

Nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ hiện nay

TS. PHẠM NGỌC HÙNG

Tap chí Cộng sản

TCCS - Đánh giá cán bộ có vai trò đặc biệt quan trọng trong công tác cán bộ, là khâu tiền đề, là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện chính sách cán bộ. Đánh giá đúng sẽ phát huy được khả năng của từng cán bộ và đội ngũ cán bộ; ngược lại, đánh giá không đúng sẽ dẫn đến bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ sai, ảnh hưởng không tốt cho cơ quan, đơn vị. Mặc dù có vai trò rất quan trọng, nhưng thời gian qua, công tác đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, còn nhiều “điểm nghẽn”, hạn chế rất cần tháo gỡ.

Đánh giá cán bộ - khâu tiền đề quan trọng trong công tác cán bộ

Đánh giá cán bộ có vai trò quan trọng, được xem là khâu mở đầu mang tính quyết định trong công tác cán bộ. Đánh giá đúng sẽ là cơ sở tốt cho việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, thực hiện chính sách cán bộ... chính xác, phù hợp, giúp phát huy được điểm mạnh, khắc phục điểm yếu của người cán bộ. Điều này sẽ tốt cho hoạt động của cả bộ máy tổ chức, trong đó mỗi mắt xích đều phát huy tối đa năng lực của mình nhằm hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, đánh giá đúng còn tạo ra cơ chế kích thích sự phấn đấu tiến bộ của cán bộ, tăng cường đoàn kết nội bộ. Ngược lại, đánh giá sai sẽ dẫn đến hàng loạt các khâu khác của công tác cán bộ thiếu chính xác, gây nên những hệ lụy tiêu cực đối với đơn vị, tập thể; bản thân người cán bộ được đánh giá không đúng thực chất có thể hoặc sinh ra chủ quan, tự cao, tự đại hoặc trái lại trở nên tự ti, nhụt chí phấn đấu, làm cho tổ chức mất đi những cán bộ tốt.

Đánh giá cán bộ có vai trò quan trọng, được xem là khâu mở đầu mang tính quyết định trong công tác cán bộ (Trong ảnh: Các đại biểu tham dự Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng)_Ảnh: TTXVN

Nhận thức việc đánh giá cán bộ là hết sức quan trọng trong công tác cán bộ, thời gian qua, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn về công tác đánh giá cán bộ và được luật hóa thành các quy phạm pháp luật của Nhà nước. Nhờ đó, công tác đánh giá cán bộ ngày càng được đổi mới, có nhiều chuyển biến về nội dung, phương pháp so với trước đây; từng bước góp phần vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng đáp ứng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp đổi mới. Quy chế đánh giá cán bộ, công chức do Bộ Chính trị khóa X ban hành đã từng bước đưa việc đánh giá cán bộ đi vào nề nếp, ngày càng được định lượng rõ ràng, sát thực tế hơn. Quy trình đánh giá cán bộ chặt chẽ hơn, bao gồm: Bản thân cán bộ tự kiểm điểm, đánh giá; tập thể nơi cán bộ công tác đánh giá; cấp ủy nơi cán bộ công tác và cư trú đánh giá; cấp trên và cấp dưới đánh giá; các tổ chức đoàn thể mà cán bộ đó là thành viên đánh giá; lấy ý kiến nhận xét của quần chúng nhân dân. Nghĩa là, công tác đánh giá cán bộ được thực hiện một cách toàn diện, nhiều chiều; nhờ đó, kết quả đánh giá dần đi vào thực chất. Ngày 2-1-2020, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 214-QĐ/TW về “*Khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý*” để thay thế Quy định số 90-QĐ/TW, ngày 4-8-2017, về “*Tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý*”. Quy định số 214-QĐ/TW thể hiện tính kế thừa, đổi mới, sáng tạo và phát triển các nghị quyết và các văn bản khác về công tác tổ chức xây dựng Đảng, công tác cán bộ trước đó. Đây là văn bản quan trọng của Đảng làm cơ sở, căn cứ để nhận xét, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, giới thiệu cán bộ ứng cử chính xác và khách quan, nhất là cán bộ cấp chiến lược.

Thực trạng công tác đánh giá cán bộ ở nước ta hiện nay

Đánh giá cán bộ là công việc hệ trọng, nhưng rất nhạy cảm và phức tạp bởi nhiều nội dung không dễ định lượng, như lập trường, quan điểm chính trị, động cơ phấn đấu, tính trung thực của cán bộ,... Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của Hội nghị Trung ương 7 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”⁽¹⁾. Thực tiễn công tác cán bộ thời gian qua cho thấy, nhiều trường hợp đánh giá cán bộ chưa thật công tâm, khách quan, chưa hẳn vì yêu cầu công việc,... dẫn đến tình trạng bổ nhiệm cán bộ chưa đủ tiêu chuẩn, điều kiện, thậm chí bổ nhiệm “người nhà” thay vì bổ nhiệm “người tài”. Không ít trường hợp cán bộ được đánh giá tốt, với lý lịch đẹp, bảo đảm các tiêu chí được bổ nhiệm, nhưng ít lâu

sau đó lại bị kỷ luật, thậm chí bị xử lý hình sự. Trong nhiệm kỳ Đại hội XII của Đảng, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật 2.209 cán bộ, đảng viên có liên quan đến tham nhũng; trong đó có 113 cán bộ diện Trung ương quản lý cả đương chức và đã nghỉ hưu⁽²⁾. Trong đó, nhiều cán bộ từng được phong tặng danh hiệu anh hùng hoặc được xã hội tôn vinh, nhưng đã bị phát hiện có nhiều vi phạm nghiêm trọng, bị xử lý hình sự; có trường hợp được coi là cán bộ trẻ, nhiều triển vọng, nhưng chỉ một thời gian ngắn sau lại bộc lộ hàng loạt yếu kém, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, buộc phải thi hành kỷ luật nghiêm khắc... Nguyên nhân của tình trạng này có phần quan trọng là do công tác đánh giá cán bộ còn tồn tại nhiều hạn chế, chưa sát, chưa đúng, chưa thực chất:

Thứ nhất, tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức còn chung chung, thiếu những tiêu chí về định lượng trong đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, dẫn đến những vướng mắc và tính hình thức trong quá trình thực hiện, phản ánh không đúng thực chất. 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, do tính chất của mỗi loại công việc là không giống nhau, nên yêu cầu đặt ra là ngoài những quy định chung, 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, các quy định của pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức còn thiếu cụ thể, chưa phù hợp với tình hình thực tiễn. Hiện nay, chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa kết quả đánh giá cán bộ, công chức, viên chức với các chính sách tiền lương, tiền thưởng, khen thưởng, kỷ luật, tôn vinh, thăng tiến,... một cách kịp thời, khách quan, minh bạch. *Luật Cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2019* quy định, đánh giá cán bộ, công chức thực hiện theo 6 nội dung: 1- Chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị; 2- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; 3- Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; 4- Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; tiến độ và chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; 5- Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; 6- Thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp.

Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, ngoài 6 nội dung trên, còn được đánh giá theo 4 nội dung sau: a- Kế hoạch làm việc và kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách. Mức xếp loại chất lượng của cá nhân không cao hơn mức

xếp loại chất lượng của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách; b- Tiến độ, chất lượng các công việc được giao; c- Năng lực lãnh đạo, quản lý; d- Năng lực tập hợp, đoàn kết.

Việc đánh giá cán bộ được thực hiện hằng năm; đánh giá trước khi thực hiện xét nâng ngạch, nâng lương trước thời hạn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, điều động; đánh giá trước khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái. Căn cứ vào yêu cầu quản lý của cơ quan, đơn vị, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức quy định đánh giá công chức theo quý, tháng hoặc tuần phù hợp với đặc thù công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình, bảo đảm công khai, dân chủ, khách quan, định lượng bằng kết quả, sản phẩm cụ thể.

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức ban hành quy chế đánh giá công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình.

Tuy nhiên, trong thực tiễn còn nhiều nội dung chưa thực sự rõ ràng, khó đánh giá, như rất khó để xây dựng một tiêu chuẩn cụ thể để đánh giá phẩm chất đạo đức của người cán bộ; có cán bộ lúc trước có thể sai lầm nhưng không phải vì thế mà quy chụp họ hiện nay thiếu năng lực; có cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, nhưng quyết định mang tính đột phá đó chưa mang lại hiệu quả ngay lập tức...

Thứ ba, một số tổ chức đảng đánh giá cán bộ 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 cán bộ vẫn còn khá phổ biến; tinh thần tự phê bình và phê bình chưa cao. Không ít trường hợp đánh giá cán bộ 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 cán bộ. Nguyên tắc đánh giá cán bộ là phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu để đánh giá, tuy nhiên ở một số ngành, lĩnh vực đặc thù, kết quả thực hiện công việc khó định lượng mà chỉ có thể định tính. Điều này dễ dẫn đến tình trạng “lợi ích nhóm”, tư túng, bè phái, “cánh hẩu”; tình trạng “chạy” phiếu bầu, “chạy” tín nhiệm; hoặc công tác đánh giá cán bộ bị lợi dụng biến thành công cụ nhằm trừ dập, bôi nhọ uy tín của “đôi thủ” chính trị. Do di chứng của tư tưởng “một người làm quan, cả họ được nhờ”, một số cán bộ có chức quyền đã tìm cách nâng đỡ, dựa vào tình cảm cá nhân để “đánh giá cao” năng lực của người thân quen. Bệnh tư túng đi liền với bè phái, “ai hợp với mình dù người xấu cũng cho là tốt, việc dở cũng cho là hay, rồi che đậy cho nhau, ủng hộ lẫn nhau. Ai không hợp với mình thì người tốt cũng cho là xấu, việc hay cũng cho là dở, rồi tìm cách dèm pha, nói xấu, tìm cách đìm người đó xuống”⁽³⁾. Phê phán căn bệnh này, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Bệnh này rất tai hại cho Đảng. Nó làm hại đến sự thống nhất, làm Đảng bớt mắt nhân tài, làm mất sự thân ái, đoàn kết giữa đồng chí và gây ra những mối nghi ngờ”⁽⁴⁾.

Giải pháp nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ

Một là, không ngừng bổ sung để hoàn thiện bộ tiêu chuẩn chức danh đối với từng ngạch lãnh đạo, quản lý ở từng cấp. Dựa trên những quy định đã có, các cấp có thẩm quyền đánh giá cần tiếp tục bổ sung bộ tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng xác định cụ thể công việc; 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. 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 huống 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 trong đánh giá, phân loại, bảo đảm đánh giá đúng thực chất và khuyến khích, động viên cán bộ làm việc có chất lượng, hiệu quả. Hằng năm, chủ thể đánh giá cần căn cứ vào sản phẩm, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của cán bộ bằng những con số, công trình, đề án, chương trình, giải pháp, hiến kế, giải thưởng,... được tập thể, Nhà nước, nhân dân thừa nhận, tôn vinh. Đánh giá thông qua so sánh với các chức danh tương đương thực chất là tìm ra, lựa chọn được những nhân tố nổi trội trong số các cán bộ có chức vụ, chức danh tương đương nhau để xem xét, bổ nhiệm người ưu tú nhất.

Cán bộ Trung tâm Hành chính công tỉnh Bắc Ninh hướng dẫn người dân, doanh nghiệp giải quyết các thủ tục hành chính Ảnh: TTXVN

Hai là, cần xây dựng phương thức đo lường, đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều. Đây chính là phương pháp xem xét khoa học, công cụ đo lường toàn diện, chính xác để góp phần nhận định, đánh giá đúng tài năng và đạo đức của cán bộ. Nếu có một phương pháp khoa học và được thực hiện nghiêm túc, thì việc đánh giá cán bộ mới bảo đảm tính chính xác. Đánh giá xuyên suốt, liên tục nhằm nhìn nhận cả chặng đường rèn luyện, phấn đấu, cống hiến của cán bộ từ khi giữ cương vị thấp đến cao. Đánh giá đa chiều nhằm có cái nhìn tổng hợp, toàn diện về cán bộ, thông qua việc kết hợp đánh giá từ trong nội bộ 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 quần chúng nhân dân. Đẩy mạnh dân chủ hóa công tác đánh giá cán bộ, quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của mỗi tổ chức, mỗi cấp trong xây dựng đội ngũ cán bộ; cần có hình thức thông báo công khai kết quả nhận xét, đánh giá cán bộ cho người được đánh giá và cán bộ, đảng viên trong cơ quan, đơn vị biết, cho quần chúng nhân dân theo dõi, giám sát và tiếp tục tham gia vào quá trình đánh giá cán bộ; đồng thời, lưu giữ, bổ sung vào hồ sơ cán bộ, làm căn cứ triển khai những khâu tiếp theo trong công tác cán bộ. Xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám nói, dám phê bình, đánh giá cấp trên và tổ chức; tránh tình trạng né tránh, ngại va chạm, ngại góp ý.

Ba là, nâng cao năng lực cơ quan tham mưu về công tác cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ. *Trước hết*, người làm công tác cán bộ cần nắm vững quan điểm của Đảng về tiêu chuẩn cán bộ. Đánh giá cán bộ trên cơ sở tiêu

chuẩn hóa từng chức danh cán bộ, nhìn thấu bản chất, năng lực thực tế, chứ không chỉ qua lời nói, khả năng soạn thảo văn bản, sự nhanh nhẹn bề ngoài hoặc căn cứ vào bằng cấp, học hàm, học vị... Trong bài viết “Một số vấn đề cần được đặc biệt quan tâm trong công tác chuẩn bị nhân sự Đại hội XIII của Đảng”, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng đã nhấn mạnh yêu cầu của đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu xây dựng và tổ chức quy trình giới thiệu nhân sự cần phải tuyệt đối trung thành, trung thực, trong sáng, công tâm, khách quan, đặc biệt là phải rất tinh táo, tinh tường (“đừng nhìn gà hóa cuốc”, “đừng thấy đỏ tướng là chín”, đừng chỉ thấy “cái mã bên ngoài, nó che đậy cái sơ sài bên trong”)⁽⁵⁾. Người đánh giá cán bộ cần nắm vững đường lối, quan điểm, nhiệm vụ chính trị mới có thể nhận xét tư tưởng và hành động của cán bộ là đúng hay sai. Người làm công tác cán bộ phải có thái độ đúng, khách quan, công tâm, vô tư. Khi người lãnh đạo và người làm công tác cán bộ có tấm lòng trong sáng, toàn tâm, toàn ý vì lợi ích chung của tập thể, của Đảng, của Tổ quốc và nhân dân thì nhìn người mới rõ; nếu khác đi thì không thể vận dụng đúng dẫn tiêu chuẩn và phương pháp đánh giá cán bộ, thậm chí còn sai lệch, đối trắng thay đen. Chủ nghĩa cá nhân và chủ nghĩa địa phương, cục bộ, bè phái là những căn bệnh nguy hiểm nhất trong công tác cán bộ, cần phải nghiêm khắc lên án. Một khi người có thẩm quyền đánh giá cán bộ qua lăng kính chủ nghĩa cá nhân, cục bộ, bè phái thì sự nhìn nhận sẽ bị méo mó, yêu nên tốt, ghét nên xấu; kẻ khéo nịnh bợ, luồn lọt, cùng phe cánh thì được ưu ái trọng dụng, còn cán bộ có đức, tài, cương trực, thẳng thắn thì có thể bị thành kiến, trù dập. Ở đâu có hiện tượng như vậy thì những kẻ cơ hội và thoái hóa biến chất sẽ có điều kiện lộng hành, nội bộ mất đoàn kết, nhân dân mất lòng tin, mọi nhiệm vụ chính trị bị bê trễ.

Bốn là, đánh giá cán bộ phải khách quan, toàn diện, theo quan điểm lịch sử - cụ thể. Nguyên tắc trên đòi hỏi khi xem xét con người không được phiến diện, hời hợt, chủ quan cảm tính, không được định kiến. Người làm công tác cán bộ nếu chỉ đánh giá cán bộ qua sự thể hiện ở các cuộc hội nghị, qua các báo cáo và bài phát biểu mà không sâu sát công việc thực tế của họ thì sự đánh giá khó tránh khỏi phiến diện, chủ quan. Xem xét con người cần phân biệt hiện tượng với bản chất, phải nhìn từ nhiều phía, từ nhiều sự việc cụ thể để phân tích tìm ra đâu là mặt bản chất của người cán bộ, không thể dừng lại ở những hiện tượng cụ thể, riêng rẽ, nhất thời. Vì vậy, phải đánh giá cán bộ một cách toàn diện, phân tích cụ thể tìm ra điểm chủ yếu, thứ yếu để sử dụng đúng mặt mạnh, hạn chế mặt yếu của cán bộ. Mặt mạnh và mặt yếu hiện tại của cán bộ được hình thành qua quá trình hoạt động lâu dài. Do vậy, cần xem xét kỹ lưỡng lý lịch cán bộ, tìm hiểu quá trình lịch sử, nhưng không thể chỉ đánh giá qua bản lý lịch khô cứng, từ đó có định kiến với quá khứ, mà quan trọng hơn cả là phải đánh giá hiệu quả công việc hiện tại của cán bộ, cũng như triển vọng phát triển trong tương lai.

Năm là, người lãnh đạo, người làm công tác tổ chức, cán bộ phải có tầm nhìn chiến lược, tư duy đổi mới, sáng tạo, để đồng cảm, thấu hiểu và đánh giá, nhận định

đúng về ý tưởng đổi mới, sáng tạo của cán bộ, đảng viên. Thông thường, những ý tưởng đổi mới, sáng tạo luôn thuộc về thiểu số và có thể chưa mang lại hiệu quả ngay lập tức. Cho nên, chỉ những người lãnh đạo có năng lực chuyên môn cao, tầm nhìn chiến lược, có tư duy đổi mới, sáng tạo mới có thể nhìn nhận, đánh giá một cách đúng đắn, khách quan; nếu chỉ dựa theo số đông thì có thể làm mất ý tưởng, làm nhụt chí của cán bộ./.

Tài liệu tham khảo:

- (1) <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-xii/nghi-quyet-so-26-nqtw-ngay-1952018-hoi-nghi-lan-thu-bay-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-ve-tap-trung-xay-dung-doi-374>, ngày 22-5-2018
- (2) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. II, tr. 208 - 209
- (3) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t. 5, tr. 297
- (4) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Sđd, t. 5, tr. 297
- (5) Xem: *Tạp chí Cộng sản*, số 941 (5-2020), tr. 11