

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH**

NGUYỄN THỊ ÁNH PHƯƠNG

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG
TÁC TIÊU CHUẨN HOÁ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH
GIÁ CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI QUẬN 2, THÀNH
PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã số: 60.34.05**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS.TS VŨ CÔNG TUẤN**

TP. HỒ CHÍ MINH – Năm 2006

MỤC LỤC

| | <i>Trang</i> |
|--|--------------|
| Lời mở đầu | 1 |
| CHƯƠNG 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TIÊU CHUẨN HOÁ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI | 3 |
| 1.1 Một số khái niệm cơ bản | 3 |
| 1.1.1 Tiêu chuẩn hoá cán bộ công chức | 3 |
| 1.1.2 Đánh giá cán bộ công chức | 7 |
| 1.2 Phương pháp xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công chức | 15 |
| 1.2.1 Tiêu chuẩn chung | 15 |
| 1.2.2 Những quy định của Nhà nước về tiêu chuẩn CBCC | 17 |
| 1.3 Phương pháp đánh giá cán bộ công chức | 19 |
| 1.3.1 Chương I: từ điều 1 – điều 5 | 20 |
| 1.3.2 Chương II: từ điều 6 – điều 8 | 21 |
| 1.3.3 Chương III: từ điều 9 – điều 15 | 22 |
| 1.4 Kinh nghiệm về xây dựng tiêu chuẩn và phương pháp đánh giá cán bộ công chức ở một số nước trên thế giới | 22 |
| 1.4.1 Trung Quốc | 22 |
| 1.4.2 Nhật Bản | 24 |
| CHƯƠNG 2 THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TIÊU CHUẨN HOÁ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI QUẬN 2 THÀNH TP.HCM THỜI GIAN QUA | 27 |
| 2.1 Đặc điểm đội ngũ cán bộ công chức tại quận 2, Tp. HCM | 27 |
| 2.1.1 Đặc điểm kinh tế – xã hội | 27 |
| 2.1.2 Đặc điểm bộ máy tổ chức và đội ngũ cán bộ | 28 |

| | | |
|-----------------|--|-----------|
| 2.2 | Thực trạng vận dụng tiêu chuẩn hoá và phương pháp đánh giá cán bộ công chức tại quận 2, Tp. HCM | 38 |
| 2.2.1 | Tình hình thực hiện công tác tiêu chuẩn hoá CBCC | 38 |
| 2.2.2 | Tình hình thực hiện công tác đánh giá cán bộ công chức | 39 |
| 2.3 | Đánh giá công tác tiêu chuẩn hoá và phương pháp đánh giá cán bộ công chức tại quận 2, Tp. HCM thời gian qua | 41 |
| 2.3.1 | Mặt mạnh | 41 |
| 2.3.2 | Hạn chế | 43 |
| CHƯƠNG 3 | MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TIÊU CHUẨN HOÁ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI QUẬN 2, TP. HCM | 49 |
| 3.1 | Quan điểm xây dựng giải pháp | 49 |
| 3.1.1 | <i>Quan điểm 1:</i> Hoàn thiện công tác tiêu chuẩn hoá cán bộ công chức ngang tầm với đòi hỏi của tình hình phát triển kinh tế-xã hội của quận 2, Tp. HCM. | 49 |
| 3.1.2 | <i>Quan điểm 2:</i> Đồng bộ hoá các tiêu chuẩn cán bộ công chức, chú ý phẩm chất chính trị, tâm và tầm. | 49 |
| 3.1.3 | <i>Quan điểm 3:</i> Bảo đảm tính công khai, minh bạch và dân chủ trong phương pháp đánh giá cán bộ công chức. | 50 |
| 3.1.4 | <i>Quan điểm 4:</i> Hoàn thiện phương pháp đánh giá cán bộ công chức nhằm lựa chọn được các đại biểu xứng đáng với nhiệm vụ. | 50 |
| 3.2 | Mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ công chức tại quận 2, Tp. HCM | 50 |
| 3.2.1 | Mục tiêu tổng quát | 50 |
| 3.2.2 | Mục tiêu cụ thể | 51 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 3.3 | Một số giải pháp | 51 |
| 3.3.1 | Nhóm giải pháp góp phần hoàn thiện công tác tiêu chuẩn hoá cán bộ công chức | 51 |
| 3.3.1.1 | <i>Giải pháp 1:</i> Về trí tuệ hoá, chuyên gia hoá, văn hoá hoá. | 52 |
| 3.3.1.2 | <i>Giải pháp 2:</i> Nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng. | 54 |
| 3.3.1.3 | <i>Giải pháp 3:</i> Thực hiện đồng bộ hoá hệ thống chức danh và tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ công chức. | 54 |
| 3.3.2 | Nhóm giải pháp góp phần hoàn thiện phương pháp đánh giá cán bộ công chức. | 56 |
| 3.3.2.1 | <i>Giải pháp 1:</i> Hoàn thiện quy trình đánh giá cán bộ công chức. | 57 |
| 3.3.2.2 | <i>Giải pháp 2:</i> Vấn đề công khai hoá công tác đánh giá cán bộ công chức. | 57 |
| 3.4 | Kiến nghị | 58 |
| 3.4.1 | Đối với Nhà nước | 58 |
| 3.4.2 | Đối với Thành phố | 61 |
| | Kết luận | 66 |
| | Tài liệu tham khảo | |
| | Phụ lục | |

LỜI MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI:

Sinh thời, Hồ Chủ tịch đã dạy: “*cán bộ là cái gốc của mọi công việc; công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém*” [1;26,32]. Trong giai đoạn cách mạng hiện nay, giai đoạn xây dựng chủ nghĩa xã hội với phong trào thực hiện công nghiệp hoá – hiện đại hoá đất nước, những người làm công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành bộ máy nhà nước và đội ngũ cán bộ thừa hành, muốn đủ sức đảm đương những trọng trách mà Đảng và nhân dân giao phó, chỉ có một con đường duy nhất là phải phát huy cao độ những phẩm chất tốt đẹp, thường xuyên trao dồi năng lực chuyên môn, có bản lĩnh chính trị vững vàng và trí tuệ sáng suốt; đó là điều kiện tiên quyết để đội ngũ cán bộ công chức làm chủ bản thân, làm chủ công việc và làm chủ xã hội.

Muốn như vậy cần có sự nghiên cứu một cách nghiêm túc và khoa học những vấn đề về cán bộ; nắm chắc những mặt thuận lợi, tìm ra những yếu kém trong công tác cán bộ hiện nay; từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm, tránh việc sử dụng con người theo cảm tính, vì người mà đặt việc, không phát huy hết năng lực cán bộ mà mục tiêu của chúng ta là phải xây dựng một đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức tốt, dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm, khả năng giải quyết vấn đề thực tiễn đặt ra, đủ sức đảm đương trọng trách trong thời kỳ mới.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU:

Luận văn nghiên cứu các vấn đề về đánh giá thực trạng của đội ngũ cán bộ cấp quận, huyện; tiêu chuẩn hoá các chức danh cán bộ, hệ thống lại các tiêu chuẩn đó làm cơ sở cho công tác đánh giá cán bộ công chức và các lĩnh vực khác của công tác cán bộ; hệ thống hoá tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ, công tác

tuyển chọn, đánh giá, đào tạo, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ ở quận 2, Tp.HCM. Từ đó đề xuất những giải pháp hoàn thiện tiêu chuẩn và phương pháp đánh giá đội ngũ cán bộ công chức cấp quận trong thời gian sắp tới.

3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU:

Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài được xác định là lĩnh vực công tác tiêu chuẩn hoá và phương pháp đánh giá đội ngũ cán bộ công chức cấp quận, huyện, lấy đội ngũ cán bộ công chức ở quận 2, thành phố Hồ Chí Minh làm cơ sở thực tiễn. Thời gian nghiên cứu từ 1997 đến trước 2006.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU:

Luận văn được thực hiện trên cơ sở kết hợp nghiên cứu các tài liệu về lý thuyết và thực tiễn công tác cán bộ. Áp dụng phương pháp mô tả, so sánh, đối chiếu, phân tích logic và hệ thống, phân tích quy nạp và tổng hợp để làm sáng tỏ và cụ thể hoá nội dung nghiên cứu. Trong quá trình nghiên cứu, luận văn có tham khảo, kế thừa và phát triển, giải quyết những tồn tại của những công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan.

Trong luận văn, nghiên cứu vận dụng các quan điểm, đường lối, chủ trương, chính sách về công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước, được vận dụng cụ thể trong điều kiện thực tiễn của thành phố Hồ Chí Minh và quận 2.

5. CẤU TRÚC CỦA LUẬN VĂN:

Ngoài phần mở đầu, kết luận, nội dung luận văn gồm 3 chương như sau:

- Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác tiêu chuẩn hóa và phương pháp đánh giá cán bộ, công chức ở Việt Nam và một số nước trên thế giới.
- Chương 2: Thực trạng công tác tiêu chuẩn hóa và phương pháp đánh giá cán bộ công chức tại quận 2 thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua.
- Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tiêu chuẩn hóa và phương pháp đánh giá cán bộ công chức tại quận 2 thành phố Hồ Chí Minh.

CHƯƠNG I:

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC TIÊU CHUẨN HOÁ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN:

Đại hội đại biểu Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ 6 năm 1986 đánh dấu một bước ngoặt quan trọng trong đời sống chính trị của nước ta. Tại đại hội này, Đảng Cộng sản Việt Nam đưa ra khẩu hiệu “*nhìn thẳng vào sự thật, nói rõ sự thật*” và phát động công cuộc “*đổi mới*” [10;18]. Hơn 12 năm qua, nước ta đã đạt được nhiều thành tựu to lớn, các mặt hoạt động của đời sống kinh tế xã hội đã có những bước phát triển hết sức nhanh chóng. Cùng với sự phát triển kinh tế – xã hội nói chung, nhiều vấn đề về lý luận cũng được đặt ra đòi hỏi phải được giải đáp; thực tiễn lúc này cần được tổng kết, rút kinh nghiệm vì chúng ta đang thực hiện một sự nghiệp chưa có tiền lệ, các bước đi hầu hết có tính tìm tòi, vừa làm vừa học. Nhiều vấn đề cơ bản nhất về lĩnh vực tổ chức cán bộ đến nay có những nội dung cần được bổ sung, làm rõ hơn những vấn đề bức xúc do thực tiễn đặt ra.

1.1.1 Tiêu chuẩn hoá cán bộ công chức:

1.1.1.1. Theo từ điển tiếng Việt: tiêu chuẩn là các quy định khách quan làm căn cứ để đánh giá [19], vậy tiêu chuẩn hoá cán bộ công chức là các quy định khách quan làm căn cứ để đánh giá cán bộ công chức, nó là thước đo các giá trị của cán bộ công chức. Tiêu chuẩn cán bộ công chức có tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn riêng cho từng loại cán bộ công chức, phù hợp với ngành nghề, trình độ và yêu cầu công tác, có tính đến xu hướng phát triển tiến bộ của đội ngũ

cán bộ công chức. Trong tiêu chuẩn chung có tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, trình độ và năng lực công tác... mọi cán bộ công chức phải đáp ứng những quy định tối thiểu của tiêu chuẩn chung này. Tiêu chuẩn riêng là tiêu chuẩn dành cho một số ngành mang tính đặc thù như giáo dục, y tế... Công tác cơ cấu chức danh tiêu chuẩn cán bộ công chức là một khâu cực kỳ quan trọng trong việc thực hiện các nội dung của công tác cán bộ. Mục đích của công tác này là:

Thứ nhất: nó là cơ sở để tiến hành xây dựng kế hoạch biên chế, tiền lương hàng năm. Thông qua hệ thống cơ cấu chức danh, chúng ta có thể biết được số lượng cán bộ mà từng cơ quan, từng ngành hay từng địa phương cần, căn cứ vào tiêu chuẩn và chức danh chúng ta cũng có thể thấy được rõ số cán bộ thừa hay thiếu của các nơi ấy.

Thứ hai: hệ thống tiêu chuẩn, chức danh là cơ sở để xây dựng và tiến hành công tác đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại cán bộ. Qua tiêu chuẩn của từng chức danh, chúng ta có thể biết được cán bộ nào còn thiếu tiêu chuẩn gì? bằng cấp nào? số lượng cán bộ công chức cần đào tạo thêm là bao nhiêu? chuyên môn nào?... Cơ cấu tiêu chuẩn, chức danh cán bộ sẽ giúp cho kế hoạch đào tạo sát thực, cụ thể, đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Thứ ba: hệ thống tiêu chuẩn chức danh cán bộ là cơ sở để tiến hành công tác thi tuyển cán bộ công chức. Căn cứ vào nhu cầu và bộ máy chúng ta có thể lập kế hoạch tuyển dụng bao nhiêu người, ngạch gì, chuyên môn nào...

Thứ tư: hệ thống tiêu chuẩn cán bộ công chức là cơ sở hết sức quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ, công tác bố trí, sử dụng cán bộ, nhằm làm cho các công tác này khoa học, khách quan, đi vào nề nếp, tránh được yếu tố chủ quan, chấp vá.

Thứ năm: hệ thống cơ cấu chức danh và tiêu chuẩn cũng là cơ sở để xây dựng chế độ chính sách tiền lương hợp lý, khoa học. So sánh hệ thống chức

danh, tiêu chuẩn cán bộ giữa các ngành sẽ thấy được tương quan mức độ lao động, chất lượng lao động giữa các ngành, từ đó xác định mức lương và tương quan giữa các mức lương [23].

1.1.1.2 Nội dung chính của tiêu chuẩn cán bộ công chức:

- Tiêu chuẩn về nhân thân: đòi hỏi người cán bộ công chức phải là người mang quốc tịch Việt Nam, đảm bảo đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ và trước hết phải bảo đảm các quyền và nghĩa vụ của công dân.

- Tiêu chuẩn về phẩm chất: có thể phân tích thành hai loại:

+ Phẩm chất chính trị: là tiêu chuẩn cực kỳ quan trọng đối với người cán bộ công chức. Nó không những bắt buộc họ phải tuyệt đối trung thành với sự nghiệp, với lý tưởng mà mình phụng sự mà còn phải vượt qua được những thử thách lúc bình thường cũng như những lúc khó khăn, hiểm nghèo. Bên cạnh đó, người cán bộ công chức phải có một lý lịch rõ ràng, phản ánh đầy đủ mối quan hệ gia đình và xã hội, với đồng chí, đồng nghiệp và bạn bè...

+ Phẩm chất đạo đức: lối sống quy định cán bộ công chức không những sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật mà còn không được làm trái với những quy định dành riêng cho cán bộ công chức như: Pháp lệnh tiết kiệm, nếu cán bộ công chức là đảng viên còn phải tuân thủ Cương lĩnh, điều lệ Đảng, không được vi phạm những điều cấm đảng viên không được làm, chịu sự kiểm soát của những quy định dành riêng cho mình.

- Tiêu chuẩn về trình độ và năng lực: là một trong những tiêu chuẩn quan trọng hàng đầu và được nhấn mạnh. Trình độ và năng lực có sự tác động qua lại lẫn nhau. Theo logic thông thường, những người có trình độ cao thì có năng lực làm việc tốt hơn, vì vậy năng lực là hệ quả của trình độ, tuy nhiên điều này không phải là tuyệt đối. Trong thực tế có những người được đào tạo cơ bản, có bằng cấp nhưng không phát huy được những điều đã học, không thể giải

quyết tốt những vấn đề do cuộc sống đặt ra; trái lại, có những người không được đào tạo cơ bản do không có điều kiện học tập nhưng lại giải quyết hiệu quả những vấn đề phát sinh trong thực tiễn. Nói như vậy không có nghĩa là đề cao việc không được đào tạo đến nơi đến chốn, xu hướng chủ đạo là tiêu chuẩn về trình độ cán bộ ngày càng cao, vấn đề ở đây là giữa trình độ và năng lực công tác phải luôn bổ sung, hỗ trợ, tỉ lệ thuận với nhau.

- Tiêu chuẩn về tuổi tác: là tiêu chuẩn phản ánh năng lực làm việc, khoảng thời gian còn lại để phát huy năng lực làm việc của người cán bộ công chức, nó còn cho ta biết được “đỉnh cao”, độ chín về tài năng, kinh nghiệm, sự cống hiến của người cán bộ công chức.

1.1.1.3 Tiêu chuẩn người đứng đầu tổ chức trong giai đoạn hiện nay:

Vai trò của người đứng đầu một tổ chức là rất quan trọng vì nó góp phần quyết định vào sự thành bại của sự nghiệp nói chung và tổ chức mà họ lãnh đạo nói riêng; nó liên quan đến hàng trăm, hàng nghìn, thậm chí hàng triệu con người. Tuy nhiên việc tuyển chọn, bố trí những người đứng đầu các cấp, các ngành hiện nay nhiều khi không đạt chuẩn mực theo chỉ dẫn của các nguyên lý khoa học tổ chức. Không ít cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị của ta chưa ngang tầm với nhiệm vụ. Sở dĩ có tình trạng nêu trên là do chúng ta chưa có một chiến lược cán bộ phù hợp với tình hình mới, chưa cụ thể hoá những nghị quyết của Trung ương về công tác tổ chức cán bộ, chưa nắm vững những nguyên lý của công tác tổ chức cán bộ trong bộ máy làm công tác tổ chức cán bộ.

Theo nguyên lý khoa học tổ chức, người đứng đầu tổ chức là người về trình độ, năng lực và phẩm chất phải cao hơn người dưới quyền [13]. Trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá người lãnh đạo phải bằng những biện pháp khác nhau, cập nhật để nắm thêm kiến thức về quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, về khoa học tổ chức, về quản lý kinh tế và quản lý nhà nước,

khoa học lãnh đạo, tâm lý lãnh đạo, về tin học và ngoại ngữ; chẳng những thế, nhà lãnh đạo lại phải am hiểu các kiến thức trong lĩnh vực ngoại giao, các vấn đề về hội nhập quốc tế, hiểu biết về văn hoá ứng xử, văn hoá trong lãnh đạo...

Những đòi hỏi nêu trên thật nặng nề và có vẻ quá tải đối với khả năng của một người bình thường. Mặc dù không hề xem nhẹ tiêu chuẩn về đức độ của người cán bộ công chức và những người lãnh đạo nói chung, vì đó là cái gốc của người cán bộ. Bên cạnh đó, tài năng là một tiêu chuẩn có tính chất quyết định thành công hay thất bại, tốt hay xấu, hiệu quả hay không hiệu quả của mọi ý tưởng, mọi kế hoạch mà chúng ta tiến hành xây dựng. Một công chức bình thường và một nhà lãnh đạo có thể có sự hy sinh, lòng trung thành, tinh thần trách nhiệm như nhau; điều kiện khác biệt giữa họ là trí tuệ, năng lực của nhà lãnh đạo hoàn toàn vượt trội. Đầu óc chiến lược, tầm nhìn xa, trông rộng, tư duy lý luận và tài năng tổ chức thực tiễn công việc, khả năng “dự báo, đón đầu” là những phẩm chất chẳng những phân biệt giữa cán bộ lãnh đạo và cán bộ thừa hành mà còn là điều kiện bắt buộc đòi hỏi ở người lãnh đạo, do đó trách nhiệm của những người đứng đầu tổ chức càng nặng nề hơn. Những đòi hỏi đặt ra không có nhu cầu tự thân, cũng không phải là sự áp đặt của bất kỳ ai, nó là một quy luật tất yếu, là con đường duy nhất để chúng ta thoát khỏi sự tụt hậu xa hơn so với sự phát triển của thế giới.

1.1.2 Đánh giá cán bộ công chức:

1.1.2.1 Khái niệm:

Đánh giá cán bộ công chức là một khâu cực kỳ quan trọng trong công tác cán bộ để nhận thức một cách chính xác và khách quan các giá trị của người cán bộ công chức, đánh giá một cán bộ là đánh giá nhân cách của cán bộ đó, thông qua công việc được giao và hiệu quả thực hiện công việc đó, thông qua những hành vi ứng xử, đạo đức lối sống của người cán bộ. Mặt khác qua đó có

thể định lượng được khả năng, sự cống hiến, khuynh hướng phát triển nhằm mục đích sử dụng hợp lý, hiệu quả cán bộ công chức.

1.1.2.2 Các tiêu chí đánh giá cán bộ công chức:

- Đánh giá cán bộ công chức về mặt lập trường tư tưởng, chính trị:

Đây là một nội dung đánh giá khó và phức tạp. Thông thường qua những đợt đánh giá cán bộ công chức thì nội dung này thường dễ thông qua. Nhìn chung ai cũng có lập trường tư tưởng vững vàng, kiên định mục tiêu, lý tưởng... đối với các mặt tự nhận xét khác như về trình độ chuyên môn, về đạo đức lối sống hoặc tuân thủ kỷ luật... có thể có những người trung thực, thẳng thắn nhìn nhận khuyết điểm của mình để sửa chữa, nhưng không ai tự nhận mình không có lập trường chính trị, cũng ít ai bị phê phán là không có lập trường kiên định. Kỳ thực, suy nghĩ của mỗi cán bộ công chức ra sao về Đảng, về chủ nghĩa xã hội, về lập trường giai cấp, về vấn đề dân tộc, về chuyên chính vô sản... là rất khó xác định. Khó vì đó là tư tưởng, suy nghĩ, nhận thức, nó ở trong sâu thẳm khối óc và con tim của mỗi cán bộ công chức. Khó còn do mỗi con người có trình độ khác nhau, có thành phần xuất thân khác nhau, có tư duy và có rất nhiều sự khác biệt nữa. Tiêu chuẩn hàng đầu, quan trọng nhất cũng thường là tiêu chuẩn khó đánh giá nhất.

Suy cho cùng, nếu người cán bộ công chức không có lập trường chính trị, không vững vàng, bị thoái hoá, biến chất thì các tiêu chuẩn còn lại nếu có cũng là vô nghĩa. Vì vậy, đánh giá, nhìn nhận, tiêu chuẩn lập trường, tư tưởng chính trị cần thông qua các yếu tố sau:

+ Đánh giá qua mức độ nhận thức, thái độ, hành vi, chính trị của cá nhân trong quá trình công tác.

+ Đánh giá qua niềm tin, có vững vàng hay không về lý tưởng trước những tình huống thử thách (ví dụ trong chiến tranh ác liệt và những khi cách

mạng thoái trào).

+ Đánh giá qua việc xem xét lập trường sống; quan niệm về quản lý, lãnh đạo con người.

+ Đánh giá qua khả năng bảo vệ và tận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.

- Đánh giá về trình độ, năng lực chuyên môn và kỹ năng hoạt động:

Đây là một trong những nội dung cơ bản, quan trọng trong đánh giá cán bộ. Để đánh giá đúng cần lưu ý xem nghề nghiệp, chuyên môn cán bộ được đào tạo, mức độ am hiểu chuyên môn sâu rộng, hay hời hợt, nông cạn. Mức độ áp dụng chuyên môn vào hoạt động thực tiễn. Khả năng tự học tập, tự bồi dưỡng của cán bộ công chức.

- Đánh giá hiệu quả hoạt động của trí tuệ:

Khi đánh giá nội dung này cần xem xét xem loại công việc nào là thích hợp nhất và người cán bộ đó hoạt động tư duy có hiệu quả nhất. Mặt khác, cần chú ý đến khả năng giải quyết vấn đề của họ; cá nhân đó giải quyết tốt các vấn đề trừu tượng, lý luận hay thực tiễn? Những vấn đề có tính khái quát hay cụ thể? Phạm vi giải quyết rộng hay hẹp?

Chú ý đến chất lượng tư duy: xem cá nhân đó suy nghĩ sâu sắc hay hời hợt? Độc lập sáng tạo hay thụ động trì trệ? Tư duy chính xác logic hay vụn vặt, rời rạc?

Riêng đối với cán bộ quản lý, lãnh đạo cần đánh giá về khả năng ra quyết định quản lý như thế nào:

- + Có tính khách quan hay chủ quan;
- + Cẩn thận, chắc chắn hay sốc nổi, vội vàng;
- + Sáng tạo, kịp thời hay trì trệ;
- + Tự tin, quyết đoán hay do dự, chần chừ;

- + Mềm dẻo, quyền biến hay cứng nhắc, rập khuôn;
- Đánh giá từng mặt thái độ đối với công việc, tập thể, người khác:
 - + Là người yêu đời, lạc quan hay yếu đuối, bi quan;
 - + Tình cảm ổn định, thâm trầm hay bất thường, nông cạn;
 - + Khả năng phản ứng, hay thích ứng có phù hợp hay không;
 - + Nặng về tình cảm, đạo lý hay lý trí;
 - + Có lòng nhân ái, vị tha; cái tâm như thế nào;

- Đánh giá về động cơ, tham vọng:

Đây cũng là nội dung khó đánh giá vì không phải lúc nào ta cũng phán đoán đúng động cơ, tham vọng, mong muốn ở người khác. Khi đánh giá nội dung này ta cần lưu ý một số yếu tố sau:

- + Có biểu hiện nịnh trên, nạt dưới hay không;
- + Khả năng tự ghép mình vào tổ chức;
- + Nhu cầu thành đạt, thăng tiến và khả năng thực tế;
- + Khuynh hướng thiên về những giá trị nào.

- Đánh giá về đặc điểm tính cách và khí chất:

- + Những nét tính cách nào tốt và chưa tốt;
- + Có tính hướng nội hay hướng ngoại;
- + Mức độ phù hợp với bản chất, tâm lý bên trong với hành vi, cử chỉ,

sắc thái bên ngoài;

- + Xác định loại khí chất nổi trội ở cá nhân đó;
- + Phong cách ứng xử và thể hiện hành vi;
- + Những thói quen tốt, chưa tốt trong làm việc, sinh hoạt;

- Khả năng đổi mới tư duy và hành động của con người:

- + So sánh mức độ đổi mới và trí tuệ;
- + Xác định thuộc kiểu nhân cách xã hội nào;

- Khả năng tự đánh giá và đánh giá người khác:
 - + Khả năng tự ý thức, tự đánh giá bản thân;
 - + Mức độ khách quan, tính nhân văn khi đánh giá người khác;
 - + Xu thế, thái độ trong đánh giá;
- Đánh giá qua hiệu quả hoạt động:
 - + Qua kết quả làm việc được phân công;
 - + Mức độ phát triển qua các giai đoạn;
 - + Sự tín nhiệm của người khác;
 - + Khả năng thay đổi nghề nghiệp;

- Đánh giá qua quan sát ngoại hình: cần tham khảo cách đánh giá của ông cha ta để hiểu thêm về tính tình, tư cách và cách ứng xử của mỗi người trong mỗi tình huống khác nhau. Chúng ta có những kinh nghiệm của ông cha ta để lại như: “trong mặt mà bắt hình dong”, “tốt gỗ hơn tốt nước sơn”, “tốt mã rã đám”... hay những cơ sở khoa học tương đối về ngoại hình, dáng mạo, giọng nói,...

- Đánh giá qua việc khái quát những ý kiến nhận xét của những người có uy tín, của tập thể: đây là cách thức trưng cầu ý kiến, thông qua dư luận mà khái quát lại khi đánh giá cán bộ.

- Đánh giá cán bộ thông qua nghiên cứu tiểu sử, sản phẩm hoạt động.

- Đánh giá qua cách thức kiểm tra: thông qua việc tiếp xúc, trò chuyện: xem âm thanh, giọng nói từ tốn, nhẹ nhàng hay uy nghi, mạnh mẽ; rụt rè, nhút nhát hay dứt khoát, kiên quyết, kiên tốn, đôn hậu hay trịnh thượng, cao ngạo; thâm trầm, uyên bác hay hời hợt, ba hoa...

1.1.2.3 Các phương pháp đánh giá:

Để đánh giá đúng cán bộ phải từ bỏ những quan điểm, phương pháp không đúng trong đánh giá, xem xét cán bộ như: đánh giá cán bộ còn theo tôn ti, trật tự, định kiến hẹp hòi, thân quen, tình cảm cá nhân, cục bộ địa phương... hoặc

khi thì quá nhấn mạnh một chiều về thành phần giai cấp, quá trình cống hiến, học vị, bằng cấp, tuổi tác...

Theo các nhà khoa học về quản lý, phương pháp đánh giá cán bộ công chức thường được phân thành 4 nhóm:

1/ Nhóm nghiên cứu, lịch sử, tiểu sử, hồ sơ: đây là phương pháp cung cấp những thông tin ban đầu rất quan trọng như: họ tên, tuổi tác, giới tính, tôn giáo, thành phần xuất thân, trình độ học vấn, chuyên môn, quá trình công tác... của người cán bộ công chức. Nhóm này không những rất thông dụng mà hầu như có tính bắt buộc trong công tác cán bộ, thậm chí trong một số trường hợp nó là căn cứ duy nhất để người lãnh đạo hoặc cơ quan tổ chức cán bộ tiến hành tuyển dụng, bố trí cán bộ.

2/ Nhóm phương pháp quan sát, trò chuyện, thăm dò ý kiến:

- Phương pháp quan sát cho phép ta ghi nhận được các phẩm chất và năng lực của mỗi người trong điều kiện tự nhiên của họ (làm việc, sinh hoạt...). Tuy nhiên sử dụng phương pháp này thường mất nhiều thời gian và công sức, mặt khác, kết quả quan sát đôi khi không phản ánh đúng bản chất của đối tượng.

- Phương pháp trò chuyện: giúp người sử dụng cán bộ chủ động nắm được những thông tin mà họ thấy cần thiết về đối tượng, thông qua việc đặt ra những câu hỏi gợi mở (để đối tượng tự do phát biểu quan điểm của mình) và những câu hỏi kín (để chốt lại những ý kiến quan trọng). Tuy nhiên nhược điểm của phương pháp là ít khách quan, do đó nên kết hợp các phương pháp khác để bổ sung lẫn nhau.

- Phương pháp thăm dò ý kiến có thể được tiến hành bằng những hình thức khác nhau. Hình thức khái quát các ý kiến độc lập thường mang lại hiệu quả cao hơn. Để thực hiện hình thức này những người tham gia đánh giá (những cơ quan và cá nhân có trách nhiệm) thống nhất mục đích, yêu cầu, nội dung

thăm dò. Sau đó, mỗi người sẽ tự mình thăm dò đối tượng, cuối cùng họp lại để nêu ý kiến nhận xét của riêng mình. Những điều gì sau khi đã bàn bạc thống nhất thì chốt lại mang tính chính thức, những vấn đề gì chưa thống nhất thì tiếp tục theo dõi cho đến khi có sự thống nhất trong đánh giá. Phương pháp này có độ chính xác cao và khá hiệu quả nhưng đòi hỏi quá trình công phu và mất nhiều thời gian.

3/ Nhóm phân tích kết quả hoạt động, thử thách: chia làm 3 hình thức:

- Phương pháp đánh giá theo tiêu chuẩn và cho điểm: là phương pháp mà trong đó những người có trách nhiệm thực hiện việc đánh giá cán bộ công chức thông qua việc cho điểm. Có hai cách tính điểm để đánh giá: một là căn cứ vào nội dung đánh giá để cho điểm và tính tổng số điểm một cách thuần túy; hai là tính điểm theo trọng số, nghĩa là tính hệ số cao hơn cho những tiêu chuẩn quan trọng hơn. Sau đó căn cứ vào số điểm mà xếp hạng xuất sắc, khá, trung bình, kém. Người cán bộ có quyền trình bày ý kiến về bảng điểm của mình, nếu lãnh đạo trực tiếp không giải quyết được những ý kiến thắc mắc thì thủ trưởng cơ quan quản lý cấp trên sẽ đưa ra quyết định cuối cùng.

- Phương pháp đánh giá theo giao kết hợp đồng: theo đó, hàng năm thủ trưởng cơ quan ký kết với mỗi công chức một bảng hợp đồng về những việc mà họ phải làm trong năm. Cuối năm, thủ trưởng và công chức cùng đánh giá kết quả thực hiện hợp đồng. Tùy theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ mà xếp loại công chức.

Đây là phương pháp đặc trưng của kiểu quản lý hiện đại, đó là chú trọng đến kết quả. Tuy nhiên nó chưa được áp dụng nhiều ở nước ta, vì vậy các nhà quản lý cần nghiên cứu để áp dụng rộng rãi hơn.

- Phương pháp đánh giá theo nhân xét: thực chất của phương pháp này là bình bầu cuối năm ở các đơn vị. Phương pháp này mang tính ước lệ và dễ bị chi

phối bởi sự nể nang, ngại đụng chạm, tình cảm riêng tư... nên thiếu khách quan, nhiều khi dẫn đến sai lệch đáng tiếc. Tuy nhiên, phương pháp này vẫn đang được sử dụng phổ biến ở các cơ quan, đơn vị... ở nước ta hiện nay.

4/ Nhóm tham khảo ý kiến của các nhà cách mạng lão thành:

Là một trong những phương pháp hết sức quan trọng, thực tiễn đã nhiều lần chứng minh việc tham khảo ý kiến của những nhà cách mạng lão thành dày dặn kinh nghiệm, gắn bó suốt cuộc đời mình với vận mệnh của dân tộc, đã kinh qua nhiều năm đấu tranh gian khổ; trong công tác đánh giá, đề bạt cán bộ, nhất là cán bộ giữ những vị trí lãnh đạo chiến lược, tỏ ra rất hiệu quả. Tính ưu việt của phương pháp này là rất đơn giản, không mất nhiều thời gian và công sức nhưng đem lại hiệu quả rất cao. Bởi vì tất cả những gì cần nhận xét, đánh giá về người cán bộ đều đã được chiêm nghiệm, cân nhắc hết sức thận trọng trong khối óc và trái tim của các bậc lão thành, vì họ đã xem sự an nguy của đất nước, niềm hạnh phúc của nhân dân làm lý tưởng sống và đấu tranh suốt đời mình. Lẽ dĩ nhiên những người làm công tác cán bộ phải kết hợp nhiều biện pháp để đánh giá cán bộ của mình, chúng ta không coi đây là một phương pháp chủ đạo, duy nhất để đánh giá cán bộ thì tham khảo ý kiến của các bậc cách mạng tiền bối là một trong những phương pháp không thể quên khi đề bạt cán bộ chủ chốt.

Do đó, lựa chọn phương pháp nào khoa học, hiệu quả, phù hợp nhất với tâm lý, tập quán và trình độ phát triển của nước ta mối quan tâm của các nhà khoa học về quản lý và các nhà lãnh đạo, quản lý hiện nay.

1.1.2.4 Các yếu tố tâm lý xã hội có ảnh hưởng đến công tác đánh giá:

Khi đánh giá cán bộ cần chú ý mặt tốt, mặt tích cực, sự đóng góp của cán bộ đó là chính; mặt khác cần tránh những sai lầm sau:

- Tránh đánh giá con người phiến diện, chủ quan, cảm tính, chỉ nhìn thấy mặt yếu của người khác;

- Tránh chủ nghĩa bè phái, cục bộ, “yêu nên tốt, ghét nên xấu”;

- Công việc giao cho anh ta thế nào thì đánh giá hiệu quả công việc đó.

Mặc khác cần chú ý vào sự đóng góp của anh ta cho tập thể, cho xã hội chứ không phải số công việc mà người đó thích làm;

- Không nên máy móc, dập khuôn khi đánh giá cán bộ; phải khách quan trong đánh giá và dựa trên nguyên tắc thiết thực, chuyên môn, dân chủ;

- Có cách thức đánh giá bảo đảm khách quan, khoa học, dân chủ [5];

Cũng phải hết sức tỉnh táo, phân biệt rõ những người thẳng thắn, trung thực với những kẻ xu nịnh, cơ hội trong xem xét xử lý các vấn đề nội bộ. Chính vì vậy việc bảo vệ cán bộ là rất quan trọng. Công tác bảo vệ cán bộ và công tác quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ là các mặt gắn liền, liên kết chặt chẽ với nhau trong một chỉnh thể của công tác cán bộ.

1.2 PHƯƠNG PHÁP XÂY DỰNG TIÊU CHUẨN HOÁ CÁN BỘ CÔNG CHỨC:

Những quy định về tiêu chuẩn hoá cán bộ công chức của Đảng Cộng sản Việt Nam: Hội nghị lần thứ 3, Ban Chấp hành Trung ương Đảng quy định tiêu chuẩn hoá cán bộ trong thời kỳ đổi mới như sau:

1.2.1 Tiêu chuẩn chung:

- Có tinh thần yêu nước, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của nhà nước.

- Cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật. Trung thực, không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm.

- Có trình độ về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hoá chuyên môn, đủ năng lực và

sức khoẻ để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Các tiêu chuẩn hoá đó có quan hệ mật thiết với nhau, coi trọng cả đức và tài, đức là gốc.

Ngoài các tiêu chuẩn hoá nói trên, cán bộ lãnh đạo, nhà nước, đoàn thể phải:

- Có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng, với chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Có năng lực dự báo và định hướng sự phát triển, tổng kết thực tiễn, tham gia xây dựng đường lối, chính sách pháp luật; thuyết phục và tổ chức nhân dân thực hiện. Có ý thức và khả năng đấu tranh, bảo vệ quan điểm, đường lối của Đảng; chính sách và pháp luật của Nhà nước.

- Gương mẫu về đạo đức, lối sống. Có tác phong dân chủ, khoa học, có khả năng tập hợp quần chúng, đoàn kết cán bộ.

- Có kiến thức về khoa học lãnh đạo và quản lý. Đã học tập có hệ thống ở các trường của Đảng, Nhà nước và toàn thể nhân dân; trải qua hoạt động thực tiễn có hiệu quả.

Cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang còn phải:

- Tuyệt đối trung thành với tổ quốc, với Đảng và nhân dân, sẵn sàng hy sinh bảo vệ độc lập chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ của đất nước, bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa.

- Có tinh thần cảnh giác cách mạng cao, có ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm, giữ gìn bí mật quân sự, bí mật quốc gia.

- Nắm vững và có khả năng vận dụng sáng tạo quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng vào xây dựng nền quốc phòng toàn dân. Nắm những vấn đề cơ bản về quản lý kinh tế – xã hội.

Cán bộ khoa học, chuyên gia còn phải:

- Có tư duy độc lập, sáng tạo. Có ý thức hợp tác, say mê trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ.

- Bám sát đời sống xã hội, có khả năng tổng kết thực tiễn.

- Chuyên gia đầu ngành phải có khả năng tập hợp và đào tạo cán bộ khoa học.

Cán bộ quản lý kinh doanh còn phải:

- Hiểu biết sâu sắc các quan điểm kinh tế của Đảng, có phẩm chất và đạo đức, cần kiệm, liêm chính, không lợi dụng chức quyền để tham ô, lãng phí, xa hoa.

- Có kiến thức về kinh tế thị trường và quản trị kinh doanh, hiểu biết khoa học, công nghệ, pháp luật và thông lệ quốc tế.

- Có khả năng tổ chức kinh doanh đạt hiệu quả kinh tế-xã hội [2;79-81]

1.2.2 Những quy định của Nhà nước về tiêu chuẩn hoá của cán bộ công chức:

1.2.2.1 Về chức danh:

Các ngạch hành chính gồm có:

- Chuyên viên cao cấp
- Chuyên viên chính
- Chuyên viên
- Cán sự
- Kỹ thuật viên đánh máy
- Nhân viên đánh máy
- Nhân viên kỹ thuật cơ quan
- Nhân viên văn thư
- Nhân viên phục vụ
- Nhân viên bảo vệ

Mỗi ngạch công chức kể trên có tiêu chuẩn nghiệp vụ riêng. Tiêu chuẩn được hình thành từ thấp đến cao, do mức độ phức tạp của công việc, của từng chức danh; đồng thời căn cứ vào tổ chức lao động khoa học theo phân công, phân cấp của hệ thống hành chính Nhà nước.

Chức danh và tiêu chuẩn chung của các ngạch hành chính dùng làm cơ sở cho việc xác định vị trí làm việc cụ thể có nội dung công việc phù hợp để tránh sự tùy tiện trong sử dụng công chức; đồng thời làm căn cứ cho đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm và đánh giá.

Trong hệ thống ngạch công chức hành chính, có thể thấy các nội dung quan trọng là: trình độ và kinh nghiệm công tác và nhiệm vụ đảm nhiệm.

1.2.2.2 Về trình độ:

- Loại C: công chức được đào tạo sơ học (không đào tạo hoặc đào tạo sơ cấp dưới 1 năm). Có các loại C1, C2, C3; dành cho các ngạch nhân viên như: bảo vệ, phục vụ, văn thư, kỹ thuật, đánh máy.

- Loại B: đào tạo trung học (hoặc cao đẳng), thời gian đào tạo 1 – 2 năm theo chuyên ngành hoặc về hành chính. Trong hệ thống này là bậc cán sự.

- Loại A: đào tạo đại học, trên hoặc sau đại học. Có các loại:

+ A1: chuyên viên có trình độ đại học, được đào tạo về hành chính.

+ A2: chuyên viên chính, đào tạo sau đại học.

+ A 3: chuyên viên cao cấp: sau hoặc trên đại học.

1.2.2.3 Về kinh nghiệm:

Công chức hành chính có bậc cao A1, A2, A3 có kinh nghiệm công tác lâu năm, có kỹ năng, kỹ xảo trong công tác nhiều hơn công chức có bậc thấp (B và C). Công chức ở bậc thấp hơn, qua thời gian lâu năm công tác và đào tạo, bồi dưỡng để có thể chuyển sang bậc cao hơn.

1.2.2.4 Về nhiệm vụ:

Công chức bậc cao đảm đương những nhiệm vụ quan trọng hơn, có tính chiến lược và quy mô lớn hơn (Trung ương, Bộ, Tỉnh...), có thể chủ trì tổ chức xây dựng những đề án lớn mang tính phức tạp cao, đa dạng; có thể độc lập sáng tạo hoặc hoạt động theo nhóm công tác. Ở đây là các công chức từ ngạch A1 trở lên.

Công chức bậc B trở xuống là những người thừa hành, giúp việc nhằm triển khai quá trình quản lý; chủ yếu là hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc và tập hợp việc thi hành của công việc quản lý trên cơ sở các quyết định đã có. Tính chất và khối lượng công việc mang tính chuyên môn, kỹ thuật, tính sáng tạo không nhiều, công việc mang tính sự vụ theo yêu cầu của công chức lãnh đạo.

1.3. PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ CÔNG CHỨC:

Đánh giá cán bộ công chức là một việc hết sức phức tạp và khó khăn, văn kiện Hội nghị Trung ương 3 khoá VII của Đảng nhấn mạnh:

- Phải có quan điểm và phương pháp đánh giá, sử dụng cán bộ một cách công tâm, khách quan, khoa học. Xử lý đúng đắn các mối quan hệ giữa đức và tài, giữa giai cấp và dân tộc, giữa nghĩa vụ và quyền lợi, giữa cống hiến và đãi ngộ, giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, giữa năng lực thực tế và bằng cấp, giữa đào tạo ở trường và rèn luyện trong thực tiễn qua phong trào cách mạng của nhân dân.

Đánh giá cán bộ là một vấn đề rất hệ trọng, rất nhạy cảm phức tạp, đây là khâu mở đầu quyết định, nếu đánh giá đúng thì bố trí, sử dụng đúng cán bộ; nếu đánh giá sai thì bố trí, sử dụng sai và có thể gây ra những tâm tư, thắc mắc, mất đoàn kết nội bộ. Muốn đánh giá đúng cán bộ phải có quan điểm và phương pháp thật sự khoa học, khách quan, công tâm, theo một quy trình chặt chẽ, phải dựa trên các căn cứ chủ yếu sau:

- Phải nắm vững và dựa vào tiêu chuẩn cán bộ.

- Phải lấy hiệu quả công tác và sự đóng góp thực tế làm thước đo phẩm chất và năng lực cán bộ. Mọi bằng cấp, danh hiệu và chức vụ, năng khiếu đều phải được kiểm nghiệm qua thực tiễn. Phải dựa vào dân để phát hiện, đánh giá, kiểm tra cán bộ.

- Phải đặt cán bộ trong môi trường và điều kiện cụ thể, trong mối quan hệ biện chứng với đường lối, chính sách, tổ chức và cơ chế quản lý để xem xét toàn diện trong cả quá trình phát triển của cán bộ. Cán bộ tốt, vững vàng, đủ năng lực thì xác định được đường lối đúng, xây dựng được cơ chế, chính sách và tổ chức hợp lý. Ngược lại, cán bộ kém thì gây tác hại đến đường lối, chính sách và tổ chức. Đường lối đúng, cơ chế, chính sách và tổ chức hợp lý, khoa học là điều kiện thuận lợi cho cán bộ phát huy tài năng để cống hiến cho đất nước. Ngược lại, khi đường lối, cơ chế, chính sách và tổ chức không thích hợp thì dễ dẫn đến làm cho cán bộ bị suy thoái phẩm chất và thui chột tài năng.

- Phải bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ để bố trí đúng người, đúng việc, đúng lúc và đúng chỗ. Mọi vấn đề về chủ trương, chính sách, đánh giá, sử dụng cán bộ nhất thiết phải do tập thể có thẩm quyền quyết định sau khi lắng nghe đầy đủ ý kiến của các cơ quan có liên quan và ý kiến đóng góp của nhân dân tại cơ sở. Kết hợp đúng đắn giữa chế độ tập thể và trách nhiệm cá nhân, tập trung và dân chủ. Muốn thực hiện tốt vấn đề này lại phải thể chế hoá, quy định các khâu, các việc làm rất cụ thể [2;31-33].

Cụ thể hoá các quan điểm chỉ đạo của Trung ương về công tác đánh giá cán bộ, 5/1999 Ban Chấp hành Trung ương ban hành hàng loạt quyết định về công tác cán bộ, trong đó có Quyết định số 50-QĐ/TW về quy chế đánh giá cán bộ bao gồm 3 chương 15 điều:

1.3.1 Chương I: từ điều 1 – điều 5: Phần những quy định chung, nêu lên mục đích, yêu cầu, thẩm quyền trách nhiệm đánh giá cán bộ; thời hạn đánh giá

và đối tượng áp dụng.

- Mục đích yêu cầu của việc đánh giá cán bộ: đánh giá cán bộ công chức là để:

+ Không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả công tác của cán bộ.

+ Làm căn cứ tuyển chọn, xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ chính sách đối với cán bộ.

- Yêu cầu của công tác đánh giá cán bộ:

+ Làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực công tác, chiều hướng phát triển của cán bộ.

+ Đảm bảo tính khách quan, toàn diện, lịch sử cụ thể và phát triển; trên cơ sở tự phê bình và phê bình; thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, thảo luận dân chủ, kết luận theo đa số; công khai đối với cán bộ được đánh giá.

- Thẩm quyền và trách nhiệm đánh giá cán bộ: Nghị quyết Trung ương 3 quy định: “trách nhiệm đánh giá cán bộ thuộc về cấp ủy, tổ chức đảng nơi cán bộ sinh hoạt, cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của cán bộ và bản thân cán bộ tự đánh giá”

1.3.2 Chương II: từ điều 6 – điều 8: Các căn cứ, nội dung đánh giá, phân loại cán bộ theo mức độ hoàn thành chức trách nhiệm vụ.

- Căn cứ đánh giá:

+ Tiêu chuẩn cán bộ được nêu trong Nghị quyết hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII.

+ Pháp lệnh cán bộ công chức.

+ Chức trách, nhiệm vụ của cán bộ.

+ Môi trường và điều kiện cán bộ thực hiện nhiệm vụ trong thời hạn đánh giá cán bộ.

- Nội dung đánh giá: bao gồm 3 nội dung chủ yếu:

+ Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao: khối lượng, chất lượng, hiệu quả công việc trong từng vị trí, thời gian.

+ Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống.

+ Chiều hướng và khả năng phát triển.

- Phân loại cán bộ công chức: theo 3 mức:

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

+ Hoàn thành chức trách nhiệm vụ.

+ Chưa hoàn thành nhiệm vụ

1.3.3 Chương III: từ điều 9 – điều 15: quy trình đánh giá cán bộ:

- Thời hạn đánh giá cán bộ:

+ Đánh giá cán bộ định kỳ hàng năm.

+ Đánh giá cán bộ đảm nhiệm chức vụ do bầu cử khi hết nhiệm kỳ.

+ Đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm, miễn nhiệm, giới thiệu ứng cử, hoặc luân chuyển công tác, khen thưởng kỷ luật;

- Công khai việc đánh giá đối với cán bộ công chức: cán bộ được thông báo ý kiến nhận xét đánh giá của người đứng đầu, tập thể lãnh đạo cơ quan có thẩm quyền về bản thân mình, được trình bày ý kiến, có quyền bảo lưu và báo cáo lên cấp trên nhưng phải chấp hành ý kiến kết luận của cơ quan có thẩm quyền [1;20-26].

1.4. KINH NGHIỆM VỀ CÔNG TÁC TIÊU CHUẨN HOÁ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ CÔNG CHỨC Ở MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI:

1.4.1 Trung Quốc:

Trung Quốc đặt rất cao việc xây dựng tiêu chuẩn, xây dựng đội ngũ cán bộ cho công cuộc hiện đại hoá đất nước. Trung Quốc cho rằng: “Sự nghiệp hưng suy mấu chốt là ở con người”, “cuộc cạnh tranh kinh tế gay gắt hiện nay xét cho

cùng chính là sự cạnh tranh về nhân tài”, “chọn người và dùng người sai lệch là sai lầm lớn, để nhân tài mai một, chậm trễ sử dụng cũng là sai lầm lớn”. Dưới sự chỉ đạo của chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Mao Trạch Đông, lý luận của Đặng Tiểu Bình về xây dựng chủ nghĩa xã hội mang đặc sắc Trung Quốc, Đảng cộng sản và Nhà nước Trung Quốc đang kiên trì thực hiện đường lối cải cách mở cửa, coi việc xây dựng một đội ngũ cán bộ tương xứng, ngang tầm là cái đảm bảo thắng lợi cho đường lối đó.

- **Về phương châm chỉ đạo công tác cán bộ**: Đảng cộng sản Trung Quốc chủ trương kiên trì 4 phương châm: cách mạng hoá, trẻ hoá, trí thức hoá và chuyên môn hoá. Trong đó phương châm cách mạng hoá luôn được đặt lên vị trí hàng đầu. Điều đó có nghĩa trong công tác cán bộ, dù làm công tác lựa chọn, cất nhắc hay bồi dưỡng, đào tạo đều phải chú ý coi trọng mặt chính trị và lý luận về chủ nghĩa xã hội đối với cán bộ. Tài rất cần nhưng chưa đủ mà còn phải có đức. Mà đức và đạo đức cách mạng là hết lòng hết sức phụng sự cách mạng.

- **Về các nguyên tắc trong công tác cán bộ**: Trung Quốc nhấn mạnh:

- + Nguyên tắc Đảng thống nhất quản lý cán bộ.
- + Tăng cường dân chủ trong tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ
- + Tăng cường giám sát cán bộ, kịp thời xem xét, đánh giá cán bộ.

- **Về tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ**: tháng 3/2001 vừa qua, Ban Tổ chức Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc đã công bố chỉ thị thực hiện chế độ công khai hoá trước khi bổ nhiệm cán bộ bao gồm: việc thông qua dân chủ rộng rãi để đề cử, khảo sát và tuyển chọn cán bộ, đưa một số vấn đề về cán bộ công khai hoá ra quần chúng, mở rộng phạm vi tham gia dân chủ trong lĩnh vực này. ĐCS Trung Quốc đề xuất giải pháp thi tuyển, tránh tình trạng “Một vài người chọn cán bộ và cán bộ được chọn trong một vài người” [15]; phương pháp này chủ yếu dựa vào năng lực, thành tích và xem quần chúng có ủng hộ cán bộ đó

không. Xây dựng cán bộ liêm chính phải bắt nguồn từ gốc, ngăn ngừa quan trọng hơn trừng phạt, điều đó có nghĩa là phải cải cách thể chế chính trị, đây là nội dung rất rộng và bao gồm nhiều lĩnh vực. Phương án được đề xuất là trước khi tiến cử cán bộ trong đại hội đại biểu nhân dân, cần công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng khoảng 1 tháng để nghe ngóng tình hình dư luận sau đó mới quyết định. Đảng cộng sản Trung Quốc khẳng định: tham nhũng, hủ bại là con đường ngắn đi đến thất nhân tâm mà thất nhân tâm tức là mất lòng dân thì sẽ không còn gì cả.

1.4.2 Nhật Bản:

Chế độ “bình xét công vụ” ở Nhật: có 4 mục lớn:

Một là, sát hạch công việc bao gồm:

- Xem xét có đủ những kiến thức mà công việc đó đòi hỏi hay không, thành quả công việc có tốt đẹp không, khi xử lý công việc có làm theo kế hoạch không, có làm báo cáo kịp thời và xác thực không?

- Tiến độ công việc ra sao, giải quyết công việc có nhanh chóng không; có kéo dài việc thi hành công vụ không?

- Thái độ công tác, tình hình giờ giấc đến làm việc, hết giờ làm việc như thế nào, có thường xuyên chăm chỉ giải quyết công việc không, khi không có công việc có tự ý bỏ vị trí tán gẫu với người khác không?

Hai là, sát hạch tính cách bao gồm các mặt như: tích cực, tiêu cực; giỏi biện luận, trầm lặng; ôn hoà, đôn hậu, thận trọng, hời hợt; hào hiệp, có lòng thông cảm, chịu khó nghiên cứu, nghiêm túc nhạy bén, tinh tế, ung dung; ý chí mạnh mẽ cứng rắn, ý chí yếu đuối; trong sáng vô tư, hay lo nghĩ; thích xã giao, giữ nề nếp, không bị ràng buộc, thẳng thắn, thiên vị, không quen xã giao...

Ba là, sát hạch năng lực gồm có: năng lực phán đoán, năng lực lý giải, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực nghiên cứu, năng lực quy hoạch,

năng lực giao thiệp, năng lực lãnh đạo, năng lực chú ý...

Bốn là, sát hạch tính thích ứng bao gồm: tính quy hoạch, tính nghiên cứu, tính kế toán, tính hành chính tổng hợp, tính thẩm tra, tính chất thảo luận, tính chất tính toán, tính thực hiện theo nội quy...

Sau khi có kết quả sát hạch (do chính công chức chấm, do đồng nghiệp chấm, do bộ máy sát hạch chấm và cuối cùng thủ trưởng cơ quan sẽ sửa chữa, điều chỉnh những điểm không công bằng, xác đáng) thì tiến hành xếp loại sát hạch và đề bạt, thưởng phạt. Công chức sẽ được xếp thành 5 bậc. A là xuất sắc siêu việt, B là đặc biệt xuất sắc, C là xuất sắc, D là tốt và E là kém. Công chức xếp loại A thì có thể nâng lương và thăng cấp vượt bậc; loại B,C,D có thể được nâng bậc, loại E sẽ bị điều khỏi công việc đang làm, bị hạ chức hoặc miễn nhiệm.

Trên đây là một số nội dung xoay quanh vấn đề cán bộ công chức, tiêu chuẩn và đánh giá công chức ở một số nước nhằm tham khảo thêm và rút ra một số kinh nghiệm có khả năng phù hợp với tình hình ở nước ta hiện nay.

Tiêu chuẩn hoá cán bộ công chức và đánh giá chính xác cán bộ công chức là một khâu cực kỳ quan trọng trong công tác cán bộ, nó là sự khởi đầu của mọi vấn đề về công tác cán bộ. Muốn nghiên cứu vấn đề này một cách khoa học và thật sự có hiệu quả thì việc định nghĩa những thuật ngữ, khái niệm là những bước không thể thiếu của quá trình nghiên cứu nhưng cũng có những khó khăn là đất nước ta trải qua một giai đoạn dài chiến tranh sau khi thành lập, có thể nói nền hành chính của chúng ta tuy đã nhiều tuổi (từ 2/9/1945) nhưng còn non trẻ. Do đó có những vấn đề chưa được nghiên cứu sâu, cũng có những vấn đề chưa chín muồi. Tìm hiểu các khái niệm như hệ thống tiêu chuẩn, phương pháp đánh giá cán bộ công chức... do nhiều nguyên nhân vẫn không thể nào đầy đủ, vẫn

còn sự lúng túng... Tự thân những thuật ngữ, những định nghĩa là các vấn đề ý thức xã hội nên nó cũng sẽ vận động và phát triển theo đúng quy luật phát triển của xã hội.

Tiêu chuẩn hoá và phương pháp đánh giá cán bộ công chức nội hàm rất nhiều vấn đề, nhiều yếu tố, vì vậy nó cũng cần phải được nhìn nhận ở nhiều góc độ. Sự nhìn nhận, nghiên cứu chắc chắn sẽ bị ảnh hưởng bởi tập quán, tâm lý, nền văn hoá, trình độ nhận thức. Nhận thức về các vấn đề này có tác động rất sâu sắc đến mọi khâu khác của công tác cán bộ nhất là đối với những người trực tiếp làm công tác cán bộ. Lĩnh vực thoát nhìn thì tưởng hẹp nhưng kỳ thực là vô hạn.

Bên cạnh đó, việc tham khảo tư tưởng của các nước xung quanh, của những nhà nghiên cứu trên thế giới để làm sáng tỏ hơn lĩnh vực nghiên cứu cũng rất quan trọng, đó cũng là để “biết mình, biết người”, đó cũng là để học hỏi thêm những tinh hoa của nhân loại. Việc này đòi hỏi phải tìm hiểu chúng ta đang đứng ở đâu trong quá trình phát triển, những gì đang và sẽ diễn ra xung quanh có ảnh hưởng đến chúng ta, mục tiêu của chúng ta là gì và làm thế nào để thực hiện những mục tiêu đó.

CHƯƠNG II:
THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TIÊU CHUẨN HOÁ VÀ
PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ CÔNG CHỨC
TẠI QUẬN 2 TP.HCM THỜI GIAN QUA

2.1. ĐẶC ĐIỂM CÁN BỘ CÔNG CHỨC QUẬN 2 TP.HCM:

2.1.1. Đặc điểm kinh tế – xã hội:

Quận 2 được thành lập theo quyết định số 1198/QĐ-UB-NC ngày 18/3/1997 của UBND thành phố Hồ Chí Minh và chính thức hoạt động ngày 01/4/1997; có diện tích tự nhiên là 5.020 ha, được phân chia địa giới hành chính thành 11 phường với hơn 90.000 dân.

Được tách ra từ huyện Thủ Đức (cũ), là vành đai bảo vệ cửa ngõ Đông Bắc Sài Gòn của chế độ ngụy quyền. Trong kháng chiến chống Mỹ, đế quốc Mỹ và ngụy quyền Sài Gòn coi Thủ Đức và các huyện ven đô như Nhà Bè, Bình Chánh, Củ Chi, Hóc Môn là “chiếc thông lọng ven đô”, do địa thế áp sát sào huyệt đầu não, trực tiếp uy hiếp đến sự an toàn của địch. Địa bàn quận 2 thuận lợi cả hai tuyến giao thông bộ và đường thủy. Đường bộ có quốc lộ 1A, đường thủy có sông Sài Gòn vòng quanh, uốn khúc tạo thành bán đảo Thủ Thiêm, là một trong những trung tâm hành chính, thương mại, dịch vụ trong tương lai không xa [28].

Được quy hoạch là một trung tâm đô thị mới của thành phố Hồ Chí Minh trong tương lai nhưng quận 2 có xuất phát điểm rất thấp so với mặt bằng chung của các quận huyện của thành phố. Nhìn chung quận vẫn còn mang dáng dấp của một huyện vùng ven đô thuần nông, đời sống của nhân dân còn nhiều khó khăn, mặt bằng dân trí khá thấp. Các cơ sở hạ tầng kỹ thuật như điện,

đường, trường học, hệ thống cấp thoát nước, các cơ sở dịch vụ y tế, thể dục thể thao, công viên... còn khá sơ sài so với nội thành. Trên địa bàn quận cũng không có cơ sở kinh doanh, dịch vụ nào lớn, chủ yếu là buôn bán nhỏ lẻ.

Quận có một số di tích lịch sử như đình An Phú, Giồng Ông Tố và đặc biệt là cầu Rạch Chiếc nơi đã diễn ra những trận đánh ác liệt giữa ta và địch trong thời kỳ chống Pháp và chống Mỹ, nhất là trong trận tổng tiến công giải phóng Sài Gòn 30/4/1975.

Nhìn chung quận 2 có vị trí chiến lược án ngữ cửa ngõ Đông Bắc Sài Gòn, thuận lợi cả hai đường thủy, bộ; con người chất phát hiền hoà, trong kháng chiến chống Pháp và chống Mỹ đã đóng góp nhiều cho cách mạng, có truyền thống anh hùng như Bình Trưng, An Phú, vùng bưng 6 xã oanh liệt một thời. Việc thành lập quận 2 tháng 4/1997 với mục tiêu quy hoạch quận thành một trung tâm đô thị mới, hiện đại vào thế kỷ 21 đã tạo được sự phấn khởi rất lớn trong nhân dân và Đảng bộ quận, đây sẽ là động lực mạnh mẽ để quận cất cánh vào những năm đầu thế kỷ mới.

2.1.2. Đặc điểm bộ máy tổ chức và đội ngũ cán bộ:

2.1.2.1 Đặc điểm chung:

Ngay từ những ngày đầu thành lập quận, mặc dù còn khó khăn nhiều mặt và bề bộn nhiều công việc nhưng phải đảm bảo được nhiệm vụ trọng tâm và cơ bản nhất của Đảng bộ và chính quyền quận là phát huy được vai trò lãnh đạo của Đảng và nhiệm vụ điều hành quản lý nhà nước trên địa bàn quận. Do vậy bộ máy tổ chức ở các phòng ban, đơn vị với nhiệm vụ tham mưu giúp việc trực tiếp cho Quận ủy và UBND quận trong công tác xây dựng Đảng và quản lý nhà nước đã khẩn trương được thành lập và đi vào hoạt động và từng bước củng cố, hoàn thiện, ổn định. Bên cạnh đó, về tổ chức bộ máy ở cấp phường cũng đã được sắp

xếp, bố trí lại cho phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ công tác và đặc điểm tình hình của việc chia tách 5 xã thành 11 phường.

Đến nay về bộ máy tổ chức của quận đã có 46 đơn vị đã được thành lập, cụ thể như sau:

- Khối Đảng, Mặt trận, Đoàn thể: 13 đơn vị gồm: Văn phòng Quận ủy, Ban Tổ chức, Ban Dân vận, Ban Tuyên giáo, Ủy Ban Kiểm tra, Ban Bảo vệ chính trị nội bộ. Ủy Ban Mặt trận Tổ quốc, Quận Đoàn, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Liên đoàn Lao động, Hội Nông dân, Hội Cựu Chiến binh, Hội chữ thập đỏ.

- Khối quản lý Nhà nước: 14 đơn vị gồm Văn phòng UBND, phòng Tổ chức chính quyền, phòng Tư pháp, Thanh tra Nhà nước, phòng Y tế, phòng Lao động thương binh – xã hội, phòng Giáo dục, phòng Kinh tế, phòng Tài chính kế hoạch-đầu tư, phòng Quản lý đô thị, phòng Văn hoá thông tin, Ban Tôn giáo, Ủy ban bảo vệ và chăm sóc trẻ em, Ủy ban dân số Kế hoạch hoá gia đình.

- Đơn vị sự nghiệp: 06 đơn vị gồm Trung tâm Y tế, Trung tâm Văn hoá, Trung tâm Thể dục thể thao, Trung tâm Bồi dưỡng chính trị, Trung tâm giáo dục thường xuyên, Trung tâm bồi dưỡng giáo dục và hơn 20 trường học (mẫu giáo, cấp I, cấp II)

- Doanh nghiệp Nhà nước: 01 đơn vị là Công ty Quản lý phát triển nhà.

- Đơn vị khác: 02 đơn vị gồm: Ban quản lý dự án, Ban chỉ đạo giải tỏa đền bù.

- Các đơn vị thuộc ngành dọc quản lý: 10 đơn vị gồm: Công an quận, Quân đội, Toà án, Viện kiểm sát, Đội thi hành án, Đội Quản lý thị trường, Chi cục thuế, Kho bạc nhà nước, Thống kê, Bảo hiểm xã hội.

Về đội ngũ cán bộ, đối với các đơn vị cấp quận thì đa số cán bộ, công nhân viên là được bổ sung, điều động và tuyển dụng từ nhiều nguồn và địa phương khác nhau. Trong đó, không ít cán bộ đã có quá trình làm việc lâu năm,

công tác qua nhiều đơn vị và đã đảm nhiệm ở một số chức vụ lãnh đạo nhất định. Đội ngũ cán bộ, công nhân viên ở phường, phần lớn đã công tác ở cơ sở và gắn bó với các phong trào tại địa phương, có am hiểu thực tế tình hình ở địa bàn. Trong thời gian đầu mới thành lập quận, tình hình chung về đội ngũ cán bộ là rất thiếu. Ngoài các đồng chí lãnh đạo chủ chốt và Ban chấp hành lâm thời Đảng bộ quận do thành phố tăng cường và chỉ định, quận phải tích cực chủ động tìm nguồn cán bộ để bổ sung cho bộ máy tổ chức. Đến nay về cơ bản đội ngũ cán bộ của quận là đủ về số lượng, trong bước đầu đã có cố gắng thực hiện được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra [28].

2.1.2.2. Phân tích chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức:

- Đội ngũ đảng viên của quận hiện có 1.072 đồng chí, sinh hoạt tại 34 chi, đảng bộ gồm 524 đảng viên đang trực tiếp công tác, chiếm tỷ lệ 48,83%. Trong đợt đại hội các chi đảng bộ cơ sở vừa qua đã bầu được 151 cấp ủy viên, đây là lực lượng nòng cốt thực hiện các nhiệm vụ chính trị trên địa bàn quận, với độ tuổi bình quân là 43,46 so với nhiệm kỳ trước là 42,54. Trong đó:

| | |
|---------------------|----------------|
| + Dưới 30 tuổi | : 5 đồng chí. |
| + Từ 31 đến 40 tuổi | : 41 đồng chí. |
| + Từ 41 đến 50 tuổi | : 82 đồng chí. |
| + Từ 51 đến 60 tuổi | : 20 đồng chí. |
| + Trên 60 tuổi | : 03 đồng chí. |

- Đội ngũ cán bộ, công chức của quận hiện có 1.307 người (không tính số định biên cán bộ, công nhân viên công tác ở các đơn vị trực thuộc ngành dọc quản lý). Trong đó, các cơ quan đơn vị cấp quận có 1.069 người (tỷ lệ 81,8%) và cấp phường có 238 người (tỷ lệ 18,2%), phân bố cụ thể như sau:

2.1.2.2.1 Các đơn vị cấp quận:

- Khối Đảng, Mặt trận, đoàn thể:

+ Số lượng cán bộ công nhân viên: 52 người, chiếm tỷ lệ 4,9% cán bộ công nhân viên cấp quận. Nữ có 17 người (tỷ lệ 32,7%).

+ Biên chế: 28 người (tỷ lệ 53,8%), hợp đồng 24 người (tỷ lệ 46,2%).

+ Đảng viên có 36 người (tỷ lệ 69,2%).

+ Độ tuổi:

- Dưới 30 tuổi có : 09 người (tỷ lệ 17,3%)
- Từ 31 đến 40 tuổi có : 25 người (tỷ lệ 48,1%)
- Từ 41 đến 50 tuổi có : 16 người (tỷ lệ 30,8%)
- Từ 51 đến 60 tuổi có : 02 người (tỷ lệ 3,8%)
- Độ tuổi bình quân : 37,9 tuổi.

+ Trình độ học vấn:

- Cấp 3 : 52 người (tỷ lệ 100%)
- Trung cấp : 10 người (tỷ lệ 19,2%)
- Đại học, cao đẳng : 19 người (tỷ lệ 36,6%)
- Trên đại học : 01 người (tỷ lệ 1,9%)

+ Trình độ lý luận chính trị:

- Cao cấp, cử nhân chính trị: 06 người (tỷ lệ 11,6%)
- Trung cấp : 19 người (tỷ lệ 36,6%)
- Sơ cấp : 04 người (tỷ lệ 7,7%)

- Khối quản lý nhà nước:

+ Số lượng cán bộ công nhân viên: 102 người, chiếm tỷ lệ 9,5% cán bộ công nhân viên cấp quận. Nữ có 38 người (tỷ lệ 37,3%).

+ Đảng viên có 34 người (tỷ lệ 33,3%).

+ Độ tuổi bình quân: 36,9 tuổi

+ Trình độ học vấn:

- Cấp 3 : 95 người (tỷ lệ 93,1%)

- Đại học : 67 người (tỷ lệ 65,7%)
- Trên đại học : 01 người (tỷ lệ 1%)

- Các đơn vị còn lại:

Khối sự nghiệp:

+ Số lượng cán bộ công nhân viên: 845 người, chiếm tỷ lệ 79% cán bộ công nhân viên cấp quận.

+ Biên chế: 577 người (tỷ lệ 68,3%), hợp đồng 268 người (tỷ lệ 31,8%).

+ Đảng viên có 04 người (tỷ lệ 0,5%).

Doanh nghiệp nhà nước:

+ Số lượng cán bộ công nhân viên: 48 người, chiếm tỷ lệ 4,5% cán bộ công nhân viên cấp quận.

+ Biên chế: 03 người (tỷ lệ 6,3%), hợp đồng 45 người (tỷ lệ 93,7%).

+ Đảng viên có 03 người (tỷ lệ 6,3%).

Đơn vị khác (Ban Quản lý dự án, Ban chỉ đạo giải tỏa đền bù):

+ Số lượng cán bộ công nhân viên: 22 người, chiếm tỷ lệ 2,1% cán bộ công nhân viên cấp quận.

+ Biên chế: 02 người (tỷ lệ 9,1%), hợp đồng 20 người (tỷ lệ 90,9%).

2.1.2.2.2 Cấp phường:

- Khối Đảng, Mặt trận, đoàn thể:

+ Số lượng cán bộ công nhân viên: 238 người (kể cả một số trường hợp lao động ngoài định biên), chiếm tỷ lệ 18,2% cán bộ công nhân viên trong toàn quận. Nữ có 89 người (tỷ lệ 37,4%).

+ Đảng viên có 99 người (tỷ lệ 41,6%).

+ Độ tuổi:

- Dưới 30 tuổi có : 52 người (tỷ lệ 21,8%)

- Từ 31 đến 40 tuổi có : 98 người (tỷ lệ 41,2%)
- Từ 41 đến 50 tuổi có : 59 người (tỷ lệ 24,8%)
- Từ 51 đến 60 tuổi có : 12 người (tỷ lệ 5%)
- Trên 60 tuổi : 17 người (tỷ lệ 7,1%)
- Độ tuổi bình quân : 38,6 tuổi.

+ Trình độ văn hoá:

- Cấp 1 : 04 người (tỷ lệ 1,7%)
- Cấp 2 : 44 người (tỷ lệ 18,5%)
- Cấp 3 : 190 người (tỷ lệ 79,8%)
- Trung cấp : 60 người (tỷ lệ 25,2%)
- Đại học, cao đẳng : 21 người (tỷ lệ 8,8%)

+ Trình độ lý luận chính trị:

- Cao cấp, cử nhân chính trị: 06 người (tỷ lệ 2,5%)
- Trung cấp : 56 người (tỷ lệ 23,5%)
- Sơ cấp : 41 người (tỷ lệ 17,2%)

2.1.2.2.3 Đội ngũ cán bộ chủ chốt:

Đội ngũ cán bộ chủ chốt của quận tính đến thời điểm tháng 3/2006 hiện có 106 đồng chí gồm các đồng chí lãnh đạo Quận ủy, HĐND, UBND quận; trưởng, phó phòng, ban, ngành; Giám đốc, Phó Giám đốc các đơn vị trực thuộc; Chủ tịch, Phó Chủ tịch mặt trận, các đoàn thể; Bí thư và chủ tịch UBND phường. Phân tích tình hình đội ngũ cán bộ chủ chốt cho thấy:

+ Đảng viên có 103 đồng chí, chiếm tỷ lệ 19,65% trên tổng số đảng viên đương nhiệm.

+ Độ tuổi bình quân hiện nay là 42,76; so với nhiệm kỳ trước là 42,36.

+ Cán bộ nữ chủ chốt là 24 đồng chí, chiếm tỷ lệ 23,3%; so với nhiệm kỳ trước là 21 đồng chí.

+ Trình độ văn hoá:

- Có 4 đồng chí tốt nghiệp cấp II, chiếm tỷ lệ 3,9%.
- Có 99 đồng chí tốt nghiệp cấp III, chiếm tỷ lệ 96,1%.

+ Về chuyên môn nghiệp vụ:

- Trên đại học có 02 đồng chí, chiếm tỷ lệ 1,94%.
- Đại học có 58 đồng chí, chiếm tỷ lệ 56,3%.
- Đang học đại học và trung cấp có 23 đồng chí, chiếm tỷ lệ 22,3%.

+ Về trình độ chính trị:

- Cao cấp, cử nhân chính trị: 34 đồng chí (tỷ lệ 33%)
- Trung cấp : 47 đồng chí (tỷ lệ 45,6%)
- Sơ cấp : 12 người (tỷ lệ 11,6%)

2.1.2.3. Một số thành tựu:

Hơn 8 năm qua, yêu cầu công việc lớn nhưng nhìn chung các mặt hoạt động của quận đã từng bước đi vào nề nếp. Đánh giá công tác tổ chức, cán bộ trong những năm qua, Ban Thường vụ Quận ủy và Ban Chấp hành Đảng bộ quận đã lãnh đạo, tổ chức thực hiện, bước đầu công tác cán bộ đã được một số kết quả như sau:

2.1.2.3.1 Đã khẩn trương và chủ động trong việc xây dựng, tổ chức bộ máy hành chính trên địa bàn:

Xác định việc hình thành những cơ sở pháp lý ban đầu là khâu quan trọng trong công tác tổ chức cán bộ, các cơ quan tham mưu đã giúp Quận ủy ban hành các quy định về việc tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ, quy định về công tác quản lý và phân cấp quản lý cán bộ tạo cơ sở cho việc quy hoạch, đào tạo, đánh

giá, bố trí, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ thuộc thẩm quyền Quận ủy trực tiếp quản lý.

Đối với cấp phường, hiện nay về tổ chức bộ máy và lực lượng cán bộ đã được sắp xếp ổn định. Hệ thống chính trị ở cơ sở (khu phố, ấp, tổ dân phố, tổ nhân dân) đã được kiện toàn, củng cố lại qua việc thực hiện Chỉ thị 13-CT/TU của Ban Thường vụ Thành ủy. Hệ thống tổ chức Đảng ở khu phố, ấp (43 chi bộ bộ phận) đã tiến hành xong đại hội và từng bước cố gắng thực hiện vai trò hạt nhân lãnh đạo chính trị trên địa bàn dân cư.

2.1.2.3.2 Công tác cán bộ đã đi vào nề nếp và từng bước nâng cao hiệu quả:

Từ đặc điểm cán bộ quận như đã nêu trên, nên khó khăn rất lớn trong công tác quản lý cán bộ ở quận thời gian qua là việc đánh giá và am hiểu được đội ngũ cán bộ. Làm thế nào để đánh giá đúng được phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực và sở trường công tác của cán bộ để bố trí công việc cho phù hợp là một vấn đề mà Ban Thường vụ Quận ủy luôn luôn quan tâm theo dõi và lãnh đạo sâu sát. Do vậy, những công tác liên quan đến cán bộ luôn được Ban Thường vụ cân nhắc và quyết định thận trọng, chặt chẽ. Một loạt các quy định về công tác tiếp nhận, tuyển dụng, bổ nhiệm, điều động cán bộ, cử đi học, về phân cấp quản lý cán bộ của Ban Thường vụ Quận ủy ban hành là rất kịp thời, góp phần tạo điều kiện cho công tác quản lý, sử dụng cán bộ ở quận cơ bản đi vào ổn định và tuân theo nguyên tắc nhất định. Thời gian qua một số công tác nghiệp vụ để phục vụ cho yêu cầu quản lý cán bộ đã được thực hiện như: nắm lại trình độ học vấn của cán bộ công nhân viên; triển khai việc bổ sung lý lịch cán bộ theo hướng dẫn của thành phố; thực hiện công tác khảo sát bảo vệ chính trị nội bộ ở cơ sở; đã và đang tiến hành rà soát tiêu chuẩn chính trị của hầu hết số cán bộ chủ chốt ở đơn vị; triển khai việc lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của

cấp ủy cơ sở đối với số cán bộ chủ chốt... Qua thực hiện công việc trên đã giúp Ban Thường vụ Quận ủy quản lý được đội ngũ cán bộ, nhất là đối với lực lượng cán bộ chủ chốt; góp phần định hướng cho yêu cầu quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ của quận trong thời gian tới.

2.1.2.3.3 Quan tâm chú trọng và tạo điều kiện thuận lợi trong việc đào tạo nâng cao trình độ học vấn của cán bộ công nhân viên:

Mặc dù tổ chức cán bộ mới được thành lập, lực lượng cán bộ còn thiếu và công việc nhiều nhưng Ban Thường vụ Quận ủy đã rất chú trọng tới yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và đào tạo qua thực tế công tác cho đội ngũ cán bộ. Đồng thời cố gắng đưa công tác đào tạo đi vào trọng tâm, đúng với yêu cầu quy hoạch, sử dụng cán bộ tại quận trong thời gian trước mắt cũng như lâu dài sau này.

Từ khi thành lập quận đến nay, Quận ủy đã ***cử hơn 357 cán bộ, công chức ở các cơ quan quận đi đào tạo*** những chuyên môn mà chúng ta đang cần như luật, quản lý nhà nước và chính trị với nhiều trình độ: sau đại học, đại học, trung cấp... với các hình thức chính quy, tại chức, dài hạn, ngắn hạn... Quận ủy cũng đã kịp thời ban hành quy định và thực hiện chế độ trợ cấp đối với cán bộ được cử đi học, qua đó đã tạo điều kiện hỗ trợ phần nào cho các đồng chí an tâm học tập.

2.1.2.3.4 Công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ tại quận đã và đang được thực hiện, bước đầu đạt kết quả trên một số mặt:

Thực hiện Chỉ thị 13 của Thành ủy về công tác quy hoạch cán bộ, Quận ủy đã hoàn tất công tác quy hoạch cán bộ diện Thành ủy quản lý, kết quả có 20 đồng chí được đưa vào diện quy hoạch và sắp xếp, bố trí. Công tác quy hoạch cán bộ diện Quận ủy quản lý đang được tiếp tục thực hiện, đến nay đã hoàn tất ở khối phường với 4 chức danh chủ chốt. Để đáp ứng nhiệm vụ, yêu cầu công việc

thời gian tới, đội ngũ cán bộ dự bị này cần tiếp tục được bồi dưỡng, rèn luyện thử thách và bố trí khi có yêu cầu.

Công tác quy hoạch cán bộ diện Quận ủy quản lý ở khối cơ sở và các cơ quan, phòng ban cấp quận cũng đã được thực hiện nghiêm túc. Khối phường đã có 41 cán bộ, công chức được đưa vào diện quy hoạch. Đội ngũ này đang được chú trọng đào tạo đúng với năng lực, sở trường và phù hợp với chức danh quy hoạch. Đánh giá hơn 2 năm thực hiện công tác quy hoạch cán bộ, công chức chủ chốt ở cơ sở, đa số các đồng chí đều phát huy tốt, có khả năng đáp ứng nhu cầu đề bạt, bổ nhiệm trong thời gian trước mắt.

Việc quy hoạch khối phòng ban cấp quận cũng được tiến hành chặt chẽ, nghiêm túc, với chất lượng là yếu tố đặt lên hàng đầu. Hơn 70% cơ quan, đơn vị thực hiện công tác quy hoạch với hàng trăm cán bộ đưa vào danh sách quy hoạch, đã đảm bảo nguồn cán bộ kế thừa đủ tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, trình độ và năng lực công tác với đòi hỏi cao, tạo nguồn cán bộ dự bị cho những năm sau 2006, là thời điểm chắc chắn quá trình đô thị hoá của quận sẽ phát triển nhanh chóng.

Bên cạnh đó, để chuẩn bị cho lực lượng cán bộ dự bị lâu dài, công tác khảo sát, nắm tình hình đội ngũ con em cán bộ, đảng viên, diện gia đình chính sách trong quận cũng được Ban Thường vụ quan tâm chỉ đạo thực hiện.

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TIÊU CHUẨN HOÁ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI QUẬN 2, TP.HCM:

2.2.1. Tình hình thực hiện công tác tiêu chuẩn hoá cán bộ công chức:

- Ban Thường vụ Quận ủy và các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ có nhận thức và quan điểm đúng đắn về ý nghĩa, tầm quan trọng của vấn đề tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ công chức. Do đó đã xúc tiến công tác vận dụng tiêu

chuẩn cụ thể theo từng chức danh cán bộ trong thời kỳ đổi mới để làm cơ sở cho việc đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, đãi ngộ cán bộ.

- Quận ủy đã ban hành các quy chế quy định có liên quan đến công tác cán bộ như: quy chế về tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, quy định về công tác quản lý và phân cấp quản lý cán bộ, quy định hệ thống chức danh và tiêu chuẩn tạo cơ sở cho việc quy hoạch, đào tạo, đánh giá, bố trí, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, xây dựng tiêu chuẩn, quy định và phân cấp quản lý việc đào tạo cán bộ.

Thực hiện việc vận dụng tiêu chuẩn chung đối với mọi cán bộ, công chức và tiêu chuẩn riêng cho từng loại cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII). Các tiêu chuẩn vận dụng cụ thể cho từng trường hợp tuyển dụng, đào tạo, bố trí, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ, nhất là chuẩn bị các công tác bầu cử Hội đồng nhân dân các cấp, Đại hội Đảng các cấp, quy hoạch cán bộ diện Thành ủy và Quận ủy quản lý...

Tuy nhiên, công tác tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ ở từng cơ quan, đơn vị cụ thể diễn ra quá chậm. Hơn 8 năm thành lập, hầu như chưa có cơ quan chuyên môn nào vận dụng tiêu chuẩn hoá một cách cụ thể, mang tính đặc thù cho từng chức danh cán bộ của cơ quan mình.

Một số nơi vẫn còn thực hiện việc tiêu chuẩn hoá theo nề nếp cũ, nghĩa là việc tuyển chọn và bố trí, bổ nhiệm còn theo “mối quan hệ quen biết cũ”, “vừa mắt”; tuyển chọn, bố trí những người “tròn trịa” không mắc khuyết điểm gì nhưng cũng không có gì nổi bật. Việc này trước mắt tuy không thấy có ảnh hưởng gì lớn nhưng chắc chắn trong một thời gian không xa nữa khi mà tốc độ đô thị hoá quận diễn ra mạnh mẽ thì sự hụt hẫng trong đội ngũ cán bộ cả về số lượng và chất lượng là không thể tránh khỏi.

Việc tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ còn mang nặng định tính, chưa có những tiêu chuẩn định lượng cụ thể nên việc vận dụng rất khó, lại dễ dẫn đến

tình trạng tùy tiện, thiếu khách quan, cào bằng nên không công bằng. Nếu không sớm khắc phục sẽ không động viên được tinh thần nỗ lực phấn đấu của các cán bộ công chức có phẩm chất và năng lực nổi trội hơn những người bình thường khác.

Việc luân chuyển cán bộ là bình thường và cần thiết trong công tác cán bộ nhưng phải trên căn cứ tiêu chuẩn về chuyên môn, ngành nghề mà người cán bộ đó được đào tạo. Hiện nay, tình hình luân chuyển chấp vá vẫn còn phổ biến làm cho cán bộ không phát huy hết sở trường, lại lãng phí kinh phí đào tạo.

2.2.2. Tình hình thực hiện công tác đánh giá cán bộ công chức:

Chúng ta đều biết khâu khó khăn nhất trong công tác cán bộ là quản lý cán bộ, khâu khó nhất trong quản lý cán bộ là nhận xét, đánh giá chính xác về người cán bộ. Khi lấy tiêu chuẩn, chức danh và kết quả hoạt động thực tiễn của cán bộ, công chức làm thước đo về phẩm chất, năng lực của người cán bộ thì những người làm nhiệm vụ “đo” phải hết sức khách quan, trung thực, sâu sắc... Muốn đánh giá cán bộ chính xác, trước hết phải có phương pháp đánh giá chính xác. Việc đánh giá phải dựa trên cơ sở đúng đắn là cán bộ có hoàn thành nhiệm vụ được giao, có năng lực tổ chức và thực hiện tốt nhiệm vụ, có khả năng phát triển hay không...

Việc đánh giá cán bộ, công chức trên địa bàn quận đã tuyệt đối tuân thủ nguyên tắc *“trách nhiệm đánh giá cán bộ thuộc về cấp ủy, tổ chức, nơi cán bộ sinh hoạt, cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của cán bộ và bản thân cán bộ tự đánh giá”* [2;86]. Do đó, công tác đánh giá đã hạn chế rất nhiều tính chủ quan, phản ảnh không chính xác. Ở phần lớn các cơ quan, đơn vị trên địa bàn quận, việc đánh giá cán bộ đã dựa trên cơ sở đúng đắn là căn cứ vào kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao, hạn chế tình trạng cái cần đánh giá thì không đánh giá, cái không cần thì lại được quá quan tâm.

Công tác đánh giá mặc dù hết sức quan trọng trong công tác cán bộ nhưng kết quả của nó là để phục vụ cho các công tác khác như tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển... Vì vậy, các cơ quan, đơn vị dưới sự lãnh đạo của Quận ủy đã thực hiện đúng quy trình của công tác cán bộ nghĩa là mỗi khi có sự tuyển dụng, đề bạt trong các kỳ bầu cử... đều thực hiện việc đánh giá cán bộ hết sức thận trọng, tỉ mỉ. Việc kết luận luôn đảm bảo từng trường hợp, từng con người cụ thể, do tập thể cấp ủy kết luận.

Tuy nhiên, việc đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức ở các cơ quan, đơn vị trên địa bàn quận chỉ mới chủ yếu qua nghiên cứu hồ sơ cá nhân cán bộ, công chức và qua phương pháp nhận xét, chưa áp dụng một hình thức đánh giá hiện đại nào khác. Vì vậy, độ chính xác không cao, thiếu khách quan, bị chi phối bởi tình cảm, nể nang là không tránh khỏi.

Việc đánh giá dựa trên cơ sở như: nhìn vào biểu hiện bề ngoài, vị trí của người cán bộ... vẫn còn phổ biến, tình trạng này dễ dẫn đến hiện tượng cán bộ công chức nhất là những người trẻ, chưa có nhiều kinh nghiệm này sẽ chạy theo bề ngoài, khoe khoang lấy thành tích mà không thực chất, không chú ý rèn luyện, nâng cao đạo đức và chất lượng công tác hoặc có một số người cố đạt được những vị trí nào đó mà không chú ý tạo dựng uy tín thực sự của mình.

Việc kết luận sau khi đánh giá chưa được công khai đối với cán bộ công chức. Những cán bộ thuộc diện Quận ủy quản lý thì do Quận ủy và cơ quan làm công tác cán bộ quản lý nội dung đánh giá. Các cán bộ, công chức khác hầu như chỉ do thủ trưởng trực tiếp đánh giá và quản lý nội dung đánh giá. Công tác đánh giá “phải làm thường xuyên hàng năm” có nơi chưa được tuân thủ nghiêm ngặt hoặc làm chiếu lệ. Phải chăng đây cũng là một nhược điểm của công tác cán bộ, làm cho người cán bộ công chức không thấy rõ ưu, nhược điểm của mình, thậm chí gây nên tình trạng thắc mắc, tâm tư, không an tâm công tác...

2.3. ĐÁNH GIÁ VỀ CÔNG TÁC TIÊU CHUẨN HOÁ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI QUẬN 2, TP. HCM THỜI GIAN QUA:

2.3.1. Mặt mạnh:

2.3.1.1 Tình hình thực hiện:

- Về tổ chức bộ máy:

+ Việc hình thành tổ chức bộ máy ở quận trong giai đoạn hiện nay là có phù hợp với tình hình thực tế ở quận. Các đơn vị đã ổn định được tổ chức, nhân sự; đang từng bước cố gắng nâng cao vai trò hoạt động, đi vào giải quyết công việc mang tính cơ bản, có chiều sâu.

+ Công tác tổ chức, cán bộ thời gian qua đã được Ban Chấp hành đảng bộ và Ban Thường vụ Quận ủy quan tâm lãnh đạo sâu sát, trực tiếp và thống nhất. Đã đảm bảo thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ.

+ Cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ đã có nhiều nỗ lực trong việc tham mưu giúp việc cho Quận ủy, Ban Thường vụ Quận ủy về công tác cán bộ. Đã có cố gắng tìm hiểu thực tế, sâu sát với cơ sở để nắm bắt tình hình.

- Về đội ngũ cán bộ:

Qua quá trình công tác, học tập và rèn luyện đội ngũ cán bộ quận đã có những bước trưởng thành đáng kể:

+ Đội ngũ cán bộ nhìn chung là có cố gắng để thực hiện nhiệm vụ, vị trí công tác được giao. Tình trạng thiếu cán bộ trong thời điểm ban đầu, cũng như sự bỡ ngỡ do chưa nắm bắt được tình hình thực tế và do thay đổi môi trường công tác mới trong một bộ phận cán bộ, đã dần dần được khắc phục.

+ Độ tuổi đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp quận chỉ tăng 0,4 tuổi; cấp ủy viên cơ sở tăng 0,92 trong những năm qua, chứng tỏ chúng ta đã có ý thức bố trí cán bộ theo hướng trẻ hoá nhằm bảo đảm tính liên tục, kế thừa giữa các độ tuổi.

+ Đội ngũ cán bộ công nhân viên ở quận, với tuổi đời bình quân chưa tới 40; có kiến thức và kinh nghiệm công tác nhất định và sự đoàn kết gắn bó với nhau trong thời gian vừa qua sẽ là một thuận lợi rất cơ bản. Trong giai đoạn hiện nay và trong thời gian quá độ, đội ngũ cán bộ này nếu tiếp tục bồi dưỡng, đào tạo thêm về chuyên môn nghiệp vụ và rèn luyện qua thực tế công tác để từng bước trưởng thành, là nguồn cán bộ phong phú và ổn định lâu dài tại quận.

+ Kinh nghiệm công tác đảng, công tác quần chúng của đội ngũ cán bộ ngày càng được tích lũy. Trình độ kiến thức quản lý nhà nước, quản lý kinh tế ngày càng được nâng lên do được đào tạo từ trường lớp và từ thực tiễn công tác.

+ Đặc biệt trong đợt triển khai thực hiện Nghị quyết TW5 và TW6 (lần 2) bước đầu đã tạo được những chuyển biến tích cực: củng cố tư tưởng, tăng cường sức chiến đấu của cán bộ và đảng viên trong toàn đảng bộ; phục vụ nhiệm vụ chính trị quan trọng như công tác bầu cử Hội đồng nhân dân, nhân sự đại hội Đảng cấp cơ sở và cấp quận năm 2005 tiếp tục tạo đà cho các giai đoạn sau này.

2.3.1.2 Nguyên nhân:

Kể từ Đại hội VI, với đường lối đổi mới, thực hiện phương châm “phát triển kinh tế là trung tâm, xây dựng Đảng là then chốt”, cùng với sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đã mở ra cho đất nước ta một vận hội mới. Đó là điều kiện tiên quyết, thuận lợi để đội ngũ cán bộ công chức cống hiến và trưởng thành.

Với phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, phần lớn cán bộ công chức nước ta nói chung và đội ngũ cán bộ quận 2 Tp. HCM nói riêng đã có

những bước phát triển và trưởng thành nhanh chóng. Đã nỗ lực vận động vươn lên, phá bỏ rào cản của tư duy thời bao cấp. Ra sức rèn luyện và học tập, nâng cao trình độ, nắm bắt cái mới. Dám nghĩ, dám làm, sẵn sàng đương đầu với khó khăn, khai phá những con đường chưa có tiền lệ.

- Những chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của nhà nước, nhất là các quyết định, quy chế ban hành trong thời gian gần đây phù hợp với tình hình và xu thế phát triển, làm cho đội ngũ cán bộ, công chức hết sức phấn khởi cũng là một trong những nguyên nhân quan trọng góp phần đẩy mạnh công tác cán bộ.

- Quyết định thành lập Quận 2, tách ra từ huyện Thủ Đức (cũ) đã tạo một không khí phấn khởi trong nhân dân và đội ngũ cán bộ, công chức quận. Hơn nữa, việc xác định quận 2 là một trung tâm đô thị mới của Tp. HCM, với tốc độ đô thị hoá rất nhanh là một động lực rất to lớn, có khả năng phát huy những tiềm năng to lớn mà trước hết là của nhân dân và đội ngũ cán bộ công chức quận.

- Với một nguồn cán bộ được điều động từ nhiều nơi, nhiều nguồn, ngành nghề phong phú, trình độ khá cao là một thuận lợi cơ bản của quận. Bên cạnh đó, đội ngũ lãnh đạo với bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất trong sáng, tác phong năng động, có nhiều kinh nghiệm là một yếu tố hết sức quan trọng để đẩy nhanh tốc độ xây dựng quận trên cả hai mặt xây dựng Đảng và phát triển kinh tế.

2.3.2 Hạn chế:

2.3.2.1 Tình hình thực hiện:

Để có được những thành quả bước đầu trong công tác tổ chức cán bộ. Bên cạnh những chuyển biến đáng phấn khởi như đã nêu trên đội ngũ cán bộ và

công tác tổ chức cán bộ của quận từng lúc, từng nơi cũng đã bộc lộ một số hạn chế nhất định như:

- Mặc dù đội ngũ cán bộ từng bước được trẻ hoá nhưng cơ cấu giữa các độ tuổi vẫn chưa hợp lý; phần lớn ở khoảng 41 – 50 tuổi. Độ tuổi từ 30 – 40 đã ít, dưới 30 tuổi càng ít hơn, dù đảng bộ đã xác định đây là nguồn nhân lực chính cho những năm sau 2006 và những năm tiếp theo.

- Trước yêu cầu nhiệm vụ rất nặng nề hiện nay là tạo ra cơ sở, tiền đề để xây dựng một quận sẽ là trung tâm đô thị mới của thành phố trong tương lai, thì kiến thức và năng lực của một bộ phận cán bộ còn chưa đáp ứng yêu cầu lãnh đạo và quản lý ở một quận mới, có vị trí trung tâm trên nhiều mặt. Sự am hiểu của cán bộ về chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của nhà nước, vận dụng vào cuộc sống nhằm làm chuyển biến đời sống nhân dân còn hạn chế. Mặc khác chưa đề xuất được những chủ trương, chính sách để giải quyết vấn đề bức xúc và những yêu cầu thiết thực của cuộc sống người dân đặt ra. Một bộ phận cán bộ công chức chưa có ý thức về tinh thần tự học, tự nâng trình độ để đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ ngày càng cao.

- Công tác tổ chức cán bộ vẫn còn gặp nhiều khó khăn mang tính chắp vá và chưa có một kế hoạch chu đáo giữa các khâu quy hoạch, đào tạo và đào tạo lại để bố trí sử dụng cũng như tạo nguồn dài hạn, điều này đã thể hiện rất rõ trong các kỳ bầu cử Hội đồng nhân dân và tiến hành đại hội đảng cấp cơ sở vừa qua.

- Hiện nay, với nguồn cán bộ ở quận nếu có sự điều chỉnh, luân chuyển sẽ gặp khó khăn, nhất là đối với đội ngũ cán bộ công tác ở cơ sở. Thực trạng hiện nay cho thấy, độ tuổi bình quân của cán bộ cấp phường lớn tuổi hơn cấp quận mà đáng quan tâm nhất là đối với số cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở cơ sở. Bên

cạnh đó, đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt của quận về tuổi đời bình quân ở độ tuổi 43,4 như hiện nay cũng là điều cần quan tâm.

- Về tổ chức bộ máy, còn một số đơn vị chưa thật sự phát huy được hiệu quả công việc, chưa hoạt động đúng tầm với chức năng nhiệm vụ đã đề ra. Nguyên nhân do về cơ sở điều kiện làm việc, kinh phí hoạt động còn thiếu thốn; cán bộ chưa đủ; lãnh đạo đơn vị chưa chủ động, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ công tác chuyên môn... Đội ngũ cán bộ, công nhân viên có tình trạng nơi thừa, nơi thiếu; cán bộ có chuyên môn được phân bổ công tác theo đúng ngành, nghề có nơi còn chưa phù hợp. Tình trạng này do ban đầu khi mới thành lập quận, hầu hết ở các đơn vị cơ sở đều thiếu cán bộ nên đã chủ động tìm nguồn để bổ sung. Do vậy đã có một số đơn vị hiện đã vượt quá chỉ tiêu định biên tổ chức theo quy định của thành phố; đồng thời đã bộc lộ sự hạn chế nhất định về năng lực công tác, khả năng chuyên môn ở một số bộ phận cán bộ công chức. Quận có một đội ngũ cán bộ đông đảo, đa dạng, nhưng vẫn có tình hình hụt hẫng cán bộ, thiếu đồng bộ ở một số ngành và lĩnh vực; nhất là cán bộ quản lý nhà nước, cán bộ chuyên môn về quản lý đô thị, đầu tư, kinh tế đối ngoại, tài chính. Ngay cán bộ công tác đảng, đoàn thể một số nơi cũng gặp khó khăn.

- Cùng với những khó khăn khách quan vừa nêu, chúng ta lại phải đối phó với biết bao mặt trái của cơ chế thị trường, ảnh hưởng không nhỏ đến cán bộ và công tác cán bộ như một bộ phận nhỏ cán bộ có hiện tượng lánh nặng tìm nhẹ; khi va chạm với khó khăn dễ dao động; không an tâm công tác; muốn tìm môi trường công tác khác tốt hơn; thậm chí thoái hoá, biến chất, gây phiền hà, những nhiễu dân; vi phạm kỷ luật Đảng, pháp lệnh cán bộ công chức làm giảm sút niềm tin của nhân dân [28;29].

2.3.2.2 Nguyên nhân:

Nguyên nhân quan trọng, sâu xa nhất là số đông cán bộ, công chức chưa nắm vững những chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của nhà nước khi bước vào nền kinh tế thị trường. Nhiều cán bộ không nắm bắt kịp thời với tiến trình đổi mới, vẫn còn giữ cách tư duy cũ, nếp làm cũ. Trong công tác cán bộ vẫn còn hiện tượng làm theo cảm tính, chưa phân biệt rõ chức năng, nhiệm vụ, chưa vạch rõ ranh giới giữa Đảng và chính quyền, nên chưa áp dụng những tiêu chuẩn cụ thể cho từng loại cán bộ.

- Những quy chế, hướng dẫn về công tác cán bộ vẫn còn bất cập, có lĩnh vực thì quá nhiều thông tư, chỉ thị, hướng dẫn lại chồng chéo, có khi mâu thuẫn nhau; có lĩnh vực lại quá thiếu, làm cho các cơ quan, đơn vị nhất là những cơ quan làm công tác cán bộ không biết dựa vào đâu để căn cứ.

- Việc chuyển từ trạng thái cũ (quan liêu, bao cấp) sang trạng thái mới (nền kinh tế thị trường...) tạo nên sự hụt hẫng trong đội ngũ cán bộ. Quận 2 lại có đặc thù là mới được thành lập, cán bộ đã thiếu, nhân tài, những người có chuyên môn cao ở các lĩnh vực xây dựng, quy hoạch đô thị, quản lý, kinh doanh... càng thiếu hơn. Nhìn chung quận phải “tạm bợ lòng” với những gì hiện có, trong khi sự vận động của thực tế lại quá phức tạp, vượt quá tầm quản lý.

Bên cạnh đó, một đặc thù nữa của quận là xuất phát điểm quá thấp so với mặt bằng chung của thành phố. Trước và sau khi thành lập cho đến nay quận vẫn mang dáng vấp của một huyện thuần nông, các cơ sở kinh doanh, dịch vụ, công nghiệp... kém. Rất nhiều dự án đầu tư và những ý tưởng, kế hoạch lớn không thể triển khai thực hiện cũng gây ảnh hưởng rất lớn đến tâm lý nhân dân và đội ngũ cán bộ công chức.

- Đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ cũng bộc lộ những yếu kém, những “căn bệnh” đúng như những nhận định của Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 (khoá VIII) đã nêu.

Những hạn chế trên có những mặt do khách quan, nhưng cũng có những nguyên nhân chủ quan. Điều đó đã tác động rất lớn đến đội ngũ cán bộ công chức và công tác cán bộ dẫn đến những sai sót trong thời gian qua. Đây cũng là một bức xúc của quận cần phải được phân tích kỹ để có những biện pháp khắc phục nhất là việc ứng dụng các khoa học về con người và quản lý con người trong xu thế phát triển ngày càng cao của thời đại chúng ta.

KẾT LUẬN:

1. Tóm lại sau 15 năm thực hiện công cuộc đổi mới, đội ngũ cán bộ nước ta đã có bước phát triển và trưởng thành rất nhiều. Sự trưởng thành được ghi nhận, đại đa số cán bộ công chức trên tất cả các mặt: tư tưởng chính trị, tư duy đổi mới, kiến thức và trình độ được nâng cao, kiên định vững vàng, vượt qua mọi khó khăn, thử thách, giữ vững phẩm chất, nhiều tấm gương hy sinh, quên mình vì nhân dân, vì sự vững mạnh của Đảng ta, chế độ ta, thật sự có tác động mạnh mẽ đến lương tâm của nhiều cán bộ công chức.

Bên cạnh đó những phần tử xấu, cơ hội, xu nịnh vẫn còn rất đông. Họ “chạy chỗ, chạy quyền, chạy tiền, chạy tội” làm giảm sút niềm tin của nhân dân, suy yếu Đảng và chế độ ta. Quan liêu, cửa quyền, tham lam đang là những thách thức lớn, trong đó, mỗi cán bộ công chức từ cấp cao đến những người bình thường đều có cơ hội và nguy cơ không loại trừ một ai.

2. Hơn 8 năm, một chặn đường không dài trong tiến trình phát triển của đất nước nhưng lại là một bước ngoặt hết sức quan trọng của Đảng bộ và nhân dân quận 2 Tp. HCM. Sự kiện thành lập quận 4/1997 đã làm chuyển biến mạnh mẽ nhiều mặt của đời sống xã hội. Nhìn chung, sự kiện ấy đã đáp ứng được tâm tư, nguyện vọng của nhân dân và đảng viên trên địa bàn quận. Đến nay tuy không còn nóng hổi tính thời sự nhưng việc thành lập quận đang đặt Đảng bộ và

nhân dân quận 2 trước những thuận lợi và khó khăn, thời cơ và thách thức đan xen, ngang bằng nhau mà trong đó vai trò của đội ngũ cán bộ công chức của quận là có trình độ khá cao và đồng đều, có nhiều kinh nghiệm công tác trên nhiều lĩnh vực do được bổ sung từ nhiều nguồn... cần được phát huy và bổ sung thêm những yếu tố khác nữa. Quận 2 sẽ không thể đô thị hoá thành công, không thể phát triển nhanh chóng và vững chắc nếu đội ngũ cán bộ công chức không thật sự vững mạnh, không có những tri thức quản lý của thời kỳ mới. Việc kiện toàn bộ máy và đội ngũ cán bộ, tránh tình trạng thiếu hụt cán bộ, vừa thừa, vừa thiếu cán bộ, cán bộ không đáp ứng được nhiệm vụ... cần phải được khắc phục để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời gian tới.

3. Tiêu chuẩn và phương pháp đánh giá cán bộ công chức ở quận 2 bước đầu đã được quan tâm và vận dụng đúng theo quy chế, quy định của Trung ương và Thành phố nhưng vẫn còn một số hạn chế như: chưa xây dựng được hệ thống tiêu chuẩn đồng bộ, cụ thể cho từng cơ quan, đơn vị chuyên môn, mới chỉ áp dụng những tiêu chuẩn chung do cấp trên quy định; chưa áp dụng những phương pháp đánh giá cán bộ công chức khách quan, hiện đại... và một số hạn chế khác trong công tác cán bộ cần được nghiên cứu và kiện toàn tốt hơn.

Đánh giá những mặt mạnh và hạn chế có thể có nhiều nguyên nhân, có nguyên nhân khách quan và chủ quan, có nguyên nhân do cơ chế, chính sách, do điều kiện kinh tế – xã hội... nhưng quan trọng nhất vẫn là nguyên nhân xuất phát từ yếu tố con người, nguyên nhân của mọi nguyên nhân. Đó vừa là động lực vừa là mục tiêu cả trước mắt và lâu dài.

**CHƯƠNG III:
MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN
CÔNG TÁC TIÊU CHUẨN HOÁ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH
GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI QUẬN 2, THÀNH PHỐ
HỒ CHÍ MINH**

3.1 QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG GIẢI PHÁP:

Để có thể thực hiện được các mục tiêu trên đòi hỏi quận 2 phải nỗ lực từ mọi mặt. Trong đó quan trọng nhất vẫn là đưa ra giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tiêu chuẩn hoá và phương pháp đánh giá cán bộ công chức hiện nay.

Quan điểm thực hiện các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tiêu chuẩn hoá và phương pháp đánh giá cán bộ công chức gồm có:

3.1.1 Quan điểm 1: Hoàn thiện công tác tiêu chuẩn hoá cán bộ công chức ngang tầm với đòi hỏi của tình hình phát triển kinh tế - xã hội của quận 2, Tp. HCM:

Xuất phát từ tình hình thực tế về phát triển kinh tế – xã hội của quận mà đưa ra những giải pháp phù hợp nhằm hoàn thiện công tác tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ công chức của quận.

3.1.2 Quan điểm 2: Đồng bộ hoá các tiêu chuẩn cán bộ công chức, chú ý phẩm chất chính trị tâm và tầm:

Đồng bộ hoá tiêu chuẩn cán bộ công chức là một trong những yếu tố cấu thành chất lượng của đội ngũ cán bộ. Đương nhiên, mỗi chức danh, mỗi cương vị và mỗi cán bộ khác nhau lại có yêu cầu chất lượng có mức độ khác nhau, độ chuyên sâu khác nhau nhưng nhìn chung ở bất cứ cương vị nào, cấp độ

và lĩnh vực nào thì yêu cầu về tố chất chính trị của người cán bộ phải được đặt lên hàng đầu.

3.1.3 Quan điểm 3: Bảo đảm tính công khai, minh bạch và dân chủ trong phương pháp đánh giá cán bộ công chức:

Cán bộ là vấn đề về con người, đánh giá, bố trí, sử dụng, đối xử, đãi ngộ cán bộ là vấn đề phức tạp và tế nhị, có quan hệ đến tâm lý, lợi ích, danh dự, tình cảm của con người. Vì vậy hơn ở đâu hết, trong lĩnh vực này phải đảm bảo tính công khai, minh bạch, phải thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, phải hết sức thận trọng và thật sự dân chủ.

3.1.4 Quan điểm 4: Hoàn thiện phương pháp đánh giá cán bộ công chức nhằm lựa chọn được các đại biểu xứng đáng với nhiệm vụ:

Đánh giá cán bộ là khâu rất quan trọng trong công tác cán bộ, đánh giá đúng, chính xác là căn cứ để lựa chọn, bố trí, sắp xếp, đề bạt, sử dụng cán bộ đúng với năng lực, sở trường là căn cứ để lựa chọn cán bộ nổi trội phù hợp với nhiệm vụ được giao.

3.2 MỤC TIÊU XÂY DỰNG CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI QUẬN 2, TP.HCM ĐẾN NĂM 2015:

3.2.1 Mục tiêu tổng quát:

Mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ công chức tại quận 2 đến năm 2015 được xác định: “xây dựng đội ngũ cán bộ công chức thực sự tương xứng, đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, cân đối về cơ cấu, phù hợp với lộ trình và bước đi của các giai đoạn công nghiệp hoá, hiện đại hoá”. Tức là chúng ta phải xây dựng, đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng thường xuyên để có được một đội ngũ cán bộ, công chức từ quận đến cơ sở, có đủ phẩm chất và năng lực, đủ về số

lượng và đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, thực hiện thắng lợi mọi nhiệm vụ của thời kỳ mới.

3.2.2 Mục tiêu cụ thể:

Để đạt được mục tiêu, chiến lược quan trọng trên, nhân tố có ý nghĩa quyết định là cán bộ. Phải lấy tiêu chuẩn cán bộ công chức và phương pháp đánh giá cán bộ làm nền tảng. Trong giai đoạn 2005 – 2015 công tác tiêu chuẩn hoá và đánh giá đội ngũ cán bộ công chức cần tập trung vào các nhiệm vụ cụ thể sau:

- Kiện toàn đội ngũ cán bộ công chức là việc làm thường xuyên và cấp bách hiện nay.
- Nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng.
- Thực hiện đồng bộ hoá hệ thống chức danh và tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ công chức.
- Hoàn thiện quy trình đánh giá cán bộ công chức.
- Vấn đề công khai hoá công tác đánh giá cán bộ công chức.

3.3 MỘT SỐ GIẢI PHÁP:

3.3.1 Nhóm giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tiêu chuẩn hoá cán bộ, công chức:

Kiện toàn đội ngũ cán bộ công chức là việc làm thường xuyên và cấp bách hiện nay.

Thường xuyên vì đội ngũ cán bộ công chức là tai mắt, công cụ của Đảng, là công bộc của nhân dân, phải thường xuyên gánh vác những nhiệm vụ nặng nề. Sự mệnh lịch sử của hệ thống chính trị phụ thuộc rất nhiều vào phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức các cấp, các ngành. Chừng nào đội ngũ cán bộ công chức chưa đổi mới, ý thức trách nhiệm chưa cao, tầm nhìn chiến

lược chưa mở rộng thì còn khó có thể kiện toàn tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ.

Cấp bách là vì đội ngũ cán bộ công chức của chúng ta vừa thừa vừa thiếu. Thừa cán bộ có phẩm chất, năng lực yếu, làm việc kém hiệu quả; thiếu cán bộ có đức, có tài, có đủ trình độ và khả năng đảm đương nhiệm vụ. Nếu không kiện toàn đội ngũ, tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng và hiệu quả thì Đảng khó có thể thực hiện vai trò lãnh đạo của mình về tổ chức.

Kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức là một bộ phận của quá trình kiện toàn hệ thống chính trị bao gồm: thể chế, bộ máy và đội ngũ cán bộ. Đây là công việc nhạy cảm, phức tạp, rộng lớn vì nó liên quan đến vấn đề con người và nhiều tổ chức; đòi hỏi phải có sự quyết tâm, nhất trí và tầm nhìn chiến lược, phù hợp quy luật, phù hợp với tình hình phát triển kinh tế – xã hội của đất nước và trong từng bước đi phải hết sức cụ thể, hợp lý và hiệu quả cao. Nội dung của kiện toàn đội ngũ cán bộ công chức rất rộng và nhiều vấn đề bao gồm cả lý luận và thực tiễn, cả vĩ mô và vi mô, có những vấn đề mang tính khái quát nói chung nhưng cũng có những vấn đề cụ thể, chi tiết. Giải pháp chiến lược, cơ bản nhất của kiện toàn đội ngũ cán bộ công chức là “nâng cao chất lượng cán bộ phù hợp với thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” bao gồm những giải pháp cơ bản sau:

3.3.1.1 Giải pháp 1: Về trí tuệ hoá, chuyên gia hoá, văn hoá hoá:

1. Về yêu cầu trí tuệ hoá:

Xu thế hiện nay là cán bộ phải có “3B” (nghĩa là phải có 3 bằng chuyên môn, ngoại ngữ và tin học). Cán bộ trong lĩnh vực nào cũng phải có trình độ kiến thức và năng lực trí tuệ tốt. Hiện nay nhu cầu trí tuệ hoá ngày càng cao, đội ngũ cán bộ nhất là những người lãnh đạo phải hết sức ham học và là những người thông minh.

2. Về yêu cầu chuyên gia hoá:

Thời kỳ một cán bộ có thể làm bất cứ việc gì, ở bất cứ ngành gì đã qua, xu thế chung của thời đại là thực hiện chuyên gia hoá theo hai cấp độ:

- Cấp độ phổ biến: là tất cả cán bộ công chức ở mọi cơ quan, đơn vị, ngành, lĩnh vực công tác phải có bằng cấp chuyên môn ở ngành mình phụ trách. Việc phải có bằng cấp chuyên môn cần được Nhà nước ban hành danh mục các ngành nghề trong các lĩnh vực xã hội. Mỗi ngành nghề, mỗi lĩnh vực phải nhanh chóng quy chế hoá hoạt động nghề nghiệp của mình trong từng lĩnh vực cụ thể.

- Cấp độ thứ hai là hình thành những nhóm chuyên gia có trình độ cao về lý thuyết, về chuyên môn và năng lực thực tiễn. Đây là những chuyên gia đầu đàn, mũi nhọn ở các ngành, các lĩnh vực mà hiện nay nước ta rất thiếu.

3. Về yêu cầu văn hoá hoá:

Đòi hỏi người cán bộ phải có kiến thức liên ngành cần thiết, có kiến thức văn hoá học, nhân loại học, có hiểu biết vững chắc về lịch sử và truyền thống văn hiến của dân tộc để giữ gìn và phát huy bản sắc truyền thống văn hoá đó. Văn hoá còn là phương thức ứng xử văn minh, khoa học, nhân ái và dân chủ của đội ngũ cán bộ trong mọi mối quan hệ. Các chuyên gia nghiên cứu về tổ chức cho rằng văn hoá của một tổ chức nói chung hay văn hoá ứng xử của những cán bộ thuộc về tổ chức ấy bao gồm: văn hoá quyền lực, văn hoá vai trò, văn hoá nhiệm vụ và văn hoá cá nhân. Các yếu tố văn hoá này ảnh hưởng đến tất cả các chức năng quản lý như: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, phối hợp, điều hành và kiểm tra đánh giá... [30].

Yêu cầu trí tuệ hoá, chuyên gia hoá, văn hoá hoá đội ngũ cán bộ là một đòi hỏi khách quan. Sự đáp ứng hoàn chỉnh hay không, nhanh chóng hay chậm

chạp, sẽ liên quan trực tiếp đến tiến trình và kết quả của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

3.3.1.2 Giải pháp 2: Nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng:

Phẩm chất chính trị là yêu cầu cơ bản nhất đối với người cán bộ. Đó là nhiệt tình cách mạng, lòng trung thành với lý tưởng của Đảng, với chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, tinh thần tận tụy với công việc, hết lòng hết sức vì sự nghiệp của nhân dân; là bản lĩnh chính trị vững vàng với mục tiêu và con đường xã hội chủ nghĩa.

Đạo đức cách mạng cần phải đảm bảo cả hai mặt:

- Đạo đức cá nhân: biết tôn trọng, giữ gìn kỷ cương, pháp luật, sống lành mạnh, không tham ô, lãng phí, có trách nhiệm với công việc, có lòng nhân ái, ứng xử đúng đắn trong quan hệ gia đình, bạn bè, đồng chí... có tinh thần hiếu học và hướng thiện.

- Đạo đức nghề nghiệp: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong công việc.

Ngoài ra, người cán bộ công chức ngày nay còn phải bảo đảm tính dân chủ trong khi thi hành công vụ. Nghĩa là phải lấy lợi ích của dân làm mục tiêu, biết phát huy trí tuệ, tài năng và mọi nguồn lực của dân để tạo nên sức mạnh. Phải biết tôn trọng lợi ích và quyền lợi của dân, làm chủ bản thân, điều chỉnh hành vi của mình cho phù hợp với lợi ích chung của xã hội. Lắng nghe dân, nghe đồng chí, không được chuyên quyền, độc đoán trên bất cứ cương vị công tác nào.

Điều có sức thuyết phục nhất của người cán bộ quản lý với đối tượng quản lý ở đây là sự trù tượng của những phẩm chất đạo đức mới từ thực tiễn mới đã được cụ thể hoá, lượng hoá ở hiệu quả hoạt động cách mạng của đông đảo quần chúng lao động [17;239].

3.3.1.3 Giải pháp 3: Thực hiện đồng bộ hoá hệ thống chức danh và tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ công chức:

Trong phần lý luận chung, chúng tôi đã đề cập đến tầm quan trọng của công tác xây dựng tiêu chuẩn cán bộ, công chức. Phương hướng là phải nhanh chóng xây dựng hệ thống cơ cấu chức danh, tiêu chuẩn cán bộ, công chức ở các cơ quan, đơn vị, các ngành chuyên môn. Trong khi tiến hành xây dựng cần đảm bảo các nguyên tắc sau:

1. Nguyên tắc thực tiễn: đòi hỏi việc xây dựng tiêu chuẩn phải phù hợp với tình hình cán bộ hiện có, không sao chép phải dự báo được tình hình phát triển của nền kinh tế – xã hội, tính toán trước khả năng biến động của đội ngũ cán bộ để không sớm rơi vào lạc hậu. Tiêu chuẩn không được cao quá để không ai đáp ứng được nhưng nếu quá thấp sẽ không động viên được sự nỗ lực phấn đấu của đội ngũ cán bộ công chức.

2. Nguyên tắc pháp chế: tiêu chuẩn cán bộ công chức khi đưa vào áp dụng thì trở thành một văn bản có tính pháp lý, vì vậy phải căn cứ vào các văn bản quy định của Trung ương để xây dựng, tránh tình trạng tùy tiện đặt ra tiêu chuẩn, làm mất đi sự thống nhất giữa các hệ thống văn bản cấp Trung ương và các ngành, các địa phương.

3. Nguyên tắc pháp lý: xây dựng tiêu chuẩn cán bộ phải do cấp ủy và thủ trưởng đơn vị trực tiếp xây dựng, có tham khảo các văn bản quy định và được sự đồng ý của cấp ủy và cơ quan quản lý cấp trên.

4. Nguyên tắc kế thừa: nguyên tắc đòi hỏi phải có quan điểm lịch sử cụ thể trong xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công chức. Nghĩa là phải căn cứ vào tình hình kinh tế xã hội trước đó và hiện tại, dự báo những khả năng biến động trong tương lai để xây dựng tiêu chuẩn. Loại bỏ những yếu tố lạc hậu, tiêu cực, bỏ

sung những yếu tố mới, đảm bảo sự liên tục và phát triển của đội ngũ cán bộ công chức.

Đặc biệt, muốn phát triển nhanh và bền vững, phải ưu tiên tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ ở tầm chiến lược, bao gồm:

- Nhóm cán bộ lãnh đạo chính trị quốc gia, các chính khách;
- Nhóm cán bộ quản lý ở cấp vĩ mô;
- Nhóm chuyên gia, tham mưu cấp chiến lược.

Trong các nhóm nói trên, cần phải tìm kiếm, bồi dưỡng và hình thành nhóm lãnh đạo và quản lý tài năng. Họ là những người có các phẩm chất sau:

- Thông tuệ: là trí thông minh và ham học, không có yếu tố này không thể đảm đương trách nhiệm lãnh đạo trong thế kỷ XXI được. Ham học là học suốt đời để tự đào tạo lại mình. Thông minh là để nhanh chóng tìm ra được hướng đi đúng đắn trong vô số khả năng khác nhau đang xuất hiện. Trong việc đưa ra quyết định, sự chậm trễ sẽ phải trả giá nặng nề [7;99].

- Có phẩm chất cá nhân nổi bật, giàu tính nhân văn: có ý chí mạnh mẽ để thực hiện mục tiêu, chương trình đã định. Đoàn kết, quy tụ được mọi người; giàu tính nhân văn, luôn hướng tới chân, thiện, mỹ; có trách nhiệm trong cuộc sống gia đình và cộng đồng.

- Giàu tính sáng tạo: có óc tư duy độc lập và tư duy phê phán; luôn đi vào các vấn đề bản chất; say sưa nung nấu các ý tưởng mới, nhạy cảm và kiên trì vượt khó; dám quyết đoán, có tư duy chiến lược, có khả năng dự báo các tình huống nảy sinh và thường tìm ra giải pháp mới, độc đáo, tối ưu, phù hợp với tình hình phát triển của đất nước.

- Có thể lực tốt và một số giác quan tương hợp phát triển: có thần kinh bền vững, có con mắt nhạy bén để nhìn người, nhìn việc một cách chính xác, biết trầm tĩnh, phán đoán...

3.3.2 Nhóm giải pháp hoàn thiện phương pháp đánh giá cán bộ công chức:

3.3.2.1 Giải pháp 1: Hoàn thiện quy trình đánh giá cán bộ công chức:

- Phải nắm vững và dựa vào tiêu chuẩn cán bộ mà các ngành, các cấp, các cơ quan, đơn vị xây dựng. Trong khi đánh giá ngoài các tiêu chuẩn chung đòi hỏi phải tuân thủ nghiêm ngặt, các đơn vị có chuyên môn sâu, hẹp ở những lĩnh vực đặc biệt cũng phải hết sức quan tâm, không nên vì nhu cầu cần người mà xem nhẹ hay bỏ qua.

- Hiệu quả công tác là cơ sở, thước đo phẩm chất là năng lực cán bộ. Vì vậy không nên “an tâm” với bằng cấp, học vị mà cán bộ công chức có, bằng cấp phải được kiểm nghiệm qua thực tiễn. Phải dựa vào nhân dân để phát hiện, đánh giá, kiểm tra cán bộ.

- Đánh giá cán bộ phải có quan điểm lịch sử cụ thể, khách quan và nhân bản. Phải đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ trong đánh giá cán bộ.

- Đánh giá cán bộ phải làm thường xuyên, theo định kỳ hàng năm và có thông báo cụ thể cho cơ quan quản lý cán bộ đó, chính người cán bộ đó biết để phát huy mặt tốt, sửa chữa mặt chưa tốt. Uốn nắn, chấn chỉnh những lệch lạc của cán bộ, công chức và cả cơ quan quản lý cán bộ công chức (nếu có).

- Cán bộ được đánh giá tốt phải được bồi dưỡng, bố trí, bổ nhiệm vào những cương vị hợp lý. Cán bộ được đánh giá yếu kém phải được uốn nắn, chấn chỉnh, khắc phục. Những cán bộ quá kém phải bị xử lý.

- Chú trọng nghiên cứu và nhanh chóng áp dụng các phương pháp đánh giá chính xác, hiệu quả cán bộ công chức. Đổi mới tư duy quản lý cán bộ, trong đó có tư duy về đánh giá, giúp cho nền hành chính nước ta có khả năng theo kịp xu thế phát triển của nền hành chính hiện đại.

3.3.2.2 Giải pháp 2: Vấn đề công khai hoá công tác đánh giá cán bộ công chức:

Công khai hoá việc đánh giá cán bộ lâu nay chưa được thực hiện một cách thường xuyên và đi vào nề nếp. Công khai hoá việc đánh giá cán bộ là để giúp cho cán bộ và cơ quan quản lý cán bộ, thủ trưởng trực tiếp của cán bộ đó có cơ sở để phát huy những mặt mạnh, những khả năng còn tiềm ẩn trong mỗi cán bộ; phát hiện ra những mặt còn hụt hẫng, khiếm khuyết của cán bộ; để khen thưởng, kỷ luật chính xác, tránh tình trạng thắc mắc, tâm tư trong cán bộ, công chức.

- Công khai hoá việc đánh giá cán bộ phải do cơ quan có trách nhiệm thực hiện mà trước hết là cấp ủy (nếu là đảng viên) và thủ trưởng (nếu là quần chúng) nơi cán bộ công tác.

- Việc đánh giá cán bộ phải thực hiện đúng quy định, kết quả đánh giá phải sớm thông báo cho cán bộ ngay sau khi có kết luận chính thức. “Cán bộ được thông báo ý kiến nhận xét của cơ quan thẩm quyền về bản thân mình được trình bày ý kiến, có quyền bảo lưu và báo cáo lên cấp trên, nhưng phải chấp hành ý kiến kết luận của cơ quan có thẩm quyền” [2;86].

- Công khai hoá việc đánh giá cán bộ phải chú ý đúng người, đúng địa chỉ cần công khai. Phải thận trọng, cân nhắc với những kết luận quan trọng, có liên quan đến vấn đề về lịch sử chính trị; phẩm chất, danh dự của cán bộ; những vấn đề có liên quan đến bảo mật của tổ chức. Trong trường hợp đó, công khai có mức độ, có thời gian, với những người cần phải công khai phải được cân nhắc từng trường hợp cụ thể nếu xét thấy cần thiết.

- Không được có thái độ cố chấp, kỳ thị, thiếu khách quan trong việc công khai, đánh giá cán bộ.

3.4 KIẾN NGHỊ:

3.4.1 Đối với Nhà nước:

- Trong công tác đánh giá cán bộ:

Tập trung xây dựng, hoàn chỉnh quy trình, quy chế đánh giá cán bộ. Yêu cầu của quy trình, quy chế đánh giá cán bộ phải thực hiện đúng nguyên tắc tập trung, dân chủ, khách quan, công tâm. Việc đánh giá cán bộ dứt khoát phải do tập thể cấp ủy đánh giá và kết luận. Ý kiến của thủ trưởng dù hết sức quan trọng cũng chỉ nên là ý kiến để cấp ủy tham khảo. Kết quả đánh giá phải được công khai cho mỗi cán bộ, tránh tình trạng “nửa kín, nửa hở”, “trong nhà chưa tỏ, ngoài ngõ đã hay” như hiện nay, gây nên tình trạng thối nát, hoang mang và tạo kẽ hở cho các phần tử xấu lợi dụng, bội nhọ cán bộ. Việc công khai phải tùy từng trường hợp, có mức độ, có phạm vi phù hợp, nếu làm tốt sẽ tạo điều kiện thuận lợi để mọi người giám sát, kiểm tra cán bộ.

Đánh giá cán bộ luôn là một việc khó, vì vậy phải gắn vào tiêu chuẩn chức danh, chức trách của cán bộ, gắn vào nhiệm vụ cụ thể, hoàn cảnh cụ thể mà cán bộ hoạt động. Xây dựng các tiêu chí đánh giá, thang đánh giá càng cụ thể, càng mang tính định lượng càng tốt. Tiêu chí quan trọng nhất trong đánh giá là uy tín và hiệu quả công việc thực tế. Phải căn cứ vào kết quả công việc và khả năng phát triển của mỗi người cán bộ. Tránh tình trạng chung chung, “dăm câu, ba điều” chiếu lệ hoặc “đĩ hoà vi quý”.

Phải tham khảo ý kiến của quần chúng nơi cán bộ, công chức cư trú và công tác. Cán bộ giữ nhiệm vụ càng cao, trọng trách càng lớn thì càng phải chú trọng đến việc lấy ý kiến của cấp dưới và quần chúng.

Song song với công tác đánh giá phải thực hiện chế độ trách nhiệm trong đánh giá. Nghĩa là ai phát hiện ra những nhân tài tiềm ẩn, ai lựa chọn, cung cấp những thông tin chính xác đúng người, đúng lúc, đúng việc thì tùy theo

mức độ mà có chế độ đãi ngộ, khen thưởng, đề bạt thích đáng. Ngược lại, ai lựa chọn, giới thiệu nhầm, tiến cử sai, ai đơm đặt, vu khống... cán bộ thì phải kỷ luật, trừng trị đúng người, đúng tội.

Cán bộ được đánh giá có phẩm chất, năng lực tốt thì phải mạnh dạn bồi dưỡng, cất nhắc. Cán bộ không có năng lực, thoái hoá, không tiến bộ thì kiên quyết không sử dụng. Cần giữ nghiêm và minh chế độ định kỳ đánh giá cán bộ.

- Về chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với nhân tài nói riêng và cán bộ công chức nói chung:

Với quan điểm tiền lương là thu nhập chính để nuôi sống bản thân và phần nào trợ cấp cho gia đình, tiền lương phải đi liền với sự phát triển kinh tế – xã hội, xin nêu lên một số kiến nghị về chế độ tiền lương của cán bộ, công chức như sau:

+ Tính đủ chi phí trong cơ cấu tiền lương để đảm bảo tái sản xuất sức lao động và tích lũy cho tiêu dùng, xây dựng nhà ở, mua sắm tài sản phục vụ cho công tác và đời sống (cả vật chất và tinh thần). Cần điều chỉnh mức lương tối thiểu hiện nay sao cho phù hợp với chỉ số giá gia tăng, điều chỉnh sự chênh lệch bất hợp lý giữa các thành phần kinh tế khác.

+ Giảm các chi phí hành chính như điện, nước, điện thoại, xe ô tô, tạp vụ... bằng cách tiền tệ hoá. Làm thí điểm, tiến tới xã hội hoá các dịch vụ hành chính như vừa nêu để tăng hiệu quả hoạt động của bộ máy, góp phần làm tăng thu nhập cho cán bộ, công chức, giảm chi phí hành chính.

+ Cải cách hệ thống thang bảng lương hiện hành nhằm làm giảm bớt bậc trong một ngạch, nâng mức chênh lệch giữa các bậc, bổ sung các khoản phụ cấp, xoá bớt sự bất hợp lý về thu nhập giữa khu vực hành chính và các ngành, các lĩnh vực khác.

+ Thực hiện đầy đủ các chế độ cơm trưa, nghỉ mát, chăm sóc về vật chất, tinh thần theo quy định thống nhất; có chính sách thưởng bằng vật chất và tinh thần thích đáng cho những người có tinh thần sáng tạo, có sáng kiến, cải tiến, cải cách hiệu quả.

+ Thực hiện việc phân loại công chức theo kiểu: 1. Theo hệ thống chức nghiệp; 2. Theo vị trí trong tổ chức; 3. Theo trình độ đào tạo... để trả lương. Tiền lương phải là động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động và hiệu quả công tác, mặt khác phải phân biệt chính sách tiền lương với chính sách xã hội [21;218 – 252]; chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ nhân tài.

Mặc dù chúng ta đã quen với nguyên tắc “kinh điển” là: tiền lương là một bộ phận của thu nhập quốc dân hay chính sách tiền lương phải phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội... Song trong quá trình vận động của nền kinh tế – xã hội hiện nay, nhất là trong nền kinh tế thị trường, chính sách tiền lương hiện hành đã lạc hậu. Do đó những nhận thức về tiền lương cần phải được bổ sung, phát triển cho phù hợp sao cho tiền lương phải phản ánh đúng lao động của cán bộ, công chức, một hình thức lao động đặc thù. Bên cạnh đó, phải có chính sách đãi ngộ thích đáng cho những người thật sự có tài, thực sự có đóng góp cho đất nước, chỉ có như thế mới xoá bỏ cơ chế cào bằng, ngăn chặn được nạn chảy máu chất xám và loại trừ những phần tử cơ hội, bất tài ăn bám vào nhà nước và nhân dân.

3.4.2 Đối với Thành phố:

- Đối với công tác tiêu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ công chức:

Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công chức phải đảm bảo không vì một động cơ cá nhân nào đó để đặt tiêu chuẩn; những người có trách nhiệm phải bàn bạc; tham khảo ý kiến rộng rãi cán bộ và các ngành liên quan, tổng hợp từ nhiều

nguồn thông tin để bảo đảm sự chặt chẽ, tỉ mỉ; phải công khai rộng rãi các tiêu chuẩn để cán bộ công chức và quần chúng biết;

- Trước tiên, cần tiến hành rà soát, sắp xếp lại tổ chức, xác định chức năng, nhiệm vụ, lượng hoá nội dung công việc chuyên môn thường xuyên và những việc có khả năng nảy sinh... xây dựng bảng mô tả công việc của từng chức danh. Bảng mô tả càng tỉ mỉ, chính xác, khoa học thì càng dễ dàng cho việc xây dựng những tiêu chuẩn của từng chức danh.

- Các cơ quan làm công tác tổ chức cần chủ động, tích cực phối hợp với các cơ quan, đơn vị, các ngành có liên quan tổ chức tổng hợp, dự thảo, hội thảo, tham khảo ý kiến của các chuyên gia... xác định và ban hành hệ thống cơ cấu chức danh, tiêu chuẩn cán bộ của ngành, địa phương mình theo phương châm vừa làm vừa rút kinh nghiệm, sau một quá trình vận hành trong đời sống, qua kiểm nghiệm của thực tiễn sẽ tiếp tục điều chỉnh, bổ sung.

- Để tránh lãng phí, tiết kiệm chi phí thì các ngành và địa phương, các cơ quan có lĩnh vực công tác gần nhau nên tổ chức hội thảo và tham khảo, rút kinh nghiệm lẫn nhau trong việc xây dựng tiêu chuẩn, chức danh. Tuy nhiên phải trên nguyên tắc bảo đảm sự sâu sát, phù hợp, khoa học với lĩnh vực của mình, tránh việc sao chép nguyên xi kinh nghiệm của các tổ chức khác.

- Căn cứ vào những tiêu chuẩn chung (do nhà nước quy định) các cơ quan, đơn vị chức năng cần chủ động tiến hành xây dựng hệ thống cơ cấu chức danh và tiêu chuẩn của từng chức danh cán bộ, công chức của cơ quan, đơn vị mình. Việc xây dựng tiêu chuẩn căn cứ trên các mặt như phẩm chất, trình độ, kinh nghiệm công tác, độ tuổi và khả năng phát triển...

- Áp dụng cách tính “trọng số” vào tiêu chuẩn cán bộ công chức. Nghĩa là khi xây dựng các tiêu chuẩn phải tính đến yếu tố nào là chính, yếu tố nào là phụ; tiêu chuẩn nào là cần thiết trước mắt, tiêu chuẩn nào là đòi hỏi về lâu dài.

Những yếu tố quan trọng, mang tính đòi hỏi phải đáp ứng cao phải được ưu tiên hơn những tiêu chuẩn khác. Có thể quy định hệ số cao hơn đối với những tiêu chuẩn quan trọng hơn, trên cơ sở đó tính gộp lại để có kết quả sau cùng.

- *Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức:*

Đổi mới công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức theo hướng sáng tạo, linh hoạt, thiếu gì bồi dưỡng nấy, cán bộ nào chuyên môn nào. Thực hiện việc đào tạo bằng nhiều loại hình: ngắn hạn và dài hạn, tập trung và tại chức, trong nước và nước ngoài. Chú trọng việc rèn luyện năng lực thực hành, kỹ năng, kỹ xảo. Thực hiện việc đào tạo chủ yếu theo hai hướng: đào tạo qua trường lớp và đào tạo qua thực tiễn; cán bộ chưa qua đào tạo (cả chuyên môn, lý luận và thực tiễn) thì chưa đề bạt, bổ nhiệm.

Đào tạo qua trường lớp có nhiều dạng như về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, các chuyên môn mà ta đang thiếu như luật, quản lý kinh doanh, quản lý đô thị, đất đai... Nghiên cứu và có kế hoạch đào tạo đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực kinh tế và khoa học, kỹ thuật “thật sự khuyến khích những cán bộ có tài”. Tránh tình trạng những người có tài năng, có phẩm hạnh lại không được sử dụng, làm việc không phù hợp với khả năng và trình độ. Đây là sự lãng phí lớn nhất, lãng phí gấp hai lần, vì không những lãng phí công sức tiền của đào tạo mà quan trọng hơn là lãng phí chất xám. Đảng và nhà nước ta chủ trương tiết kiệm để phát triển đất nước nhưng có một tâm lý trong thực tế là chúng ta chỉ mới quan tâm đến hình thức, bề nổi mà chưa thật sự chú trọng đến chiều sâu của chủ trương đúng đắn này. Nếu sử dụng tốt cán bộ có đức, có tài thì chẳng những việc tránh lãng phí nguồn lực to lớn mà những hiện tượng xa hoa, lãng phí khác cũng sẽ mất đi. Những cán bộ thật sự có tâm, có tài không bao giờ tiêu xài phun phí tiền của của nhân dân; họ là những người biết chắc chiu và tính toán hiệu quả từng đồng của nhân dân đóng góp xây dựng đất nước. Phải loại bỏ

hững kẻ thiếu tài, thiếu đức lại được trọng dụng, vì tình trạng này sẽ làm bất mãn và suy giảm niềm tin ở nhân dân, ở những người trẻ tuổi và đặc biệt là làm suy yếu chế độ ta.

Xác định rõ mục tiêu và đối tượng đào tạo, cần lựa chọn những tinh hoa đưa đi đào tạo. Đối với những đối tượng này, cần có chính sách đào tạo các ngành, nghề, lĩnh vực mà chúng ta đang cần, đang thiếu và sẽ thiếu. Nên mạnh dạn đưa đào tạo ở những nước công nghiệp phát triển. Thành phố Hồ Chí Minh triển khai thực hiện chương trình đào tạo 300 tiến sĩ, thạc sĩ trẻ từ 5 – 10 năm tới [29] là rất đúng đắn và kịp thời, tạo tâm lý phấn khởi cho những cán bộ trẻ, có tinh thần nghiên cứu khoa học. Việc thực hiện chương trình này cần tổ chức thật khoa học, hợp lý để rút kinh nghiệm, nhân rộng mô hình trên phạm vi cả nước. Có cơ chế đánh giá, tuyển chọn lại sau khi đào tạo rồi mới sử dụng.

- Kiện toàn bộ máy và đội ngũ làm công tác cán bộ:

Các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ, công chức như các cơ quan tổ chức đảng, tổ chức chính quyền các cấp... cần phải được kiện toàn và nâng cao năng lực tham mưu trong công tác tổ chức cán bộ. Trước hết là phải thống nhất về quan điểm, phương pháp và những quy định, quy chế trong công tác tổ chức cán bộ. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả làm việc trên các mặt:

- Về bộ máy: bộ máy tổ chức cán bộ của chúng ta hiện nay quá chồng chéo, nhiều tầng, nhiều nấc. Có những tầng nấc không có trong luật, trong các quy chế, quy định nhưng vẫn tồn tại. Trong mối quan hệ công tác thì lại quá phân tán, mỗi cơ quan, mỗi người làm mỗi cách, đôi khi quan liêu thiếu thực tế. Trong khi cán bộ công chức nói chung đều do các cấp ủy Đảng quản lý; cơ quan tổ chức cán bộ do Đảng thống nhất quản lý. Đảng ta là Đảng cầm quyền, mọi vấn đề liên quan đến cán bộ và bộ máy là do Đảng quyết định, không thể cứ

mãi có tình trạng khi thì trùng lắp, chồng chéo, khi thì lại phân tán, bất cập; quan điểm không thống nhất, phối hợp thiếu chặt chẽ...

Phương hướng đề nghị là hợp nhất bộ máy tổ chức cán bộ thống nhất thành một cơ quan duy nhất quán xuyên công tác tổ chức và cán bộ ở từng ngành, từng địa phương. Tinh giản biên chế, giảm bớt cơ sở vật chất và hội ý, hội họp... tạo cơ sở thống nhất trong tư tưởng và hành động.

Về đội ngũ cán bộ tham mưu công tác tổ chức cán bộ: phải hết sức chú trọng, tuyển chọn những người có phẩm chất chính trị nổi trội hơn những cán bộ, công chức khác; phẩm chất chính trị đi liền với phẩm chất đạo đức. Cán bộ làm công tác tổ chức phải có lối sống lành mạnh, trong sạch, phải tử tế với mọi người, không ba hoa, có cái tâm và tấm lòng đôn hậu để lắng nghe, để thấu hiểu, phải khách quan. Bên cạnh trình độ, năng lực cao, vì đây là cơ quan tuyển chọn người tài thì không có lý do gì lại quá kém hơn người mình tuyển chọn, thì người làm công tác cán bộ phải có con mắt nhìn người, nghĩa là có một trực quan sắc xảo, nhạy bén, phán đoán chính xác khi tiếp xúc, lắng nghe. Phải có khả năng truyền đạt, khả năng lý luận và viết lách, chữ viết cần phải rõ ràng, chân phương. Phải luôn luôn được bồi dưỡng về chuyên môn để không làm việc theo lối mòn, cảm tính.

- Về môi trường và cơ sở vật chất: nên tạo môi trường làm việc và cơ sở vật chất phù hợp. Cụ thể là cung cấp những nhu cầu cần thiết khi công tác bình thường và khi có công tác đột xuất; phòng ốc làm việc nên rộng, thoáng, có nơi biệt lập, yên tĩnh dành cho nghiên cứu. Cơ quan làm công tác tổ chức cũng cần phải có nơi để bàn bạc, trao đổi và tiếp khách chu đáo, thể hiện sự tôn trọng với cán bộ công chức và những người có quan hệ làm việc...

KẾT LUẬN

1. Lịch sử của nhân loại nói chung và lịch sử của dân tộc Việt Nam nói riêng là lịch sử của quá trình đấu tranh với thiên nhiên, với bản thân, với cái xấu và vì sự tiến bộ. Lịch sử ấy chỉ ra rằng, con người luôn luôn vừa là mục tiêu vừa là động lực, là chủ thể của quá trình đấu tranh ấy. Thành công hay thất bại, tốt hay xấu, vận động và biến đổi, phát triển và suy tàn... xuất phát từ con người, do con người và vì con người. Khi nào và ở đâu sử dụng và phát huy được sức mạnh vô địch của quần chúng nhân dân, tính toán sai... tất yếu sẽ bị diệt vong.

2. Nói đến vai trò của con người là nói đến sức mạnh vô địch của quần chúng nhân dân và vị trí quan trọng của những người lãnh đạo với việc sử dụng sức mạnh ấy. Ngày nay chúng ta gọi chung là đội ngũ công chức và công tác cán bộ. Một lĩnh vực hết sức phức tạp và khó khăn, đó không chỉ là những quy luật, những nguyên tắc, không chỉ là một khoa học mà với tất cả tính nhân văn của mình, nó còn là một nghệ thuật, một nghệ thuật dùng người. Trong thời kỳ mới, công tác cán bộ của chúng ta cũng phải đổi mới, trong đó xây dựng hệ thống tiêu chuẩn cán bộ công chức và hoàn thiện phương pháp đánh giá cán bộ công chức là một trong những khâu then chốt của vấn đề then chốt; một lĩnh vực rất phức tạp và tế nhị vì nó liên quan đến từng cán bộ công chức; đó là vấn đề con người.

3. Mười lăm năm thực hiện đường lối đổi mới, Đảng và nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách đổi mới và cải cách công tác cán bộ, trong đó có: những quy chế, quy trình lựa chọn, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ; chế độ kiểm tra, học tập lý luận chính trị; hệ thống chức danh và tiêu chuẩn cán bộ, quy định về đánh giá, bổ nhiệm, phân cấp quản lý cán bộ. Nhưng trước những đòi hỏi của thời kỳ mới những nỗ lực đó vẫn chưa được chuyển biến mạnh mẽ, nhanh chóng về công tác cán bộ. Những hạn chế đó đã được đảng ta thẳng thắn thừa nhận trong các Nghị quyết Đại hội Đảng, Nghị quyết Hội nghị Trung ương... nhằm phấn đấu bổ sung, khắc phục trong thời gian tới.

4. Do tính đặc thù của mình là mới thành lập từ tháng 4/1997, quận 2 thành phố Hồ Chí Minh có đội ngũ cán bộ khá phong phú, do được điều động từ nhiều nơi, nhiều lĩnh vực công tác khác nhau. Tuy nhiên đội ngũ cán bộ công chức và công tác cán bộ trên địa bàn quận còn một số mặt hạn chế như: chưa cụ

thể hoá tiêu chuẩn cho từng chức danh cán bộ; chưa áp dụng những phương pháp đánh giá cán bộ hiệu quả, thống nhất; các công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ công chức... còn nhiều mặt hạn hẵng, chưa hợp lý, chưa tạo thành nề nếp và có một chiến lược lâu dài trong công tác cán bộ. Đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ còn khá lúng túng với công việc, hiệu quả làm việc chưa cao. Trong quá trình phát triển đi lên đô thị hoá, những mặt hạn chế trong công tác cán bộ cần phải được khắc phục mạnh mẽ hơn để làm tiền đề cho sự phát triển của quận trong thời gian tới.

5. Với trình độ có hạn và quá trình nghiên cứu không nhiều, chúng tôi cố gắng nêu lên những mặt mạnh và hạn chế, đề xuất một số giải pháp nhằm góp một tiếng nói hoàn thiện công tác cán bộ trong thời gian tới. Phân tích những nguyên nhân chủ quan và khách quan của mặt mạnh và hạn chế của thành tựu và tồn tại, chúng ta thẳng thắn nhận thấy rằng nguyên nhân chủ quan là chủ yếu. Phương hướng chủ đạo, giải quyết căn cơ vấn đề cán bộ, công tác cán bộ là phải nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức. Với tất cả những nội dung phong phú và phức tạp nội tại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức phải được sớm tiến hành một cách đồng bộ trên nhiều mặt trận và có trọng tâm, trọng điểm với một quyết tâm cao, không sợ khó, sợ va chạm, không chùn bước trước những vấn đề “gai góc”. Từng bước đi cần phải được tính toán sao cho thật khoa học, hiệu quả; không tràn lan, liều lĩnh để gây rối loạn, xáo trộn, nhưng cũng không được trì trệ, chậm trễ để gây tính thụ động trong đội ngũ cán bộ công chức. Thẳng thắn chỉ ra những yếu kém, khuyết điểm, cương quyết xử lý, xoá bỏ những tư tưởng, những cán bộ công chức thoái hoá, biến chất, mạnh dạn thay đổi cán bộ công chức thiếu năng lực công tác cũng là một vấn đề bức xúc, một trong những giải pháp kiện toàn bộ máy hiện nay.

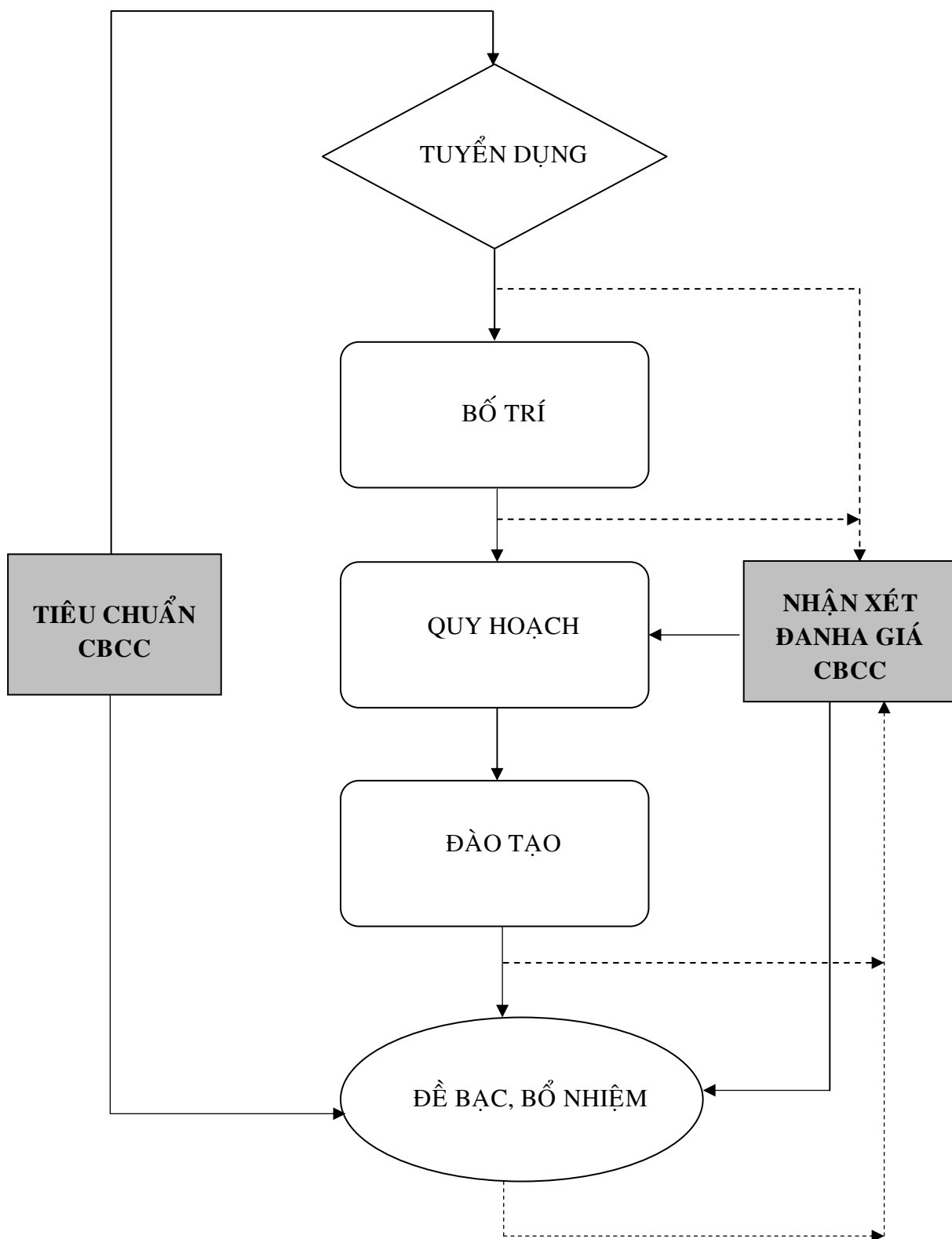
TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Tổ chức Trung ương (1999), “Một số quyết định, quy định, quy chế, hướng dẫn về công tác cán bộ”, Tạp chí Xây dựng Đảng.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII (1997), “Văn kiện hội nghị lần thứ 3, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [3] Phan Báu (4/1999), “Một số suy nghĩ về đổi mới và nâng cao năng lực cán bộ làm công tác tổ chức”, Tạp chí xây dựng Đảng.
- [4] Ngô Thành Can (2/2001), “Công chức hành chính – những vấn đề và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước.
- [5] Lê Thanh Hà (2006), “Tâm lý và nghệ thuật lãnh đạo”, Trường đại học kinh tế Tp.HCM.
- [6] Tô Tử Hạ (1997), “Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hiện nay”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [7] Thẩm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (1996), “Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài, kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [8] Vũ Công Hoan (1/2001), “Phải trọng dụng nhân tài”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước.
- [9] Đảng cộng sản Việt Nam (1987), “Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI” Nxb Sự thật, Hà Nội.
- [10] Đảng cộng sản Việt Nam (1987), “Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI”, Nxb Sự thật, Hà Nội.
- [11] Đảng cộng sản Việt Nam, Tiểu ban xây dựng chiến lược cán bộ (5/1997), “Tài liệu tham khảo về công tác cán bộ”, Hà Nội.
- [12] Trần Văn Giàu (1996), “Sự phát triển của tư tưởng ở Việt Nam từ thế kỷ

- XIX đến Cách mạng tháng tám”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [13] Nguyễn Hải Khoát (1996), “Những khía cạnh tâm lý của công tác cán bộ”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [14] Đặng Xuân Kỳ (1997), “Phương pháp và phong cách Hồ Chí Minh”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [15] Thái Nguyễn Bạch Liên (17/3/2001), “Loại bỏ quan tham, phát hiện hiền tài”, Báo tuổi trẻ chủ nhật.
- [16] Hồ Chí Minh (1974), “Về vấn đề cán bộ”, Nxb Sự thật, Hà Nội.
- [17] Nguyễn Chí Mỹ (1999), “Sự biến đổi của thang giá trị đạo đức trong nền kinh tế thị trường với việc xây dựng đạo đức mới cho cán bộ quản lý ở nước ta hiện nay”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [18] Nguyễn Thế Nghĩa (1997), “Triết học với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước”, Nxb khoa học xã hội, Hà Nội.
- [19] Hoàng Phê (1995), “Từ điển Tiếng Việt”, Nxb Đà Nẵng, Trung tâm từ điển học, Hà Nội-Đà Nẵng.
- [20] Lê Khả Phiêu (2000), “ĐCSVN 70 năm xây dựng và trưởng thành”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [21] Thang Văn Phúc (2001), “Cải cách hành chính nhà nước, thực trạng, nguyên nhân và giải pháp”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [22] Quận ủy 2 (2005), “Báo cáo thực trạng về bộ máy tổ chức và những vấn đề liên quan đến công tác tổ chức, cán bộ tại quận 2”.
- [23] Trần Huy Sáng (4/1998), “Vấn đề xây dựng hệ thống cơ cấu chức danh, tiêu chuẩn cán bộ”, Tạp chí tổ chức Nhà nước.
- [24] Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2001), “Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

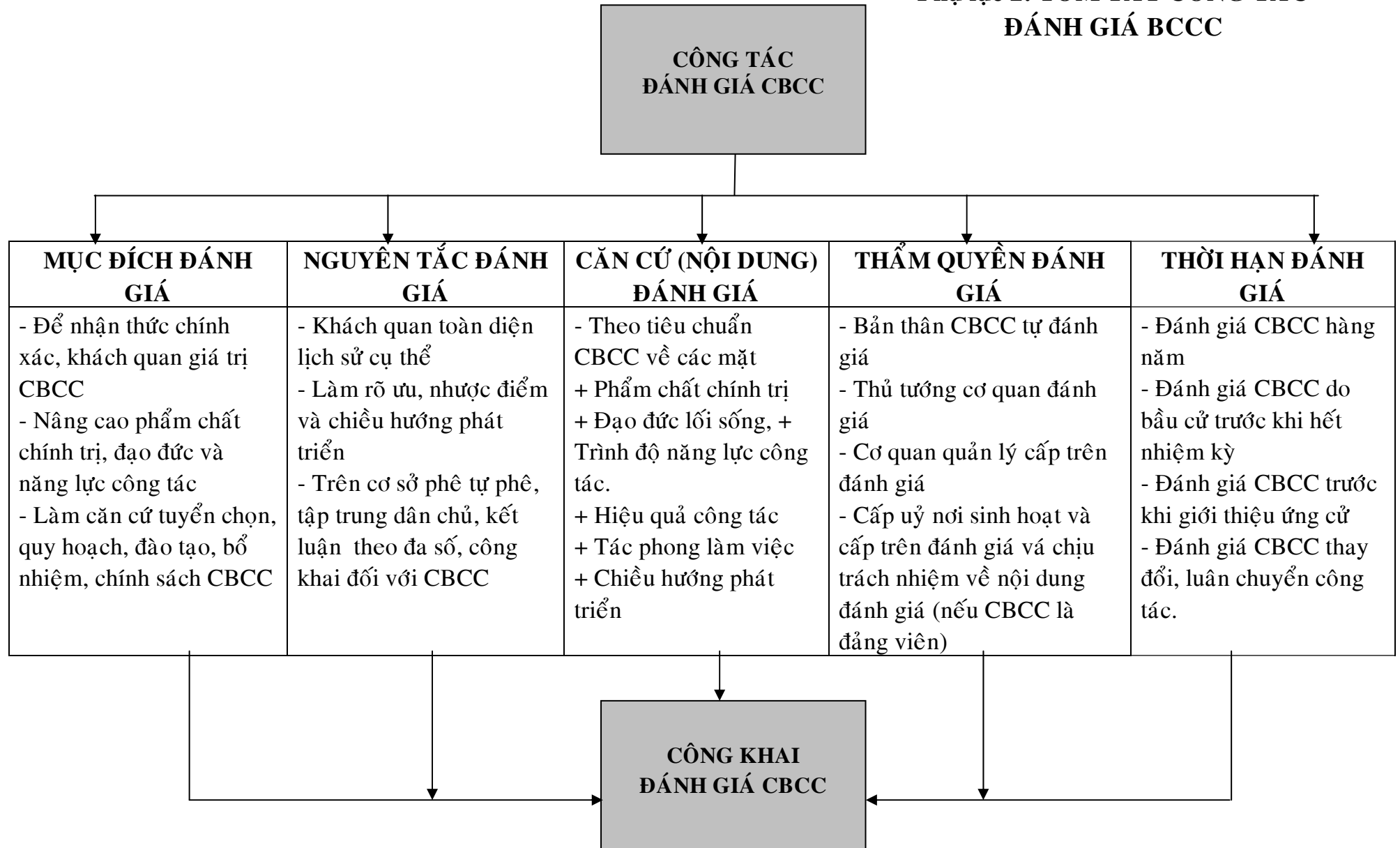
- [25] Trần Văn Thanh (9/1998), “Mấy suy nghĩ về chiến lược cán bộ trong thời kỳ CNH, HĐH”, Tạp chí Xây dựng Đảng.
- [26] Chu Thành (1997), “Hệ thống công vụ một số nước Asean và Việt Nam”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [27] Võ Hữu Tước (7/2001), “Thực trạng và giải pháp cho việc kiện toàn tổ chức”, Tạp chí Xây dựng Đảng.
- [28] Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ quận 2 Tp.HCM (2005).
- [29] Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng Tp.HCM khoá VII (12/2000).
- [30] Bùi Thế Vĩnh (1998), “Thiết kế tổ chức các cơ quan hành chính nhà nước”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [31] Nguyễn Bình Yên (10/2000), “Tiếp thu tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá và bố trí, sử dụng cán bộ”, Tạp chí Xây dựng Đảng.

Phụ lục 1:



Vị trí, Vai trò của công tác xây dựng tiêu chuẩn và nhận xét đánh giá CBCC trong quy trình công tác cán bộ.

**Phụ lục 2: TÓM TẮT CÔNG TÁC
ĐÁNH GIÁ CBCC**



Phụ lục 4

TIÊU CHUẨN CỤ THỂ Của Bí thư Quận, huyện uỷ

A- TIÊU CHUẨN

1./ Phẩm chất chính trị: Như tiêu chuẩn chung của cán bộ lãnh đạo và quản lý.

2./ Đạo đức cách mạng: Như tiêu chuẩn chung của cán bộ lãnh đạo và quản lý.

3./ Kiến thức và năng lực:

Hiểu biết:

- Nắm vững quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

- Hiểu biết cơ bản về tình hình chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh quốc phòng của Thành phố, am hiểu sâu tình hình các mặt của quận, huyện mình phụ trách.

- Có kiến thức và năng lực lãnh đạo toàn diện, nhất là lãnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh quốc phòng. Am hiểu sâu công tác xây dựng Đảng và công tác vận động quần chúng.

Năng lực thể hiện:

- Cụ thể hoá và vận dụng sáng tạo các Nghị quyết của Trung ương, Thành uỷ, Nghị quyết của đại hội Đảng bộ Quận, huyện thành yêu cầu, mục tiêu biện pháp, thành chương trình hành động, kế hoạch công tác và tổ chức chỉ đạo thực hiện hiệu quả.

- Nhạy bén nắm bắt tình hình, chủ động đề xuất và hướng dẫn để Ban chấp hành, Ban thường vụ thảo luận ra nghị quyết. Trong từng thời gian xác định được nhiệm vụ trọng tâm và các khâu then chốt cần tập trung chỉ đạo thực hiện.

- Chỉ đạo UBND về các lĩnh vực phát triển kinh tế, văn hoá, giữ vững an ninh quốc phòng và tổ chức kiểm tra trong việc chấp hành chủ trương, chính

sách của Đảng và Nhà nước, của quận, huyện uỷ.

- Chỉ đạo sâu công tác xây dựng Đảng, công tác vận động quần chúng, nhất là công tác tổ chức và cán bộ.

- Kiểm tra, tổ chức việc sơ kết tổng kết kinh nghiệm các điển hình tiên tiến.

- Đoàn kết quy tụ đội ngũ cán bộ. Bí thư phải là trung tâm đoàn kết của Ban thường vụ, Ban chấp hành và Đảng bộ.

B- MỘT SỐ YÊU CẦU KHÁC:

- Đã kinh qua công tác Đảng, Nhà nước ở cấp quận huyện, phường xã hoặc ban ngành, đoàn thể cấp thành phố.

- Có trình độ lý luận chính trị cao cấp.

- Được đào tạo hoặc bồi dưỡng về quản lý kinh tế, quản lý nhà nước.

- Có trình độ đại học trở lên (Chính trị hoặc kinh tế hoặc một ngành về Khoa học xã hội).

- Tuổi đời: mới bố trí không quá 45. Bố trí lại không quá 50 tuổi.

- Sức khoẻ tốt.

- Quản lý Nhà nước thuộc ngành, lĩnh vực phụ trách trên địa bàn thành phố có hiệu quả thể hiện cả hai mặt phát triển và đảm bảo đúng đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

- Xây dựng tổ chức bộ máy Sở tinh gọn, hiệu lực và quy hoạch, đào tạo cán bộ kế cận đảm bảo tính liên tục và kế thừa.

Phục lục 5
TIÊU CHUẨN CỤ THỂ
Của Chủ tịch UBND quận, huyện uỷ

A- TIÊU CHUẨN

- 1./ Phẩm chất chính trị: Như tiêu chuẩn chung của cán bộ lãnh đạo và quản lý.
- 2./ Đạo đức cách mạng: Như tiêu chuẩn chung của cán bộ lãnh đạo và quản lý.
- 3./ Kiến thức và năng lực:

Hiểu biết:

- Nắm vững quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Pháp luật của Nhà nước.

- Hiểu biết cơ bản về tình hình kinh tế, xã hội, an ninh quốc phòng của Thành phố, am hiểu sâu tình hình các mặt của quận, huyện mình phụ trách.

- Có kiến thức sâu và toàn diện về quản lý Nhà nước. Có hiểu biết và kinh nghiệm nhất định về công tác xây dựng Đảng, công tác tổ chức và cán bộ, công tác vận động quần chúng.

Năng lực thể hiện:

- Thể chế hoá và tổ chức thực hiện các Nghị quyết của đảng bộ quận, huyện, của quận huyện uỷ và cấp trên thành quy hoạch, kế hoạch, quy định của chính quyền phù hợp tình hình địa phương và pháp luật Nhà nước.

- Qui hoạch phát triển kinh tế – xã hội và lập kế hoạch thực hiện hàng năm, 5 năm trên địa bàn quận huyện.

- Tổ chức và quản lý hành chính Nhà nước thống nhất, chặt chẽ mọi hoạt động của các thành phần kinh tế – xã hội trên địa bàn quận huyện, xây dựng hoặc xét duyệt các đề án kinh tế – xã hội theo thẩm quyền phân cấp.

- Tổ chức kiểm tra các hoạt động của các thành phần kinh tế – xã hội trên địa bàn.

- Có năng lực truyền đạt Nghị quyết của cấp trên trong cấp uỷ và cán bộ, đảng viên. Tổng hợp, kết luận các vấn đề trong hội nghị cấp uỷ. Chỉ đạo xây

dựng Nghị quyết chuyên đề và lãnh, tổ chức thực hiện Nghị quyết có hiệu quả.

4./ Phong cách lãnh đạo:

- Ngoài tiêu chuẩn chung cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý. Bí thư quận, huyện uỷ cần phải sâu, sát cơ sở, quần chúng, lắng nghe tâm tư nguyện vọng quần chúng, phát hiện được những vấn đề mới để xây dựng thành chủ trương, chính sách, làm việc thật sự dân chủ tập thể, biết phát huy sức mạnh tập thể cấp uỷ tôn trọng nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, kết hợp cá nhân phụ trách, quyết đoán và có tinh thần tự chịu trách nhiệm về các quyết định của mình và lĩnh vực phụ trách.

- gương mẫu. Có lối sống giản dị, lành mạnh.

5./ Làm việc có hiệu quả, thể hiện:

- Các mặt kinh tế, văn hoá, xã hội ngày càng phát triển. Đời sống nhân dân được cải thiện xã hội ngày càng công bằng văn minh hơn. Chính trị, an ninh quốc phòng được giữ vững và tăng cường.

- Đa số Đảng bộ, chi bộ cơ sở trong sạch vững mạnh, hệ thống chính trị vững mạnh, xây dựng Đảng bộ, quận, huyện trong sạch vững mạnh.

- Đội ngũ cán bộ chủ chốt được quy hoạch, đào tạo, bổ sung đảm bảo liên tục, kế thừa.

B. MỘT SỐ YÊU CẦU KHÁC:

- Đã kinh nghiệm qua nhiệm vụ lãnh đạo UBND quận, huyện hoặc lãnh đạo cấp Sở.

- Có trình độ lý luận chính trị cao cấp.

- Có trình độ đại học chuyên ngành trở lên.

- Được đào tạo về quản lý hành chính Nhà nước trình độ Đại học hoặc tương đương.

- Biết ít nhất một ngoại ngữ

- Tuổi đời (mới bổ nhiệm) không quá 50.

- Có sức khỏe tốt.

Phục lục 6

Năm 1717, thời vua Lê Dụ Tông, thu phủ Đặng Bình Tường và tham tụng Nguyễn Quý Đức đã soạn bài châm “Biết người”. Tuy có những hạn chế bởi quan điểm phong kiến, song trong bài châm vẫn còn có nhiều giá trị tham khảo cho công tác đánh giá cán bộ ngày nay (bài được đăng trong Tạp chí Xây dựng Đảng số 6/1999)

Nghĩ đến việc biết người

Từ xưa vẫn cho không phải là chuyện dễ

Lắm kẻ khoe khoang loè loẹt như hàng bán ra.

Nhiều kẻ nhao nhao như ếch nằm đáy giếng!

Họ chỉ tỏ lung tung, cho kẻ này là gian là, kẻ kia chính là trực.

Kẻ khác lại dường như trung tín.

Khó khăn là thế,

Biết lựa chọn ai làm quan được?

Vậy phải nhìn nhận cái cơ tại sao mà người ta làm thế.

Và xem xét những việc họ đã hành động theo đường lối nào.

Chớ mạo muội mà chỉ dựa vào lời nói và độc tác bề ngoài.

Phải xem xét đến tận chỗ thâm kín ở trong gan dạ.

Đừng mắc vào vòng yêu thương mà không phân biệt nó là xảo trá.

Chớ mê hoặc vì tình riêng mà không xét nó làm gian phi.

Phải xét ở chỗ dụng tâm của người ta, xem vì việc công hay vì việc tư?

Phải xét tư cách con người, xem có phải là hạng không bè pháo, không vào hùa nhau.

Ai là kẻ chỉ vâng dạ thừa thuận trước mắt?

Ai là kẻ chịu khó vất vả, không nghĩ lợi hại về bản thân?
Đừng vì một người chê mà vội ruồng rẫy.
Chớ thấy một người khen mà vội nghe theo.
Phải thử thách người ta bằng mọi việc làm, đừng thấy có chút tài năng mà
đã vội cất dùm;
Phải khảo xét ở quá trình làm việc, đừng vì thấy hơi có chút lỗi mà vội bỏ
ngay.
Kẻ có tài mồm mép hay chống chế, dẫu khéo biện luận cũng là giả dối.
Phải soi xét từ chỗ tín nhiệm, như kẻ rõ một là một, hai là hai.
Hương nguyệt¹ là kẻ làm hại đạo đức.
Dường như là phải, kỳ thực là trái.
Phải xét đến tận tâm địa.
Đừng để sai một ly rồi đi một dặm.
Có kẻ chỉ biết chịu ý người trên mà cho là cung kính.
Bối vạch chuyện riêng của người khác mà cho là thẳng thắn.
Lúc thường thì nói được, lúc dùng đến thì lại làm hỏng!.
Hòa theo lời dèm pha, sẵn đón chuyên các ngấm.
Chỉ thích ngang trái và ghen ghét:
Đó là yêu ma quỷ quái.

Có người quả cảm, cương nghị và biết thuận theo lẽ phải.
Đĩnh đạc, thẳng thắn mà lại dẻo mềm.
Vốn tỏ ra có tính khoan hòa và kính cẩn,
Biết tự tu dưỡng theo điều nghĩa lý cứng mạnh.
Có tính ngay thẳng, to tát, thận trọng và trung hậu.

¹ Hạng người “ba phải” không làm mất lòng ai để được tiếng khen của làng xóm.

Bề ngoài tưởng như đần độn và viễn vông.
Cây cứng mới chịu được gió to.
Dây leo chỉ bám vào cây khác.
Suy đó ra mà xét nhiệm về người,
Thì ai trung trinh, gai gian tà, không lằm lộn
Vàng ròng không sợ thử lửa
Chim bay² phải ăn bám người
Do lý đó mà xét
Thì kẻ nịnh, người ngay, có phân biệt được.
Đối với kẻ nào chỉ chịu theo lòng nhân dục và tính chơi bời của bề trên.
Chỉ đón ý lựa chiều (người trên) mà phụ tùng.
Cây đàng phái chia bè cánh.
Tiến thân thì dễ, rút liu thì khó.
Ta phải đề phòng
Phải cho là khó khăn và phải cẩn thận.
Đối với người nào biết vì dân chúng, vì đạo đức.
Trước sau như một, không đổi dạ thay lòng.
Biết lo trước thiên hạ và vui sau thiên hạ.
Vì nước, quên nhà
Ta nên một niềm ôn tồn đãi ngộ.
Mắt cá dễ lẫn với hạt trai
Đá vã phu dễ trà trộn với ngọc quý
(Lòng ta) nên trong như gương, sáng như lửa để soi xét rạch ròi.
“Nước chảy đá mòn”.
“Chúng khẩu đồng từ, ông sư cũng chết” .

² Là loại chim nuôi để bay thi

(Trí ta) phải như mặt trời và mặt trăng soi chiếu công minh.
Đối với kẻ giam, nên biết rõ nó là giả dối, chỉ có bề ngoài.
Đối với lời nói bộc trực, phải xét xem có phải là cố ý mua tiếng khen.
Phải xét những câu bĩa đặt thành lời sấm để nói vu và gièm pha ai.
Phải soi xét đến kẻ vì tham mỗi ăn lễ mà có tình riêng tư tái và giả mạo.
Không để tai vào những lời ra từ miệng lưỡi nịnh hót.
Không chứa ở triều đình những kẻ thơn thớt khó nói và nhoen nhoén nét mặt.

(Như vậy thì) những điều hiểm ác gian nịnh tất bị vạch trần và không xâm nhập vào đâu được nữa.

Nếu phân biệt được những điều ấy,
Thì tất trở thành bậc hiền triết,
Mọi người chính trực sẽ được cất dùng.
Mọi công việc (do đó) đều có thành tích rực rỡ,
Dân đen đều hỉ hả vui lòng
Điều gì đáng lo? Lo kẻ gian ác kéo bè kéo đảng với nhau!
Điều gì đáng sợ? Sợ kẻ quá nịnh!
Khó nghiêm túc lọc trong chính sự triều đình
Hãy vui hòa tập hợp những người có đức tốt.
Cơ đồ lớn sẽ gây được phúc lâu dài mãi.
Mạng trời có thể tin chắc được mãi.