

# ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG BỘ MÁY TINH GỌN, HIỆU LỰC, HIỆU QUẢ

NGUYỄN THỊ LÊ THU\*\*

*Xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị, đạo đức, có khả năng thích ứng nhanh, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm là vô cùng quan trọng, đặc biệt trong bối cảnh của cuộc cách mạng tinh gọn bộ máy hiện nay. Tuy nhiên, công tác đánh giá cán bộ ở Việt Nam còn tồn tại nhiều bất cập, nhất là việc đánh giá chưa thực sự phản ánh đúng năng lực và phẩm chất của cán bộ. Bài viết đề xuất một số giải pháp đổi mới công tác đánh giá cán bộ nhằm xây dựng một hệ thống đánh giá thực chất, công bằng, minh bạch, góp phần kiến tạo một đội ngũ cán bộ thực sự đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.*

*Từ khóa:* Cán bộ; bộ máy tinh gọn; đánh giá; đổi mới; hiệu lực; hiệu quả.

*Building a contingent of cadres with political qualities, ethics, adaptability, creativity, decisiveness, and accountability is a critical task, especially in the current context where Vietnam is undertaking a revolution to streamline the state apparatus. However, cadre evaluation in Vietnam still faces many shortcomings, particularly in that evaluations do not fully reflect the actual competencies and qualities of cadres. This article proposes several solutions to innovate cadre evaluation, aiming to establish a substantive, fair, and transparent evaluation system, thereby contributing to the formation of a cadre team that can truly meet the increasingly high requirements of national construction and development.*

*Keywords:* Cadres; streamlined apparatus; evaluation; innovation; effectiveness; efficiency.

NGÀY NHẬN: 02/6/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 29/8/2025

NGÀY DUYỆT: 18/9/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.356.2025.1287>

## 1. Đặt vấn đề

Chất lượng của đội ngũ cán bộ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, đến niềm tin của Nhân dân và cả tương lai phát triển của đất nước. Do đó, việc đổi mới toàn diện công tác đánh giá cán bộ trở thành một yêu cầu cấp bách đối với sự nghiệp cách mạng trong giai đoạn hiện nay.

## 2. Tầm quan trọng trong đổi mới công tác đánh giá cán bộ

Công tác đánh giá cán bộ được xem là khâu mở đầu mang tính quyết định để thực hiện các khâu khác của công tác cán bộ, như: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển đến khen thưởng, kỷ

*\* TS, Trường Kinh tế và Quản trị công, Đại học Kinh tế Quốc dân*

luật. Nếu đánh giá đúng, đội ngũ cán bộ sẽ phát huy được điểm mạnh, khắc phục được điểm yếu; ngược lại, đánh giá không đúng về cán bộ, có thể gây nên những hệ lụy tiêu cực đối với cơ quan, đơn vị. Vì vậy, công tác đánh giá cán bộ cần phải được làm một cách cẩn trọng, khách quan, nhất là trong bối cảnh tinh gọn bộ máy hiện nay.

Trong thực tế, công tác đánh giá cán bộ truyền thống thường tồn tại một số hạn chế, như: (1) Còn mang tính hình thức, thiếu thực chất, chưa phản ánh đúng năng lực, phẩm chất và kết quả công việc thực tế của cán bộ; (2) Nể nang, cục bộ, thiếu khách quan đã làm mất đi tính công bằng, minh bạch; (3) Chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể; (4) Chưa kịp thời sàng lọc, thay thế cán bộ yếu kém. Điều này dẫn đến tình trạng cán bộ yếu kém vẫn được làm việc, thậm chí được bổ nhiệm; trong khi đó, cán bộ có năng lực lại không được trọng dụng, gây bức xúc trong nội bộ và làm suy giảm niềm tin của cán bộ, đảng viên.

Trong bối cảnh đất nước đang đẩy mạnh việc xây dựng bộ máy hành chính tinh gọn, mạnh đòi hỏi đội ngũ cán bộ cần phải có phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ là cần thiết, nhằm:

(1) Nhận diện chính xác những cán bộ có năng lực thực sự, có phẩm chất đạo đức tốt và tinh thần cống hiến. Từ đó, tạo cơ sở để quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm và sử dụng đúng người, đúng việc, phát huy tối đa tiềm năng của họ.

(2) Nâng cao hiệu suất công việc, tạo môi trường làm việc cạnh tranh lành mạnh sẽ tạo động lực để mỗi cán bộ phấn đấu, vượt lên chính mình. Đồng thời, góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ công, đáp ứng tốt hơn nhu cầu và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp.

(3) củng cố niềm tin của Nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, vào tính công bằng của hệ thống, bảo đảm sự đoàn

kết trong nội bộ cơ quan, đơn vị, tránh tình trạng mất đoàn kết do bất công trong đánh giá và bổ nhiệm.

(4) Đáp ứng yêu cầu của bối cảnh mới, đòi hỏi cần có một đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo, có tầm nhìn.

Như vậy, đổi mới công tác đánh giá cán bộ là nhân tố quyết định đến sự thành công của công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị và sự phát triển bền vững của đất nước, là tiền đề để có được một đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ là điều kiện tiên quyết để xây dựng bộ máy nhà nước tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, tạo nền tảng cho phát triển bền vững và đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

### 3. Thực trạng việc thực hiện công tác đánh giá cán bộ

Những năm qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản quy định, hướng dẫn về đánh giá cán bộ, như: Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 08/02/2010 của Bộ Chính trị về ban hành Quy chế đánh giá cán bộ, công chức; 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; Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 về việc 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. Nhờ đó, công tác đánh giá cán bộ đi vào nền nếp, ngày càng được đổi mới, có nhiều chuyển biến tích cực đáng ghi nhận, như: Công tác cán bộ có nhiều đổi mới, ngày càng dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch và chặt chẽ hơn<sup>1</sup>; Công tác cán bộ của Đảng được thực hiện nền nếp từ trung ương đến địa phương<sup>2</sup>.

Tuy nhiên, công tác đánh giá cán bộ vẫn còn một số hạn chế:

*Một là*, tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức chưa được cụ thể hóa để phù hợp với đặc thù của ngành, lĩnh vực; chưa xác định rõ sản phẩm cụ thể gắn với từng vị trí việc làm; chưa định lượng được chính xác mức độ, năng lực thực hiện và hiệu quả hoàn thành công việc. Điều này cũng dẫn đến khó khăn trong đánh giá cán bộ, công chức<sup>3</sup>. Mặt khác, nhiều trường hợp đánh giá cán bộ còn dễ dãi hoặc định kiến, chưa thật sự công tâm, khách quan, thậm chí không ít trường hợp mang nặng cảm tính, nể nang, né tránh sự thật, không gắn với kết quả công tác của cán bộ. Không ít trường hợp cán bộ được đánh giá tốt, có lý lịch đẹp, bằng cấp tốt, được phong tặng danh hiệu cao quý, là cán bộ trẻ, nhiều triển vọng... nhưng ít lâu sau đó lại bị kỷ luật, thậm chí bị xử lý hình sự do suy thoái đạo đức, lối sống, tham vọng quyền lực, tham nhũng, tiêu cực, vi phạm những điều đảng viên không được làm. Cụ thể: từ đầu năm 2025 đến nay, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật 230 tổ chức đảng và 7.235 đảng viên; Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã kỷ luật 11 cán bộ diện Trung ương quản lý<sup>4</sup>.

*Hai là*, sự đánh giá chưa sát, chưa thực sự khách quan, “hòa cả làng” cũng là một trong những nguyên nhân không biết “tình ai, giận ai” thời gian qua, trong khi hiệu quả công việc ở một số khâu vẫn chưa đạt yêu cầu<sup>5</sup>.

*Ba là*, tiêu chí đánh giá cán bộ còn chung chung, chưa coi trọng những tiêu chí về định lượng, như: kết quả thực hiện nhiệm vụ, quan hệ đồng chí, đồng nghiệp, uy tín... dẫn đến tính hình thức. Mặt khác, do tính chất của mỗi loại công việc, mỗi vị trí công tác không giống nhau nên không thể áp dụng những tiêu chí chung để đánh giá mọi loại công việc và vị trí công tác.

*Bốn là*, các quy định của pháp luật về đánh giá cán bộ hiện nay tuy khá chặt chẽ, cụ thể nhưng do nể nang, chưa gắn kết giữa kết quả đánh giá cán bộ với các chính sách tiền lương, tiền thưởng, khen thưởng, kỷ luật, thăng tiến... nên chưa động viên, khích lệ những cán bộ tốt, cán bộ dám đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung; chưa răn đe, cảnh tỉnh những cán bộ có hạn chế, khuyết điểm, sai lầm. Điều này dẫn đến tình trạng nhiều cán bộ, công chức, viên chức xin nghỉ việc chuyển sang khu vực tư. Ví dụ: từ ngày 01/7/2022 - 30/6/2023, tổng số công chức, viên chức thôi việc là 18.991 người (bình quân 1.899 người/tháng, cao hơn bình quân 1.318 người/tháng giai đoạn từ tháng 01/2020 - tháng 6/2022). Trong đó, 1.967 công chức, chiếm 10,36% (bộ, ngành là 772 người, địa phương là 1.195 người) và 17.024 viên chức, chiếm 89,64% (bộ, ngành là 2.793 người, địa phương là 14.231 người), trong đó chủ yếu ở nhóm viên chức sự nghiệp giáo dục - đào tạo và sự nghiệp y tế<sup>6</sup>.

Những hạn chế trên là nguyên nhân làm cho đất nước “phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh và mong muốn của chúng ta, làm suy giảm niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước”<sup>7</sup>. Vì vậy, cần có các giải pháp đột phá về công tác đánh giá cán bộ để công tác này ngày càng thực chất, thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong bộ máy hành chính nhà nước với mục tiêu xây dựng đất nước ngày càng phát triển, phồn vinh, hạnh phúc, thịnh vượng.

#### **4. Giải pháp đột phá trong đổi mới công tác đánh giá cán bộ**

*Thứ nhất*, gắn tinh gọn tổ chức bộ máy với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực ngang tầm nhiệm vụ, biên chế hợp lý, chuẩn hóa chức danh. Đổi mới mạnh mẽ công tác tuyển dụng, đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, đánh giá cán bộ theo hướng thực chất vì việc tìm người,

trên cơ sở sản phẩm cụ thể đo đếm được, không có vùng cấm, không có ngoại lệ trong đánh giá cán bộ. Có cơ chế hữu hiệu sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín và sử dụng đối với người có năng lực nổi trội<sup>8</sup>.

*Thứ hai*, Đảng và Nhà nước đang thực hiện cuộc cách mạng về tinh gọn bộ máy, gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ phẩm chất, năng lực đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới. Muốn vậy, cần hoàn thiện hành lang pháp lý cho công tác này, trong đó cần cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức một cách khách quan, thực chất.

*Thứ ba*, đổi mới công tác đánh giá cán bộ bằng KPI (Key Performance Indicators - chỉ số đánh giá hiệu suất công việc) là một giải pháp đột phá, hiện đại và hiệu quả, phù hợp với yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả. Đánh giá kết quả công việc bằng KPI sẽ khắc phục đánh giá hình thức, cảm tính vì KPI giúp chuyển từ đánh giá chung chung, mang tính định tính sang đánh giá dựa trên số liệu, kết quả cụ thể; đồng thời, bảo đảm công bằng, minh bạch: mọi cán bộ đều được đánh giá theo một bộ tiêu chí rõ ràng, minh bạch, tạo niềm tin và động lực. Bên cạnh đó, cần xây dựng KPI phù hợp theo từng vị trí việc làm, phải gắn với chức năng, nhiệm vụ cụ thể của từng chức danh. Cách tính KPI như sau: (1) KPI định lượng: số lượng hồ sơ xử lý, tỷ lệ hoàn thành kế hoạch, thời gian xử lý công việc...; (2) KPI định tính: mức độ hài lòng của người dân, thái độ phục vụ, khả năng phối hợp... Ví dụ: cán bộ tiếp dân có KPI gồm: số vụ việc xử lý đúng hạn, tỷ lệ phản hồi hài lòng, thời gian trung bình giải quyết khiếu nại...

*Thứ tư*, đánh giá định kỳ, liên tục và có điều chỉnh linh hoạt. Đánh giá theo quý hoặc theo nhiệm vụ đột xuất, không chờ đến cuối năm. So sánh kết quả với chỉ tiêu đề ra để xác định mức độ hoàn thành.

*Thứ năm*, khi đánh giá cán bộ, người lãnh đạo, quản lý phải có cách nhìn nhận khách quan; phải gần gũi, sâu sát; dân chủ, công tâm, khách quan trong xem xét, đánh giá cán bộ. Phải độ lượng thì mới có thể đánh giá cán bộ một cách chí công vô tư, không thành kiến. Từ đó, phân công, giao nhiệm vụ phù hợp với năng lực, sở trường cán bộ, “dụng nhân như dụng mộc”.

*Thứ sáu*, lấy tín nhiệm và sự đánh giá của tập thể, cấp dưới, người dân làm một kênh tham khảo: (1) Đa dạng hóa nguồn đánh giá: không chỉ đánh giá từ cấp trên mà còn từ đồng nghiệp, cấp dưới và đối tượng phục vụ (người dân, doanh nghiệp); (2) Tổ chức lấy phiếu tín nhiệm định kỳ và công khai kết quả một cách phù hợp. Tăng tính khách quan, giảm tình trạng “đánh giá theo cảm tính” hoặc “dĩ hòa vi quý”.

*Thứ bảy*, ứng dụng phần mềm quản lý cán bộ, bảo đảm công khai, minh bạch và thuận tiện trong theo dõi, đánh giá theo thời gian thực nhằm nâng cao hiệu quả, tính khách quan, minh bạch và công bằng trong công tác quản lý và đánh giá nguồn nhân lực của tổ chức□

#### Chú thích:

1. Thành tựu và kinh nghiệm về công tác cán bộ của Đảng trong những năm đổi mới. <https://www.tapchiconsan.org.vn>, ngày 12/4/2020.
2. Một số suy nghĩ về công tác cán bộ của Đảng trong tình hình mới. <https://baotuyen-quang.com.vn>, ngày 18/4/2025.
- 3, 5, 8. Đánh giá cán bộ, công chức phải thực chất. <https://daibieunhandan.vn>, ngày 03/12/2024.
4. 6 tháng đầu năm 2025 đã kỷ luật 11 cán bộ diện Trung ương quản lý. <https://tienphong.vn>, ngày 07/7/2025.
6. Gần 19.000 công chức, viên chức thôi việc trong 1 năm qua. <https://laodong.vn>, ngày 18/7/2023.
7. Nâng cao chất lượng, hiệu quả đánh giá cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng trong tình hình hiện nay. <https://soc-trang.dcs.vn>, ngày 05/11/2024.