

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Nguyễn Hoàng Việt và Phan Đình Quyết** - Logistics đáp ứng nhu cầu xuất nhập khẩu qua các cửa khẩu tỉnh Cao Bằng: Thực trạng và giải pháp. **Mã số: 120.1IIE.M.11** 2
Logistics for Import and Export through Border Gates in Cao Bang Province: Current Situation and Recommendations
- 2. Tạ Huy Hùng** - Giải pháp hoàn thiện đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tại tỉnh Hòa Bình. **Mã số: 120.1HRMg.11** 13
Solutions to Complete Appraisal of Department Leaders in Hoa Binh Province
- 3. Lê Văn Tuấn, Michel Simioni và Trịnh Thị Hương** - Ứng dụng phương pháp phân rã dựa trên COPULA để nghiên cứu bất bình đẳng thu nhập giữa nông thôn và thành thị của Việt Nam. **Mã số: 120.1MEIS.11** 23
Applying COPULA-based Factorization in Studying Income Inequality between Rural and Urban Areas in Vietnam

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Lưu Thị Minh Ngọc, Vũ Tiến Hiệu và Nguyễn Tư Lương** - Nghiên cứu sự hài lòng của khách hàng khi sử dụng nhà ở của Tổng Công ty Đầu tư phát triển nhà và đô thị (HUD). **Mã số: 120.2BMkt.22** 32
A Study on Customer Satisfaction with Housing Use of Housing and Urban Development Corporation (HUD).
- 5. Lê Thị Tú Anh, Nguyễn Thu Hà và Phan Chí Anh** - Quan hệ giữa sự hợp tác với khách hàng trong quản trị chuỗi cung ứng và kết quả hoạt động của doanh nghiệp sản xuất chế tạo. **Mã số: 120.2BAdm.22** 42
Relationship between Customer Cooperation in Supply Chain Management and Business Performance of Manufacturing Enterprises
- 6. Tô Ngọc Thịnh** - Thực trạng và giải pháp hoàn thiện quản trị hoạt động lữ hành quốc tế theo tiếp cận liên kết đa ngành trên địa bàn Hà Nội. **Mã số: 120.2TRMg.21** 55
Reality and Solutions to Complete International Tour Operation Management in Hanoi under Multi-sector Link Approach

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 7. Lê Thị Anh** - Sử dụng hồi quy tỷ lệ nghiên cứu các yếu tố tác động đến hành vi tiêu dùng hoa quả nhập khẩu của người dân thành thị Việt Nam trong điều kiện thông tin bất đối xứng - Trường hợp địa bàn Hà Nội. **Mã số: 120.3TrEM.31** 65
Applying Fractional Response Regression on Factors Affecting Behaviors of Imported Fruit Consumption of Viet Nam Urban Citizens in the Context of Asymmetric Information – A Case Study in Hanoi

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO SỞ, NGÀNH TẠI TỈNH HÒA BÌNH

Ta Huy Hùng
Đại học Thương mại
Email: tahuyhung.vcu@gmail.com

Ngày nhận: 09/07/2018 **Ngày nhận lại:** 01/08/2018 **Ngày duyệt đăng:** 06/08/2018

Khu vực hành chính công đóng vai trò quan trọng trong ổn định hệ thống chính trị, thúc đẩy sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của quốc gia. Tuy nhiên, khu vực hành chính công ở Việt Nam hiện đang đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức. Trong bối cảnh đó, vai trò của nguồn nhân lực, đặc biệt, cán bộ lãnh đạo trong khu vực hành chính công được khẳng định là nhân tố cốt yếu ảnh hưởng tới tính hiệu lực, hiệu quả đối với mỗi tổ chức trong khu vực hành chính công. Do đó, công tác cán bộ, đặc biệt công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo được đặc biệt quan tâm. Trong nghiên cứu này, tác giả phân tích thực trạng công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành trong khu vực hành chính công tỉnh Hòa Bình bằng phương pháp nghiên cứu kết hợp giữa định lượng và định tính. Trên cơ sở phân tích thực trạng, tác giả đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện và đổi mới công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình để nâng cao chất lượng công tác cán bộ khu vực công trong những năm tiếp theo.

Từ khóa: Đánh giá cán bộ lãnh đạo, lãnh đạo sở, ngành, tỉnh Hòa Bình.

1. Đặt vấn đề

Khu vực hành chính công có vai trò quan trọng trong thúc đẩy sự ổn định và phát triển của hệ thống chính trị, kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia. Do đó, nâng cao tính hiệu lực, hiệu quả khu vực hành chính công là một nhiệm vụ quan trọng được các cấp ủy đảng, các cơ quan hành chính nhà nước quan tâm. Để theo đuổi mục tiêu nâng cao tính hiệu lực, hiệu quả khu vực hành chính công, nhiều giải pháp đã được Chính phủ, các Bộ, ngành triển khai áp dụng. Trong đó, giải pháp nâng cao chất lượng công tác cán bộ là giải pháp quan trọng nhằm tạo ra sự thay đổi then chốt để khu vực hành chính công đáp ứng được sự đòi hỏi ngày càng cao từ phía người dân và đối phó được với những thách thức từ bên trong và bên ngoài tổ chức.

Trong công tác cán bộ, đánh giá cán bộ đóng vai trò xương sống để phản ánh được chính xác kết quả công việc và năng lực của cán bộ. Kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng để thực hiện công tác quy hoạch, bổ nhiệm, bố trí cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Từ đó từng bước nâng cao chất lượng cán bộ để nâng cao tính hiệu quả, hiệu lực khu vực hành chính công.

Tỉnh Hòa Bình là một tỉnh thuộc vùng Tây Bắc với đặc thù về điều kiện tự nhiên, đây là nơi sinh sống của hơn 63% người đồng bào dân tộc. Trong lộ trình phát triển của tỉnh, Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh đã xác định cải cách hành chính là một nhiệm vụ trọng tâm để thu hút đầu tư, tận dụng những lợi thế của tỉnh nhằm đẩy nhanh phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội. Xác định được tầm quan

trọng của khu vực hành chính công trong bối cảnh mới, tỉnh Hòa Bình đã xác định nhiều mục tiêu tham vọng nhằm cải cách khu vực hành chính công, trong đó, mục tiêu chung tới năm 2020 của tỉnh là xây dựng được nền hành chính tỉnh trở thành hệ thống thống nhất, thông suốt, đảm bảo công khai, minh bạch chế độ, trách nhiệm rành mạch; cán bộ công chức, viên chức có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; cơ bản bộ máy hành chính các cấp trong tỉnh được cải cách gọn nhẹ, phù hợp với quy định của Trung ương và của tỉnh. Để thực hiện được mục tiêu đề ra, tỉnh đã xác định được 7 nhiệm vụ trọng tâm trong giai đoạn 2016-2020. Trong đó, công tác cán bộ và đánh giá cán bộ là những nhiệm vụ được tỉnh đặc biệt quan tâm vì công tác cán bộ là khâu then chốt có ảnh hưởng quyết định tới sự thành công hay thất bại trong việc thực hiện các nhiệm vụ ổn định chính trị, phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của tỉnh. Trong công tác cán bộ, đánh giá cán bộ được Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân được đặc biệt coi trọng vì công tác cán bộ có được thực hiện hiệu quả hay không đều dựa trên kết quả của công tác đánh giá cán bộ.

Đánh giá cán bộ là nội dung quan trọng và phức tạp trong công tác cán bộ khu vực hành chính công, trong nghiên cứu này, tác giả tập trung phân tích cơ sở lý luận công tác đánh giá cán bộ, gắn lý luận với thực tiễn đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tại tỉnh Hòa Bình. Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu này, tác giả chưa đề cập và phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới công tác đánh giá cán bộ.

2. Cơ sở lý luận về đánh giá cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành

2.1. Đánh giá cán bộ

Theo tiếp cận quản trị nhân lực, đánh giá nhân lực gồm đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và đánh giá năng lực của nhân lực trong đơn vị, tổ chức. Trong đó, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ nhân lực trong đơn vị, tổ chức là quá trình thu thập và phân tích thông tin về kết quả công việc và quá trình làm việc của nhân lực để đưa ra những

nhận định về kết quả thực hiện công việc của nhân viên và năng lực của nhân lực trong đơn vị, tổ chức trong một khoảng thời gian nhất định (Mai Thanh Lan và Nguyễn Thị Minh Nhân, 2016).

2.2. Đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành

Các sở, ngành thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là đơn vị hành chính ở địa phương, có chức năng tham mưu, giúp ủy ban nhân dân (UBND) cấp tỉnh thực hiện các chức năng quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương và thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn theo sự ủy quyền của UBND và theo quy định pháp luật. Các sở, ngành thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn là căn cứ quan trọng để thực hiện được các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội ở địa phương¹.

Đánh giá cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành là quá trình thu thập và phân tích thông tin về kết quả công việc của đơn vị, tổ chức, của cá nhân lãnh đạo đơn vị, tổ chức để đưa ra được kết quả về mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị cá nhân được giao phụ trách, kết quả công việc của cá nhân cán bộ cũng như năng lực của cán bộ trong thời kỳ đánh giá.

2.3. Nội dung đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành

2.3.1. Mục đích đánh giá cán bộ:

Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2010, đánh giá cán bộ 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.

2.3.2. Nội dung đánh giá cán bộ

Nội dung đánh giá cán bộ được hiểu là những khía cạnh, thành phần được lựa chọn trong công tác đánh giá cán bộ. Nội dung đánh giá với cán bộ và cán bộ lãnh đạo sở, ngành được gắn với các nội dung đánh giá được quy định trong khoản 1, Điều 28 Luật Cán bộ, công chức; và Điều 8 của Nghị định số 56/2015/NĐ-Chính phủ năm 2015. Theo quy định này, đánh giá cán bộ gồm các nội dung:

1. http://tcnn.vn/Plus.aspx/vi/News/125/0/1010067/0/39217/Tieu_chi_danh_gia_hoat_dong_cac_co_quan_chuyen_mon_thuoc_Uy_ban_nhan_dan_cap_tinh

i) Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước;

ii) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc;

iii) Năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ;

iv) Tinh thần trách nhiệm trong công tác;

v) Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

Với quy định này, các nội dung đánh giá cán bộ và cán bộ cấp sở, ngành bao gồm đánh giá cả kết quả công việc (gắn với nội dung v) và đánh giá năng lực của cán bộ đảm nhiệm tại vị trí công việc (nội dung ii; iii; iv) và biểu hiện hành vi của cán bộ lãnh đạo (nội dung i). Với tiếp cận quản trị nhân lực, nội dung đánh giá nhân lực bao gồm cả nhân lực lãnh đạo, quản lý cần được đánh giá toàn diện cả về mức độ hoàn thành công việc cũng như năng lực của cá nhân đó.

2.3.3. Đối tượng đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành

Đối tượng đánh giá là những cá nhân, tổ chức tham gia vào quá trình đánh giá và có sự tác động tới kết quả của đối tượng được đánh giá. Theo điều 57 (Luật Cán bộ, công chức) thì trách nhiệm đánh giá công chức là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức có trách nhiệm đánh giá công chức thuộc quyền quản lý. Đối tượng đánh giá người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị do người đứng đầu cơ quan, tổ chức cấp trên quản lý trực tiếp thực hiện.

2.3.4. Chu kỳ đánh giá kết quả lãnh đạo sở, ngành

Chu kỳ đánh giá là khoảng cách gần nhất giữa hai lần tiến hành đánh giá với cán bộ lãnh đạo sở, ngành. Theo quy định tại mục 2, điều 28, luật Cán bộ, công chức, việc đánh giá cán bộ được thực hiện hàng năm, trước khi bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, trước khi kết thúc nhiệm kỳ, thời gian luân chuyển. Như vậy, đánh giá cán bộ và lãnh đạo sở, ngành gồm đánh giá thường xuyên theo chu kỳ năm và đánh giá đột xuất theo yêu cầu của công tác nhân sự.

2.3.5. Kết quả đánh giá lãnh đạo sở, ngành

Kết quả đánh giá cán bộ là một bước trong quy trình đánh giá cán bộ nhằm phân loại cán bộ theo

những mức hoàn thành công việc nhất định. Theo Điều 29, phân loại đánh giá cán bộ thì căn cứ vào kết quả đánh giá, cán bộ được phân loại đánh giá như sau:

a) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;

b) Hoàn thành tốt nhiệm vụ;

c) Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực;

d) Không hoàn thành nhiệm vụ.

2.3.6. Sử dụng kết quả đánh giá trong công tác cán bộ

Theo mục 3, điều 29 về phân loại đánh giá cán bộ thì cán bộ 02 năm liên tiếp hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc có 02 năm liên tiếp, trong đó 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 có thẩm quyền bố trí công tác khác. Đối với các cán bộ 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức có thẩm quyền miễn nhiệm, cho thôi làm nhiệm vụ.

3. Phương pháp nghiên cứu

Với mục tiêu nghiên cứu thực trạng công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành tỉnh Hòa Bình, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp phương pháp nghiên cứu định lượng. Với phương pháp nghiên cứu định tính, tác giả sử dụng dữ liệu thứ cấp được thu thập thông qua các văn bản quy pháp pháp luật (các điều luật, nghị định, thông tư... của Chính phủ), các quyết định về công tác đánh giá của UBND tỉnh với các sở, ngành tỉnh Hòa Bình. Ngoài ra, các dữ liệu thứ cấp là những công trình nghiên cứu về chủ đề đánh giá, chủ đề cán bộ, lãnh đạo trong khu vực hành chính công. Những kết quả nghiên cứu này được đăng trên các tạp chí uy tín trong và ngoài nước để đảm bảo độ tin cậy của dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu. Ngoài ra, nhằm làm rõ hơn thực trạng công tác đánh giá cán bộ, tác giả tiến hành thu thập dữ liệu thứ cấp thông qua phỏng vấn với chuyên gia theo phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc. Hai nhóm chuyên gia được lựa chọn để phỏng vấn gồm 5 chuyên gia từ trường đại học, viện nghiên cứu

với số năm kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu về lãnh đạo, quản lý và quản trị nhân lực là trên 5 năm. Nhóm chuyên gia thứ hai gồm 6 chuyên gia từ Sở Nội vụ và Vụ Công chức - viên chức, Bộ Nội vụ. Các nội dung phỏng vấn gồm nội dung về đánh giá thực trạng công tác đánh giá cán bộ, những tồn tại, hạn chế trong quy định của Chính phủ, Bộ, ngành về công tác đánh giá, những tồn tại trong thực hiện công tác đánh giá cán bộ tại tỉnh Hòa Bình và những giải pháp đổi mới cần thực hiện để cải thiện công tác quy hoạch cán bộ tại tỉnh.

Đối với phương pháp nghiên cứu định lượng, tác giả tiến hành thu thập dữ liệu sơ cấp qua bảng hỏi về công tác đánh giá cán bộ được thực hiện từ tháng 6/2017 tới 2/2018 với đối tượng là cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình (với các chức danh giám đốc, phó giám đốc các sở, ngành tại tỉnh Hòa Bình). Trong thời gian khảo sát, tác giả đã gửi bản hỏi khảo sát tới 86 cán bộ lãnh đạo sở, ngành và số phiếu thu về là 74 phiếu khảo sát với đặc tính mẫu khảo sát được thể hiện bảng 1.

Bảng 1: Đặc tính mẫu khảo sát với cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình

Tiêu chí		Số lượng	Tỉ lệ (%)
Giới tính	Nam	63	85,13
	Nữ	11	14,87
Độ tuổi	30 -40	0	0
	41 - 50	21	28,37
	51-60	53	71,62
Kinh nghiệm tại vị trí đang đảm nhiệm	Dưới 5 năm	17	22,97
	Từ 5-10 năm	42	56,75
	Trên 10 năm	15	20,28
Trình độ	Đại học	63	85,13
	Thạc sỹ	11	14,87
	Tiến sỹ	0	0

Nguồn: Tổng hợp của tác giả (2018)

4. Thực trạng công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình

Công tác đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đã được quan tâm với Đảng ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh Hòa Bình. Ngày 24 tháng 6 năm 2015, UBND tỉnh Hòa Bình đã ban hành quyết định quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm đối với các Sở, Ban, Ngành và UBND các huyện, thành phố. Quyết định này được triển khai năm 2015, 2016 và tới năm 2017, UBND tỉnh Hòa Bình ban hành Quyết định số 13/2017/QĐ-UBND để thay thế cho quy chế cũ trong công tác đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm đối với các Sở, Ban, Ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố. Như vậy, về công tác đánh giá với các cơ quan, đơn vị thuộc UBND tỉnh đã được chú trọng trong thời gian vừa qua. Thực trạng công tác đánh giá được phản ánh qua quy chế đánh giá sở, ban, ngành và qua khảo sát như sau:

4.1. Mục đích đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình

Theo quy chế đánh giá được ban hành tại Quyết định số 13/2017/QĐ-UBND, đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình hướng tới 3 mục đích chính gồm có:

Thứ nhất, giúp các Sở, Ban, Ngành phát huy được mặt ưu điểm, tích cực, khắc phục những mặt còn hạn chế, yếu kém; nâng cao tinh thần trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị và cán bộ, công chức, viên chức trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao

Thứ hai, đánh giá nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả của việc thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về

sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước theo quy định tại Nghị định 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005; Nghị định 117/2013/NĐ-CP ngày 07/10/2013 của Chính phủ.

Thứ ba, kết quả đánh giá (xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của sở, ngành) là căn cứ để bình xét thi đua, khen thưởng và đánh giá, phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm đối với người đứng đầu từng cơ quan, đơn vị. Như vậy, quy chế đánh giá đã làm rõ mục đích đánh giá các sở, ngành làm căn cứ cho đánh giá cán bộ lãnh đạo (người đứng đầu) của từng cơ quan, đơn vị.

Thực trạng kết quả khảo sát về mục đích công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình phản ánh kết quả đánh giá với cá nhân và tập thể nơi đơn vị cán bộ công tác luôn được xem là căn cứ quan trọng không chỉ để xem xét thi đua với cá nhân và đơn vị mà còn là căn cứ để quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng với cá nhân cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình (Bảng 2).

quan trọng để bổ nhiệm cán bộ với giá trị trung bình đạt 4.132 và độ lệch chuẩn đạt 1,034. Công tác đánh giá cán bộ hàng năm cũng đã được chú trọng để có thể tiến hành các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng (TB: 3,874; ĐLC: 0,894). Điều này phản ánh đúng bản chất của đánh giá cán bộ với kết quả công tác đánh giá là căn cứ để tiến hành các hoạt động quy hoạch, bổ nhiệm và bồi dưỡng, đào tạo cán bộ. Bên cạnh những tích cực trong việc xem công tác cán bộ là căn cứ quan trọng để quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng thì kết quả khảo sát phản ánh đánh giá cán bộ chưa thực sự được sử dụng làm căn cứ để thực hiện chế độ tiền lương, thi đua khen thưởng vật chất với cán bộ lãnh đạo sở, ngành (TB:2,543; ĐLC:0,734). Kết quả này được giải thích do hệ thống thang bảng lương với công chức, viên chức Nhà nước chưa có sự điều chỉnh, sửa đổi dẫn tới khó có thể có những khoản kinh phí khác để tiến hành khen thưởng với cán bộ có thành tích/kết quả đánh giá xuất sắc.

Bảng 2: Kết quả khảo sát công tác đánh giá với cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình

STT	Công tác đánh giá cán bộ	TB	ĐLC
1	Là căn cứ quan trọng để quy hoạch cán bộ thời gian qua	3,746	1,118
2	Là căn cứ quan trọng để bổ nhiệm cán bộ thời gian qua	4,132	1,034
3	Là căn cứ quan trọng để đào tạo bồi dưỡng cán bộ thời gian qua	3,874	0,894
4	Là căn cứ quan trọng để thực hiện chế độ tiền lương, thi đua khen thưởng	2,777	0,845

Nguồn: Tổng hợp tác giả (2018)

Kết quả khảo sát dữ liệu sơ cấp phản ánh các đánh giá của cán bộ lãnh đạo sở, ngành thể hiện mức độ đồng ý với việc tỉnh ủy, UBND đã coi trọng công tác đánh giá cán bộ coi đây là căn cứ quan trọng để quy hoạch cán bộ trong giai đoạn 2015-2021 với giá trị trung bình đạt 3,746 và độ lệch chuẩn ở mức 1,118. Kết quả này phản ánh mặc dù tổng thể, đánh giá cán bộ đã được xem như căn cứ quan trọng để quy hoạch, tuy nhiên, vẫn còn có nhiều ý kiến trái chiều, không đồng ý với nhận định trên thể hiện qua độ lệch chuẩn tương đối cao.

Ngoài ra, trong phạm vi công tác cán bộ, đánh giá cán bộ hàng năm cũng được xem như căn cứ

4.2. Nội dung đánh giá cán bộ lãnh đạo Sở, Ngành tỉnh Hòa Bình

Nội dung đánh giá với sở, ngành tỉnh Hòa Bình được đề cập tới trong quy chế đánh giá được ban hành tại Quyết định số 13/2017/QĐ-UBND gắn với các tiêu chuẩn đánh giá gồm:

Nhóm 1: nhiệm vụ trọng tâm gồm 02 nhiệm vụ trọng tâm hàng năm do Sở, Ban, Ngành đăng ký và được Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

Nhóm 2: Các nhiệm vụ chung của sở, ban, ngành gồm

- Chất lượng văn bản tham mưu, đề xuất với cấp trên

- Kết quả thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước
- Thực hiện các quy định của Đảng, Nhà nước về xây dựng cơ quan, đơn vị
- Thực hiện các quy định về thanh tra, tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo.
- Kết quả cải cách hành chính của cơ quan, đơn vị

Về phương pháp: đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ được gắn với đánh giá theo thang điểm

Bảng 3: Tổng hợp tiêu chí đánh giá và điểm tối đa của các tiêu chí

STT	Tiêu chí đánh giá	Điểm tối đa
1	Nhiệm vụ trọng tâm (02 nhiệm vụ/năm)	200/01 nhiệm vụ
2a	Chất lượng văn bản tham mưu, đề xuất với cấp trên	100
2b	Kết quả thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước	100
2c	Thực hiện các quy định của Đảng, Nhà nước về xây dựng cơ quan, đơn vị	100
2d	Thực hiện các quy định về thanh tra, tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo	100
2e	Kết quả cải cách hành chính của cơ quan, đơn vị	200

Nguồn: Quyết định số 13/2017/QĐ-UBND tỉnh Hòa Bình

Như vậy, các tiêu chí đánh giá trên đã tập trung vào đánh giá mức độ hoàn thành công việc gồm việc triển khai các nhiệm vụ trọng tâm của sở, ngành, kết quả thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước, tuân thủ quy định của Đảng, Nhà nước... Các tiêu chí đánh giá trên chưa gắn với đánh giá năng lực của các chức danh lãnh đạo sở, ngành. Ngoài ra, các tiêu chí trên chưa được lượng hóa một cách cụ thể để có thể đánh giá được chính xác mức độ hoàn thành công việc của các chức danh lãnh đạo sở, ngành.

Kết quả khảo sát về nội dung đánh giá với cán bộ lãnh đạo sở, ngành: Nội dung đánh giá cán bộ lãnh đạo Sở, Ngành tỉnh Hòa Bình được thể hiện thông qua tiêu chuẩn đánh giá. Kết quả khảo sát phản ánh các tiêu chuẩn đánh giá với cán bộ lãnh đạo sở, ngành của tỉnh Hòa Bình hiện nay chưa thực sự rõ ràng và phù hợp (điểm khảo sát giá trị trung bình đạt 2,484 và độ lệch chuẩn đạt 0,868). Theo quy chế đánh giá, các tiêu chí đánh giá được gắn với các nhiệm vụ, trong đó, UBND đã cố gắng chi tiết hóa các

nhiệm vụ thành các tiêu chí đánh giá (gồm cả định tính và định lượng). Tuy nhiên, do phạm vi công việc rộng, bao phủ nhiều lĩnh vực và sự khác biệt trong công việc các chức danh, do vậy khi sử dụng chung các nhiệm vụ, các tiêu chí đánh giá chung với tất cả các sở, ngành, UBND quận, huyện, cán bộ lãnh đạo sở, ngành. Do đó, các tiêu chí chưa sát với nhiệm vụ, yêu cầu công việc đặc thù của từng sở, ngành.

4.3. Thực trạng đối tượng đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình

Quy chế đánh giá phản ánh các đối tượng tham gia đánh giá các sở, ban, ngành và cán bộ lãnh đạo các sở, ngành là tự đánh giá; các sở, ngành tiến hành họp và tự đánh giá, chấm điểm, xếp loại mức độ hoàn

thành nhiệm vụ sau đó gửi Hồ sơ đến Sở Nội vụ để thẩm định, tổng hợp. Ngoài ra, Hội đồng đánh giá họp, xem xét, cho ý kiến và Quyết định xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

4.4. Thực trạng chu kỳ đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình

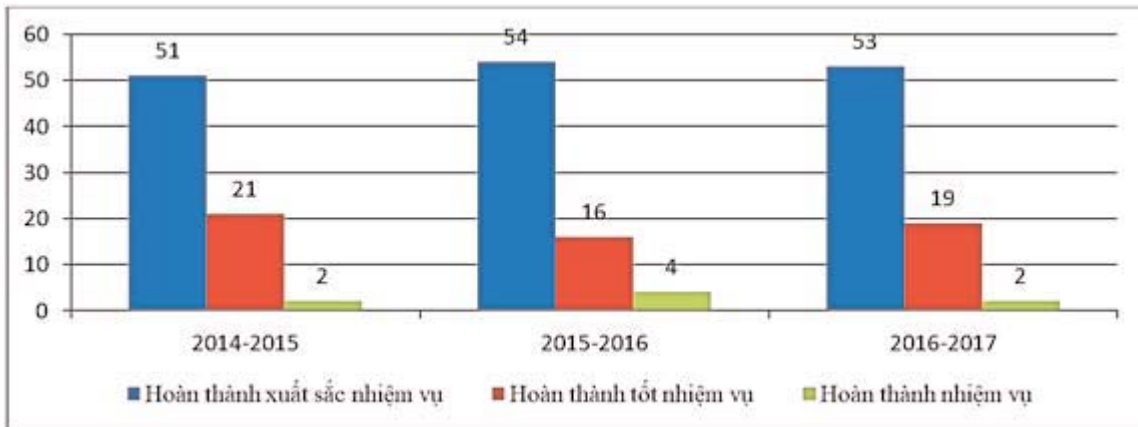
Chu kỳ đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình hiện đang được thực hiện theo năm. Hàng năm, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Hòa Bình tổ chức thực hiện đánh giá mức độ hoàn thành công việc của các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố. Kết quả khảo sát mức độ phù hợp của chu kỳ đánh giá nhận được giá trị trung bình ở mức 3,893; và độ lệch chuẩn ở mức 0,859. Như vậy, theo kết quả khảo sát có thể thấy rằng cán bộ lãnh đạo sở, ngành đang thấy chu kỳ đánh giá hàng năm là tương đối phù hợp vì mỗi năm để thực hiện công tác đánh giá, đơn vị tốn nhiều thời gian, công sức, nguồn lực để báo cáo, tập hợp tài liệu, minh chứng phục vụ công tác đánh giá...

4.5. Thực trạng kết quả đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình

Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành công việc của các sở, ban, ngành được thông báo cụ thể thông qua Quyết định về xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ với điểm số cụ thể cho từng sở, ngành và được chia theo 4 mức gồm: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (tổng điểm từ 950 trở lên); Hoàn thành tốt nhiệm vụ (từ 850 tới 950 điểm); Hoàn thành nhiệm vụ (từ 750 tới 850 điểm) và không hoàn thành nhiệm vụ (tổng điểm dưới 750 điểm). Trên cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành công việc của các sở, ngành để làm căn cứ đánh giá mức độ hoàn thành công việc với lãnh đạo phụ trách các sở, ngành đó. Kết quả khảo sát kết quả đánh giá với cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình được phản ánh như sau (hình 1).

đơn vị cán bộ công tác luôn được xem là căn cứ quan trọng không chỉ để xem xét thi đua với cá nhân và đơn vị mà còn là căn cứ để quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng với cá nhân cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình.

Tuy nhiên, kết quả khảo sát về kết quả công tác đánh giá cán bộ cũng chỉ ra rằng do nguyên nhân là các tiêu chuẩn đánh giá còn chung chung, chưa gắn với đặc thù của từng vị trí công việc dẫn tới kết quả đánh giá chưa phân loại được cán bộ về năng lực và thành tích công tác (TB:2,745; ĐLC:0,745). Ngoài ra, kết quả thành tích phản ánh đúng năng lực cán bộ cũng chỉ đạt được điểm trung bình ở mức 2,538 và độ lệch chuẩn đạt 1,032, phản ánh kết quả đánh giá chưa đánh giá được đúng năng lực của cán bộ lãnh đạo sở, ngành. Như vậy, kết quả đánh giá hiện tại chưa



Nguồn: tổng hợp của tác giả (2018)

Hình 1: Kết quả mức độ hoàn thành nhiệm vụ lãnh đạo sở, ngành

Kết quả khảo sát phản ánh trong 3 năm gần đây, với cán bộ lãnh đạo sở, ngành không có cán bộ nào có kết quả đánh giá, phân loại ở mức không hoàn thành nhiệm vụ. Tỷ lệ cán bộ đạt mức hoàn thành nhiệm vụ chiếm tỷ lệ rất thấp (chiếm 2,8% năm 2014-2015 và 2017-2018; 5,4% năm 2015-2016). Đa phần kết quả đánh giá với cán bộ lãnh đạo sở, ngành của tỉnh Hòa Bình là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (tỷ lệ giao động trong khoảng gần 70%), còn lại là hoàn thành tốt nhiệm vụ. Kết quả đánh giá với cá nhân và tập thể nơi

phản ánh đúng đắn, chính xác năng lực cán bộ lãnh đạo sở, ngành cũng như chưa góp phần phân hóa được cán bộ để thực hiện các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch...

5. Một số giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành tại Hòa Bình

5.1. Giải pháp hoàn thiện đánh giá cán bộ

Một là, bổ sung mục đích đánh giá cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành trong quy chế đánh giá thành tích. Tỉnh ủy và UBND cần bổ sung mục đích trong quy chế đánh giá để làm rõ được mục tiêu

Bảng 4: Kết quả khảo sát công tác đánh giá với cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh Hòa Bình

STT	Công tác đánh giá cán bộ	TB	ĐLC
1	Công tác đánh giá đã phân loại được cán bộ về năng lực và thành tích công tác	2,745	0,745
2	Kết quả đánh giá phản ánh đúng năng lực cán bộ	2,538	1,032
3	Kết quả đánh giá phản ánh đúng mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ	2,843	0,944

Nguồn: Tổng hợp tác giả (2018)

của hệ thống đánh giá thành tích và năng lực với lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công cấp sở. Đề xuất bổ sung mục đích của đánh giá cán bộ sở, ngành tại tỉnh Hòa Bình gồm:

i) Đánh giá cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành nhằm hướng tới gắn kết mục tiêu của đơn vị, tổ chức với mục tiêu công việc của cán bộ lãnh đạo...

ii) Đánh giá cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành nhằm mục tiêu duy trì sự ổn định của hệ thống, của tổ chức. Thông qua kết quả đánh giá để phản ánh được chính xác mức độ hoàn thành nhiệm vụ và mức độ đáp ứng yêu cầu năng lực của cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành. Kết quả đánh giá cán bộ làm căn cứ để xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, làm căn cứ cho việc bố trí nhân sự lãnh đạo, luân chuyển cán bộ lãnh đạo và căn cứ để rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ.

Hai là, hoàn thiện nội dung đánh giá trong quy chế đánh giá.

Các nhiệm vụ trọng tâm hiện đang được xác định là những nhiệm vụ và giải pháp có tính quan trọng, đột phá nhất trong năm, nhằm giúp UBND tỉnh nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Với nhiệm vụ trọng tâm như hiện tại với sở, ngành dẫn tới tình trạng thiếu sự gắn kết nhiệm vụ trọng tâm của từng năm với mục tiêu tổng thể, chiến lược phát triển của tỉnh trong trung hạn và dài hạn. Do vậy, tác giả đề xuất ngoài hai nhiệm vụ trọng tâm được xác định hàng năm, cần có thêm một nhiệm vụ trọng tâm chiến lược được xác định từ chiến lược phát triển tổng thể gắn với nhiệm vụ của từng sở, ngành. Về đăng ký nhiệm vụ trọng tâm: ngoài hai nhiệm vụ trọng tâm được xác định theo quy chế, nhiệm vụ trọng tâm chiến lược cần

được xác định ngay từ đầu nhiệm kỳ của mỗi sở, ngành gắn với mục tiêu 5 năm của Tỉnh và mục tiêu 5 năm của các sở, ngành và được Chủ tịch UBND tỉnh phê duyệt.

Với nhiệm vụ chung: các nhiệm vụ chung được giao cho các sở, ngành gồm 5 nhiệm vụ, trong đó với nhiệm vụ chất lượng văn bản tham mưu, đề xuất với cấp trên. Hiện nay, UBND tỉnh đã gắn yêu cầu chất lượng với nội dung đánh giá này, UBND cần bổ sung thêm yêu cầu về tiến độ khi đánh giá mức độ hoàn thành công tác tham mưu với cấp trên. Ví dụ: số ngày muộn của việc ban hành các văn bản đề xuất, tham mưu theo quy định.

Ngoài ra, tác giả đề xuất ngoài việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể, lấy đó là căn cứ đánh giá mức độ hoàn thành công việc của cán bộ lãnh đạo sở, ngành. UBND cần nghiên cứu, xem xét và ban hành tiêu chí đánh giá về năng lực với cán bộ lãnh đạo sở, ngành. Tiêu chí đánh giá năng lực cần được cụ thể hóa từ khung năng lực với các chức danh cán bộ lãnh đạo sở, ngành đã được UBND tỉnh ban hành

Ba là, hoàn thiện đối tượng đánh giá với cán bộ lãnh đạo sở, ngành

Theo Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ (Nghị quyết số 26-NQ/TW), đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân

với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Như vậy, tác giả đề xuất để đánh giá đa chiều cần bổ sung thêm trong quy trình đánh giá có thêm một nội dung phỏng vấn, trao đổi giữa Hội đồng đánh giá với trực tiếp cán bộ lãnh đạo từng sở, ngành trong kỳ đánh giá. Đối tượng tham gia quá trình đánh giá với cán bộ lãnh đạo khu vực hành chính công cấp sở được tác giả đề xuất gồm:

- Tự lãnh đạo, quản lý của đơn vị đánh giá kết quả công việc bản thân
- Cấp trên quản lý trực tiếp gồm Chủ tịch hoặc phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân, cán bộ quản lý trực tiếp với lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành
- Tổ công tác giúp việc Hội đồng đánh giá kiểm tra, rà soát kết quả thẩm định, tổng hợp, báo cáo Hội đồng đánh giá.

- Hội đồng đánh giá họp, xem xét, cho ý kiến và Quyết định xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

- Cấp dưới đánh giá: trưởng, phó các phòng, ban, đơn vị chức năng trực thuộc các sở tham gia quá trình đánh giá cấp trên.

5.2. Giải pháp đổi mới đánh giá theo năng lực

Đánh giá cán bộ bao gồm đánh giá thành tích cán bộ và đánh giá năng lực với cán bộ. Trong quá trình nghiên cứu, tác giả nhận thấy thực tại công tác đánh giá với cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành của tỉnh Hòa Bình chủ yếu tập trung vào đánh giá mức độ hoàn thành công việc, chưa chú trọng tới công tác đánh giá năng lực.

Tác giả đề xuất trong thời gian tới, Ban Tổ chức tỉnh ủy

cần chú trọng tới công tác đánh giá năng lực với cán bộ cấp sở, ngành thông qua xây dựng quy chế đánh giá năng lực, các văn bản hướng dẫn công tác đánh giá gắn với công tác cán bộ và gắn với khung năng lực chức danh cán bộ lãnh đạo sở, ngành.

Về mục đích đánh giá: tác giả đề xuất đánh giá năng lực cán bộ để làm căn cứ quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt, trong công tác quy hoạch cán bộ (rà soát, bổ sung, loại bớt danh sách quy hoạch cán bộ theo kết quả đánh giá năng lực).

Về tiêu chuẩn đánh giá, tác giả đề xuất sử dụng khung năng lực với chức danh lãnh đạo sở, ngành để xác lập tiêu chuẩn đánh giá (Ví dụ về phiếu đánh giá mức độ đáp ứng năng lực lãnh đạo sở, ngành theo bảng 5).

Bảng 5: Phiếu đánh giá mức độ đáp ứng năng lực với lãnh đạo cấp sở, ngành tỉnh Hòa Bình

Họ và tên người đánh giá:.....
Chức danh :.....

TT	Năng lực	Mức độ đáp ứng yêu cầu năng lực	Điểm
1	Am hiểu đặc thù địa, chính trị, văn hóa, xã hội địa phương	5 4 3 2 1	
2	Am hiểu chiến lược, chính sách và định hướng phát triển tỉnh	5 4 3 2 1	
3	Am hiểu các nguồn lực, lợi thế của địa phương	5 4 3 2 1	
4	Am hiểu đơn vị, tổ chức	5 4 3 2 1	
5	Kỹ năng tham mưu xây dựng chính sách trong lĩnh vực quản lý	5 4 3 2 1	
6	Xây dựng và ban hành văn bản quản lý điều hành	5 4 3 2 1	
7	Quản trị sự thay đổi	5 4 3 2 1	
8	Quản trị nguồn lực của tổ chức	5 4 3 2 1	
9	Lập kế hoạch và tổ chức công việc	5 4 3 2 1	
10	Xây dựng văn hóa tổ chức	5 4 3 2 1	
11	Ra quyết định	5 4 3 2 1	
12	Bố trí và sử dụng nhân sự	5 4 3 2 1	
13	Tạo động lực cho cấp dưới	5 4 3 2 1	
14	Đào tạo và phát triển cấp dưới	5 4 3 2 1	
15	Đánh giá cấp dưới	5 4 3 2 1	
16	Đổi mới tư duy	5 4 3 2 1	
Tổng điểm			
Điểm bình quân (tổng điểm/16)			

Ghi chú: 5 điểm: Năng lực vượt trội; 4 điểm: Năng lực đáp ứng tốt; 3 điểm: Năng lực đáp ứng cơ bản và cần bồi dưỡng; 2 điểm: Năng lực cần bồi dưỡng, hoàn thiện; 1 điểm: Chưa đáp ứng

Nguồn: Đề xuất của tác giả

Khi ban hành và triển khai đánh giá theo khung năng lực, các phiếu đánh giá năng lực hàng năm với lãnh đạo sở, ngành sẽ được lưu kèm hồ sơ cán bộ để theo dõi quá trình cải thiện năng lực. Trên cơ sở đánh giá năng lực và kết quả đánh giá công việc hàng năm với cán bộ lãnh đạo sở, ngành để xem xét thực hiện các hoạt động quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng...

Về chu kỳ đánh giá theo năng lực: tác giả đề xuất đánh giá năng lực với cán bộ lãnh đạo sở, ngành tại tỉnh Hòa Bình theo chu kỳ đánh giá 6 tháng để kịp thời đánh giá được mức độ đáp ứng yêu cầu năng lực làm cơ sở cho các hoạt động trong công tác cán bộ.

Về đối tượng đánh giá theo năng lực: Tác giả đề xuất sử dụng đánh giá năng lực với cán bộ lãnh đạo sở, ngành bởi cấp trên trực tiếp và Hội đồng đánh giá.

Kết luận:

Công tác đánh giá ngày càng đóng vai trò quan trọng trong công tác cán bộ trong khu vực hành chính công. Trong nghiên cứu này, tác giả tiến hành phân tích, đánh giá thực trạng công tác đánh giá cán bộ với đối tượng là cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành của tỉnh Hòa Bình theo tiếp cận quản trị nhân lực. Kết quả nghiên cứu được phân tích dựa trên dữ liệu sơ cấp và dữ liệu thứ cấp bằng phương pháp nghiên cứu kết hợp giữa định lượng và định tính. Dựa trên kết quả đánh giá thực trạng công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo sở, ngành của tỉnh Hòa Bình, tác giả đã đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện và đổi mới với công tác đánh giá cán bộ trong thời gian tiếp theo. Trong nghiên cứu này, tác giả chưa đề cập tới những nhân tố ảnh hưởng tới công tác đánh giá cán bộ, hạn chế này mở ra hướng nghiên cứu trong thời gian tiếp theo về công tác cán bộ trong khu vực hành chính công. ♦

Tài liệu tham khảo:

1. Mai Thanh Lan, Nguyễn Thị Minh Nhàn (2016), *Giáo trình Quản trị nhân lực căn bản*, NXB Thống kê, Hà Nội.

2. Luật Cán bộ, công chức năm 2010.

3. Nghị quyết số 26-NQ/TW năm 2018, *Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy ban chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*.

4. Nghị định số 56/2015/NĐ-CP năm 2015 về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

5. Nghị định số 02/VBHN-BNV về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

6. Quyết định số 17/2015/QĐ-UBND tỉnh Hòa Bình ban hành Quy chế đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm đối với các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố.

7. Quyết định số 13/2017/QĐ-UBND tỉnh Hòa Bình ban hành Quy chế đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm đối với các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố.

Summary

Public administration services play a vital role in stabilizing the political system, and boosting the national socio-economic development. However, public services in Viet Nam are facing a lot of challenges. In that context, the personnel, especially those in top positions, in public services has been considered as a key to the effectiveness of each organization. Therefore, the appraisal of leading cadres in public service sector has received a lot of attention. In the study, the author analyzed the current situation of the appraisal of department leading cadres in public services in Hoa Binh province by quantitative and qualitative methods. Based on the analysis, the author suggested some solutions to complete and reform the appraisal of Hoa Binh department leading cadres to improve the quality of public services in the coming years.