

bộ các giải pháp về phòng chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm chống lãng phí, tập trung vào các lĩnh vực dễ phát sinh tiêu cực; xây dựng cơ chế phòng ngừa hiệu quả;

thực hiện công khai, minh bạch, đề cao trách nhiệm giải trình thực thi công vụ, trong tổ chức và hoạt động của các cơ quan nhà nước và trách nhiệm của người đứng đầu.

Bàn về tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

TS. Tạ Ngọc Hải - Viện khoa học tổ chức nhà nước

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau, theo đó có nhận thức không giống nhau về “chất lượng cán bộ, công chức”. Quy định hiện hành có sự phân biệt tương đối giữa cán bộ với công chức, theo đó các tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ không hoàn toàn đồng nhất với tiêu chí đánh giá chất lượng công chức. Do vậy bàn đến chất lượng cán bộ, công chức thực chất là bàn đến chất lượng của cán bộ và chất lượng của công chức.

Cách tiếp cận khác, không bóc tách giữa cán bộ với công chức vì đều thuộc nhóm “nhân lực công”¹ mà đánh giá chất lượng “cán bộ, công chức - bộ phận của nhân lực công” trên hai phương diện: chất lượng cá nhân và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Sự phân biệt này cũng là tương đối vì theo nguyên lý của Chủ nghĩa Mác - Lê Nin thì “cái riêng” không tồn tại độc lập mà trong mối quan hệ dẫn đến cái chung, ngược lại “cái chung” tồn tại trong cái riêng, thông qua cái riêng².

Trong khuôn khổ của bài viết này, tác giả lựa chọn cách tiếp cận thứ hai, theo đó bàn đến các tiêu chí đánh giá chất lượng mỗi cán bộ, công chức và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Bởi lẽ, tuy có mối liên hệ với nhau nhưng chất lượng của mỗi cán bộ, công chức không hoàn toàn đồng nhất với chất lượng của đội

ngũ cán bộ, công chức. Nói cách khác cá nhân tốt chỉ là điều kiện cần để có một đội ngũ tốt.

Với quan điểm tiếp cận như vậy, bài viết có những nội dung chính như sau:

1. Tiêu chí đánh giá

1.1. Tiêu chí đánh giá chất lượng mỗi cá nhân cán bộ, công chức:

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

- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc;

- Năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ;

- Tiến độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ;

- Tinh thần trách nhiệm và phối hợp thực hiện nhiệm vụ;

- Ý thức tổ chức kỷ luật;

- Thái độ phục vụ Nhân dân.

1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức:

- Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được xem xét, đánh giá thông qua chất lượng của mỗi cá nhân cán bộ, công chức;

- Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được xem xét, đánh giá thông qua chất lượng của cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và những người đứng đầu;

- Sự đoàn kết, thống nhất ý chí và hành động là cơ sở để đánh giá chất lượng đội

1. Theo quan điểm này “Nhân lực công” có ba nhóm đối tượng chính là cán bộ, công chức, viên chức. Ngoài ba nhóm trên, còn có người lao động làm việc trong khu vực công - Tác giả chủ thích

2. Cặp phạm trù, mối quan hệ giữa cái chung với cái riêng - Tác giả chủ thích

ngũ cán bộ, công chức;

- Cơ sở xây dựng, duy trì, phát triển mối quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới, cấp dưới với cấp trên, cùng cấp

- Trách nhiệm, sự chia sẻ, hỗ trợ, giúp đỡ nhau của các thành viên trong tổ chức để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức.

2. Phân tích, làm rõ một số tiêu chí đánh giá

2.1. Phân tích, làm rõ một số tiêu chí đánh giá chất lượng mỗi cá nhân cán bộ, công chức

- *Lối sống, tác phong và lề lối làm việc.* Theo quan niệm phổ biến thì lối sống³ thường phản ánh thái độ của một cá nhân đối với các vấn đề liên quan đến họ như: gia đình, xã hội, pháp luật, bạn bè, đồng nghiệp...; lối sống thuộc về cá nhân, cá tính của mỗi người; lối sống bị ảnh hưởng bởi môi trường xung quanh như gia đình, nơi sinh sống, giáo dục, văn hóa và đặc biệt là truyền thông. Từ đó cho thấy đánh giá lối sống của cán bộ, công chức thể hiện ở nhận thức, thái độ của họ đối với công việc, đối với Nhân dân, đối với chính bản thân mình, đối với cấp trên, cấp dưới, đồng nghiệp. Khảo sát xã hội học về lối sống cho thấy có rất nhiều các biểu hiện, hành động khác nhau để có thể nhận biết lối sống của cán bộ, công chức. Ví dụ: thông qua trang phục (giản dị, chỉnh chu, lịch sự, gợi cảm), cử chỉ (bắt tay, ánh mắt, nụ cười), hành động, lời nói... Tác phong và lề lối làm việc cũng phản ánh một phần, giúp ta nhận biết về lối sống bởi vì: tác phong thể hiện quan cử chỉ, hành động (nhanh nhẹn, chậm chạp, không chỉnh chu, thiếu ngăn nắp, vội vàng, hấp tấp...); lề lối làm việc thể hiện qua lời nói, hành động, tác phong như: giữ theo nếp cũ, cải tiến; tìm cái mới, sáng tạo, bảo thủ, cô hủ, trì trệ... Qua phân tích cho thấy không phải không có cơ sở, lý lẽ khi đề “Lối sống, tác phong và lề lối làm việc” trong cùng một nhóm tiêu chí đánh giá.

- *Năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ.* Trình độ chuyên môn nghiệp vụ thể hiện trước hết qua bằng cấp chuyên môn (trung

cấp, cao đẳng, cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ); tiếp đến thể hiện qua các kỹ năng (thuyết trình, soạn thảo văn bản, kỹ năng giao tiếp...); sau nữa thể hiện qua kinh nghiệm tác nghiệp các hoạt động chuyên môn. Năng lực thể hiện một phần qua trình độ chuyên môn nghiệp vụ (đã nêu trên), một phần phụ thuộc vào tố chất, các chỉ số như: **IQ** (Intelligence Quotient) - Chỉ số thông minh, **EQ** (Emotional Quotient) - Trí thông minh cảm xúc, **SQ** (Social Quotient) - Trí thông minh xã hội, **CQ** (Creative Intelligence) - Thông minh sáng tạo, **PQ** (Passion Quotient) - Chỉ số đam mê, **AQ** (Adversity Quotient) - Chỉ số vượt khó, **SPQ** (Speech Quotient) - Trình độ biểu đạt ngôn ngữ. Có thể công thức hóa “năng lực bằng trình độ nghiệp vụ chuyên môn cộng với các chỉ số của mỗi cá nhân cán bộ, công chức”. Hiện nay chưa có quy định xác định chỉ số đối với mỗi cá nhân cán bộ, công chức nhưng các tiêu chí thể hiện trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì đã có, đó là căn cứ để đánh giá mỗi cán bộ, công chức.

- *Tiến độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ.* Tiến độ là nhịp độ tiến hành công việc đảm bảo, vượt hoặc chậm hơn so với thời gian yêu cầu. Như vậy nói đến tiến độ, tập trung chủ yếu vào việc trả lời câu hỏi: công việc được hoàn thành có đảm bảo thời gian hạn định hay không? Kết quả thực hiện nhiệm vụ thể hiện chủ yếu ở các sản phẩm cụ thể theo mỗi loại công việc trên hai phương diện: hình thức và chất lượng sản phẩm. Thực tế hoạt động của cán bộ, công chức cho thấy kết quả, sản phẩm thực hiện nhiệm vụ khá đa dạng, phụ thuộc vào các yếu tố như: vị trí công tác, nhiệm vụ mỗi cán bộ, công chức được giao thực hiện, thẩm quyền của cá nhân, cơ quan, tổ chức, đơn vị. Cần nói thêm là có những công việc, nhiệm vụ có kết quả, sản phẩm cụ thể theo đó có thể đánh giá được hình thức, chất lượng (ví dụ: soạn thảo Giấy mời họp, Công văn góp ý văn bản, dự thảo Quyết định cá biệt, các văn bản quy phạm pháp luật...). Cũng có những công việc khó hoặc không định hình

3. Thuật ngữ lối sống lần đầu tiên được sử dụng bởi nhà tâm lý học người Áo Alfred Adler (1870-1937) - Tác giả chú thích.

được một cách rõ ràng, cụ thể sản phẩm như: “than gia” - Tham gia họp nhưng không phát biểu ý kiến, “thành viên” - Tuy là thành viên nhưng không được phân công một công việc cụ thể nào, “cùng làm” - Nhưng thực chất là nhất trí với sản phẩm, kết quả công việc mà người khác làm. Trong những trường hợp như vậy, khó có thể đánh giá được kết quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân, chỉ có thể xem xét, đánh giá thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ của tập thể. Từ những phân tích trên cho thấy, đánh giá tiến độ là đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu về thời gian. Đánh giá chất lượng thực hiện nhiệm vụ, công việc của cán bộ, công chức dựa trên cả tiến độ và sản phẩm, kết quả thực hiện nhiệm vụ. Cũng vì vậy mà trong quy định về tiến độ, kết quả thuộc cùng một nhóm tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức.

- *Ý thức tổ chức kỷ luật.* Kết quả nghiên cứu cho thấy, mặc dù được sử dụng phổ biến trong đời sống xã hội cũng như trong các quy định pháp luật tuy vậy cho đến nay cũng chưa có một cốt nghĩa chính thức “Ý thức tổ chức kỷ luật” là thế nào (được hiểu thế nào)⁴. Tổng hợp kết quả nghiên cứu cho thấy bản đến “Ý thức tổ chức kỷ luật” thường được đề cập đến một số khía cạnh như: chấp hành pháp luật; chấp hành các quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi cán bộ, công chức đang công tác; chấp hành các quy định của Đảng nếu cán bộ, công chức là Đảng viên; chấp hành kỷ luật về thời gian lao động... Cũng chính vì không rõ về nội dung, nội hàm của “Ý thức tổ chức kỷ luật” nên trong phần lớn các đánh giá của cán bộ, công chức đều nêu chung chung, không chỉ ra được các khía cạnh cụ thể của ý thức tổ chức kỷ luật. Để khắc phục tình trạng trên, xin đề xuất quan niệm về ý thức tổ chức kỷ luật của cán bộ, công chức là “một dạng của ý thức pháp luật, phản ánh, thể hiện sự hiểu biết, nhận thức và hành động của cán bộ, công chức trong

quá trình thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao trên cơ sở các quy định pháp luật”. Theo đó đánh giá ý thức tổ chức kỷ luật của mỗi cán bộ, công chức cần thể hiện trên một số phương diện như:

Thứ nhất, sự hiểu biết, nhận thức của cán bộ, công chức đối với các quy định pháp luật liên quan đến hoạt động chuyên môn của mình; liên quan đến kỷ luật lao động, đến các điều cán bộ, công chức không được làm; các quy định về chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi mình công tác;

Thứ hai, hiểu biết, nhận thức nêu trên, phải được thể hiện bằng các hành động, hoạt động cụ thể của cán bộ, công chức trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Theo đó đánh giá về ý thức tổ chức kỷ luật của cán bộ, công chức thể hiện trên cả hành động, hoạt động thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn trên thực tế;

Thứ ba, nhận thức đúng nhưng hành động không đúng thì không thể đánh giá cán bộ, công chức đó có ý thức tổ chức kỷ luật cao (hoặc tốt); ngược lại hạn chế cả về nhận thức và hành động thì không thể đánh giá tốt (hoặc cao) về ý thức tổ chức kỷ luật của cán bộ, công chức. Nói cách khác đánh giá về ý thức tổ chức kỷ luật của cán bộ, công chức là sự thống nhất giữa nhận thức với hành động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

Qua phân tích cho thấy, cùng với các tiêu chí còn có những dấu hiệu, biểu hiện cụ thể để có thể nhận biết, đánh giá về chất lượng mỗi cán bộ, công chức. Các dấu hiệu, biểu hiện cụ thể không thể⁵ và cũng không nhất thiết phải được ghi nhận trong các văn bản quy phạm pháp luật nhưng cần thiết phải được ghi nhận trong quy định của mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị để làm cơ sở cho việc đánh giá sát đúng chất lượng cán bộ, công chức trong mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị. Mặt khác các dấu hiệu, biểu hiện cụ thể này cần được chuyển hóa thành các kỹ năng nhận biết chất lượng nhân lực để theo đó

4. Trong pháp luật Việt Nam nhiều cụ từ dùng phổ biến nhưng không được định nghĩa, làm rõ, hiểu thống nhất về nội hàm do vậy mặc dù văn bản đã ban hành như văn còn nhiều cách hiểu khác nhau, áp dụng không thống nhất - Tác giả chủ thích.

5. Nhược điểm của hệ thống luật thực định là ở chỗ các quy phạm pháp luật luôn khái quát do vậy không bao phủ hết được các tình huống cụ thể, phát sinh mới trong thực tế xã hội - Tác giả chủ thích

xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý, sử dụng nhân lực công.

2.2. Phân tích, làm rõ một số tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

- Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được xem xét, đánh giá thông qua chất lượng của mỗi cá nhân cán bộ, công chức

Logic mà không ai phủ nhận là: một tập thể tốt là tập thể có những cá nhân tốt, từ đó cho thấy vai trò của mỗi cá nhân đối với đội ngũ. Do vậy xem xét đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trước hết cần dựa trên chất lượng của mỗi cá nhân theo các tiêu chí, dấu hiệu, các biểu hiện cụ thể như đã nêu và phân tích ở trên, kết hợp với tiêu chuẩn thi đua, khen thưởng.

Ví dụ 1: “Tập thể lao động tiên tiến” phải có trên 50% cá nhân trong tập thể đạt danh hiệu “Lao động tiên tiến” và không có cá nhân bị kỷ luật từ hình thức cảnh cáo trở lên;

Ví dụ 2: Cùng với việc áp dụng phương pháp cho điểm đối với cá nhân, một số tổ chức, đơn vị áp dụng phương pháp tính điểm trung bình cộng của các cá nhân trong tập thể để có được điểm của tập thể, theo công thức:

$$\text{ĐTBTC} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Đi}}{n}$$

Trong đó:

- ĐTBTC là điểm trung bình cộng của các cá nhân trong đơn vị;

- Đ_i là điểm của cá nhân thứ *i*;

- *n* là tổng số nhân lực hiện có của tổ chức.

Qua các ví dụ trên cho thấy các dấu hiệu, biểu hiện như “...trên 50%...”, “không có cá nhân bị kỷ luật”, “ĐTBTC”, “Đ_i”... đều liên quan đến cá nhân, từ đó giúp ta đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

- *Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được xem xét, đánh giá thông qua chất lượng của cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và những người đứng đầu*

Trên phương diện lý luận cũng như thực tiễn, vẫn còn tranh luận về sự tương đồng, khác biệt giữa lãnh đạo với quản lý. Chúng tôi không phủ nhận sự khác nhau giữa hai khái niệm này, tuy vậy trong nội dung nghiên cứu này lãnh đạo, quản lý được hiểu là những cán bộ, công chức giữ chức vụ trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của bộ máy nhà nước.

PGS.TS. Trần Văn Phòng - Viện trưởng Viện triết học - Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh⁶ chia sẻ với phóng viên Tạp chí Tuyên giáo tại Lễ tuyên dương 500 bí thư chi bộ giỏi do Đảng ủy Khối các cơ quan Trung ương tổ chức sáng ngày 10/4/2014 luận điểm rất phù hợp với tiêu mục này là “Bí thư chi bộ giỏi phải là người biết sử dụng những người giỏi”. Luận điểm trên cho thấy vai trò của người lãnh đạo, quản lý trong việc quản lý, sử dụng cán bộ, công chức thuộc quyền để thực hiện công việc.

Con tàu tổ chức chạy như thế nào, an toàn hay không, đến đích hay sai phương hướng phụ thuộc rất nhiều vào trường tàu, thuyền trưởng. Cũng nói về vấn đề này Các Mác đã đưa ra luận điểm luôn đúng là “Tất cả mọi lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn, thì ít nhiều cũng cần đến một sự chỉ đạo để điều hòa những hoạt động cá nhân và thực hiện những chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ chế sản xuất... Một người đốc tầu vĩ cầm tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng”. Chính vì vậy, đánh giá tổ chức (ví như dàn nhạc giao hưởng), không chỉ đánh giá cán bộ, công chức (nhạc công) mà còn xem xét đánh giá người đứng đầu (nhạc trưởng). Sau đó là xem xét đánh giá những người lãnh đạo, quản lý các bộ phận của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Qua chất lượng của cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu có thể thấy được phần nào chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- *Sự đoàn kết, thống nhất ý chí và hành*

6. Thời điểm đó học viện có tên là: Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh - Tác giả chú thích

động là cơ sở để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ “Đoàn kết, đoàn kết, đại đoàn kết. Thành công, thành công, đại thành công”. Học tập là làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng ta trong rất nhiều văn kiện đã nói đến vai trò vô cùng quan trọng của sự đoàn kết, thống nhất ý chí và hành động trong Đảng, cụ thể như: Đại hội IV của Đảng đánh giá: “đoàn kết chặt chẽ là một trong những nguyên nhân tạo nên thắng lợi vĩ đại, bước ngoặt lịch sử của cách mạng Việt Nam”⁷. Đại hội VI chỉ ra bài học kinh nghiệm về xây dựng Đảng: “tăng cường sự đoàn kết nhất trí, sự thống nhất ý chí và hành động trong Đảng”⁸. Các Đại hội VII, VIII, IX, X, XI, vấn đề đoàn kết thống nhất trong Đảng luôn được coi trọng. Đại hội X chỉ rõ: “giữ gìn và tăng cường sự đoàn kết thống nhất trong Đảng, đấu tranh kiên quyết đối với những phần tử cơ hội”⁹.

Qua những nội dung nêu trên cho thấy vai trò của sự đoàn kết, thống nhất ý chí và hành động của tập thể cán bộ, công chức. Đó là một trong số những tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Một tập thể không đoàn kết, một tập thể “chim bay, cá lặn, tôm lù - mỗi người một ý, một hướng khác nhau” trong hành động chung, trong thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức, không thể là một tập thể mạnh, không thể là tập thể có chất lượng tốt. Theo đó không thể nói đến chất lượng tốt của đội ngũ cán bộ, công chức của tập thể đó.

- Cơ sở xây dựng, duy trì, phát triển mối quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới, cấp dưới với cấp trên, cùng cấp

Quản trị nhân lực hiện đại nghiên cứu và chỉ ra các việc mỗi người tùy theo vị trí, vai trò của mình trong mối quan hệ với người khác trong tổ chức cần và nên làm để xây dựng, duy trì mối quan hệ ngày một tốt đẹp hơn, cụ thể là:

(a) *Cấp trên cần xây dựng mối quan hệ với cấp dưới*

- Cấp dưới không những là cánh tay đắc lực, mà họ còn là nguồn tài nguyên phong

phú.

- Hỏi han, quan tâm đến dưới cấp một cách chân thành.

- Đối xử công bằng với cấp dưới.

- Không nên thể hiện uy quyền và gò bó cấp dưới, bởi sự khác biệt giữa cấp trên với cấp dưới chỉ là thứ cấp công việc, còn hai bên vẫn bình đẳng về nhân quyền.

- Cổ vũ khuyến khích cấp dưới, thường xuyên sử dụng ngôn từ mang ý khẳng định với công việc và năng lực của họ.

- Luôn đứng giờ khi nghe cấp dưới báo cáo công việc; lắng nghe ý kiến và phản hồi; tránh tỏ ra phàn nàn, thiếu kiên nhẫn, ngắt quãng khi nghe cấp dưới báo cáo công việc.

- Nếu cấp dưới liên tiếp phải làm việc ngoài giờ, hãy chú ý đến sự an toàn và sức khỏe của họ.

- Thể hiện sự quan tâm cao độ khi cấp dưới bị ốm, căng thẳng, áp lực hoặc nghi ngờ công việc.

- Học cách biết ơn cấp dưới, động viên và khen thưởng kịp thời, đặc biệt về mặt tinh thần.

- Không nên than phiền trách móc liên tục năng lực cấp dưới, điều cần thiết là giúp họ nâng cao năng lực của mình.

- Người cấp trên có năng lực phải biết cách khuyến khích, cổ vũ cấp dưới và phát huy khả năng vốn có của họ.

- Ngăn chặn đàm tiếu và nói xấu cấp dưới.

- Kỹ năng phê bình cấp dưới: bắt đầu từ sự tán thưởng và sự chân thành; gián tiếp phê bình, trước khi chỉ trích hãy nói đến trách nhiệm; thay vì ra lệnh hãy dùng lời đề nghị, phê bình công việc chứ không phải con người; tuyệt đối không nhắc lại sai lầm đã phê bình và kết thúc trong sự bình đẳng, tôn trọng.

- Rộng lượng với cấp dưới, dùng tấm lòng chân thành biết ơn sự cống hiến của họ.

(b) *Cấp dưới cần học cách ứng xử với cấp trên*

- Xây dựng ý thức tuân thủ cấp trên, điều này giúp bạn có được sự tin nhiệm.

- Chú ý bảo vệ hình tượng cấp trên, đồng

7. Đảng Cộng sản Việt Nam: Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IV, Nxb Sự thật, H 1977, tr 27.

8. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI, Nxb Sự thật, H 1987, tr 31-32.

9. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb CTQG, H 2006, tr 277.

thời giúp bạn bảo vệ hình tượng của chính mình.

- Khi làm việc với cấp trên, hãy chuẩn bị tốt bút và vở để ghi chép nội dung trao đổi, giao việc.

- Khi nhận được chỉ thị của cấp trên, nếu không hiểu hoặc chưa nắm rõ hãy “thỉnh giáo sếp”. Im lặng trong trường hợp này không phải là vàng.

- Khi “sếp” gọi điện thoại giao nhiệm vụ, để tránh sai sót, hãy nhắc lại một lần để xác định chắc chắn.

- Phản hồi tiến trình công việc với “sếp” và báo cáo kịp thời khi công việc hoàn thành.

- Khi đi công tác hoặc không thể đi làm, trừ trường hợp bất khả kháng, nên tự mình báo cáo “sếp”; dù không ở nơi làm trong thời gian ngắn cũng nên thông qua sự đồng ý của “sếp”.

- Tránh làm việc vượt cấp, trừ trường hợp thật cần thiết.

- Nếu bạn ra về trong khi “sếp” còn đang bận rộn, hãy hỏi xem liệu “sếp” có cần sự giúp đỡ từ bạn? Nếu thực sự không cần thiết, bạn có thể yên tâm ra về.

(c) Trân trọng mối quan hệ với đồng nghiệp

- Công việc cần tinh thần tập thể đoàn kết, xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với đồng nghiệp là điều vô cùng quan trọng.

- Chào hỏi với mỗi người khi đến cơ quan.

- Hòa nhã, khiêm tốn, lễ độ và vui vẻ để lại ấn tượng tốt với đồng nghiệp

- Thể hiện thái độ tích cực, tinh thần làm việc hăng say, tránh mang lại cảm giác lười biếng cho người khác.

- Tôn trọng người khác, quan tâm đến đồng nghiệp xung quanh và chủ động giúp đỡ đồng nghiệp ngay cả với những việc nhỏ như: chỉnh lại cà vạt, cổ áo, rót nước... mời đồng nghiệp.

- Tìm hiểu và ghi nhớ ngày sinh của đồng nghiệp.

- Quan tâm, hỏi thăm và giúp đỡ đồng nghiệp và người nhà họ khi gặp khó khăn,

hoạn nạn.

- Không nên tỏ ra xa lánh, giữ khoảng cách với đồng nghiệp. Dù là thân đến mấy cũng cần chú ý đến thái độ, lời nói, cử chỉ đặc biệt là đồng nghiệp khác giới.

- Chú ý ngôn ngữ, giọng điệu khi nói chuyện với đồng nghiệp nơi đông người.

- Tránh bàn tán chuyện riêng tư của đồng nghiệp cũng như điểm yếu của họ.

- Không nên kể những câu chuyện dung tục, thiếu văn hóa.

Qua các nội dung trên cho thấy cơ sở xây dựng, duy trì, phát triển mối quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới, cấp dưới với cấp trên, cùng cấp chính là sự kết hợp các yếu tố: tâm lý, đạo đức, lợi ích, lòng tin, sự tôn trọng và bao trùm hơn cả là văn hóa, nghệ thuật giao tiếp, ứng xử trong công sở. Thông qua các cơ sở, với các biểu hiện cụ thể trong những mối quan hệ nêu trên, có thể đánh giá được tính gắn kết của các cá nhân trong tổ chức (bền chặt, tạm thời, lỏng lẻo...) theo đó phản ánh chất lượng tập thể nhân lực của tổ chức.

Thay cho lời kết

Trên đây là một số ý kiến bàn về tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Có thể có câu hỏi vậy đánh giá viên chức có theo các tiêu chí trên không hoặc có những tiêu chí riêng gì áp dụng đối với việc đánh giá viên chức? Câu trả lời là có chung, có riêng, tuy vậy để lý giải cụ thể hơn cần một bài viết khác tiếp theo.

Ở nước ta cả trên phương diện nghiên cứu lý luận và quy định thực tế của pháp luật vẫn chưa có sự rõ ràng trong việc sử dụng các khái niệm tiêu chí, tiêu chuẩn, nội dung, yêu cầu, điều kiện đánh giá. Chưa thực sự minh bạch trong việc xác định các tiêu chí, tiêu chuẩn, nội dung, yêu cầu, điều kiện đánh giá cá nhân với đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Chưa có sự phân tách giữa đánh giá chất lượng cá nhân với đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Cùng với những hạn chế nêu trên, việc sử dụng đơn phương pháp với các tiêu chí đánh giá rất chung như hiện nay là

những hạn chế, đồng thời là một trong những nguyên nhân làm hạn chế kết quả trong đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Để nâng cao hiệu quả đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, trong thời gian tới các cơ quan, tổ chức, đơn vị cần cụ

thể hóa các tiêu chí thành các tiêu chuẩn, yêu cầu, nội dung đánh giá với mỗi nhóm đối tượng, cùng với đó là việc sử dụng đa dạng hơn các phương pháp đánh giá.

Hy vọng bài viết này giúp ích phần nào cho việc giải quyết những nhiệm vụ nêu trên.

Tìm hiểu chế độ phúc lợi và bảo hiểm của công chức một số nước trên thế giới

ThS. Nguyễn Phương Liên – Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Chế độ bảo hiểm, phúc lợi là một trong những quyền lợi của công chức được pháp luật bảo hộ. Các quốc gia trên thế giới đã xây dựng chế độ bảo hiểm, phúc lợi đối với công chức, và coi đó là một nội dung quan trọng của chế độ công chức. Chế độ phúc lợi (System of Welfare) nhằm nói tới các hình thức của chế độ hỗ trợ và giúp đỡ nhằm cải thiện đời sống vật chất và đời sống tinh thần của công chức. Nói cách khác, phúc lợi cao là một trong những nguyên nhân khiến cho nghề nghiệp công chức có sức hấp dẫn lớn. Chế độ bảo hiểm (System of Security), đối với sự bảo đảm cuộc sống cơ bản của công chức, xóa bỏ sự lo lắng cho tương lai, nâng cao tính tích cực nghề nghiệp, thúc đẩy sự phát triển kinh tế và duy trì sự ổn định của xã hội.

Tác dụng của chế độ phúc lợi và bảo hiểm đối với công chức có những tác dụng sau: một là có lợi trong việc thu hút nhân tài, đồng thời trong một mức nhất định ngăn chặn sự mất dần nguồn nhân tài trong nội bộ chính phủ. Hai là nâng cao phong trào cần, kiệm, liêm, chính trong công chức. Đãi ngộ phúc lợi tốt khiến cho công chức không còn nỗi lo “cơm áo gạo tiền”, góp phần khắc phục nạn tham ô tham nhũng. Ba là kích lệ tính tích cực trong công tác, là mục tiêu phấn đấu của công chức. Bốn là sử dụng nguồn tiền hiệu quả. Chế độ phúc lợi, bảo hiểm tốt

một mặt có thể đem lại lợi ích kinh tế cho công chức, sử dụng để đầu tư về phúc lợi bảo hiểm sẽ đem lại lợi ích cho tương lai, nâng cao hiệu quả công việc.

Với vai trò bổ sung cho chế độ lương của công chức, chế độ phúc lợi và bảo hiểm phát huy tác dụng quan trọng trong cơ chế kích lệ công chức. Do các phương diện về thể chế chính trị, thực trạng phát triển kinh tế, mức sống người dân khác nhau nên chế độ phúc lợi, bảo hiểm của công chức các nước cũng tồn tại những khác biệt nhất định.

1. Chế độ phúc lợi và bảo hiểm của công chức Hoa Kỳ

Chủ yếu thu nhập của công chức Hoa Kỳ là lương, ngoài ra, cũng có rất nhiều hình thức phúc lợi khác. Quốc Vụ viện có các loại phụ cấp như: phụ cấp tăng ca, phụ cấp ca đêm, phụ cấp ngày nghỉ và phụ cấp khu vực. Các phúc lợi khác bao gồm chi phí bảo hiểm như bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm thương tật. Thu nhập bao gồm các loại trợ cấp, bảo hiểm ngoài lương của công chức gọi là “ưu đãi tiêu ngạch”, trên thực tế là thu nhập mang tính bổ sung của công chức, đối với công chức hành chính thông thường chiếm đến 41% lương, cảnh sát có chức vụ cao phải chiếm đến 46% lương. Ngoài ra, công chức sau khi được nhận vào làm từ 6 tháng đến 12 tháng thì có tư cách tham gia gửi tiết kiệm, tiết kiệm cao nhất có