

## CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ Ở TỈNH ĐỒNG NAI

ĐÀO VĂN PHƯỚC<sup>(\*)</sup>

Ngày nhận bài: 21/9/2024 Ngày thẩm định: 23/9/2024 Ngày duyệt đăng: 28/10/2024

**Tóm tắt:** Đánh giá cán bộ là nội dung quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, là cơ sở để thực hiện công tác quản lý cán bộ trong toàn hệ thống chính trị. Bài viết đánh giá thực trạng công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở tỉnh Đồng Nai và đưa ra các giải pháp nhằm thực hiện tốt công tác này trong thời gian tới.

**Từ khóa:** đánh giá cán bộ; hệ thống chính trị; Đồng Nai

### 1. Căn cứ của công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở tỉnh Đồng Nai

Đánh giá cán bộ là hoạt động của cấp ủy, tổ chức đảng có thẩm quyền, trên cơ sở những quy định của Đảng về tiêu chuẩn cán bộ, tiến hành xem xét, phân tích, kết luận những ưu điểm, khuyết điểm của cán bộ nhằm phục vụ công tác quản lý cán bộ. Đánh giá cán bộ là khâu then chốt trong công tác cán bộ, là cơ sở để bố trí, sử dụng cán bộ, tạo điều kiện để cán bộ phát huy năng lực, sở trường, khuyến khích cán bộ nỗ lực trong công tác nhằm tạo sự đoàn kết, thống nhất trong tập thể. Những năm qua, Đảng đã ban hành nhiều văn bản về công tác cán bộ nói chung, trong đó có nội dung về đánh giá cán bộ, xác định quan điểm, nhiệm vụ, giải pháp để thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ. Đối với công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý, Đảng đã ban hành các quy định về tiêu chuẩn, tiêu chí các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý như Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ

lãnh đạo, quản lý các cấp, trong đó xác định 05 khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý, đồng thời cụ thể thành nhóm tiêu chí về tư tưởng chính trị; đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; tác phong, lề lối làm việc và nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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 đã 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”, từ đó, Nghị quyết đã đề ra giải pháp đột phá đầu tiên là: “Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương”<sup>(1)</sup>. Thực hiện chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng và các Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII đều xác định rõ nhiệm vụ và giải pháp trong công tác cán bộ. Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của

<sup>(\*)</sup>Ban Tổ chức Tỉnh ủy Đồng Nai

Ban Chấp hành Trung ương về *đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”* nhấn mạnh: “Nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, có tiêu chí và thông qua sản phẩm cụ thể; gắn đánh giá cá nhân với tập thể, với kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Kịp thời miễn nhiệm, cho từ chức, thay thế cán bộ năng lực hạn chế, uy tín thấp, mắc sai phạm mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm”<sup>(2)</sup>.

Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng về *tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới* tiếp tục xác định, đánh giá cán bộ phải toàn diện, chặt chẽ, thực chất, khách quan, nhiều chiều cùng với phẩm chất, bản lĩnh chính trị, ý thức, trách nhiệm, uy tín với tập thể và nhân dân, đặc biệt chú trọng kỹ năng công tác, chất lượng, hiệu quả công việc được giao, bằng sản phẩm, kết quả cụ thể; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương. Bên cạnh đó, hằng năm, Đảng đều ban hành quy định về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể và cá nhân trong hệ thống chính trị. Gần đây là Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị về *việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị*.

Như vậy, các văn bản của Đảng, Nhà nước về đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý quy định rõ mục đích, yêu cầu, căn cứ và nội dung, nguyên tắc đánh giá cán bộ. Quy trình đánh giá cán bộ được cụ thể hóa với từng đối tượng cán bộ, công chức, viên chức. Phạm vi, đối tượng để thu thập thông tin về cán bộ, công chức được mở rộng hơn, giúp việc đánh giá cán bộ trở nên cụ thể, khách quan, toàn diện. Nội dung nghị quyết, kết luận của Đảng cũng

xác định rõ đánh giá cán bộ là việc làm thường xuyên, liên tục nên xây dựng tiêu chí đánh giá phải dựa trên việc cụ thể hóa đối với từng vị trí công tác. Việc đánh giá phải dựa trên nhiều khía cạnh, trong đó lấy phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trách nhiệm, phương pháp trong thực hiện nhiệm vụ, nhất là hiệu quả công việc làm quan điểm và nguyên tắc đánh giá, gắn chặt chẽ công tác đánh giá với bố trí, sử dụng cán bộ,...

## **2. Thực trạng công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở tỉnh Đồng Nai**

Đồng Nai là một tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, có 11 đơn vị hành chính cấp huyện, 170 đơn vị hành chính cấp xã. Tổng số cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh là 46.630 người<sup>(3)</sup>. Thời gian qua, Tỉnh ủy Đồng Nai đã nghiêm túc quán triệt các quy định của Đảng và Nhà nước về công tác đánh giá cán bộ và ban hành các văn bản, hướng dẫn cụ thể hóa quy định về đánh giá cán bộ phù hợp với đặc điểm của địa phương. Kết quả thực hiện công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh Đồng Nai thể hiện ở **những nội dung** sau:

*Một là, nội dung đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý toàn diện, dựa trên tiêu chí rõ ràng, cụ thể*

Thực hiện các quan điểm, chủ trương của Đảng về công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý, Tỉnh ủy Đồng Nai đã ban hành các quy định cụ thể về đánh giá cán bộ nói chung, cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng, xác định tiêu chí, tiêu chuẩn đối với từng chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý, như Quyết định số 1069-QĐ/TU ngày 28/02/2018 về *việc ban hành tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý*, trong đó quy định nhóm tiêu chí thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và nhóm tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống. Các tiêu chí đánh giá được xây dựng cụ thể, mang tính định lượng, gắn với khối lượng, tiến độ, hiệu quả công việc, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ và trách nhiệm nêu gương. Mức đánh giá xếp loại cán bộ dựa trên thang điểm 100, cụ thể: hoàn thành xuất sắc

nhệm vụ (đạt từ 91 điểm trở lên và có những sáng kiến, giải pháp cụ thể về lĩnh vực công tác được áp dụng trong thực tế đạt hiệu quả), hoàn thành tốt nhiệm vụ (đạt từ 71 điểm đến 90 điểm), hoàn thành nhiệm vụ (đạt từ 50 điểm đến 70 điểm) và không hoàn thành nhiệm vụ (đạt dưới 50 điểm hoặc có tiêu chí chấm 0 điểm hoặc trong năm cá nhân bị xử lý kỷ luật).

Cán bộ lãnh đạo, quản lý thực hiện việc tự chấm điểm thông qua các tiêu chí được xây dựng riêng cho từng đối tượng cán bộ bảo đảm bám sát vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn của cán bộ, trong đó nhấn mạnh 02 nhóm tiêu chí chính: thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao (tối đa 60 điểm) và chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, tác phong lề lối làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật (tối đa 40 điểm). Từng nhóm tiêu chí được quy định mức điểm chuẩn tương ứng, bảo đảm cán bộ thực hiện việc tự chấm điểm một cách khách quan, công bằng và dễ thực hiện. Đặc biệt, gần đây, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai ban hành Quy định số 39-QĐ/TU ngày 17/6/2024 về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó quy định các tiêu chuẩn chung về chính trị tư tưởng; đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật; trình độ; năng lực và uy tín; sức khỏe, độ tuổi và kinh nghiệm; tiêu chuẩn chính trị và mức xếp loại cá nhân. Từ đó, Ban Thường vụ Tỉnh ủy quy định các tiêu chuẩn cụ thể từng chức danh cán bộ trong hệ thống chính trị tỉnh Đồng Nai

Trong quá trình đánh giá cán bộ, các căn cứ, nguyên tắc đã được thực hiện theo đúng Quy chế của Bộ Chính trị và Nghị định của Chính phủ, đồng thời bổ sung, nhấn mạnh một số tiêu chí (hiệu quả công tác của cán bộ trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao ở vị trí công tác; mức độ tín nhiệm của cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân; kết quả khắc phục hạn chế, khuyết điểm sau kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, XII, XIII và khắc phục những vấn đề phát sinh mới qua kiểm điểm hàng năm...) để làm căn cứ cụ thể trong xem xét, đánh giá cán bộ. Các nội dung đánh giá được thực hiện

đầy đủ, trên cơ sở thảo luận, phân tích đánh giá, kết luận đối với từng nội dung. Như vậy, công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện thường xuyên, liên tục, đa chiều, theo các nhóm tiêu chí gắn với từng chức danh cán bộ ở các cơ quan, địa phương, đơn vị.

*Hai là, hình thức, phương pháp và quy trình đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý được các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo các đơn vị vận dụng linh hoạt phù hợp*

Công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý đã kết hợp chặt chẽ với công tác kiểm điểm, xếp loại tổ chức và cá nhân trong hệ thống chính trị hàng năm; lấy kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ, tu dưỡng, rèn luyện tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống làm thước đo chủ yếu để đánh giá, trong đó, kết luận rõ ưu điểm, khuyết điểm của từng cán bộ. Các cấp ủy đã thực hiện nghiêm quy định về lấy phiếu tín nhiệm đối với các đối tượng theo quy định bảo đảm chặt chẽ, đúng thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể, cá nhân. Kết quả lấy phiếu tín nhiệm năm 2023 đối với 14 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy đạt tỷ lệ phiếu tín nhiệm cao từ 80% trở lên; 141/141 đồng chí ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện đạt tỷ lệ phiếu tín nhiệm cao từ 50% trở lên, 23/23 đồng chí giữ chức danh lãnh đạo do Hội đồng nhân dân bầu đạt tỷ lệ phiếu tín nhiệm cao từ 50% trở lên; 189/189 đồng chí giữ chức danh do Hội đồng nhân dân huyện bầu có tỷ lệ phiếu tín nhiệm cao và tín nhiệm từ 50% trở lên; 154/154 đồng chí giữ chức danh lãnh đạo các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh có tổng tỷ lệ phiếu cao và tín nhiệm từ 50% trở lên<sup>(4)</sup>.

Công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý luôn gắn với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, với phương châm thẳng thắn, khách quan, minh bạch và công khai kết quả. Quy trình đánh giá cán bộ được cụ thể hóa với các bước công khai, dân chủ, nhiều chiều, gắn với phân tích chất lượng đảng viên, kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, XII, XIII. Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo các đơn vị

thực hiện đánh giá bám sát theo quy định phân cấp quản lý cán bộ; tổ chức đánh giá cán bộ tại nơi công tác, nơi tham gia sinh hoạt đảng, đoàn thể, nơi cư trú, tổng hợp kết quả báo cáo cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ xem xét quyết định. Bên cạnh đó, việc lấy ý kiến đánh giá của nhân dân đối với cán bộ, công chức cũng được thực hiện với nhiều hình thức, như khảo sát sự hài lòng của nhân dân, tiếp nhận ý kiến của nhân dân thông qua hộp thư góp ý, các phương tiện thông tin đại chúng, ... Qua điều tra dự luận xã hội 06 tháng đầu năm 2023, có trên 92% người dân rất hài lòng và hài lòng với sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền địa phương, cơ quan đơn vị<sup>(5)</sup>.

*Ba là, phân cấp, phân quyền trong hoạt động đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý gắn liền với vai trò lãnh đạo cấp ủy, cơ quan, đơn vị*

Trên cơ sở Kết luận 35-KL/TW ngày 08/9/2023 của Bộ Chính trị về danh mục chức danh, chức vụ lãnh đạo và tương đương của hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Quyết định số 1316-QĐ/TU ngày 08/9/2023 về danh mục chức danh, chức vụ lãnh đạo và tương đương của hệ thống chính trị tỉnh Đồng Nai, trên cơ sở đó, các cấp có thẩm quyền thực hiện việc đánh giá trên từng nhóm cán bộ tương đương một cách toàn diện, sâu sắc gắn đối với các tiêu chí đánh giá đã được cụ thể hóa. Bên cạnh đó, việc thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cũng được cấp ủy địa phương, các cơ quan, đơn vị thực hiện cụ thể hóa phù hợp với từng vị trí việc làm tại đơn vị bảo đảm đồng bộ đúng theo quy định của Trung ương và Tỉnh ủy.

Việc thực hiện phân cấp trong hoạt động đánh giá giúp việc đánh giá cán bộ ngày càng sát hơn, đi vào thực tiễn, giảm dần tình trạng nể nang, hình thức, gián tiếp trách nhiệm cá nhân lãnh đạo với trách nhiệm tập thể.

Kết quả đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở tỉnh Đồng Nai năm 2023 cho thấy, đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý khẳng định được phẩm chất, năng lực cá nhân

trong lãnh đạo, quản lý, điều hành và hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao. Cụ thể, ở cấp tỉnh, có 15/15 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy được xếp loại “Hoàn thành tốt nhiệm vụ” trở lên (đạt tỷ lệ 100%), trong đó, có 03/15 đồng chí xếp loại “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” (đạt tỷ lệ 20%); ở cấp huyện và tương đương, có 158/159 bí thư, phó bí thư; chủ tịch, phó chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân; ủy viên ban thường vụ, trưởng các ban, cơ quan đảng; Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội được xếp loại “Hoàn thành tốt nhiệm vụ” trở lên (đạt tỷ lệ 99,4%), trong đó, có 28/158 đồng chí xếp loại “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” (đạt tỷ lệ 17,7%) và 01/159 đồng chí xếp loại “Không hoàn thành nhiệm vụ” (tỷ lệ 0,63%); ở cấp cơ sở, có 3.847/3.889 bí thư, phó bí thư; chủ tịch, phó chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân; các ban, cơ quan đảng; Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội được xếp loại “Hoàn thành tốt nhiệm vụ” trở lên, (đạt tỷ lệ 98,92%), trong đó, có 809/3.847 đồng chí xếp loại “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”, (đạt tỷ lệ 21%); 27/3.889 đồng chí xếp loại “Hoàn thành nhiệm vụ” (tỷ lệ 0,69%); 15/3.889 đồng chí xếp loại “Không hoàn thành nhiệm vụ” (tỷ lệ 0,39%)<sup>(6)</sup>.

Như vậy, công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý ngày càng đi vào thực chất, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao đã bảo đảm tỷ lệ không vượt quá 20% theo quy định. Kết quả đánh giá đã giúp Ban Thường vụ Tỉnh ủy, các cấp ủy, tổ chức đảng và cơ quan, đơn vị thực hiện tốt các khâu trong công tác cán bộ.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đánh giá cán bộ vẫn tồn tại một số hạn chế nhất định. Một số cấp ủy, cơ quan, đơn vị chưa thực hiện tốt việc quán triệt các quy định về công tác đánh giá để tổ chức thực hiện. Việc đánh giá cán bộ ở một số nơi vẫn chưa chặt chẽ, còn mang tính hình thức, quá trình triển khai thực hiện đánh giá ở một số nơi chưa đạt được hiệu quả cao, đặc biệt là đánh giá, nhận xét đối với cán bộ có chức vụ, cán bộ là người đứng đầu các

cơ quan, đơn vị. Bên cạnh đó, còn một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chưa chủ động trong việc thực hiện tự đánh giá và chuẩn bị các nội dung chưa đầy đủ, chưa rõ ràng trong việc báo cáo kết quả lãnh đạo, chỉ đạo hoặc phối hợp thực hiện các nhiệm vụ được giao để làm cơ sở cho việc đánh giá khách quan và chính xác.

*Nguyên nhân của hạn chế chủ yếu là do nhận thức một số cấp ủy, người đứng đầu cơ quan đơn vị về công tác đánh giá cán bộ chưa đầy đủ; trách nhiệm tham gia ý kiến của các thành viên tham gia chưa cao, trách nhiệm của người đứng đầu ở một số đơn vị chưa được phát huy đúng mức dẫn đến nhận xét đánh giá còn theo hướng đề cao thành tích cá nhân, xem xét không dựa trên nhiều khía cạnh của hoạt động đánh giá; khâu đánh giá còn “rời rạc” và chưa gắn với các khâu còn lại trong công tác cán bộ. Việc cụ thể hoá các tiêu chí đánh giá ở một số đơn vị còn chậm, hoặc có nhưng chưa sát với tình hình thực tế của đơn vị dẫn đến khó thực hiện.*

### **3. Giải pháp thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ trong hệ thống chính trị ở tỉnh Đồng Nai trong thời gian tới**

*Thứ nhất*, tiếp tục nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của công tác đánh giá cán bộ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị cần thường xuyên quán triệt trong toàn thể cán bộ về ý nghĩa, vai trò và tầm quan trọng của công tác đánh giá cán bộ và có biện pháp chấn chỉnh kịp thời đối với cán bộ có nhận thức, tư tưởng không đúng, không nghiêm túc trong công tác đánh giá. Bên cạnh đó, cần tập trung nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ là người đứng đầu, cán bộ lãnh đạo, quản lý trong khâu đánh giá cán bộ để bảo đảm tính trung thực, khách quan và công tâm. Mỗi cơ quan, đơn vị và mỗi cán bộ cần đề cao tinh thần chủ động, công khai, minh bạch trong hoạt động đánh giá, từng bước thay đổi cách thức làm việc chủ yếu dựa trên quan hệ tình cảm sang làm việc công tâm, khách quan, vì việc chứ không vì người.

*Thứ hai*, cần tiếp tục xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm. Các cấp

ủy cần căn cứ vào các văn bản của Đảng và Tỉnh ủy để cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá cán bộ, bám sát Quy định số 39-QĐ/TU ngày 17/6/2024 về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý và Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới. Việc rà soát, hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá đối với từng vị trí việc làm trong cơ quan, đơn vị là việc làm cần thiết và mang tính dài hạn để điều chỉnh phù hợp với các quy định hiện hành và tình hình thực tiễn địa phương. Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, tỉnh Đồng Nai đang tập trung nhiều dự án trọng điểm cấp quốc gia, đòi hỏi các sở, ban, ngành phải thực hiện hết khả năng, năng lực, việc đánh giá cán bộ phải bám sát thực tiễn, việc xây dựng các tiêu chí đánh giá phải dựa trên các mục tiêu cụ thể, trọng tâm của từng ngành, lĩnh vực và phải cụ thể đến từng vị trí công tác của cán bộ.

Hàng năm, cần xác định lại các tiêu chí trọng điểm, từ đó xem xét đưa vào các tiêu chí đánh giá mềm để xem xét đề xuất mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với cán bộ là lãnh đạo, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Bên cạnh đó, cần lượng hóa khối lượng công việc, thời gian hoàn thành công việc, tỷ lệ xử lý thỏa đáng các tình huống và những sáng tạo trong giải quyết công việc để đưa vào tiêu chí đánh giá. Nội dung đánh giá cần thống nhất, cụ thể, lượng hóa rõ hơn để việc đánh giá, phân loại được thuận lợi, bảo đảm đúng thực chất nhằm khuyến khích, động viên cán bộ.

*Thứ ba*, hoàn thiện quy chế làm việc, trong đó, chú trọng việc phân công nhiệm vụ và xây dựng kế hoạch công tác cá nhân ngay từ đầu năm. Định kỳ hằng tháng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị phải tiến hành rà soát, kiểm tra kết quả thực hiện nhiệm vụ được phân công đối với từng cán bộ để làm cơ sở phân loại, đánh giá cuối năm.

*Thứ tư*, thực hiện nghiêm tự phê bình, phê bình và phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội. Các tập thể, cá nhân người đứng đầu và cá nhân chịu trách nhiệm cần thực hiện nghiêm việc kiểm điểm tự phê bình và phê bình đối với việc thực hiện chức

trách, nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, cần duy trì nền nếp và tổ chức có hiệu quả việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại cơ quan, tạo điều kiện, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong đánh giá cán bộ. Bởi vì, vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội có ý nghĩa rất quan trọng và là nơi theo dõi, giám sát hoạt động của cán bộ.

*Thứ năm*, cần thực hiện việc đánh giá cán bộ thường xuyên, liên tục dựa trên các mối quan hệ công việc của cán bộ và giữa cán bộ với địa phương nơi cư trú. Trong đó, thực hiện việc lấy phiếu tín nhiệm hằng năm đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, cần quan tâm hơn nữa đến tiêu chí đánh giá của cấp ủy, địa phương nơi cán bộ thường trú làm thước đo đánh giá các tiêu chí khác trong việc giữ mối liên hệ mật thiết với địa phương, chú trọng đến kết quả biểu dương của địa phương đối với cán bộ thông qua các hình thức cụ thể, như tham gia, góp ý xây dựng trong các buổi sinh hoạt chi bộ và các hoạt động do địa phương phát động.

*Thứ sáu*, cần chăm lo, củng cố, nâng cao chất lượng cán bộ làm công tác tham mưu đánh giá. Đội ngũ cán bộ làm công tác đánh giá là cánh tay nối dài cho cấp có thẩm quyền đánh giá cán bộ thuộc diện quản lý. Bởi vì, việc tham mưu các kết luận nhận xét đánh giá cho cấp có thẩm quyền xuất phát từ bản kiểm điểm cá nhân, bảng tự chấm điểm đối với cán bộ lãnh đạo quản lý. Do đó, trong công tác tổng hợp cần nhận định chính xác các vấn đề, có tư duy mở và có khả năng nhận định, xử lý các vấn đề phát sinh trong việc đánh giá nhằm đưa ra các ưu, khuyết điểm của công chức trình cấp có thẩm quyền ký ban hành. Do đó, đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu đánh giá cần được đặc biệt quan tâm bồi dưỡng về nghiệp vụ, bảo đảm đủ đức và tài, có tầm và tâm trong sáng, vô tư, khách quan và công tâm trong đánh giá cán bộ.

*Thứ bảy*, cần thực hiện tốt công tác quản lý cán bộ thông qua nắm bắt tư tưởng,

nguyện vọng, khả năng hoàn thành nhiệm vụ, triển vọng phát triển của cán bộ, năng lực sở trường, uy tín của cán bộ, từ đó, có cơ sở đánh giá cán bộ chính xác. Quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ trong đánh giá cán bộ nhằm khắc phục tình trạng đánh giá cảm tính, nể nang và thành tích.

*Như vậy*, đánh giá cán bộ là khâu quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng và hệ thống chính trị. Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị ở tỉnh Đồng Nai thời gian qua đã thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ, phục vụ hiệu quả cho công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và bổ nhiệm cán bộ,... Do đó, trước yêu cầu mới, công tác đánh giá cán bộ trong hệ thống chính trị cần tiếp tục được đổi mới, bảo đảm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của Đảng và hệ thống chính trị trong thời gian tới □

<sup>(1)</sup> Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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

<sup>(2)</sup> Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 Ban Chấp hành Trung ương về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”

<sup>(3)</sup> và <sup>(4)</sup> Tỉnh ủy Đồng Nai, Báo cáo số 451-BC/TU ngày 30/7/2024 về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp của Tỉnh từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay

<sup>(5)</sup> Tỉnh ủy Đồng Nai, Báo cáo số 363-BC/TU ngày 13/10/2023 sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương (Khóa XII), Kế hoạch số 231-KH/TU ngày 12/12/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW 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, tr.10

<sup>(6)</sup> Tỉnh ủy Đồng Nai, Báo cáo số 412-BC/TU ngày 02/4/2024 kết quả thực hiện Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị và Quy định số 31-QĐ/TU ngày 24/11/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị năm 2023