

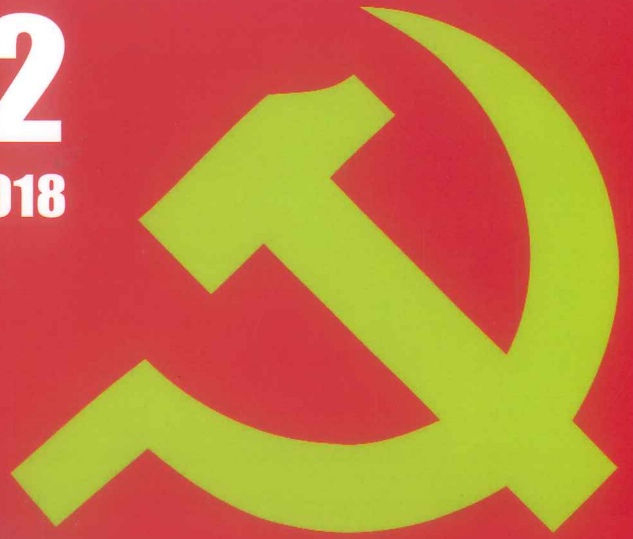
TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC

• CƠ QUAN CỦA BỘ NỘI VỤ

• NĂM THỨ HAI MƯƠI TÁM

88 NĂM ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

3/2
1930-2018



2-2018



BỘ NỘI VỤ HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

National Academy of Public Administration



Học viện Hành chính quốc gia là trung tâm quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; nghiên cứu, tư vấn về khoa học hành chính và quản lý nhà nước. Đến nay, Học viện có bề dày truyền thống 59 năm xây dựng và phát triển (1959 - 2018).

Trong suốt quá trình xây dựng và phát triển, các thế hệ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động Học viện đã phát huy truyền thống vẻ vang, đoàn kết nhất trí, nỗ lực phấn đấu vượt lên những khó khăn, thử thách, cơ bản đáp ứng được yêu cầu về đào tạo nguồn nhân lực cho bộ máy nhà nước qua các thời kỳ cách mạng. Trong số các học viên, sinh viên được đào tạo tại Học viện, nhiều người đã trở thành những nhà khoa học đầu ngành, cán bộ có uy tín, đã và đang giữ những vị trí quan trọng trong hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước.

Ghi nhận những thành tích đã đạt được của các thế hệ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động Học viện Hành chính quốc gia trong 59 năm qua, Đảng, Nhà nước đã tặng thưởng nhiều danh hiệu cao quý như: Huân chương Độc lập (hạng Nhất, Nhì, Ba), Huân chương Hồ Chí Minh và nhiều phần thưởng, danh hiệu cao quý khác cho tập thể và cá nhân của Học viện.

Hiện tại, Học viện có các loại hình đào tạo, bồi dưỡng sau:

- + Hệ đào tạo đại học; cao học các chuyên ngành Quản lý công, Chính sách công, Tài chính - Ngân hàng, Luật Hiến pháp và Luật Hành chính; tiến sĩ chuyên ngành Quản lý công.
- + Hệ đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, nghiên cứu viên về hành chính và quản lý nhà nước.
- + Hệ đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước theo ngạch (chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp).
- + Hệ bồi dưỡng năng lực, kỹ năng lãnh đạo, quản lý (cấp vụ, cấp sở, cấp phòng).
- + Hệ đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh và vị trí việc làm.

-
- ❖ Trụ sở chính: Số 77 đường Nguyễn Chí Thanh, quận Đống Đa, Hà Nội.
Điện thoại: 0243-8343223. Fax: 0243-8358943. Website: www.napa.vn.
 - ❖ Cơ sở Học viện tại TP. Hồ Chí Minh: Số 10 đường 3/2, quận 10, TP. Hồ Chí Minh.
 - ❖ Cơ sở Học viện Hành chính khu vực miền Trung: Số 201 đường Phan Bội Châu, TP. Huế, tỉnh Thừa Thiên Huế.
 - ❖ Phân viện khu vực Tây Nguyên: Số 51 đường Phạm Văn Đồng, TP. Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk.



**TẠP CHÍ TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC
CƠ QUAN CỦA BỘ NỘI VỤ**

**ISSN 2588 - 137X
Số 2/2018**

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP:

TS. Trần Anh Tuấn (Chủ tịch)
GS.TS. Lê Hữu Nghĩa
GS.TS. Nguyễn Hữu Khiển
GS.TS. Phạm Hồng Thái
PGS.TS. Văn Tất Thu
TS. Thang Văn Phúc
TS. Vũ Anh Tuấn
ThS. Nguyễn Đức Tuấn

TỔNG BIÊN TẬP:

NGUYỄN ĐỨC TUẤN
Điện thoại: 0804 6163

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP:

TRẦN NGHỊ
Điện thoại: 0804 8575

PHÒNG BIÊN TẬP:

Điện thoại: 0804 6605

PHÒNG THƯ KÝ TÒA SOẠN:

Điện thoại: 0804 6543

PHÒNG TRỊ SỰ:

Điện thoại: 0804 6422

TRỤ SỞ TÒA SOẠN:

Số 8 Tôn Thất Thuyết, Hà Nội
Fax: 0804 6621
Email: Tapchitcnn@moha.gov.vn
Tạp chí điện tử Tổ chức nhà nước:
<http://www.tochucnhanuoc.vn>;
<http://www.tcnn.vn>
<http://www.tochucnhanuoc.gov.vn>
Tài khoản: 2601000066830
Ngân hàng đầu tư và phát triển
Việt Nam, Chi nhánh Tây Hà Nội

GIẤY PHÉP XUẤT BẢN:

Số 914/GP - BT/TTT

In tại: **M 951-Ban Cơ yếu Chính phủ**
Trình bày: **Trần Kiên**

MỤC LỤC

THỜI SỰ - CHÍNH TRỊ

- **Trương Hòa Bình:** Tiếp tục thực hiện toàn diện và hiệu quả cải cách hành chính nhà nước trong thời gian tới 3
- **Lê Vĩnh Tân:** Xây dựng đạo đức trong Đảng và đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước 9

CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

- **Triệu Văn Cường:** Đổi mới quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công ở Việt Nam 14
- **Phạm Quang Tuệ:** Tỉnh Vĩnh Phúc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức 19
- **Nguyễn Trọng Tân:** Tỉnh Bắc Ninh đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính nhằm thu hút đầu tư 24

XÂY DỰNG CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG

- **Võ Kim Sơn:** Về mô hình tổ chức chính quyền địa phương tại đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt 27
- **Nguyễn Hữu Sáng:** Tỉnh Quảng Nam ứng dụng công nghệ thông tin trong xây dựng chính quyền điện tử 32
- **Lâm Hải Giang:** Tỉnh Bình Định đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu xây dựng nông thôn mới 35

HỌC TẬP VÀ LÀM THEO TƯ TƯỞNG, ĐẠO ĐỨC, PHONG CÁCH HỒ CHÍ MINH

- **Đình Nguyễn An:** Mối quan hệ giữa “đức” và “tài” trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” - giá trị thực tiễn đối với công tác cán bộ ngành y tế 39
- **Nguyễn Xuân Trung:** Tư tưởng Hồ Chí Minh về tôn giáo đồng hành cùng dân tộc của chủ nghĩa xã hội 42

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

- **Văn Tất Thu:** Vai trò của nhà nước trong cung ứng dịch vụ công 47
- **Nguyễn Minh Phương:** Đạo đức công vụ và nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay 52
- **Nguyễn Thị Thu - Đỗ Lê Triều:** Tiêu chí cơ bản xác định hiệu quả quá trình công nhân hóa nông dân 57
- **Phạm Đi:** Tư duy hệ thống và việc vận dụng tư duy hệ thống vào tổ chức, quản lý nhà nước 61

THỰC TIỄN - KINH NGHIỆM

- **Nguyễn Hữu Đồng:** Thực hiện chiến lược phát triển đất nước nhanh, bền vững trong xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam 64
- **Vũ Văn Bách:** Phát huy giá trị văn hóa truyền thống và tiếp thu tinh hoa văn hóa hiện đại trong phát triển hệ giá trị văn hóa của thanh niên quân đội 68
- **Dương Quang Hiến - Phạm Thị Thúy Hồng:** Đổi mới, nâng cao chất lượng đấu tranh tư tưởng, lý luận trong tình hình mới 71

NHÌN RA THẾ GIỚI

- **Nguyễn Thị Phương:** Lý thuyết trao đổi xã hội của George C.Homans và một số gợi mở đối với công tác đánh giá cán bộ, công chức ở Việt Nam 75

SUMMARY OF THE CONTENTS OF THE ISSUE No.2/2018

- **Truong Hoa Binh:** Continue to implement comprehensive and effective PAR in the near future. In the implementation of the Government Resolution No. 30c/NQ-CP dated November 8, 2011 approving the overall program on PAR in the period of 2011-2020. Over the recent time, with the drastic direction of the Government and the Prime Minister, the administrative reform has achieved many positive results, helping promote socio-economic development and international integration. As administration reform is a big and complicated task, there still exists many difficulties and limitation in the implimentation process. Therefore, in the coming time, the ministries, sectors and localities should closely follow the direction of the Party and the State, use the combined strength of the political system and the national unity to implement comprehensively and effectively the key tasks of the PAR. 3
- **Assoc. Ph.D. Trieu Van Cuong:** Renewing the HRM in public sector in Vietnam. For any Government, the HR in public sector has a vital role. Thus, effective HRM leads to achieve defined objectives and satisfy the needs of the people and society. The international integration, globalization and 4.0 industry require the renewal of HRM in public sector to enhance performance effectiveness and efficiency of the operation of State machinery and the contingent of public officials and civil servants. 14
- **Assoc. Ph.D. Vo Kim Son:** The local government model in special administrative-economic unit. The fundamental principle for setting up a local government in special administrative-economic unit is "to build a number of special administrative-economic units with advanced institutions to enhance growth poles, experiment with innovation and perfect the organizational structure of the political system". Accordingly, special administrative-economic units have same functions, tasks and powers as other local authorities, but they are given additional tasks and powers. Besides the favourable institution, it is necessary to consider in detail how the local government is organized in special administrative-economic units to attract investment, create economic growth, and contribute to the development of the whole country. 27
- **PhD. Nguyen Xuan Trung:** Ho Chi Minh's thought about religion along with ethnicity and socialism. President Ho Chi Minh did not specifically mention the phrase "religion along with ethnicity " or "religion along with socialism", but in his thought, religion would exist together with ethnicity and socialism. This point of view is valid in both theoretical and practical terms, which are inherited and applied by the Party and State to solve the ethnic and religious issues in Vietnam. 42
- **Assoc. PhD. Van Tat Thu:** The role of the state in providing public services. All nation has two basic functions: social function and managing function. And one of the important social functions is to provide public services to the people and the community. The direct or indirect provision of public services in various forms show the role and responsibility of the state in ensuring the quality, efficiency and equity in supplying as well as enjoying the public services of the people and society. 47
- **Assoc. PhD. Nguyen Huu Dong:** Implementing a fast and sustainable national development strategy in building socialism in Vietnam. Rapid and sustainable development strategy is considered as a long-term goal in building socialism in Vietnam. In this integration period, the implementation of fast and sustainable development to meet the requirements of building socialism should be based on the key tasks set out in the 12th Party Congress: setting up a refined and effective political system; fighting against corruption, waste and bureaucracy; promoting the right to mastery of the people and the strength of the national unity. 64
- **MA. Nguyen Thi Phuong:** The theory of Social Exchange by George C.Hans and some suggestions for assessing cadres and civil servants in Vietnam. The paper presents six basic clauses in George C. Homans' social exchange theory; generalises the content, purpose and requirements of evaluating cadres and civil servants in Vietnam, and suggests the ways to apply C.Homans' views on assessing cadres and civil servants in Vietnam today. 75

LÝ THUYẾT TRAO ĐỔI XÃ HỘI CỦA GEORGE C.HOMANS VÀ MỘT SỐ GỢI MỞ ĐỐI VỚI CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM

■ ThS. NGUYỄN THỊ PHƯƠNG (*)

Trong lý thuyết trao đổi xã hội của mình, George C.Homans luôn nhấn mạnh đến ý nghĩa của phần thưởng và sự trừng phạt đối với các hành vi của cá nhân. Theo quan điểm của George C.Homans, phần thưởng chỉ có ý nghĩa khi giá trị của nó tương xứng với hành vi của cá nhân và giá trị phần thưởng càng lớn thì cá nhân càng có xu hướng lặp lại các hành vi của mình. Tuy nhiên, nếu phần thưởng đạt được một cách quá dễ dàng, thường xuyên sẽ làm suy giảm giá trị của phần thưởng. George C.Homans cũng đánh giá cao vai trò của các biện pháp trừng phạt trong việc kiểm soát các hành vi sai lầm, vi phạm chuẩn mực của cá nhân. Bài viết góp phần gợi mở việc xem xét vận dụng các quan điểm của George C.Homans trong lý thuyết trao đổi xã hội đối với công tác đánh giá cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay.

1. Lý thuyết trao đổi xã hội của George C.Homans

Lý thuyết trao đổi xã hội được giới thiệu vào những năm 1960, là một lý thuyết xã hội học của Mỹ có tầm ảnh hưởng lớn trên phạm vi thế giới. Lý thuyết này nhấn mạnh đến nguyên nhân tâm lý trong hành vi của con người, nên còn bị gọi là chủ nghĩa hành vi của lý thuyết tâm lý học xã hội. Lý thuyết trao đổi cho rằng, các hành vi của con người đều có thể đạt được phần thưởng hoặc sự đền

đáp/thù lao. Vì vậy, tất cả hoạt động xã hội đều có thể quy kết về một loại trao đổi.

George C.Homans là tác giả đầu tiên phát triển lý thuyết trao đổi xã hội dựa trên ba yếu tố: kinh tế chính trị học cổ điển và tư tưởng kinh tế của C.Marx; tư tưởng trao đổi trong văn hóa nhân loại học; tư tưởng chủ nghĩa cá nhân trong tâm lý học của Burrhus Frederic Skinner.

Nội dung lý thuyết trao đổi của George C.Homans tập trung vào sáu mệnh đề chủ yếu sau:

Mệnh đề thành công: những hành vi của con người nếu được thưởng hoặc có sự đền đáp một cách tương xứng, thì hành vi này càng có xu hướng lặp lại.

Mệnh đề kích thích: nếu trong quá khứ, thông qua một sự kích thích đặc thù nào đó là nguyên nhân khiến cho hành vi của con người được thưởng hoặc có sự đền đáp, thì trong hiện tại nếu xuất hiện tình huống kích thích tương tự, con người sẽ có xu hướng lặp lại hành vi của mình.

Mệnh đề giá trị: kết quả hành động của mỗi cá nhân càng có giá trị, thì người đó càng có khả năng chấp hành và lặp lại hành động đó. Giá trị ở đây không chỉ bao hàm giá trị kinh tế, mà còn có cả các giá trị về địa vị xã hội, giá trị đạo đức...

Mệnh đề giá trị suy giảm: nếu trong khoảng thời gian ngắn mà đạt được quá nhiều phần thưởng/đền đáp thì các phần thưởng/đền đáp sẽ ngày càng trở nên ít có giá trị đối với cá nhân đó.

Mệnh đề công kích - tán đồng: mệnh đề này có hai hàm ý: thứ nhất, khi một hành vi của cá nhân không có được phần thưởng

(*) Phó Viện trưởng, Viện Nghiên cứu và Phát triển, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

hoặc sự trừng phạt như đã dự liệu, họ sẽ tức giận và có thể có những hành vi mang tính công kích để giải tỏa sự không thỏa mãn và hành vi đó được xem là có giá trị đối với cá nhân. Thứ hai, khi hành vi của cá nhân được thưởng như kỳ vọng hoặc lớn hơn so với kỳ vọng của bản thân; hoặc khi sai lầm của cá nhân không bị trừng phạt như dự đoán, cá nhân đó sẽ rất vui và tiếp tục thực hiện những hành động đã được thưởng, hoặc tránh để xảy ra những hành vi sai lầm.

Mệnh đề duy lý: khi phải lựa chọn giữa hai hành động, con người có xu hướng dựa vào kiến thức của mình để lựa chọn những hành động có khả năng mang đến giá trị cao nhất.

Theo quan điểm của George C. Homans, sáu mệnh đề trên là một “hệ thống mệnh đề”, có mối liên hệ tương tác lẫn nhau. Mệnh đề thành công là mệnh đề cơ bản nhất của lý thuyết, nó chỉ ra rằng tất cả các hành động của con người đều vì mục đích theo đuổi một phần thưởng nào đó và tránh bị trừng phạt; mệnh đề kích thích cho thấy hành động của con người chịu tác động của hoàn cảnh và kinh nghiệm; mệnh đề giá trị cho thấy con người khi lựa chọn hành động đều có sự phán đoán về giá trị đạt được; mệnh đề giá trị suy giảm giới hạn hiệu quả của các giá trị; mệnh đề công kích - tán đồng cho thấy hành động của con người chịu chi phối bởi sự đa dạng trong tình cảm con người; mệnh đề duy lý nhấn mạnh giá trị trong hành động của con người, đồng thời nhấn mạnh “tính khả năng” của hành động. Khi nghiên cứu và giải thích về hành vi của con người, sáu mệnh đề trên đều có giá trị tham khảo nhất định.

2. Mục đích, nội dung của công tác đánh giá cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

Đánh giá cán bộ, công chức (CBC) là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản lý CBC. Đánh giá CBC là việc làm thường xuyên, trước đây thường được các cơ quan, đơn vị thực hiện định kỳ sáu tháng hoặc hàng năm; nhưng hiện nay, để nâng cao hiệu quả làm việc của CBC, nhiều cơ quan, đơn vị có xu hướng tiến hành đánh giá theo tháng dựa trên những khung tiêu chí đánh giá rất cụ thể. Ngoài ra, việc

đánh giá CBC còn được tiến hành khi có các yêu cầu đột xuất của công tác quản lý như: quy hoạch, đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm, kỷ luật, chuyển công tác...

Mục đích của việc đánh giá CBC là:

- Cung cấp thông tin làm cơ sở cho các quyết định liên quan đến công tác quản lý như: quy hoạch, đào tạo, bầu cử, điều động, luân chuyển, bố trí, sử dụng, tuyển chọn, đề bạt, thăng hạng chức danh nghề nghiệp, nâng lương, khen thưởng, kỷ luật đối với CBC;

- Giúp cho các cơ quan, đơn vị kịp thời có những điều chỉnh hợp lý trong công tác quản lý, sử dụng CBC;

- Tạo thông tin phản hồi để CBC biết rõ về thái độ, năng lực công tác của mình để có điều chỉnh kịp thời, phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm trong quá trình thực thi công vụ nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Tạo động lực phấn đấu cho CBC trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Các nội dung đánh giá CBC hiện nay được quy định cụ thể trong Luật cán bộ, công chức năm 2008 với những quy định cụ thể cho hai nhóm cán bộ và công chức. Điều 28 của Luật quy định nội dung đánh giá cán bộ bao gồm: việc chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm trong công tác; kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

Điều 56 quy định các nội dung đánh giá đối với công chức bao gồm: chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; thái độ phục vụ nhân dân. Với công chức lãnh đạo, quản lý ngoài các nội dung nêu trên còn được đánh giá theo các nội dung như: kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

Mặc dù đã được quy định cụ thể, nhưng khi thực hiện đánh giá các cơ quan, đơn vị sẽ tùy theo chức danh, vị trí việc làm, phân công nhiệm vụ cụ thể để xem xét mức độ thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của từng CBCC.

Trên cơ sở quy định của Luật cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017). Tuy nhiên, sau một thời gian triển khai thực hiện, các bộ, ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị vẫn gặp rất nhiều khó khăn trong công tác đánh giá CBCC. Cho đến nay, công tác đánh giá vẫn được coi là một trong những khâu khó trong quản lý CBCC. Việc đánh giá nếu làm tốt sẽ có ý nghĩa tích cực trong khuyến khích, động viên CBCC phát huy năng lực, tận tâm cống hiến; ngược lại, sẽ gây sự phân tán trong tư tưởng CBCC, có thể nảy sinh tình trạng mất đoàn kết nội bộ trong đơn vị.

Để công tác đánh giá CBCC thật sự mang lại hiệu quả tích cực, trong quá trình thực hiện cần phải đảm bảo các yêu cầu sau:

- Đánh giá CBCC phải dựa trên hệ thống tiêu chí đánh giá cụ thể, chi tiết, rõ ràng, có thể đo lường được và phù hợp với tình hình thực tiễn.

- Trong quá trình thực hiện đánh giá CBCC cần đảm bảo tính dân chủ, công bằng, công khai, chính xác.

- Đánh giá CBCC phải đáp ứng đúng các yêu cầu, nguyên tắc cụ thể của mỗi lần đánh giá.

- Phát huy tinh thần tự phê bình và phê bình trong thực hiện đánh giá CBCC; kết quả đánh giá phải đảm bảo nhận được sự đồng thuận trong cơ quan, đơn vị.

3. Một số gợi mở đối với công tác đánh giá và thi đua, khen thưởng trong quản lý cán bộ, công chức ở Việt Nam

Được khen thưởng, được những người xung quanh thừa nhận và tán thưởng hành động của bản thân là một trong những nhu cầu có thực và cơ bản của con người. George C.Homans đã nhấn mạnh đến ý nghĩa của khen thưởng đối với hành vi của con người khi cho rằng: khi hành vi của con người được

khen thưởng một cách tương xứng, thì những hành vi này càng có xu hướng lặp lại và nếu kết quả hành động của mỗi cá nhân càng có giá trị, thì người đó càng có khả năng chấp hành và lặp lại hành động đó.

Trong các tổ chức, khen thưởng được coi là công cụ, nội dung quan trọng của công tác quản trị nhân sự, là một trong những giải pháp để tạo động lực cho người lao động, cho các thành viên trong tổ chức, qua đó nhằm tăng năng suất lao động, nâng cao hiệu quả hoạt động và thúc đẩy sự phát triển của tổ chức.

Ở Việt Nam, để phát huy vai trò của đội ngũ CBCC trong việc thực thi công vụ, ở cả cấp độ vi mô và vĩ mô đều đã sử dụng “phần thưởng” như một công cụ hữu hiệu. Các “phần thưởng” được trao cho CBCC khi có kết quả đánh giá, kết quả bình xét, tổng kết các phong trào thi đua và đã được cụ thể hóa trong Luật cán bộ, công chức và Luật Thi đua - khen thưởng. Ở cấp độ vĩ mô, Luật Thi đua - khen thưởng đã quy định chi tiết các điều kiện để đạt được các danh hiệu thi đua và những “phần thưởng” đi kèm với các danh hiệu thi đua đó. Ở cấp độ vi mô, nhằm khuyến khích CBCC phát huy năng lực bản thân, tận tâm cống hiến cho sự phát triển của tập thể, nhiều cơ quan, đơn vị đã có những quy định, giải pháp cụ thể để động viên kịp thời các cá nhân đạt thành tích cao trong từng lĩnh vực hoạt động, công tác.

Các “phần thưởng” dành cho CBCC đạt thành tích tốt trong quá trình thực thi công vụ ở Việt Nam hiện nay rất đa dạng, bao gồm phần thưởng mang giá trị vật chất và phần thưởng mang ý nghĩa tinh thần. Giá trị các phần thưởng có thể được áp dụng trên phạm vi toàn quốc hoặc riêng cho từng địa phương, bộ, ngành cụ thể, thậm chí cho từng cơ quan, đơn vị. Các phần thưởng mang giá trị vật chất có thể bao gồm: tiền mặt, hiện vật, nâng lương trước thời hạn... Các phần thưởng mang giá trị tinh thần bao gồm: các loại huân chương, huy chương, kỷ niệm chương, bằng khen, giấy khen... Ngoài hai loại phần thưởng cụ thể trên, những CBCC có thành tích tốt còn nhận được một loại phần thưởng khác, đó là sự ghi nhận của lãnh đạo và tập thể đơn vị và sẽ được xem xét ưu tiên trong việc đào tạo, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm...

Tuy nhiên, việc sử dụng phần thưởng phải được tiến hành đúng lúc, đúng thời điểm, đúng đối tượng, nghĩa là phải có phương pháp và nghệ thuật khi sử dụng “phần thưởng và sự trừng phạt” như một công cụ của quản trị nhân sự, nếu muốn công cụ đó thực sự phát huy tác dụng, hiệu quả. Các phần thưởng được trao cho CBCC không chỉ là sự tôn vinh, sự ghi nhận của tập thể với những đóng góp, những thành tích của bản thân cá nhân đó, mà còn có vai trò khích lệ, tạo động lực phấn đấu cho những người xung quanh. Phần thưởng chỉ có giá trị, có ý nghĩa khi đạt được thông qua quá trình phấn đấu, cố gắng của cá nhân.

Trong mệnh đề giá trị suy giảm, George C.Homans cho rằng, nếu con người trong khoảng thời gian ngắn mà đạt được quá nhiều phần thưởng thì các phần thưởng sẽ trở nên ít có giá trị đối với cá nhân đó. Để tránh tình trạng CBCC tự thoả mãn, tự bằng lòng với những thành tích đã đạt được và khuyến khích, tạo động lực cho CBCC trong quá trình thực thi công vụ, Luật Thi đua - khen thưởng đã quy định cụ thể về sự tăng tiến đối với các danh hiệu thi đua và các phần thưởng dành cho cá nhân. Chẳng hạn, danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cơ sở” được xét tặng cho CBCC đạt các tiêu chuẩn sau: đạt các tiêu chuẩn của danh hiệu “Lao động tiên tiến”; có sáng kiến là giải pháp kỹ thuật, giải pháp quản lý, giải pháp tác nghiệp hoặc giải pháp ứng dụng tiến bộ kỹ thuật để tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả công tác được cơ sở công nhận hoặc có đề tài nghiên cứu khoa học đã nghiệm thu được áp dụng hoặc mưu trí, sáng tạo trong chiến đấu, phục vụ chiến đấu, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được đơn vị công nhận. Danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể trung ương được xét tặng cho cá nhân có thành tích tiêu biểu xuất sắc trong số những cá nhân có ba lần liên tục đạt danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cơ sở”. Danh hiệu “Chiến sĩ thi đua toàn quốc” được xét tặng cho cá nhân có thành tích tiêu biểu xuất sắc nhất được lựa chọn trong số những cá nhân có hai lần liên tục đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể trung ương.

Mặc dù George C.Homans chỉ nhấn mạnh đến việc suy giảm ý nghĩa giá trị của phần thưởng đối với cá nhân nếu như trong một khoảng thời gian ngắn cá nhân nhận được quá nhiều phần thưởng, tuy nhiên, khi nghiên cứu và vận dụng các quan điểm trong lý thuyết của George C.Homans vào thực tiễn thi đua, khen thưởng ở Việt Nam hiện nay cho thấy, giá trị của các phần thưởng sẽ bị suy giảm nếu như việc thi đua, khen thưởng không được thực hiện một cách nghiêm túc, mang tính thực chất. Nếu trong một tập thể, một cơ quan, một đơn vị có quá nhiều cá nhân cùng đạt được một danh hiệu thi đua thì ý nghĩa, giá trị của danh hiệu thi đua đó cũng sẽ bị suy giảm, thậm chí còn phản tác dụng trong việc thúc đẩy, tạo động lực phấn đấu cho các cá nhân. Một thực tế ở Việt Nam trong thời gian gần đây là các danh hiệu thi đua và các phong trào thi đua đôi khi mang tính hình thức, trở thành “món đồ trang sức” trong lý lịch công tác của cá nhân, đơn vị; hoặc có lúc thực hiện theo cách “cào bằng”, “hoa thơm mỗi người hưởng một chút”, năm nay cá nhân đơn vị này được danh hiệu thi đua, sang năm đến lượt cá nhân khác/đơn vị khác. Thậm chí trong một số trường hợp, các danh hiệu thi đua còn bị biến thành một loại chính sách ưu tiên để CBCC có thể được nâng lương trước thời hạn.

George C.Homans không chỉ nói đến “phần thưởng” mà còn coi “sự trừng phạt” như một loại giá trị trong quá trình thực hiện trao đổi xã hội. Các cá nhân sẽ có xu hướng tránh lặp lại những hành động đã từng bị trừng phạt, thậm chí kể cả những hành động sai lầm nếu không bị trừng phạt như dự đoán cũng sẽ giúp cho cá nhân cảm thấy vui và sẽ cố gắng để tránh xảy ra những sai lầm tương tự.

Trong công tác đánh giá hiện nay, bên cạnh việc sử dụng những phần thưởng như một công cụ hữu hiệu nhằm tạo động lực động viên, lôi cuốn, khuyến khích hoàn thành tốt nhiệm vụ thì việc áp dụng kỷ luật cũng là một trong những công cụ quan trọng trong quản lý CBCC. Các biện pháp kỷ luật đối với CBCC ở Việt Nam có thể ở mức khiển trách, cảnh cáo, kéo dài thời gian nâng lương, buộc thôi việc, thậm chí với những trường hợp vi phạm nghiêm trọng có thể bị khởi tố...

4. Bài học rút ra đối với công tác đánh giá cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay

Việc trao “phần thưởng” và áp dụng các biện pháp “trừng phạt” là một trong những công cụ quan trọng, hữu hiệu trong công tác đánh giá CBCC. “Phần thưởng” có vai trò trong việc kích thích sự đóng góp của CBCC, tạo động lực để cá nhân phấn đấu trong công việc; sự “trừng phạt” có ý nghĩa quan trọng trong việc hạn chế những hành động sai lầm của CBCC. “Phần thưởng” và sự “trừng phạt” không chỉ có ý nghĩa, có tác động đối với các cá nhân nhận được “phần thưởng” hay sự “trừng phạt” đó, mà còn có ý nghĩa quan trọng lôi kéo các thành viên khác trong tập thể cùng cố gắng phấn đấu, hạn chế sai lầm trong quá trình thực thi nhiệm vụ, qua đó góp phần phát triển cơ quan, đơn vị.

Tuy nhiên, khi sử dụng “phần thưởng” và sự “trừng phạt” như một công cụ trong công tác quản lý CBCC cần lưu ý tới một số điểm sau:

Thứ nhất, giá trị của “phần thưởng” và sự “trừng phạt” phải có khả năng kích thích, tạo động lực hoặc đủ sức răn đe đối với CBCC. Phần thưởng phải xứng đáng với những cống hiến, đóng góp của CBCC, phải coi giá trị của phần thưởng chính là đại diện cho sự tôn vinh, ghi nhận của tập thể đối với những đóng góp của cá nhân. Giá trị của phần thưởng phải được xem ở cả hai khía cạnh: giá trị vật chất và giá trị tinh thần. Việt Nam có câu thành ngữ “Một miếng giữa làng bằng một sàng xó bếp” để nhấn mạnh rằng giá trị vật chất của “phần thưởng” có thể không lớn, nhưng cách nhìn nhận, tôn vinh của tập thể, cơ quan, đơn vị đối với những đóng góp của cá nhân có giá trị kích lệ rất lớn. Việc áp dụng các hình thức kỷ luật đối với CBCC cần phải được cân nhắc kỹ lưỡng, khi quyết định đưa ra hình thức kỷ luật đối với CBCC phải cân nhắc đến ý nghĩa giáo dục của hình thức kỷ luật đó đối với bản thân cá nhân và với những người khác trong cơ quan, đơn vị.

Thứ hai, “phần thưởng” và sự “trừng phạt” phải được áp dụng đúng người, đúng việc và đúng thời điểm. Đúng người có nghĩa là phần thưởng phải được trao cho người thật sự có thành tích, có cống hiến, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được tập thể tôn vinh, ghi nhận; các hình thức kỷ luật phải được áp dụng cho người có khuyết điểm, có sai phạm thật sự về tư cách,

đạo đức hoặc về việc thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ. Đúng việc nghĩa là phần thưởng hay hình thức kỷ luật phải được áp dụng tương xứng với thành tích hoặc khuyết điểm mà CBCC đạt được hay mắc phải. Thời điểm trao phần thưởng hay áp dụng các hình thức kỷ luật phải phù hợp, có thể là định kỳ theo kết quả đánh giá năm, theo kết quả đánh giá các đợt thi đua hoặc kết quả đánh giá nhiệm vụ đột xuất; tuy nhiên cần đảm bảo việc trao phần thưởng hay kỷ luật phải được dựa trên kết quả của các đợt bình xét, đánh giá CBCC.

Thứ ba, việc trao “phần thưởng” hoặc áp dụng các biện pháp “trừng phạt” phải dựa trên kết quả đánh giá CBCC một cách công khai, minh bạch, khách quan và công tâm. Khi một cá nhân được nhận một phần thưởng hoặc phải nhận một quyết định kỷ luật, cần để cho cá nhân đó và cả tập thể cơ quan, đơn vị phải “tâm phục, khẩu phục”. Các thành tích hay khuyết điểm của cá nhân cần phải công khai trước tập thể, được cơ quan, đơn vị nhìn nhận, xem xét, đánh giá và tạo sự đồng thuận chung. Việc áp dụng đúng nguyên tắc này sẽ giúp phát huy vai trò của công tác đánh giá CBCC, nâng cao ý nghĩa giá trị của phần thưởng cũng như kỷ luật, đồng thời đảm bảo được sự thống nhất, đồng thuận và đoàn kết trong nội bộ cơ quan, đơn vị □

Tài liệu tham khảo:

1. Lê Ngọc Hùng, *Lịch sử và lý thuyết xã hội học*, Nxb Đại học Quốc gia H. 2009.
2. Luật cán bộ, công chức năm 2008.
3. Luật thi đua, khen thưởng năm 2005.
4. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thi đua, khen thưởng (2009, 2013).
5. Luật Viên chức năm 2010.
6. Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.
7. Vũ Hào Quang, *Xã hội học quản lý*, Nxb Đại học Quốc gia, H. 2004.
8. Vũ Hào Quang, *Thuyết trao đổi xã hội và quyền lực của Peter Blau và văn hóa quản lý*, Tạp chí Khoa học Xã hội thành phố Hồ Chí Minh, số 8/2014, tr.8-17.