tiêu chí lấy phiếu tín nhiệm bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao (tính từ đầu nhiệm kỳ đến thời điểm lấy phiếu); kết quả lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chủ trương của Đảng về đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, những điều đảng viên không được làm và trách nhiệm nêu gương. Cùng với đó là sự gương mẫu của bản thân và vợ, chồng, con trong việc chấp hành chính sách, pháp luật của Nhà nước cũng được bổ sung làm rõ.

Đối với đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm của cá nhân, tập thể (cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, quản lý, tổ chức, cơ quan, đơn vị) trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở được quy định cụ thể tại Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2023 (thay thế Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018) của Bộ Chính trị và Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW ngày 10/11/2023 của Ban Tổ chức Trung ương Hướng dẫn một số nội dung của Quy định số 124 đã quy định rất rõ về đối tượng, nội dung, quy trình, thành phần tham gia họp kiểm điểm và khống chế tỷ lệ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 20%... Các tiêu chí về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao trong năm (lượng hoá bằng sản phẩm cụ thể); năng lực, uy tín; trách nhiệm nêu gương, sự gương mẫu của bản thân và người có quan hệ gia đình; giữ mối liên hệ mật thiết, gắn bó với quần chúng nhân dân.

Cụ thể hoá chủ trương của Đảng về công tác đánh giá, xếp loại công chức hằng năm, Luật Cán bộ, công chức, viên chức năm 2008, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019; Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP... Việc triển khai, thực hiện công tác này được thực hiện bài bản hơn; quy trình, thủ tục, thẩm quyền, tiêu chí đánh giá... được quy định rõ ràng, khoa học, cụ thể hơn. Điều đó tạo hành lang pháp lý quan trọng để thực hiện công tác đánh giá công chức tại các cơ quan, đơn vị.

Kết quả triển khai đánh giá, xếp loại công chức, viên chức ngành Tài chính

Đối với ngành Tài chính, căn cứ quy định của Đảng, Nhà nước về công tác đánh giá, xếp loại công chức, viên chức, Ban cán sự đảng Bộ Tài chính đã ban hành các quy định, quyết định nhằm cụ thể hoá các chủ trương trong công tác đánh giá công chức,

viên chức để phù hợp với quy định và tình hình thực tế của ngành Tài chính như: Nghị quyết số 03-NQ/BCSD ngày 22/11/2021 của Ban Cán sự đảng Bộ Tài chính về tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, trong đó có các chức danh thuộc thẩm quyền quản lý của Ban Cán sự đảng Bộ Tài chính; Quyết định 2188/QĐ-BTC ngày 23/11/2021 về quy chế đánh giá, xếp loại công chức, viên chức ngành Tài chính, các văn bản cụ thể hoá Quy định số 124-QĐ/TW và Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW.

Các văn bản đã quy định rõ về phạm vi, đối tượng, nguyên tắc, thời điểm, các tiêu chí chung về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức, viên chức (5 tiêu chí chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, tác phong, lề lối làm việc, kết quả thực hiện chức trách được giao), nội dung đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức, viên chức được quy định cụ thể về kế hoạch công tác năm của đơn vị, cá nhân, bảng phân công cụ thể công việc của cơ quan, đơn vị và các công việc được phân công trên hệ thống quản lý văn bản của từng công chức, viên chức để đánh giá tiêu chí về kết quả thực hiện nhiệm vụ tỷ lệ khối lượng công việc, mức độ phức tạp, chất lượng, hiệu quả, khối lượng, tiến độ... phân định, cụ thể hoá rõ thẩm quyền, trách nhiệm đánh giá, xếp loại đối với từng cấp từ Tổng cục, Cục, Chi cục; quy định về trình tự, thủ tục đánh giá, xếp loại chất lượng... các tiêu chí cụ thể xếp loại chất lượng công chức ở mức hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt, hoàn thành, không hoàn thành nhiệm vụ theo kế hoạch đề ra.

Nếu như trước đây, việc đánh giá, xếp loại chất lượng công chức trong ngành Tài chính chỉ dựa vào các văn bản hướng dẫn chung tại Luật, Nghị định thì với sự ra đời của quy chế đánh giá công chức, nhiều quy định đã được cụ thể hóa để phù hợp hơn với thực tiễn của các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Tài chính, tạo thuận lợi cho công tác đánh giá công chức và cũng giảm được tình trạng đánh giá cảm tính, chủ quan. Qua đó, các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Tài chính đã triển khai đánh giá, xếp loại đảm bảo thuận lợi, thống nhất theo quy định.

Kết quả đạt được trong 03 năm 2021, 2022, 2023: Tổng số công chức, viên chức được đánh giá năm 2021 là 58.621 người, năm 2022 là 65.764 người, trong đó tỷ lệ Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trung bình là 67%, Hoàn thành tốt nhiệm vụ trung bình là 31%; năm 2023 là 65.770 người, tỷ lệ Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trung bình là 18%; Hoàn thành tốt nhiệm vụ trung bình là 79%. Năm 2023, là năm



BẢNG 1: KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ XẾP LOẠI CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NGÀNH TÀI CHÍNH (NGƯỜI)

TT	Cơ quan, tổ chức, đơn vị	Tổng số	Mức độ phân loại đánh giá								Ghi chú
			Hoàn thành xuất sắc		Hoàn thành tốt		Hoàn thành		Không Hoàn thành		
			Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Năm 2021											
1	Cơ quan Bộ Tài chính	1.213	1.055	87%	158	13%	7	0,6%	0	0	
2	Tổng cục Thuế	33.064	16.424	50%	16.158	49%	325	1,0%	117	0,4%	
3	Tổng cục Hải quan	9.462	5.937	63%	3.350	35%	104	1,1%	51	0,5%	
4	KBNN	12.519	8.474	68%	3.912	31%	78	0,6%	55	0,4%	
5	Tổng cục DTNN	2.032	1.056	52%	929	46%	19	0,9%	26	1,3%	
6	UBCKNN	331	281	85%	41	12%	2	0,6%	2	0,6%	
Năm 2022											
1	Cơ quan Bộ Tài chính	1.212	1.025	85%	157	13%	6	0,5%	7	0,6%	
2	Tổng cục Thuế	3.9617	20.926	53%	17.912	45%	403	1,0%	131	0,3%	
3	Tổng cục Hải quan	9.528	6.879	72%	2.371	25%	105	1,1%	47	0,5%	
4	KBNN	12.950	8.061	62%	4.018	31%	85	0,7%	45	0,3%	
5	Tổng cục DTNN	2.061	1.084	53%	896	43%	25	1,2%	56	2,7%	
6	UBCKNN	396	302	76%	81	20%	4	1,0%	2	0,5%	
Năm 2023 (năm thực hiện Quy định 124, Hướng dẫn 25 quy định tỷ lệ Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 20%)											
1	Cơ quan Bộ Tài chính	1.256	252	20%	977	77,8%	22	1,8%	2	0,16%	
2	Tổng cục Thuế	39.293	6.640	17%	31.824	81,0%	490	1,2%	159	0,40%	
3	Tổng cục Hải quan	9.395	2074	22%	6.987	74,4%	241	2,6%	67	0,71%	
4	KBNN	13.234	2310	17%	10.259	77,5%	103	0,8%	32	0,24%	
5	Tổng cục DTNN	2.181	349	16%	1.805	82,8%	20	0,9%	16	0,73%	
6	UBCKNN	411	74	18%	331	80,5%	0	0	0	0	

Nguồn: Bộ Tài chính

bắt đầu thực hiện Quy định số 124-QĐ/TW và Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW quy định tỷ lệ 20% Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nên tỷ lệ này đã giảm, đồng thời tăng tỷ lệ Hoàn thành tốt nhiệm vụ (Bảng 1).

Tuy nhiên, trong công tác đánh giá, xếp loại công chức, viên chức nói chung còn bộc lộ nhiều mặt hạn chế. Đại hội lần thứ XIII tổng kết: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, mặc dù đã có nhiều đổi mới nhưng vẫn còn không ít trường hợp chưa phản ánh đúng thực chất”.

Về mặt thể chế, các quy định về công tác đánh giá, xếp loại hiện nay đều quy định cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định số lượng tập thể, cá nhân

được xếp loại “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” không vượt quá 20% số được xếp loại “Hoàn thành tốt nhiệm vụ” theo từng nhóm đối tượng có vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ tương đồng, nhưng không hướng dẫn cụ thể, chi tiết quy định nhóm tương đồng là gì dẫn đến một số đơn vị còn hiểu chưa đúng, do đó quá trình thực hiện còn lúng túng, khó khăn. Việc quy định lưu trữ hồ sơ đánh giá công chức bằng điện tử nhưng cũng không quy định cụ thể cách thức thực hiện, đây cũng là vướng mắc, khó khăn khi triển khai thực hiện; phương pháp đánh giá còn chưa linh hoạt, hình thức, theo lối mòn kinh nghiệm, máy móc; nội dung đánh giá còn nặng về hình thức và không lượng hoá được;



cách thức tổ chức đánh giá, xếp loại còn mang tính hình thức, chiếu lệ...

Về mặt thực tế, hàng năm, đảng viên, công chức, viên chức đều trải qua quy trình đánh giá được coi là nghiêm ngặt, từ cơ quan công tác đến nhận xét nơi cư trú; từ chi bộ, cấp phòng đến tổ chức hợp của lãnh đạo cấp trên. Thậm chí có những đơn vị quy định đánh giá, xếp loại công chức, viên chức theo hạng A, B được diễn ra hàng tuần, tháng, quý. Tuy nhiên, nội dung bản kiểm điểm của chính quyền đôi khi còn giống với kiểm điểm của đảng; năm này qua năm khác có nhiều đặc điểm giống nhau, chưa nêu rõ, nổi bật kết quả đạt được và các biện pháp khắc phục những mặt tồn tại, hạn chế đã chỉ ra từ năm trước...

Nguyên nhân của những tồn tại hạn chế nêu trên có nhiều, trong đó các quy định về nội dung, tiêu chí đánh giá cán bộ vẫn mang tính định tính, chưa lượng hoá các tiêu chí thành các quy định cụ thể để đối chiếu vào điều kiện, tiêu chuẩn nhận xét, đánh giá đúng người, đúng việc dẫn đến những vướng mắc và mang tính hình thức trong quá trình thực hiện, phản ánh không đúng thực chất. Hiện nay, chưa có sự liên thông chặt chẽ giữa kết quả đánh giá công chức, viên chức với các chính sách tiền lương, chính sách cán bộ một cách kịp thời, khách quan, minh bạch; các quy định của pháp luật về đánh giá công chức, viên chức còn thiếu cụ thể, chưa phù hợp với tình hình thực tiễn còn quy định chung chung...

Giải pháp nâng cao hiệu quả đánh giá công chức, viên chức ngành Tài chính

Trên cơ sở những tồn tại, hạn chế và một số nguyên nhân đã chỉ ra, để nâng cao hiệu quả công tác đánh giá công chức, viên chức ngành Tài chính, cần nghiên cứu thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cấp uỷ, tập thể lãnh đạo các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Tài chính thường xuyên phổ biến, quán triệt các quy định của Đảng, nhà nước và của ngành về công tác đánh giá, xếp loại công chức viên chức tới từng cơ quan, đơn vị và từng đảng viên.

Thứ hai, nghiên cứu, xây dựng các tiêu chí đánh giá, phương thức đo lường, đánh giá công chức, viên chức theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, liên thông giữa các cơ quan đơn vị nhằm có cái nhìn tổng quát, toàn diện, thông qua việc kết hợp đánh giá từ trong nội bộ từng cơ quan, đơn vị và từ bên ngoài, đánh giá từ trên xuống và từ dưới lên, trong đó cần coi trọng ý kiến đánh giá, giám sát của các tổ chức đoàn thể, thanh tra nhân dân.

Thứ ba, hoàn thiện khung tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Đại hội XIII của

Đảng đã nhấn mạnh và xác định cần phải tiếp tục “hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ”. Đồng thời, hoàn thiện tiêu chí đánh giá theo hướng gắn liền với công tác chuyên môn của công chức, viên chức bảo đảm lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo chủ yếu để đánh giá phẩm chất, năng lực của cán bộ.

Thứ tư, đổi mới tư duy đánh giá công chức, viên chức để làm cơ sở xây dựng chiến lược cán bộ ngành Tài chính đủ phẩm chất, năng lực, uy tín. Trong đó, coi trọng đánh giá chất lượng, hiệu quả, sản phẩm thực tế theo chức trách, vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao và đề cao trách nhiệm người đứng đầu theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng.

Thứ năm, nghiên cứu hoàn thiện, sửa đổi, bổ sung các quy định của ngành về công tác đánh giá công chức, viên chức theo hướng cập nhật những điểm mới của các quy định hiện hành.

Thứ sáu, hoàn thiện danh mục hệ thống vị trí việc làm và cơ cấu theo ngạch công chức của ngành Tài chính, từ đó xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá của từng vị trí việc làm, mô tả chi tiết công việc, chức trách, nhiệm vụ từ đó có cơ sở cho việc đánh giá công chức; sử dụng các phương pháp đánh giá khác nhau cho các nhóm vị trí việc làm khác nhau; xây dựng thang chấm điểm cho từng nội dung đánh giá công chức, viên chức; tăng cường công tác kỷ cương kỷ luật hành chính đối với từng cơ quan, đơn vị, đây cũng là kênh tham khảo trong việc đánh giá, xếp loại đối với công chức, viên chức.

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I, NXBCTQG-ST, H.2021, tr.187, tập II trang 196.
2. Bộ Chính trị, Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2024 về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm với tập thể, cá nhân;
3. Bộ Chính trị, Quy định số 96-QĐ/TW ngày 02/02/2023 về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị;
4. Ban Tổ chức Trung ương, Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW ngày 10/11/2023 hướng dẫn một số nội dung của Quy định số 124;
5. Chính phủ, Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP;
6. Bộ Tài chính, Quyết định số 2188/QĐ-BTC ngày 23/11/2021 về đánh giá, xếp loại công chức, viên chức ngành Tài chính.

Thông tin tác giả:

ThS. Lê Văn Nam – Vụ Tổ chức cán bộ (Bộ Tài chính)
Đỗ Thị Khánh Thảo – SV CQ59/11.10CLC Học viện Tài chính
Email: levannam@mof.gov.vn