QUY ĐINH CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC

Nguyễn Thị Kim Tiến

1.1. Một số vấn đề lý luận về đánh giá công chức

*1.1.1* *Khái niệm đánh giá công chức*

 Thuật ngữ “ĐGCC” được cấu thành từ hai thành tố là “đánh giá” và “công chức”. Trong đó, thành tố “công chức” đã được làm rõ nên chỉ cần làm rõ thành tố “đánh giá” để có thể hiểu được nghĩa thuật ngữ “ĐGCC”.

Còn theo TS. Trần Xuân Cầu thì “đánh giá là quá trình so sánh, đối chiếu thực tế với những tiêu chuẩn đã định sẵn để rút ra mức độ phù hợp của các bộ phận, các mối liên kết bên trong sự vật với những chuẩn mực, quy định của nó”[6.tr 7].

Theo ThS. Trịnh Xuân Thắng: “ĐGCC là một trong các biện pháp quản lý thông qua việc sử dụng những tiêu chí và phương thức nhất định nhằm làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao” [ 22. Tr 14].

Theo tác giả, có thể hiểu: *ĐGCC là hoạt động được tiến hành thường xuyên nhằm xác định, kiểm tra, nhận xét công chức và việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của công chức dựa trên những nội dung theo quy định của pháp luật thông qua việc so sánh, đối chiếu giữa kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức với một hệ tiêu chí xác định.*

# *1.1.2. Đặc điểm của đánh giá công chức*

***Thứ nhất,*** ĐGCC là một hoạt động chịu sự điều chỉnh bởi các quy định của pháp luật. Hoạt động ĐGCC do pháp luật quy định, toàn bộ các quy định của pháp luật về ĐGCC tạo thành một chế định quan trọng trong pháp luật về công chức. Khi thực hiện việc ĐGCC, tất cả các chủ thể có liên quan phải tuân theo quy định của pháp luật như các quy định về: nguyên tắc đánh giá, căn cứ đánh giá, thời điểm đánh giá, nội dung, thẩm quyền, tiêu chí đánh giá, trình tự thủ tục ĐGCC.

***Thứ hai,*** đối tượng của hoạt động ĐGCC là bản thân công chức và việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của công chức (công vụ). ĐGCC hướng đến hai đối tượng là công chức, nghĩa là không bao gồm cán bộ, viên chức và công vụ.

***Thứ ba,*** ĐGCC mang tính so sánh, đối chiếu. ĐGCC không phải là việc tổng hợp, đúc kết các thành tích của công chức mà thực chất là trên cơ sở kết quả tổng kết các thành tích của công chức để so sánh với các tiêu chí xác định để đưa ra những nhận xét, kết luận nhất định. Kết quả thông tin thu thập trong quá trình đánh giá được so sánh với các tiêu chí cơ bản đã được xây dựng từ trước như: tiêu chí về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức; tiêu chí về năng lực, trình độ chuyên môn; tiêu chí về tinh thần chủ động, sáng tạo; tiêu chí về thái độ và xử sự trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ; tiêu chí về tiến độ hoàn thành nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác…

***Thứ tư,*** ĐGCC mang tính thường xuyên, định kỳ. ĐGCC không diễn ra một cách đột xuất, bất ngờ mà được tiến hành thường xuyên và vào các thời điểm nhất định. Việc ĐGCC được thực hiện theo từng năm công tác phù hợp với kế hoạch, chương trình hoạt động của cơ quan, đơn vị. Thời điểm ĐGCC thường rơi vào tháng cuối năm, trước khi thực hiện việc bình xét thi đua, khen thưởng hàng năm.

1.1.3. Mục đích của đánh giá công chức

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

1.1.4. Vai trò của đánh giá công chức

***Thứ nhất***, đối với cá nhân công chức: Đánh giá giúp công chức nhận thức và gắn bó nhiều hơn với công vụ; định hướng và kích thích công chức nổ lực hết sức để đạt thành tích cao hơn; tự điều chỉnh, sửa chữa những sai lầm, yếu kém. Kết quả đánh giá sẽ giúp công chức nhìn nhận được nhiệm vụ nào không hoàn thành, nhiệm vụ nào đã hoàn thành, mức độ hoàn thành như thế nao; công việc nào thực hiện đúng tiến độ, công việc nào không đúng tiến độ; thái độ phục vụ nhân dân được đánh giá ở mức nào v.v….

***Thứ hai***, đối với cơ quan quản lý công chức: Kết quả ĐGCClà căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với công chức. ĐGCC giúp cơ quan tăng cường kiểm soát đối với kết quả thực hiện công việc trên cơ sở so sánh, đối chiếu với hệ thống các tiêu chí xác định; Tăng khả năng dự báo về các nguy cơ trong thực thi; Khuyến khích người quản lý đưa ra các ý kiến phản hồi một cách đầy đủ cần thiết hoặc thích đáng đối với công chức, giúp cho họ có thể điều chỉnh kịp thời theo hướng tích cực;

***Thứ ba***, đối với nền công vụ: ĐGCC giúp cải thiện kết quả hoạt động của cơ quan hành chính Nhà nước qua việc tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh về chuyên môn; đảm bảo công bằng, khách quan trong các khâu khác của quá trình sử sụng, quản lý công chức; phát triển nhu cầu tự đào tạo trong đội ngũ công chức khiến tinh thần nỗ lực phấn đấu không ngừng được phát huy