

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TẠ VĂN VIỆT (*)
NGUYỄN VĂN MINH (**)

Tóm tắt: Đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức là khâu có ý nghĩa quyết định đối với việc chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu đổi mới, phát triển đất nước; kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức là cơ sở cho việc quyết định bố trí, sử dụng hợp lý, tạo động lực, niềm tin cho cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Thời gian qua Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản về đánh giá, xếp loại công chức, tuy nhiên, thực tế triển khai các quy định của pháp luật về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức hiện nay cho thấy vẫn còn một số hạn chế, bất cập, do đó cần có những giải pháp nhằm tiếp tục hoàn thiện, đổi mới trong thời gian tới.

Từ khóa: Chất lượng công chức; đổi mới; đánh giá; xếp loại.

Abstract: Staff and civil servant assessment and classification is the decisive stage for standardizing the contingent of cadres and civil servants and meeting the requirements of national reformation and development; results of staff and civil servant evaluation and classification are the basis for making decisions on reasonable arrangement and use of personnel, and creating the motivation and confidence for officials and public servants to fulfill their assigned tasks. Recently, our Party and State have published a lot of documents on the assessment and classification of civil servants; in fact, however, current legal provisions on assessment and classification of civil servant quality contain certain limitations and inadequacies that need to be resolved to continue the improvement and innovation in the upcoming time.

Keywords: Quality of civil servants; innovate; evaluation; classification.

Ngày nhận bài: 15/5/2024

Ngày biên tập: 03/7/2024

Ngày duyệt đăng: 24/7/2024

1. Thực trạng công tác đánh giá, xếp loại chất lượng công chức

Đánh giá công chức có vai trò đặc biệt quan trọng và được xem là khâu mang tính quyết định trong công tác quản lý cán bộ; là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức. Ngoài ra, đánh giá đúng còn kích thích sự phấn đấu vươn lên của công chức, tăng cường đoàn kết nội bộ trong cơ quan, tổ chức. Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản về đánh giá, xếp loại công chức như: Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị quy định về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập

thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW ngày 10/11/2023 của Ban Tổ chức Trung ương một số nội dung về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức được hợp nhất tại Văn bản số 3/VBHN-BNV ngày 03/8/2023. Hệ thống văn bản quy định việc đánh giá công chức ngày càng hoàn thiện, quy định đầy đủ các nội dung về nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, thời gian, trình tự, thủ tục đánh giá, xếp loại giúp cho các cơ quan, đơn vị, địa phương có cơ sở triển khai thực hiện thống nhất, đồng bộ, bảo đảm khách

(*) TS; Học viện Hành chính Quốc gia

(**) Văn phòng Bộ Nội vụ

quan, công bằng, từng bước đưa việc đánh giá công chức đi vào nền nếp và sát thực tế hơn.

Tuy nhiên, thực tế triển khai thực hiện pháp luật về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cho thấy vẫn còn một số hạn chế, bất cập như: việc đánh giá còn cảm tính, hình thức, chiếu lệ; chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu trong đánh giá; thiếu tính chiến đấu, tinh thần xây dựng trong đánh giá; kết quả đánh giá nhiều nơi chưa phản ánh đúng thực chất chất lượng công chức. Vấn đề này đã được Đảng ta chỉ rõ: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến”⁽¹⁾. Từ thực tiễn công tác đánh giá công chức hàng năm, chúng ta có thể thấy công tác đánh giá công chức vẫn đang còn nhiều hạn chế, xuất phát từ các nguyên nhân khách quan và chủ quan sau đây:

Một là, quy định về đánh giá công chức còn chưa cụ thể, chưa thực sự phù hợp với tình hình thực tiễn; chưa gắn kết chặt chẽ giữa kết quả đánh giá với chính sách tiền lương, khen thưởng, kỷ luật, tôn vinh, thăng tiến... một cách kịp thời, khách quan, minh bạch.

Hai là, còn thiếu những tiêu chí định lượng trong đánh giá, xếp loại công chức dẫn đến những vướng mắc và tính hình thức trong quá trình thực hiện, phản ánh không đúng thực chất năng lực của công chức. 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.

Ba là, một số cơ quan, đơn vị đánh giá công chức chưa đúng thực chất, còn hình thức; tình trạng nể nang, né tránh trách nhiệm, ngại va chạm và dân chủ hình thức trong đánh giá còn khá phổ biến; tinh thần tự phê bình và phê bình chưa cao. Không ít trường hợp đánh giá



Bộ Nội vụ ban hành Văn bản số 3/VBHN-BNV ngày 03/8/2023 hợp nhất Nghị định số 90/2020/NĐ-CP và Nghị quyết số 48/2023/NQ-CP. Ảnh minh họa

công chức còn chủ quan, mang tính cá nhân, cục bộ hoặc bị các mối quan hệ xã hội khác chi phối mà chưa phản ánh chính xác phẩm chất, năng lực của công chức.

Bốn là, hệ thống vị trí việc làm trong các cơ quan nhà nước hiện nay chưa hoàn chỉnh nên khó xác định được khối lượng công việc cụ thể của mỗi công chức, không có cơ sở giao việc, đánh giá hiệu quả công việc. Do đó, chưa có cơ sở cho việc đổi mới công tác đánh giá công chức theo hướng lấy kết quả, hiệu quả làm việc là căn cứ chính để đánh giá trình độ, năng lực của công chức.

Năm là, việc khen thưởng, kỷ luật trong đánh giá công chức chưa thực sự trở thành động lực cho sự phấn đấu, cống hiến của mỗi công chức trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

2. Một số giải pháp đổi mới công tác đánh giá, xếp loại công chức trong thời gian tới

Thứ nhất, đề cao kết quả thực thi công vụ.

Để đảm bảo chuyển đổi được cách thức đánh giá theo kết quả thực thi công vụ, cần thực hiện một số công đoạn quan trọng trong công tác quản lý nhân sự của nền công vụ như: thực hiện phân tích công việc nhằm xác định vị trí việc làm trong hệ thống các cơ quan nhà nước; mô tả công việc theo từng

vị trí việc làm; xác định các tiêu chuẩn thực hiện công việc và các chỉ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc; đo lường kết quả thực hiện công việc và xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ để phân loại công chức.

Đối tượng được hưởng tới của công tác đánh giá công chức là sản phẩm đầu ra, không phải là đặc điểm cá nhân như tính cách, tư tưởng, thói quen, giá trị, phẩm chất cá nhân. Tuy nhiên, hoạt động công vụ của công chức là một loại lao động đặc biệt, nhân danh Nhà nước và sử dụng quyền lực nhà nước để giải quyết công việc. Do đó, trong đánh giá công chức không thể thiếu nội dung đánh giá về chính trị, tư tưởng, phẩm chất đạo đức, tác phong lề lối làm việc.

Thứ hai, hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm.

Cần xây dựng được hệ thống vị trí việc làm rõ ràng, minh bạch trong hệ thống chính trị từ Trung ương tới cơ sở. Từ hệ thống vị trí việc làm này sẽ xây dựng bộ tiêu chuẩn chức danh đối với từng ngạch lãnh đạo, quản lý ở từng cấp và tiêu chí đánh giá đối với từng công chức. Việc cụ thể hóa bộ tiêu chí đánh giá công chức sẽ được thực hiện dễ dàng bởi hệ thống vị trí việc làm đã quy định rõ chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, cam kết đầu vào và sản phẩm đầu ra của công chức. Cơ quan, đơn vị cần tìm cách lượng hóa giá trị công việc, các khung chuẩn mực đạo đức, bổ sung các yếu tố đánh giá theo thang đo chuẩn, phù hợp với tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị.

Thứ ba, xây dựng tiêu chí đánh giá, xếp loại bằng thang điểm cụ thể.

Phương thức đánh giá cần được bổ sung những yếu tố định lượng về công việc, thời gian hoàn thành, tỷ lệ xử lý thỏa đáng tình hình và những giải pháp sáng tạo trong giải quyết công việc. Nội dung, tiêu chí đánh giá cần thống nhất, cụ thể cho từng loại hình cơ quan, đơn vị; được lượng hóa bằng thang điểm để thuận lợi cho đánh giá, phân loại, bảo đảm đánh giá đúng thực chất và khuyến khích, động viên công chức làm việc có chất lượng, hiệu quả.

Đánh giá dựa trên việc kết hợp giữa đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao với các tiêu chí khác về phẩm chất, năng lực như: chính trị tư tưởng; đạo đức, lối sống; tác phong, lề lối làm việc; ý thức tổ

chức kỷ luật. Ngoài ra, đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đánh giá thêm 03 tiêu chí: kết quả hoạt động của đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý, phụ trách; năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp, đoàn kết. Trong đó, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được coi là nhân tố chính quyết định việc đánh giá và xếp loại chất lượng công chức.

Việc đánh giá kết quả thực hiện được xây dựng dựa trên 02 tiêu chí là tiến độ và chất lượng, tổng điểm tối đa cho mỗi nhiệm vụ hoàn thành là 100 điểm, trong đó điểm tiến độ tối đa là 50 điểm, điểm chất lượng tối đa là 50 điểm. Căn cứ vào mức độ quan trọng của công việc, sẽ gắn trọng số với từng loại công việc theo thang đo 1-2-3, cụ thể như: đối với công việc có mức độ quan trọng cao, đòi hỏi nhiều sáng tạo gắn trọng số 03; đối với công việc có mức độ quan trọng cao, nhưng không đòi hỏi nhiều sáng tạo gắn với trọng số 02; đối với công việc có mức độ quan trọng không cao, không đòi hỏi nhiều sáng tạo gắn với trọng số 01. Điểm đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ: Điểm đánh giá = tổng điểm x trọng số/ trọng số.

Căn cứ vào kết quả đánh giá, công chức được xếp loại vào một trong bốn mức sau:

Mức 1: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nếu đạt các điều kiện như: kết quả thực hiện nhiệm vụ từ 90 đến 100 điểm; các tiêu chí khác về chính trị tư tưởng; đạo đức, lối sống; tác phong, lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật được đánh giá tốt.

Mức 2: hoàn thành tốt nhiệm vụ nếu đạt các điều kiện như: kết quả thực hiện nhiệm vụ từ 70 đến 89 điểm; các tiêu chí khác về chính trị tư tưởng; đạo đức, lối sống; tác phong, lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật được đánh giá tốt.

Mức 3: hoàn thành nhiệm vụ nếu đạt các điều kiện như: kết quả thực hiện nhiệm vụ từ 50 đến 69 điểm; các tiêu chí khác về chính trị tư tưởng; đạo đức, lối sống; tác phong, lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật được đánh giá tốt.

Mức 4: không hoàn thành nhiệm vụ nếu đạt các điều kiện như: kết quả thực hiện nhiệm vụ dưới 50 điểm; có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tự diễn biến, tự chuyển hóa theo đánh giá của

cấp có thẩm quyền; hoặc có hành vi vi phạm trong quá trình thực thi nhiệm vụ và bị xử lý kỷ luật trong năm đánh giá.

Thứ tư, gắn kết quả đánh giá, xếp loại với khen thưởng, kỷ luật.

Vấn đề đặt ra trong công tác đánh giá công chức là làm thế nào để có thể hình thành được cơ chế đánh giá, trong đó có khả năng xác định được chính xác, khách quan những cống hiến của công chức để vừa phát huy được năng lực, quyền tự chủ, vừa thể hiện tính trách nhiệm của họ đối với các kết quả đã thực hiện để gia tăng động lực thực thi công vụ.

Chính bởi kết quả đánh giá công chức cuối năm chưa thực sự gắn với trả lương, khen thưởng và kỷ luật nên hoạt động này thường không thực chất và lựa chọn của đa số công chức là bỏ phiếu đồng ý. Sự cạnh tranh trong môi trường công vụ về bản chất được hình thành căn cứ vào sự đánh giá năng lực công chức và việc áp dụng chính sách đãi ngộ dựa trên kết quả đánh giá đó. Đồng thời, có cơ chế đào thải sau đánh giá cũng là một động lực để các công chức tự hoàn thiện chính mình thông qua tự đào tạo, bồi dưỡng, tập trung vào những cái họ thực sự cần để hoàn thành tốt nhiệm vụ, hạn chế được tình trạng coi trọng văn bằng, chứng chỉ mà năng lực, trình độ không thực chất, gây lãng phí ngân sách nhà nước.

Thứ năm, nâng cao ý thức trách nhiệm của những người tham gia đánh giá, xếp loại chất lượng công chức, đặc biệt là trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị.

Mọi thành công hay thất bại trong quản lý đều do yếu tố con người quyết định. Những thay đổi mang tính kỹ thuật thường dễ làm hơn nhiều so với sự thay đổi về quan điểm, cách nhìn nhận, thói quen. Sự thay đổi tư duy đánh giá bao gồm cả tư duy của người đánh giá và người bị đánh giá. Đối với người đánh giá, thói quen bình quân chủ nghĩa, tâm lý lo ngại về mối quan hệ của cấp dưới đối với mình, những mâu thuẫn nội bộ khi so sánh kết quả đánh giá... Do đó, tâm lý ngại nói thẳng, nói thật khiến việc căn cứ trực tiếp vào kết quả thực thi để đánh giá đồng nghĩa với việc họ phải đương đầu với một tập thể phức tạp. Đối với người bị đánh giá, sự lo ngại xảy ra nếu họ nghi ngờ cách thức đánh giá, tiêu

chuẩn đánh giá không phản ánh chính xác năng lực thực thi của họ, kết quả đánh giá sẽ gây bất lợi về chế độ, chính sách đối với họ... Một hệ thống đánh giá dù ưu việt đến mấy cũng khó có thể thực hiện tốt nếu thiếu sự đồng thuận giữa chủ thể và đối tượng trong việc chấp nhận và hưởng ứng nó, tự nguyện và tích cực tham gia một cách chủ động, có trách nhiệm. Đây chính là yếu tố quan trọng hình thành và thay đổi “văn hóa” trong đánh giá, xếp loại chất lượng công chức.

Thứ sáu, tăng cường ứng dụng chuyển đổi số trong đánh giá, xếp loại chất lượng công chức.

Ứng dụng chuyển đổi số vào công tác đánh giá, xếp loại chất lượng công chức là việc áp dụng công nghệ thông tin hiện đại vào quá trình đánh giá, xếp loại chất lượng công chức thông qua việc ứng dụng các công nghệ số thông minh như AI, Blockchain... để xây dựng cơ sở dữ liệu điện tử về công chức. Trong đó, “số hóa” quy trình tác nghiệp, hoạt động nghiệp vụ của công chức, cung cấp công cụ để nắm tình hình, tiến độ, kết quả triển khai các nhiệm vụ được giao, tự động kết nối, nhắc nhở tiến độ với thủ trưởng các cơ quan, đơn vị và chính bản thân công chức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Đồng thời, thông qua các ứng dụng công nghệ thông minh để xác định được khối lượng công việc, tiến độ và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của mỗi công chức theo kế hoạch đề ra, qua đó bảo đảm được tính khách quan khi đánh giá vì tất cả quy trình, các bước đánh giá đều được tiến hành trên nền tảng điện tử nên sẽ không chịu tác động từ những yếu tố tâm lý, tình cảm... Hơn nữa, khi đánh giá, người đứng đầu sẽ căn cứ vào các tiêu chí khá cụ thể và chi tiết đã đề ra, từ đó soi chiếu vào kế hoạch công tác tuần, tháng và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng người để đưa ra quyết định đánh giá cuối cùng./.

Ghi chú:

(1) Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.*