

Điều kiện bảo đảm đánh giá đúng cán bộ

■ VÕ THANH BÌNH (*)

Đánh giá cán bộ là việc hệ trọng có ý nghĩa quyết định trong công tác cán bộ, là cơ sở để lựa chọn, bố trí sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện chính sách cán bộ. Đánh giá đúng cán bộ sẽ phát huy tiềm năng của từng cán bộ và cả đội ngũ cán bộ. Đánh giá không đúng cán bộ dẫn đến lựa chọn nhầm những cán bộ không đủ phẩm chất, năng lực để giao những cương vị có trọng trách dẫn đến hỏng việc, hỏng người, gây tổn thất cho tổ chức, cho địa phương, đơn vị.

Đánh giá cán bộ không phải chỉ làm một lần mà là thường xuyên. Thật ra, mỗi lần cất nhắc, đề bạt, chuyển chuyển... là mỗi lần đánh giá cán bộ. Hàng năm, qua tổng kết công tác, kiểm điểm tự phê bình và phê bình để đánh giá cán bộ. Chúng ta biết rằng, mỗi cán bộ đều có những sở trường, những ưu điểm, nhược điểm cơ bản, những chỗ mạnh, chỗ yếu. Những nét cơ bản ấy tương đối ổn định và cấp quản lý nhất thiết phải nắm cho được. Song lại cũng cần thấy rằng, không phải ở mọi cán bộ những nét cơ bản ấy đều bộc lộ. Có người rõ, có người không rõ lắm, cá biệt ở một số người về

bề ngoài có thể làm sai lệch bản chất. Và lại, những nét cơ bản ở một con người tuy nói chung là tương đối ổn định, nhưng không phải bất biến. Quá trình công tác, phấn đấu, thử thách, qua nhiều môi trường và điều kiện hoạt động sẽ tôi luyện người cán bộ, tất cả điều đó có thể làm biến đổi những đặc điểm ban đầu. Cho nên, đánh giá cán bộ phải đứng trên quan điểm phát triển, không cứng nhắc, không định kiến.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm vấn đề đánh giá cán bộ. Người cho rằng, để nhận biết được cán bộ tốt thì Đảng phải thường xuyên thực hành đánh giá cán bộ và có phương pháp đánh giá đúng. Người viết: "Kinh nghiệm cho biết, mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì người hủ hoá cũng lòi ra".

Thực tiễn công tác cán bộ của Đảng ta hiện nay cho thấy, đánh giá cán bộ là công việc cực kỳ khó khăn, nhưng hệ trọng. Những nơi vừa qua làm tương đối tốt công tác đánh giá cán bộ cho thấy đánh giá cán bộ là một khâu khó nhưng có thể làm được. Tuy nhiên, đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu nhất, chậm được khắc phục. Chất lượng đánh giá cán bộ còn hạn chế. Nguyên nhân của hạn chế nói trên có nhiều, nhưng nguyên nhân chính là chất lượng đánh giá của cấp uỷ Đảng. Nơi này, nơi khác các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ nắm chưa sâu, chưa chắc cán bộ; nhiều giải quyết nhân sự chủ yếu dựa vào kết quả phiếu thăm dò tin nhiệm chưa phản ánh đúng thực chất cán bộ. Tình trạng cục bộ, nể nang, né tránh còn khá phổ biến trong sinh hoạt đảng

(*) Trường Cán bộ tỉnh Kon Tum

và trong công tác cán bộ; chưa thực sự dân chủ, công khai đánh giá cán bộ, thiếu quy định rõ ràng về trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu cấp uỷ, cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ. Vì vậy, đánh giá cán bộ cần phải có nguyên tắc quy trình, quy chế chặt chẽ thống nhất trong toàn Đảng, bảo đảm đánh giá cán bộ đạt độ chính xác cao.

Đánh giá cán bộ là vấn đề hệ trọng nhưng để đánh giá đúng, cần có những điều kiện gì?

Trước hết phải có sự công tâm, trong sáng ở người đánh giá. Nhận xét, đánh giá người khác mà lòng mình không trong sáng thì mất tính khách quan, không thể đánh giá đúng. Đặc biệt, khi người đánh giá có động cơ phức tạp, thiên lệch thì thật tai hại.

Phải có phương pháp đúng: khách quan, toàn diện, lịch sử, cụ thể... Mỗi con người đều có ưu, có khuyết, có chỗ mạnh, chỗ yếu. Nhận xét, đánh giá cán bộ phải khách quan, thực sự cầu thị; ưu khuyết đến đâu nói đến đó, không thêm không bớt. Không vì trước đây có công mà đánh giá nhẹ sai lầm khuyết điểm. Ngược lại, không vì có sai lầm, khuyết điểm mà phủ định hết công sức, thành tích người cán bộ. Đối với sai lầm, khuyết điểm thì cần cân nhắc một cách thật khách quan tính chất, mức độ, tác hại, hoàn cảnh phạm sai lầm.

Hai điều kiện nêu trên có quan hệ mật thiết với nhau. Khi đã thiếu công tâm thì cách nhìn dễ sai lệch, phiến diện, dẫn đến những méo mó trong đánh giá. Còn nếu phương pháp đánh giá không đúng, thiếu khả năng phân tích một cách khách quan, toàn diện, chỉ nhìn mặt này, bỏ qua mặt kia... thì rốt cuộc cũng đánh giá sai cán bộ.

Đánh giá cán bộ phải gắn với yêu cầu nhiệm vụ đặt ra cho cán bộ. Tất nhiên, cấp đánh giá, người đánh giá phải hiểu sâu sắc những yêu cầu ấy. Đánh giá không phải để đánh giá mà để sử dụng. Sử dụng vào cương vị mới hoặc để giúp người cán bộ làm tốt hơn công việc đang làm. Vì vậy, cấp đánh giá, người đánh giá phải hiểu rõ tính chất, đặc

điểm, những yêu cầu của nhiệm vụ người cán bộ đang làm hoặc sắp được giao. Có thể người có thẩm quyền được đánh giá chưa hiểu thật sâu chuyên môn và các quá trình tác nghiệp, nhưng phải nắm chắc công việc trên quan điểm chính trị. Nếu phẩm chất chính trị, về trí tuệ, về phẩm chất đạo đức, về năng lực lãnh đạo hoàn thành nhiệm vụ. Một khi không nắm chắc những điểm này thì không có căn cứ chuẩn xác để nhận xét, đánh giá đúng cán bộ.

Một điều kiện nữa bảo đảm cho việc đánh giá đúng cán bộ là phải kết hợp nhiều kênh thông tin. Ngoài sự đánh giá của các cấp quản lý cán bộ và của người lãnh đạo, phải rất coi trọng và biết sử dụng tốt các kênh khác như đánh giá của chi bộ, của tập thể cộng sự, của quần chúng, của dư luận xã hội... Những nguồn này có thể đem lại nhiều thông tin rất có giá trị mà nhiều khi lãnh đạo chưa biết hoặc không biết, đặc biệt về các phương diện đạo đức, lối sống, quan hệ với quần chúng.

Đánh giá của cấp quản lý cán bộ, của lãnh đạo, cố nhiên hết sức quan trọng, bởi đó là những đánh giá chuyên sâu xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ người cán bộ. Tất nhiên, cấp đánh giá, người đánh giá phải hiểu sâu sắc những yêu cầu ấy thì mới có khả năng đánh giá đúng. Trong thực tế đã xảy ra không ít trường hợp do đánh giá sai mà bố trí sai, cuối cùng đến khi người cán bộ phạm sai lầm đặc biệt nghiêm trọng mới vỡ lẽ là đã sai từ khâu đầu đánh giá, chọn người. Vì vậy, các cấp càng phải hết sức tỉnh táo, sáng suốt và cẩn trọng trong nhận xét, đánh giá và chọn người. Ở đây, để bảo đảm chính xác, đòi hỏi càng phải giữ vững tính tập thể trong đánh giá. Các cơ quan tham mưu như tổ chức, kiểm tra đương nhiên có nhiệm vụ giúp cấp uỷ chuẩn bị những tư liệu, tài liệu đánh giá, nhưng có điều nhất thiết phải nhớ rằng, không ai có thể thay thế cấp uỷ lãnh đạo tiến hành việc tập thể đánh giá với sự có mặt của người cán bộ được đánh giá.

Đánh giá cán bộ là cốt để bố trí, sử dụng, bảo đảm sự nghiệp ngày càng tiến lên. Cấp

quản lý, người lãnh đạo phải có tầm hiểu biết sâu rộng và nhiều kinh nghiệm mới đủ sức nhận xét, đánh giá cán bộ, mới đặt ra những đòi hỏi cao, mới dùng người đúng. Để đánh giá cán bộ thật chuẩn xác, đạt hiệu quả cao thiết nghĩ cần thực hiện tốt những vấn đề sau:

Nghiên cứu, xây dựng, bổ sung, sửa đổi Quy chế đánh giá cán bộ, từ đó đổi mới nội dung, phương pháp đánh giá cán bộ; xây dựng thiết chế để nhân dân tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ một cách thiết thực. Đề cao tự đánh giá, có nhận xét của cấp có thẩm quyền, đối với cán bộ chủ chốt nên có gợi ý của đảng ủy cấp trên.

Có tiêu chí đánh giá cán bộ. Đánh giá cán bộ phải căn cứ vào tiêu chuẩn, trong đó đặc biệt chú ý đến hiệu quả công tác. Cụ thể là lĩnh vực mà cán bộ được đánh giá có bước phát triển không? Cán bộ đó có là người đoàn kết quy tụ cán bộ không? Cán bộ đó không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham

nhũng; có quy trình đánh giá cán bộ thống nhất. Thực hiện dân chủ trong đánh giá và thông báo công khai đối với cán bộ được đánh giá.

Đánh giá cán bộ là cốt để bố trí, sử dụng, bảo đảm sự nghiệp ngày càng tiến lên. Cấp quản lý, người lãnh đạo phải có tầm hiểu biết sâu rộng và nhiều kinh nghiệm mới đủ sức nhận xét, đánh giá cán bộ, mới đặt ra những đòi hỏi cao, mới dùng người đúng. Trong đánh giá, người ta thường không đánh giá nổi những gì quá tầm hiểu biết của mình. Nếu cứ lấy mình làm thước đo trong đánh giá, trong sử dụng thì khi trình độ mình đã thấp, đội ngũ dưới quyền sẽ thấp hơn nữa, rồi người kế tục mình lại lấy người về thấp hơn... Và cứ thế, tổ chức chính trị, trí tuệ và đạo đức các lớp cán bộ nối tiếp nhau sẽ thấp mãi, thấp mãi, khiến trình độ và chất lượng cả tổ chức ngày càng sa sút. Tình trạng đó gây tổn hại khôn lường cho Đảng. Vậy nhất thiết phải tránh cho được điều đó ngay từ khâu đánh giá cán bộ ●

Nâng cao kiến thức pháp luật ...

(Tiếp theo trang 31)

với yêu cầu đòi hỏi trong giai đoạn công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Sở dĩ có tình trạng trên đây là do nhiều nguyên nhân trong đó có nguyên nhân do phần lớn cán bộ ở cấp xã không ổn định, trình độ nhận thức không đồng đều, lại bận bịu nhiều công việc của tập thể và cá nhân, chưa được đào tạo, bồi dưỡng đến nơi đến chốn, còn chủ quan hoặc tùy tiện trong giải quyết công việc.

Từ kết quả khảo sát, nghiên cứu, tìm hiểu ở cơ sở và liên hệ trước sự phát triển mạnh mẽ của xã hội; sự ra đời, gia tăng thay đổi của nhiều ngành luật, tôi xin đề nghị ngành tư pháp cấp tỉnh, các cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể, Mặt trận Tổ quốc, Trường Chính trị

tỉnh, Trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện hàng năm cần có sự thống nhất đề xuất chế độ, chính sách, xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, phổ biến kiến thức pháp luật cho đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị ở cơ sở, trong đó có cả cán bộ cấp thôn. Các cơ quan lãnh đạo, quản lý cán bộ cấp trên cần có kế hoạch kiểm tra kiến thức pháp luật chuyên ngành của cán bộ thuộc diện quản lý, coi đây là một trong những tiêu chuẩn cần thiết trước mắt và là một trong những tiêu chuẩn bắt buộc trong tương lai gắn với người cán bộ cơ sở.

Mặt khác, ngành tư pháp cần sớm phối hợp với Trường Chính trị tỉnh có biện pháp đổi mới cách dạy và học môn Nhà nước pháp luật. Nâng cao trình độ lý luận, kiến thức thực tế cho đội ngũ báo cáo viên pháp luật cấp tỉnh, cấp huyện, giảng viên khoa Nhà nước pháp luật của Trường Chính trị tỉnh ●