

NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM

NGUYỄN MINH HẢI*

Đánh giá công chức là hoạt động tất yếu trong mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương. Hiểu rõ và đánh giá đúng công chức là yêu cầu xuất phát để tiến hành các khâu trong công tác cán bộ. Việc đánh giá khách quan, đúng phẩm chất, năng lực của công chức là cơ sở để bảo đảm chính xác, công tâm trong công tác tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, biệt phái, bổ nhiệm và thực hiện chính sách cán bộ. Vì vậy, từ thực tiễn công tác đánh giá công chức cũng như nhận thức rõ việc xây dựng và áp dụng hiệu quả các tiêu chí đánh giá công chức chính là giúp công tác này được công khai, dân chủ, công bằng, minh bạch, khách quan, xuyên suốt, liên tục, đa chiều.

Từ khóa: Công chức; đánh giá công chức; tiêu chí đánh giá; pháp luật về đánh giá công chức. The evaluation of civil servants is an indispensable activity in every agency, unit, and locality. Clearly understanding and correctly evaluating civil servants is the starting point for implementing subsequent stages of personnel management. Conducting evaluations objectively and in accordance with the actual qualities and competencies of civil servants provides the basis for ensuring accuracy and impartiality in recruitment, planning, training, fostering, rotation, secondment, appointment, as well as in the implementation of personnel policies. Therefore, based on the practical experience of evaluating civil servants, the development and effective application of a system of evaluation criteria will help make this activity more open, democratic, fair, transparent, objective, consistent, continuous, and multidimensional.

Keywords: Civil servants; civil servant evaluation; evaluation criteria; law on civil servant evaluation.

NGÀY NHẬN: 07/6/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 06/9/2025

NGÀY DUYỆT: 18/9/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.356.2025.1285>

1. Đặt vấn đề

Xây dựng đội ngũ công chức có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và có phẩm chất đạo đức cách mạng, có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung luôn là vấn đề quan trọng đối với nền hành chính. Hiện nay, trước yêu cầu hội nhập và phát triển kinh tế - xã hội của đất

nước, đặc biệt là trong điều kiện tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, việc đẩy mạnh cải cách hành chính, tinh gọn tổ chức bộ máy, xây dựng và thực hiện chính quyền địa

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

phương hai cấp, phục vụ Nhân dân luôn là vấn đề cấp thiết, trong đó cần phải chú trọng xây dựng và phát triển đội ngũ công chức có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp và có phẩm chất đạo đức công vụ.

Để có thể đánh giá đúng thực chất đội ngũ công chức, đặc biệt đánh giá được hiệu suất, kết quả cũng như sự tham gia của công chức vào hoạt động của cơ quan, đơn vị thì các nhiệm vụ giao cho công chức thực thi phải được quy định rõ, với các tiêu chí đánh giá cụ thể, sát thực, từ đó, có những chính sách về sắp xếp tổ chức, đào tạo nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý.

2. Kết quả áp dụng tiêu chí đánh giá công chức

Những năm qua, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã áp dụng tiêu chí đánh giá công chức và đạt được một số kết quả nổi bật cụ thể:

Một là, việc triển khai áp dụng các tiêu chí đánh giá công chức tại các cơ quan, đơn vị, địa phương được thực hiện theo đúng chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, bảo đảm các nguyên tắc luật định, đặc biệt, căn cứ vào vị trí, chức trách, nhiệm vụ được giao. Lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương có quan điểm biện chứng, tư duy khoa học khi xem xét, đánh giá công chức; không chỉ dựa vào một việc làm mà tìm hiểu các công việc mà công chức thực hiện; không chỉ xem xét công chức trong một thời điểm mà thấy rõ quá trình thực hiện; xác định rõ khả năng công tác của đội ngũ công chức trong mỗi vị trí việc làm, từ đó bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc.

Hai là, pháp luật đã quy định cụ thể các tiêu chí đánh giá công chức, là cơ sở để các cơ quan, đơn vị, địa phương áp dụng một cách khách quan, khoa học. Các cơ quan, địa phương đã áp dụng tiêu chí đánh giá công chức theo *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) và cụ thể hóa tại Nghị định số 90/2000/NĐ-CP ngày 13/8/2000

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 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, bao gồm: chính trị tư tưởng; đạo đức, lối sống; tác phong, lề lối làm việc; ý thức tổ chức kỷ luật; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Ngày 24/6/2025, tại kỳ họp thứ 9 Quốc hội khóa XV đã ban hành *Luật Cán bộ, công chức* xác định rõ nội dung (tiêu chí) đánh giá công chức về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, văn hóa công vụ; ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ; việc chấp hành quy định của pháp luật về công chức, công vụ và quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của vị trí việc làm; tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ; thái độ phục vụ người dân, doanh nghiệp...; năng lực đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung trong thực thi công vụ.

Từ các văn bản quy phạm pháp luật, các cơ quan, địa phương đã cụ thể hóa tại các quy chế, quy định về đánh giá công chức. Trong đó, đã lượng hóa được tỷ lệ phần trăm mức độ hoàn thành các chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao, làm cơ sở để đánh giá công chức theo 4 mức được quy định. Kết quả đánh giá công chức ngày càng đi vào thực chất, từng bước góp phần vào việc xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp đổi mới.

Ba là, thông qua việc xây dựng và đưa vào áp dụng các tiêu chí đánh giá công chức đã góp phần làm rõ ưu điểm, hạn chế, mặt mạnh, mặt yếu của công chức, từ đó, công chức nhận thức rõ để rút kinh nghiệm, rèn luyện, phấn đấu, phát huy ưu điểm, khắc phục hạn chế; qua đó, các cấp có thẩm quyền ra quyết định liên quan đến các hoạt động quản lý công chức, như: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật...

3. Một số khó khăn, vướng mắc trong áp dụng tiêu chí đánh giá công chức

Thứ nhất, việc triển khai áp dụng tiêu chí đánh giá được quy định pháp luật hiện hành tại các cơ quan, đơn vị, địa phương trong những năm qua vẫn còn nặng tính chủ quan, cảm tính, chưa bảo đảm công bằng cho mỗi công chức, dẫn đến kết quả đánh giá vẫn còn hình thức, chưa phản ánh đúng được thực chất đội ngũ công chức, chưa lấy hiệu quả thực thi công việc làm thước đo chủ yếu trong đánh giá công chức.

Thứ hai, một số tiêu chí liên quan đến phẩm chất công chức chưa được quy định cụ thể và chưa có thang điểm để đánh giá, còn thiếu sự thống nhất cũng như các hướng dẫn cụ thể về hệ thống thang điểm về tiêu chí để đánh giá công chức. Điều này đã dẫn đến thực trạng các công chức có mức độ hoàn thành nhiệm vụ như nhau nhưng lại được đánh giá ở mức khác nhau, gây ra nhiều tâm tư, thắc mắc trong đội ngũ công chức.

Thứ ba, tiêu chí thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao áp dụng tại các cơ quan chưa thống nhất. Thực tế hiện nay rất khó để xác định chuẩn xác tỷ lệ phần trăm mức độ hoàn thành công việc và tính toán tỷ lệ khối lượng công việc của công chức đã thực hiện để làm cơ sở xếp loại công chức theo 4 mức được quy định tại các văn bản pháp luật; các vị trí việc làm đều được áp dụng chung tiêu chí đánh giá, bởi vì chưa có tiêu chí riêng và tiêu chí đặc thù cho từng nhóm công chức về chức trách, nhiệm vụ.

Thứ tư, đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo quản lý chưa quy định cụ thể việc đánh giá của công chức lãnh đạo là người đứng đầu khác với công chức lãnh đạo là cấp phó của người đứng đầu; cấp có thẩm quyền đánh giá đối với công chức lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương còn nhiều lúng túng.

Thứ năm, quá trình áp dụng các tiêu chí đánh giá còn bị chi phối bởi nhiều yếu tố. Quy trình trong đánh giá công chức còn

mang tính chủ quan, cảm tính trong việc áp dụng các tiêu chí đánh giá công chức, vì vậy, công tác đánh giá còn mang tính nội bộ, khép kín, thiếu sự đánh giá độc lập, còn bị chi phối bởi những yếu tố bên ngoài...

4. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng tiêu chí đánh giá công chức

Một là, nâng cao vai trò, trách nhiệm của cấp ủy đảng trong việc áp dụng có hiệu quả tiêu chí đánh giá công chức. Các cấp ủy đảng cần tiếp tục quán triệt và yêu cầu các cấp, các ngành thực hiện nghiêm túc quy chế, quy định và bộ tiêu chí đánh giá công chức. Chỉ đạo quyết liệt, nghiên cứu ban hành và thực hiện các quy định, quy chế về đánh giá công chức chính xác, đa chiều, khách quan; từ đó, là cơ sở để sử dụng, bố trí công chức. Nâng cao chất lượng các nghị quyết, chỉ thị của đảng bộ, chi bộ về đánh giá công chức.

Hai là, cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá công chức vào quy chế, quy định đánh giá của các cơ quan, đơn vị, địa phương. Trong bối cảnh xây dựng và hoàn thiện nền hành chính gần dân, vì dân; lấy thước đo sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo hiệu quả nền hành chính và quản lý công chức đang chuyển từ “định tính” sang “định lượng”, cần cụ thể hóa bộ tiêu chí đánh giá công chức theo hướng xác định vị trí việc làm, từng loại công việc, bảo đảm lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao.

Phương thức đánh giá cần được bổ sung những yếu tố định lượng về công việc; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, nêu cao ý thức tự phê bình và phê bình của công chức. Ngoài ra, xác định đầy đủ hơn tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp đối với công chức, như: chấp hành nội quy, quy chế cơ quan, đơn vị; tinh thần, thái độ phục vụ Nhân dân; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được phân công,...

Ba là, việc áp dụng các tiêu chí đánh giá công chức phải công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện và công tâm; kiên quyết

khắc phục tình trạng nể nang, né tránh trách nhiệm, ngại va chạm. Việc đánh giá công chức cần khuyến khích được đội ngũ công chức nhận ra điểm mạnh, điểm yếu của mình để có hướng phấn đấu, hoàn thiện bản thân. Công chức không hoàn thành chức trách, nhiệm vụ cũng cần phải được xem xét xử lý nghiêm minh, kịp thời; công khai những công chức vi phạm kỷ luật, kỷ cương làm gương cho những công chức khác.

Bốn là, cần có quy định riêng đối với những người làm công tác tham mưu đánh giá công chức để họ có thể độc lập tương đối trong hoạt động chuyên môn. Những người làm công tác đánh giá phải được đào tạo, bồi dưỡng và trang bị đầy đủ kỹ năng về việc tham mưu giúp thủ trưởng cơ quan xây dựng các tiêu chí đánh giá công chức. Đồng thời, cần có công chức chuyên trách thực hiện việc kiểm tra, thống kê hiệu quả, chất lượng công việc của công chức, chịu trách nhiệm trước thủ trưởng cơ quan về những nhận xét đánh giá đối với công chức trong cơ quan, đơn vị.

Năm là, nâng cao ý thức trách nhiệm, năng lực của các chủ thể tham gia đánh giá, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị để bảo đảm tính trung thực, khách quan, công tâm; xây dựng văn hóa trong đánh giá công chức. Trong quá trình đánh giá, người đứng đầu phải dựa vào các kết quả cụ thể để xác định đúng mức độ đạt được tương ứng với từng tiêu chí của công chức. Kết quả đánh giá được công khai và được tập thể thừa nhận thì kết quả đó mới có giá trị, công tác đánh giá mới có tác dụng lâu dài.

Sáu là, áp dụng phương pháp đánh giá công chức phù hợp với nội dung tiêu chí đánh giá công chức. Các cơ quan, đơn vị, địa phương có thể lựa chọn phương pháp đánh giá công chức theo KPI (Key Performance Indicator - chỉ số đo lường hiệu suất công việc), đánh giá công chức 360 độ, đánh giá theo thang bảng điểm... 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.

5. Kết luận

Trong hoạt động quản lý công chức, đánh giá công chức là một nội dung quan trọng và được coi là công cụ quản lý hữu hiệu của cơ quan nhà nước. Chính vì vậy, đánh giá công chức khách quan, chính xác sẽ khai thác được hết năng lực, khả năng của công chức. Để có thể đánh giá đúng thực chất đội ngũ công chức, đặc biệt đánh giá được hiệu suất, kết quả cũng như sự tham gia của công chức vào hoạt động của cơ quan thì các nhiệm vụ giao cho công chức thực thi phải được quy định rõ, với các tiêu chí đánh giá cụ thể, sát thực, từ đó có những chính sách nhằm nâng cao hiệu quả quản lý công chức. Trong bối cảnh tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính; xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam; thực hiện chính quyền địa phương hai cấp hiện nay việc đánh giá công chức và áp dụng có hiệu quả tiêu chí đánh giá công chức được coi là một chiến lược quan trọng nhằm nâng cao hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước, đáp ứng yêu cầu trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Tài liệu tham khảo:

1. 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.*
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 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.*
3. Quốc hội (2008, 2019). *Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).*
4. Quốc hội (2025). *Luật Cán bộ, công chức năm 2025.*
5. *Xây dựng các tiêu chí đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ.* <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 06/8/2021.