

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

ĐÀM MẠNH HÀ

ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ MỸ HÀO, TỈNH HƯNG YÊN

LUẬN VĂN THẠC SỸ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Hà Nội - 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

ĐÀM MẠNH HÀ

**ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ MỸ HÀO, TỈNH HƯNG YÊN**

Chuyên ngành

: Quản trị nhân lực

Mã số

: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. LÊ XUÂN CỬ

Hà Nội - 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Đàm Mạnh Hà

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	I
DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH	II
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Lý do lựa chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	3
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	7
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	8
5. Phương pháp nghiên cứu.....	8
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	9
7. Kết cấu của luận văn	9
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ	10
1.1. Các khái niệm.....	10
1.1.1. Công chức	10
1.1.2 Công chức cấp xã.....	11
1.1.3. Chất lượng công chức cấp xã.....	12
1.1.4. Đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã	14
1.2. Tiêu chuẩn đánh giá công chức cấp xã	21
1.3. Nội dung và quy trình đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã... 22	
1.3.1. Nội dung đánh giá công chức cấp xã	22
1.3.2. Tiêu chí đánh giá công chức cấp xã.....	25
1.3.3. Phương pháp đánh giá công chức cấp xã.....	28
1.3.4. Quy trình đánh giá xếp loại công chức cấp xã.....	31
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã	

.....	33
1.4.1. Các yếu tố bên ngoài.....	33
1.4.2. Các yếu tố bên trong.....	35
1.5. Kinh nghiệm đánh giá, xếp loại công chức cấp xã của một số địa phương và bài học cho Thị xã Mỹ Hòa, Tỉnh Hưng Yên.....	37
1.5.1. Kinh nghiệm đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã của một số địa phương.....	37
1.5.2. Bài học rút ra cho thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên.....	39
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ MỸ HÒA, TỈNH HƯNG YÊN.....	41
2.1. Khái quát đặc điểm lịch sử, tự nhiên, kinh tế - xã hội của thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên.....	41
2.1.1. Lịch sử phát triển của thị xã Mỹ Hòa.....	41
2.1.2. Điều kiện tự nhiên.....	43
2.1.3. Tình hình kinh tế - xã hội.....	45
2.1.4. Khái quát về công chức xã của Thị xã Mỹ Hòa.....	47
2.2. Cơ sở pháp lý về đánh giá, xếp loại công chức cấp xã.....	52
2.2.1. Các văn bản pháp lý đánh giá xếp loại công chức cấp xã hiện nay.....	52
2.2.2. Trách nhiệm các bên liên quan trong đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã.....	53
2.3. Thực trạng triển khai đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã ...	54
2.3.1. Nội dung đánh giá công chức cấp xã.....	54
2.3.2. Tiêu chí đánh giá công chức cấp xã của Thị xã Mỹ Hòa.....	58
2.3.3. Phương pháp đánh giá công chức cấp xã.....	60
2.3.4. Quy trình đánh giá công chức cấp xã ở Thị xã Mỹ Hòa.....	63
2.3.5. Kết quả đánh giá xếp loại hàng năm.....	66

2.4. Phân tích thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá, xếp loại công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên	68
2.4.1. Các yếu tố bên ngoài	68
2.4.2. Các yếu tố bên trong	69
2.5. Đánh giá chung về công tác đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn Thị xã Mỹ Hòa, Tỉnh Hưng Yên	72
2.5.1. Ưu điểm.....	72
2.5.2. Tồn tại, hạn chế	75
2.5.3. Nguyên nhân của những mặt tồn tại	79
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ MỸ HÒA, TỈNH HƯNG YÊN.....	81
3.1. Định hướng đổi mới và nâng cao hiệu quả đánh giá xếp loại công chức cấp xã.....	81
3.2. Giải pháp hoàn thiện đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên.....	82
3.2.1. Hoàn thiện hệ thống văn bản quy định liên quan đến công tác đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã.....	82
3.2.2. Nâng cao trách nhiệm, kỹ năng và nhận thức về tầm quan trọng của đánh giá, xếp loại công chức cấp xã	84
3.2.3. Đổi mới, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng ở cấp xã đối với công tác chính quyền tại địa phương ở thị xã Mỹ Hòa.....	89
3.2.4. Nâng cao thái độ, đạo đức công vụ kết hợp với đào tạo giáo dục tư tưởng cho công chức trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa.....	91
3.2.5. Cải cách hành chính gắn liền với thực hiện dân chủ ở cơ sở.....	92
3.2.6. Hoàn thiện quy trình đánh giá theo hướng công khai minh bạch, có người dân tham gia vào đánh giá công chức cấp xã	94

3.2.7. Đổi mới tư duy đánh giá và mở rộng thẩm quyền đánh giá xếp loại công chức cấp xã.....	96
3.2.8. Xây dựng môi trường làm việc tốt tạo thuận lợi cho việc đánh giá công chức cấp xã.....	98
KẾT LUẬN	100
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	102
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Ý nghĩa đầy đủ
CBCC	Cán bộ công chức
CC	Công chức
CCCX	Công chức cấp xã
HĐND	Hội đồng nhân dân
KT	Kinh tế
XH	Xã hội
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH

Bảng 2.1. Tăng trưởng kinh tế Thị xã Mỹ Hòa giai đoạn 2016 - 2020	45
Bảng 2.2. Tỷ trọng GDP đối với các ngành kinh tế Thị xã Mỹ Hòa giai đoạn 2017 - 2020.....	46
Bảng 2.3: Phân chia theo giới tính của công chức cấp xã trên địa bàn Thị xã Mỹ Hòa.....	47
Bảng 2.4: Phân chia theo độ tuổi của công chức cấp xã trên địa bàn Thị xã Mỹ Hòa	48
Bảng 2.5: Kết quả khảo sát về sự phù hợp của các nội dung đánh giá công chức cấp xã tại Thị xã Mỹ Hòa	56
Bảng 2.6: Kết quả khảo sát mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá CCCX tại Thị xã Mỹ Hòa.....	57
Bảng 2.7: Kết quả khảo sát mức độ cần thay đổi, hoàn thiện trong công tác đánh giá CCCX tại Thị xã Mỹ Hòa.....	67
Biểu đồ 2.1: Trình độ chuyên môn của công chức Thị xã Mỹ Hòa giai đoạn 2018 – 2020.....	50
Biểu đồ 2.2: Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã Thị xã Mỹ Hòa giai đoạn 2018 - 2020.....	51
Biểu đồ 2.3: Kết quả đánh giá xếp loại công chức cấp xã hằng năm của Thị xã Mỹ Hòa giai đoạn 2018 – 2020.....	66
Sơ đồ 2.1: Quy trình đánh giá xếp loại công chức cấp xã	63
Sơ đồ 2.2: Quy trình đánh giá công chức cấp xã ở Thị xã Mỹ Hòa	65

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Trong tổng thể các yếu tố cần thiết cho sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia nói chung và từng địa phương nói riêng thì nhân tố con người luôn được xác định là yếu tố cơ bản, quan trọng, có tính chất quyết định và giữ vai trò chi phối đối với các yếu tố khác. Đội ngũ công chức là một bộ phận của nguồn nhân lực khu vực công – yếu tố cấu thành quan trọng của nguồn nhân lực xã hội mà những đóng góp của họ luôn có vai trò đặc biệt to lớn trong toàn bộ thành tựu phát triển chung về KT - XH của quốc gia và địa phương. Khẳng định vai trò của đội ngũ này trong toàn bộ sự nghiệp cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: *“Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”*. Quan điểm này tiếp tục được nhấn mạnh trong Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII: Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng.

Đánh giá, xếp loại là một khâu quan trọng, căn bản trong quá trình quản lý và sử dụng cán bộ, công chức (CBCC), được tiến hành thường xuyên hàng năm hoặc trước khi xem xét đề bạt, chuyển công tác đối với CBCC. Mục đích của hoạt động đánh giá, xếp loại nhằm cung cấp thông tin cho công tác quản lý, làm cơ sở cho các quyết định quy hoạch, đào tạo, bố trí sử dụng, tuyển chọn, đề bạt, lương, thưởng đối với CBCC. Đánh giá đúng, chính xác kết quả làm việc của CBCC là căn cứ để lựa chọn, sắp xếp, bố trí, đề bạt, sử dụng đúng với năng lực, sở trường, từ đó chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và bổ nhiệm cán bộ. Đồng thời, hoạt động đánh giá CBCC sẽ cung cấp thông tin phản hồi để CBCC biết rõ về năng lực và việc thực hiện công việc của họ hiện tại đang ở mức độ nào, giúp họ phấn đấu tự hoàn thiện

bản thân và hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán CBCCVC có hiệu lực thi hành kể từ ngày 20/8/2020; nghị định kế thừa và bổ sung một số nguyên tắc mới từ Nghị định số 56/2018/NĐ-CP. Nghị định được tập trung xây dựng theo hướng lượng hóa ở mức tối đa những nội dung liên quan đến hoạt động nhiệm vụ chuyên môn tương ứng với từng mức xếp loại chất lượng, quy định các mức tỷ lệ phần trăm hoàn thành nhiệm vụ; đối với lãnh đạo, quản lý thì gắn với kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý; quy định thẩm quyền, trình tự, thủ tục theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Việc thực hiện nghị định mới giúp cho việc đánh giá xếp loại chất lượng CBCCVC đạt kết quả chuẩn xác và hiệu quả hơn, góp phần nâng cao chất lượng đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức... Tuy nhiên, nghị định vừa có hiệu lực và đi vào áp dụng chưa lâu, có thể vẫn còn những bất ngờ hay một số vấn đề tồn đọng nhất định trong việc thực thi ở mỗi cơ quan, đơn vị chính quyền cơ sở. Nghiên cứu đánh giá, xếp loại chất lượng CBCC ngay thời điểm nghị định 90/2020/NĐ-CP vừa có hiệu lực, giúp cho mỗi cơ quan, đơn vị chính quyền cơ sở tìm ra những hạn chế từ đó có những giải pháp nâng cao hiệu quả đánh giá, xếp loại chất lượng CBCC trên địa bàn trong thời gian tới.

Thị xã Mỹ Hòa nằm ở phía đông bắc tỉnh Hưng Yên, cách thành phố Hưng Yên 28km về phía bắc. Nơi đây là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của tỉnh Hưng Yên, cửa ngõ giao thông đường, sắt, bộ của tỉnh Hưng Yên, nối liền với thủ đô Hà Nội. Với vị trí và điều kiện thuận lợi, trong nhiều năm qua, thị xã Mỹ Hòa có bước phát triển khá nhanh trên các lĩnh vực công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, thương mại, dịch vụ. Tốc độ xây dựng và phát triển đô thị nhanh với hệ thống hạ tầng đô thị được xây dựng cơ bản đồng bộ,

hiện đại, nhiều dự án, công trình hạ tầng được đầu tư xây dựng với quy mô lớn góp phần quan trọng thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển và nâng cao chất lượng sống của người dân. Xã Mỹ Hòa ngày càng vững bước đi lên trên con đường đổi mới thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Để có thể đáp ứng được sự phát triển, đòi hỏi thị xã Mỹ Hòa cần có đội ngũ cán bộ, công chức không chỉ đầy đủ về số lượng mà còn phải nâng cao về chất lượng, có đủ trình độ chuyên môn, trình độ lý luận, kiến thức kỹ năng trong quản lý nhà nước để đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hưng Yên nói chung và Thị xã Mỹ Hòa nói riêng. Trong những năm qua, cấp uỷ và chính quyền thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên đã quan tâm tới công tác cán bộ tuy nhiên cho đến nay vẫn còn nhiều bất cập so với yêu cầu của phát triển; và cũng chưa từng có một cuộc nghiên cứu nào về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa. Việc đánh giá, tổng kết một cách có hệ thống chất lượng thực thi công vụ của công chức cấp xã trên địa bàn là một việc làm rất cần thiết nhằm góp phần nâng cao hiệu quả công tác đánh giá công chức chính quyền cơ sở trong thời gian tới.

Xuất phát từ những thực tiễn về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức; cùng với việc bản thân đang sinh sống và công tác trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, có nhiều điều kiện thuận lợi cho quá trình nghiên cứu, do đó tác giả đã chọn đề tài ***“Đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên”*** cho luận văn thạc sĩ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Đã có nhiều đề tài khoa học nghiên cứu về quản lý nhân sự tổ chức, trong đó, công tác đánh giá công chức là một trong những lĩnh vực được nhiều nhà khoa học, nhà quản lý quan tâm. Đã có một số công trình nghiên cứu, các bài tạp chí, một số luận án tiến sĩ, luận văn cao học được công bố

dưới những góc độ thể hiện khác nhau. Có thể kể đến một số công trình như:

Giáo trình “Tổ chức nhân sự hành chính nhà nước”, NXB Khoa học kỹ thuật Hà Nội (2010) của Học viện Hành chính đề cập tới những vấn đề cơ bản trong quản lý nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực trong khu vực công. Đồng thời giới thiệu những nội dung quan trọng trong kế hoạch hóa nguồn nhân lực, tuyển dụng nhân lực, đánh giá nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính nhà nước và giới thiệu đường chức nghiệp của người lao động làm việc trong các cơ quan đó. Riêng nội dung đánh giá thực thi công việc trong tổ chức hành chính nhà nước, giáo trình nêu lên tầm quan trọng của đánh giá thực thi công việc, các nội dung đánh giá thực thi như mục tiêu đánh giá, thời điểm đánh giá, chủ thể tham gia đánh giá, quy trình đánh giá, phương pháp đánh giá. Đồng thời, đề cập đến những khó khăn thường gặp trong đánh giá thực thi công việc tại tổ chức hành chính nhà nước và một số cách thức để hoàn thiện công tác đánh giá. Giáo trình này đã làm rõ được những vấn đề lý luận chung nhất về đánh giá người làm việc trong cơ quan nhà nước, các khái niệm, đặc điểm, yếu tố ảnh hưởng đối với hiệu quả công tác đánh giá trong khu vực công được nêu lên là những tài liệu quý để luận án kế thừa và tiếp tục nghiên cứu trong nhìn nhận kết quả hoạt động của đội ngũ công chức.[6]

Đề tài khoa học cấp Bộ “Đổi mới phương pháp đánh giá công chức trong cơ quan hành chính nhà nước” (2011) do tác giả Hà Quang Ngọc làm chủ nhiệm. Công trình này đã xác định đánh giá là một khâu trọng yếu trong quy trình quản lý nguồn nhân lực của tổ chức. Lập luận về cơ sở xác định phương pháp đánh giá như đặc điểm nhân cách, đặc điểm lao động của người công chức, tính ổn định tương đối trong hoạt động của công chức, khả năng định tính và định lượng. Đồng thời, giới thiệu một số phương pháp đánh giá cơ bản như: cho điểm, đồ thị, sự kiện, báo cáo, bình bầu, phỏng vấn... và nêu bật lên ý nghĩa của việc sử dụng phương pháp đánh giá trong tổ chức.[4]

Ngoài ra còn có nhiều bài báo khoa học khác đề cập tới chủ đề này, trong đó có thể phải kể đến như: “*Những đổi mới trong quy chế đánh giá CBCC*” của tác giả Phạm Tất Thắng đăng trên Tạp chí quản lý nhà nước số 8/2010, giới thiệu các quy định pháp lý về đánh giá công chức theo Luật CBCC và các văn bản triển khai. Bài báo “Về vấn đề đánh giá thực thi trong công vụ” của tác giả Hạ Thu Quyên đăng trên Tạp chí Tổ chức nhà nước số tháng 5/2010 phân tích và đánh giá các quy định của pháp luật hiện hành về đánh giá công chức, chỉ ra những hạn chế tạo cơ sở để đổi mới công tác này. Chu Xuân Khanh và Đào Thị Thanh Thủy: “*Đổi mới công tác đánh giá công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước*”, Tạp chí tổ chức nhà nước số 07/2011. Tác giả cho rằng đánh giá nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước có thể thực hiện trên các nội dung: Đánh giá hiệu quả làm việc, đánh giá năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức; đánh giá tiềm năng, đánh giá động cơ làm việc.[1][3][14]

Luận án tiến sĩ quản lý công (2018) “*Hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay*” của tác giả Đoàn Nhân Đạo đã tập trung nghiên cứu về tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã với các nội dung chủ yếu như: (a) Phân tích và đưa ra khái niệm về tiêu chí đánh giá, phương pháp đánh giá công chức cấp xã; (b) Chỉ ra những hạn chế của các tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã từ thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Bình: (i) công tác đánh giá công chức cấp xã có lúc, có nơi vẫn chưa thực sự được coi trọng, còn mang nặng tính hình thức, dĩ hòa vi quý; (ii) Tiêu chí sử dụng để đánh giá chưa khoa học, đánh giá công chức cấp xã còn cảm tính và chưa chính xác; (iii) Phương pháp đánh giá còn cứng nhắc, thiếu linh hoạt. Nhằm hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức cấp xã trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại... Tác giả đã đề xuất một số giải pháp hoàn thiện tiêu chí và

phương pháp đánh giá công chức cấp xã trong giai đoạn hiện nay, gồm: (a) Nâng cao nhận thức về đánh giá công chức cấp xã nhằm bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và phát huy dân chủ trong đánh giá công chức cấp xã; (b) Tiếp tục hoàn thiện các quy định về tiêu chí và phương pháp đánh giá; (c) Áp dụng các tiêu chí và phương pháp đánh giá linh hoạt, sáng tạo, phù hợp với đặc điểm từng chức danh công chức cấp xã và điều kiện cụ thể các vùng, miền; (d) Thí điểm người dân tham gia đánh giá công chức cấp xã.[2]

Nhìn chung, từ những góc độ và cấp độ khác nhau, những công trình nghiên cứu nêu trên đã góp phần hệ thống hóa và làm sáng tỏ thêm lý luận về đánh giá, xếp loại đội ngũ công chức các cấp chính quyền địa phương; Đã xem xét thực trạng, đề ra yêu cầu và một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, xếp loại công chức hiện nay gắn với ý thức phát huy những ưu điểm, quan tâm khắc phục những hạn chế, tồn tại trong công tác này công chức trên địa bàn. Những kết quả nghiên cứu trên là đóng góp quan trọng của các công trình nghiên cứu đi trước mà luận văn này cần tiếp thu - kế thừa.

Đối tượng công chức cấp xã là lực lượng rất quan trọng trong việc nâng cao và phát huy hiệu quả quản lý nhà nước của chính quyền cấp cơ sở. Tuy nhiên các công trình trước đây chủ yếu được nghiên cứu dưới góc độ quản lý công, quản lý hành chính hoặc luật học, các kiến nghị được đề xuất chủ yếu liên quan đến việc cải cách thể chế. Các nghiên cứu này chưa được nghiên cứu dưới góc độ quản lý nguồn nhân lực nên chưa đề cập đến việc mỗi cán bộ công chức phải phát huy năng lực bản thân để hoàn thành công tác, từ đó đưa đến mục đích cuối cùng là việc đánh giá, xếp loại công chức cấp xã được phù hợp với thực tiễn.

Ngoài ra, nghị định Số: 90/2020/NĐ-CP ngày 13 tháng 8 năm 2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức ra đời mới được áp dụng năm 2020 nên chắc chắn còn nhiều bất cập, thiếu tính

thực tiễn nên sẽ ảnh hưởng đến việc đánh giá, xếp loại cán bộ công chức cấp xã theo quy trình mới. Việc xây dựng các tiêu chuẩn và phương pháp đo lường kết quả công việc như thế nào, gồm những nội dung gì lại chưa được đi sâu phân tích làm rõ để kiến nghị giải pháp.[11]

Bên cạnh đó, các nghiên cứu hiện nay vẫn chưa có công trình nào đề cập một cách toàn diện, chuyên biệt về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã nói chung và trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa nói riêng.

Vì vậy, việc nghiên cứu hệ thống hóa cơ sở lý luận cũng như khảo sát, phân tích thực tiễn công tác đánh giá, xếp loại công chức cấp xã của một địa phương là rất cần thiết nhằm góp phần nâng cao hiệu quả công tác đánh giá công chức chính quyền cơ sở trong thời gian tới.

Với đề tài “*Đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn Thị Xã Mỹ Hòa, Tỉnh Hưng Yên*” tác giả tập trung nghiên cứu theo hướng xác định vai trò quan trọng của chính quyền địa phương cấp xã; Hệ thống hóa những vấn đề lý luận tổng quát về đánh giá công chức (khái niệm, yêu cầu, nội dung, tiêu chí và phương thức đánh giá; Những yếu tố tác động đến việc nâng cao hiệu quả đánh giá công chức cấp xã); Đi sâu phân tích, nhận định, chỉ ra nguyên nhân cơ bản của những hạn chế thiếu sót về đánh giá công chức cấp xã, từ đó, tác giả mong muốn đề xuất được một số giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá công chức cấp xã của Thị Xã Mỹ Hòa, Tỉnh Hưng Yên.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

- Mục đích nghiên cứu: Đề xuất giải pháp hoàn thiện đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên.

- Nhiệm vụ nghiên cứu:

Thứ nhất, hệ thống hoá cơ sở lý luận về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã.

Thứ hai, phân tích thực trạng công tác đánh giá, xếp loại chất lượng

công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên.

Thứ ba, đề xuất giải pháp hoàn thiện đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn Thị xã Mỹ Hòa, Tỉnh Hưng Yên.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã.
- Phạm vi nghiên cứu:
 - + Về không gian: Nghiên cứu trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên.
 - + Về thời gian: Số liệu nghiên cứu thu thập trong giai đoạn 2018 - 2020 và đề xuất các giải pháp đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: phương pháp này được sử dụng trong việc thu thập và nghiên cứu tài liệu liên quan tới đội ngũ CCCX, về tiêu chí và phương pháp đánh giá xếp loại công chức cấp xã cũng như các tài liệu phản ánh về thực trạng áp dụng các tiêu chí và phương pháp đánh giá, xếp loại CCCX ở thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên.

- Phương pháp phân tích - tổng hợp: Từ những thông tin có được qua quá trình nghiên cứu các tài liệu và số liệu thu thập được có liên quan đến đề tài luận văn, tác giả đã phân tích và tổng hợp các thông tin đó để có những đánh giá về những ưu điểm, hạn chế của thực trạng áp dụng các tiêu chí và phương pháp đánh giá, xếp loại CCCX trên địa bàn Thị xã Mỹ Hòa, Tỉnh Hưng Yên, từ đó đề ra các quan điểm, giải pháp nhằm hoàn thiện tiêu chí, phương pháp đánh giá xếp loại CCCX trong điều kiện hiện nay.

- Phương pháp phỏng vấn sâu: Tham vấn ý kiến của 02 Bí thư Đảng ủy, 02 Chủ tịch UBND cấp xã, một số cán bộ công chức cấp xã và người đã từng làm công tác quản lý cán bộ công chức;

- Phương pháp điều tra xã hội học: Thông qua 200 phiếu khảo sát được

phát ra nhằm lấy ý kiến của cán bộ công chức cấp xã thuộc tỉnh Hưng Yên, thu về 200 phiếu hợp lệ.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Luận văn góp phần hệ thống hóa lý luận; Phân tích thực trạng, chỉ ra những nguyên nhân và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đánh giá công chức cấp xã của Thị xã Mỹ Hòa, Tỉnh Hưng Yên; Qua đó, cung cấp thêm các luận cứ khoa học giúp các cơ quan có thẩm quyền lựa chọn được các giải pháp phù hợp và có hiệu quả hơn trong công tác này.

Luận văn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo phục vụ cho công tác nghiên cứu khoa học trong việc xây dựng quy định, hướng dẫn về đánh giá công chức nói chung và đánh giá hàng năm đối với công chức cấp xã. Luận văn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo thêm cho việc giảng dạy và nghiên cứu của các đơn vị chức năng đào tạo - bồi dưỡng CBCC.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, kết cấu của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đánh giá, xếp loại công chức cấp xã

Chương 2: Thực trạng đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.1. Các khái niệm

1.1.1. Công chức

Nhiều quốc gia quan niệm công chức là những nhân viên công tác, được hưởng lương từ ngân sách, bị quy định bởi quy chế hoặc luật công chức, là người làm việc trong hệ thống chính quyền nhà nước.

Công chức là bộ phận rất quan trọng trong nền hành chính quốc gia. Tuy nhiên, do đặc điểm cấu trúc của hệ thống chính trị nước ta nên quan niệm về công chức ở Việt Nam cũng có đặc thù.

Tại kỳ họp thứ 4 Quốc hội khoá XII, đã thông qua Luật cán bộ, công chức. Tại khoản 2 Điều 4 của Luật này quy định: “*Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp xã; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng Sản Việt Nam, nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội*”.[8]

Theo Luật số 52/2019/QH14 ngày 25 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và luật viên chức thì “*Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp xã; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc*

phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”.[9]

1.1.2 Công chức cấp xã

Khái niệm công chức cấp xã được quy định tại Khoản 3, Điều 4, Luật cán bộ, công chức năm 2008: “Công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”.[8]

Về cơ bản, công chức xã được hiểu là là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ Ngân sách Nhà nước và những khoản phụ cấp khác từ quỹ lương của cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của Hiến pháp và Pháp luật.

Theo Luật Cán bộ Công chức 2008; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2011; Nghị định 34/2019/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2019 quy định chức vụ, chức danh cán bộ công chức cấp xã bao gồm:

** Cán bộ cấp xã có các chức vụ sau đây:*

- Bí thư, Phó Bí thư Đảng uỷ;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân;
- Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh;
- Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam;
- Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam);

- Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.[10][13]

* *Công chức cấp xã có các chức danh sau đây:*

- Trưởng Công an;
- Chỉ huy trưởng Quân sự;
- Văn phòng - thống kê;
- Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã);
- Tài chính - kế toán;
- Tư pháp - hộ tịch;
- Văn hóa - xã hội.

Căn cứ vào điều kiện kinh tế - xã hội, quy mô, đặc điểm của từng địa phương, Chính phủ quy định cụ thể số lượng cán bộ, công chức cấp xã. [8]

1.1.3. Chất lượng công chức cấp xã

Theo từ điển tiếng việt thì “Chất lượng” hiểu ở nghĩa chung nhất là “cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, sự vật, sự việc” [17, tr 103].

Tuy nhiên, chất lượng công chức không hoàn toàn giống với chất lượng của các loại hàng hóa, dịch vụ, bởi con người là một thực thể phức tạp. Hơn nữa, mỗi công chức không thể tồn tại biệt lập mà phải được đặt trong mối quan hệ với cả tập thể.

Chất lượng đội ngũ công chức được tạo nên bởi rất nhiều nhân tố, bao gồm số lượng, cơ cấu, cấu trúc bộ máy, cơ chế tổ chức, phương thức quản lý và lãnh đạo... Chất lượng của đội ngũ công chức được cấu thành từ chất lượng của mỗi người công chức. Đó là trình độ được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ qua trường lớp, có kiến thức văn hoá và giao tiếp, có phẩm chất chính trị, tư tưởng vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có năng lực lãnh đạo, quản lý, năng lực tổ chức và điều hành bộ máy, đồng thời được biểu hiện ở hiệu quả hoạt động lãnh đạo, quản

lý tại các đơn vị nhà nước, ở uy tín của họ trước tập thể và nhân dân...

Tuy nhiên, mỗi vị trí có yêu cầu chất lượng ở mức độ chuyên sâu khác nhau. Nhưng nhìn chung ở bất cứ cương vị và lĩnh vực nào thì yêu cầu về phẩm chất chính trị của công chức phải được đặt lên hàng đầu. Phẩm chất đạo đức là cái gốc và trình độ chuyên môn, kiến thức văn hoá, năng lực của cá nhân là nhân tố quyết định đến hiệu quả công tác của người. Chất lượng hoạt động quản lý hành chính nhà nước cấp xã chính là chất lượng của đội ngũ công chức làm việc trong các đơn vị cấp xã. Do vậy, khi nói đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là nói đến tổng thể những phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, sức khỏe của người công chức đang làm việc tại các đơn vị cấp xã, những phẩm chất và năng lực này thể hiện khả năng và kết quả thực hiện công việc của họ, cụ thể hơn là thực hiện những nhiệm vụ mà họ được cấp có thẩm quyền phân công.

Từ những phân tích trên, có thể hiểu: Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là: “tập hợp tất cả những đặc điểm, thuộc tính của từng công chức cấp xã phù hợp với cơ cấu, đáp ứng được yêu cầu theo nhiệm vụ và chức năng của cơ quan, đơn vị, đồng thời là tổng hợp những mối quan hệ giữa các cá nhân công chức cấp xã với nhau; sự phối kết hợp hoạt động trong thực thi nhiệm vụ chung nhằm đáp ứng yêu cầu, mục tiêu chung một thời điểm nhất định của địa phương”.

Nói đến chất lượng từng công chức cấp xã được biểu hiện cụ thể thông qua tình trạng sức khỏe để làm việc; tiếp đến là chất lượng lao động, khả năng triển khai, hoàn thành nhiệm vụ được giao; thái độ, tinh thần phục vụ nhân dân trong thực thi công việc; trình độ, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, chính trị; khả năng thích ứng với điều kiện cải cách hành chính đang diễn ra ngày càng sâu rộng như hiện nay không chỉ ở Việt Nam mà còn hội nhập quốc tế.

1.1.4. Đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã

Đánh giá công chức cấp xã là một nội dung quan trọng trong quản lý nhân sự hành chính nhà nước. Đánh giá công chức bao gồm đánh giá con người (bản thân công chức) và đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của họ.

Đánh giá con người bao gồm các nội dung như: trình độ, quá trình đào tạo, kinh nghiệm, tính cách, thói quen, phẩm chất, tiềm năng phát triển...

Đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ là đánh giá tập trung vào kết quả công việc mà người công chức đảm nhiệm (công vụ), lấy kết quả thực hiện làm căn cứ chính để đánh giá, tập trung vào kết quả đầu ra của quá trình (sản phẩm cụ thể) chứ không phải là các hoạt động.

Có nhiều nội dung đánh giá khác nhau đối với công chức như: Đánh giá hiệu quả làm việc; Đánh giá trình độ chuyên môn nghiệp vụ; đánh giá kỹ năng; Đánh giá tiềm năng; Đánh giá động cơ làm việc; Đánh giá phẩm chất, đạo đức công vụ.

Trong đánh giá công chức cấp xã có ba yếu tố quan trọng nhất là chủ thể, tiêu chí và phương pháp đánh giá.

- Chủ thể đánh giá công chức là cơ quan, tổ chức, người có thẩm quyền thực hiện.

- Các tiêu chí đánh giá thể hiện là các tiêu chuẩn, dấu hiệu phản ánh phẩm chất nhất định, kết quả công việc của công chức phù hợp với mục tiêu đánh giá hướng tới.

- Các phương pháp đánh giá thể hiện là các cách thức được cơ quan, tổ chức, người có thẩm quyền sử dụng để xác định đúng đắn phẩm chất, kết quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức.

Từ những trình bày trên đây, có thể nêu khái niệm đánh giá cán bộ, công chức như sau: “Đánh giá xếp loại công chức là hoạt động do chính quyền cấp xã và người có thẩm quyền bằng các phương pháp nhất định đo

lượng và phân loại năng lực công chức theo các tiêu chí nhằm thực hiện một mục tiêu nhất định”.

Đánh giá công chức cấp xã có các đặc điểm sau đây:

Một là, đánh giá công chức cấp xã phải gắn kết với chức năng, nhiệm vụ của mỗi cơ quan, tổ chức. Vì trong hệ thống chính trị nước ta tổ chức theo nguyên tắc tập trung dân chủ, mỗi cơ quan, đơn vị ở mỗi cấp có các nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm riêng.

Hai là, đánh giá công chức là đánh giá đối tượng liên quan đến năng lực và phẩm chất thực hiện công việc, nhiệm vụ được giao. Như vậy, đánh giá công chức chỉ xem xét họ trong quan hệ này, không bao hàm các quan hệ khác như xuất thân, quan hệ bạn bè, hôn nhân...

Ba là, đánh giá công chức là việc rất quan trọng bởi hoạt động này liên quan đến sự nghiệp chính trị của mỗi cá nhân. Trong bối cảnh chúng ta coi trọng việc bảo đảm quyền công dân, quyền con người điều đó càng trở nên quan trọng.

Bốn là, đánh giá công chức phải căn cứ vào thực thi công vụ của mỗi chức danh, chức trách được giao. Việc hoàn thành hay không hoàn thành hoặc hoàn thành ở mức nào phải căn cứ vào thành quả cuối cùng mà công chức đó đạt được.

Năm là, luận văn nghiên cứu về đánh giá công chức cấp xã là đánh giá, xếp loại hàng năm. Điều đó phân biệt nó với các đánh giá xếp loại khác, ví dụ: đánh giá khen thưởng, kỷ luật; đánh giá hoạt động của công chức trong một phong trào; đánh giá nâng bậc lương, ngạch lương...

Mục đích của đánh giá, xếp loại

Mục đích đánh giá, xếp loại công chức cấp xã hướng tới hai mục tiêu cơ bản:

Thứ nhất, đối với cá nhân từng công chức cấp xã

Việc đánh giá, xếp loại giúp người công chức có nhận thức rõ về bản thân trong thực thi nhiệm vụ. Qua đánh giá, công chức có cơ hội nhìn lại bản thân đã làm được những gì, còn những gì chưa làm được, chưa hoàn thành...; từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cho bản thân và có biện pháp khắc phục hạn chế, phát huy điểm mạnh, phấn đấu vươn lên hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Việc đánh giá, xếp loại khen thưởng khách quan, vô tư, công bằng, đúng người đúng việc sẽ khơi dậy lòng nhiệt tình, hăng say, gắn bó với công việc đối với mỗi cá nhân.

Thứ hai, đối với chính quyền cấp xã

Giúp người lãnh đạo chỉ ra điểm mạnh, điểm yếu của công chức, tìm ra cách thức hữu hiệu để phát huy các lợi thế khác nhau của từng cá nhân, đặt họ vào những công việc phù hợp với sở trường và niềm yêu thích, đam mê. Thông qua đánh giá, xếp loại công chức, sẽ nhận thấy những khuyết điểm, hạn chế trong công tác tổ chức bộ máy, phân công công việc, trong kế hoạch hoạt động của cơ quan, những bất cập trong các quy định về công vụ, công chức; từ đó có những điều chỉnh hoặc kiến nghị bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tiễn và sự vận động của xã hội. Đánh giá, xếp loại công chức cấp xã là cơ sở cho việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức, nhằm khắc phục những thiếu hụt trong kiến thức, kỹ năng thực thi công vụ hoặc phát triển tiềm năng của công chức. “Kết quả đánh giá, xếp loại 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”.

Ý nghĩa của đánh giá

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ dạy: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”. Trong công tác cán bộ, đánh giá, xếp loại đúng công chức là khâu tiền đề quyết định bố trí, sử dụng cán bộ; làm cơ sở cho việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng,

tuyển chọn, bố trí để phát huy được tiềm năng đội ngũ công chức; để bản thân công chức có phương hướng đúng trong phấn đấu, rèn luyện; là cơ sở để thực hiện đúng chính sách cán bộ, biểu dương, tôn vinh, khen thưởng, kỷ luật công chức. Đánh giá, xếp loại đúng công chức là yếu tố quan trọng góp phần xây dựng tình đoàn kết, thống nhất trong cơ quan, đơn vị, góp phần ổn định chính trị, động viên, phát huy được tính tích cực của nhân dân, cán bộ vào sự nghiệp chung. Ngược lại nếu đánh giá, xếp loại sai, nhất là người đứng đầu dễ gây ra những phân tâm trong công chức, ảnh hưởng đến đoàn kết nội bộ, làm giảm lòng tin, có khi mất cả phong trào ở mỗi địa phương, ngành, đơn vị.

Các nguyên tắc đánh giá, xếp loại công chức cấp xã

Khi đánh giá, xếp loại nhân sự thường mắc phải những lỗi gây khó khăn cho việc đảm bảo tính trung thực, chính xác của công tác đánh giá, xếp loại như: lỗi thiên kiến, lỗi định kiến... Do đó, khi đánh giá, xếp loại cần tuân thủ các nguyên tắc sau:

- Nguyên tắc công bằng, khách quan, không thiên vị;
- Nguyên tắc khoa học, hợp lý;
- Nguyên tắc chú trọng thành tích thực tế;
- Nguyên tắc đánh giá, xếp loại kịp thời, thường xuyên.

Nguyên tắc đánh giá, xếp loại công chức cấp xã

Cán bộ công chức trong cơ quan hành chính nhà nước có những nét khác biệt so với lao động trong các tổ chức, cơ quan khác. Theo đó, nguyên tắc đánh giá, xếp loại CBCC nhà nước được hiểu là những tư tưởng, quan điểm chỉ đạo công tác đánh giá, xếp loại CBCC mà các chủ thể có thẩm quyền đánh giá, xếp loại CBCC trong các cơ quan hành chính nhà nước phải tuân thủ trong quá trình đánh giá. Theo Điều 3, Nghị định 56/2015ND-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ đã nêu rõ 5 nguyên tắc cơ bản trong việc đánh giá, phân loại công chức, đó là:

Bảo đảm đúng thẩm quyền: cán bộ do cấp có thẩm quyền quản lý đánh giá; công chức, viên chức do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đánh giá. Cấp nào, người nào thực hiện việc đánh giá, xếp loại thì đồng thời thực hiện việc phân loại và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Việc đánh giá, xếp loại phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá, xếp loại cần làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, tồn tại, hạn chế về phẩm chất, năng lực, trình độ của công chức, viên chức.

Bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức.

Việc đánh giá, phân loại công chức lãnh đạo, quản lý phải dựa vào kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu không được cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Trường hợp CBCC không hoàn thành nhiệm vụ do yếu tố khách quan, bất khả kháng thì được xem xét trong quá trình đánh giá, phân loại.

Nguyên tắc đánh giá, xếp loại công chức cấp xã

Mặc dù cùng có nhiệm vụ tham mưu cho Đảng ủy, HĐND, UBND cấp xã nhưng cán bộ và công chức cấp xã là 2 đối tượng khác nhau. Do vậy, việc đánh giá, xếp loại công chức cũng phải được thực hiện theo quy trình khác nhau. Nghĩa là, bên cạnh việc phải tuân thủ những nguyên tắc của đánh giá, xếp loại nhân sự và đánh giá, xếp loại CBCC nói chung, đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã còn phải tuân thủ theo đặc thù cấp chính quyền cơ sở là cấp xã, đó là:

- Đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã phải đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng và theo nguyên tắc tập trung dân chủ;
- Đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã phải căn cứ trên cơ sở những quy định

pháp luật và những nội dung, tiêu chí cụ thể;

- Đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã phải tuân theo nguyên tắc công bằng, công khai và toàn diện;
- Đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã phải tuân thủ những yêu cầu đặt ra đối với quy trình đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã.

Chủ thể đánh giá, xếp loại công chức cấp xã cấp xã

Chủ thể và khách thể đánh giá, xếp loại công chức là những người tham gia vào quá trình đánh giá, đưa ra những nhận xét đối với mỗi công chức được đánh giá, xếp loại trên cơ sở những nội dung, tiêu chí đã được xác lập. Trong thực tiễn, chủ thể đánh giá, xếp loại công chức rất đa dạng. Mỗi chủ thể đánh giá, xếp loại đều có góc nhìn khác nhau nên cần tham khảo ý kiến của nhiều chủ thể để có kết quả đánh giá, xếp loại chính xác nhất. Các chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá, xếp loại bao gồm:

Đánh giá, xếp loại của cá nhân

Cá nhân tự đánh giá, xếp loại là loại hình đánh giá, xếp loại tương đối phổ biến trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay. Trên cơ sở mẫu tự đánh giá, xếp loại do cơ quan quy định, cá nhân có thể đưa ra nhận xét của bản thân về chính mình. Ý kiến tự đánh giá, xếp loại của công chức được coi là kênh thông tin mang tính tham khảo, không chính thức bởi đó là ý kiến chủ quan của công chức. Khi tự đánh giá, xếp loại họ phải ý thức được kết quả thực thi công vụ gắn với thẩm quyền được trao mới có thể đưa ra kết quả chính xác của quá trình đánh giá. Khi chủ thể đánh giá, xếp loại là công chức, sẽ động viên, khích lệ họ tham gia vào tiến trình đánh giá.

Đánh giá, xếp loại của tập thể

Hình thức tổ chức họp lấy ý kiến góp ý của tập thể nơi công chức công tác là hình thức rất phổ biến hiện nay. Người được lấy ý kiến là những đồng nghiệp có quá trình công tác thường xuyên, gắn bó với cá nhân công chức.

Nếu chủ thể đánh giá, xếp loại này tôn trọng khách quan, công minh thì đây là một kênh quan trọng, góp phần vào kết quả đánh giá, xếp loại công chức. Tuy nhiên, khi đồng nghiệp đánh giá, xếp loại nhau cũng dễ bị chi phối, ảnh hưởng bởi các mối quan hệ cá nhân, bè phái, cục bộ hoặc tư tưởng “dĩ hòa vi quý” không muốn động chạm, mất lòng đồng nghiệp, đánh giá, xếp loại cào bằng nên đôi khi ý kiến nhận xét, đánh giá, xếp loại cũng sẽ không đảm bảo được tính công bằng, khách quan.

Đánh giá, xếp loại của thủ trưởng trực tiếp

Theo quy định pháp luật hiện hành, việc đánh giá, xếp loại công chức là trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan sử dụng CBCC, do vậy, đây là chủ thể đánh giá, xếp loại quan trọng nhất. Đánh giá, xếp loại của thủ trưởng được thực hiện chủ yếu thông qua việc nhận xét, quyết định cuối cùng vào phiếu xếp loại công chức. Hàng năm, sau khi công chức viết bản tự kiểm điểm, tập thể - đồng nghiệp nhận xét, góp ý, phần cuối cùng thuộc về nhận xét, đánh giá, xếp loại của thủ trưởng cơ quan. Vì vậy, đây là ý kiến nhận xét có ý nghĩa quyết định. Vì vậy, trong thực tiễn chúng ta cần phát huy dân chủ, kiểm chế, kiểm soát quyền lực, tránh xu hướng độc đoán, chuyên quyền và phát huy tính tích cực, tinh thần trách nhiệm của Chủ tịch UBND cấp xã.

Người dân - đánh giá, xếp loại của những người ngoài cơ quan

Đó là những cá nhân, tập thể bên ngoài cơ quan. Một trong những tiêu chí đánh giá, xếp loại hiệu quả cải cách hành chính là mức độ hài lòng của người dân đối với nền hành chính. Để việc đánh giá, xếp loại kết quả hoạt động của công chức được chính xác, công bằng, cần xây dựng được một hệ thống các tiêu chí, phương pháp đánh giá, xếp loại đơn giản, dễ hiểu, ngắn gọn, khoa học để người dân dễ dàng tham gia vào quá trình đánh giá, xếp loại đồng thời cần hướng dẫn, tuyên truyền, phổ biến pháp luật về công tác đánh giá, xếp loại cho người dân hiểu và thực hiện để đảm bảo

đúng mục đích của công tác đánh giá.

1.2. Tiêu chuẩn đánh giá công chức cấp xã

Tiêu chuẩn của công chức là vấn đề rất quan trọng trong công tác cán bộ. Đó là cơ sở để tiến hành tổ chức, xem xét, đánh giá, lựa chọn, bố trí sắp xếp và sử dụng cán bộ. Đó cũng là cơ sở để bản thân mỗi công chức phấn đấu, rèn luyện, hoàn thiện mình.

Trong bất kỳ một hệ thống công chức nào, tiêu chuẩn công chức theo ngạch hay theo vị trí việc làm đều có vai trò rất quan trọng. Đó là cơ sở để tuyển dụng, bố trí sử dụng, đào tạo bồi dưỡng. Tiêu chuẩn cũng là căn cứ để mỗi công chức yên tâm làm việc theo chức trách được giao, xác định hướng phấn đấu, nâng cao trình độ và khả năng làm việc, các cấp quản lý cũng căn cứ vào đó để tạo điều kiện cho công chức có cơ hội được học tập, bồi dưỡng. Để thực hiện được công chức hoá cán bộ, công chức cấp xã, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 112/2011/NĐ-CP về công chức cấp xã, phường, thị trấn và Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư số 13/2019/TT-BNV hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố. Trong đó quy định chi tiết tiêu chuẩn công chức cấp xã như sau:

*** Tiêu chuẩn chung:**

* Đối với các công chức Văn phòng - thống kê, Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã), Tài chính - kế toán, Tư pháp - hộ tịch, Văn hóa - xã hội:

a) Hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước;

b) Có năng lực tổ chức vận động nhân dân ở địa phương thực hiện có hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước;

c) Có trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm, có đủ năng lực và sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao;

d) Am hiểu và tôn trọng phong tục, tập quán của cộng đồng dân cư trên địa bàn công tác.

* Đối với công chức Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã: ngoài những tiêu chuẩn quy định tại khoản 1 Điều này còn phải có khả năng phối hợp với các đơn vị Quân đội nhân dân, Công an nhân dân và lực lượng khác trên địa bàn tham gia xây dựng nền quốc phòng toàn dân và thực hiện một số nhiệm vụ phòng thủ dân sự; giữ gìn an ninh, chính trị, trật tự an toàn xã hội, bảo vệ Đảng, chính quyền, bảo vệ tính mạng, tài sản của nhân dân, tài sản của Nhà nước.[13]

*** Tiêu chuẩn cụ thể:**

- Tiêu chuẩn cụ thể đối với chức danh công chức cấp xã quy định tại khoản 1 Điều 3 Nghị định này do Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định phù hợp với đặc điểm nông thôn, đô thị, hải đảo.

- Tiêu chuẩn cụ thể đối với chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã thực hiện theo quy định của pháp luật chuyên ngành”.[10]

1.3. Nội dung và quy trình đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã

1.3.1. Nội dung đánh giá công chức cấp xã

Đánh giá công chức là biện pháp quản lý công chức thông qua việc kiểm định các chỉ số nói lên phẩm chất, kết quả làm việc, cống hiến của công chức. Thông thường, các tiêu chí đánh giá công chức gồm: Lòng trung thành đối với nhân dân, đất nước; đạo đức của công chức, đạo đức xã hội; tinh thần kỷ luật về nghề nghiệp, làm việc, tuân thủ kỷ cương, pháp luật; tính trung thực; tính chủ động sáng tạo; tính hợp tác, đoàn kết trong công tác; sự cần

mẫn, sự công hiến; uy tín, sự tín nhiệm, khả năng thu hút đối với công chức là lãnh đạo, chỉ huy... Từ đây, có thể rút ra đối với công chức, các mặt thuộc nội dung đánh giá là:

+ *Đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong, lễ lối làm việc*

- Đánh giá phẩm chất chính trị là đánh giá mức độ nhận thức về quan điểm chính trị, lập trường tư tưởng, lòng trung thành với chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về chế độ xã hội và việc chấp hành các chính sách, pháp luật của Nhà nước, các quy chế, quy định đặc thù của đơn vị nơi cán bộ công chức công tác.

- Đánh giá đạo đức của CCCX là đánh giá những giá trị chuẩn mực đạo đức xã hội, được thể hiện trong lối sống, cách ứng xử của mỗi CBCC trong tất cả các mối quan hệ xã hội (đồng nghiệp, nhân dân, bạn bè...).

- Đánh giá tác phong, lễ lối làm việc là đánh giá cách thức, quy trình tiến hành và giải quyết công việc của một con người cụ thể. Mỗi người có những tác phong riêng khác biệt, nhưng cũng cần phải lấy những điểm nòng cốt làm gốc.

+ *Đánh giá thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao*

Đây là hoạt động quản lý nguồn nhân lực quan trọng và luôn tồn tại trong tất cả các tổ chức, cơ quan, đơn vị. Đánh giá thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao đối với CBCC cấp xã thể hiện trên hai khía cạnh:

- Thứ nhất, đánh giá kết quả, hiệu quả thực thi công vụ của CCCX: Tức là đánh giá thành tích thực tế trong công tác và cần phải có những tiêu chí cụ thể trên cơ sở kết quả phân tích công việc, làm rõ bản chất của từng công việc. Với tính chất công việc thù cấp ở chính quyền cấp xã, việc đánh giá phải tính đến những đặc thù thì mới đảm bảo khách quan, chính xác.

- Thứ hai, đánh giá năng lực thực thi công việc: Năng lực của đội ngũ CCCX được đánh giá chính xác nhất, hiệu quả nhất qua hiệu quả công tác

lãnh đạo, chỉ đạo hoặc giải quyết công việc. Việc đánh giá năng lực CCCX không thuần túy chỉ là việc xem xét mặt kiến thức trên cơ sở những bằng cấp chuyên môn đã có mà phải được đo lường qua hệ thống những tiêu chí phức tạp có thể lượng hóa về kỹ năng, hiểu biết, kinh nghiệm ... của CCCX trong lĩnh vực, nhiệm vụ phân công. Đánh giá năng lực của CCCX không chỉ đánh giá những cái hiện có mà cần phải đánh giá cả tiềm năng trong tương lai của CCCX. Đánh giá CCCX còn phải nhìn nhận dưới góc độ động cơ của CCCX trong thực thi nhiệm vụ: động cơ của CBCC đó là gì, nhằm mục đích gì? Động cơ cá nhân hay động cơ tập thể?

+ *Đánh giá tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ*

Đánh giá tinh thần trách nhiệm của CBCC là đánh giá những tình cảm, thái độ, những hoạt động, định hướng cho hoạt động, quyết định hành động của CBCC trước những nhiệm vụ, công việc, phần việc được giao hoặc coi như được giao.

+ *Đánh giá thái độ phục vụ nhân dân* là đánh giá về thực hiện quy tắc ứng xử của CCCX và việc tiếp nhận và giải quyết các thủ tục hành chính đảm bảo đúng quy định về trình tự thủ tục, thời gian giải quyết, gắn với thái độ nhã nhặn, lịch sự.

+ *Đánh giá về năng lực lãnh đạo, quản lý* chính là đánh giá về phẩm chất, kỹ năng và phương pháp lãnh đạo của người cán bộ. Người lãnh đạo quản lý phải có các phẩm chất, kỹ năng và phương pháp lãnh đạo như sau:

- Về phẩm chất lãnh đạo: người cán bộ là người biết nhìn xa, trông rộng, có năng lực giải quyết vấn đề, năng lực xây dựng tập thể đoàn kết, là một nhà quản lý giỏi, là một người truyền đạt, là một người kiên định và là một người có lương tâm.

- Kỹ năng lãnh đạo: là sự kết hợp của khả năng nhận thức động lực thúc đẩy con người ở những hoàn cảnh, điều kiện, không gian và thời gian khác

nhau; biết tạo sức hấp dẫn và sức cuốn hút để tạo lòng trung thành, sự tận tâm và ước muốn mạnh mẽ làm theo nhà quản lý; có phong cách và biết tạo bầu không khí làm việc vui vẻ nghiêm túc. Có năng lực tập hợp, đoàn kết công chức. thành một khối đoàn kết để lãnh chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ.

- Phương pháp lãnh đạo bao gồm: phương pháp kinh tế, phương án hành chính và phương pháp giáo dục. Người cán bộ phải có phương pháp tác động vào đối tượng quản lý thông qua các lợi ích kinh tế; biết tác động thông qua các hệ thống quản lý và kỷ luật của tổ chức và biết tác động vào nhận thức, tâm lý, tình cảm của đối tượng quản lý nhằm nâng cao tự chủ, nhiệt tình của họ trong công việc.

1.3.2. Tiêu chí đánh giá công chức cấp xã

Tiêu chí là một khái niệm để dựa vào đó mà phân biệt đối tượng này với đối tượng khác, dùng để kiểm định hay đánh giá về chất lượng, mức độ, hiệu quả, khả năng của đối tượng. Trong đánh giá CCCX, tiêu chí đánh giá là thước đo để đánh giá kết quả, hiệu quả, năng lực làm việc của CCCX. Có thể đưa ra các tiêu chí để đánh giá CBCC cấp xã như sau:

** Gương mẫu, chấp hành đường lối chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.*

Đây là tiêu chí hàng đầu, đề cao trong đánh giá CCCX. Trong đánh giá CCCX hàng năm, cần dựa vào một số biểu hiện như: Niềm tin vào lý tưởng cách mạng, trung thành với đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, phục vụ nhân dân, vững vàng trước mọi thử thách, cám dỗ; ý thức chấp hành và tôn trọng pháp luật; tôn trọng nhân dân, biết lắng nghe và đề đạt nguyện vọng chính đáng của nhân dân, phát huy quyền làm chủ của nhân dân; có tinh thần đấu tranh chống biểu hiện tiêu cực trong đời sống xã hội; phòng, chống tội phạm xã hội, thực hiện tốt các nghĩa vụ của CCCX không vi phạm quy định về những điều CBCC không được làm ...

** Về phẩm chất đạo đức, lối sống*

Bác Hồ đã nói "có tài mà không có đức là người vô dụng, có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó". Người cán bộ ngoài việc không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ còn phải trau dồi phẩm chất đạo đức lối sống. Công chức cấp xã hàng ngày luôn phải tiếp xúc với dân, đòi hỏi người CBCC phải khiêm tốn, giản dị, trung thực và là những người mẫu mực trong công tác, lời nói phải đi đôi với việc làm, có lối sống lành mạnh, trong sáng, giản dị và luôn đi đầu trong phong trào ở cơ sở. Có như vậy họ mới tạo lập được lòng tin từ phía nhân dân.

** Về phẩm chất chính trị*

Đây là tiêu chuẩn vô cùng quan trọng đối với CBCC cấp xã. Để trở thành những nhà tổ chức, những người có năng lực trước hết phải là những người có phẩm chất chính trị.

Phẩm chất chính trị của người CCCX được biểu hiện là: tin tưởng tuyệt đối với lý tưởng cách mạng, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội; nghiêm chỉnh chấp hành đường lối, chỉ thị, nghị quyết của Đảng và pháp luật của Nhà nước; kiên quyết chống lại mọi lệch lạc, biểu hiện sai trái trong đời sống xã hội đi trái với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Trong mọi hoàn cảnh thuận lợi hay khó khăn, người CBCC phải luôn giữ vững lập trường quan điểm; thực hiện nghiêm túc và biết vận động quần chúng nhân dân, gia đình, người thân thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Ngoài ra, đánh giá công chức còn thực hiện ở các tiêu chí sau:

- 1) Kết quả công việc;
- 2) Chất lượng thực thi công vụ;
- 3) Tinh thần chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, tiến độ thực hiện công việc;

4) Tinh thần, ý thức tổ chức kỷ luật;

5) Tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân, có thái độ đúng mực và xử sự văn hóa trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Việc kết hợp nhiều tiêu chí khi đánh giá công chức là yêu cầu bắt buộc để đảm bảo kết quả đánh giá mang tính toàn diện. Trong các nhóm tiêu chí trên, nhóm tiêu chí kết quả, chất lượng, hiệu quả công việc là nhóm tiêu chí quan trọng mang tính quyết định đến kết quả đánh giá CC. Với cơ quan quản lý công chức, giúp tăng cường kiểm soát đối với kết quả thực hiện công việc; tăng khả năng dự báo về các nguy cơ trong thực thi; đảm bảo tính công bằng, khách quan trong công tác cán bộ. Đối với cá nhân công chức, đánh giá giúp họ nhận diện được giá trị và đóng góp của mình trong tổng thể hoạt động của cơ quan, gia tăng niềm tin và tạo động cơ cống hiến cho Nhà nước.

Theo quy định hiện hành, tiêu chí để đánh giá, phân loại cán bộ, công chức theo 4 mức:

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;
- Hoàn thành tốt nhiệm vụ;
- Hoàn thành nhiệm vụ
- Không hoàn thành nhiệm vụ.

Mỗi mức độ có các đòi hỏi, tiêu chuẩn riêng.

Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: Hoàn thành 100% nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao bảo đảm đúng tiến độ, chất lượng, hiệu quả cao, trong đó ít nhất 50% nhiệm vụ hoàn thành vượt mức.

Hoàn thành tốt nhiệm vụ: Hoàn thành 100% nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao đúng tiến độ, bảo đảm chất lượng, hiệu quả.

Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: Các tiêu chí về

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 đều hoàn thành, trong đó có không quá 20% tiêu chí chưa bảo đảm chất lượng, tiến độ hoặc hiệu quả thấp.

Không hoàn thành nhiệm vụ: Có một trong các tiêu chí sau đây thì xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ:

a) 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;

b) Có trên 50% các tiêu chí về 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 chưa bảo đảm tiến độ, chất lượng, hiệu quả;

c) Có hành vi vi phạm trong quá trình thực thi nhiệm vụ bị xử lý kỷ luật trong năm đánh giá.

1.3.3. Phương pháp đánh giá công chức cấp xã

Phương pháp đánh giá công chức cấp xã được hiểu là biện pháp, cách thức được cơ quan nhà nước, người có thẩm quyền trong cơ quan nhà nước sử dụng để đánh giá cá nhân công chức cấp xã.

Các phương pháp đánh giá thường được sử dụng là:

Phương pháp đánh giá cho điểm

Theo phương pháp này, thủ trưởng đơn vị xem xét từng tiêu chí đánh giá (đặc điểm của công chức được đánh giá) và cho điểm hoặc xếp hạng dựa trên một thang đánh giá được xây dựng từ trước. Thông thường thang đánh giá (thang điểm) gồm một số bậc được xếp hạng từ thấp tới cao, từ “kém” cho tới “xuất sắc” hoặc sắp xếp tương tự.

Mỗi đặc điểm cần đánh giá có một thang điểm phù hợp. Thông thường các đặc điểm cần đánh giá về công chức bao gồm mức độ hợp tác trong công việc, khả năng trao đổi, diễn đạt thông tin, tính sáng tạo, chấp hành kỷ luật về giờ giấc, nội quy làm việc, kỹ năng làm việc và một số đặc điểm khác tùy

thuộc vào yêu cầu và điều kiện cụ thể của từng đối tượng công chức.

Ưu điểm lớn nhất của phương pháp đánh giá cho điểm là có kết cấu rõ ràng. Việc tiêu chuẩn hoá cho phép việc xếp hạng công chức trở nên dễ dàng trong toàn đơn vị. Theo phương pháp này, mọi công chức đều phải trải qua quá trình đánh giá với các tiêu chí và thang điểm đánh giá cơ bản giống nhau. Điều này tạo ra sự bình đẳng trong việc đánh giá nhân viên, có vai trò như một thước đo thành tích chuẩn trong toàn bộ tổ chức. Vì vậy, đây là phương pháp phổ biến và được áp dụng rộng rãi.

Tuy nhiên, các tiêu chí đánh giá của phương pháp đánh giá cho điểm trong một số trường hợp không liệt kê được toàn bộ các công việc mà công chức đang đảm nhận, bởi các tiêu chí này cố định và được tiêu chuẩn hoá nên một số đặc điểm sẽ có mối liên quan chặt chẽ với một công việc nào đó so với các công việc khác. Ví dụ: đặc điểm tính sáng tạo không phải lúc nào cũng cần thiết đối với những công việc có quy trình rõ ràng hoặc được kết cấu một cách chặt chẽ. Trong những trường hợp như vậy, đánh giá thấp về tính sáng tạo không có nghĩa công chức đó thiếu tính sáng tạo. Ngược lại, điều đó phản ánh một thực tế là công chức đó ít có cơ hội sử dụng hoặc thể hiện đặc điểm trên. Do đó, cần phải xem xét, cân nhắc kỹ tới loại hình công việc và đặc thù môi trường làm việc khi xây dựng phương pháp đánh giá này.

Ngoài ra, khi xây dựng tiêu chí đánh giá (đặc điểm cần đánh giá công chức) và thang điểm đánh giá người thiết kế cần bao quát toàn bộ những dấu hiệu có liên quan tới đặc thù công việc của công chức.

Phương pháp đánh giá mô tả

Thủ trưởng đơn vị thể hiện đánh giá của mình về cấp dưới bằng việc viết một bản báo cáo đánh giá. Báo cáo đánh giá thường tập trung mô tả những điểm mạnh và điểm yếu cụ thể nào đó về thành tích công việc của công chức. Trong báo cáo đánh giá, người quản lý có thể đề xuất các biện pháp

nhằm khắc phục những tồn tại trong quá trình làm việc. Thủ trưởng cơ quan có thể tự mình viết báo cáo đánh giá hoặc có thể kết hợp cùng với người được đánh giá viết báo cáo.

So với phương pháp cho điểm, phương pháp đánh giá mô tả cho phép người đứng đầu tổ chức có thể thực hiện đánh giá hầu hết mọi khía cạnh có liên quan tới kết quả thành tích công việc của người được đánh giá. Đây là điểm khác biệt rõ rệt với những phương pháp khác có các tiêu chí đánh giá được quy định một cách cứng nhắc, không mềm dẻo.

Khi áp dụng phương pháp đánh giá này, người lãnh đạo có thể chủ động đưa ra mức độ đánh giá về các vấn đề mà họ cảm thấy là phù hợp và hợp lý. Tuy nhiên, đây là phương pháp tiêu tốn nhiều thời gian và không dễ thực hiện. Đối với người đánh giá, phương pháp này đòi hỏi những yêu cầu khắt khe hơn so với phương pháp đánh giá khác, đặc biệt về khả năng diễn đạt và tổng hợp.

Sự mô tả về thành tích công việc của công chức dễ dẫn đến những đánh giá mang tính chủ quan, cảm tính. Do vậy, rất khó có thể so sánh và đối chiếu kết quả đánh giá của những người được đánh giá khác nhau.

Phương pháp đánh giá theo kết quả (hay còn gọi là phương pháp đánh giá quản trị mục tiêu)

Phương pháp này tập trung vào kết quả mà công chức đạt được trong quá trình làm việc. Thành tích công việc của công chức được xác định dựa trên mức độ đạt được của họ so với mục tiêu công việc đã được tổ chức xác định từ trước. Thông thường, các mục tiêu này được lãnh đạo đơn vị và cấp dưới cùng xây dựng. Quá trình xây dựng mục tiêu là quá trình mà công chức cần tự xác định những năng lực, trình độ cần thiết để đạt được các mục tiêu đã đặt ra. Họ không cần người khác phải phân tích các điểm mạnh, điểm yếu của mình để giao nhiệm vụ và phân bổ các nguồn lực (bao gồm cả quyền hạn và

trách nhiệm) để có thể hoàn thành công việc. Chính bản thân người công chức đòi hỏi phải tự giám sát quá trình phát triển của bản thân mình.

Phương pháp đánh giá quản trị mục tiêu khắc phục được một số vấn đề phát sinh do giả định rằng những đặc điểm cần thiết để hoàn thành tốt công việc của công chức có thể xác định và đo lường một cách đáng tin cậy. Thay vì phải giả định về những đặc điểm của người lao động, phương pháp đánh giá quản trị mục tiêu tập trung vào kết quả công việc thực tế.

Cơ sở lý luận của phương pháp đánh giá quản trị mục tiêu là có thể nhìn nhận được kết quả công việc một cách trực tiếp, trong khi đặc điểm của công chức (có thể có hoặc có thể không ảnh hưởng tới thành tích công việc) chỉ có thể được suy đoán hoặc suy luận mang tính định tính.

Phương pháp đánh giá quản trị mục tiêu giúp người công chức có được cảm giác hài lòng về tính tự chủ trong việc đánh giá và sự hoàn thành mục tiêu. Nhưng mặt khác, phương pháp này có thể dẫn tới kỳ vọng không thực tế về một mục tiêu có thể hoặc không thể hoàn thành một cách hợp lý.

Một điểm mạnh của phương pháp đánh giá theo kết quả là tính rõ ràng của mục tiêu. Nhưng đó cũng chính là điểm yếu của phương pháp này bởi vì những mục tiêu tự bản thân nó lại tạo ra sự cứng nhắc. Do đó, những mục tiêu này cần xây dựng sao cho có thể thay đổi và mềm dẻo hơn. Nhưng mục tiêu càng mềm dẻo bao nhiêu thì sẽ càng không rõ ràng bấy nhiêu. Mục tiêu thay đổi sẽ làm công chức bối rối và mục tiêu mềm dẻo có thể bị méo mó, sai lệch để ngụy biện cho những yếu kém trong thành tích công tác.

1.3.4. Quy trình đánh giá xếp loại công chức cấp xã

Quy trình đánh giá CBCC là một chuỗi nối tiếp các hoạt động đánh giá có liên hệ mật thiết, hữu cơ với nhau, nhằm tạo ra kết quả đánh giá trung thực, khách quan, khoa học. Có thể đưa ra một quy trình về đánh giá chung cho CBCC như sau:

- Xây dựng khung tiêu chí, chính sách đánh giá: Thiết lập các tiêu chí, biểu mẫu đánh giá chung và cụ thể cho mỗi chức danh công việc; chính sách đánh giá xác định cụ thể về chủ thể, thời gian, không gian đánh giá phù hợp.

- Thu thập thông tin có liên quan đến người được đánh giá: Thông tin được thu thập phải đa chiều, đầy đủ, chính xác, toàn diện và có căn cứ xác thực.

Tiến hành đánh giá: Các chủ thể đánh giá tổng hợp, phân tích các thông tin thu thập được tiến hành đánh giá CBCC.

Trao đổi ý kiến đánh giá với người được đánh giá: Chủ thể đánh giá cần trao đổi thông tin kết quả đánh giá đối với người được đánh giá, đảm bảo tính dân chủ trong đánh giá.

Ra quyết định đánh giá và lưu trữ các hồ sơ liên quan: Đây là khâu chính thức thừa nhận kết quả đánh giá.

Trình tự đánh giá công chức cấp xã gồm các bước cơ bản:

** Đối với các công chức Văn phòng - thống kê, Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã), Tài chính - kế toán, Tư pháp - hộ tịch, Văn hóa - xã hội:*

- a) Công chức tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao;
- b) Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã nhận xét về kết quả tự đánh giá của công chức, đánh giá ưu, nhược điểm của công chức trong công tác;
- c) Tập thể công chức của Ủy ban nhân dân cấp xã họp tham gia góp ý kiến. Ý kiến góp ý được lập thành biên bản và thông qua tại cuộc họp;
- d) Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã kết luận và quyết định xếp loại công chức tại cuộc họp đánh giá công chức hàng năm.[13]

** Đối với công chức Chỉ huy trưởng Quân sự và Trưởng Công an xã:*

- a) Công chức tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao và

tự nhận xét ưu, nhược điểm trong công tác;

b) Tập thể Ban Chỉ huy Quân sự cấp xã, Công an xã và công chức của Ủy ban nhân dân cấp xã họp tham gia góp ý. Ý kiến góp ý được lập thành biên bản và thông qua tại cuộc họp;

c) Chủ tịch UBND cấp xã đánh giá, quyết định xếp loại công chức và thông báo đến công chức sau khi tham khảo ý kiến góp ý bằng văn bản của Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy Quân sự cấp huyện (đối với Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã), Trưởng Công an huyện (đối với Trưởng Công an xã).[13]

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã

1.4.1. Các yếu tố bên ngoài

Quan điểm lãnh đạo của Đảng, Nhà nước và địa phương

Thể chế quản lý công chức cấp xã bao gồm hệ thống luật pháp, các chính sách, chế độ liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và phát triển, thù lao lao động ... Thể chế quản lý công chức cấp xã còn bao gồm bộ máy tổ chức nhà nước và các quy định về thanh tra, kiểm tra việc thực thi nhiệm vụ của công chức nhà nước chi phối đến chất lượng và đánh giá, xếp loại chất lượng của công chức nhà nước.

Do đặc điểm của công chức nhà nước là có tính thống nhất cao trong toàn bộ hệ thống, chịu sự điều chỉnh bởi hệ thống pháp luật hiện hành nên chất lượng và đánh giá, xếp loại chất lượng công chức chịu sự tác động và chi phối của thể chế quản lý công chức này.

Truyền thống văn hóa của địa phương

Phần lớn công chức cấp xã có nguồn gốc, trưởng thành từ chính quê hương, là những người được phát triển từ cơ sở (thôn, xã, khu phố), thông qua các hoạt động Đảng, đoàn thể, kinh nghiệm công tác hoặc do bầu cử vào các vị trí cán bộ; nhiều cán bộ tham gia công tác rồi mới được cử đi học về

chuyên môn hoặc tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ ngắn hạn nên trình độ chuyên môn, nghiệp vụ không đều, năng lực hạn chế và bị ảnh hưởng nhiều bởi yếu tố cục bộ, bản vị. Do vậy, truyền thống, văn hóa của địa phương có ảnh hưởng tới suy nghĩ và cách ứng xử cũng như tác phong làm việc của đội ngũ công chức cấp xã. Ngoài ra, đặc điểm riêng về văn hóa, tính cách con người ở mỗi địa phương; những vấn đề về cơ hội thăng tiến, mối quan hệ gia đình - xã hội, làng xóm, quan hệ công tác, địa vị xã hội của mỗi cá nhân; sự ảnh hưởng của từng người trong đơn vị đều có ảnh hưởng đến kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã.

Thu nhập của công chức

Nhu cầu vật chất vẫn là vấn đề cấp bách của công chức hiện nay. Mức lương, thưởng hiện nay vẫn còn hạn chế, lương tăng không đủ bù so với mức tăng của các mặt hàng trong xã hội. Điều đó làm cho mức sống trở nên khó khăn hơn đối với công chức nhà nước. Lợi ích kinh tế không được đáp ứng dẫn đến việc công chức ít có động lực làm việc hoặc có làm thì chỉ mang tính chiếu lệ, ít có tính chủ động, sáng tạo, làm việc không đạt chất lượng cao.

Môi trường làm việc

Đây cũng là yếu tố quan trọng có ảnh hưởng lớn tới chất lượng của công chức. Nó liên quan đến thể chế, bộ máy, cơ chế đánh giá và sử dụng con người. Một môi trường làm việc dân chủ, minh bạch giúp công tác đánh giá, xếp loại được khách quan và công tâm, mà ở đó công chức có đức, có tài được trọng dụng, được cất nhắc lên các vị trí quan trọng thì sẽ tạo được tâm lý muốn vươn lên, thực hiện các công việc đạt chất lượng cao hơn, hình thành tâm lý tự phấn đấu, hoàn thiện bản thân để được công nhận và sử dụng. Ngược lại, nếu một môi trường công tác không có sự cạnh tranh lành mạnh, thiếu dân chủ, thiếu minh bạch sẽ làm triệt tiêu ý kiến đánh giá khách quan, khoa học, nhân tài thực sự không được trọng dụng, dựa vào các mối quan hệ

để thăng tiến thì sẽ không tạo được tâm lý muốn cống hiến của công chức.

Chế độ chính sách cho đội ngũ công chức

Các chế độ đảm bảo lợi ích vật chất đối với công chức cấp xã bao gồm các chế độ, chính sách như: tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... Đây chính là một trong những yếu tố thúc đẩy sự y tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân, cũng như là động lực, là điều kiện đảm bảo để họ phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực trong việc hoàn thành tốt công việc được giao. Khi các chế độ, chính sách đảm bảo lợi ích vật chất đối với công chức cấp xã được đảm bảo sẽ tạo nên những tiền đề và động lực. Chế độ, chính sách đảm bảo lợi ích vật chất vừa là điều kiện, vừa là động lực đối với công chức cấp xã trong việc nâng cao trình độ.

Ngoài ra còn có các yếu tố khách quan khác ảnh hưởng tới đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã bao gồm một số yếu tố như: tình hình kinh tế - chính trị của xã hội, của đất nước và địa phương trong từng giai đoạn, trình độ văn hóa, sức khỏe của dân cư, sự phát triển của công nghệ thông tin; đường lối phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội...

1.4.2. Các yếu tố bên trong

Nhận thức của công chức

Đây là yếu tố cơ bản và quyết định nhất tới chất lượng của mỗi công chức nói riêng và công chức cấp xã nói chung, bởi vì nó là yếu tố chủ quan, yếu tố nội tại bên trong của mỗi con người. Nhận thức đúng là tiền đề, là kim chỉ nam cho những hành động, việc làm đúng đắn, khoa học và ngược lại. Nếu người công chức nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của việc phải nâng cao trình độ để giải quyết công việc, để tăng chất lượng thực thi công vụ thì họ sẽ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng một cách tích cực, ham mê và có hiệu quả. Họ sẽ có ý thức trong việc tự rèn luyện, trau dồi, học hỏi những kiến thức, kỹ năng mới, những phương pháp làm việc có hiệu quả, phấn đấu

để hoàn thành nhiệm vụ, giữ vững đạo đức, có chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm. Ngược lại, khi người công ý thức chức còn xem thường những chuẩn mực đạo đức, nhân cách, họ sẽ thiếu nghiêm khắc với bản thân, không thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng đạo đức và nâng cao tinh thần trách nhiệm sẽ dẫn đến việc mắc bệnh quan liêu, mệnh lệnh, chủ quan, tự tư, tự lợi, tư tưởng cục bộ, địa phương; phai nhạt lý tưởng, tha hóa về đạo đức, lối sống. Từ đó, dẫn đến tình trạng quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu, gây phiền hà đối với nhân dân, làm suy giảm uy tín của Đảng và niềm tin của nhân dân đối với nhà nước.

Trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn

Trình độ văn hóa tạo ra khả năng tư duy và sáng tạo cao. Công chức có trình độ văn hóa cao sẽ có khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật, những văn bản của nhà nước vào công việc, đồng thời trong quá trình làm việc họ không những vận dụng chính xác mà còn linh hoạt và sáng tạo để tạo ra hiệu quả làm việc cao nhất. Trình độ văn hóa và chuyên môn của người lao động không chỉ giúp cho người lao động thực hiện công việc nhanh mà còn góp phần nâng cao chất lượng thực hiện công việc.

Tình trạng sức khỏe

Trạng thái sức khỏe có ảnh hưởng lớn tới năng suất lao động. Nếu người có tình trạng sức khỏe không tốt sẽ dẫn đến mất tập trung trong quá trình lao động, làm cho độ chính xác của các thao tác trong công việc giảm dần, chất lượng tham mưu không cao.

Thái độ và ý thức làm việc

Thái độ làm việc của công chức là tất cả những hành vi biểu hiện của công chức trong quá trình thực thi nhiệm vụ được giao. Nó có ảnh hưởng quyết định đến khả năng, năng suất và chất lượng hoàn thành công việc của công chức. Nó phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố khác nhau, cả khách quan và

chủ quan nhưng chủ yếu là: Kỷ luật lao động, tinh thần trách nhiệm, sự gắn bó với đơn vị, cường độ lao động. Ngoài ra, ý thức pháp luật và chính trị của CBCC trong công tác đánh giá CBCC có ảnh hưởng đến việc đánh giá một cách công bằng, khách quan, vô tư cán bộ, công chức. Nếu ý thức không tốt thì kết quả ngược lại sẽ làm cho công chức tâm tư, bè phái, mất đoàn kết hay hiện tượng một số nơi bao che, đánh giá qua loa, chưa thật sự lượng hóa kết quả thực hiện của CC và mang lại sự công bằng cho mọi người.

Dân chủ ở cơ sở

Vấn đề dân chủ của cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá công chức có tầm quan trọng đặc biệt. Đây là yếu tố đảm bảo cần thiết cho việc đánh giá xếp loại công chức đúng đắn, thông qua việc giám sát, đề nghị của tất cả công chức. Qua đó chỉ ra những sai phạm để đấu tranh với các biểu hiện suy thoái. Môi trường dân chủ, minh bạch sẽ khuyến khích CCCX làm việc hết mình và cũng khuyến khích đánh giá khách quan, công tâm; ngược lại môi trường thiếu dân chủ, thiếu minh bạch sẽ làm triệt tiêu ý kiến đánh giá khách quan, khoa học. Cần tạo ra bầu không khí thảo luận công khai, dân chủ, ở đó mỗi công chức đều được đánh giá dựa trên điểm mạnh, điểm yếu, thành tích trong công việc, cả những khó khăn, vướng mắc họ gặp phải.

1.5. Kinh nghiệm đánh giá, xếp loại công chức cấp xã của một số địa phương và bài học cho Thị xã Mỹ Hòa, Tỉnh Hưng Yên

1.5.1. Kinh nghiệm đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã của một số địa phương

Kinh nghiệm của xã Hòa Sơn, huyện Hoà Vang, thành phố Đà Nẵng

Từ tháng 8/2013, hơn 1.000 công chức cấp xã, với 5/7 chức danh công chức cấp xã (trừ Công an và chỉ huy trưởng) của xã Hoà Vang, thành phố Đà Nẵng đã bắt đầu thực hiện mô hình quy trình đánh giá kết quả làm việc của CBCC cấp xã theo phương pháp 360 độ, đó là: CBCC tự đánh giá - đồng

nghiệp đánh giá - Chủ tịch hoặc Phó chủ tịch UBND cấp xã trực tiếp đánh giá - hội đồng đánh giá.

Kết quả đánh giá cuối cùng do Chủ tịch UBND xã xem xét quyết định và thông báo đến CBCC. Kết quả này được sử dụng làm thước đo để bình xét thi đua khen thưởng; làm cơ sở để phân phối thu nhập cũng như phát triển năng lực CBCC. Kết quả đánh giá giá theo mô hình 360° được nhận định là sẽ toàn diện, công khai, dân chủ và chính xác về chất lượng CBCC; bước đầu áp dụng cho thấy cách đánh giá này sẽ chính xác hơn cách làm cũ.

Xã Hoà Vang sử dụng phần mềm trực tuyến để chấm điểm đánh giá CBCC cấp xã. CBCC được chấm điểm dựa trên thang điểm là 100 với ba tiêu chí: Kết quả hoàn thành công việc (60 điểm); thực hiện quy định, quy chế của cơ quan, chính sách, pháp luật của Nhà nước (15 điểm); thái độ trách nhiệm đối với công việc, công dân, đồng nghiệp và cơ quan, đơn vị (25 điểm, trong khi nhóm Sở, ngành có 15 điểm). Ngoài ra còn có điểm thưởng cho CBCC có thành tích và điểm trừ cho CBCC có vi phạm. Nếu đạt từ 85 điểm trở lên là CBCC HTXS NV, từ 80 - 85 điểm là HTTNV, từ 70 - dưới 80 điểm là HTNV nhưng còn hạn chế về năng lực và dưới 70 điểm nghĩa là CBCC chưa HTNV. Số điểm của CBCC là cơ sở để thực hiện nâng bậc lương, thuyên chuyển, điều động, thôi việc...

Việc chấm điểm CBCC qua mạng góp phần đảm bảo tính công bằng; giúp giảm bớt thủ tục hành chính, cuối năm CBCC không phải báo cáo bằng giấy về phòng Nội vụ hay Sở mà tất cả được thể hiện trên phần mềm. Tất cả các CBCC đều có quyền xem điểm tự đánh giá, điểm thưởng và điểm trung bình cuối cùng của các CBCC khác trong đơn vị trên phần mềm này.

Hiện, xã Hoà Vang còn tổ chức phát triển trang Website trực tuyến để người dân có thể góp ý CBCC cấp xã nơi mình đăng ký hộ khẩu thường trú và đang trong quá trình thực hiện thí điểm việc đánh giá năng lực CBCC bộ phận

một cửa ở cấp xã trên địa bàn bằng việc phát phiếu điều tra cho người dân khi họ đến thực hiện các dịch vụ hành chính công.

Kinh nghiệm của xã Đại Áng, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

Hàng năm, Thành phố Hà Nội có văn bản chỉ đạo, hướng dẫn đến toàn bộ các đơn vị hành chính, sự nghiệp khối Sở, ban, ngành, UBND quận, xã, thị xã thuộc thành phố thực hiện đánh giá, phân loại CBCC, viên chức, nhân viên; gắn với nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá CBCC. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với CBCC. Việc đánh giá, phân loại CBCC được gắn với các tiêu chí cụ thể cho từng đối tượng trong các loại hình tổ chức, cơ quan, đơn vị; gắn với chất lượng, hiệu quả công việc; được định lượng qua điểm trên phiếu đánh giá.

Đối với CBCC cấp xã, xã Đại Áng, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đề cao tiêu chí “thái độ phục vụ nhân dân”. CBCC sẽ bị trừ điểm nếu bị đơn phản ánh hoặc tố cáo về hành vi gây khó khăn, phiền hà cho công dân, tổ chức đến giao dịch. Điểm cho nhóm tiêu chí “thái độ, trách nhiệm đối với công việc, công dân và đồng nghiệp” áp dụng cho CBCC cấp xã (30 điểm) cao hơn khối sở, ngành, quận (20 điểm).

Xã Đại Áng đề người dân, doanh nghiệp cho điểm CBCC gắn với phiếu điều tra xã hội học về cải cách thủ tục hành chính ở cấp xã do Ban Tuyên giáo Thành ủy thực hiện. Nội dung của điều tra xã hội học liên quan đến đánh giá CBCC cấp xã bao gồm: Tinh thần, trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân của CBCC tại bộ phận một cửa....

1.5.2. Bài học rút ra cho thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên

Từ thực tiễn đánh giá CBCC cấp xã ở một số địa phương trên có thể rút ra một số bài học trong công tác đánh giá CBCC cấp xã hiện nay như sau:

Một là, cần xây dựng được bản mô tả công việc cơ sở để xây dựng bộ

tiêu chí đánh giá cho phù hợp với từng vị trí chức danh CBCC. Trên cơ sở những tiêu chí, quy định chung về đánh giá, phân loại CBCC đã được pháp luật quy định, cơ quan quản lý CBCC cần căn cứ điều kiện, tình hình thực tế ở địa phương để vận dụng và xây dựng bộ tiêu chí đánh giá CBCC cho phù hợp, tập trung vào tính hiệu quả của công việc được giao.

Hai là, cần đảm bảo tính công bằng, khách quan trong đánh giá; tính công bằng phải được coi là một tiêu chí cơ bản để xây dựng nội dung quy chế đánh giá và thực hiện đánh giá CBCC trên thực tế. Việc đánh giá CBCC có thể có sự tham gia của nhiều chủ thể khác nhau

Ba là, đánh giá CBCC theo kết quả, hiệu quả thực thi công vụ. Hiệu quả công việc được biểu hiện thông qua kết quả công việc mà CBCC đã đạt được so với chi phí bỏ ra. Kết quả không những thể hiện ở tính kinh tế mà còn thể hiện ở tính xã hội của nó (mức độ ảnh hưởng, sự hài lòng của người dân, sự gia tăng niềm tin của người dân vào nền hành chính...).

Bốn là, tiếp tục đổi mới phân cấp quản lý cán bộ và đánh giá cán bộ ở các cấp, các ngành; thực hiện công khai cho nhân dân biết kết quả đánh giá người đứng đầu các cấp, các ngành.

Năm là, tăng cường trách nhiệm đánh giá của cấp có thẩm quyền và người đứng đầu các cấp, các ngành, các đơn vị; kết hợp với lấy ý kiến góp ý của nhân dân.

Sáu là, áp dụng các kỹ thuật, phương tiện đánh giá hiện đại đặc biệt là công nghệ thông tin, giảm thời gian và đơn giản thủ tục đánh giá.

Bảy là, phát huy vai trò của người dân, tổ chức tham gia vào quá trình đánh giá CBCC. Xem đây là kênh thông tin quan trọng, chính thức làm cơ sở để đánh giá, xếp loại cán bộ công chức.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ MỸ HÀO, TỈNH HUNG YÊN

2.1. Khái quát đặc điểm lịch sử, tự nhiên, kinh tế - xã hội của thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên

2.1.1. Lịch sử phát triển của thị xã Mỹ Hòa

Thị xã Mỹ Hòa nằm ở phía bắc tỉnh Hưng Yên, trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ, gồm 7 phường, 6 xã, 75 thôn, tổ dân phố, dân số trên 158 nghìn người, diện tích tự nhiên 79,36 km², là vùng quê văn hiến - anh hùng - cách mạng. Từ lâu, Mỹ Hòa đã được biết đến với những khu phố sầm uất như Phố Nôi, Phố Bàn, Phố Thửa nổi tiếng ở xứ Đông thành Thăng Long, góp phần hình thành lên vùng đất Hưng Yên “Thứ nhất kinh kỳ, thứ nhì Phố Hiến”.

Năm 1858, tên gọi Mỹ Hòa chính thức được sử dụng. Sau nhiều lần sáp nhập, chia tách, Mỹ Hòa được tái lập và trở thành một xã thuộc tỉnh Hưng Yên năm 1999. Cùng với tiến trình lịch sử, nhiều thế hệ người dân Mỹ Hòa đã xây dựng quê hương bằng cách chung lưng đấu cật, chế ngự thiên nhiên, khai phá đất đai góp phần cùng với Nhân dân trong vùng tạo dựng nên nền văn minh sông Hồng. Nhờ truyền thống cần cù lao động và những kinh nghiệm sản xuất được tích lũy qua nhiều thế hệ, quân và dân đã biến một vùng đất hoang sơ cỏ xưa thành một địa bàn có kinh tế trù phú.

Trong các cuộc kháng chiến chống kẻ thù xâm lược bảo vệ độc lập dân tộc, mảnh đất Mỹ Hòa còn ghi dấu nhiều chiến công chói lọi. Trải qua các triều đại Đinh, Lê, Lý, Trần, Lê, Nhân dân Mỹ Hòa đã góp phần cùng với cả nước làm nên những chiến công to lớn, ghi dấu vào lịch sử chống ngoại xâm vẻ vang của dân tộc. Ngày 17/8/1945, lá cờ đỏ sao vàng tung bay trên nóc xã

đường, ghi dấu thắng lợi của cuộc cách mạng Tháng Tám trên quê hương Mỹ Hào, như một dấu son chói lọi mở ra một kỷ nguyên mới - Kỷ nguyên độc lập tự do cho nhân dân Mỹ Hào.

Ngày 13/3/2019, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành Nghị quyết số 656/NQ-UBTVQH14 về việc thành lập Thị xã Mỹ Hào trực thuộc tỉnh Hưng Yên và 7 phường thuộc Thị xã Mỹ Hào.

Năm 2019, Nhân dân, Đảng bộ và chính quyền Mỹ Hào vinh dự được Chủ tịch nước tặng thưởng Huân chương Độc lập hạng Ba (03/5/2019) và Huân chương Lao động hạng Ba (18/10/2019).

Năm 2020, Mỹ Hào trở thành Thị xã đạt chuẩn nông thôn mới đầu tiên của tỉnh Hưng Yên. Tháng 04/2020, Bộ Xây dựng ban hành Quyết định số 311/QĐ-BXD về việc công nhận khu vực Thị xã Mỹ Hào, tỉnh Hưng Yên đạt tiêu chuẩn đô thị loại IV;

Trong những năm qua, Đảng bộ, chính quyền và Nhân dân thị xã Mỹ Hào đã phát huy truyền thống cha ông, phát triển kinh tế - xã hội, vươn lên định hình vóc dáng một thị xã năng động và phát triển. Nhiều sản phẩm của địa phương tạo được uy tín trong và ngoài nước như: Tương Bần, đồ gỗ mỹ nghệ Hòa Phong, chế biến thực phẩm Nhân Hòa.

Thị xã Mỹ Hào hiền hòa, tươi đẹp, đầy sức sống và tiềm năng, đã và đang trở thành điểm đến là cơ hội cho các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Các khu, cụm công nghiệp nối tiếp nhau đi và hoạt động như: Khu công nghiệp Phố Nối A, Khu công nghiệp Phố Nối B, Thăng Long, Minh Quang, Minh Đức, Khu công nghiệp Dệt may Phố Nối... Các khu đô thị Phúc Thành, Phố Nối, Lạc Hồng, Yên Sơn, Vạn Thuận Phát lần lượt ra đời. Cơ sở hạ tầng phát triển, các thiết chế văn hóa, giáo dục, y tế được nâng lên đã góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân.

Mỹ Hào còn là vùng đất cổ, có bề dày lịch sử và truyền thống cách

mạng, nổi tiếng với hệ thống các di sản văn hóa có giá trị độc đáo tiêu biểu. Theo số liệu kiểm kê di tích, thị xã Mỹ Hòa có 176 di tích, với 30 di tích, cụm di tích đã được xếp hạng (trong đó có 11 di tích, cụm di tích xếp hạng cấp Quốc gia; 19 di tích, cụm di tích xếp hạng cấp tỉnh); nhiều đình, đền, chùa vẫn còn lưu giữ được những giá trị lịch sử văn hóa và kiến trúc nghệ thuật độc đáo tiêu biểu: Di tích lịch sử cấp quốc gia Khu lưu niệm Nguyễn Thiện thuật; di tích lịch sử chùa Xuân Nhân (chùa Sùng Bảo) nổi tiếng với tích “Tượng đất hóa tượng vàng”; di tích lịch sử và nghệ thuật cấp quốc gia Chùa Thừa, là nơi thờ đức phật Thích Ca Mâu Ni, là bậc tịch tĩnh trong họ Thích Ca. Tại đây còn phối thờ Pháp Vân (thần mây) từ thời Trần (Thế kỷ 13), là một trong tín ngưỡng thờ Tứ pháp (Pháp vân, Pháp vũ, Pháp lô, Pháp điện) với ước mong vị thần mang đến mưa thuận, gió hòa, mùa màng tươi tốt, đời sống ấm no..., và rất nhiều di tích tiêu biểu khác. Đây là những tài sản quý báu, là cốt lõi của bản sắc văn hóa dân tộc và là niềm tự hào của người dân Mỹ Hòa.

Ý Đảng hợp lòng dân, nhân dân một lòng đi theo Đảng; kinh tế - chính trị - văn hóa - xã hội không ngừng phát triển, quốc phòng an ninh được giữ vững sẽ là tiền đề để thực hiện thành công khát vọng và niềm tin xây dựng thị xã Mỹ Hòa xanh - sạch - đẹp - văn minh, phát triển nhanh và bền vững; xứng với lợi thế và tiềm năng của một vùng đất văn hiến - anh hùng.

2.1.2. Điều kiện tự nhiên

a) Địa hình, địa mạo

Thị xã Mỹ Hòa thuộc vùng Đồng bằng châu thổ sông Hồng, có địa hình bằng phẳng. Độ dốc tiền trung bình rất nhỏ, hướng dốc chính từ Tây Bắc về Đông Nam; cao độ nền tự nhiên trung bình từ 2,5m đến 3,5m. Đây là khu vực có cốt cao độ khá cao trong tỉnh và vùng, ít bị ngập lụt.

b) Khí hậu

Khí hậu Thị xã Mỹ Hòa mang tính chất nhiệt đới gió mùa, hằng năm

chia thành hai mùa nóng, lạnh rõ rệt. Nhiệt độ trung bình bằng năm là 24°C. Mùa nắng từ tháng 4 đến tháng 10 có mưa nhiều; mùa lạnh từ tháng 11 đến tháng 3 năm sau, ít rét. Độ ẩm không khí trung bình năm 87,5%. Lượng mưa trung bình năm: 1.500 – 1.600mm. Gió Đông Bắc thổi vào mùa lạnh và gió Đông Nam thổi vào mùa nóng. Vào tháng 6, tháng 7 xuất hiện đợt gió khô nóng, mùa đông từ tháng 12 đến tháng 2 năm sau có những đợt rét đậm kéo dài. Khí hậu tương đối thuận lợi cho sản xuất nông nghiệp, có thể gieo trồng nhiều vụ trong năm.

c) Thủy văn

Thị xã Mỹ Hào chịu ảnh hưởng của chế độ thủy văn sông Hồng thông qua các phân lưu là sông Bắc Hưng Hải (đi qua phía Nam Thị xã) và sông Cửu An (đi qua phía đông Thị xã)

Sông Hồng chạy dọc theo ranh giới phía Tây của tỉnh Hưng Yên, cách thị xã Mỹ Hào khoảng 15km về phía Tây. Sông rộng 3 – 4km và sâu, có nhiều cồn bãi lớn, bề rộng dòng sông là 500 – 1.000m. Sông Bắc Hưng Hải: Chạy qua ranh Nam thị xã tại xã Ngọc Lâm, Hưng Long. Đoạn qua thị xã có chiều dài 6km, chiều rộng 70:100m. Sông Cửu An vốn là phân lưu của sông Hồng và là một nhánh chính của hệ thống thủy nông Bắc Hưng Hải, chạy qua ranh giới phía Đông Nam thị xã với chiều dài khoảng 4km, chiều rộng 50 – 130m, hai con sông này góp phần quan trọng vào việc ổn định lượng nước tưới tiêu cho nông nghiệp toàn vùng và Thị xã Mỹ Hào. Mực nước sông cũng được điều tiết nên trung bình 11,9m, vào mùa mưa có thể lên tới 44,4m.

Các tuyến sông nội đồng của thị xã gồm sông Bản Vũ Xả (15km), kênh Trần Thành Ngọ (7,25km) và sông Cầu Lường giữ vai trò quan trọng trong việc cung cấp nguồn nước tưới, tiêu trực tiếp phục vụ sản xuất và đời sống trong Xã, đồng thời bồi đắp phù sa hàng năm. Ngoài ra, Xã còn có hệ thống hồ, đập, các sông, kênh nội đồng nhỏ khác, khi cần thiết có sự điều tiết của hệ

thống trạm bơm.

Do có hệ thống thủy lợi Bắc Hưng Hải điều tiết nên lũ chỉ xuất hiện tại sông Hồng và không ảnh hưởng Thị xã Mỹ Hào. Trong Thị xã rất ít khu vực thường xuyên bị ngập úng (kể cả những vùng thấp nhất ở phía Đông Nam của Thị xã).

2.1.3. Tình hình kinh tế - xã hội

Kinh tế thị xã Mỹ Hào giai đoạn 2016 - 2020 tăng trưởng khá cao, cơ cấu kinh tế chủ yếu là thương mại - dịch vụ, công nghiệp - xây dựng, thủy sản đã làm thay đổi kinh tế của Thị xã, tốc độ tăng trưởng bình quân là 13,08%.

Bảng 2.1. Tăng trưởng kinh tế Thị xã Mỹ Hào giai đoạn 2016 - 2020

Năm	2016	2017	2018	2019	2020	Bình quân thời kỳ
GDP-Giá so sánh 2020 (tỷ đồng)	17.383,7	19.920,9	22.947,6	23.862,8	28.420,3	22.507,1
Tốc độ tăng trưởng (%)	13.9	14.6	15.2	3.99	19.1	13.35

(Nguồn: Chi Cục thống kê Thị xã Mỹ Hào, năm 2016 - 2020)

Từ việc định hướng đúng cơ cấu phát triển kinh tế theo xu hướng chung của thành phố đã tạo cơ hội thu hút lao động vào các ngành kinh tế, trong đó ngành thương mại - dịch vụ thu hút mạnh nhất, số lao động từ các ngành công nghiệp - xây dựng, thủy sản chuyển qua, trong đó tỷ trọng ngành thương mại - dịch vụ năm 2016 chiếm 86,29% lên 90,79% vào năm 2020. Kinh tế Nhà nước, kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đóng vai trò lớn trong phát triển kinh tế của quận, kinh tế tư nhân phát triển nhanh về lượng và chất, đến số lượng doanh nghiệp và hộ kinh doanh tăng bình quân 162 doanh nghiệp/năm. Thu ngân sách năm sau cao hơn năm trước bình quân tăng 7,78%/năm.

**Bảng 2.2. Tỷ trọng GDP đối với các ngành kinh tế Thị xã Mỹ Hòa
giai đoạn 2017 - 2020**

Năm	Ngành	Công nghiệp - Xây dựng	Thủy hải sản	Thương mại, Dịch vụ	Tổng cộng
	2018	VA(tr đồng)	1.609,20	407,419	20.931
Tỉ trọng		7,01%	1,78%	91,21%	100%
2019	VA(tr đồng)	1.805,30	429,495	21.628	23.862,8
	Tỉ trọng	7,57%	1,80%	90,63%	100%
2020	VA(tr đồng)	2.246	372,37	25.802	28.420,37
	Tỉ trọng	7,90%	1,31%	90,79%	100%

(Nguồn: Chi Cục thống kê Thị xã Mỹ Hòa, năm 2018 - 2020)

Dân số có vai trò quan trọng, là nguồn lực cho sự phát triển; Theo niên giám thống kê năm 2020, dân số toàn xã 190.877 người, trong đó: Nữ giới chiếm 50,2%. Mật độ dân cư của quận cao đạt 20.162 người/km². Điều này cho thấy diện tích của quận ít, dân số đông nên mật độ dân cư khá dày, dân cư tập trung đông đúc ở khu vực trung tâm.

Hoạt động giáo dục và đào tạo của Quận đạt được những bước tiến bộ mạnh mẽ cả về chất lượng và số lượng. Năm 2020, tỷ lệ phổ cập giáo dục đúng độ tuổi đạt 96%. Trình độ học vấn ngày càng tăng, toàn Thị xã hoàn thành phổ cập trung học cơ sở.

Công tác đảm bảo an sinh xã hội: Mỹ Hòa là xã có truyền thống anh hùng, trong những năm qua công tác chăm lo gia đình có công với cách mạng được thực hiện chu đáo. Công tác giảm nghèo hộ nghèo, cận nghèo được chú trọng, số hộ nghèo toàn quận khá nhiều, giai đoạn 2016 - 2020 toàn xã có 2.760 hộ nghèo. Hộ được xây mới, sửa chữa nhà cấp 4 xuống cấp thuộc hộ nghèo tăng dần qua các năm.

Tóm lại, điều kiện tự nhiên, kinh tế xã hội trên địa bàn Xã thuận lợi,

dân cư tập trung đông đúc, nhu cầu ăn - ở người dân trên địa bàn tăng cao, kéo theo đó hoạt động kinh doanh phục vụ nhu cầu cho người dân không thể thiếu, các cơ sở sản xuất, chế biến và kinh doanh thực phẩm, dịch vụ ăn uống theo đó mà ngày một phát triển.

2.1.4. Khái quát về công chức xã của Thị xã Mỹ Hòa

2.1.4.1. Về giới tính

Bảng 2.3: Phân chia theo giới tính của công chức cấp xã trên địa bàn Thị xã Mỹ Hòa

Đơn vị tính: Người

Tên Xã	Năm 2018			Năm 2019			Năm 2020		
	Chia theo giới tính		Tổng	Chia theo giới tính		Tổng	Chia theo giới tính		Tổng
	Nam	Nữ		Nam	Nữ		Nam	Nữ	
Bản Yên Nhân	3	4	7	3	4	7	3	4	7
Nhân Hoà	3	3	6	3	3	6	3	4	7
Phan Đình Phùng	3	4	7	3	4	7	3	4	7
Phùng Chí Kiên	4	3	7	4	3	7	4	4	8
Dị Sử	4	2	6	4	2	6	4	4	8
Bạch Sam	4	2	6	4	3	7	4	3	7
Minh Đức	1	6	7	1	6	7	1	5	6
Xuân Dục	4	3	7	4	4	8	4	3	7
Cẩm Xá	3	4	7	3	4	7	3	3	6
Ngọc Lâm	5	2	7	5	3	8	5	2	7
Hoà Phong	7	1	8	7	1	8	7	1	8
Hưng Long	4	3	7	4	4	8	4	4	8
Dương Quang	4	4	8	4	4	8	4	3	7
Tổng cộng:	49	41	90	49	45	94	49	44	93
Tỷ lệ (%)	54.4	45.6	100	52.1	47.9	100	52.7	47.3	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ Thị xã Mỹ Hòa)

Nhìn chung, xét về mặt giới tính của đội ngũ công chức làm việc ở cấp xã của Thị xã Mỹ Hòa thì công chức là nữ chiếm tỷ lệ nhỏ so với nam; điều này được thể hiện trong bảng số liệu trên.

Phân tích thực trạng cơ cấu về giới tính năm 2018 cho thấy tỷ lệ công chức nữ là 41 người, chiếm 45.6% trên tổng số CBCC của thị xã. Năm 2019, tỷ lệ này có sự thay đổi nhưng theo chiều hướng tăng lên, cụ thể số CC nữ là 45 người, chiếm 47.9% trên tổng số công chức, năm 2020 số CC nữ giảm còn 44 chiếm tỷ lệ 47.3%. Trong đó không có công chức nữ nào nằm trong Ban Thường vụ đảng ủy xã, vì vậy hầu hết công chức nữ đều được phân bổ ở CC chuyên môn. Việc mất cân đối về giới ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công chức, ảnh hưởng đến sức khỏe, tâm sinh lý công chức. Việc không có nữ giới nằm trong ban lãnh đạo sẽ là một thiệt thòi lớn đối với CBCC nữ tại đây, bởi việc thấu hiểu tâm tư, tình cảm của CC nữ sẽ là khó khăn đối với nam giới. Nhưng xét ở khía cạnh khác, thì một phần nào đó nó lại phù hợp với đặc điểm của Thị xã với địa hình rộng và dân cư phân bố dàn trải, nên lực lượng nam sẽ dễ dàng đảm đương nhiệm vụ và đi cơ sở thuận tiện hơn.

2.1.4.2. Về độ tuổi

**Bảng 2.4: Phân chia theo độ tuổi của công chức cấp xã trên địa bàn
Thị xã Mỹ Hòa**

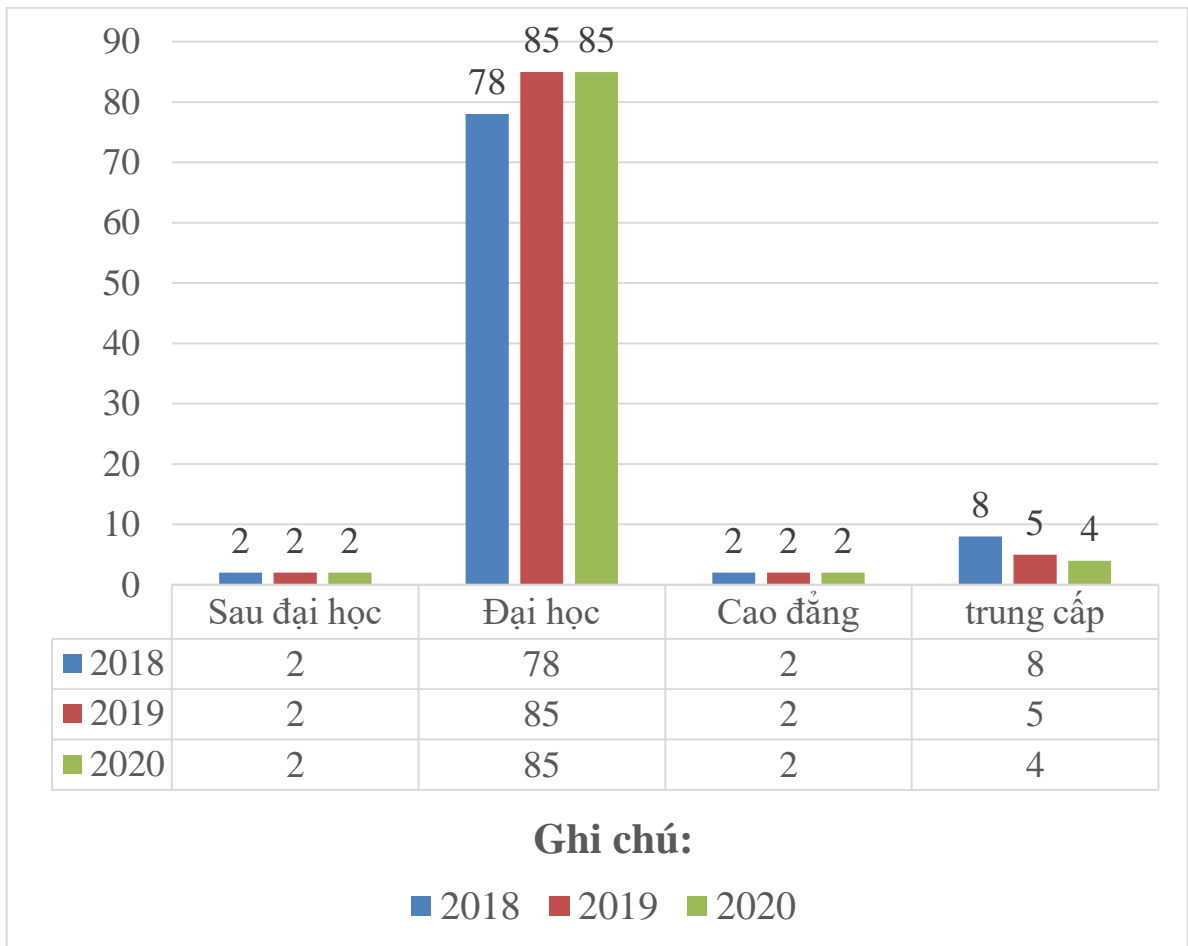
Độ tuổi	Năm					
	2018		2019		2020	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tổng cộng:	90	100	94	100	93	100
Dưới 30 tuổi	30	33.33	35	37.23	35	37.63
Từ 30 - dưới 50 tuổi	47	52.22	47	50	46	49.46
Từ 50 - 60 tuổi	13	14.44	12	12.77	12	12.9

(Nguồn: Phòng Nội vụ Thị xã Mỹ Hòa)

Qua phân tích bảng trên đây cho thấy năm 2020 tỷ lệ CC có tuổi đời dưới 30 là 35/93 người, chiếm 37.63% trên tổng số CC cấp xã, đây là lực lượng CC trẻ có thể tiếp tục đào tạo để tạo nguồn cán bộ cho nguồn nhân lực sau này; số CC có độ tuổi từ 30 – dưới 50 là 46/93 người, chiếm 49.46% trên tổng số CC; còn lại là số CC nằm trong độ tuổi từ 50 – 60 là 12/93 người, chiếm 12.9%., đây là con số đáng mừng bởi đội ngũ nhân sự trẻ ở độ tuổi dưới 30 có rất nhiều ưu điểm nổi bật như: nhiệt tình, yêu nghề, tâm huyết với nghề, vừa có kiến thức chuyên môn phong phú lại vừa có kinh nghiệm ở nhiều lĩnh vực, mặt khác họ có ý thức quyết đoán và mạnh dạn trong việc hoạch định các chương trình, mục tiêu và triển khai một cách có hiệu quả; tỷ lệ CC trong độ tuổi từ 30 – dưới 50 là 46/93 người, vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất là 49.49% trên tổng số CC cấp xã, đây cũng là đội ngũ nhân sự có sức ảnh hưởng lớn bởi hầu hết cán bộ lãnh đạo và chủ chốt đều nằm trong số này;

Nhìn chung, trong những năm qua tỷ lệ cán bộ trong độ tuổi 30 – dưới 50 chiếm tỷ lệ cao trong cơ cấu công chức cấp xã, tỷ lệ cán bộ trên 50 tuổi có xu hướng giảm dần, tỷ lệ cán bộ dưới 30 tuổi có xu hướng tăng, thể hiện xu hướng ngày càng trẻ hoá cán bộ trong đội ngũ công chức cấp xã và phù hợp với chính sách của thị xã đang thực hiện nhằm tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho những nhiệm kỳ tiếp theo.

2.1.4.3. Về trình độ chuyên môn



(Nguồn: Phòng Nội vụ Thị xã Mỹ Hòa)

**Biểu đồ 2.1: Trình độ chuyên môn của công chức Thị xã Mỹ Hòa
giai đoạn 2018 – 2020**

Có thể thấy, trình độ sau đại học của cán bộ công chức cấp xã của thị xã Mỹ Hòa luôn ổn định trong giai đoạn 2018 - 2020. Tuy nhiên, đối tượng này có thay đổi về chuyên ngành khi năm 2018 hai công chức làm ở lĩnh vực tư pháp - hộ tịch, 2019 có 1 công chức làm tư pháp - hộ tịch và 01 công chức làm văn phòng – thống kê. Đến năm 2020 thì hai công chức làm văn phòng – thống kê. Nguyên do là đối tượng này về công tác theo diện thu hút tài năng của địa phương, sau thời gian thì luân chuyển, bồi dưỡng nhằm phục vụ cho công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo. Đối tượng có trình độ cao đẳng giai đoạn 2018 – 2020 luôn là 02 vì đây là đối diện thuộc diện lớn tuổi, tồn tại của lịch

sử. Đa số đối tượng này là thương binh, bệnh binh chuyên ngành, có đóng góp nhiều cho địa phương và còn hai đến ba năm nữa sẽ về hưu. Đối tượng thuộc diện trung cấp giảm dần từ 2018 là 8 người, 2019 là 5 người, 2020 là 04 người. Nguyên nhân giảm là do về hưu theo luật định. Đối tượng có số lượng đông nhất là đại học 78 người 2018, 85 người giai đoạn 2019 - 2020. Đây là nguồn lực lớn, có trình độ và còn khả năng cống hiến lâu dài. Địa phương cần tận dụng tốt tài sản này trong quá trình phát triển của mình.

2.1.4.4. Về trình độ lý luận chính trị



(Nguồn: Phòng Nội vụ Thị xã Mỹ Hòa)

Biểu đồ 2.2: Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã Thị xã Mỹ Hòa giai đoạn 2018 - 2020

Có thể thấy trình độ lý luận chính trị công chức giai đoạn 2018 – 2020 khá cao. Trong đó:

Công chức có trình độ cao cấp chính trị giai đoạn 2018 – 2020 là 2 người. Nguyên nhân là hai đối tượng này có 01 tốt nghiệp ngành chính trị học và 01 đối tượng tốt nghiệp ngành xây dựng đảng và chính quyền nhà nước của học viện Báo chí và tuyên truyền nên được công nhân tương đương. Trình độ sơ cấp năm 2018 là 2 người thì năm 2019 và 2020 không có ai, nguyên do là hai đối tượng thuộc diện này đã về hưu. Không có lý luận chính trị không có ai bởi vì nguyên do đa số công chức đều có bằng đại học, do đó họ được công nhận ở các cấp cao hơn.

Nhiều nhất là trung cấp chính trị, bởi vì sau khi được phổ biến về công nhận tương đương trình độ chính trị, đa số công chức chưa học qua trung cấp nhưng có bằng đại học sẽ làm giấy đề nghị công nhận tương đương. Một số khác được đơn vị đưa đi đào tạo nên nay, đa số đã có trình độ này. Cụ thể năm 2018 là 86 người, năm 2019 là 92 người, năm 2020 là 91 người.

2.2. Cơ sở pháp lý về đánh giá, xếp loại công chức cấp xã

2.2.1. Các văn bản pháp lý đánh giá xếp loại công chức cấp xã hiện nay

** Quy định của nhà nước:*

Luật công chức năm 2008;

Nghị định của Chính phủ: số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 về công chức xã, phường, thị trấn;

Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018 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;

Quy định số 02-QĐi/TU ngày 11/11/2018 của Tỉnh ủy Hưng Yên về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử;

Quyết định số 3799-QĐ/TU ngày 15/6/2018 về việc ban hành Quy định khung tiêu chí đánh giá hằng tháng đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong hệ thống chính trị tỉnh Hưng Yên;

Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố;

Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 của Quốc hội về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và luật viên chức;

Nghị định 90/2020/NĐ-CP hướng dẫn xếp loại đánh giá công chức.

** Quy định của Tỉnh Hưng Yên*

- Hướng dẫn số 3270/HD-SNV ngày 20/10/2020 về việc đánh giá và xếp loại chất lượng hằng năm đối với CBCC làm việc trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền quản lý của UBND tỉnh Hưng Yên.

** Quy định của Thị xã Mỹ Hòa:*

- Hướng dẫn số 3111/HD-UBND về việc đánh giá và xếp loại chất lượng hằng năm đối với CBCC làm việc trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền quản lý của UBND Cấp xã trên địa bàn Thị xã Mỹ Hòa.

Ngoài các văn bản này, hằng năm ủy ban nhân dân cấp xã có trách nhiệm ban hành kế hoạch về việc đánh giá, xếp loại công chức cấp xã vào cuối năm làm căn cứ để bình xét thi đua.

2.2.2. Trách nhiệm các bên liên quan trong đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã

Theo nguyên tắc thì việc đánh giá, xếp loại chất lượng người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị do người đứng đầu cơ quan cấp trên quản lý trực tiếp thực hiện. Việc đánh giá, xếp loại chất lượng cấp phó của người đứng đầu và

công chức thuộc quyền quản lý do người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức thực hiện. Tuy nhiên, đối với cấp xã thì việc đánh giá xếp loại còn bị chi phối bởi các cấp liên quan như Đảng ủy, cơ quan chuyên môn cấp trên. Từ đó, trong đánh giá, xếp loại cán bộ công chức cấp xã thì trách nhiệm của các bên liên quan đánh giá là:

Đối với các cơ quan xã gồm: Ban chỉ huy quân sự Xã, Văn phòng Ủy ban nhân dân Xã, phòng Quản lý đô thị Xã, phòng Tài nguyên – Môi trường Xã, phòng Tài chính – Kế hoạch Xã, phòng Tư pháp Xã, hòng Văn hóa – Thông tin Xã, phòng Lao động – Thương binh và Xã hội có trách nhiệm bình xét thi đua hằng năm và gửi ý kiến về Ủy ban nhân dân cấp xã trước khi tổ chức bình xét ở cấp xã. Riêng phòng Nội vụ có trách nhiệm tham mưu, triển khai thực hiện hướng dẫn hằng năm về đánh giá, xếp loại công chức cấp xã.

Đối với tập thể Ban thường vụ, Ban chấp hành Đảng ủy có trách nhiệm bình xét và gửi phiếu nhận xét về Ủy ban nhân dân cấp xã trước khi tổ chức bình xét ở cấp xã.

Đối với Ủy ban nhân dân xã có trách nhiệm tổ chức đánh giá xếp loại và chỉ đạo bộ phận Văn phòng - Thống kê báo cáo kết quả gửi lên Phòng Nội vụ để tổng hợp, báo cáo ủy ban nhân dân cấp xã.

Đối với công chức cấp xã: tự nhận xét phiếu đánh giá xếp loại, tham gia và giải trình các đóng góp, thắc mắc của cuộc họp bình xét xếp loại của mình.

2.3. Thực trạng triển khai đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên

2.3.1. Nội dung đánh giá công chức cấp xã

Năm 2015, có Nghị định 56/2015/NĐ-CP, việc đánh giá, phân loại CBCC thì tới năm 2020 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng CBCC.

Theo đó, các tiêu chí đánh giá công chức xã gồm 5 nội dung như sau:

- Chính trị tư tưởng
- Đạo đức, lối sống
- Tác phong, lễ lối làm việc
- Ý thức tổ chức kỷ luật
- Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao

Sau hướng dẫn của Sở Nội vụ tỉnh, Phòng Nội vụ và Ủy ban nhân dân thị xã Mỹ Hòa đã ban hành văn bản hướng dẫn công tác đánh giá xếp loại công chức trên địa bàn, trong đó có công chức cấp xã.

Như vậy, nhìn tổng thể về văn bản hướng dẫn đã đưa ra được bộ khung tiêu chí đánh giá cán bộ khá cụ thể, rõ ràng; đã đề cập đến mọi khía cạnh của một CBCC; đánh giá đúng, khách quan, công bằng đối với mỗi công chức sẽ phản ánh đúng chất lượng CBCC. Tuy nhiên, qua nghiên cứu văn bản hướng dẫn và khảo sát ý kiến của CBCC thì nhiều ý kiến cho rằng tiêu chí đánh giá cán bộ hiện nay còn chung chung, chưa cụ thể và chưa phù hợp với mỗi địa phương, do văn bản hướng dẫn của các huyện, thành phố cơ bản là sao chép hướng dẫn của Sở Nội vụ; do yếu tố vùng miền và đặc điểm của cán bộ ở mỗi địa phương, cần phải có một quy định cụ thể, chi tiết hơn nữa ở mỗi xã, phường, thị trấn. Bên cạnh đó, trong cùng một văn bản vẫn còn sự mâu thuẫn giữa phần hướng dẫn với mẫu phiếu đánh giá.

Mặc dù đối tượng đánh giá là công chức cấp xã nhưng có thể thấy những nội dung, tiêu chí đánh giá mà thị xã Mỹ Hòa quy định đồng nhất với các nội dung, tiêu chí của cán bộ chuyên môn cấp thuộc các Phòng ban và công chức cấp xã; nội dung, tiêu chí đánh giá xếp loại là áp dụng tương tự pháp luật còn chung chung, chưa sát thực, cụ thể, chưa phù hợp đối với đánh giá mỗi công chức cấp xã.

Bảng 2.5: Kết quả khảo sát về sự phù hợp của các nội dung đánh giá công chức cấp xã tại Thị xã Mỹ Hòa

Tổng số	Nội dung tiêu chí đánh giá công chức		
	Rất phù hợp	Phù hợp	Không phù hợp
200 người			
Số lượng (người)	29	73	98
Tỷ lệ (%)	14,5%	36,5%	49%

(Nguồn: Kết quả khảo sát của Tác giả)

Khi tiến hành khảo sát về mức độ phù hợp của nội dung tiêu chí đánh giá công chức cấp xã thực hiện như hiện nay thì số ý kiến cho là không phù hợp 98/200 người (49%), 73/200 người (36,5%) cho rằng phù hợp và chỉ có 14,5% tương ứng với 29 người cho là rất phù hợp.

Mặt khác, hệ thống pháp luật dùng để đánh giá CCCX chưa đồng bộ, còn rải rác trong nhiều văn bản; trong khi bản thân các địa phương khi thực hiện còn thụ động, trông chờ vào hướng dẫn của cấp trên mà chưa chủ động ban hành các văn bản hướng dẫn chi tiết tiêu chí đánh giá CBCC cho phù hợp với tình hình, điều kiện cụ thể. Để đánh giá đúng, trúng CCCX cần phải xây dựng các tiêu chí đánh giá cụ thể, phù hợp với thực tiễn; thang điểm đánh giá cho từng chức danh, từng cương vị càng cụ thể càng dễ đánh giá... Tránh tình trạng đánh giá chung chung, hời hợt, chiếu lệ, bao che.

Nhìn nhận và đánh giá một cách tổng quan có thể thấy, đại bộ phận đội ngũ CBCC cấp xã có phẩm chất đạo đức tốt. Tuy nhiên trên thực tế, một bộ phận không nhỏ công chức cấp xã trên địa bàn Thị xã đang bị suy thoái với những biểu hiện khác nhau như: Sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, cục bộ, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực...; chưa thực sự lấy việc phục vụ nhân dân làm mục tiêu hàng đầu. Nếu như chỉ dừng lại ở nội dung chung chung thì khó để chỉ ra được ai có biểu hiện suy thoái về tư tưởng, chính trị và thực tế là hầu hết CBCC thực hiện tốt nội dung này.

Đối với năng lực của công chức cấp xã không chỉ thể hiện ở bằng cấp mà thể hiện trong quá trình thực thi công vụ; hiệu quả và thực tế làm việc; ý thức, thái độ và phẩm chất đạo đức. Vì vậy, để đánh giá được thực chất năng lực công chức cấp xã có rất nhiều nội dung không phải là việc đơn giản, đòi hỏi phải cụ thể hóa bằng các tiêu chí đơn giản, dễ hiểu.

Bảng 2.6: Kết quả khảo sát mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá CCCX tại Thị xã Mỹ Hòa

Số lượng khảo sát 200 người	Mức độ đánh giá							
	Dễ đánh giá		Khó đánh giá		Ít giá trị thực tiễn		Giá trị thực tiễn cao	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Chấp hành đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước	34	17	81	40,5	85	42,5	26	13
Phẩm chất, chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc	28	14	103	51,5	89	44,5	33	16,5
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	77	38,5	123	61,5	5	2,5	147	73,5
Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ	136	78	13	6,5	5	2,5	137	68,5
Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ	156	78	13	6,5	3	1,5	138	69
Thái độ phục vụ nhân dân	153	76,5	13	6,5	3	2,5	148	74

(Nguồn: Kết quả khảo sát của Tác giả)

Khảo sát về giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá cán bộ cấp xã nói chung, có 85/200 (42,5 %) ý kiến cho rằng tiêu chí chấp hành đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và 89/200 (44,5%) ý kiến cho rằng tiêu chí Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tác phong và lề lối làm việc ít có giá trị thực tiễn. Các tiêu chí có giá trị thực tiễn cao gồm: Năng lực lãnh đạo điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ có

147/200 (73,5%) ý kiến, kết quả thực hiện nhiệm vụ có 138/200 (69%) ý kiến, tinh thần trách nhiệm trong công tác có 137/200 (68,5%) ý kiến; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ có 147/200 (73,5%) ý kiến; tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ có 138/200 (69%) ý kiến; tiến độ thực hiện nhiệm vụ được giao có 137/200 (68,5%) ý kiến; thái độ phục vụ có 148/200 (74%) ý kiến. Bởi vì thực chất việc đánh giá công chức là đánh giá hiệu quả thực thi chức trách, nhiệm vụ được giao ở thời kỳ đánh giá.

Một số ý kiến của Lãnh đạo cấp xã cũng cho rằng số lượng của các tiêu chí đánh giá áp dụng CCCX hiện nay còn ít, nội dung chung chung và chất lượng tiêu chí đánh giá là khó hiểu, khó áp dụng, chưa phù hợp với yêu cầu đánh giá. Bên cạnh đó cũng có nhiều ý kiến đánh giá là phù hợp và rất phù hợp. Kết quả khảo sát cũng cho thấy sự mâu thuẫn trong nhận xét mức độ dễ, khó và giá trị giá trị thực tiễn của các tiêu chí đánh giá. Chính nhận thức, đánh giá khác nhau về cùng một hệ thống tiêu chí đánh giá cũng là bất cập trong đánh giá CCCX hiện nay. Vì vậy, nếu như không quan tâm đến công tác hướng dẫn về tiêu chí đánh giá sẽ dẫn tới sự mơ hồ, không đồng nhất trong cách hiểu. Và kết quả đánh giá sẽ không đảm bảo tính khách quan, chính xác, toàn diện.

2.3.2. Tiêu chí đánh giá công chức cấp xã của Thị xã Mỹ Hòa

Theo hướng dẫn của Phòng Nội vụ thị xã Mỹ Hòa thì tiêu chí đánh giá công chức cấp xã được tính theo điểm số. Cụ thể như sau:

Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước: Tối đa 10 điểm, chia ra:

- Nhận thức về tư tưởng chính trị, chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước: Tối đa 05 điểm;
- Bản thân và gia đình chấp hành đường lối chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Không để vợ (chồng), con, anh, (chị, em)

ruột lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để ảnh hưởng xấu đến cơ quan hoặc vi phạm quy chế, vi phạm pháp luật: Tối đa 05 điểm.

Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc: Tối đa 10 điểm, trong đó chia ra:

- Việc giữ gìn đạo đức và lối sống lành mạnh, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và biểu hiện tiêu cực khác; thực hiện các quy định về những việc cán bộ, công chức không được làm: Tối đa 04 điểm.

- Tính trung thực, ý thức giữ gìn đoàn kết nội bộ; ý thức đấu tranh tự phê bình và phê bình, xây dựng cơ quan, đơn vị trong sạch vững mạnh: Tối đa 03 điểm.

- Tinh thần và thái độ đối với công việc được giao, không hách dịch, cửa quyền, gây phiền hà, khó khăn cho tổ chức, công dân trong thực hiện nhiệm vụ: Tối đa 03 điểm.

Ý thức tổ chức kỷ luật: Tối đa 20 điểm, trong đó chia ra:

- Chấp hành nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị; giữ gìn nếp sống văn hóa công sở; đảm bảo thời gian làm việc: Tối đa 05 điểm;

- Chấp hành sự phân công của tổ chức, Thủ trưởng cơ quan, đơn vị: Tối đa 05 điểm;

- Tinh thần phối hợp trong công tác, thực hiện nhiệm vụ; tinh thần học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực công tác: Tối đa 10 điểm.

Mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao trong năm (thể hiện ở khối lượng, tiến độ, hiệu quả công việc ở từng vị trí, từng thời gian, bao gồm cả những nhiệm vụ thường xuyên và đột xuất): Tối đa 30 điểm;

Tinh thần trách nhiệm trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao; kết quả thực hiện phối hợp trong công tác; tinh thần thái độ phục vụ nhân dân: Tối đa 25 điểm; trong đó chia ra:

+ Tinh thần, trách nhiệm cá nhân trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao nhằm nâng cao chất lượng hiệu quả công việc: Tối đa 15 điểm;

+ Kết quả thực hiện phối hợp trong công tác; tinh thần thái độ phục vụ nhân dân: Tối đa 10 điểm;

Tinh thần tự nghiên cứu, học tập để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao: Tối đa 05 điểm.

2.3.3. Phương pháp đánh giá công chức cấp xã

Trong thực tế, có nhiều phương pháp được sử dụng để đánh giá kết quả công việc và phương pháp nào cũng có ưu, nhược điểm, do vậy sẽ không có một phương pháp duy nhất cho việc đánh giá CCCX. Trong các phương pháp đang sử dụng thì phương pháp cho điểm và xếp hạng theo tiêu chí được xem là phương pháp hiệu quả nhất, hiện được phổ biến, triển khai tại các huyện, thành phố. Dựa trên văn bản hướng dẫn của tỉnh, các huyện, thành phố đã cụ thể hóa các nội dung bằng những tiêu chí mang tính định lượng.

Phương pháp đánh giá theo tổng điểm của các tiêu chí cộng lại:

+ CCCX được phân loại “*Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ*” khi đảm bảo các điều kiện sau đây:

- Có tổng số điểm theo bảng tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đạt từ 90 điểm trở lên (trong đó kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ nêu tại mục 3, 5 phải đạt điểm tối đa; kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức nêu tại mục 3, 4 phải đạt điểm tối đa).

- Không có nội dung, tiêu chí nào trong các mục tại bị cho điểm 0.

- Có sáng kiến cải tiến trong công việc.

+ CCCX được phân loại “*Hoàn thành tốt nhiệm vụ*” trong các trường hợp sau:

- Có tổng điểm theo bảng tiêu chí từ 80 đến dưới 89 điểm, trong đó

điểm của nội dung đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ nêu tại mục 3,5 phải đạt 80% số điểm chuẩn trở lên; kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức nêu tại mục 3,4 phải đạt 80% số điểm chuẩn điểm trở lên và không có tiêu chí nào của mục 3 bị cho điểm 0.

- Có tổng số điểm trong bảng tiêu chí đạt từ 95 điểm trở lên nhưng có không quá 2 tiêu chí (trừ tiêu chí nêu tại mục 3 hoặc 5 biểu đánh giá cán bộ, tại mục 3 hoặc 4 biểu đánh giá công chức) bị cho điểm 0.

- Có tổng số điểm theo bảng tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đạt từ 80 trở lên đến dưới 95 điểm nhưng có không quá 02 tiêu chí bị cho điểm 0 (trong đó các tiêu chí nêu tại mục 3 hoặc 5 biểu đánh giá cán bộ, tại mục 3 hoặc 4 biểu đánh giá công chức đạt điểm tối đa).

+ CCCX được phân loại "*Hoàn thành nhiệm vụ*" nhưng còn hạn chế về năng lực" trong các trường hợp sau:

- Có tổng điểm theo bảng tiêu chí từ 70 điểm đến dưới 80 điểm; trong đó điểm của nội dung đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ nêu tại mục 3,5 biểu đánh giá cán bộ, tại mục 3,4 biểu đánh giá công chức phải đạt 80% tổng điểm trở lên.

- Có tổng số điểm theo bảng tiêu chí đánh giá quả thực hiện nhiệm vụ đạt từ 80 trở lên đến dưới 95 điểm nhưng có không quá 03 tiêu chí (trừ tiêu chí nêu tại mục 3 hoặc mục 5 biểu đánh giá cán bộ và tại mục 3 hoặc mục 4 biểu đánh giá công chức) bị cho điểm 0.

- Có tổng số điểm trong bảng tiêu chí đạt từ 80 điểm trở lên nhưng có không quá 02 tiêu chí tại nêu mục 3 bị cho điểm 0.

- Trong năm bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách.

+ CBCC được phân loại "*Không hoàn thành nhiệm vụ*" trong các trường hợp sau đây:

- Có tổng điểm theo bảng tiêu chí đạt dưới 70 điểm; hoặc có tổng số

điểm đạt từ 70 điểm trở lên nhưng nội dung của mục kết quả thực hiện nhiệm vụ nêu tại mục 3,5 biểu đánh giá cán bộ, tại mục 3,4 biểu đánh giá công chức đạt dưới 80% tổng điểm.

- Có tổng số điểm theo bảng tiêu chí đạt từ 70 điểm trở lên nhưng có từ 3 tiêu chí trở lên nêu tại mục 3 hoặc 5 biểu đánh giá cán bộ, tại mục 3 hoặc 4 biểu đánh giá công chức bị cho điểm 0.

- Bản thân các nhân không thực hiện việc đánh giá phân loại loại kết quả thực hiện nhiệm vụ năm theo quy định.

- Bị một trong các hình thức kỷ luật từ cảnh cáo trở lên trong năm nhưng chưa đến mức bị xử lý kỷ luật ở hình thức cao nhất.

** Lưu ý:*

- Cán bộ, công chức được điều động, biệt phái do cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi được biệt phái đến đánh giá và phân loại.

- Cán bộ, công chức đang bị xử lý kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên trong năm thì xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ;

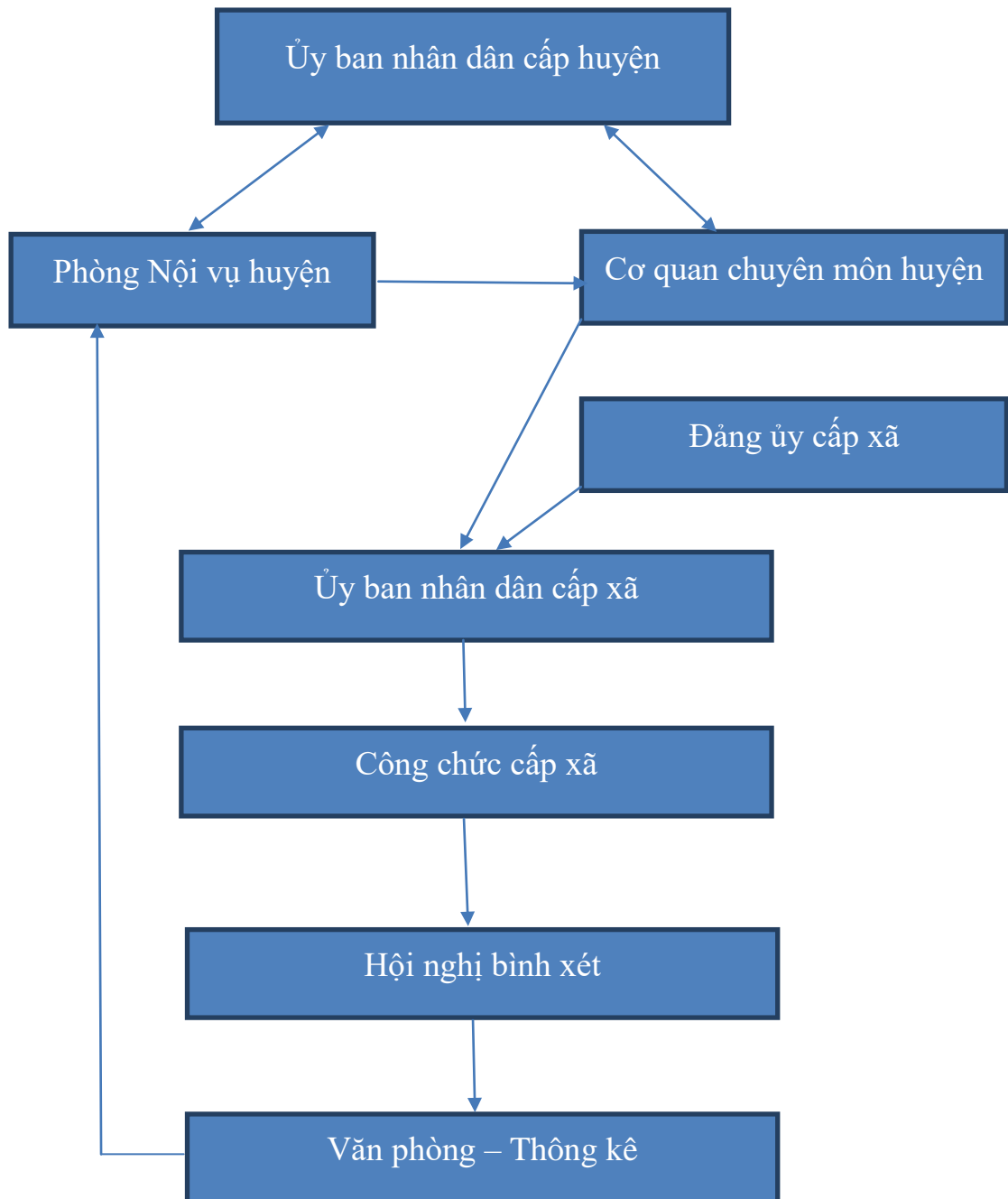
- Cán bộ, công chức 02 năm liên tiếp hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc 02 năm liên tiếp, trong đó có 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bố trí công tác khác;

- Cán bộ, công chức 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền miễn nhiệm, cho thôi làm nhiệm vụ đối với cán bộ và giải quyết thôi việc đối với công chức

Sau khi tổng hợp, Bộ phận văn phòng – Thống kê sẽ thu phiếu đánh giá này lại từ công chức, tổng hợp thành một bản kết quả. Chủ tịch UBND cấp xã sẽ tổ chức và chủ trì cuộc họp bình xét nhằm đánh giá xếp loại CC. Các ý kiến nâng điểm hoặc hạ điểm xuống sẽ được đánh giá theo ý kiến biểu quyết của tập thể. Kết quả cuối cùng là kết quả chấm điểm của tập thể cuộc họp.

2.3.4. Quy trình đánh giá công chức cấp xã ở Thị xã Mỹ Hòa

Trong giới hạn luận văn này là đánh giá hàng năm đối với công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, Phòng Nội vụ ban hành quy trình đánh giá cụ thể áp dụng cụ thể như sau:



(Nguồn: UBND Thị xã Mỹ Hòa)

Sơ đồ 2.1: Quy trình đánh giá xếp loại công chức cấp xã

- Phòng Nội vụ tham mưu Ủy ban nhân dân xã ban hành hướng dẫn về đánh giá xếp loại công chức cấp xã trên cơ sở văn bản pháp luật hiện hành.

- Công chức làm phiếu tự đánh giá kết quả công tác.

- Công chức trình bày phiếu tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp của cơ quan, tổ chức, đơn vị để mọi người tham dự cuộc họp đóng góp ý kiến. Các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

- Cấp ủy đảng cùng cấp nơi công chức công tác có ý kiến bằng văn bản về công chức được đánh giá, phân loại;

- Cơ quan xã phụ trách chuyên môn ngành dọc công tác có ý kiến bằng văn bản về công chức được đánh giá, phân loại;

- Bộ phận Văn phòng – Thống kê lập báo cáo Phòng Nội vụ tổng hợp trình Ủy ban nhân dân Xã phê duyệt.

Với quy trình đánh giá, xếp loại công chức cấp xã gồm 6 bước:

Bước 1: Công chức cấp xã làm phiếu tự đánh giá kết quả công tác

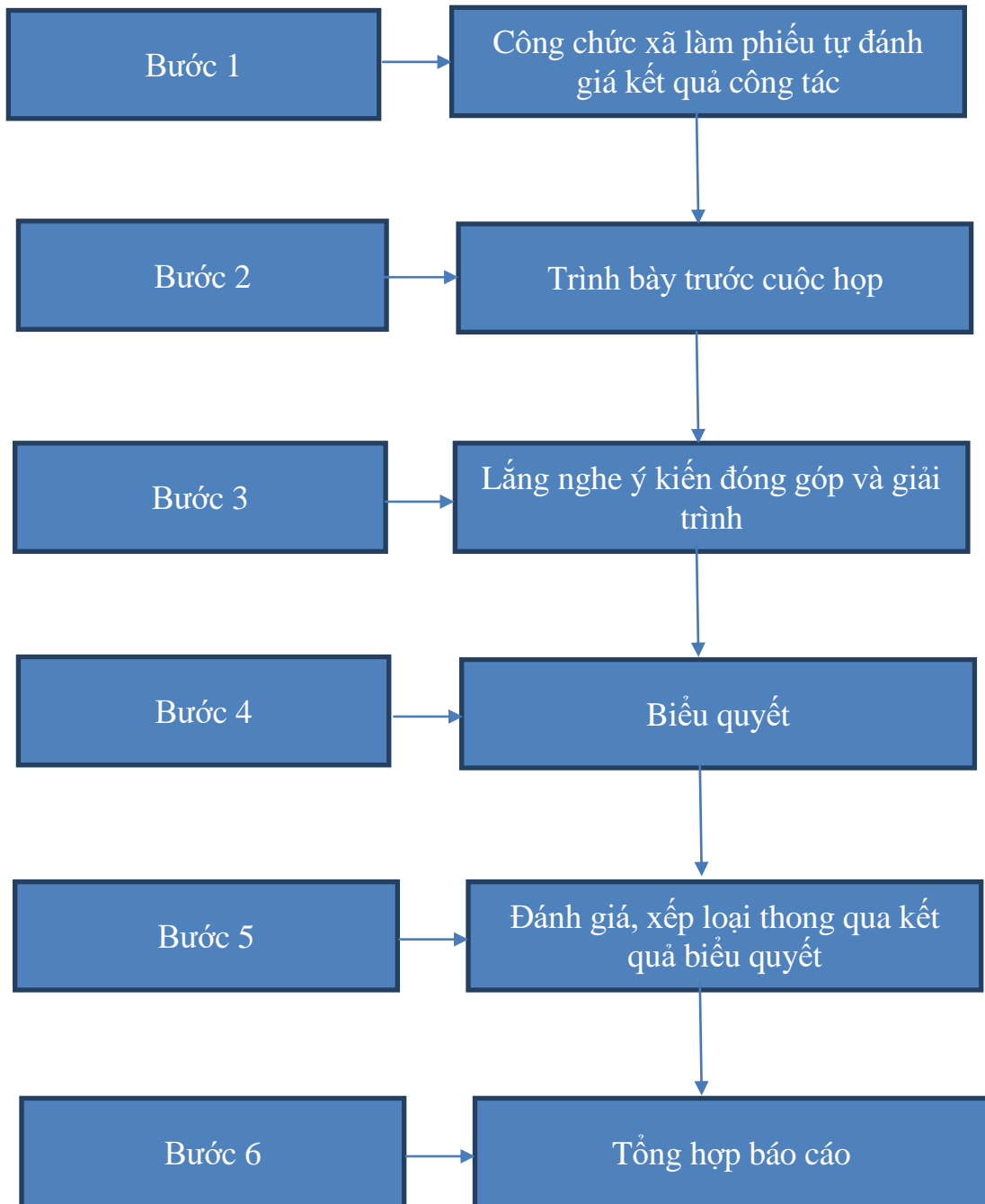
Bước 2: Công chức cấp xã sẽ trình bày phiếu tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp của để mọi người tham dự cuộc họp đóng góp ý kiến. Các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

Bước 3: Công chức cấp xã có trách nhiệm giải trình, phản bác ý kiến hoặc đồng ý với ý kiến đóng góp của mình.

Bước 4: Biểu quyết thông qua việc nâng điểm hay hạ điểm đánh giá xếp loại công chức.

Bước 5: Căn cứ trên kết quả biểu quyết, người Chủ trì cuộc họp sẽ quyết định xếp loại công chức ở mức tương đương dựa trên sự hướng dẫn của Phòng Nội vụ.

Bước 6: Bộ phận Văn phòng – Thống kê tổng hợp báo cáo chủ tịch UBND cấp xã thông qua báo cáo tổng hợp kết quả gửi phòng Nội vụ thị xã Mỹ Hòa.



(Nguồn: Hướng dẫn đánh giá, phân loại của UBND Thị xã Mỹ Hòa)

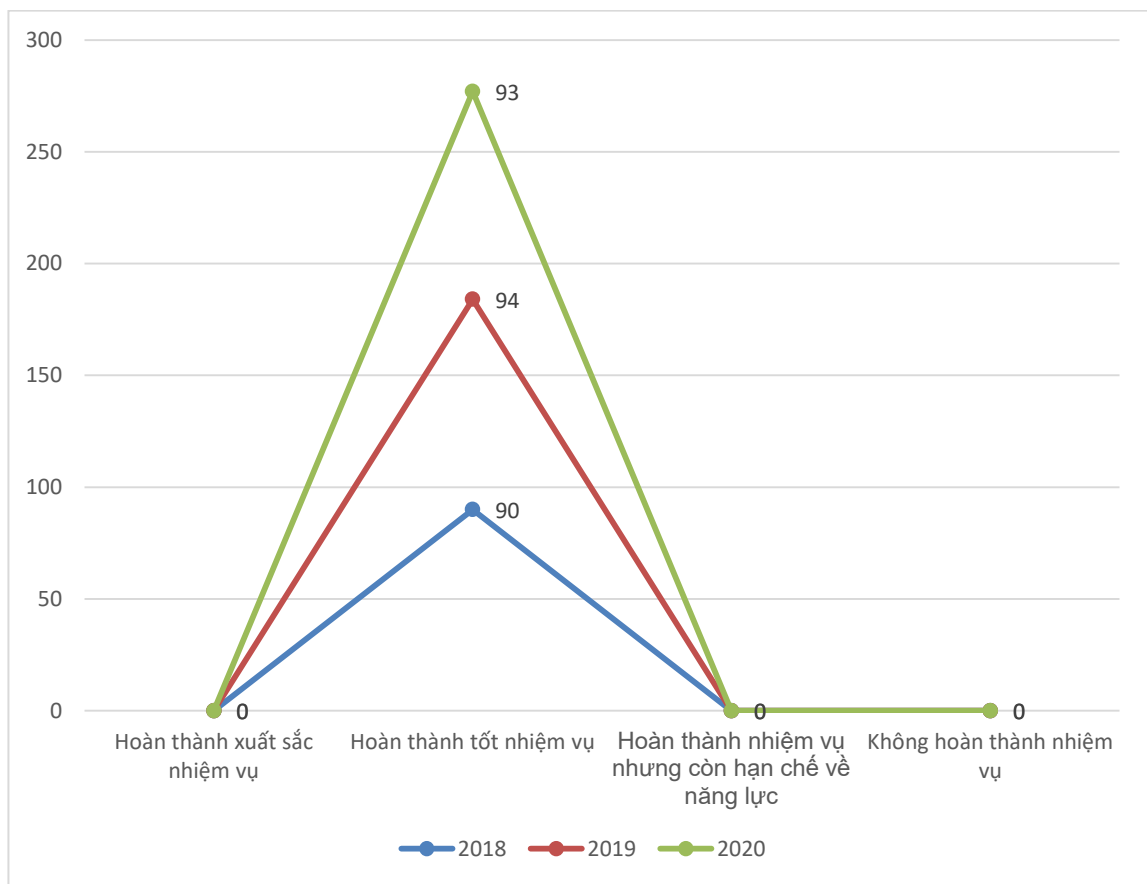
Sơ đồ 2.2: Quy trình đánh giá công chức cấp xã ở Thị xã Mỹ Hòa

Trong quá trình lập báo cáo, công chức sẽ đối chiếu các ý kiến bằng văn bản của các cơ quan đơn vị. Cấp ủy đảng cùng cấp nơi cán bộ công tác có ý kiến bằng văn bản về công chức được đánh giá, phân loại;

Riêng đối với các chức danh: Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã; Chủ tịch UBND cấp xã đánh giá, quyết định xếp loại công chức sau khi có ý kiến của Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy Quân sự xã.

Đối với các trường hợp còn lại, Chủ tịch có thể đánh giá, quyết định xếp loại công chức trước hoặc sau khi có văn bản đánh giá của cơ quan chuyên môn cấp trên.

2.3.5. Kết quả đánh giá xếp loại hàng năm



(Nguồn: Phòng Nội vụ Thị xã Mỹ Hòa)

Biểu đồ 2.3: Kết quả đánh giá xếp loại công chức cấp xã hàng năm của Thị xã Mỹ Hòa giai đoạn 2018 – 2020

Nhìn vào bản phân tích trên, có thể thấy từ năm 2018 đến năm 2020, số công chức cấp xã ở thị xã Mỹ Hòa đều đạt mức hoàn thành tốt nhiệm vụ (tỷ lệ 100%). Năm 2018 có 90/90 công chức, năm 2019 có 94/94 công chức, năm

2020 là 90/90 công chức. Trong giai đoạn này không có công chức Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hay Không hoàn thành nhiệm vụ. Đây có thể là một kết quả đáng mừng cho công tác đánh giá xếp loại của địa phương. Tuy nhiên, điều này thì chưa thực sự phản ánh đúng chất lượng của việc đánh giá xếp loại công chức cấp xã.

Bảng 2.7: Kết quả khảo sát mức độ cần thay đổi, hoàn thiện trong công tác đánh giá CCCX tại Thị xã Mỹ Hòa

Số lượng	Nội dung hỏi	Mức độ thay đổi, hoàn thiện		
		Không thay đổi (%)	Thay đổi ít (%)	Cần thay đổi nhiều (%)
200 Người	Phương pháp đánh giá	27,5	13,5	62,5
	Tiêu chí đánh giá	10	24,5	60,5
	Nội dung đánh giá	15,5	13	13,5
	Quy trình đánh giá	14,5	18	62
	Thời gian đánh giá	22	8	2,5
	Nhận thức, thái độ, kỹ năng của CCCX khi tiến hành đánh giá	17,5	12,5	6
	Ý kiến khác	0	0	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát của Tác giả)

Khi tiến hành khảo sát với 200 người về mức độ cần thay đổi, hoàn thiện trong công tác đánh giá CCCX tại Thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên thì có lần lượt 62,5% và 60,5% mong muốn cần thay đổi nhiều hơn về phương pháp đánh giá và tiêu chí đánh giá. 62% mong muốn thay đổi về quy trình đánh giá cho hiệu quả hơn. Những người tham gia khảo sát khá đồng tình về thời gian đánh giá và nhận thức, thái độ, kỹ năng của CCCX khi tiến hành đánh giá với lần lượt 2,5% và 6%.

2.4. Phân tích thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến đánh giá, xếp loại công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên

2.4.1. Các yếu tố bên ngoài

Sự lãnh đạo đảng ủy cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa nhìn chung luôn quan tâm đến công tác lãnh đạo, chỉ đạo đến công tác đánh giá, xếp loại của công chức cấp xã. Do đó, hằng năm các đảng ủy đều ban hành nghị quyết đề các chính quyền cấp xã chấp hành, trong đó có nội dung thực hiện nghiêm chỉnh, kịp thời quy định và thời gian theo hướng dẫn của Phòng Nội vụ. Một lý do khác là 100% công chức cấp xã hiện nay là đảng viên. Do đó, nếu mỗi công chức không đạt được kết quả hoàn thành tốt nhiệm vụ sẽ ảnh hưởng đến phong trào thi đua của toàn Đảng ủy và chính quyền cấp xã. Tuy nhiên cơ quan có thẩm quyền đánh giá công chức chưa có quan điểm thật đầy đủ về vị trí, tầm quan trọng của việc đánh giá, còn tình trạng xem nhẹ, chưa đúng quy trình, nguyên tắc và yêu cầu của công tác đánh giá; chủ quan, khoán trắng việc đánh giá cán bộ, công chức cho cơ quan tham mưu hoặc một vài cá nhân, bộ phận làm công tác tổ chức cán bộ.

Các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành đánh giá xếp loại công chức cấp xã tương đối đầy đủ, chi tiết. Các văn bản quy phạm pháp luật hiện nay đều công khai trên phương tiện truyền thông đại chúng nên dù chưa có hướng dẫn cụ thể theo đường công văn nhưng công chức cấp xã đều được tiếp xúc, nghiên cứu đầy đủ.

Công tác thanh tra, kiểm tra việc đánh giá xếp loại công chức hằng năm đều được thực thi dựa trên hướng dẫn của Phòng Nội vụ Thị xã. Theo kế hoạch được ban hành kèm hướng dân thì khi có đơn thư tố cáo, khiếu nại công tác đánh giá xếp loại không khách quan, trung thực, Phòng Nội vụ sẽ tham mưu UBND thị xã Mỹ Hòa thành lập đoàn thanh tra gồm: Chủ tịch UBND thị xã Mỹ Hòa làm trưởng đoàn, Trưởng phòng Nội vụ làm Phó đoàn,

thành viên gồm đại diện các cơ quan Thanh tra, Tư Pháp, Liên đoàn lao động và đại diện cơ quan chuyên môn cấp trên của công chức. Đoàn sẽ làm việc với đối tượng khiếu nại, tố cáo; tổ chức đối thoại giữa đại diện Đảng ủy, UBND cấp xã và người khiếu nại, tố cáo nhằm tìm ra nguyên nhân, từ đó đưa ra phương hướng giải quyết. Thực tế cho thấy chưa có ý kiến nào phản đối việc xếp loại công chức hằng năm ở cấp xã trong giai đoạn 2018 – 2020.

Mức độ hoàn thiện pháp luật liên quan đến công tác đánh giá công chức chưa theo kịp với thực tiễn. Mức độ hoàn thiện của pháp luật gắn trực tiếp với hiệu quả của hoạt động đánh giá công chức. Chẳng hạn, Luật Cán bộ, công chức quy định rất cụ thể là hằng năm, UBND cấp xã đều phải thực hiện quy trình đánh giá, phân loại công chức. Qua đó, thủ trưởng đơn vị cùng toàn thể cán bộ, công nhân viên chức nhìn nhận lại một năm công tác, rồi đánh giá về thành tích đạt được cùng những hạn chế, tồn tại cần sửa chữa, khắc phục; đồng thời bình bầu khen thưởng, kỷ luật... Nhưng, những hướng dẫn chi tiết các tiêu chí đánh giá chưa cụ thể lại làm cho việc xếp vào loại vô cùng gian nan, dễ tạo khe hở cho việc giả tạo, gian dối.

Công tác tổ chức, kiểm tra việc lãnh đạo, chỉ đạo đánh giá công chức ở chính quyền cơ sở chưa đảm bảo tối đa sự lãnh đạo của đảng đối với chính quyền nhà nước. Việc quán triệt về tư tưởng lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra... là rất cần thiết để bảo đảm việc đánh giá công chức. Không làm tốt công tác này nhất định sẽ chệch choạc, hình thức, gây mất đoàn kết, không bảo đảm tuân thủ các tiêu chí đánh giá cũng như các yêu cầu của pháp luật...

2.4.2. Các yếu tố bên trong

Ý thức chấp hành kỷ luật trong thực thi công vụ của công chức cấp xã tương đối tốt. Đến nay, chưa có công chức nào vi phạm các quy định về thực thi công vụ tại địa phương. Tuy nhiên, các năm gần đây khi thực thi Phòng chống tác hại của thuốc lá thì vẫn còn rơi rớt một số cơ quan bị kiểm tra, nhắc

nhờ vì còn có gạt tàn thuốc trong cơ quan. Bên cạnh đó, tình trạng chấp hành chưa nghiêm thời gian làm việc, vẫn còn tình trạng đi sớm về muộn ở một số thời điểm. Lý do được công chức giải thích là đi dự đám cưới, đám giỗ, con ốm, tất niên...

Nhân thức của công chức cấp xã về công tác đánh giá, xếp loại. Mỗi công chức là một cá thể độc lập, có những đặc điểm khác nhau về tư duy, cá tính và hành vi. Do vậy dẫn đến sự khác biệt trong các mối quan hệ, giao tiếp; điều kiện và kết quả công tác. Công chức cấp xã lại là những người trực tiếp làm việc với dân, có trách nhiệm tổ chức, quản lý việc thực hiện chủ trương, chính sách, pháp luật trong thực tế cuộc sống, để tổ chức nhân dân thực hiện đúng và đủ. Đồng thời, là những người tham mưu cho cơ quan chức năng để các cơ quan này ban hành các chính sách phù hợp với thực tế cuộc sống. Do vậy, CCCX hiểu rõ chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời phải nắm bắt kịp thời diễn biến tình hình thực tế trên địa bàn được phân công phụ trách. Công chức cấp xã có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người dân; tạo điều kiện để người dân tham gia tích cực vào hoạt động quản lý của nhà nước ở địa phương, từ đó hạn chế sự nhũng nhiễu, phiền hà, những hành vi tiêu cực trong bộ máy hành chính nhà nước. Phát huy quyền làm chủ của nhân dân, đổi mới phương thức, tác phong làm việc nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng thực hiện các nhiệm vụ chính trị, chuyên môn tại cơ quan, góp phần xây dựng nền hành chính trong sạch, vì dân, phục vụ - mục tiêu quan trọng trong cải cách hành chính hiện nay.

Trách nhiệm của người đứng đầu trong cơ quan được thực hiện đúng vai trò lãnh đạo, chức năng, nhiệm vụ quản lý hoạt động của đơn vị. Đưa ra những hướng đi đúng đắn cho cả tập thể cán bộ, công chức của cơ quan nhằm thực hiện đúng nhiệm vụ mà Nhà nước giao phó. Trong trách nhiệm thực hiện

chức năng lãnh đạo, quản lý thì các khía cạnh quan trọng nhất của quản lý, lãnh đạo bao gồm lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra, đồng thời, xác định phương hướng trong thời gian tới được thực hiện hiệu quả. Quan trọng hơn cả là làm thế nào để có thể truyền cảm hứng cho nhân viên là cán bộ, công chức để họ hoàn thành tốt nhất những mục tiêu đã đặt ra trước đó ngay cả khi gặp phải khó khăn được người đứng đầu đơn vị chú trọng. Kết quả đánh giá CCCX phụ thuộc rất nhiều vào chủ thể là người đứng đầu (là Chủ tịch UBND xã) đánh giá. Lúc này phẩm chất đạo đức năng lực của chủ thể sẽ ảnh hưởng đến kết quả đánh giá. Bên cạnh trình độ lý luận chính trị, đạo đức, lối sống còn đòi hỏi người lãnh đạo phải có năng lực tổ chức thực tiễn, trình độ chuyên môn, am hiểu công tác lãnh đạo, hiểu biết về tâm lý con người, có phương pháp làm việc khoa học. Trong quá trình đánh giá thủ trưởng cơ quan đã trực tiếp nhận xét, đánh giá công chức, họ là người biết rõ nhất kết quả làm việc của công chức, mức độ hoàn thành công việc và phẩm chất đạo đức của công chức đó.

Vấn đề dân chủ trong cơ quan được đề cao và phát huy tối đa, luôn gắn liền với những nội dung cụ thể có liên quan đến hoạt động của cơ quan và thể hiện trực tiếp ở các quyền dân chủ của đội ngũ công chức. Đó là quyền được biết những việc có liên quan đến hoạt động của cơ quan; quyền tham gia ý kiến, người đứng đầu cơ quan quyết định và quyền giám sát, kiểm tra. Trước, trong và sau thời gian đánh giá, xếp loại thì công chức cấp xã đều chưa thấy ý kiến thắc mắc về vấn đề dân chủ trong cơ quan. Dân chủ ở cấp xã bảo đảm trật tự, kỷ cương trong khuôn khổ hiến pháp và pháp luật; Bảo đảm quyền của nhân dân được biết, tham gia ý kiến, quyết định, thực hiện và giám sát việc thực hiện dân chủ ở cấp xã; Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân; Công khai, minh bạch trong quá trình thực hiện dân chủ ở cấp xã; Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước.

2.5. Đánh giá chung về công tác đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn Thị xã Mỹ Hòa, Tỉnh Hưng Yên

2.5.1. Ưu điểm

Đánh giá xếp loại công chức là một công tác vô cùng đặc biệt. Đây là khâu kết thúc năm công tác cũ và cũng là khâu mở đầu năm công vụ mới, có ý nghĩa cho mọi quyết định trong công tác nhân sự; là cơ sở để bố trí, lựa chọn, đề bạt, bổ nhiệm, sử dụng, và thực hiện các chính sách quy hoạch cán bộ lãnh đạo. Đánh giá xếp loại không đúng về công chức sẽ dẫn đến những sai lầm, lựa chọn nhầm những công chức không có đủ năng lực và phẩm chất để nắm giữ những vị trí chủ chốt trong cơ quan, đơn vị. Ngược lại, đánh giá khách quan, đầy đủ công chức sẽ tạo động lực để họ phát huy được tiềm năng của từng cá nhân và cả tập thể, kết quả đánh giá đúng sẽ cho ra những quyết sách đúng, tạo tiền đề xây dựng một đội ngũ công chức có chất lượng cao.

Đầu tiên phải khẳng định công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa đã đạt được những thành quả nhất định; bảo đảm thực hiện đúng các nguyên tắc của công tác đánh giá xếp loại công chức như: nguyên tắc tập trung, dân chủ; công khai, minh bạch, công bằng và nguyên tắc công chức là chủ thể của quy trình đánh giá xếp loại; đánh giá công chức cũng đã tuân theo quy trình đánh giá theo hướng dẫn của Phòng Nội vụ.

Ưu điểm lớn nhất của công tác đánh giá xếp loại CCCX ở thị xã Mỹ Hòa là công tác đánh giá ngày càng được thực hiện chín chu, nghiêm túc và hiệu quả. Công tác đánh giá xếp loại CCCX được thực hiện định kỳ hàng năm. Điều này thể hiện công tác đánh giá xếp loại ở cấp xã đã được chú trọng hơn trước, đồng thời thu hút được sự tham gia của hầu hết các công chức.

Công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã được tiến hành theo nhiều cách thức thường xuyên hơn. Tại các cuộc họp triển khai công tác hàng tháng, hàng quý được thực hiện ngày càng thường xuyên và nghiêm túc. Kết quả này

sẽ là cơ sở để chấn chỉnh, khắc phục và bình bầu cuối năm. Do đó phần nào khắc phục được bệnh hình thức.

Thị ủy và UBND thị xã Mỹ Hòa đã thấy được vai trò của công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã nên đã triển khai thực hiện công tác đánh giá thường niên, theo đúng các quy định của pháp luật. Qua đó, đã dần dần phát huy được vai trò đối với công tác quy hoạch cán bộ. Kết quả của công tác này là cơ sở góp phần thực hiện được các chính sách cán bộ (khen thưởng, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng...).

Công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã đề bạt đã được triển khai đầy đủ trong tất cả các lần đề bạt ở thị xã Mỹ Hòa. Công tác này đã góp phần khẳng định lại một lần nữa năng lực, phẩm chất, đạo đức và lối sống cùng kinh nghiệm công tác của đối tượng được đề bạt. Công tác đánh giá xếp loại công chức đề bạt đã giúp cho việc quy hoạch, lựa chọn, chuyển chuyển, đào tạo những người xứng đáng đảm nhiệm những vị trí chủ chốt trong tương lai.

Quy trình đánh giá xếp loại công chức cấp xã định kỳ hàng năm đã thực sự dân chủ. Công chức có mặt ở tất cả các bước của quy trình đánh giá. Từ cá nhân từng công chức tự đánh giá về bản thân, tiếp đó cùng tập thể đánh giá công chức khác, đến cuối cùng khi được thông báo về kết quả xếp loại. Trong đó, công chức có quyền bảo lưu ý kiến của mình về bản thân.

Công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã định kỳ hàng năm đã đảm bảo việc tuân thủ các chính sách khác của công tác quản lý cán bộ công chức và tuân thủ đúng quy trình được quy định tại Quy chế đánh giá công chức hàng năm. Đồng thời, công tác này được thực hiện định kỳ hàng năm đã bảo đảm đánh giá toàn diện mọi mặt như: trình độ, năng lực chuyên môn công chức, hiệu quả công việc trong năm của công chức và đánh giá được động cơ của cán bộ công chức. Kết quả này đã kịp thời giúp bổ sung các mặt còn hạn

chế tồn tại và phát huy ưu điểm đã có.

Đánh giá xếp loại công chức cấp xã ở thị xã Mỹ Hòa có một thành công nữa là đã phân loại, cân nhắc, đánh giá, xếp loại công chức chuyên môn kiêm nhiệm tại các hội đoàn thể. Thực tiễn cho thấy đa số công chức cấp xã sẽ đảm nhiệm những công việc có đặc thù khác công việc của công chức chuyên môn tại các hội đoàn thể, một số nơi công chức cấp xã phải đảm nhiệm thêm chức vụ phó trưởng thôn, phó trưởng khối phố, thôn đội trưởng, chủ tịch Ủy ban mặt trận khối phố... Do đó, việc phân loại để đánh giá sẽ cho ra kết quả hiệu quả và chính xác hơn.

Đánh giá xếp loại công chức cấp xã định kỳ hàng năm giúp cho mối quan hệ giữa lãnh đạo và công chức chuyên môn được cải thiện hơn. Công tác này cũng giúp cho chính quyền thị xã Mỹ Hòa thực hiện triệt để quy chế dân chủ trong cơ quan hành chính nhà nước.

Các phương pháp đánh giá xếp loại công chức cấp xã sử dụng sáng tạo, linh hoạt. Ngoài các phương pháp như: phương pháp cho điểm, xếp loại theo tiêu chí, các xã, phường còn kết hợp với các phương pháp khác như: phương pháp bỏ phiếu kín, bình bầu, đánh giá qua báo cáo...

Kết quả đánh giá công chức cấp xã sẽ được công chức văn phòng thống kê lập báo cáo, chuyển Phòng Nội vụ tổng hợp lại và lưu giữ để sử dụng khi cần thiết. Bên cạnh đó, kết quả này sẽ được sử dụng để lập quy hoạch công chức, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng CCCX.

Kết quả đánh giá xếp loại CCCX đã giúp UBND xã, phường xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức chất lượng, đáp ứng được các yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0 và chiến lược cải cách hành chính hiện nay.

Kết quả đánh giá xếp loại công chức cấp xã hàng năm đã giúp UBND xã, phường kịp thời giúp đỡ, hỗ trợ công chức khắc phục những thiếu sót của họ và kịp thời khen thưởng động viên, khích lệ tinh thần công chức vươn lên

đạt hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong các năm tiếp theo

2.5.2. Tôn tại, hạn chế

Đánh giá xếp loại công chức cấp xã là công tác phức tạp và khó khăn, là khâu yếu nhất trong công tác quản lý cán bộ, công chức hiện nay. Hoạt động đánh giá xếp loại công chức cấp xã tại chính quyền cơ sở hiện nay chưa được đề cao nên kết quả chưa thực sự có tính chính xác cao.

Đánh giá xếp loại công chức cấp xã tại UBND thị xã Mỹ Hòa còn tồn tại nhiều điểm bất cập cần được thay đổi, bổ sung nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá xếp loại công chức. Cụ thể:

- Công tác đánh giá còn chưa được chú trọng, chưa phát huy mục đích, vai trò, nặng tính hình thức dẫn đến hiệu quả chưa cao.

Đánh giá xếp loại công chức cấp xã thường chỉ là những báo cáo tổng kết công vụ hay báo cáo tiến độ công tác mang tính chất chung chung, chưa rút ra được bài học kinh nghiệm sâu sắc, thiết thực cho những lần thực hiện công vụ sau. Kết quả của công tác này thường được tổng hợp sơ sài, hời hợt và chưa được phát huy giá trị sử dụng tối đa.

Đánh giá xếp loại công chức cấp xã để đề bạt thường chỉ là hình thức, được tiến hành do quy trình đề bạt phải có khâu đánh giá. Kết quả là công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã để quy hoạch đã được biết trước, lúc nào kết quả cũng là có đầy đủ phẩm chất, năng lực và kinh nghiệm công tác để đảm nhiệm chức trách mới.

Đánh giá của cá nhân công chức được triển khai thường mang tính chất áp đặt ý chí của cán bộ lãnh đạo lên công chức thi hành. Công tác kiểm điểm, đánh giá, nhận xét hoạt động công vụ của công chức chưa có các tiêu chí đánh giá cụ thể, chỉ dựa trên cảm tính của người lãnh đạo, ý kiến chủ quan của người lãnh đạo đôi khi dùng làm định hướng cho công tác đánh giá, phân loại công chức cấp xã. Bên cạnh đó, chưa có một quy trình chuẩn cho công tác

đánh giá, phân loại hoạt động công vụ của công chức.

Công tác đánh giá định kỳ hàng năm được thực hiện dưới sự hướng dẫn của Phòng Nội vụ phổ biến bằng văn bản hướng dẫn đến các xã phường. Công tác đánh giá xếp loại CCCX không do công chức có chuyên môn về nhân sự đảm nhiệm mà thường do bộ phận văn phòng – thống kê phụ trách, chỉ có các tập thể và cá nhân công chức cùng chủ tịch UBND xã, phường. Công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã không có sự giám sát của cơ quan chuyên môn phụ trách. Điển hình như năm 2020 khi triển khai thực hiện vào thời điểm có quá nhiều việc liên quan đến công tác phòng chống đại dịch Covid-19 nên một số địa phương thực hiện công tác qua loa, hời hợt, chỉ “làm cho có lệ”, không được tiến hành đúng thủ tục, quy trình, và kết quả tất nhiên thiếu tính minh bạch, rõ ràng, chính xác và hiệu quả. Một số CC còn nhận thức đánh giá xếp loại CCCX chỉ là khâu hình thức, làm xong để đầy, tác dụng không to lớn. Điều này thể hiện công chức cấp xã chưa nhận thức được rõ ràng tầm quan trọng của công tác đánh giá, xếp loại công chức.

Khi tiến hành nhận xét công tác đánh giá, Phòng Nội vụ luôn có ý kiến nhận xét là công tác đánh giá, xếp loại của UBND xã phường đã được tiến hành thành công hay chưa nghiêm túc. Tuy nhiên, thực tế cơ quan này không trực tiếp tham gia giám sát hoạt động đánh giá, xếp loại công chức của các địa phương. Nên kết quả đánh giá được gửi về có chuẩn xác hay không cũng không có một cơ sở nào để khẳng định hoặc bác bỏ

- Tiêu chí sử dụng để đánh giá xếp loại CCCX thiên về định tính, chưa thực sự khoa học vì thế công tác đánh giá chưa chính xác, còn cảm tính.

Đánh giá xếp loại công chức cấp xã hiện nay là một việc hết sức khó khăn, kết quả công tác chưa được dựa vào những thước đo cụ thể đã được định lượng, mà chủ yếu dựa vào những tiêu chuẩn chung chung, ước lệ. Việc đánh giá công chức còn mang nặng cảm tính, chưa thật sự công tâm, chưa coi

trọng tính khách quan và còn theo mục đích định sẵn để thể hiện tình cảm cá nhân (yêu, ghét, định kiến...).

Tiêu chuẩn đánh giá xếp loại công chức cấp xã hàng năm được thể chế hoá thành quy định tại Quy chế đánh giá công chức hàng năm, nhưng các tiêu chí đánh giá còn rất chung chung và được sử dụng chung cho tất cả các xã phường trên địa bàn Thị xã. Với những loại công chức khác nhau phải có các phương pháp tương ứng đánh giá và tiêu chí xếp loại khác nhau. Nhưng điều này chưa được quy định tại một văn bản có hiệu lực pháp lý nào. Vì thế, tại thị xã Mỹ Hào vẫn áp dụng những tiêu chí tổng quát, đại khái, chưa thực hiện được việc phân loại công chức để đánh giá.

Tiêu chí đánh giá xếp loại công chức cấp xã còn mang tính chất tổng quan, cảm tính, chưa định lượng nên kết quả đánh giá thực sự hiệu quả như mong muốn, dẫn đến hệ quả là tính chính xác thấp.

Đi sâu vào nghiên cứu kết quả đánh giá của từng xã phường thì thấy tỷ lệ đó là 100% công chức cấp xã hoàn thành tốt nhiệm vụ. Kết quả này không nói lên được điều gì, vì không phải tất cả các địa phương có tỷ lệ công chức được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ thì đều có đội ngũ công chức có chất lượng và hiệu quả thực thi công việc cao. Câu hỏi được đặt ra, tại sao công chức có kết quả đánh giá cao như vậy? Lí do giải thích cho hiện tượng này là do bệnh thành tích của người lãnh đạo. Nếu cá nhân trong tập thể không hoàn thành nhiệm vụ thì ảnh hưởng thi đua của tập thể. Từ đó dẫn đến người dẫn đầu sẽ không được chiến sỹ thi đua các cấp. Bên cạnh đó, tâm lý “bình quân chủ nghĩa” hoặc là mối quan hệ đồng nghiệp theo kiểu “dĩ hoà vi quý”, do tập thể địa phương này “rất đoàn kết”, dẫn đến kết quả ai cũng đạt tốt để cuối năm cùng lãnh thưởng theo kiểu “cả làng đều vui”

Đánh giá và sử dụng CCCX còn nặng về thành phần xuất thân, thâm niên công tác mà chưa đề cao về năng lực thực hiện công việc, trình độ

chuyên môn. Công tác này chủ yếu dựa vào những tình cảm cá nhân. Công tác đánh giá còn đại khái, chung chung, có những biểu hiện qua loa, xuê xoa, không so sánh, đối chiếu với những tiêu chuẩn đã xác định trước.

Tóm lại, kết quả đánh giá, phân loại công chức chưa hoàn hảo, dẫn đến hạn chế trong việc sử dụng vào công tác quản lý công chức.

Nhìn chung, công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã tại thị xã Mỹ Hòa chưa thực sự có hiệu quả cao. Những danh hiệu, thành tích vẫn còn tình trạng chưa được trao đúng người. những người năng lực cao, hoạt động công tác tốt nhưng không chú tâm vào xây dựng các mối quan hệ, ngoại giao chưa tốt hoặc làm phật ý người khác thì không được đánh giá cao. Ngược lại, có những công chức có hiệu quả công việc không tốt, năng lực công tác không cao nhưng lại có mối quan hệ đồng nghiệp tốt hoặc có “phe cánh” thì được kết quả tốt.

Phương pháp đánh giá, xếp loại công chức còn cứng nhắc, chưa sáng tạo, linh hoạt. Những phương pháp đánh giá, xếp loại được sử dụng cũng giống như các phương pháp được sử dụng tại các cơ quan hành chính khác. Nó được sử dụng vì nó đã được thể chế hoá vào các văn bản có tính pháp lý cao chứ chưa thực sự sâu sát thực tế. Những phương pháp thường được sử dụng là: phương pháp cho điểm, xếp loại theo tiêu chí, bình bầu, đánh giá, nhận xét, bỏ phiếu kín...đều là những phương pháp cũ, nặng cảm tính, khó chính xác và linh hoạt.

Đánh giá xếp loại công chức cấp xã tại thị xã Mỹ Hòa chưa thu hút được sự tham gia, hưởng ứng của nhân dân. Nhân dân là một đối tượng cuối cùng thụ hưởng của quy trình đánh giá công chức xếp loại tại các cơ quan hành chính nhà nước. Tuy nhiên thực tế cho thấy nhân dân vẫn chưa có đại diện tham gia vào quá trình đánh giá xếp loại công chức xã phường. Đây là một thiếu sót lớn của công tác đánh giá, xếp loại tại các cơ quan hành chính

nhà nước nói chung và thị xã Mỹ Hòa nói riêng.

Kết quả đánh giá công chức chưa được sử dụng hữu ích trong cơ công tác quản lý công chức. Về nguyên tắc, kết quả của công tác đánh giá, xếp loại công chức cấp xã được sử dụng để thực hiện các chính sách như: Đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, đề bạt... Kết quả này là cơ sở để nâng cao chất lượng công chức. Tuy nhiên, đến nay kết quả đó chưa thực sự chuẩn xác nên việc sử dụng không cho ra hiệu quả tương ứng tuy chưa để lại những hậu quả nghiêm trọng.

2.5.3. Nguyên nhân của những mặt tồn tại

** Nguyên nhân chủ quan*

Thứ nhất, số lượng công chức có chuyên môn về lĩnh vực đánh giá xếp loại CCCX và quản lý nhân sự là quá ít. Bên cạnh đó, trình độ chuyên môn của công chức phụ trách công tác này còn nhiều vấn đề cần bàn. Công chức văn phòng – thống kê được giao chủ yếu làm theo kinh nghiệm.

Thứ hai, một số cấp ủy và chính quyền các phường thuộc thị xã Mỹ Hòa chưa đề cao vai trò của công tác đánh giá cán bộ công chức. Vì vậy, công tác đánh giá chưa được đầu tư về công sức, thời gian, tiền bạc nhưng vẫn còn mang nặng tính hình thức.

Thứ ba, nhận thức của đảng bộ và chính quyền về vai trò, tầm quan trọng của công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã chưa được coi trọng. Trong tiềm thức của họ, công tác đánh giá chỉ là một hình thức cần thiết, do cấp trên chỉ đạo nên phải thực hiện và kết quả đánh giá chưa chắc được sử dụng vào các công tác quản lý công chức.

** Nguyên nhân khách quan*

Thứ nhất, những quy định làm cơ sở pháp lý cho công tác đánh giá, xếp loại công chức còn chưa hoàn thiện, đầy đủ và đồng bộ. Quy chế đánh giá công chức hàng năm lại rất tổng quan, chung chung, đại khái, chưa khoa học

và khó định lượng. Từ đó dẫn đến việc áp dụng công tác đánh giá công chức không mang lại hiệu quả cao.

Thứ hai, tiêu chí đánh giá xếp loại công chức cấp xã còn chung chung, chưa rõ ràng, cụ thể và khó định lượng. Các tiêu chí đánh giá sao chép từ năm trước sang năm sau, không được thay đổi, cụ thể hoá cho phù hợp với đặc điểm, tình hình tại UBND cấp xã nơi công tác.

Thứ ba, theo quy định của Nhà nước, công chức xã phường được đánh giá định kỳ mỗi năm một lần. Một năm tiến hành đánh giá xếp loại công chức cấp xã một lần thì khối lượng công việc cần được đánh giá quá lớn, kết quả đánh giá vì vậy sẽ không có tính chính xác cao. Do đó, việc tập trung đánh giá một lần vào cuối năm chưa phản ánh hết năng lực công tác từng công chức.

Thứ tư, một nguyên nhân dẫn đến tình trạng hạn chế của công tác đánh giá, xếp loại tại UBND cấp xã là chưa thu hút được sự đóng góp, tham gia của nhân dân vào công tác này. Trong khi đó, nhân dân là người trực tiếp làm việc với công chức cấp xã thường xuyên, nhưng đánh giá xếp loại công chức cấp xã thì không được tham gia.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ MỸ HÀO, TỈNH HUNG YÊN

3.1. Định hướng đổi mới và nâng cao hiệu quả đánh giá xếp loại công chức cấp xã

Các quan điểm nâng cao hiệu quả đánh giá xếp loại công chức có thể xác định là:

Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng theo Hiến pháp năm 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001) được quy định Điều 4: "Đảng Cộng sản Việt Nam, đội tiên phong của giai cấp công nhân Việt Nam..., là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội". Trong đó, lãnh đạo thông qua công tác cán bộ là một trong những phương diện lãnh đạo quan trọng bậc nhất. Đây là điều kiện tiên quyết bảo đảm sự điều chỉnh chính trị - pháp lý mọi công chức từ trung ương đến địa phương... Nguyên tắc Đảng lãnh đạo là nguyên tắc xuyên suốt trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước nói chung, xây dựng đội ngũ công chức cấp xã nói riêng. Việc đánh giá có phương hướng, mục tiêu, đường lối, chính sách đúng đắn sẽ dẫn đến công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức đúng đắn. Từ đó thực hiện được các mục tiêu nhiệm vụ chung.

Nâng cao hiệu quả đánh giá xếp loại công chức cấp xã phải tiến hành một cách đồng bộ, quy củ. Điều đó đòi hỏi các giải pháp nâng cao phải bao quát tất cả các yếu tố đảm bảo hiệu quả: công tác chỉ đạo, lãnh đạo của tổ chức Đảng, chính quyền, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị; pháp luật, thực hiện pháp luật của từng cá nhân công chức cấp xã; công tác phổ biến, giáo dục pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức; công tác giám sát, kiểm tra, xử lý; gắn với việc nâng cao ý thức của người lãnh đạo, quản lý và công chức,...

Đánh giá, xếp loại công chức cấp xã phải hướng đến mục tiêu xây

dựng một đội ngũ CCCX trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại. Trong đó, các tiêu chí và phương pháp đánh giá thật chính xác, khoa học, khách quan, đánh giá đúng phẩm chất, năng lực của người CCCX, từ đó nâng cao chất lượng của công tác đánh giá, làm cơ sở cho việc quản lý, sử dụng đúng, có hiệu quả đội ngũ công chức. Đây chính là yếu tố quyết định trong việc xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả vì nhân dân, phục vụ nhân dân, góp phần quan trọng nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước tại cơ sở.

3.2. Giải pháp hoàn thiện đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên

3.2.1. Hoàn thiện hệ thống văn bản quy định liên quan đến công tác đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã

Trước hết là vấn đề xây dựng, hoàn thiện và liên tục cập nhật hệ thống văn bản pháp lý theo đề án vị trí việc làm của Chính phủ làm cơ sở cho việc đánh giá, xếp loại công chức cả nước nói chung và công chức tại UBND các xã phường trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa nói riêng theo quan điểm hiện đại, đổi mới và phù hợp với thực tiễn công tác. Việc hoàn thiện đề án xây dựng vị trí việc làm của từng xã phường ở Mỹ Hòa được UBND thị xã phê duyệt sẽ là căn cứ để xây dựng, bổ sung và hoàn thiện tiêu chí chức danh, tiêu chuẩn ngạch, bậc của từng công chức cấp xã phù hợp với yêu cầu chuyên môn và thực tiễn công tác của từng đối tượng công chức theo quy định của pháp luật hiện hành về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức. Tuy nhiên, để tiếp tục đổi mới và hoàn thiện công tác đánh giá xếp loại công chức gắn với việc làm thì cần đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ công chức. Trong đó, sớm hoàn thiện danh mục hệ thống vị trí việc làm và cơ cấu theo ngạch công chức, từ đó xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá của từng vị trí việc làm.

Pháp luật xác định, lượng hóa đầy đủ hơn tiêu chuẩn đạo đức nghề

nghiệp đối với công chức làm việc ở UBND cấp xã phường. Trong đó, phân định các tiêu chí cụ thể để đánh giá như: chấp hành nội quy, quy chế cơ quan, đơn vị; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được phân công; tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân... Hoàn thiện pháp luật về đánh giá, xếp loại công chức cấp xã là một trong những giải pháp quan trọng để không ngừng nâng cao chất lượng công chức làm việc ở cơ sở. Do vậy cần phải có những quy định lượng hóa và chặt chẽ nhằm định nghĩa phẩm chất tốt, năng lực tốt, chứ không nói đại khái, chung chung. Ngoài ra, việc đánh giá, xếp loại công chức, đặc biệt là tuyến cơ sở cần nghiên cứu nhằm đổi mới các quy định của pháp luật về thi đua, khen thưởng, kỷ luật. Trong đó, những công chức có thành tích xuất sắc phải được khen thưởng, biểu dương kịp thời, công khai; hạn chế khen thưởng theo năm công tác và thực hiện chế độ khen thưởng theo kiểu “mọi người đều có phần” như hiện nay. Việc nhắc nhở, phê bình công chức không hoàn thành nhiệm vụ phải được xem xét và thực hiện kịp thời. Xử lý công khai, nghiêm minh công chức vi phạm kỷ cương nhà nước, kỷ luật cơ quan để làm gương cho những người khác. Việc xem xét kỷ luật đối với công chức vi phạm phải được thực hiện cẩn trọng, tránh oan sai và phải rõ nguyên nhân để loại bỏ những hành vi sai trái đó trong nội bộ cơ quan.

Liên tục cập nhật, hoàn thiện đề án vị trí việc làm nhằm theo kịp thực tiễn công tác. Khung pháp lý để đánh giá công chức cấp xã cần đảm bảo rõ ràng, cụ thể về mục đích, yêu cầu và nguyên tắc đánh giá, làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về tư tưởng, phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Để thực hiện tốt, cần xây dựng Đề án vị trí việc làm với Bản mô tả công việc một cách khoa học, chính xác cho mỗi vị trí chức danh công chức. Lấy đó làm cơ sở để xây dựng nội dung, tiêu chí đánh giá, chủ thể đánh giá, cho phù hợp. Không thể có một khung tiêu chí đánh giá chung cho tất cả các chức danh

CCCX. Việc xây dựng đề án vị trí việc làm được xây dựng khá bài bản, chi tiết, tuy nhiên vẫn dựa trên ý kiến chủ quan của con người. Do đó, đến nay nhiều cán bộ công chức cấp xã tuy xác định được vị trí việc làm và điều kiện kèm theo nhưng ở một số nơi cơ cấu ngạch công chức chưa phù hợp; từ đó dẫn đến việc phân công nhiệm vụ và xác định hiệu quả hoạt động các chức danh là rất khó khăn. Vì vậy, cần phải liên tục cập nhật, thay đổi nhằm hoàn thiện bản mô tả rõ vị trí việc làm của từng chức danh công chức cấp xã; làm tiền đề để sắp xếp và bình bầu, đánh giá xếp loại chất lượng công tác cho phù hợp với công việc. Bên cạnh đó, UBND cấp trên cần thường xuyên tổ chức sát hạch chất lượng công chức cấp xã; chỉ đạo UBND cấp xã rà soát chức năng nhiệm vụ của từng chức danh, xây dựng bản mô tả vị trí việc làm; trên cơ sở đó tham mưu UBND tỉnh Hưng Yên sắp xếp lại cơ cấu công chức cấp xã phù hợp với thực tiễn địa phương.

Ngoài ra, Cần xây dựng và hoàn thiện quy chế công vụ, đạo đức công vụ thông qua hệ thống pháp luật và các văn bản quy phạm pháp luật của các cơ quan nhà nước cho từng loại, từng chức danh công chức. Cụ thể hoá những giá trị đạo đức như cần, kiệm, liêm, chính,... thành những chuẩn mực cụ thể trong hành vi công vụ. Sớm xây dựng và ban hành Luật đạo đức công vụ quy định giá trị cốt lõi của nền công vụ, các chuẩn mực của cán bộ công chức trên nhiều phương diện.

3.2.2. Nâng cao trách nhiệm, kỹ năng và nhận thức về tầm quan trọng của đánh giá, xếp loại công chức cấp xã

Đánh giá, xếp loại là một khâu quan trọng trong công tác quản lý đội ngũ CCCX. Thông qua việc đánh giá quá trình làm việc, cống hiến của người công chức, việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, người lãnh đạo, quản lý sẽ hiểu biết về mỗi cá nhân cũng như từng tập thể trong đội ngũ CCCX. Trên cơ sở kết quả của việc đánh giá, xếp loại công chức, người lãnh

đạo, quản lý sẽ có các quyết định phù hợp trong việc sử dụng, đãi ngộ, bố trí, cất nhắc, đào tạo, bồi dưỡng, trong khen thưởng, kỷ luật... đối với công chức. Chính vì có tầm quan trọng đặc biệt như vậy nên cần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của những người tham gia đánh giá công chức, đặc biệt là trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị: Cần làm cho công chức hiểu được ý nghĩa của công tác đánh giá kết quả thực thi công vụ đối với cơ quan, đơn vị và đối với cá nhân mình, từ đó có trách nhiệm hơn khi tham gia vào quy trình đánh giá; xây dựng văn hóa khách quan trong đánh giá công chức, từng bước thay đổi cách thức làm việc từ chủ yếu dựa trên quan hệ tình cảm sang lối làm việc một cách khách quan, vì việc chứ không vì người. Đổi mới việc sử dụng kết quả đánh giá công chức, thực sự gắn kết quả đánh giá, phân loại công chức với cơ chế trả lương, thưởng, thăng tiến của công chức... nhằm tạo động lực làm việc cho công chức, tạo ra sự cạnh tranh, phấn đấu về chuyên môn nghiệp vụ của công chức mang lại hiệu quả cao trong công việc

Công việc của CCCX thực hiện liên quan đến nhiều đối tượng với phạm vi khác nhau theo thẩm quyền được phân công như đồng nghiệp, cấp trên trực tiếp, lãnh đạo cơ quan, tổ chức, công dân... Do đó, chỉ áp dụng một chủ thể đánh giá cho tất cả các vị trí công việc sẽ khó có thể đo lường chính xác và khách quan mức độ cống hiến. Việc đa dạng hóa các chủ thể tham gia vào đánh giá CCCX phù hợp với tính chất từng nhóm công việc là cần thiết để đánh giá theo kết quả thực hiện công việc. Bao gồm các chủ thể sau:

Thứ nhất, công chức tự đánh giá: Cá nhân công chức là một chủ thể đánh giá chính mình. Bản thân công chức là người nắm chính xác nhất các nội dung công việc mình đã thực hiện với số lượng, chất lượng như thế nào. Các đánh giá này cho dù mang tính chủ quan cũng khó có thể sai lệch do đã có các tiêu chuẩn làm căn cứ đo lường và buộc công chức phải tự đánh giá mình theo các chuẩn mực, yêu cầu định sẵn. Việc công chức tự đánh giá mình cũng là cơ

sở để trao đổi khi có sự thiếu thống nhất về kết quả đánh giá khi đưa ra bàn bạc trước tập thể. Để thực hiện tốt việc đánh giá cần tăng cường năng lực, chuyên môn, kiến thức cho CCCX; cần phải nêu cao tính trung thực, khách quan, công tâm; Cần tìm tòi, nghiên cứu kỹ các nội dung, tiêu chí đối với chức danh của mình để đánh giá chính xác từng nội dung, tiêu chí. Tuy nhiên, chủ thể này không có thẩm quyền quyết định đối với kết quả đánh giá.

Thứ hai, tập thể tham gia đánh giá công chức: Tập thể khi tham gia đánh giá, cần phải nhận thức rõ trách nhiệm đánh giá công chức là trách nhiệm chung của cả tổ chức. Hơn ai hết, đồng nghiệp là người cùng làm việc với công chức trong cùng một môi trường nên có khả năng nhìn nhận nhau từ bên ngoài, qua các hành vi ứng xử và mức độ hiệu quả trong xử lý công việc. Đây là một chủ thể quan trọng để các công chức nhìn thấy và so sánh những điểm mạnh, điểm yếu của nhau trong thực hiện công việc, chỉ ra và bổ sung cho nhau những kết quả công việc được thực hiện tương ứng với tiêu chuẩn công việc đã có mà bản thân công chức có thể không bao quát hết. Đồng nghiệp có thể là người làm việc cùng một bộ phận, khác bộ phận trong thực hiện đánh giá. Các đánh giá của chủ thể này đóng vai trò tham gia, bổ sung, điều chỉnh hoặc khẳng định thêm cho các đánh giá của chủ thể là cấp trên của đối tượng đánh giá.

Thứ ba, cấp trên đánh giá (Chủ tịch UBND cấp xã): Theo quy định, đây là chủ thể quan trọng nhất, quyết định đến mức độ hoàn thành nhiệm vụ của mỗi công chức xã. Coi trọng và phát huy vai trò, trách nhiệm, thẩm quyền của người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng công chức trong đánh giá CCCX; Tăng cường năng lực, trách nhiệm cá nhân của Chủ tịch UBND cấp xã trong đánh giá CCCX. Đây là chủ thể phải chịu trách nhiệm cuối cùng đối với đánh giá công chức cấp xã. Cấp trên giao việc trực tiếp cho cấp dưới nên sẽ là người theo dõi và nắm chắc nhất khả năng và kết quả làm việc của cấp

dưới. Đối với lãnh đạo các cấp cũng được đánh giá tương tự theo nguyên tắc thủ trưởng cấp trên đánh giá thủ trưởng cấp dưới trực tiếp. Cấp trên đánh giá cấp dưới phải căn cứ vào đánh giá của chủ thể là đồng nghiệp. Trường hợp có những đánh giá khác hoặc mâu thuẫn với đồng nghiệp của đối tượng đánh giá cần nêu rõ lý do trong cuộc họp đánh giá trên cơ sở các căn cứ rõ ràng. Trường hợp không đạt được sự nhất trí giữa cá nhân công chức và thủ trưởng trực tiếp cần tổ chức trao đổi trực tiếp nhưng quyết định cuối cùng vẫn thuộc về thủ trưởng. Cấp trên phải chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá đối với cấp dưới. Các kết quả đánh giá đều phải được theo dõi, ghi chép và lưu giữ làm cơ sở cho việc quản lý và phát triển công chức.

Trong tương lai, UBND xã cần có một đội ngũ chuyên gia quản lý nhân sự góp phần làm cho hoạt động đánh giá công chức thực sự có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ xây dựng đội ngũ công chức mới trong giai đoạn hiện nay. Năng lực của những người làm công tác đánh giá có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả đánh giá. Nên xây dựng đội ngũ công chức chuyên trách làm nhiệm vụ đánh giá để có thể thống kê hiệu quả và chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá trước lãnh đạo UBND.

Để công tác đánh giá công chức thực sự dân chủ công bằng, công khai bên cạnh các thông tin đánh giá của chính bản thân công chức, từ phía thủ trưởng cơ quan, tập thể đơn vị thì cần quan tâm việc lấy thông tin từ cấp ủy, các tổ chức đoàn thể quần chúng và các tầng lớp nhân dân. Hoạt động công vụ của công chức liên quan đến lĩnh vực nào thì cần có ý kiến đánh giá của công dân, tập thể, đơn vị ở đó về tinh thần thái độ phục vụ nhân dân, chất lượng công việc, hiệu quả công việc...Ngoài ra để công tác đánh giá được khách quan hơn nữa còn phải thu thập thêm thông tin đánh giá từ phía người dân – cũng là một trong những chủ thể đánh giá của các cơ quan tổ chức cung cấp dịch vụ công hoặc có thể sử dụng ý kiến đánh giá của chuyên gia quản lý

nhân sự, coi đây là một kênh tham khảo hữu hiệu cho thủ trưởng cơ quan trước khi ra quyết định cuối cùng. Trước khi có kết luận chính thức về đánh giá, người đứng đầu phải tham khảo ý kiến của tập thể đơn vị, tổ chức Đảng, đoàn thể quần chúng nhân dân.

Thứ tư, đối với nhân dân: do trình độ dân trí của một số xã còn chưa cao, nên sự am hiểu về thủ tục hành chính của người dân còn hạn chế. Do đó, cần tăng cường các biện pháp tuyên truyền, giáo dục, giải thích đối với nhân dân để họ có thể hiểu được các thủ tục hành chính, quy trình, quy định làm việc tại UBND các xã, tránh sự phàn nàn không đáng có và đánh giá không đúng với công chức trong quá trình cung cấp các dịch vụ công cho họ; UBND các xã cần tăng cường công tác công khai quy trình và thủ tục hành chính trên các phương tiện thông tin đại chúng để người dân có nắm bắt được. Mặt khác cần tổ chức “bàn hướng dẫn” tiếp công dân để nâng cao sự hiểu biết của người dân, giúp cho thông tin đánh giá công chức từ phía người dân được xác thực hơn.

Cần vận động, tuyên truyền cho Nhân dân hiểu rõ: đánh giá CCCX không chỉ là trách nhiệm của cá nhân mình mà còn là trách nhiệm của xã hội, của cộng đồng. Tham gia đánh giá CCCX là một phương diện khác của việc thể hiện vai trò làm chủ của công dân, và cũng chính là để đảm bảo thực hiện tốt hơn quyền lợi chính đáng của mình. Vì vậy, khi đánh giá, họ cũng cần phải thể hiện tính khách quan, công tâm, tránh bị chi phối bởi các mối quan hệ hay những thông tin dư luận trái chiều, hiệu ứng đám đông. Muốn thu hút, khuyến khích chủ thể này tham gia có hiệu quả vào công tác đánh giá thì trước hết, cần phải quy định trong văn bản quy phạm pháp luật và tuyên truyền, phổ biến để người dân hiểu biết về pháp luật, quyền và nghĩa vụ của họ, tạo điều kiện thuận lợi để nhân dân tham gia đánh giá, trân trọng ý kiến đánh giá của nhân dân. Kết quả đánh giá công chức cần được niêm yết công

khai để nhân dân được biết.

Trình độ, kỹ năng, trách nhiệm của chủ thể đánh giá là một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng của công tác đánh giá CCCX. Việc nâng cao trình độ, kỹ năng và trách nhiệm chon gười làm công tác đánh giá là nhiệm vụ quan trọng và cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

3.2.3. Đổi mới, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng ở cấp xã đối với công tác chính quyền tại địa phương ở thị xã Mỹ Hòa

Công tác cán bộ gồm nhiều khâu liên hoàn, đan xen nhau, bao gồm việc đánh giá công chức, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng, đánh giá công chức.... Vì vậy đổi mới khâu công tác đánh giá công chức không thể tách rời sự lãnh đạo của Đảng. Trên cơ sở chủ trương, cơ chế của Đảng, chính quyền các cấp cụ thể hóa thành các văn bản pháp luật, làm căn cứ pháp lý cho đánh giá, xếp loại công chức cấp xã. Trong thời gian qua Đảng đã đề ra nhiều chính sách, nghị quyết về công tác cán bộ. Trong giai đoạn hiện nay cần phải tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ hơn nữa. Cần chú trọng các nội dung sau đây:

Đối với tổ chức Đảng ở cơ sở cần thực hiện tốt vai trò kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ trong đó có công tác đánh giá công chức. Tuy nhiên trong đánh giá tránh tình trạng gộp chung các tiêu chí đánh giá công chức với tiêu chí đánh giá đảng viên là một.

Cấp ủy Đảng phải tự đổi mới mạnh mẽ nhằm tạo bước đột phá trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ. Trong đó, công tác đánh giá, xếp loại công chức tại UBND xã phải đặt trong tổng thể quy hoạch đào tạo, tuyển dụng, thuyên chuyển, đánh giá và sử dụng một cách vô tư, trong sáng, bảo đảm phù hợp quy chế, quy trình và tập trung dân chủ, khách quan để đội ngũ nhân sự đầy đủ năng lực chuyên môn, phẩm chất chính trị hướng đến mục tiêu cuối cùng là hoàn thành tốt nhiệm vụ mà đảng, chính quyền mà nhân dân giao phó.

Trên cơ sở đánh giá khách quan về tình hình thực trạng của công chức chính quyền cấp xã tiến hành xây dựng quy hoạch CBCC, nhất là xây dựng CBCC kế cận có triển vọng, đảm bảo tính kế thừa và liên tục. Chỉ đạo các cấp thực hiện tốt chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nhân tài về làm việc ở cơ sở. Đặc biệt nghiên cứu chính sách khuyến khích, thu hút công chức đến công tác ở vùng khó khăn; chính sách đối với cán bộ được luân chuyển, thu hút CBCC vào các lĩnh vực đang thiếu và yếu. Quan tâm đúng mức đến việc đào tạo, bồi dưỡng công chức nhằm chuẩn hoá công chức cấp xã. Bố trí, sử dụng cán bộ, công chức phù hợp với năng lực, trình độ, sở trường đảm bảo cho cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Thực hiện luân chuyển cán bộ, công chức có năng lực, có chiều hướng phát triển ở tỉnh, xã về xã để dẫn dắt cán bộ cơ sở, phát triển phong trào ở cơ sở. Kiên quyết thay thế những CBCC sa sút về phẩm chất chính trị, yếu về năng lực, không bố trí lại những CBCC vào vị trí lãnh đạo, quản lý chủ chốt ở những nơi phong trào kém, kinh tế phát triển chậm, chính trị không ổn định, mất đoàn kết, tín nhiệm thấp. Thường xuyên kiểm tra, giám sát cán bộ, quản lý cán bộ theo đúng quy chế. Xây dựng quy chế, quy định trách nhiệm người đứng đầu cấp uỷ, trách nhiệm của cấp uỷ cấp trên trực tiếp khi để xảy ra mất đoàn kết trong nội bộ cấp uỷ hoặc tổ chức Đảng ở cơ sở yếu kém. Kiện toàn và nâng cao chất lượng cơ quan tham mưu công tác cán bộ các cấp, đáp ứng được yêu cầu của công tác cán bộ trong lĩnh vực mới. Muốn vậy, cấp uỷ tại các địa phương phải quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt công tác đáng giá, phân loại từng đảng viên nói chung và công chức tại UBND cấp xã nói riêng thường niên.

Để công tác đánh giá, phân loại công chức cấp xã được thực hiện đúng mục đích, yêu cầu thì việc đánh giá phải phản ánh đúng năng lực thực chất; phẩm chất đạo đức trong sáng của từng công chức ở cấp xã phường; Công tác đầu tranh, ngăn ngừa nhằm chỉnh đốn, loại bỏ những công chức tha hóa, biến

chất, suy giảm ý chí cách mạng, thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc và yếu kém về năng lực phải được đề cao; hướng đến mục tiêu cuối cùng là xây dựng đội ngũ công chức tại chính quyền địa phương thật sự trong sạch vững mạnh.

3.2.4. Nâng cao thái độ, đạo đức công vụ kết hợp với đào tạo giáo dục tư tưởng cho công chức trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa

Trong giai đoạn hiện nay, phát triển kinh tế kéo theo hệ quả là vật giá leo thang, lạm phát tăng theo năm dẫn đến áp lực về trách nhiệm của công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa phải vừa đảm bảo hoàn thành tốt công việc cơ quan, vừa tăng cường sản xuất kinh doanh nhằm đảm bảo đời sống kinh tế cho gia đình. Điều này dẫn đến áp lực khi nhiều nơi cắt xén giờ làm việc, tâm trạng thiếu hòa nhã khi tiếp dân. Từ đó, vấn đề đạo đức công chức cấp xã rất được quan tâm vì đây là lực lượng trực tiếp giao dịch với người dân. Nhận thức và trách nhiệm của từng công chức phải được xem là một phần của đạo đức nghề nghiệp, bao gồm những quan điểm, nguyên tắc, hành vi, chuẩn mực đánh giá, tư tưởng và quan hệ đạo đức công chức. Từng công chức ở xã phường phải thật sự thấm nhuần đạo đức cách mạng theo câu nói “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”. Đó chính là lý do từ trung ương đến địa phương luôn yêu cầu khắc phục tình trạng suy thoái đạo đức cách mạng; nghiêm túc trau dồi đạo đức, xây dựng lối sống lành mạnh, khích lệ tinh thần yêu nghề và làm việc với danh dự, trách nhiệm và lương tâm của người công chức hướng đến mục đích phục vụ nhân dân, công hiến cho xã hội.

Để nâng cao tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc, đạo đức công vụ cho công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa trong thời gian tới cần phải phát huy hơn nữa vai trò của các cấp trong công tác giáo dục nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức cấp xã. Tiếp tục tuyên truyền, quán triệt,

triển khai việc thực hiện học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức phong cách Hồ Chí Minh là vô cùng cần thiết trong bối cảnh hội nhập quốc tế đã làm biến động những giá trị đạo đức truyền thống tốt đẹp của dân tộc. Cùng với đó cần xây dựng và hoàn thiện quy chế công vụ, đạo đức công vụ thông qua

3.2.5. Cải cách hành chính gắn liền với thực hiện dân chủ ở cơ sở

Một trong các nhiệm vụ cải cách hành chính là giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa cơ quan hành chính với tổ chức và nhân dân. Đó là một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả theo nguyên tắc của Nhà nước pháp quyền XHCN dưới sự lãnh đạo của Đảng; xây dựng đội ngũ công chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước; hệ thống hành chính được cải cách phù hợp với yêu cầu quản lý nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.... Để thực hiện được yêu cầu này đòi hỏi công tác quản lý công chức cấp xã phải có bước chuyển biến mạnh mẽ, trong đó đánh giá, xếp loại công chức phải thực hiện một cách nghiêm túc, khách quan, khoa học và thực chất.

Cải cách hành chính là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy chính quyền, giảm bớt tình trạng cửa quyền, nhũng nhiễu...Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở Mỹ Hòa biểu hiện bằng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng; thái độ phục vụ nhân dân hòa nhã, cởi mở; đạo đức, tác phong nghiêm túc. Cải cách hành chính phải gắn liền với việc nâng cao ý thức trách nhiệm của bản thân từng công chức, đặc biệt ở cấp xã vì đây là đội ngũ gần dân, nắm rõ tâm tư, tình cảm của nhân dân nhất. Do đó, từng công chức ở UBND các xã phường trên địa bàn Mỹ Hòa phải luôn là tiên phong trong sự nghiệp cải cách hành chính, phải được đào tạo một cách bài bản để có chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng. Ngoài ra, họ phải luôn trau dồi đạo đức, giữ tâm trong sáng, xứng đáng là “công bộc” của nhân dân. Mọi

hoạt động cải cách hành chính phải công khai, minh bạch trên nguyên tắc “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”. Bên cạnh đó, phải có biện pháp để nâng cao trách nhiệm của công chức đối với công việc và nhiệm vụ được giao; tăng cường tính sáng tạo, chủ động của cá nhân công chức công chức cấp xã phường trong giải quyết, xử lý công vụ. Bác Hồ từng chỉ ra: tinh thần trách nhiệm là nắm vững chính sách, đi đúng đường lối quần chúng, làm tròn nhiệm vụ.

Người dân thực hiện quyền lực của mình trong hệ thống chính trị dưới sự lãnh đạo của Đảng bằng việc cải cách hành chính, bởi vì đó là biện pháp cần thiết nhằm đảm bảo quá trình hiện thực hoá quyền lực Nhà nước trong nhân dân. Từ đó sẽ góp phần đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Công chức thực hiện trách nhiệm của mình với Đảng, của Chính phủ với nhân dân thông qua việc tận tâm, trách nhiệm phục vụ quần chúng trên địa bàn xã phường mình phụ trách.

Để đánh giá đúng, trúng và đủ từng công chức làm việc tại UBND các địa phương trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa cần phải xem xét trên từng khía cạnh ý thức, trách nhiệm, bởi vì đây là việc làm rất quan trọng. Bên cạnh đó, việc xây dựng, thiết kế và chế tài trách nhiệm của cơ quan quản lý công chức. Theo đó, nếu công chức sai phạm, mắc phải khuyết điểm thì ngoài việc bản thân họ phải chịu chế tài pháp luật, mà ngay cả cơ quan quản lý công chức đó cũng phải liên đới trách nhiệm. Cụ thể, người đứng đầu phải chịu trách nhiệm trước UBND thị xã Mỹ Hòa và Đảng ủy xã phường đó. Phải quy định cụ thể, rõ ràng từng hành vi mà công chức không được làm (tương tự như những điều Đảng viên không được làm); tùy theo mức độ vi phạm mà xử phạt nghiêm các hành vi vi phạm đạo đức công vụ.

Để khắc phục mặt trái của cơ chế thị trường, trung ương cần hệ thống

hóa và ban hành các quy định về kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định pháp luật. Một mặt, cần hoàn thiện chế độ trách nhiệm của các cơ quan chức năng như thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, tổ chức cán bộ, thanh tra nhân dân tại cơ quan... Mặt khác, thường xuyên rà soát, kiểm tra, loại bỏ công chức biến chất, tha hóa, làm trong sạch bộ máy công chức; Bên cạnh đó, việc theo dõi việc thực hiện các quy định pháp lý, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm pháp luật, đạo đức lối sống của công chức. Trong bối cảnh Việt Nam hiện nay, tham nhũng đang có chiều hướng gia tăng, đối tượng tham nhũng có nhiều thủ đoạn tinh vi và phức tạp; do đó, việc làm trong sạch bộ máy cán bộ, công chức càng có vô cùng to lớn. Điều này thúc đẩy chúng ta phải hình thành hệ thống pháp lý chặt chẽ, đồng bộ và hiệu quả khiến “công chức không cần tham nhũng, không muốn tham nhũng và không thể tham nhũng”; Ngoài ra, giám sát của xã hội thông qua các tổ chức dân cử, các đoàn thể nhân dân, các phương tiện thông tin đại chúng, các tổ chức xã hội dân sự... phải được đề cao, từ đó góp phần quan trọng vào việc chống những tiêu cực của bộ máy nhà nước và công chức.

Những quy định về ý thức và trách nhiệm của từng công chức cấp xã là cơ sở để họ nỗ lực rèn luyện nhằm trau dồi, nâng cao nghiệp vụ của mình. Từ đó làm cơ sở để đánh giá, xếp loại và thanh tra, kiểm tra công chức. Kết quả cuối cùng đạt được là xây dựng một đội ngũ công chức cấp xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức, lối sống lành mạnh, chuyên môn nghiệp vụ ngày càng được nâng cao và cung cách ứng xử chuyên nghiệp, hòa nhã và chuẩn mực.

3.2.6. Hoàn thiện quy trình đánh giá theo hướng công khai minh bạch, có người dân tham gia vào đánh giá công chức cấp xã

Trong việc đánh giá CCCX công khai nghĩa là quy trình, thủ tục đánh giá phải được công bố hoặc phổ biến làm cho mọi người dân có thể tiếp cận

được; minh bạch nghĩa là không những phải công khai mà còn phải trong sáng, không rắc rối, không gây khó khăn cho công dân tham gia vào đánh giá CCCX. Khuyến khích sự tham gia của công dân vào công tác đánh giá tác động của dịch vụ hành chính công. Người dân đánh giá chất lượng dịch vụ hành chính công cũng chính là đánh giá gián tiếp năng lực của CCCX thông qua nhận xét mức độ phục vụ, sự hài lòng của người dân đối với CCCX khi đến giao dịch. Việc người dân sự tham gia vào đánh giá CCCX sẽ có ý nghĩa là vừa thực hiện được quy chế dân chủ, vừa phát huy được quyền làm chủ của nhân dân, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CCCX.

Việc người dân tham gia vào đánh giá CCCX là rất cần thiết, tuy nhiên, một bộ phận người dân vẫn còn băn khoăn nếu được tham gia vào quá trình đánh giá CCCX. Thứ nhất, họ cảm thấy hiểu biết pháp luật của họ về đánh giá CCCX còn hạn chế. Thứ hai, khi đánh giá cần có những tiêu chí cụ thể và diễn giải dễ hiểu để người dân có thể tiếp cận dễ dàng. Thứ ba, họ sợ bị trù dập, sợ tư thù cá nhân Như vậy, để thu hút người dân tham gia vào quá trình đánh giá thì pháp luật cần phải có những quy định cụ thể theo hướng đảm bảo quyền lợi chính đáng cho người dân, nghiêm cấm và có chế tài đối với trường hợp trù dập, trả thù những người tham gia góp ý, đánh giá.

Hiện nay, ở các cấp xã thường có hòm thư góp ý tại trụ sở cơ quan. Để phát huy hiệu quả hình thức này cần xây dựng phiếu đánh giá cho người dân với những tiêu chí rõ ràng, dễ hiểu và ngắn gọn để có thể đánh giá CCCX ngay tại cơ quan, tránh sự thất lạc phiếu và tránh việc ý kiến đánh giá của người dân bị chi phối bởi các ý kiến của người khác khi mang phiếu ra khỏi cơ quan. Phiếu đánh giá được bỏ vào thùng phiếu đặt tại Bộ phận một cửa. Việc kiểm tra phiếu hàng tháng phải có sự tham gia của đại diện nhân dân để tránh tình trạng không minh bạch, có sự bao che. Cùng với việc áp dụng hình thức lấy ý kiến góp ý của người dân thông qua trang Websiter sẽ góp phần

làm cho công tác đánh giá CCCX đảm bảo tính công khai, dân chủ và làm gia tăng niềm tin của người dân đối với nền hành chính.

3.2.7. Đổi mới tư duy đánh giá và mở rộng thẩm quyền đánh giá xếp loại công chức cấp xã

Hiện nay, công tác đánh giá, xếp loại công chức nhìn chung là đúng quy trình, thủ tục theo pháp luật quy định. Tuy nhiên, kẽ hở của quy trình này là đa số đối tượng bình bầu đều thực hiện bằng cơ chế biểu quyết, trong khi quy định phải bỏ phiếu kín. Bởi vì, người chủ trì hội nghị bình xét thường là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã đồng thời là phó bí thư đảng ủy xã, nên nếu một vài cá nhân không đồng ý sẽ ảnh hưởng đến việc bình xét thi đua của tập thể (Đảng ủy trong sạch vững mạnh, đơn vị xuất sắc...) và cá nhân lãnh đạo (Lao động xuất sắc, chiến sỹ thi đua cấp cơ sở...) do đó công chức cấp xã ngại đụng chạm. Một lý do khác là tâm lý cào bằng “anh bầu tôi thì tôi bầu anh” bởi vì việc hoàn thành ở mỗi mức khác nhau sẽ được khoản thưởng khác nhau. Vì vậy, trừ trường hợp bị vi phạm pháp luật mới phải xét mức thấp, còn lại đều được bình bầu ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Trong thời gian tới, cần phải thay đổi tư duy bình bầu, đánh giá nhằm tránh trường hợp này. Cụ thể:

Xem xét đề xuất cấp trên cho phép bình bầu và khen thưởng theo từng tháng hoặc từng quý. Điều này mặc dù chưa có thể loại trừ hết hạn chế nhưng sẽ bóc tách những cá nhân tiêu biểu theo từng thời gian cố định. Từ đó tạo động lực để họ phát huy năng lực bản thân trong từng trường hợp cụ thể.

Xem xét đề nghị cấp trên cho phép bình bầu theo niên hạn của ngành dọc (tư pháp - hộ tịch) vì ngành này tổng kết vào tháng 9 hằng năm.

Khen thưởng đột xuất theo từng ngành bởi vì có một số ngành tập trung cao độ làm việc ở một số tháng. Ví dụ như ngành lao động thương binh xã hội thường sẽ tập trung vào lo tết cho hộ nghèo, ngày thương binh liệt sỹ 27/7;

ngành tài chính kế hoạch thường tập trung phân bổ và giải ngân kinh phí xây dựng theo từng đợt tùy thuộc vào ngân sách phân bổ...

Tổ chức thí điểm áp dụng để người dân tham gia đánh giá CCCX đối với các xã, phường, thị trấn. Đối với nhân dân đã và nếu được tham gia vào đánh giá CCCX cũng phải nhận thức rõ đây không chỉ là trách nhiệm của cá nhân mình mà còn là trách nhiệm của xã hội giao phó. Vì vậy, khi đánh giá, họ cũng cần phải thể hiện tính khách quan, công tâm trong đánh giá, tránh bị chi phối bởi các mối quan hệ hay những thông tin dư luận. Bên cạnh đó, cần phải nâng cao trình độ và kỹ năng đánh giá cho người làm công tác đánh giá, xếp loại góp phần làm cho hoạt động đánh giá CCCX thực sự có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ xây dựng đội ngũ CCCX mới trong giai đoạn hiện nay. Việc phân tích so sánh các kết quả đánh giá từ phía xã hội cho phép tổ chức, cơ quan tạo dựng một cách khách quan chân dung cá nhân công chức được thực hiện đánh giá. Điều đó dẫn tới có thể xuất hiện trường hợp nhà quản lý cho rằng một công chức cấp dưới chưa có đủ các kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để đáp ứng yêu cầu công việc. Trong khi đó các “khách hàng” lại hoàn toàn hài lòng về cách làm việc của người đó và đánh giá cao tinh thần hợp tác làm việc của anh ta thì có thể người quản lý đã không đánh giá đúng khả năng làm việc của cấp dưới. Đây là cơ sở để hạn chế “lỗi chủ quan” trong đánh giá công chức.

Hiện nay, pháp luật quy định CCCX tự đánh giá, tập thể CCCX họp cho ý kiến, Chủ tịch UBND cấp xã kết luận và quyết định xếp loại công chức. Tuy nhiên, căn cứ vào 6 tiêu chí được quy định trong Luật cán bộ, công chức thì đánh giá CCCX là đánh giá toàn diện trên mọi mặt từ việc chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; tinh thần

trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ và thái độ phục vụ dân. Với tư cách là thủ trưởng cơ quan, Chủ tịch UBND cấp xã chỉ có thể đánh giá chính xác về kết quả thực thi công vụ của công chức, tuy nhiên bên cạnh Chủ tịch UBND cấp xã, CCCX còn chịu sự hướng dẫn, kiểm tra giám sát về mặt chuyên môn của các phòng ban thuộc UBND xã. Hiện nay, chúng ta mới chỉ quy định tập thể tham gia ý kiến trước khi Chủ tịch UBND cấp xã kết luận và quyết định xếp loại công chức. Như vậy, ý kiến của tập thể chỉ có giá trị tham khảo. Vì vậy, để đảm bảo đánh giá CCCX một cách khách quan, toàn diện, chúng ta cần mở rộng phạm vi chủ thể đánh giá công chức, cụ thể: Đối với việc đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống để tổ chức đảng và đoàn thể đánh giá. Đối với thái độ phục vụ nhân dân nên để nhân dân trực tiếp đánh giá. Phần đánh giá này chiếm 30%. Đối với việc thực hiện nhiệm vụ được giao thì do Phòng ban chuyên môn thuộc UBND xã và Chủ tịch UBND cấp xã đánh giá. Phần đánh giá này chiếm 70% để đảm bảo đánh giá công chức lấy hiệu quả công tác thực tế làm thước đo chủ yếu. Đánh giá CCCX phải được xem xét trong một quá trình, kết hợp theo dõi đánh giá thường xuyên và đánh giá định kỳ về công chức nhằm phản ánh liên tục và kịp thời sự phát triển của công chức, kết hợp nhiều nguồn thông tin khác nhau để phân tích, chọn lọc cho khách quan. Khi đánh giá CCCX không thể chỉ xét một lúc, một thời điểm, một thời gian ngắn, hoặc chỉ thấy hiện tại, mà cần có thời gian dài, có một quá trình. Bởi vì, mọi việc đều có sự biến chuyển, con người cũng có sự thay đổi về nhiều mặt, cho nên nhận xét về một con người không thể cố định bất biến mà phải trong quá trình vận động, biến đổi.

3.2.8. Xây dựng môi trường làm việc tốt tạo thuận lợi cho việc đánh giá công chức cấp xã

Một trong những hạn chế của việc đánh giá công chức hiện nay chính là hoạt động đánh giá công chức còn mang tính hình thức, chủ quan. Thay đổi

nó theo chiều hướng tích cực có nghĩa là phải tạo môi trường tổ chức thuận lợi cho việc đánh giá. Những năm qua, yếu tố “văn hóa” được đề cập đến nhiều ở các khía cạnh trong hoạt động quản lý nhà nước. Để có môi trường tổ chức thuận lợi cho việc đánh giá chúng ta cũng cần xây dựng văn hóa đánh giá công chức. Sự bình đẳng, dân chủ, khách quan là những yếu tố cơ bản để văn hóa đánh giá công chức được thực hiện. Tâm lý chung của bản thân mỗi người luôn muốn được thừa nhận, khẳng định, tôn vinh những giá trị, tài năng cũng như công hiến của mình. Người lãnh đạo phải biết tìm kiếm những giá trị và sự hữu ích của bất cứ điều gì trong công việc, của bất cứ ai trong tổ chức; thừa nhận giá trị của công chức bằng cách tạo cơ hội, khuyến khích họ sáng tạo, tham gia xây dựng phương pháp giải quyết vấn đề của họ khi phát sinh, cho họ cơ hội để trở thành một phần của quy trình đưa ra giải pháp, làm chủ giải pháp, từ đó tạo cho công chức cảm nhận được sự tin tưởng, đánh giá cao và họ sẽ nỗ lực để mang lại giải pháp tốt nhất và nhiệt tình thực hiện công việc.

Khi đánh giá không chỉ tập trung xem công chức sai những gì mà quan tâm nhiều hơn đến những việc họ làm được, làm đúng, có giá trị. Hãy đánh giá những khía cạnh cụ thể trong nỗ lực của công chức khi thực thi nhiệm vụ.

Xây dựng những mối quan hệ tích cực, phối hợp, đoàn kết trong thực thi công việc giữa các công chức; tạo bầu không khí chan hòa, cởi mở, thoải mái để công chức cống hiến cho công việc.

Xây dựng môi quan hệ cạnh tranh lành mạnh giữa các công chức trong hệ thống công vụ. Công chức phải chấp nhận yếu tố cạnh tranh, không ngừng vươn lên. Nếu không đáp ứng được đòi hỏi của công việc trong tình hình mới, công chức khó có thể giữ được vị trí và công việc của mình.

KẾT LUẬN

Đánh giá, xếp loại công chức cấp xã là nhiệm vụ quan trọng trong quản lý cán bộ công chức cấp xã. Kết quả đánh giá đúng sẽ giúp động viên, khuyến khích công chức cấp xã nỗ lực học tập, bộc lộ tiềm năng, phát huy tối đa khả năng, góp phần cải thiện văn hóa, môi trường làm việc cho cá nhân cán bộ công chức cũng như cả tập thể đơn vị. Đây là một quá trình lâu dài và phức tạp và phải được tiến hành đồng bộ với cùng biện pháp.

Công chức cấp xã là một bộ phận hữu cơ quan trọng trong đội ngũ cán bộ hành chính - nhân tố quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính, là người trực tiếp đưa các quy định của pháp luật đến với quần chúng nhân dân. Do đó, đội ngũ cán bộ, công chức kém thì các chính sách Đảng, pháp luật Nhà nước khó có thể được thực hiện trọn vẹn, thống nhất. Khi phân tích vị trí, vai trò của công chức cấp xã không nên đề cao vai trò cần tách riêng trong điều kiện, hoàn cảnh để từ đó đưa ra nhận xét, đánh giá khách quan, trung thực. Việc đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, làm tốt khâu đánh giá công chức cấp xã không chỉ góp phần xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, thống nhất, thông suốt, hiệu lực, hiệu quả mà còn có tác động tích cực đến nhiều mặt của đời sống xã hội, làm gia tăng niềm tin của người dân vào nền hành chính nhà nước. Việc hoàn thiện đánh giá cán bộ công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng không phải một sớm một chiều làm được mà cả một quá trình bền bỉ, lâu dài, liên tục đổi mới có kế thừa. Do đó, bên cạnh việc đổi mới công tác đánh giá công chức cấp xã cần phải kết hợp hài hòa, thích đáng các nội dung khác trong công tác quản lý cán bộ công chức như: việc đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng, luân chuyển, các chế độ khác của cán bộ công chức... mới góp phần xây dựng được một đội ngũ CBCC cấp xã có chất lượng theo kịp với yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính ở nước ta hiện nay.

Trong thời gian qua, việc đánh giá công chức cấp xã ở thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên còn nhiều bất cập. Các tiêu chí còn chung chung, chưa cụ thể hóa cho từng chức danh công chức. Công tác đánh giá còn mang tính nội bộ, khép kín, thiếu sự đánh giá độc lập trong khi chúng ta đang xây dựng nền “công vụ mở”. Do đó, kết quả đánh giá công chức chưa đạt kết quả cao; chưa phản ánh sát thực tế về phẩm chất và năng lực của công chức cấp xã và chưa thực sự tạo động lực khuyến khích đội ngũ công chức cấp xã hăng thú làm việc, phục vụ tốt cho nhân dân.

Vì vậy, muốn nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã nói chung, nhất là công chức cấp xã ở thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên, công việc quan trọng là phải đánh giá chính xác chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã đang có (tức là sát hạch lại đội ngũ công chức) là cơ sở để các cấp chính quyền đưa ra những chính sách, xây dựng giải pháp phù hợp để phát huy sở trường của đội ngũ này. Đồng thời có kế hoạch trong đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa đội ngũ CBCC cấp xã theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại phục vụ nhân dân trên địa bàn ngày một tốt hơn, làm tăng mức độ hài lòng của người dân đối với cấp chính quyền cơ sở./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chu Xuân Khánh và Đào Thị Thanh Thủy (2011) *"Đổi mới công tác đánh giá công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước"*. Tạp chí tổ chức nhà nước số 07.
2. Đoàn Nhân Đạo (2018) *"Hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay"*. Luận án tiến sĩ quản lý công.
3. Hạ Thu Quyên (2010) *"Về vấn đề đánh giá thực thi trong công vụ"* Bài báo đăng trên Tạp chí Tổ chức nhà nước số tháng 5.
4. Hà Quang Ngọc (2011) *"Đổi mới phương pháp đánh giá công chức trong cơ quan hành chính nhà nước"*. Đề tài khoa học cấp bộ.
5. Hướng dẫn số 3111/HD-UBND ngày 26 tháng 11 năm 2020 của UBND Thị xã Mỹ Hòa về Đánh giá và phân loại cán bộ, công chức các xã, phường.
6. Học viện Hành chính (2010) Giáo trình *"Tổ chức nhân sự hành chính nhà nước"*, NXB Khoa học kỹ thuật Hà Nội.
7. Lê Thị Vân Hạnh (2008), *Nghiên cứu lý thuyết và thực tiễn mô hình đánh giá và trả lương dựa trên thực thi công việc*, Đề tài khoa học cấp khoa, Hà Nội, Học viện Hành chính.
8. Luật số 22/2008/QH12 ngày 13 tháng 11 năm 2008 của Quốc Hội về việc ban hành luật cán bộ, công chức, chủ biên.
9. Luật số 52/2019/QH14 ngày 25 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội về sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức, chủ biên.
10. Nghị định 34/2019/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2019 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.

11. Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức, chủ biên.

12. Nghị định 90/2020/NĐ-CP ngày 13 tháng 8 năm 2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, chủ biên.

13. Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức cấp xã, phường, thị trấn.

14. Ông Thị Thủy Tiên (2018), Đánh giá công chức cấp xã cấp xã từ thực tiễn thị xã Liên Chiểu, TP Đà Nẵng, Luật Hiến pháp và Luật hành chính học viện khoa học xã hội.

15. Phạm Tất Thắng (2010) "*Những đổi mới trong quy chế đánh giá CBCC*". Tạp chí quản lý nhà nước số 08.

16. Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.

17. Từ điển tiếng Việt (2000), Viện Ngôn ngữ học, Nhà xuất bản Đà Nẵng, tr.144.

18. Trần Đình Thảo (2012), "*Xây dựng đội ngũ công chức của xã Đại Lộc tỉnh Quảng Nam: thực trạng và những giải pháp*", Tạp chí Phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

**ỦY BAN NHÂN DÂN
THỊ XÃ MỸ HÀO**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 3111/HD-UBND

Mỹ Hào, ngày 26 tháng 11 năm 2020

HƯỚNG DẪN

Đánh giá và phân loại cán bộ, công chức các xã, phường

Căn cứ Luật cán bộ, công chức năm 2008; Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn;

Căn cứ Nghị định số 56/2016/NĐ-CP ngày 09/06/2016 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017 của Chính phủ sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2016/NĐ-CP ngày 09/06/2016;

Căn cứ Quyết định số 44/2013/QĐ-UBND ngày 17/10/2013 của UBND tỉnh về ban hành quy định quản lý tổ chức bộ máy, biên chế và cán bộ, công chức, viên chức;

Để thực hiện công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức cấp xã năm 2020 theo đúng quy định; UBND Thị xã hướng dẫn một số nội dung đánh giá như sau:

I. MỤC ĐÍCH, ĐỐI TƯỢNG, NGUYÊN TẮC, THỜI ĐIỂM ĐÁNH GIÁ VÀ PHÂN LOẠI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC .

1. Mục đích

- Đánh giá cán bộ, công chức để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức.

- Nêu cao trách nhiệm của tập thể và cá nhân, lấy kết quả, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo trong đánh giá cán bộ, công chức.

2. Nguyên tắc

- Bảo đảm đúng thẩm quyền: Cán bộ do cấp có thẩm quyền quản lý đánh giá; công chức, do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đánh giá. Cấp nào, người nào thực hiện việc đánh giá thì đồng thời thực hiện việc phân loại

và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

- Việc đánh giá phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ, trong đó phải tính đến tỷ lệ khối lượng công việc của cán bộ, công chức đã thực hiện so với khối lượng công việc chung của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình khi đánh giá, phân loại cán bộ, công chức; làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, tồn tại, hạn chế về phẩm chất, năng lực, trình độ của cán bộ, công chức. Việc xếp loại công chức là đảng viên không cao hơn xếp loại đảng viên

- Bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức.

- Việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý phải dựa vào kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý của đơn vị được giao quản lý, phụ trách.

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu không được cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- Trường hợp cán bộ, công chức, không hoàn thành nhiệm vụ do yếu tố khách quan, bất khả kháng thì được xem xét trong quá trình đánh giá, phân loại.

3. Đối tượng: Cán bộ chuyên trách, công chức cấp xã

4. Thời điểm đánh giá

- Việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, được thực hiện theo từng năm công tác.

Cán bộ, công chức khi chuyển công tác thì cơ quan, tổ chức, đơn vị mới có trách nhiệm đánh giá, phân loại kết hợp với ý kiến nhận xét của cơ quan, tổ chức, đơn vị cũ (đối với trường hợp có thời gian công tác ở cơ quan, tổ chức, đơn vị cũ từ 06 tháng trở lên).

- Thời điểm đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức được tiến hành trong tháng 12 hàng năm, trước khi thực hiện việc bình xét thi đua, khen thưởng hàng năm.

II. CĂN CỨ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.

1. Đối với cán bộ, căn cứ đánh giá gồm:

a) Nghĩa vụ, đạo đức, văn hóa giao tiếp và những việc cán bộ không được làm quy định tại Luật Cán bộ, công chức;

b) Tiêu chuẩn chức vụ, chức danh của cán bộ;

c) Chương trình, kế hoạch công tác năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý trực tiếp của mình hoặc được cấp có thẩm quyền giao, phê duyệt hoặc phân công.

2. Đối với công chức, căn cứ đánh giá gồm:

a) Nghĩa vụ, đạo đức, văn hóa giao tiếp và những việc công chức không được làm quy định tại Luật Cán bộ, công chức;

- b) Tiêu chuẩn ngạch công chức;
- c) Nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm được phân công hoặc được giao chỉ đạo, tổ chức thực hiện.

III. NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ:

1. Đối với cán bộ

- Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước;
- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc;
- Năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ;
- Tinh thần trách nhiệm trong công tác;
- Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

2. Đối với công chức

- Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước;
- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc;
- Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;
- Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ;
- Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;
- Thái độ phục vụ nhân dân.

IV. TIÊU CHÍ, THANG ĐIỂM PHÂN LOẠI ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1. Nội dung tiêu chí đánh giá, phân loại CBCC

a. Đối với cán bộ: Thực hiện theo quy định tại các Điều 11,12,13 và 14 Nghị định số 56/2015/NĐ-CP

b. Đối với công chức: Thực hiện theo quy định tại các Điều 18, 19, 20 và 21 Nghị định số 56/2015/NĐ-CP

2. Thang điểm đánh giá (Thang điểm 100, theo mẫu 04)

2.1 Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao: Tối đa 60 điểm

a. Đối với cán bộ:

- Năng lực lãnh đạo quản lý; năng lực tập hợp đoàn kết công chức, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao (thể hiện ở khối lượng, chất lượng, tiến độ, hiệu quả của công việc ở từng vị trí, từng thời gian, bao gồm cả những nhiệm vụ thường xuyên và đột xuất): Tối đa 20 điểm.

- Kết quả thực hiện trong công tác chỉ đạo, phân công, giao trách nhiệm công việc; trong công tác tham mưu rà soát, hoàn thiện và ban hành các văn bản về lĩnh vực được phân công phụ trách; trong công tác phối hợp thực thi nhiệm vụ, tinh thần thái độ phục vụ nhân dân: Tối đa 25 điểm, trong đó chia ra:

+ Kết quả thực hiện trong công tác chỉ đạo, phân công, giao trách nhiệm

cụ thể cho từng bộ phận, từng cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý đảm bảo không trùng lặp, chồng chéo nhằm chỉ rõ trách nhiệm của tổ chức, cá nhân: Tối đa 10 điểm.

+ Kết quả thực hiện trong công tác tham mưu rà soát, hoàn thiện và ban hành các văn bản về lĩnh vực được phân công phụ trách: Tối đa 10 điểm.

+ Kết quả thực hiện trong công tác phối hợp thực thi nhiệm vụ đối với phòng, ban, đơn vị trong cùng cơ quan hoặc cơ quan, đơn vị có liên quan; tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân: Tối đa 05 điểm.

- Mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao trong năm và kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp đoàn kết: Tối đa 10 điểm

- Tinh thần tự nghiên cứu, học tập để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu vị trí công tác, nhiệm vụ được giao: Tối đa 05 điểm.

b. Đối với công chức

- Mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao trong năm (thể hiện ở khối lượng, tiến độ, hiệu quả công việc ở từng vị trí, từng thời gian, bao gồm cả những nhiệm vụ thường xuyên và đột xuất): Tối đa 30 điểm;

- Tinh thần trách nhiệm trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao; kết quả thực hiện phối hợp trong công tác; tinh thần thái độ phục vụ nhân dân: Tối đa 25 điểm; trong đó chia ra:

+ Tinh thần, trách nhiệm cá nhân trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao nhằm nâng cao chất lượng hiệu quả công việc: Tối đa 15 điểm

+ Kết quả thực hiện phối hợp trong công tác; tinh thần thái độ phục vụ nhân dân: Tối đa 10 điểm;

- Tinh thần tự nghiên cứu, học tập để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao: Tối đa 05 điểm.

2.2 Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước: Tối đa 10 điểm, chia ra:

- Nhận thức về tư tưởng chính trị, chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước: Tối đa 05 điểm;

- Bản thân và gia đình chấp hành đường lối chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Không để vợ (chồng), con, anh, (chị, em) ruột lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để ảnh hưởng xấu đến cơ quan hoặc vi phạm quy chế, vi phạm pháp luật: Tối đa 05 điểm.

2.3 Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc: Tối đa 10 điểm, trong đó chia ra:

- Việc giữ gìn đạo đức và lối sống lành mạnh, chống quan liêu, tham

những, lãng phí và biểu hiện tiêu cực khác; thực hiện các quy định về những việc cán bộ, công chức không được làm: Tối đa 04 điểm.

- Tính trung thực, ý thức giữ gìn đoàn kết nội bộ; ý thức đấu tranh tự phê bình và phê bình, xây dựng cơ quan, đơn vị trong sạch vững mạnh: Tối đa 03 điểm.

- Tinh thần và thái độ đối với công việc được giao, không hách dịch, cửa quyền, gây phiền hà, khó khăn cho tổ chức, công dân trong thực hiện nhiệm vụ: Tối đa 03 điểm.

2.4. Ý thức tổ chức kỷ luật: Tối đa 20 điểm, trong đó chia ra:

- Chấp hành nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị; giữ gìn nếp sống văn hóa công sở; đảm bảo thời gian làm việc: Tối đa 05 điểm;

- Chấp hành sự phân công của tổ chức, Thủ trưởng cơ quan, đơn vị: Tối đa 05 điểm;

- Tinh thần phối hợp trong công tác, thực hiện nhiệm vụ; tinh thần học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực công tác: Tối đa 10 điểm.

3. Phân loại đánh giá

Có 04 mức như sau:

a) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: Tổng điểm đạt từ 90 đến 100 điểm, trong đó điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao phải đạt 55 điểm trở lên

b) Hoàn thành tốt nhiệm vụ: Tổng điểm đạt từ 70 đến 89 điểm, trong đó điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao phải đạt 50 điểm trở lên.

c) Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực (đối với công chức); hoàn thành nhiệm vụ (đối với viên chức): Tổng điểm đạt từ 50 đến 69 điểm, trong đó điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao phải đạt 45 điểm trở lên.

d) Không hoàn thành nhiệm vụ: Tổng điểm đạt dưới 50 điểm hoặc điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao đạt dưới 30 điểm.

Trong trường hợp tổng điểm đánh giá đạt yêu cầu của mức đánh giá, nhưng điểm kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao không đạt yêu cầu của mức đó, thì căn cứ vào mức độ thực hiện kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao thuộc mức nào thì phân loại tại mức đó.

*** Lưu ý:**

- Cán bộ, công chức được điều động, biệt phái do cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi được biệt phái đến đánh giá và phân loại.

- Cán bộ, công chức đang bị xử lý kỷ luật từ hình thức khiển trách trở

lên trong năm thì xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ;

- Cán bộ, công chức 02 năm liên tiếp hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc 02 năm liên tiếp, trong đó có 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bố trí công tác khác;

- Cán bộ, công chức 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền miễn nhiệm, cho thôi làm nhiệm vụ đối với cán bộ và giải quyết thôi việc đối với công chức.

V. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC, THẨM QUYỀN ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ.

*** Đối với cán bộ chuyên trách**

1. Trình tự đánh giá

- Cán bộ làm phiếu tự đánh giá kết quả công tác (*Theo mẫu 01*);

- Cán bộ trình bày phiếu tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp của cơ quan, tổ chức, đơn vị để mọi người tham dự cuộc họp đóng góp ý kiến. Các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

- Cấp ủy đảng cùng cấp nơi cán bộ công tác có ý kiến bằng văn bản về cán bộ được đánh giá, phân loại;

2. Thẩm quyền đánh giá

- Đối với chức danh Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy cấp xã do Thường trực Thị ủy đánh giá, kết luận

- Đối với chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã do Chủ tịch UBND cấp xã đánh giá, xếp loại. Riêng các chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân phải có ý kiến của Thường trực HĐND cấp xã

- Đối với Chủ tịch UBMT TQ, Bí thư Đoàn TNCS HCM, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ, Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh do Thường trực Đảng ủy cấp xã xem xét, đánh giá, kết luận sau khi có ý kiến của Trưởng các tổ chức, đoàn thể cấp xã

3. Thủ tục hồ sơ

Hồ sơ đề nghị đánh giá, phân loại, gồm:

- + Biên bản, ghi các ý kiến góp ý và đề nghị xếp loại đối với cán bộ;
- + Văn bản của cấp ủy cùng cấp;
- + Phiếu đánh giá cá nhân.

Hồ sơ đề nghị đánh giá, phân loại đối với các chức danh: Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy cấp xã, gửi về Ban Tổ chức Thị ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã gửi về Phòng Nội vụ trước ngày 20 tháng 12 hàng năm để tổng hợp trình Ban Thường vụ Thị ủy đánh giá, phân loại;

*** Đối với công chức**

1. Trình tự đánh giá

- Công chức làm phiếu tự đánh giá kết quả công tác (Theo mẫu 02);
- Công chức trình bày phiếu tự đánh giá kết quả công tác tại cuộc họp của cơ quan, tổ chức, đơn vị để mọi người tham dự cuộc họp đóng góp ý kiến. Các ý kiến được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

2. Thẩm quyền đánh giá

Chủ tịch UBND cấp xã nhận xét về kết quả tự đánh giá của công chức, đánh giá những ưu, nhược điểm của công chức trong công tác và kết luận, quyết định xếp loại công chức. Riêng đối với các chức danh: Trưởng Công an và Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã; Chủ tịch UBND cấp xã đánh giá, quyết định xếp loại công chức sau khi có ý kiến của Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy Quân sự Thị xã và Trưởng Công an Thị xã.

VI. THÔNG BÁO KẾT QUẢ VÀ LƯU GIỮ TÀI LIỆU ĐÁNH GIÁ, PHÂN LOẠI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Thông báo kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức

a) Kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức phải được thông báo bằng văn bản cho cán bộ, công chức sau 05 (năm) ngày làm việc, kể từ ngày có kết luận của người hoặc cấp có thẩm quyền đánh giá.

b) Sau khi nhận được thông báo kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức của người hoặc cấp có thẩm quyền, trường hợp cán bộ, công chức không nhất trí với kết luận đánh giá, phân loại thì có quyền khiếu nại theo quy định của pháp luật về khiếu nại.

2. Lưu giữ tài liệu đánh giá cán bộ, công chức

Kết quả đánh giá, phân loại được thể hiện bằng văn bản, lưu vào hồ sơ cán bộ, công chức, bao gồm:

a) Phiếu đánh giá, phân loại cán bộ (Mẫu số 01); Phiếu đánh giá, phân loại công chức (Mẫu số 02)

b) Kết luận và thông báo bằng văn bản về kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức của cấp có thẩm quyền quản lý; hồ sơ giải quyết khiếu nại về kết quả đánh giá, phân loại cán bộ (nếu có);

3. Báo cáo kết quả đánh giá

Sau khi hoàn thành công tác đánh giá và phân loại CBCC, UBND các xã, phường tổng hợp kết quả theo biểu 01 gửi về UBND Thị xã (qua phòng Nội vụ) trước ngày 30/12/2020 để báo cáo Sở nội vụ.

Trên đây là hướng dẫn đánh giá, phân loại đối với CBCC cấp xã năm 2020 của UBND Thị xã. Trong quá trình thực hiện, có gì vướng mắc, đề nghị các xã, thị trấn phản ánh về UBND Thị xã (qua phòng Nội vụ) để được hướng dẫn./.

Phụ lục 2

PHIẾU KHẢO SÁT

Dành cho Cán bộ công chức

Kính thưa Ông/Bà!

Chúng tôi đang tiến hành nghiên cứu về công tác đánh giá công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Hưng Yên (Cụ thể với các chức danh Văn phòng - thống kê, Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường, Tài chính - kế toán, Tư pháp - hộ tịch và Văn hóa - xã hội). Ông/Bà vui lòng cho biết ý kiến của mình theo nội dung câu hỏi dưới đây (bằng cách đánh dấu X vào 1 ô trống tương ứng). Sự tham gia của ông/bà sẽ giúp chúng tôi rất nhiều trong nghiên cứu. Chúng tôi cam kết rằng những thông tin cá nhân mà ông/bà cung cấp được hoàn toàn giữ bí mật.

Xin ông/bà cho biết một số thông tin về bản thân:

1. Họ và tên:
2. Năm sinh:
3. Giới tính:
4. Dân tộc:
5. Chức vụ:.....

Câu 1. Đánh giá công chức của cấp xã hiện nay đã có quy chế hướng dẫn cụ thể chưa?

- : Có
 : Chưa có

Câu 2. Ông/bà nhận thấy kết quả đánh giá công chức cấp xã hiện nay là:

- : Trung thực, khách quan, công bằng
 : Bình thường
 : Còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực tế

Câu 3: Ông/bà vui lòng trả lời các câu hỏi dưới đây:

Số TT	Nội dung hỏi	Mức độ đánh giá			Ý kiến khác
		Rất phù hợp	Phù hợp	Không phù hợp	
1	Văn bản hướng dẫn đánh giá công chức cấp xã hàng năm				
2	Nội dung đánh giá công chức cấp xã hiện nay				
3	Tiêu chí đánh giá công chức cấp xã hiện nay:				
4	Quy trình đánh giá công chức cấp xã hiện nay:				
5	Sự tham gia của người dân trong đánh giá công chức cấp xã				

Câu 4. Ông/bà cho biết mức độ đánh giá đối với các nội dung, tiêu chí đánh giá như thế nào?

Số TT	Nội dung, tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Dễ đánh giá	Khó đánh giá	Ít giá trị thực tiễn	Giá trị thực tiễn cao
1	Chấp hành đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước				
2	Phẩm chất, chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc				
3	Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				
4	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ				
5	Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ				
6	Thái độ phục vụ nhân dân				

Câu 5. Theo Ông/Bà, hiện nay phương pháp chủ yếu được sử dụng và tác động trực tiếp tới đánh giá công chức cấp xã ở địa phương mình là gì?

- : Phương pháp bình bầu
- : Cho điểm và xếp hạng theo tiêu chí
- : Đánh giá dựa trên sự kiện đáng chú ý
- : Phương pháp đánh giá qua báo cáo
- : Ý kiến khác:.....

Câu 6. Tại cơ quan ông/bà đã tiến hành việc lấy ý kiến của người dân để đánh giá công chức cấp xã chưa?

- : Đã tiến hành
- : Chưa tiến hành

Câu 7. Ông/bà có sẵn sàng để người dân tham gia đánh giá công chức cấp xã không?

- : Sẵn sàng
- : Không sẵn sàng

Câu 8. Nếu quy định để người dân tham gia vào đánh giá công chức cấp xã thì kết quả đánh giá sẽ được sử dụng nhằm:

- : Đánh giá chung công chức
- : Chỉ đánh giá cho nội dung “Thái độ phục vụ nhân dân”
- : Ý kiến khác.....

Câu 9. Trước mắt, theo ông/bà cần thay đổi ngay những gì để công tác đánh giá công chức cấp xã có kết quả tốt hơn (chọn 3 thay đổi)?

Số TT	Nội dung hỏi	Mức độ thay đổi, hoàn thiện		
		Không thay đổi	Thay đổi ít	Cần thay đổi nhiều
1	Phương pháp đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tiêu chuẩn đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Nội dung đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Quy trình đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Thời gian đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Nhận thức, thái độ, kỹ năng của CBCC khi tiến hành đánh giá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ý kiến khác		