

HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN MINH HẢI*

Pháp luật về đánh giá công chức có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc điều chỉnh, định hướng hoạt động quản lý, sử dụng công chức. Trong đó, những quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của công chức là các điều kiện cơ bản nhằm bảo đảm thực thi công vụ. Bài viết đề xuất, kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức từ trung ương đến địa phương, góp phần thực hiện thành công nội dung cải cách nền hành chính nhà nước “hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả”.

Từ khóa: Hoàn thiện pháp luật; công chức; đánh giá công chức; tiêu chí đánh giá; hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả; Việt Nam.

The legal framework for civil servant evaluation plays a crucial role in regulating and guiding the management and utilization of civil servants. The regulations on civil servants' rights, obligations, and responsibilities serve as fundamental conditions for ensuring the proper execution of public duties. This article proposes recommendations for improving the legal framework for civil servant evaluation to enhance the quality of the civil servant workforce at both central and local levels, contributing to the successful implementation of public administration reform focused on “efficiency, effectiveness, and impact.”

Keywords: Legal improvement; civil servants; civil servant evaluation; evaluation criteria; efficiency, effectiveness, impact; Vietnam.

NGÀY NHẬN: 05/01/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 20/02/2025

NGÀY DUYỆT: 17/3/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.350.2025.1112>

1. Đặt vấn đề

Đánh giá công chức là nội dung quan trọng của công tác cán bộ. Kết quả đánh giá công chức nhằm cung cấp thông tin cho công tác quản lý công chức. Đánh giá công chức đúng, chính xác sẽ là cơ sở cho việc quyết định bố trí, sử dụng hợp lý, lựa chọn, sắp xếp, luân chuyển, bổ nhiệm công chức đúng phẩm chất, năng lực, sở trường. Bên cạnh đó, đánh giá công chức còn cung cấp thông tin phản hồi về năng lực, khả năng và thực tế quá trình thực hiện công vụ của công chức đang

ở mức độ nào, qua đó, giúp mỗi cá nhân phấn đấu, điều chỉnh, “tự soi, tự sửa”, tự hoàn thiện bản thân và có định hướng, phương pháp làm việc tốt hơn. Ngược lại, đánh giá công chức không đúng, không chính xác có thể dẫn đến bố trí, sử dụng công chức một cách tùy tiện, làm mất động lực phấn đấu của từng công chức, thậm chí có khi làm xáo trộn tâm lý của cả một tập thể, gây nên sự ngờ vực, nghi kỵ, trì trệ trong công việc.

* ThS, Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ tỉnh Quảng Ninh

Trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh công cuộc chuyển đổi số, cải cách hành chính, sắp xếp tổ chức bộ máy công quyền theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả đã đặt ra những yêu cầu mới trong việc hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức nhằm góp phần quan trọng xây dựng nền hành chính hiện đại, hiệu quả và minh bạch.

2. Thực trạng quy định pháp luật về đánh giá công chức

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) đã quy định cụ thể về đánh giá công chức (mục 6, từ Điều 55 - 58). Mục đích đánh giá công chức nhằm: “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”. Theo đó, nội dung đánh giá công chức, bao gồm: (1) Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; (2) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; (3) Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; (4) Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; (5) Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; (6) Thái độ phục vụ Nhân dân. Ngoài ra, công chức là lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá theo các nội dung: (1) Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; (2) Năng lực lãnh đạo, quản lý; (3) Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

Để hướng dẫn cụ thể, phù hợp với điều kiện thực tế, khách quan về đánh giá công chức, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức, viên chức, Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP. Việc áp dụng các nghị định của Chính phủ để đánh giá công chức đã tạo ra nhiều điểm mới trong công tác đánh giá và phân loại công chức, mở rộng dân chủ và đánh giá công chức sát hơn, thực chất hơn, rõ

ràng hơn. Khi thực hiện đánh giá công chức không chỉ xem xét trên phương diện chuyên môn mà còn về thái độ, trách nhiệm, sự trung thực của công chức trong thực thi công vụ. Quá trình đánh giá công chức bảo đảm dân chủ, có sự tương tác hai chiều giữa người đánh giá và người được đánh giá. Người đánh giá phải thông báo kết quả đánh giá cho công chức. Nếu thấy kết quả đánh giá không phù hợp, công chức có quyền khiếu nại...

Các văn bản quy phạm pháp luật về đánh giá công chức đã tạo cơ sở pháp lý cho công tác đánh giá, xếp loại tương đối cụ thể theo các cấp độ đánh giá khác nhau, góp phần từng bước xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, trong sạch, vững mạnh. Qua đó, tạo động lực mạnh mẽ, động viên công chức cố gắng, dám nghĩ, dám làm, dám nói, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá, sáng tạo và dám đương đầu vì lợi ích chung, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

3. Một số hạn chế, bất cập

Thứ nhất, các tiêu chí đánh giá còn chung chung, chưa cụ thể, chưa phản ánh thực chất phẩm chất và năng lực của công chức, chưa cụ thể với từng nhóm đối tượng, từng loại hoạt động công vụ. Còn thiếu tiêu chí về định lượng trong đánh giá nên khó so sánh, đối chiếu và xác định mức độ kết quả, thành tích đạt được của công chức, làm giảm tính chính xác của kết quả đánh giá. Một số tiêu chí đánh giá công chức còn dàn trải, chưa tập trung nhiều vào kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, chưa thực sự gắn chặt với kết quả công việc.

Thứ hai, hiện nay mới chỉ quy định chung về người đứng đầu được quyết định kết quả đánh giá công chức, chưa cụ thể trách nhiệm của người đứng đầu trực tiếp trong từng khâu, từng bước đánh giá công chức. Do vậy, người đứng đầu thường chủ yếu dựa vào kết quả đánh giá phân loại của tập thể để đưa ra quyết định cuối cùng trong đánh giá, phân loại công chức của đơn vị. Bên cạnh đó, chưa có quy định rõ chế tài xử lý đối với người

đứng đầu trực tiếp đối với những sai sót, thiếu chính xác trong đánh giá, cũng như đối với những vi phạm về quy trình đánh giá công chức theo quy định của pháp luật. Điều đó có thể dẫn đến tình trạng thiếu trách nhiệm của người đứng đầu, dễ dãi, nể nang, thực hiện qua loa, hình thức trong việc tổ chức đánh giá công chức.

Thứ ba, hiện nay ở nước ta chưa thiết lập một tổ chức hay nhân sự chuyên trách về đánh giá nhân sự trong khu vực công, do đó chưa bảo đảm tính độc lập, tính “mở” trong công tác đánh giá. Ngoài ra, kết quả đánh giá, phân loại công chức lại có mối quan hệ hữu cơ đối với trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, là một trong những yếu tố quyết định mức độ hoàn thành nhiệm vụ, thành tích của cá nhân người lãnh đạo, cũng như của tập thể tổ chức, cơ quan, đơn vị nói riêng và toàn ngành, lĩnh vực, địa phương nói chung. Do đó, quan điểm khi đánh giá còn mang tính “dĩ hòa vi quý”, việc đánh giá chưa thực chất, triệt để.

Thứ tư, trong các quy định pháp luật về đánh giá công chức chưa quy định cụ thể về phương pháp đánh giá nên hiện nay các cấp, ngành, địa phương chưa có sự đổi mới, linh hoạt, sáng tạo trong sử dụng phương pháp đánh giá, chủ yếu vẫn tổ chức đánh giá theo cách tư duy cũ với các phương pháp truyền thống, như: bình bầu, đánh giá qua báo cáo, mang nặng tính hình thức, chưa bảo đảm tính khách quan, chính xác.

4. Một số đề xuất, kiến nghị hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức

Một là, cần tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, người đứng đầu về công tác đánh giá công chức. Cấp ủy lãnh đạo công tác đánh giá công chức phải đặt trong tổng thể quản lý công chức, bảo đảm thực hiện theo quy định của Đảng và pháp luật, bảo đảm dân chủ, khách quan để công chức ngày càng nâng cao phẩm chất, năng lực, hoàn thiện bản thân hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Cấp ủy lãnh đạo tốt công tác đánh giá, phân

loại công chức; đồng thời, phát huy vai trò của người đứng đầu, giúp công tác đánh giá công chức được thực hiện đúng mục tiêu, ý nghĩa, đánh giá thực chất năng lực, trách nhiệm, phẩm chất đạo đức của công chức; đấu tranh loại bỏ công chức yếu kém về năng lực, thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc, vi phạm về đạo đức, lối sống... xây dựng đội ngũ công chức thực sự trong sạch, vững mạnh, hiệu quả.

Hai là, tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện quy định pháp luật về đánh giá công chức thống nhất, đồng bộ giữa các văn bản pháp luật, giữa trung ương và địa phương và giữa các cấp chính quyền địa phương. Các văn bản pháp luật nên bổ sung nội dung đánh giá công chức theo đối tượng, theo cấp hành chính (công chức cấp xã, cấp huyện, cấp tỉnh, cấp trung ương; công chức cơ quan quản lý hành chính, công chức khối Đảng, đoàn thể, công chức các tổ chức khác...).

Để có cơ sở thống nhất và bảo đảm tính công bằng trong đánh giá công chức, các văn bản pháp luật cần xây dựng hoàn thiện khung tiêu chí đánh giá riêng cho mỗi vị trí việc làm, từng chức danh, tiêu chuẩn công việc cụ thể bảo đảm vừa có tính định tính, vừa có tính định lượng, trong đó chú trọng hoàn thiện các tiêu chí đánh giá gắn với kết quả thực thi công vụ của công chức. Ngoài ra, bổ sung và quy định chi tiết các chủ thể đánh giá, đưa ra quy định mức khen thưởng, kỷ luật phù hợp với các chủ thể nhằm nâng cao ý thức, trách nhiệm của chủ thể đánh giá.

Ba là, xây dựng quy trình đánh giá công chức theo hướng công khai, minh bạch. Tất cả các quy trình, thủ tục đánh giá phải được công bố, công khai rộng rãi để người dân dễ dàng tiếp cận. Qua đó, bảo đảm công tác đánh giá được thực hiện một cách trong sáng, đơn giản, nhanh chóng, thuận tiện, đạt hiệu quả cao.

Bên cạnh đó, đổi mới, nâng cao chất lượng tổ chức thực hiện đánh giá và gắn kết quả đánh giá với thực tiễn công tác quản lý

công chức, giúp người lãnh đạo, quản lý có phương án bố trí, sử dụng công chức hợp lý, phát huy được năng lực, sở trường cá nhân của mỗi công chức. Đồng thời, khuyến khích công chức nhận ra điểm mạnh, điểm yếu, những việc làm được và chưa làm được để có hướng phấn đấu, hoàn thiện bản thân, đáp ứng yêu cầu công việc.

Bốn là, linh hoạt trong việc áp dụng các phương pháp đánh giá công chức. Trên thực tế, ở mỗi địa phương, mỗi cơ quan sử dụng nhiều phương pháp đánh giá công chức khác nhau, phương pháp nào cũng có những ưu điểm, hạn chế, do vậy, không có một phương pháp duy nhất đúng cho việc đánh giá công chức. Tùy theo mỗi cấp, mỗi địa phương, mỗi cơ quan và tùy vào chức danh, vị trí việc làm, công việc của công chức mà xác định phương pháp đánh giá chủ đạo; đồng thời, kết hợp việc sử dụng tổng hợp các phương pháp đánh giá khác nhau để đánh giá công chức. Việc lựa chọn được phương pháp đánh giá phù hợp, khoa học sẽ giúp cho kết quả đánh giá công chức thực chất, phản ánh đúng, minh bạch, chính xác, công tâm, khách quan và đa chiều về quá trình thực thi công vụ của công chức.

Năm là, tăng cường sự tham gia của người dân trong đánh giá công chức. Với nguyên tắc chuyển từ nền hành chính “cai trị” sang nền hành chính “phục vụ” hiện nay đã tác động mạnh đến hoạt động công vụ của công chức. Để đánh giá công chức hiệu quả hơn, trước hết, cần thay đổi tư duy về vai trò của Nhân dân, khuyến khích sự tham gia của người dân vào công tác đánh giá chất lượng của dịch vụ hành chính công cũng chính là đánh giá gián tiếp năng lực của công chức thông qua nhận xét mức độ phục vụ, sự hài lòng của người dân đối với công chức khi người dân đến làm việc, giao dịch, thực hiện thủ tục hành chính. Việc người dân tham gia vào quá trình đánh giá công chức sẽ có ý nghĩa là vừa thực hiện minh bạch, dân chủ, vừa phát huy được quyền làm chủ của Nhân dân, góp phần nâng cao chất lượng công chức, chất lượng dịch vụ công.

5. Kết luận

Trong công cuộc xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam giai đoạn hiện nay, xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về công vụ, công chức là nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi cả một quá trình bền bỉ, lâu dài, liên tục sáng tạo và có kế thừa. Trong đó, hoàn thiện quy định pháp luật về đánh giá công chức nhằm nâng cao chất lượng công tác đánh giá, bảo đảm tính khách quan, thực chất, tạo sự đoàn kết, nhất trí cao trong tổ chức. Bên cạnh việc đổi mới công tác đánh giá công chức, cần kết hợp hài hòa, thích đáng các nội dung khác trong quản lý công chức, như: đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, luân chuyển,... Đồng thời, phát huy dân chủ gắn với tăng cường trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu trong công tác cán bộ góp phần xây dựng đội ngũ công chức bảo đảm chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong kỷ nguyên phát triển mới - “Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam” □

Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Văn Báu (2023). *Hoàn thiện hồ sơ công việc - tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước*. Tạp chí Quản lý nhà nước, số 331 (tháng 8/2023). DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.331.2023.587>.
2. Chính phủ (2020). *Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*.
3. 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 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*.
4. Nguyễn Minh Hải (2024). *Đổi mới và nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ, công chức tại tỉnh Quảng Ninh*. Tạp chí Quản lý nhà nước, số 342 (tháng 7/2024). DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.342.2024.910>.
5. Quốc hội (2019). *Luật sửa đổi một số điều của Luật Cán bộ, công chức năm 2019*.
6. *Xây dựng các tiêu chí đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ*. <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 06/8/2021.