

PHÁT TRIỂN BỘ CHỈ SỐ ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA CHỦ TỊCH, PHÓ CHỦ TỊCH HỘI LHPN CẤP CƠ SỞ

NGUYỄN THỊ THANH THỦY, ĐỖ THÙY LINH, VŨ THỊ HƯƠNG*

Tóm tắt: Chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc chủ yếu (Key Performance Indicators – KPIs) là công cụ đo lường, đánh giá hiệu quả công việc ngày càng được áp dụng rộng rãi trong các tổ chức trên thế giới và tại Việt Nam. Các chỉ số này cho phép đo lường kết quả hoạt động theo toàn bộ các quá trình và theo các chức năng thực hiện; đánh giá về số lượng, chất lượng công việc và tính trách nhiệm trong công việc của cán bộ, nhân viên (Trần Kim Dung, 2016). Bài viết này phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng bộ chỉ số đánh giá kết quả công việc (KPIs) của Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội LHPN cấp xã, làm căn cứ cho việc đề xuất các chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc của Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội LHPN cấp xã. Từ các chỉ số được đề xuất, để có thể ứng dụng và thực hiện trong thực tiễn, cần thiết tiếp tục được triển khai xin ý kiến chuyên gia, các nhà lý luận và chủ tịch, phó chủ tịch Hội LHPN cấp cơ sở để sàng lọc, lựa chọn các chỉ số phù hợp. Việc xây dựng và triển khai bộ chỉ số đánh giá kết quả công việc của Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội LHPN cơ sở góp phần nâng cao chất lượng công tác đánh giá kết quả công việc của cán bộ trong tổ chức Hội LHPN nói chung, đánh giá cán bộ Hội cấp cơ sở nói riêng, là cơ sở khoa học để Học viện Phụ nữ Việt Nam thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Hội cơ sở theo vị trí công việc.

Từ khóa: KPIs, Chủ tịch Hội LHPN cơ sở, Phó Chủ tịch Hội LHPN cơ sở, kết quả thực hiện công việc.

Abstract: Key Performance Indicators (KPIs) is considered as a method that is increasingly being applied widely in organizations around the world and in Vietnam. These indicators allow performance measurement across processes and functions performed; assessment of the quantity, quality of work and responsibility in the work of officials and employees) (Tran Kim Dung, 2016). This article analyzes the theoretical and practical basis for developing a set of Key Performance Indicators (KPIs) of the presidents and vice presidents of the Women's Union at commune-level. And they are used as a basis for proposing performance evaluation indicators of the presidents and vice presidents of the Women's Union at commune-level. From the proposed indicators, to apply and implement in practice, it is necessary to get consultation from experts, theorists and the president and vice-presidents of the Women's Union at grassroots level to filter, select appropriate indicators. The development and implementation of a set of performance evaluation indicators of the presidents and vice presidents of the Women's Union at grassroots level in order to improve the quality of staff evaluation in the Women's Union in general and the staff evaluation of the Women's Union

* Học viện Phụ nữ Việt Nam

at grassroots level in particular. Furthermore, they are considered as scientific basis for the Vietnam Women's Academy to design training programs, foster the staff the Women's Union at grassroots level according to job positions.

Keywords: *KPIs, President of the Women's Union at grassroots level, Vice President of the Women's Union at grassroots level, indicators.*

Mở đầu

Đánh giá kết quả thực thi công việc của cán bộ, nhân viên là một trong các nội dung quan trọng của đánh giá cán bộ. Kết quả thực thi công việc của cán bộ trong tổ chức là một công cụ quan trọng trong quản lý nguồn nhân lực là căn cứ để đo lường năng suất và nâng cao hiệu quả với tư cách là một công cụ trong quản lý (RAO, 2004). Đánh giá kết quả thực thi nhiệm vụ của công chức làm cơ sở cho việc xây dựng hệ thống chi trả tiền lương, thực hiện các chính sách đãi ngộ cũng như xây dựng kế hoạch đào tạo, tạo cơ hội cho công chức phát triển năng lực cá nhân. Trên cơ sở đánh giá kết quả thực hiện công việc của cán bộ, nhân viên, các nhà quản lý, lãnh đạo sẽ có các quyết định phù hợp trong việc sử dụng, đãi ngộ, bố trí, cất nhắc, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật... đối với cán bộ nhân viên được đánh giá, tạo động lực mạnh mẽ; động viên cán bộ, công chức cống hiến sức lực, tài năng, trí tuệ hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

Để có căn cứ xây dựng dự thảo bộ chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc của Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội LHPN cấp cơ sở, bài viết tập trung phân tích, làm rõ cơ sở lý luận về bộ chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc (KPIs); quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước về đánh giá kết quả thực hiện công việc đối với cán bộ công chức, viên chức; cơ sở thực tiễn về chức năng, nhiệm vụ của chủ tịch, phó chủ tịch Hội LHPN cấp xã.

1. Lý thuyết về bộ chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc (KPIs)

1.1. Khái niệm cơ bản

Chỉ số đánh giá:

Chỉ số đánh giá là những tiêu chuẩn cụ thể mang tính định lượng để đo lường kết quả thực hiện công việc. Chỉ số này xác định kết quả phải đạt được của quá trình thực hiện công việc trước đó. Do đó, chỉ số gắn với các thông tin cho biết mức độ đạt kết quả.

Các chỉ số đánh giá bao gồm chỉ số định tính và chỉ số định lượng. Chỉ số định tính cho thấy tiến trình ảnh hưởng đến kết quả như thế nào. Tính định lượng của các chỉ số thể hiện thông qua các con số (số lượng, tỷ lệ, giá trị %...) có thể cân, đong, đo, đếm được. Đây là yếu tố đặc biệt quan trọng bởi căn cứ vào đó, chủ thể đánh giá mới có cơ sở để so sánh, đối chiếu với kết quả đầu ra của công vụ.

Việc xây dựng các chỉ số giúp tổ chức xác định số lượng, chất lượng, thời điểm, tính kịp thời, chi phí, sự tuân thủ các quyết định hành chính, mức độ hoàn thành công việc. Bởi vậy, đây chính là "hạt nhân" của đánh giá cán bộ, nhân viên theo kết quả thực thi công việc. Các chỉ số đo lường là công cụ cho phép đánh giá mức độ đạt được của các mục tiêu. Các chỉ số này có thể cho phép đo lường về tài chính, thời gian, đầu ra, các tác động.... Theo Kusek & Rist (2005) bằng cách chia nhỏ các kết quả, chúng ta có thể xác định các chỉ số để đo lường kết quả.

Chỉ số đánh giá kết quả làm việc của cán bộ Hội LHPN cấp cơ sở:

Theo bài viết này, chỉ số đánh giá kết quả làm việc của cán bộ Hội LHPN cấp cơ sở là “những tiêu chuẩn cụ thể mang tính định tính và định lượng dùng để đo lường kết quả thực hiện công việc của cán bộ Hội LHPN cấp cơ sở, từ đó, xác định được chính xác những cống hiến của họ nhằm phát huy năng lực, tính trách nhiệm của mỗi người đối với nhiệm vụ được giao và nâng cao hiệu quả các công việc mà họ đang đảm nhiệm”.

1.2. Lý thuyết về KPIs

Khái niệm KPIs

“KPIs là bộ các chỉ số tập trung vào những mảng hoạt động được coi là quan trọng nhất cho sự thành công hiện tại và trong tương lai của một tổ chức” (Parmenter, 2012). Việc xây dựng KPIs ở các cơ quan/tổ chức/đơn vị có ý nghĩa đặc biệt trong đo lường/ đánh giá kết quả, hiệu quả công việc của từng cá nhân, bộ phận và cả tổ chức (đưa vào bảng đánh giá viên chức, người lao động); giúp nhà quản lý nắm rõ được hiệu suất, hiệu quả làm việc của từng cá nhân, bộ phận, nhóm. KPIs là một nội dung quan trọng trong bản mô tả công việc, giúp gia tăng liên kết làm việc giữa các cá nhân, bộ phận trong cùng một tổ chức; thúc đẩy hoàn thành công việc, nâng cao năng lực cá nhân. Kết quả thực hiện KPIs là căn cứ để trả lương/ thu nhập tăng thêm, khen thưởng, xử phạt và là thông tin để ra các quyết định.

Quy trình xây dựng KPIs:

Quy trình xây dựng KPIs được nhiều tác giả trên thế giới và ở Việt Nam quan tâm nghiên cứu, đề xuất và áp dụng. Năm 2012, Parmenter đưa ra Quy trình xây dựng KPIs gồm 12 bước: (1) Cam kết của nhóm lãnh đạo cấp cao; (2) Thành lập nhóm dự án xây dựng KPIs; (3) Thiết lập văn hóa và quy trình; (4) Thiết lập chiến lược phát triển KPIs toàn diện; (5) Hệ thống KPIs được phổ biến tới tất cả nhân viên; (6) Xác định các yếu tố thành công quan trọng trên phạm vi cả tổ chức; (7) Ghi lại các tiêu chuẩn đo lường kết quả trong cơ sở dữ liệu; (8) Lựa chọn các tiêu chuẩn đo lường kết quả của đơn vị, cá nhân; (9) Lựa chọn “KPIs chiến thắng” của tổ chức; (10) Xây dựng khung báo cáo ở tất cả các cấp; (11) Tạo điều kiện cho việc sử dụng các “KPIs chiến thắng”; (12) Hiệu chỉnh KPIs để duy trì sự cần thiết của chúng trong tổ chức.

Ở Việt Nam, tác giả Trần Kim Dung (2015) đưa ra trình tự đánh giá kết quả thực hiện công việc theo các chỉ số thực hiện công việc chủ yếu (KPIs) gồm 4 bước: (1) Xác định được các mục tiêu chủ yếu trong đánh giá thực hiện công việc. (2) Phân loại các mức độ thoả mãn mục tiêu khi thực hiện công việc; (3) Đánh giá tầm quan trọng (trọng số) của mỗi nhóm mục tiêu đối với kết quả thực hiện công việc của nhân viên; (4) Đánh giá tổng hợp về kết quả thực hiện công việc của nhân viên.

Kế thừa kết quả các nghiên cứu và vận dụng sáng tạo quy trình xây dựng KPIs của các tác giả trên thế giới và ở Việt Nam, bài viết này đề xuất quy trình xây dựng KPIs để đánh giá kết quả thực thi công việc của Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội LHPN cấp xã qua 6 bước chính như sau:

Bước 1. Xác định/lựa chọn các chỉ số

Bước 2. Xây dựng cấu trúc bộ chỉ số

Bước 3. Sàng lọc và chuẩn hóa các chỉ số tiềm năng

Bước 4. Khảo sát, lấy ý kiến của các địa phương về từng chỉ số đánh giá và các điều kiện để áp dụng bộ chỉ số

Bước 5. Chỉnh sửa, hoàn thiện bộ chỉ số

Bước 6. Đề xuất thử nghiệm và áp dụng bộ chỉ số sau thử nghiệm

2. Chính sách, pháp luật của nhà nước Việt Nam về đánh giá kết quả thực hiện công việc đối với cán bộ công chức, viên chức

Thực hiện chức năng lãnh đạo trong công tác cán bộ công chức cơ sở nói chung, đánh giá cán bộ nói riêng, Đảng Cộng sản Việt Nam ban hành các văn bản các Nghị quyết, Kết luận, Quy định liên quan như: Nghị quyết số 17/NQ-TW ngày 18/3/2002 của Hội nghị Trung ương 5 Khóa IX về “Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn”; Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị Trung ương 7 Khóa XI về “Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở”. Cụ thể như: Nghị quyết TW 5 khoá IX về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở ở xã, phường, thị trấn đã đặt ra nhiệm vụ “chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở”.

Kết luận số 64-KL/TW cũng đã đề ra mục tiêu: Đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở nhằm xây dựng tổ chức bộ máy đồng bộ, tinh gọn, có tính ổn định, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có số lượng hợp lý, có phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ ngày càng cao, đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị và có tiền lương, thu nhập bảo đảm cuộc sống (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013).

Quy định số 89-QĐ/TW ngày 4/8/2017 Bộ Chính trị ban hành Quy định Khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Theo đó, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp bao gồm các nhóm tiêu chí:

(1) Nhóm tiêu chí về chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong, lễ lối làm việc.

(2) Nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

(3) Nhóm tiêu chí đặc thù theo chức danh cán bộ: Cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước; Cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan dân cử; Cán bộ lãnh đạo Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội.

Ngoài ra, ngày 8/2/2010 Bộ Chính trị ban hành Quy chế đánh giá cán bộ, công chức, áp dụng đối với cán bộ, công chức đang công tác tại các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội; lực lượng vũ trang, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước cũng là văn bản điều chỉnh quan trọng đối với công tác đánh giá công chức tại cơ quan hành chính nhà nước. Việc đánh giá cán bộ được tiến hành như sau:

Đối với cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ và cấp phó của người đứng đầu: (1) Cán bộ tự nhận xét, đánh giá (bằng văn bản) theo nội dung quy định tại Điều 6 của Quy chế; (2) Tập thể cán bộ cùng làm việc trong đơn vị cơ sở tham gia ý kiến; (3) Người đứng đầu trực tiếp của cán bộ nhận xét, đánh giá.

Đối với cán bộ là cấp trưởng của đơn vị cơ sở: (1) Cán bộ tự nhận xét, đánh giá (bằng văn bản) theo nội dung quy định tại Điều 6 của Quy chế này; (2) Tập thể cán bộ cùng làm việc trong đơn vị cơ sở và cấp uỷ nơi cán bộ công tác, sinh hoạt nhận xét, góp ý; (3) Việc đánh giá, kết luận và phân loại đối với cán bộ cấp trưởng đơn vị cơ sở do người đứng đầu cấp trên trực tiếp thực hiện (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2010).

Ngày 13 tháng 11 năm 2008, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ tư đã thông qua Luật số 22/2008/QH12 Luật Cán bộ, công chức có hiệu lực từ 01/01/2010. Theo Điều 28 Luật Cán bộ, công chức sửa đổi năm 2019, Cán bộ được đánh giá theo các nội dung sau đây: (i) Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; (ii) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; (iii) Năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ; (iv) Tinh thần trách nhiệm trong công tác; (v) Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

Ngoài ra, Luật Cán bộ, công chức dành Mục 6 với 4 điều từ Điều 55 đến Điều 58 quy định cụ thể về đánh giá công chức. Điều 55 xác định mục đích đánh giá công chức “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”. Tiếp đó, Chính Phủ ban hành Nghị định số 24/2010/NĐ – CP ngày 15/3/2010 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức điều chỉnh trực tiếp nội dung đánh giá công chức. Và mới nhất là Nghị định hợp nhất số 01/NĐHN – BNV ngày 03/10/2013 của Bộ Nội vụ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

Đánh giá công chức theo Luật Cán bộ, công chức có sự phân biệt giữa hai đối tượng cán bộ và công chức. Đối với công chức, việc đánh giá được thực hiện căn cứ vào 6 tiêu chí cơ bản sau (Điều 56). Nội dung đánh giá công chức được quy định ở Điều 56 của Luật, bao gồm các tiêu chí:

- Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị;
- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc;
- Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;
- Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; tiến độ và chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể;
- Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;
- Thái độ phục vụ người dân, doanh nghiệp đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp.

Ngoài các nội dung trên, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá theo các nội dung sau đây:

- Kế hoạch làm việc và kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân phải gắn với kết quả thực hiện

nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách. Mức xếp loại chất lượng của cá nhân không cao hơn mức xếp loại chất lượng của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách;

- Tiến độ, chất lượng các công việc được giao;
- Năng lực lãnh đạo, quản lý;
- Năng lực tập hợp, đoàn kết.

Nghị quyết 30c/2011/NQ-CP ngày 08/11/2011 về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 xác định “Hoàn thiện quy định của pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; thực hiện cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân”.

Nghị định số 90/2020/NĐ-CP (13/8/2020) về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Theo Nghị định, chất lượng cán bộ, công chức được xếp loại ở các mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Hoàn thành tốt nhiệm vụ; Hoàn thành nhiệm vụ; Không hoàn thành nhiệm vụ.

Việc đánh giá cũng như xây dựng tiêu chí, phương pháp đánh giá hợp lý đối với đội ngũ cán bộ công chức phải thực hiện trên cơ sở quán triệt và cụ thể hóa đầy đủ, kịp thời các chủ trương, chính sách của Đảng và văn bản pháp luật của Nhà nước trong việc xây dựng, hoàn thiện cơ chế quản lý, chính sách, chế độ đối với đội ngũ cán bộ công chức cơ sở, góp phần thực hiện thành công Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước của Đảng. Căn cứ vào kết quả đánh giá cán bộ công chức, viên chức để thực hiện có hiệu quả việc tinh giản biên chế gắn với nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức góp phần đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

3. Mục tiêu và Kế hoạch toàn khóa Hội LHPN Việt Nam nhiệm kỳ 2017-2022

3.1. Mục tiêu, nhiệm vụ và các giải pháp

Đại hội đại biểu Phụ nữ toàn quốc lần thứ XII đã thông qua Nghị quyết Đại hội đại biểu phụ nữ toàn quốc nhiệm kỳ 2017-2022 với các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp cơ bản sau:

Mục tiêu: Đoàn kết, phát huy truyền thống, tiềm năng, sức sáng tạo, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và vị thế của phụ nữ; đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, xây dựng tổ chức Hội vững mạnh, chuyên nghiệp; phấn đấu vì mục tiêu bình đẳng giới, tiến bộ của phụ nữ, xây dựng gia đình hạnh phúc, góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Ba nhiệm vụ trọng tâm: 1) Tuyên truyền, vận động, hỗ trợ phụ nữ phát triển toàn diện, xây dựng gia đình hạnh phúc; 2) Vận động, hỗ trợ phụ nữ sáng tạo khởi nghiệp, phát triển kinh tế, bảo vệ môi trường; 3) Xây dựng tổ chức Hội vững mạnh; tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền; thực hiện giám sát, phản biện xã hội; đẩy mạnh công tác đối ngoại nhân dân.

Sáu nhóm giải pháp lớn: 1) Cải tiến công tác chỉ đạo, điều hành; 2) Đổi mới công tác tuyên truyền, vận động; 3) Phát huy vai trò làm chủ của hội viên, phụ nữ; 4) Đầu tư nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn; 5) Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ Hội; 6) Mở rộng các hoạt động liên kết, phối hợp.

Đại hội tiếp tục phát động phong trào thi đua “Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc” và hai cuộc vận động “Rèn luyện phẩm chất đạo đức: tự tin, tự trọng, trung hậu, đảm đang”; “Xây dựng gia đình 5 không, 3 sạch” gắn với học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Đại hội thống nhất tập trung nguồn lực để thực hiện hai khâu đột phá: Nâng cao hiệu quả thực chất công tác giám sát, phản biện xã hội, tham mưu đề xuất chính sách góp phần giải quyết các vấn đề thiết thân của phụ nữ; Nâng cao chất lượng tổ chức và hoạt động Hội cơ sở; đa dạng hóa các hình thức tập hợp phụ nữ; phát huy quyền làm chủ của hội viên, phụ nữ.

3.2. Kế hoạch toàn khóa 2017-2022

Đại hội Phụ nữ toàn quốc lần thứ XII đã giao Ban Chấp hành TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam khóa XII nghiên cứu cụ thể hóa, xây dựng kế hoạch hoạt động toàn khóa thực hiện Nghị quyết và chỉ đạo các cấp Hội tổ chức vận động cán bộ, hội viên, phụ nữ cả nước thực hiện thắng lợi các chỉ tiêu, nhiệm vụ nhiệm kỳ 2017- 2022 đã được Đại hội thông qua.

Kế hoạch toàn khóa xác định chỉ tiêu và cụ thể hóa kế hoạch hoạt động đối với từng nhiệm vụ công tác trọng tâm, trên các khía cạnh: công tác chỉ đạo, hướng dẫn, xây dựng tài liệu; nghiên cứu đề xuất chính sách; các hoạt động can thiệp hỗ trợ; sơ, tổng kết, đánh giá, kiểm tra, giám sát.

Kế hoạch toàn khóa xác định các hoạt động của **Nhiệm vụ 1** nhằm thực hiện các chỉ tiêu 2,3,4 của Nghị quyết gồm:

- Chỉ tiêu 2: Hàng năm, mỗi cơ sở Hội tổ chức ít nhất 02 hoạt động tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng, giáo dục truyền thống, nâng cao kiến thức, kỹ năng cho phụ nữ.

- Chỉ tiêu 3: Hàng năm, mỗi cơ sở Hội phát hiện, xây dựng, biểu dương, tuyên truyền nhân rộng ít nhất 02 điển hình là cá nhân phụ nữ tiêu biểu, mô hình hoặc cách làm hay; đạt chỉ tiêu ít nhất 20.000 điển hình/năm trong toàn quốc.

- Chỉ tiêu 4: Hàng năm, mỗi cơ sở Hội đăng ký với cấp ủy, chính quyền thực hiện ít nhất một hoạt động thiết thực, phù hợp tham gia xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh; giúp thêm được ít nhất 02 hộ gia đình đạt các tiêu chí “gia đình 5 không, 3 sạch”, phấn đấu cả nước giúp được thêm ít nhất 20.000 hộ đạt 8 tiêu chí, trong đó ít nhất 10.000 hộ thoát nghèo theo tiêu chí nghèo đa chiều.

Nhiệm vụ 2 thực hiện Chỉ tiêu 5 đồng thời góp phần thực hiện chỉ tiêu 4

- Chỉ tiêu 5: Hàng năm, các cấp Hội, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của Hội đào tạo nghề, phối hợp, giới thiệu đào tạo nghề cho 75.000 lao động nữ; hỗ trợ 2.500 phụ nữ khởi sự kinh doanh và khởi nghiệp. Phấn đấu đến cuối nhiệm kỳ, phối hợp hỗ trợ thành lập 300 hợp tác xã do phụ nữ quản lý;

- Chỉ tiêu 4: “ ... ít nhất 10.000 hộ thoát nghèo theo tiêu chí nghèo đa chiều”.

Nhiệm vụ 3 thực hiện Chỉ tiêu 6 thực hiện 2 khâu đột phá và thực hiện các Chỉ tiêu 1, Chỉ tiêu 6 và Chỉ tiêu 7.

- Hai khâu đột phá gồm: Nâng cao hiệu quả thực chất công tác giám sát, phản biện xã hội, tham mưu đề xuất chính sách góp phần giải quyết các vấn đề thiết thân của phụ nữ;

Nâng cao chất lượng tổ chức và hoạt động Hội cơ sở; đa dạng hóa các hình thức tập hợp phụ nữ; phát huy quyền làm chủ của hội viên, phụ nữ.

- Chỉ tiêu 1: Đến cuối nhiệm kỳ, cấp trung ương tham mưu đề xuất được ít nhất 05 chính sách/đề án; cấp tỉnh và huyện tham mưu đề xuất ít nhất 02 chính sách/chương trình/đề án liên quan đến phụ nữ. Hàng năm, các cấp Hội giám sát ít nhất 01 chính sách; đóng góp ý kiến, phản biện xã hội ít nhất 01 văn bản dự thảo có liên quan.

- Chỉ tiêu 6: Đến cuối nhiệm kỳ, toàn quốc tăng thêm 1 triệu hội viên; đảm bảo không có cơ sở Hội tập hợp dưới 50% phụ nữ từ 18 tuổi trở lên tham gia tổ chức Hội.

- Chỉ tiêu 7: Đến cuối nhiệm kỳ, 100% cán bộ Hội cấp trung ương, tỉnh, huyện, 90% trở lên Chủ tịch Hội cấp cơ sở đạt chuẩn chức danh theo quy định; 100% cán bộ Hội chuyên trách các cấp được tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Hội, công tác xã hội ít nhất 03 lần/nhiệm kỳ; 100% chi hội trưởng được bồi dưỡng nghiệp vụ ít nhất 01 lần/nhiệm kỳ.

4. Chức năng, nhiệm vụ của Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội LHPN cấp cơ sở

4.1. Hội LHPN cấp cơ sở và nhiệm vụ của Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội LHPN cấp cơ sở

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (Hội) là tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị, có tư cách pháp nhân, đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các tầng lớp phụ nữ Việt Nam; phấn đấu vì sự phát triển của phụ nữ và bình đẳng giới. Theo Điều lệ Hội LHPN Việt Nam nhiệm kỳ 2017-2022, Hội LHPN cấp cơ sở là “nền tảng của tổ chức Hội”, được “quyết định thành lập các chi hội; dưới chi hội có thể thành lập tổ phụ nữ. Chi hội tổ phụ nữ sinh hoạt ít nhất ba tháng một lần” (Điều 19).

Điều 20 Điều lệ Hội cũng quy định rõ chức năng, nhiệm vụ của chủ tịch Hội LHPN cấp cơ sở: “Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ các xã, phường, thị trấn là cán bộ chuyên trách chịu trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo quy định của Điều lệ Hội, đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước”. Tuy nhiên, vị trí phó chủ tịch Hội LHPN cơ sở thì không được quy định cụ thể chức năng nhiệm vụ tại Điều lệ Hội. Phó chủ tịch Hội không phải là công chức cấp xã theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở cấp xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.

Để vận hành công việc của Hội LHPN cấp cơ sở, các tổ chức Hội cấp cơ sở đều có sự phân công công việc cụ thể đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch. Mặc dù phân công không hoàn toàn giống nhau giữa các cơ sở Hội trên cả nước, tuy nhiên, về cơ bản, các nhiệm vụ được phân công cho chủ tịch và phó chủ tịch Hội LHPN cơ sở như sau:

Chủ tịch Hội LHPN cơ sở là người phụ trách chung, chịu trách nhiệm cao nhất trước Ban Chấp hành Hội, Đảng ủy và Ban Thường vụ Đảng ủy và Hội LHPN cấp trên về mọi hoạt động, phong trào của phụ nữ phường, có nhiệm vụ và quyền hạn sau:

1) Nghiên cứu chủ trương, Nghị quyết của Đảng, Hội cấp trên, chính sách pháp luật của Nhà nước để cụ thể hóa và vận dụng vào phong trào công tác của Hội.

2) Chủ trì, điều hành các hoạt động của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Hội LHPN phường/xã.

3) Đại diện Hội LHPN phường/xã tham gia các cuộc họp của Đảng ủy, HĐND, đề xuất, kiến nghị các vấn đề liên quan đến công tác quy hoạch, đào tạo đội ngũ cán bộ Hội, cán bộ nữ, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của phụ nữ và trẻ em trên địa bàn.

4) Phụ trách công tác tổ chức cán bộ, đối ngoại, thi đua khen thưởng, quản lý các dự án. Chủ tài khoản, chịu trách nhiệm chung về tài chính, tài sản của Hội trong nhiệm kỳ.

5) Quyết định các vấn đề của Hội LHPN phường trong các trường hợp cần thiết, cấp bách và báo cáo lại với Ban Thường vụ, Ban Chấp hành trong cuộc họp gần nhất.

6) Trực tiếp phụ trách một số chi/tổ Hội

Phó chủ tịch Hội LHPN cơ sở giúp việc cho chủ tịch Hội và được phân công phụ trách một số mảng công việc sau:

1) Chịu trách nhiệm trước Chủ tịch và Ban chấp hành Hội LHPN cơ sở về các vấn đề được phân công phụ trách. Cùng với Chủ tịch nghiên cứu Chủ trương, Nghị quyết của Đảng, Hội cấp trên, chính sách pháp luật của Nhà nước để cụ thể hóa và vận dụng vào phong trào công tác Hội.

2) Thay mặt Chủ tịch giải quyết các vấn đề khi Chủ tịch đi vắng có ủy quyền.

3) Tham mưu, đề xuất công tác chuyên môn trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác phong trào. Theo dõi, tổng hợp hoạt động phong trào hàng tháng, hàng quý nộp báo cáo về Hội cấp trên và Khối Dân vận phường theo đúng thời gian quy định. Quản lý công tác văn phòng lưu trữ - thủ quỹ Hội.

4) Thay mặt Chủ tịch tiếp nhận giải quyết công việc công việc khi được Chủ tịch ủy quyền.

5) Quyết định các vấn đề của Hội LHPN phường trong các trường hợp cần thiết, cấp bách và báo cáo lại với Chủ tịch hoặc Ban Thường vụ, Ban Chấp hành trong cuộc họp gần nhất.

6) Trực tiếp phụ trách một số chi/tổ Hội.

4.2. Mô tả công việc của Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội LHPN cấp cơ sở

Từ kết quả phỏng vấn nhanh 10 Chủ tịch và 10 Phó Chủ tịch Hội LHPN cấp cơ sở, với yêu cầu đề ra: “Chị hãy nêu các công việc mà chị đang làm (hàng ngày, hàng tuần, hàng tháng và hàng năm) với cương vị là Chủ tịch hoặc Phó chủ tịch Hội LHPN cơ sở. Nêu rõ mục tiêu, tầm quan trọng của từng công việc và những kiến thức, kỹ năng cần thiết để làm tốt những công việc đó”, kết quả thu nhận khái quát như sau:

Thứ nhất, các nhóm công việc chính mà Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội cơ sở hiện đang triển khai thực hiện bao gồm: 1) *Nhóm công việc thực hiện chức năng quản lý* (bao gồm: Chủ trì lập kế hoạch công tác, phân công nhiệm vụ trong Ban Chấp hành và Ban Thường vụ Hội LHPN xã; việc tổ chức, điều hành các hoạt động; báo cáo, đánh giá, rút kinh nghiệm; dự họp, hội nghị; quản trị văn phòng); 2) *Nhóm công việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Hội nhiệm kỳ* (tổ chức thực hiện các phong trào thi đua và 3 nhiệm vụ công tác trọng tâm của Hội, gồm: Tuyên truyền, vận động, hỗ trợ phụ nữ phát triển toàn diện, xây dựng gia đình hạnh phúc; vận động, hỗ trợ phụ nữ sáng tạo khởi nghiệp, phát triển kinh tế, bảo vệ môi trường; xây dựng tổ chức Hội vững mạnh; tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền;

thực hiện giám sát, phản biện xã hội; đẩy mạnh công tác đối ngoại nhân dân); 3) *Nhóm công việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị của địa phương* (gồm họp, giao ban, các công việc của thành viên Ban chỉ đạo, Hội đồng tư vấn...)

Thứ hai, công việc của Chủ tịch Hội và Phó Chủ tịch Hội gồm cả hai loại: bên cạnh các công việc định kỳ (ngày, tuần, quý, năm, nhiệm kỳ) theo Nghị quyết Đại hội Phụ nữ các cấp thì còn các công việc đột xuất theo thực tế như: Tổ chức kiểm tra giám sát việc thực hiện phòng chống dịch Covid-19, giám sát vệ sinh an toàn thực phẩm, phối hợp trực tiếp thăm và tặng quà động viên lực lượng dân quân huấn luyện các đợt; tham gia vận động kiều bào ở nước ngoài hướng về quê hương với tinh thần nhân đạo, từ thiện và đầu tư cơ sở vật chất cho sự nghiệp giáo dục trẻ mầm non...

Thứ ba, Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội LHPN cấp cơ sở ngoài những công việc theo chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Hội, thì trách nhiệm ở nhóm công việc ở địa phương chiếm trọng số thời gian khá lớn, họ tham gia nhiều ban chỉ đạo, hội đồng tại địa phương như: Hội đồng tư vấn đề nghị xét cấp đất cho công dân, hội đồng nghĩa vụ quân sự, hội đồng xác định mức độ người khuyết tật, hội đồng xét đề nghị chính sách người có công, dân công hỏa tuyến, thanh niên xung phong...

Thứ tư, tất cả các nhiệm vụ được phân công đối với Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội cơ sở đều được đánh giá mức độ quan trọng ở mức 3 và 4 (quan trọng và rất quan trọng). Điều đó chứng tỏ lãnh đạo Hội cơ sở ý thức rất rõ trách nhiệm của mình đối với các nhiệm vụ được giao và nỗ lực thực hiện chức trách, nhiệm vụ của mình.

Thứ năm, tính chất công việc khác nhau giữa Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội cơ sở. Chủ tịch Hội với vai trò là cán bộ công chức cấp xã, là người đứng đầu tổ chức Hội cơ sở nên vai trò trách nhiệm cũng như trọng số thời gian dành nhiều cho các công việc quản lý, lãnh đạo, chỉ đạo; trách nhiệm chính trong công tác báo cáo với các cấp ủy Đảng và Hội cấp trên; tham gia các ban chỉ đạo và Hội đồng tại địa phương và trực tiếp phụ trách một số chi/tổ Hội. Phó Chủ tịch Hội cơ sở trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ theo phân công của Chủ tịch, Ban chấp hành, Ban thường vụ Hội cơ sở, thời gian thực hiện công việc dành nhiều hơn cho các hoạt động hành chính văn phòng và trực tiếp phụ trách một số cơ sở Hội. Chính vì vậy, trọng số thời gian cho công tác Hội nói chung và trong từng nhiệm vụ công tác nói riêng có sự khác nhau giữa Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội.

5. Đề xuất nhóm KPIs đánh giá kết quả thực hiện công việc của Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội LHPN cấp cơ sở

Bài viết đã tiến hành phân tích, tổng hợp các vấn đề lý luận và thực tiễn, căn cứ vào quan điểm của Đảng, luật pháp, chính sách của Nhà nước về đánh giá cán bộ; căn cứ vào Mục tiêu Nghị quyết, 3 nhiệm vụ trọng tâm, 6 nhóm giải pháp lớn và Kế hoạch toàn khóa của Hội LHPN Việt Nam nhiệm kỳ 2017-2022. Ngoài ra, bài viết tập trung phân tích chức năng, nhiệm vụ của Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội LHPN trong tổ chức thực hiện hoạt động của Hội tại cấp cơ sở. Đây là cấp Hội cuối cùng trong hệ thống Hội 4 cấp từ Trung ương tới cơ sở, và là đơn vị trực tiếp tổ chức, triển khai các hoạt động tới hội viên, phụ nữ, thực hiện Nghị quyết của Hội.

Cùng với đó, bài viết cũng phân tích kết quả phỏng vấn nhanh mô tả công việc của 10 Chủ tịch và 10 Phó Chủ tịch Hội cơ sở để xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của cán bộ Hội cơ sở hiện đang thực hiện theo quy định, theo phân công; cũng như những công việc thực tế họ đang triển khai, thực hiện tại địa phương.

Trên cơ sở các kết quả phân tích nêu trên, bài viết đề xuất các chỉ tiêu, chỉ số đánh giá kết quả công tác của Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội cơ sở, bao gồm:

Đối với Chủ tịch Hội LHPN cơ sở (6 tiêu chí đánh giá):

1) Quản lý, điều hành bộ máy tổ chức và hoạt động của Hội LHPN cấp xã; 2) Hướng dẫn các chi hội tổ chức các hoạt động tuyên truyền, giáo dục tư tưởng, chính trị, đạo đức, hỗ trợ phụ nữ phát triển toàn diện; 3) Hướng dẫn các chi hội tổ chức các hoạt động vận động, hỗ trợ phụ nữ xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc; 4) Hướng dẫn các chi hội tổ chức các hoạt động vận động, hỗ trợ phụ nữ phát triển kinh tế, bảo vệ môi trường; 5) Tổ chức thực hiện nhiệm vụ tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền và vận động xã hội thực hiện bình đẳng giới tại địa phương; 6) Tổ chức thực hiện nhiệm vụ xây dựng và phát triển tổ chức Hội vững mạnh.

Đối với Phó Chủ tịch Hội LHPN cơ sở (6 tiêu chí đánh giá):

1) Hỗ trợ Chủ tịch Hội trong việc quản lý, điều hành bộ máy tổ chức và các hoạt động của tổ chức Hội LHPN cấp xã; 2) Cùng Chủ tịch Hội hướng dẫn các chi hội tổ chức các hoạt động tuyên truyền, giáo dục tư tưởng, chính trị, đạo đức, hỗ trợ phụ nữ phát triển toàn diện; 3) Cùng Chủ tịch Hội hướng dẫn các chi hội tổ chức các hoạt động vận động, hỗ trợ phụ nữ xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc; 4) Cùng với Chủ tịch Hội hướng dẫn các chi hội tổ chức các hoạt động vận động, hỗ trợ phụ nữ phát triển kinh tế, bảo vệ môi trường; 5) Cùng với Chủ tịch Hội tổ chức thực hiện nhiệm vụ tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền và vận động xã hội thực hiện bình đẳng giới tại địa phương; 6) Cùng Chủ tịch Hội tổ chức thực hiện nhiệm vụ xây dựng và phát triển tổ chức Hội vững mạnh.

Đồng thời, bài viết cũng đề xuất nhóm các chỉ số đánh giá (KPIs) đối với Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội cơ sở. Các chỉ số này có căn cứ quan trọng là các chỉ tiêu từ Nghị quyết Đại hội Phụ nữ toàn quốc và Kế hoạch toàn khóa Hội LHPN Việt Nam.

Chỉ tiêu 1: kết quả thực hiện việc “Quản lý, điều hành bộ máy tổ chức và hoạt động của Hội LHPN cấp xã” gồm 5 chỉ số đánh giá.

Chỉ tiêu 2: kết quả “Hướng dẫn các chi hội tổ chức các hoạt động tuyên truyền, giáo dục tư tưởng, chính trị, đạo đức, hỗ trợ phụ nữ phát triển toàn diện”, gồm 5 chỉ số đánh giá.

Chỉ tiêu 3: kết quả thực hiện việc “Hướng dẫn các chi hội tổ chức các hoạt động vận động, hỗ trợ phụ nữ xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc”, gồm 5 chỉ số đánh giá.

Chỉ tiêu 4: kết quả việc “Hướng dẫn các chi hội tổ chức các hoạt động vận động, hỗ trợ phụ nữ phát triển kinh tế, bảo vệ môi trường” gồm 5 chỉ số đánh giá.

Chỉ tiêu 5: kết quả việc “Tổ chức thực hiện nhiệm vụ tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền và vận động xã hội thực hiện bình đẳng giới tại địa phương”, gồm 4 chỉ số đánh giá.

Chỉ tiêu 6: kết quả việc “Tổ chức thực hiện nhiệm vụ xây dựng và phát triển tổ chức Hội vững mạnh”, gồm 6 chỉ số đánh giá.

Bộ chỉ số trên được xây dựng trên cơ sở lý luận và thực tiễn công tác Hội. Để có thể tiếp tục phát triển bộ chỉ số, dự thảo này cần được triển khai xin ý kiến chuyên gia; cán bộ lãnh đạo, cán bộ Hội các cấp; đặc biệt là cán bộ lãnh đạo địa phương và cán bộ Hội cơ sở về các chỉ tiêu đánh giá, các chỉ số, trọng số đối với từng nhiệm vụ và trọng số thời gian thực hiện nhiệm vụ của Chủ tịch và Phó Chủ tịch Hội cơ sở để chỉnh sửa, hoàn thiện trước khi ban hành.

Kết luận

Đánh giá kết quả thực hiện công việc theo KPIs mang lại nhiều giá trị tích cực trong công tác đánh giá cán bộ nói chung và đánh giá cán bộ Hội nói riêng. KPIs đảm bảo tính chính xác, công bằng, mang lại hiệu quả cao trong công tác cán bộ; làm tăng động lực làm việc, sử dụng cán bộ khoa học. Xây dựng KPIs đánh giá kết quả công việc của Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội LHPN cơ sở dựa trên chủ trương của Đảng, luật pháp, chính sách của Nhà nước và các văn bản của Hội; mục tiêu, kế hoạch toàn khóa của Hội LHPN Việt Nam; chức năng, nhiệm vụ của chủ tịch và phó chủ tịch Hội cơ sở và thực tiễn các nhiệm vụ mà cán bộ Hội đang được phân công, đảm nhận. Việc xây dựng và phát triển KPIs trong đánh giá kết quả công việc của Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội LHPN cơ sở sẽ là căn cứ quan trọng để Học viện Phụ nữ Việt Nam thiết kế các chương trình đào tạo, bồi dưỡng thiết thực, phù hợp đối với cán bộ Hội LHPN cấp cơ sở.

Tài liệu tham khảo

- Chính phủ (2010). Nghị định 24/2010/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
- Chính phủ (2011). Nghị quyết 30c/2011/NQ-CP về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2020.
- Chính phủ (2013). Nghị định hợp nhất số 01/2010/NĐHN-BNV về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức
- Chính phủ (2020). Nghị quyết số 90/2020/NQ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). Kết luận số 64-KL/TW của Hội nghị Trung ương 7 Khóa XI về “Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở”.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2010). Quyết định số 286-QĐ/TW của Bộ Chính trị về việc ban hành Quy chế đánh giá cán bộ, công chức.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2017). Quy định số 89-QĐ/TW của Bộ Chính trị ban hành Quy định Khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.
- Hội LHPN Việt Nam (2017). *Điều lệ Hội LHPN Việt Nam*. Hà Nội: Nxb. Phụ nữ.
- Rao, T. V.(2004). *Performance management and appraisal system: HR tools for global competitiveness*. New Delhi: Response Books.
- Kusek, J. Z. & Rist, R. C. (2005). *Mười bước tiến tới hệ thống giám sát và đánh giá dựa trên kết quả*. Nxb Văn hóa – Thông tin.
- Trần Kim Dung (2016). *Quản trị nguồn nhân lực*. TP HCM: NXB Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- Pamenter, D. (2019). *KPI thước đo mục tiêu trọng yếu*. TPHCM: Nhà xuất bản tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.
- Quốc hội (2008). Luật số 22/2008/QH12 Luật Cán bộ, công chức.
- Viện Ngôn ngữ học (2006). *Từ điển Tiếng Việt*. Đà Nẵng: NXB Đà Nẵng.