

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CÁC CƠ QUAN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH QUẢNG NINH

PHẠM THỊ THÙY HƯƠNG*

Trong bối cảnh đổi mới mô hình tổ chức chính quyền địa phương và sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức tại Quảng Ninh đóng vai trò then chốt nhằm lựa chọn, bố trí đội ngũ phù hợp, góp phần xây dựng bộ máy hành chính tinh gọn, hiệu quả. Bài viết phân tích thực trạng triển khai đánh giá tại các cơ quan nhà nước thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh, từ hệ thống tiêu chí, phương pháp thực hiện đến những kết quả đạt được và một số tồn tại; đồng thời, đề xuất giải pháp đột phá nhằm bảo đảm công tác đánh giá phản ánh đúng năng lực, phẩm chất, hiệu quả công việc; từ đó, thúc đẩy xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của địa phương.

Từ khóa: Công tác đánh giá; cán bộ, công chức, viên chức; cơ quan nhà nước; Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh.

In the context of reforming the organizational model of local government and restructuring provincial-level administrative units, the evaluation of cadres, civil servants and public employees in Quang Ninh plays a pivotal role. It is instrumental in selecting and assigning qualified personnel, thereby contributing significantly to the development of a streamlined and efficient administrative apparatus. This article analyzes the current implementation of performance evaluations in state agencies under the People's Committee of Quang Ninh province, from the criteria and methodologies used to the results achieved and existing limitations. It also proposes crucial breakthrough solutions. These solutions are necessary to ensure that evaluations accurately reflect individuals' competencies, qualities, and job performance, thereby fostering the development of a professional and accountable civil service capable of meeting the province's sustainable development goals.

Keywords: Performance evaluation; cadres, civil servants and public employees; state agencies; People's Committee of Quang Ninh province.

NGÀY NHẬN: 16/3/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 27/6/2025

NGÀY DUYỆT: 16/7/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.354.2025.1237>

1. Đặt vấn đề

Thời gian qua, công tác đánh giá cán bộ được Đảng, Nhà nước hết sức quan tâm và coi trọng. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định:

“Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” và “Công việc thành công hoặc thất bại đều do

* ThS, Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ninh

cán bộ tốt hay kém”¹. Đường lối, nghị quyết, chính sách, pháp luật về công tác đánh giá cán bộ ở bất cứ giai đoạn nào cũng được đề cập và luôn có sự thay đổi, bổ sung cho phù hợp; đã có nhiều văn bản quy định, hướng dẫn, như: Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ; Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017 về sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019; Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020...

Hiện nay, để triển khai có hiệu quả Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội (khóa XV) về sắp xếp các đơn vị hành chính cấp tỉnh, việc đánh giá chất lượng cán bộ, công chức là cơ sở quan trọng để lựa chọn, sắp xếp nhân sự phù hợp sau sáp nhập đơn vị hành chính. Đồng thời, góp phần xây dựng bộ máy tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu đổi mới của mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Bài viết đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước thuộc Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh Quảng Ninh và xác định công tác đánh giá này là một công việc diễn ra hàng ngày, thường niên hoặc trước khi thực hiện quy trình công tác cán bộ.

2. Thực trạng đánh giá cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ninh

Trong quá trình triển khai đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, các cơ quan thuộc UBND tỉnh Quảng Ninh luôn bám sát các quy định của trung ương và Tỉnh ủy Quảng Ninh ban hành, cụ thể: (1) Quy chế số 13-QC/TU ngày 06/7/2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý quy định chỉ áp dụng cho đối tượng giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; (2)

Quyết định số 4352/QĐ-UBND ngày 20/11/2020 của UBND tỉnh về quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh; (3) Quyết định số 30/2023/QĐ-UBND ngày 20/11/2023 của UBND tỉnh ban hành quy định đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh Quảng Ninh.

Qua kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức của các cơ quan, đơn vị thời gian qua cho thấy, hệ thống tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng công chức theo quy định tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP và Nghị định số 48/2023/NĐ-CP đã cơ bản đáp ứng yêu cầu về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với công chức trong tình hình hiện nay. Hệ thống tiêu chí đánh giá, xếp loại đã quy định các tiêu chí cơ bản, tiêu chí cụ thể của từng đối tượng tương ứng với các mức xếp loại để làm cơ sở, căn cứ thống nhất trong việc đánh giá cán bộ, công chức hàng năm và đánh giá cán bộ, công chức trong đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển; đồng thời, gắn trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo quản lý, người đứng đầu cơ quan đơn vị đối với kết quả hoạt động toàn diện của cơ quan, đơn vị.

Công tác đánh giá tiếp tục được đổi mới về nội dung, phương pháp, gắn với các tiêu chí cụ thể, phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ, tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Kết quả đánh giá được coi là cơ sở cho việc lập kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và giải quyết tinh giản biên chế. Trong giai đoạn 2021 - 2024, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức được đánh giá hoàn thành xuất sắc chiếm khoảng 31,19%, hoàn thành tốt chiếm khoảng 66,51%, hoàn thành nhiệm vụ chiếm 1,58%, không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 0,73%. Từ năm 2023, tỉnh đã chỉ đạo các đơn vị, địa phương thực hiện nghiêm việc đánh

giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức đạt mức “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” theo từng nhóm đối tượng có nhiệm vụ tương đồng bảo đảm không vượt tỷ lệ 20% theo quy định của trung ương².

Tuy nhiên, trong triển khai công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức vẫn còn bộc lộ một số tồn tại, hạn chế như:

(1) Về mục đích đánh giá chưa chú trọng vì mục tiêu phát triển mà còn tồn tại vì mục tiêu bảo vệ quyền lực lãnh đạo (có biểu hiện tham nhũng, lợi ích nhóm). Chưa thực sự lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu trong đánh giá; thiếu tính chiến đấu, thiếu tinh thần xây dựng trong đánh giá; vẫn chủ yếu lấy đánh giá để phục vụ cho mục tiêu, lợi ích của lãnh đạo hoặc của một nhóm người.

(2) Quy chế đánh giá xếp loại chất lượng chưa được cụ thể hóa, vị trí việc làm, tiêu chí đánh giá chất lượng còn mang tính định tính, khó xác định. Bên cạnh đó, việc đánh giá cán bộ đang được thực hiện một cách tương đối độc lập, chưa đánh giá đa chiều, nhiều cấp độ.

(3) Nội dung đánh giá còn cảm tính, hình thức; coi việc đánh giá xếp loại công chức, viên chức như một thủ tục để hoàn thành nhiệm vụ tổng kết công tác cuối năm. Đa số được đánh giá xếp loại ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên; tỷ lệ công chức xếp loại ở mức không hoàn thành nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ còn rất thấp trong khi thực tế này không phản ánh đúng thực chất.

(4) Việc sử dụng kết quả đánh giá cán bộ thiếu tính chiến lược, vẫn chủ yếu là áp đặt. Kết quả đánh giá chưa phản ánh thực chất về năng lực, tiến độ chất lượng công việc. Những trường hợp được xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ đa phần là do bị kỷ luật (vi phạm về chính sách dân số, vi phạm quy định pháp luật...); một số rất ít là do năng lực yếu, kém không đáp ứng được yêu cầu công việc.

Nguyên nhân của những hạn chế trên là do chất lượng các văn bản quy phạm về đánh

giá cán bộ, công chức, viên chức chưa cao, tính răn đe không mạnh, chưa phù hợp thực tiễn, nhất là chưa thật sự đề cao trách nhiệm của người có thẩm quyền đánh giá trong việc quyết định mức xếp loại đối với cán bộ, công chức, viên chức. Về tiêu chí đánh giá còn chú trọng định lượng, dẫn đến những vướng mắc và tình hình thức trong quá trình thực hiện, phản ánh không đúng thực chất. Danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan nhà nước hiện nay khó xác định được khối lượng công việc cụ thể của mỗi cán bộ, công chức, viên chức. Tinh thần tự phê bình và phê bình chưa cao, tư duy và phong cách còn mang tính áp đặt.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng công tác đánh giá

Một là, tiếp tục sửa đổi, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật triển khai thực hiện *Luật Cán bộ, công chức* (sửa đổi ngày 24/6/2025) nhằm khắc phục tư duy “biên chế suốt đời”, trong đó nêu cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc thực hiện công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức trên tinh thần thẳng thắn, tự phê bình và phê bình cao, khắc phục cách tình trạng đánh giá hình thức, giản đơn, qua loa, chiếu lệ; chỉ nêu ưu điểm, thành tích, né tránh khuyết điểm.

Hai là, xây dựng các tiêu chí đánh giá rõ ràng, định lượng, gắn liền với kết quả công việc và sản phẩm cụ thể của từng vị trí việc làm, áp dụng phương pháp đánh giá bằng KPI, ứng dụng tối đa công nghệ thông tin để lượng hóa kết quả công việc; tổ chức đánh giá định kỳ, gắn liền với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng, phát triển đội ngũ. Phải tuân thủ các nguyên tắc khách quan, công bằng, chính xác; không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức; bảo đảm đúng thẩm quyền quản lý, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức.

Ba là, mở rộng phương thức đánh giá đa chiều, như: tích hợp phản hồi từ người dân và doanh nghiệp thông qua việc xây dựng hệ thống khảo sát mức độ hài lòng với cán bộ giải quyết thủ tục hành chính; cán bộ, công

chức tự đánh giá, đồng nghiệp đánh giá và cấp trên đánh giá, bảo đảm khách quan. Lưu trữ hồ sơ đánh giá minh bạch, không thể chỉnh sửa, giúp tăng tính công bằng; cập nhật dữ liệu đánh giá định kỳ, giúp lãnh đạo có cái nhìn tổng quan về năng lực đội ngũ.

Bốn là, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong đánh giá; sử dụng nền tảng đánh giá công chức tập trung, tích hợp dữ liệu từ các hệ thống quản lý công vụ để theo dõi hiệu suất làm việc theo thời gian thực; ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) để phân tích dữ liệu hiệu suất công việc, phát hiện xu hướng làm việc, đề xuất cải thiện năng suất. Đồng bộ thông tin từ hệ thống quản lý văn bản, cổng dịch vụ công, phần mềm quản lý nhiệm vụ để có đánh giá toàn diện hơn.

Năm là, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của người đánh giá và người được đánh giá; xây dựng môi trường làm việc cởi mở, khuyến khích tinh thần tự phê bình và phê bình, giúp công chức, viên chức nhận ra điểm mạnh, điểm yếu của bản thân. Tạo điều kiện cho công chức, viên chức được bày tỏ ý kiến, quan điểm về công tác đánh giá; tăng cường sự giám sát của người dân; tăng cường tính công khai, minh bạch trong công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức.

Sáu là, xây dựng môi trường làm việc cạnh tranh, chuyên nghiệp, hiệu quả, khuyến khích sự năng động, sáng tạo và tinh thần trách nhiệm hướng đến mục tiêu phục vụ người dân. Xây dựng Quy chế tiên thưởng linh hoạt, phù hợp, đúng quy định, kịp thời khen thưởng đột xuất cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo kết quả đánh giá, xếp loại công việc. Kiểm tra, giám sát và minh bạch trong quy trình, kết quả đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

4. Kết luận

Với việc thực hiện đồng bộ các giải pháp trên, các cơ quan nhà nước thuộc UBND tỉnh Quảng Ninh tiếp tục chú trọng hơn trong việc nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ, công chức, từ đó, góp phần xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, trách nhiệm và hiệu quả. Đánh giá

đúng giúp tối ưu hóa nguồn nhân lực, nâng cao hiệu quả hoạt động, hoàn thành mục tiêu và phát triển bền vững của tổ chức. Tuy nhiên, đánh giá cán bộ là một công việc khó, đòi hỏi sự đầu tư nghiên cứu và xem xét một cách bài bản, nghiêm túc và khoa học để nhằm hạn chế những lỗ hổng và sai sót, đem lại hiệu quả thực chất, đóng góp vào thành công chung của cả bộ máy. Một hệ thống đánh giá cán bộ hiệu quả sẽ giúp cơ quan, đơn vị tận dụng tối đa tài sản quý giá nhất của họ, đó là nguồn nhân lực, đem lại thành công lâu dài và bền vững, tạo sự đồng thuận, đoàn kết trong nội bộ cơ quan, đơn vị, tổ chức □

Chú thích:

1. Hồ Chí Minh toàn tập (2011). Tập 5. H. NXB Chính trị quốc gia, tr. 313.

2. Chính phủ (2023). Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

Tài liệu tham khảo:

1. Chính phủ (2020). Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức.

2. Quốc hội (2008, 2010, 2019). Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019.

3. Quốc hội (2025). Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh.

4. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2020). Quyết định số 4352/QĐ-UBND ngày 20/11/2020 về Quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh.

5. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2023). Quyết định số 30/2023/QĐ-UBND ngày 20/11/2023 ban hành quy định đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh.