

NHỮNG ĐỔI MỚI TRONG QUY CHẾ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

ThS PHẠM TẤT THẮNG*

Trước yêu cầu của nhiệm vụ chính trị giai đoạn hiện nay, đặc biệt là việc triển khai đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, kế thừa những thành tựu hơn 10 năm thực hiện Quy chế đánh giá cán bộ, ngày 03-02-2010, Bộ Chính trị đã ra Quyết định số 286-QĐ/TW về việc ban hành Quy chế đánh giá cán bộ, công chức, thay thế Quyết định số 50-QĐ/TW ngày 03-5-1999 về việc ban hành Quy chế đánh giá cán bộ.

Quy chế đánh giá cán bộ, công chức ban hành kèm theo Quyết định số 286-QĐ/TW (gọi tắt là Quy chế mới) có nhiều điểm mới so với Quy chế đánh giá cán bộ ban hành kèm theo Quyết định số 50-QĐ/TW (gọi tắt là Quy chế cũ):

1. Về nội dung.

- *Đối tượng đánh giá được ghi nhận rõ ràng và rộng hơn:* ngay từ tên Quyết định đã ghi rõ, ban hành quy chế đánh giá cán bộ, công chức; Điều 2, Quy chế mới bổ sung thêm đối tượng đánh giá là cán bộ, công chức thuộc lực lượng vũ trang.

- *Về chủ thể tham gia đánh giá cán bộ, công chức:*

Thứ nhất, chủ thể tham gia đánh giá cán bộ, công chức được mở rộng hơn: điểm 2, Điều 4, Quy chế mới ghi nhận thêm chủ thể có thẩm quyền và trách nhiệm nhận xét, đánh giá cán bộ là cấp uỷ (tổ chức đảng) nơi cán bộ cư trú (nhận xét về việc chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và quy định

của khu dân cư, mối quan hệ với quần chúng nhân dân của bản thân và gia đình cán bộ), trong khi ở Quy chế cũ, chỉ trong quy trình đánh giá ở cán bộ trước khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử mới có bước “Lấy ý kiến của đại diện cấp uỷ hoặc chính quyền cơ sở nơi cán bộ cư trú về tư cách công dân của bản thân và gia đình cán bộ” (điểm 2, Điều 11, Quy chế cũ).

Thứ hai, Quy chế mới đề cao trách nhiệm của người đứng đầu mà không hạ thấp vai trò của tập thể. Còn theo Quy chế cũ vai trò của người đứng đầu đã được đề cập nhưng chưa rõ và nằm trong nguyên tắc chung “kết luận theo đa số” (điểm 3, Điều 2, Quy chế cũ). Quy chế mới thể hiện sự ghi nhận đúng đắn hơn vai trò của từng chủ thể “phát huy đầy đủ trách nhiệm của tập thể và cá nhân” (điểm 4, Điều 1, Quy chế mới).

Vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu được thể hiện đậm nét khi quy định “người đứng đầu trực tiếp đánh giá cấp phó và cán bộ, công chức thuộc quyền quản lý hành chính của mình” (điểm 3, Điều 4, Quy chế mới); trong các loại hình đánh giá đều có ghi nhận người đứng đầu đánh giá, kết luận và phân loại cán bộ, đồng thời, phải chịu trách nhiệm về kết quả này. Đặc biệt, trong đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm lại, người đứng đầu trực tiếp nhận

* Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

xét, đánh giá và đề xuất ý kiến có bổ nhiệm lại hay không trước khi tập thể quyết định hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định.

Bên cạnh đó, vai trò của tập thể như tổ chức đảng, cấp ủy đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, tập thể đồng chí, đồng nghiệp cũng được phát huy tối đa để có thể đánh giá chính xác, đầy đủ về người cán bộ. Ví dụ, khi đánh giá đối với cán bộ là cấp trưởng đơn vị cơ sở, Quy chế cũ quy định: “Tập thể cán bộ cùng làm việc trong đơn vị cơ sở tham gia ý kiến” (khoản 2, điểm 1, Điều 9) nhưng Quy chế mới đề cao vai trò của tập thể khi quy định: “Tập thể cán bộ cùng làm việc trong đơn vị cơ sở và cấp ủy nơi cán bộ công tác, sinh hoạt nhận xét, góp ý” (khoản 2, điểm 2, Điều 8). Trong đánh giá cán bộ đảm nhiệm chức vụ do bầu cử trước khi hết nhiệm kỳ, Quy chế cũ ghi nhận: các thành viên tổ chức được bầu tham gia ý kiến nhưng Quy chế mới nâng lên một bước: các thành viên lãnh đạo của tổ chức được bầu nhận xét, góp ý và bổ sung “cấp ủy nơi công tác và cấp ủy nơi cư trú nhận xét” (Điều 9, Quy chế mới).

Thứ ba, Quy chế mới ghi nhận và xác định rõ trách nhiệm của cơ quan tham mưu về công tác cán bộ của cấp có thẩm quyền.

Trong đánh giá cán bộ, cơ quan tham mưu về công tác cán bộ có vai trò to lớn, thực hiện nhiều nội dung, nhiều công việc, tham mưu cho cấp ủy, chính quyền trong các quyết định về nhận xét, đánh giá cán bộ nhưng Quy chế cũ không ghi nhận rõ trong nội dung Quy chế, điều này được khắc phục, bổ sung trong Quy chế mới với định nghĩa rõ ràng: “Cơ quan tham mưu về công tác cán bộ của cấp có thẩm quyền” là cơ quan chuyên trách làm công tác cán bộ của các tổ chức đảng, cơ quan nhà nước, mặt trận, đoàn thể, lực lượng vũ trang, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước, trực tiếp tham mưu cho cấp có thẩm quyền

quyết định đối với cán bộ, công chức (điểm 5, Điều 3).

Trong quy trình đánh giá một số đối tượng cán bộ, cơ quan tham mưu về công tác cán bộ tổng hợp các nhận xét, đánh giá của các cá nhân, tập thể; đề xuất nội dung nhận xét, đánh giá cán bộ để báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, kết luận.

- Mục đích, yêu cầu của đánh giá cán bộ được xác định rõ hơn, đầy đủ hơn:

Quy chế mới làm rõ hơn, quy định chuẩn xác và đầy đủ hơn về mục đích, yêu cầu của đánh giá cán bộ. Điểm 2, Điều 1, Quy chế mới bổ sung mục đích đánh giá để làm căn cứ giới thiệu ứng cử.

Yêu cầu đánh giá cán bộ trong Quy chế cũ có nội dung: trong đánh giá phải “kết luận theo đa số” - điều này sẽ bất cập với những quy định về thẩm quyền, trách nhiệm đánh giá, nhận xét, kết luận của người đứng đầu được ghi nhận cụ thể trong phần nội dung của Quy chế. Quy chế mới điều chỉnh, sửa đổi nội dung này cho phù hợp khi quy định: “phát huy đầy đủ trách nhiệm của tập thể và cá nhân” trong đánh giá cán bộ, công chức.

- Căn cứ, nội dung và thời hạn đánh giá cán bộ được điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn:

Thứ nhất, về căn cứ đánh giá, Quy chế mới thay căn cứ: “Tiêu chuẩn cán bộ (tiêu chuẩn chung của cán bộ được xác định trong Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về Chiến lược cán bộ và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ)” trong Quy chế cũ bằng căn cứ: “Tiêu chí đánh giá đối với từng chức danh cán bộ”. Sự điều chỉnh này đảm bảo cho việc đánh giá được đầy đủ hơn, toàn diện hơn. Tiêu chí đánh giá đối với từng chức danh cán bộ sẽ bao gồm tiêu chuẩn chung của người cán bộ, tiêu chuẩn cụ thể về chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức... và những tiêu chuẩn

đặc thù gắn với ngành nghề, lĩnh vực hoạt động của cán bộ đó.

Thứ hai, về nội dung đánh giá, ngoài đánh giá khối lượng, chất lượng, hiệu quả công việc trong từng thời gian, vị trí công tác, Quy chế mới bổ sung nội dung “tiến độ” công việc. Trước sự vận động nhanh chóng của thời đại thông tin, nền kinh tế thị trường thì tiến độ thực hiện công việc là một yêu cầu, đòi hỏi khắt khe đối với người cán bộ. Tiến độ công việc của một cán bộ có thể ảnh hưởng lớn tới hiệu quả công việc của cơ quan, đơn vị và toàn xã hội, vì vậy, nó cần được đưa vào nội dung đánh giá cán bộ hiện nay.

Trước yêu cầu của cuộc đấu tranh chống quan liêu, thói xa dân của cán bộ, công chức, trong nội dung về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ngoài tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân, Quy chế mới bổ sung nội dung “mối quan hệ” với nhân dân của cán bộ, công chức. Với tư cách công bộc của nhân dân, cán bộ, công chức phải giữ mối quan hệ gần gũi, thân mật, tận tình hướng dẫn, giúp đỡ quần chúng nhân dân trong các công việc; mối quan hệ không chỉ ở nơi công tác mà cả ở nơi cư trú, không chỉ của riêng cá nhân người cán bộ, công chức mà còn của người thân, gia đình họ.

Thứ ba, về thời hạn đánh giá, ngoài những quy định về thời hạn đánh giá cán bộ như Quy chế cũ, Quy chế mới mở rộng thời hạn đánh giá là đánh giá trước khi quy hoạch cán bộ; trước khi giới thiệu ứng cử; trước khi điều động cán bộ. Đồng thời, khắc phục sự thiếu thống nhất trong Quy chế cũ, thể hiện ở chỗ, trong quy định thời hạn đánh giá không có đánh giá trước khi giới thiệu ứng cử nhưng trong quy trình đánh giá lại có ghi nhận quy trình đánh giá cán bộ trước khi giới thiệu ứng cử cùng với đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm (Điều 11, Quy chế cũ).

- Quy trình đánh giá cán bộ được ghi

nhận rõ ràng, đầy đủ hơn:

Về đánh giá cán bộ theo định kì hàng năm: Điều 8, Quy chế mới có những bổ sung phù hợp với thực tiễn hoạt động của các loại hình cơ quan, tổ chức. Đánh giá cán bộ theo định kì hàng năm không chỉ vào dịp cuối năm như Quy chế cũ mà còn vào dịp kết thúc năm học đối với các cơ sở giáo dục và đào tạo, giúp cho việc gắn kết quả đánh giá cán bộ với kết quả hoạt động theo năm học của cơ quan, tổ chức và từng thành viên làm căn cứ đánh giá; khắc phục sự “lệch pha” trong tổng kết, đánh giá hoạt động của tổ chức với cá nhân. Quy chế mới cũng gắn kết được giữa kết quả đánh giá cán bộ với đánh giá, phân loại đảng viên (với những cán bộ, công chức là đảng viên): “Đối với cán bộ, công chức là đảng viên, việc kiểm điểm, đánh giá, phân loại đảng viên theo định kì được kết hợp cùng với việc đánh giá cán bộ, công chức theo định kì” (Điều 8, Quy chế mới); bổ sung quy định cách thức đánh giá đối với cán bộ đảm nhiệm nhiều chức danh công tác: “Đối với cán bộ đảm nhiệm nhiều chức danh công tác thì đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chủ yếu ở chức danh đảm nhiệm chính và cao nhất của cán bộ đó”. Trong đánh giá hàng năm, Quy chế mới quy định cấp phó của người đứng đầu cùng được đánh giá với cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ.

Về đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm lại, quy hoạch, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỉ luật, Điều 10, Quy chế mới có bước đổi mới cơ bản, thể hiện:

Trong đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, bổ sung quy định: cán bộ tự nhận xét, đánh giá (bằng văn bản) theo nội dung quy định tại Điều 6 của Quy chế; làm rõ vai trò của cấp uỷ, tổ chức đảng nơi công tác và cấp uỷ, tổ dân phố, thôn, ấp, bản... nơi cư trú: “Cấp uỷ (tổ chức đảng) nơi cán bộ công tác và cấp

uỷ nơi cán bộ cư trú hoặc tổ dân phố, thôn, ấp, bản... nơi không có tổ chức đảng nhận xét (trường hợp bỏ nhiệm, giới thiệu ứng cử trong vòng 1 năm thì chỉ lấy ý kiến nhận xét 1 lần)".

Quy chế mới bổ sung quy định về quy trình đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm lại, trước khi quy hoạch và trước khi khen thưởng, kỉ luật, đảm bảo sự cụ thể, chi tiết và đầy đủ gắn với các khâu của công tác cán bộ.

- Quy định về phân loại cán bộ có bước đổi mới căn bản:

So với Quy chế cũ, những quy định về phân loại cán bộ theo Quy chế mới (Điều 11) có bước thay đổi căn bản theo hướng đầy đủ, chi tiết hơn rất nhiều, thể hiện:

Thứ nhất, phân loại cán bộ được chia theo bốn mức: hoàn thành xuất sắc chức trách, nhiệm vụ; hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ; hoàn thành chức trách, nhiệm vụ và chưa hoàn thành chức trách, nhiệm vụ thay cho ba mức của Quy chế cũ.

Thứ hai, các chỉ tiêu, tiêu chuẩn cụ thể hoá gắn với từng mức trong phân loại cán bộ và từng đối tượng cán bộ được ghi nhận rất rõ ràng là căn cứ vững chắc cho các tổ chức tiến hành phân loại cán bộ:

a. Hoàn thành xuất sắc chức trách, nhiệm vụ.

Cán bộ hoàn thành xuất sắc chức trách, nhiệm vụ là những người không vi phạm điểm 2, Điều 6 của Quy chế này và:

+ Đối với cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ: hoàn thành 100% khối lượng, đạt chất lượng, tiến độ và hiệu quả công việc được giao; có ít nhất 1 sáng kiến cải tiến trong công việc được cấp sở, ngành, huyện, quận (đối với cán bộ ở cấp huyện, cấp xã); cấp tỉnh, thành phố, bộ, ban, ngành, đoàn thể (đối với cán bộ ở cấp tỉnh, thành phố, bộ, ban, ngành, đoàn thể, cơ quan trung ương) công nhận.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở: cơ

quan, đơn vị, địa phương hoặc lĩnh vực được phân công phụ trách hoàn thành 100% chỉ tiêu, nhiệm vụ; tổ chức đảng và các đoàn thể của cơ quan, đơn vị đạt trong sạch, vững mạnh tiêu biểu.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo cấp trên cơ sở trở lên: phải có 100% đơn vị trực thuộc hoàn thành nhiệm vụ; trong đó, có trên 70% đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ.

b. Hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ.

Cán bộ hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ là những người không vi phạm điểm 2, Điều 6 của Quy chế này và:

+ Đối với cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ: hoàn thành 100% khối lượng, chất lượng, tiến độ công việc được giao.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở: cơ quan, đơn vị, địa phương hoặc lĩnh vực được phân công phụ trách hoàn thành 100% chỉ tiêu, nhiệm vụ; tổ chức đảng và các đoàn thể của cơ quan, đơn vị đạt trong sạch, vững mạnh.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo cấp trên cơ sở trở lên: phải có 90% đơn vị trực thuộc hoàn thành nhiệm vụ; trong đó, có trên 50% đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ.

c. Hoàn thành chức trách, nhiệm vụ.

Cán bộ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ là những người không vi phạm điểm 2, Điều 6 của Quy chế này và:

+ Đối với cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ: hoàn thành trên 70% khối lượng, chất lượng, tiến độ công việc được giao.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở: cơ quan, đơn vị, địa phương hoặc lĩnh vực được phân công phụ trách hoàn thành trên 70% chỉ tiêu, nhiệm vụ; tổ chức đảng và các đoàn thể của cơ quan, đơn vị hoàn thành nhiệm vụ.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo cấp trên cơ sở trở lên: có trên 70% đơn vị trực thuộc hoàn thành nhiệm vụ.

d. Chưa hoàn thành chức trách, nhiệm

vụ.

Cán bộ chưa hoàn thành chức trách, nhiệm vụ khi vi phạm một trong những khoản quy định tại điểm 2, Điều 6 của Quy chế này hoặc:

+ Đối với cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ: hoàn thành dưới 50% khối lượng, chất lượng công việc được giao.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở: cơ quan, đơn vị, địa phương hoặc lĩnh vực được phân công phụ trách hoàn thành dưới 70% chỉ tiêu, nhiệm vụ hoặc tổ chức đảng và các đoàn thể của cơ quan, đơn vị yếu kém.

+ Đối với cán bộ lãnh đạo cấp trên cơ sở trở lên: có trên 30% đơn vị trực thuộc không hoàn thành nhiệm vụ.

- *Quy chế mới bổ sung quy định về sử dụng kết quả đánh giá (Điều 12):* Kết quả nhận xét, đánh giá của cấp uỷ, tổ chức đảng cùng cấp đồng thời được sử dụng làm kết quả đánh giá chính của chính quyền đối với cán bộ, công chức đó và được sử dụng cho việc bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử trong thời hạn không quá 6 tháng kể từ ngày đánh giá; nếu trong thời hạn này có phát sinh những tình tiết mới thì kiểm điểm, đánh giá bổ sung.

2. Về hình thức.

- *Quy chế mới được sắp xếp các chương, điều phù hợp và khoa học:*

Được kết cấu thành 3 chương với 17 điều, Quy chế mới có sự sắp xếp khoa học, hợp lý hơn với việc hợp nhất các quy định của chương II, Quy chế cũ vào chương I thành các quy định chung; tách những nội dung về tổ chức thực hiện thành chương III và giữ tên chương II phù hợp với nội dung.

Một số điều cụ thể cũng được sắp xếp lại cho phù hợp như hợp nhất Điều 1, Điều 2 Quy chế cũ thành Điều 1 Quy chế mới, quy định về mục đích, yêu cầu đánh giá cán bộ; đưa Điều 8 Quy chế cũ về phân loại cán bộ xuống Điều 11 Quy chế mới

xếp sau phân quy trình đánh giá cán bộ.

- *Quy chế mới dành một điều để giải thích các thuật ngữ để có cách hiểu khác nhau được sử dụng nhiều trong Quy chế đảm bảo cho việc nhận thức thống nhất (Điều 3).*

- *Các điều của Quy chế mới đều có "trích yếu" rất thuận lợi cho quá trình nhận thức và thực hiện.*

3. Về chỉ đạo, tổ chức thực hiện.

Quy định rõ hơn trách nhiệm của các cơ quan trong tổ chức thực hiện Quy chế: căn cứ vào Quy định phân cấp quản lý cán bộ, các cấp uỷ, tổ chức đảng xây dựng tiêu chuẩn các chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá đối với từng chức danh cán bộ để làm căn cứ đánh giá cán bộ; Ban Tổ chức Trung ương có trách nhiệm hướng dẫn, theo dõi, kiểm tra việc thực hiện Quy chế.

Đánh giá đúng cán bộ, công chức là công việc rất phức tạp và là khâu đầu tiên trong công tác cán bộ. Nếu không đánh giá đúng cán bộ thì các khâu khác của công tác cán bộ sẽ gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng xấu đến nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức "vừa hồng, vừa chuyên". Đánh giá cán bộ chịu tác động của nhiều yếu tố, nhất là những nhân tố chủ quan - tức là từ phía các chủ thể tham gia đánh giá, với góc nhìn khác nhau, động cơ, mục đích, lợi ích khác nhau để có nhìn nhận về cán bộ không thống nhất. Muốn có được kết quả đánh giá cán bộ khả quan nhất thì những văn bản hướng dẫn, chỉ đạo phải hết sức cụ thể, chi tiết, đặc biệt là những căn cứ đánh giá đối với từng chức danh cán bộ phải được định lượng chi tiết, hạn chế những tiêu chí định tính. Chính vì vậy, để Quy chế mới phát huy tác dụng tốt, các cấp uỷ, tổ chức đảng cần coi trọng lãnh đạo việc cụ thể hoá gắn với đặc thù nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, tổ chức mình □