

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN MINH HẢI

THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC  
CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN  
CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM

LUẬN ÁN TIẾN SĨ  
NGÀNH LÝ LUẬN VÀ LỊCH SỬ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT

HÀ NỘI - 2026

**HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

**NGUYỄN MINH HẢI**

**THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC  
CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN  
CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ  
NGÀNH LÝ LUẬN VÀ LỊCH SỬ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT  
Mã số: 9 38 01 06**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

**1. PGS. TS. TRẦN THỊ DIỆU OANH**

**2. PGS. TS. HOÀNG HÙNG HẢI**



**HÀ NỘI - 2026**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi dưới sự hướng dẫn khoa học của thầy cô. Các số liệu, kết quả nghiên cứu là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ đúng theo quy định./.

**Tác giả luận án**



**Nguyễn Minh Hải**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b>	1
<b>Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH</b> .....	10
1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến luận án.....	10
1.2. Đánh giá các công trình nghiên cứu và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu.....	40
<b>Chương 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM</b> .....	47
2.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.....	47
2.2. Nội dung pháp luật và hình thức thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh...	66
2.3. Điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh .....	79
2.4. Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức của một số quốc gia trên thế giới và những giá trị tham khảo cho Việt Nam .....	84
<b>Chương 3. PHÁP LUẬT ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC VÀ THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM</b> .....	96
3.1. Lịch sử hình thành và phát triển pháp luật về đánh giá công chức ở Việt Nam.....	96
3.2. Thực trạng thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh .....	105
<b>Chương 4. QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM</b> .....	158
4.1. Quan điểm thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ở Việt Nam.....	158
4.2. Giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ở Việt Nam..	165
<b>KẾT LUẬN</b> .....	193
<b>DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN</b> .....	195
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	196
<b>PHỤ LỤC</b> .....	215

## DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

1. Áp dụng pháp luật : ADPL
2. Cơ quan chuyên môn : CQCM
3. Đánh giá công chức : ĐGCC
4. Hành chính nhà nước : HCNN
5. Kinh tế - xã hội : KT-XH
6. Quản lý hành chính : QLHC
7. Quản lý nhà nước : QLNN
8. Quy phạm pháp luật : QPPL
9. Thực hiện pháp luật : THPL
10. Ủy ban nhân dân : UBND
11. Xã hội chủ nghĩa : XHCN

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định: *“Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”* [94, t.5, tr.313]. Quán triệt sâu sắc tư tưởng đó, Đảng ta luôn xác định công tác cán bộ là khâu *“then chốt của then chốt”* trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Trong quy trình công tác cán bộ, đánh giá công chức có vị trí đặc biệt quan trọng, là cơ sở để thực hiện các khâu quản lý, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng và kỷ luật công chức. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã xác định đổi mới công tác đánh giá cán bộ là một trong những nhiệm vụ trọng tâm. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu *“tập trung triển khai nghiêm các quy định mới ban hành, nhất là trong đánh giá, đào tạo, sử dụng cán bộ, bảo đảm dân chủ, công khai, công tâm, khách quan theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, có tiêu chí, gắn với sản phẩm cụ thể, theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh...”* [10, tập 1, tr.137]. Điều đó cho thấy đổi mới và nâng cao chất lượng đánh giá công chức không chỉ là yêu cầu quản lý nhân sự công mà còn là yêu cầu chính trị quan trọng trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN) Việt Nam.

Về phương diện pháp lý, cùng với quá trình cải cách nền công vụ, pháp luật về đánh giá công chức ở Việt Nam không ngừng được hoàn thiện. Từ Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật sửa đổi, bổ sung năm 2019 đến Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã từng bước thiết lập khuôn khổ pháp lý tương đối đầy đủ về nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục và cơ chế sử dụng kết quả đánh giá công chức. Những đổi mới này thể hiện xu hướng chuyển từ đánh giá mang tính định tính sang đánh giá dựa trên vị trí việc làm, kết quả thực thi công vụ, trách nhiệm giải trình và ứng dụng công nghệ số trong quản lý công chức.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy vẫn tồn tại khoảng cách đáng kể giữa yêu cầu của pháp luật và kết quả thực hiện pháp luật (THPL) về đánh giá công chức (ĐGCC). Tại nhiều cơ quan chuyên môn (CQCM) thuộc Ủy ban nhân dân (UBND) cấp tỉnh, việc THPL về ĐGCC còn bộc lộ những hạn chế nhất định. Một số chủ thể có thẩm quyền chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm trong tổ chức đánh giá; việc tuân thủ các nguyên tắc, trình tự, thủ tục đánh giá có nơi còn mang tính hình thức; hoạt động hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc THPL chưa thường xuyên và hiệu quả. Việc áp dụng các tiêu chí đánh giá còn thiếu thống nhất, chưa gắn chặt với vị trí việc làm, kết quả thực thi công vụ và sản phẩm đầu ra; quyền và trách nhiệm của công chức trong quá trình đánh giá chưa được bảo đảm đầy đủ. Do đó, kết quả đánh giá ở một số trường hợp chưa phản ánh khách quan năng lực, mức độ hoàn thành nhiệm vụ và hiệu quả thực thi công vụ của công chức. Thực trạng này cho thấy vấn đề không chỉ nằm ở nội dung của các quy định pháp luật mà còn nằm ở cơ chế và chất lượng THPL.

Dưới góc độ lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật, đây là vấn đề có ý nghĩa khoa học sâu sắc. Bởi lẽ, THPL là giai đoạn trực tiếp đưa pháp luật vào đời sống xã hội, quyết định hiệu lực và hiệu quả của pháp luật. Mặc dù pháp luật về ĐGCC ngày càng được hoàn thiện, song hiệu quả thực hiện trên thực tế chưa tương xứng với yêu cầu điều chỉnh của pháp luật. Khoảng cách giữa hiệu lực pháp lý của các quy định về ĐGCC với hiệu quả thực tế của quá trình THPL đặt ra yêu cầu phải nghiên cứu một cách hệ thống.

Việc lựa chọn nghiên cứu tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn. Đây là cấp hành chính trực tiếp tham mưu, tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước trên phạm vi địa phương; đồng thời là nơi tập trung đội ngũ công chức hành chính chịu tác động trực tiếp của quá trình đổi mới nền công vụ, quản lý theo vị trí việc làm, chuyển đổi số và tổ chức chính quyền địa phương hiện nay. Thực tiễn tại

CQCM thuộc UBND cấp tỉnh cũng phản ánh tương đối đầy đủ những thuận lợi, khó khăn và các vấn đề đặt ra trong quá trình THPL về ĐGCC ở Việt Nam.

Trong bối cảnh Việt Nam đang tiếp tục hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN, đẩy mạnh cải cách nền công vụ, triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp và tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, yêu cầu đặt ra không chỉ là tiếp tục hoàn thiện pháp luật mà còn phải bảo đảm pháp luật được thực hiện một cách thực chất, khách quan và hiệu quả. Vì vậy, nghiên cứu đề tài “*Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ở Việt Nam*” là cần thiết cả về phương diện lý luận và thực tiễn, góp phần bổ sung, phát triển lý luận về THPL, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả THPL về ĐGCC trong điều kiện hiện nay.

## **2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

### **2.1. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở phân tích làm rõ về lý luận, thực tiễn THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam, từ đó đề xuất quan điểm và giải pháp bảo đảm thực hiện nội dung này ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

### **2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Tổng quan một cách có hệ thống tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan trực tiếp đến luận án; Qua đó, phân tích những khoảng trống và nội dung chưa được làm rõ hoặc chưa được tiếp cận đầy đủ, từ đó làm cơ sở khoa học tiếp tục nghiên cứu.

- Phân tích, làm rõ cơ sở lý luận THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh: khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung, hình thức, và các điều kiện bảo đảm THPL về ĐGCC.

- Nghiên cứu, đánh giá các yếu tố tác động đến THPL về ĐGCC; đồng thời khảo sát, đánh giá thực trạng, từ đó rút ra những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân trong THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay.

- Phân tích, luận chứng một cách khoa học các quan điểm, đồng thời đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi nhằm bảo đảm THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại và hiệu quả; vận hành có hiệu quả mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### ***3.1. Đối tượng nghiên cứu***

Đối tượng nghiên cứu của luận án là lý luận và thực tiễn THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay dưới góc độ của chuyên ngành Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật; mã số 9380106.

#### ***3.2. Phạm vi nghiên cứu***

- *Về nội dung*: Luận án tập trung nghiên cứu về lý luận và thực tiễn THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam với các nhóm quy định như: nhóm quy định về nguyên tắc ĐGCC; nhóm quy định về tiêu chí ĐGCC; nhóm quy định về thẩm quyền, thủ tục, thời điểm, sử dụng kết quả, giải quyết kiến nghị đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

- *Về không gian*: Trọng tâm tập trung của luận án giới hạn phạm vi nghiên cứu là CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay. Tuy nhiên, để có số liệu chuyên sâu, luận án tập trung nghiên cứu, lấy số liệu, khảo sát bằng bảng hỏi, phỏng vấn chuyên sâu hoạt động THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND tại một số tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

- *Về thời gian*:

Phạm vi khảo cứu pháp luật: Từ năm 1998 khi Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành Pháp lệnh về cán bộ, công chức đến nay nhằm đảm bảo tính liên thông, logic của pháp luật.

Phạm vi khảo sát thực tiễn: Từ 2020 đến nay, tiếp cận nội dung nghiên cứu trên cơ sở Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (Sửa đổi, bổ sung năm 2019 có hiệu lực từ 01/7/2020); Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và các văn bản quy

phạm pháp luật từ 2020 đến nay nhằm đảm bảo tính thời sự của vấn đề nghiên cứu. Các quan điểm, giải pháp đề tài luận án đề xuất cho giai đoạn đến năm 2030 và định hướng, tầm nhìn đến 2045.

#### **4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

##### **4.1. Cơ sở lý luận**

Luận án nghiên cứu các nội dung của đề tài trên cơ sở các quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về nhà nước và pháp luật trong điều kiện xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam; về THPL; THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Cơ sở lý luận nêu trên là nền tảng tư tưởng, lý luận về THPL của chuyên ngành lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật để nghiên cứu THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

##### **4.2. Phương pháp nghiên cứu**

- *Phương pháp luận*: Luận án được thực hiện trên nền tảng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, quán triệt quan điểm lịch sử cụ thể, tiếp cận hệ thống, toàn diện và khách quan, gắn với các nguyên lý và phạm trù cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Phương pháp luận này được sử dụng xuyên suốt nhằm nhận diện, phân tích và lý giải các vấn đề lý luận và thực tiễn đặt ra trong quá trình THPL.

- *Phương pháp nghiên cứu cụ thể*:

+ *Phương pháp phân tích, tổng hợp*: Được sử dụng xuyên suốt toàn bộ luận án nhằm tiếp cận và xem xét các vấn đề nghiên cứu trong mối quan hệ hữu cơ, chỉnh thể và liên thông giữa các yếu tố cấu thành. Trên cơ sở đó, các nội dung của luận án được trình bày theo trình tự logic, bố cục khoa học, chặt chẽ, bảo đảm sự gắn kết, kế thừa và phát triển giữa các chương, mục và luận điểm, qua đó phục vụ hiệu quả cho việc thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ và yêu cầu nghiên cứu đã được xác định của luận án.

+ *Phương pháp nghiên cứu tài liệu*: Luận án tiến hành thu thập, hệ thống hóa và phân tích các nguồn tư liệu khoa học và pháp lý có liên quan, bao gồm sách chuyên khảo, bài báo khoa học, báo cáo nghiên cứu, văn kiện của Đảng và các văn bản quy phạm pháp luật. Trên cơ sở đó, luận án kế thừa có chọn lọc các kết quả nghiên cứu và dữ liệu khảo sát của các công trình trước nhằm xây dựng nền tảng lý luận và thực tiễn cho đề tài. Phương pháp này được sử dụng xuyên suốt của luận án.

+ *Phương pháp luật học so sánh*: Luận án sử dụng phương pháp này để đối chiếu, so sánh các quy định của pháp luật Việt Nam với một số mô hình và kinh nghiệm quốc tế về ĐGCC tại chương 2 (mục 2.4), từ đó rút ra những giá trị tham khảo phù hợp với điều kiện của Việt Nam.

+ *Phương pháp thống kê*: Phương pháp này được sử dụng để tổng hợp, phân tích các số liệu phản ánh thực trạng đội ngũ công chức và việc THPL về đánh giá công CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Các số liệu được thu thập từ báo cáo của cơ quan có thẩm quyền và các nguồn dữ liệu thứ cấp khác, qua đó làm rõ xu hướng, mức độ và những vấn đề đặt ra trong thực tiễn. Phương pháp này chủ yếu được sử dụng tại chương 3, mục 3.2).

*Cụ thể*: Luận án thu thập, tổng hợp số liệu từ Báo cáo điều tra thực trạng đánh giá, xếp loại công chức hành chính của Viện Khoa học Tổ chức nhà nước - Bộ Nội vụ thực hiện; báo cáo ĐGCC của các tỉnh (thông qua Sở Nội vụ tổng hợp): Yên Bái, Hà Nội, Thanh Hóa, Đà Nẵng, Gia Lai, Bình Thuận, Sóc Trăng, Tiền Giang (từ năm 2021-2024); Từ năm 2025 (sau khi sáp nhập các tỉnh, thành phố) là các tỉnh: Quảng Ninh, Hà Nội, Thanh Hóa, Đà Nẵng, Lâm Đồng, Cần Thơ.

+ *Phương pháp khảo sát xã hội học (bằng bảng hỏi)*: là cách thu thập thông tin từ công chức, từ nhà lãnh đạo, quản lý (Lãnh đạo các sở và cơ quan ngang sở, trưởng phòng, chi cục trưởng....) về THPL đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh thông qua các phiếu hỏi, bảng hỏi (ankét), bảng phỏng vấn sâu giúp cho việc nghiên cứu, nhìn nhận, đánh giá về những vấn đề

THPL về ĐGCC, phương pháp này được thực hiện tại chương 3 (mục 3.1 và mục 3.2) chương 4 (mục 4.2).

Đề tài khảo sát 546 công chức tại các sở và cơ quan ngang sở bằng bảng hỏi nhằm mô tả thực trạng và đề xuất giải pháp THPL về ĐGCC trên địa bàn được khảo sát.

+ Thời gian khảo sát: từ tháng 9/2024 đến tháng 02/2025.

+ Hình thức: Trực tuyến (Google Forms)

+ Địa phương khảo sát: Nghiên cứu sinh tiến hành khảo sát đảm bảo tính đại diện vùng miền: Miền núi Phía Bắc (Cao Bằng, Hòa Bình), Đồng bằng sông Hồng (Hưng Yên, Hải Phòng, Quảng Ninh), Miền trung (Thanh Hóa, Đà Nẵng), Đông Nam bộ (Bình Dương, Bình Phước), Đồng bằng Sông Cửu long (Vĩnh Long).

+ Phương pháp tiến hành:

*Bước 1.* Thiết kế công cụ khảo sát: Nghiên cứu sinh xây dựng bảng hỏi dưới hình thức trực tuyến (Google Forms), bảo đảm nguyên tắc bảo mật thông tin nhằm khuyến khích người tham gia trả lời trung thực, khách quan. Nội dung bảng hỏi được thiết kế bao gồm cả câu hỏi đóng và câu hỏi mở; trong đó, các câu hỏi định lượng chủ yếu sử dụng thang đo Likert 3 mức độ (từ “rất cần thiết” đến “không cần thiết” hoặc lựa chọn các nội dung đúng nhất...) để lượng hóa mức độ đánh giá của đối tượng khảo sát.

*Bước 2.* Tổ chức thu thập dữ liệu khảo sát: Sau khi hoàn thiện bảng hỏi, nghiên cứu sinh tiến hành phát hành phiếu khảo sát thông qua nền tảng trực tuyến, đồng thời phối hợp với các đầu mối liên hệ để tiếp cận đối tượng khảo sát phù hợp. Mẫu khảo sát được lựa chọn theo phương pháp ngẫu nhiên kết hợp với chọn mẫu có chủ đích cho đến khi đạt quy mô mẫu cần thiết. Việc thu thập dữ liệu thông qua hình thức trực tuyến, tự điền, giúp giảm áp lực tâm lý, qua đó nâng cao tính khách quan và độ tin cậy của thông tin thu thập.

*Bước 3:* Xử lý và phân tích dữ liệu khảo sát: Dữ liệu thu thập được tiến hành kiểm tra, mã hóa và xử lý bằng các công cụ thống kê phù hợp (Excel). Trên cơ

sở đó, luận án sử dụng các chỉ số thống kê mô tả (tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình...) để phân tích, đánh giá xu hướng và quan điểm của nhóm đối tượng khảo sát, làm căn cứ thực tiễn cho việc luận giải các nội dung nghiên cứu.

+ *Phương pháp phỏng vấn sâu*: Được sử dụng nhằm thu thập thông tin định tính từ những người trực tiếp tham gia hoặc có hiểu biết chuyên sâu về việc thực hiện pháp luật về ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Thông qua phỏng vấn, nghiên cứu sinh làm rõ những vấn đề mà số liệu thống kê và phiếu khảo sát khó phản ánh đầy đủ như: nhận thức của chủ thể thực hiện pháp luật; những khó khăn, vướng mắc trong quá trình triển khai; nguyên nhân của các hạn chế; tác động của các quy định pháp luật hiện hành; cũng như các đề xuất hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả THPL về ĐGCC.

Để bảo đảm tính đại diện và chiều sâu của thông tin, nghiên cứu sinh lựa chọn phỏng vấn những nhóm đối tượng có liên quan trực tiếp đến hoạt động ĐGCC, gồm: Lãnh đạo Sở Nội vụ (02 đồng chí); Công chức tham mưu công tác tổ chức cán bộ của Sở Nội vụ (3 đồng chí); Lãnh đạo các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh (01 đồng chí); Công chức trực tiếp được đánh giá hằng năm (08 đồng chí).

## **5. Những đóng góp mới của luận án**

Dưới góc độ lý luận về nhà nước và pháp luật, luận án là công trình nghiên cứu chuyên sâu, có tính hệ thống, tiếp cận một cách toàn diện vấn đề THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam. Những đóng góp mới chủ yếu của luận án được thể hiện ở các phương diện sau:

*Về lý luận*: Xây dựng và làm rõ khái niệm, đặc điểm, nội dung, hình thức và các điều kiện bảo đảm THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, góp phần hoàn thiện lý luận về THPL trong lĩnh vực này.

*Về thực tiễn*: Phân tích, đánh giá toàn diện thực trạng; chỉ ra các kết quả, hạn chế và nguyên nhân trong từng hình thức THPL; đồng thời xác định các yếu tố tác động trên cơ sở dữ liệu thực chứng.

*Về giải pháp:* Đề xuất quan điểm và giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, bao gồm hoàn thiện pháp luật, đổi mới tổ chức thực hiện và bảo đảm các điều kiện thực thi.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án**

### **6.1. Ý nghĩa lý luận**

Luận án góp phần hệ thống hóa, làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực tiễn THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay. Luận án cung cấp những kiến giải đa chiều, có tính học thuật về nội dung đề tài, từ đó nâng cao chất lượng quản lý công chức, đặc biệt công tác ĐGCC tại Việt Nam hiện nay.

### **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

Kết quả nghiên cứu và hệ thống giải pháp của luận án có giá trị tham khảo các cơ quan có thẩm quyền xây dựng, hoàn thiện quy định pháp luật về ĐGCC; và có giá trị cho hoạt động nghiên cứu, giảng dạy các chuyên ngành nhà nước và pháp luật; đồng thời là cơ sở hữu ích cho UBND cấp tỉnh, các sở, cơ quan ngang sở trong tổ chức THPL về ĐGCC. Luận án cũng có ý nghĩa ứng dụng trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các trường chính trị (Khoa Nhà nước và pháp luật), trung tâm chính trị trên địa bàn cả nước.

## **7. Nội dung nghiên cứu**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận án sẽ được kết cấu thành 4 chương, 10 tiết./.

## Chương 1.

### TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

### THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC

### CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH

#### 1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

##### 1.1.1. Tình hình nghiên cứu trong nước

##### 1.1.1.1. Một số công trình nghiên cứu về đánh giá công chức

- Sách “*Kỹ năng quản lý hành chính*”, (2014) của Phạm Đức Chính và Ngô Thành Can [33], là công trình chuyên khảo về các kỹ năng trong quản lý HCNN. Trong đó, chương 10 tập trung phân tích công tác đánh giá nhân sự, coi đánh giá là quá trình thu thập và xử lý thông tin về hoạt động, sự kiện hoặc con người nhằm đối chiếu với mục tiêu đã xác định, qua đó hỗ trợ nhà quản lý đưa ra các quyết định quản lý phù hợp. Công trình làm rõ các nội dung cơ bản của đánh giá nhân sự trong cơ quan nhà nước như vai trò, nội dung, chủ thể, thời điểm, quy trình và phương pháp đánh giá. Tuy nhiên, do tiếp cận chủ yếu từ góc độ kỹ năng và kỹ thuật quản lý, công trình thiên về phương diện thực hành, chưa khái quát sâu các vấn đề lý luận pháp lý và chưa phân tích THPL về ĐGCC. Vì vậy, đây là tài liệu tham khảo có giá trị về phương pháp và kỹ năng quản lý, đồng thời để ngỏ khoảng trống nghiên cứu từ góc độ lý luận và pháp luật mà luận án tiếp tục làm rõ.

- Sách “*Đổi mới việc đánh giá, sử dụng cán bộ*” (2017) của Nguyễn Minh Tuấn (chủ biên) [153], là công trình nghiên cứu chuyên sâu về lý luận và thực tiễn công tác đánh giá, sử dụng cán bộ ở Việt Nam. Trên cơ sở phân tích thực trạng, công trình chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của các bất cập, đồng thời khẳng định đánh giá cán bộ là khâu tiền đề có ý nghĩa quyết định đối với các khâu tiếp theo của công tác cán bộ như tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, quy hoạch và bổ nhiệm; đánh giá không chính xác sẽ

dẫn đến những hệ quả tiêu cực đối với tổ chức và niềm tin xã hội. Trên nền tảng đó, tác giả đề xuất các giải pháp trọng tâm như xây dựng, thực hiện nghiêm tiêu chuẩn chức danh; lượng hóa tiêu chí theo chức danh; tăng cường phân cấp gắn với kiểm soát quyền lực; đổi mới nội dung, quy trình và phương pháp đánh giá cán bộ. Mặc dù có giá trị lý luận và thực tiễn cao, công trình chủ yếu tiếp cận từ góc độ tổ chức cán bộ, chưa nghiên cứu chuyên sâu dưới bình diện THPL, đặc biệt là THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Đây là khoảng trống mà luận án kế thừa và tiếp tục làm rõ.

- Sách *“Về cán bộ và Công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới”* (2018) Đảng Cộng sản Việt Nam (Trích văn kiện Đảng) [37], trích lược một số văn kiện quan trọng của Đảng về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ từ Đại hội VI đến năm 2018. Nội dung cuốn sách phản ánh rõ các chủ trương, chính sách của Đảng nhằm nâng cao chất lượng cán bộ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, có rất nhiều Nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ trong đó nội dung quan trọng là đánh giá cán bộ. Cuốn sách là tổng hợp các văn kiện, nghị quyết của Đảng nên những vấn đề về ĐGCC không được nêu cụ thể, toàn diện, nhưng là tài liệu giúp nghiên cứu sinh có góc nhìn bao quát, tổng thể, toàn diện quan điểm của Đảng về cán bộ và công tác cán bộ đặc biệt vận dụng thực hiện tại luận án.

- Sách *“Quyết tâm ngăn chặn đẩy lùi tham nhũng”* (2019) [155] và cuốn *“Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh”* (2023) [156] của Nguyễn Phú Trọng, đã hệ thống hóa một cách toàn diện tư tưởng chỉ đạo của Tổng Bí thư về công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực thông qua các bài viết, bài phát biểu, trả lời phỏng vấn và kết luận tại các hội nghị quan trọng của Đảng. Các công trình nhấn mạnh yêu cầu tiếp tục đổi mới tổ chức bộ máy, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức liêm chính, trách nhiệm, đồng thời chỉ rõ những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ, đặc biệt là trong quy hoạch, đào tạo, đánh giá, bổ nhiệm và bố trí cán bộ chưa bảo đảm tính công tâm, khách

quan, làm ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy lãnh đạo, quản lý. Đáng chú ý, các quan điểm của Tổng Bí thư đều thống nhất khẳng định sự cần thiết phải tổng kết, đổi mới toàn diện công tác đánh giá, sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức như một giải pháp then chốt để nâng cao chất lượng đội ngũ và hiệu quả quản trị nhà nước. Mặc dù không nghiên cứu trực tiếp ĐGCC dưới góc độ pháp lý, các công trình này có giá trị định hướng chính trị tư tưởng sâu sắc, là cơ sở quan trọng để nghiên cứu sinh vận dụng trong việc đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu lực, hiệu quả THPL của nội dung luận án.

- Sách *“Tư tưởng, lý luận với đổi mới và phát triển đất nước”* (2021) của Nguyễn Xuân Thắng [141], được biên soạn từ các bài phát biểu và bài viết khoa học, là nguồn tư liệu có giá trị trong nghiên cứu nền tảng tư tưởng của Đảng và các vấn đề lý luận cốt lõi của công cuộc đổi mới, hội nhập và phát triển đất nước. Đáng chú ý, hai bài viết *“Xây dựng Đảng về đạo đức trong giai đoạn hiện nay”* và *“Đề cao trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, đẩy mạnh xây dựng Đảng về đạo đức trong tình hình mới”* làm rõ các quan điểm nền tảng về đạo đức, trách nhiệm và vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên, đồng thời nhấn mạnh yêu cầu xây dựng hệ tiêu chí và chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp bằng các quy định cụ thể, phù hợp với bối cảnh mới. Mặc dù không nghiên cứu trực tiếp về ĐGCC dưới góc độ pháp lý, công trình cung cấp cơ sở lý luận quan trọng để nghiên cứu sinh tiếp thu, vận dụng khi đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Sách *“Khung năng lực và quản lý công chức theo năng lực”* (2021) của Phạm Đức Toàn, Đào Thị Thanh Thủy [148], gồm 8 chương, được cấu trúc thành ba phần: khung năng lực; công chức và quản lý công chức ở Việt Nam; quản lý công chức theo năng lực. Công trình tiếp cận quản lý công chức theo năng lực như một xu hướng tất yếu của cải cách nền công vụ, làm rõ vai trò của ĐGCC dựa trên khung năng lực đối với việc nâng cao hiệu quả hoạt động của

bộ máy hành chính. Trên cơ sở phân tích thực trạng, các tác giả chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân, đồng thời đề xuất nhiều giải pháp có giá trị tham khảo nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và hội nhập quốc tế. Mặc dù chủ yếu tiếp cận từ góc độ quản lý công và quản trị nguồn nhân lực, chưa nghiên cứu trực tiếp THPL về ĐGCC, công trình là nguồn tài liệu quan trọng để tham khảo trong các chương 2, 3 và 4 của luận án, đặc biệt trong việc xác định khung năng lực của công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh và làm cơ sở khoa học cho việc đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về ĐGCC theo tiếp cận năng lực ở Việt Nam.

- Sách *“Quản lý công chức theo mô hình công vụ việc làm ở Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế”* (2023) của Trần Thị Hải Yến, Đàm Bích Hiền, Ngô Văn Vũ (Đồng chủ biên) [175], được cấu trúc thành 4 chương, tập trung phân tích công chức và quản lý công chức theo mô hình công vụ việc làm ở Việt Nam. Trọng tâm của công trình là nghiên cứu lý luận và thực tiễn về ĐGCC theo mô hình này trên cơ sở khuôn khổ pháp lý của Luật Cán bộ, công chức năm 2008. Các tác giả phân tích chi tiết các nội dung quan trọng của công tác ĐGCC, đồng thời trên cơ sở thực trạng đề xuất các phương hướng, giải pháp hoàn thiện quản lý công chức theo mô hình công vụ việc làm trong bối cảnh hội nhập quốc tế, đặc biệt là nhóm giải pháp xây dựng và hoàn thiện pháp luật về quản lý công chức. Đây là tài liệu giúp nghiên cứu sinh học tập và làm sâu sắc hơn các giải pháp trong luận án.

- Sách *“Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay”* (2023) của Phạm Minh Tuấn, Nguyễn Thị Tuyết Mai, Nguyễn Thị Thảo (đồng chủ biên) [152], được thực hiện trên cơ sở kết quả đề tài khoa học cấp quốc gia KX.01.49/16-20. Công trình nghiên cứu công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh tại Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, trong đó đánh giá cán bộ được xác định là nội dung then chốt và được phân tích trên cơ sở thực tiễn triển khai tại các địa phương. Trên nền tảng đánh

giá thực trạng, các tác giả đề xuất nhiều giải pháp đổi mới công tác cán bộ, đáng chú ý là các giải pháp về đổi mới nhận thức và phương thức đánh giá, bảo đảm công khai, dân chủ, tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện đánh giá cán bộ. Mặc dù không nghiên cứu trực tiếp đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh và chưa tiếp cận dưới góc độ THPL, các luận điểm và giải pháp của công trình là cơ sở để nghiên cứu sinh kế thừa, vận dụng trong việc xây dựng quan điểm và giải pháp hoàn thiện THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong luận án.

- Đề tài khoa học cấp Bộ *“Đổi mới phương pháp đánh giá công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước”* (2007) chủ nhiệm Hà Quang Ngọc [104], tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận khoa học của các phương pháp ĐGCC, đồng thời hệ thống hóa một số phương pháp đánh giá truyền thống đang được áp dụng trong nền HCNN. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn, đề tài chỉ ra những ưu điểm, hạn chế của công tác đánh giá hiện hành và khẳng định vai trò quan trọng của việc lựa chọn, áp dụng phương pháp đánh giá phù hợp đối với chất lượng quản lý công chức. Từ kết quả nghiên cứu, đề tài đề xuất các quan điểm và giải pháp đổi mới phương pháp đánh giá, trong đó giới thiệu 05 phương pháp đánh giá tiên tiến có khả năng vận dụng tại Việt Nam, kèm theo các giải pháp hỗ trợ về thể chế, tổ chức bộ máy và nâng cao năng lực đội ngũ thực hiện đánh giá. Tuy nhiên, công trình chủ yếu tiếp cận ĐGCC dưới góc độ phương pháp trong khuôn khổ pháp luật hiện hành, chưa đi sâu phân tích vấn đề THPL về ĐGCC theo từng cấp hành chính. Vì vậy, đây là tài liệu để nghiên cứu sinh kế thừa, vận dụng khi đề xuất các giải pháp đổi mới phương pháp đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong luận án.

- Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh *“Xây dựng hệ thống thông tin đánh giá công chức tỉnh Đồng Tháp”* (2015) chủ nhiệm Phạm Văn Tiểu [146], tập trung khảo sát thực trạng công tác ĐGCC tại tỉnh Đồng Tháp, qua đó chỉ ra những hạn chế chủ yếu và đề xuất các phương hướng, giải pháp khắc phục.

Trên cơ sở phân tích thực tiễn, đề tài xây dựng và đề xuất một số mô hình ĐGCC ứng dụng công nghệ thông tin, bao gồm mô hình phân cấp chức năng, mô hình luồng dữ liệu, mô hình tổ chức dữ liệu tập trung và mô hình dữ liệu phục vụ đánh giá. Công trình tiếp cận ĐGCC dưới góc độ xây dựng hệ thống thông tin và kỹ thuật đánh giá bằng phần mềm, chưa đi sâu phân tích các nội dung, tiêu chí, phương pháp và cơ chế THPL về ĐGCC. Tuy nhiên, đây là tài liệu giúp nghiên cứu sinh kế thừa và vận dụng trong việc đề xuất các giải pháp đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong THPL về nội dung của luận án.

- Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh “*Đổi mới công tác đánh giá công chức trong cơ quan hành chính nhà nước thuộc tỉnh Lâm Đồng*” (2016) chủ nhiệm Đàm Minh Tuấn [150], tập trung làm rõ cơ sở lý luận và pháp lý của công tác ĐGCC, đồng thời xây dựng khung phân tích và công cụ nghiên cứu để khảo sát thực trạng ĐGCC tại địa phương. Trên cơ sở đó, đề tài đề xuất các nhóm giải pháp đổi mới nhằm hoàn thiện nội dung, phương pháp và nâng cao hiệu quả ĐGCC, gắn với việc kiểm nghiệm thông qua các mô hình thực tiễn. Công trình được triển khai trong bối cảnh thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về cải cách chế độ công vụ, công chức và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Do phạm vi nghiên cứu giới hạn trong một địa phương, các giải pháp mang tính đặc thù, phù hợp với điều kiện thực tiễn của tỉnh Lâm Đồng. Công trình là nguồn tài liệu giúp nghiên cứu sinh tiếp cận thực tiễn địa phương một cách sinh động, từ đó kế thừa và vận dụng khi đề xuất các giải pháp mang tính khái quát cho việc THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Luận án “*Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ*” (2015) của Đào Thị Thanh Thủy [143], tập trung làm rõ cơ sở lý luận và vai trò của ĐGCC theo kết quả thực thi công vụ như một định hướng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng hoạt động công vụ và trách nhiệm của các chủ thể đánh giá. Trên cơ

sở đó, tác giả xác định các điều kiện triển khai mô hình trong thực tiễn, gồm xây dựng văn hóa công vụ coi trọng kết quả; thiết lập hệ thống tiêu chí, phương pháp đánh giá gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ; và phân loại vị trí việc làm làm nền tảng chuyển đổi từ quản lý công vụ theo chức nghiệp sang tiếp cận vị trí việc làm. Luận án đồng thời khái quát hệ thống tiêu chí, phương pháp và việc sử dụng kết quả ĐGCC trong thực tiễn, chỉ ra những hạn chế, bất cập và nguyên nhân, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện mô hình đánh giá theo kết quả thực thi công vụ trong bối cảnh cải cách nền HCNN. Mặc dù không tiếp cận trực tiếp dưới góc độ THPL, công trình có giá trị cho việc kế thừa các vấn đề về nội dung, tiêu chí và phương pháp ĐGCC trong luận án.

- Luận án *“Hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay”* (2016) của Đoàn Nhân Đạo [38], đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận về công chức cấp xã, tiêu chí và phương pháp đánh giá, tạo cơ sở khoa học cho việc phân tích thực trạng áp dụng các tiêu chí, phương pháp đánh giá trong thực tiễn. Trên cơ sở khảo sát tại tỉnh Quảng Bình, luận án làm rõ thực trạng áp dụng các tiêu chí, phương pháp ĐGCC cấp xã, đồng thời rút ra những nhận xét mang tính khái quát cho phạm vi cả nước. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất các quan điểm và giải pháp nhằm hoàn thiện tiêu chí, phương pháp ĐGCC cấp xã, đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Mặc dù phạm vi nghiên cứu tập trung ở cấp xã và chưa tiếp cận trực tiếp dưới góc độ THPL, công trình có giá trị cho việc kế thừa và vận dụng trong nghiên cứu tiêu chí, phương pháp đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

- Luận án *“Quản lý công chức theo năng lực trong cơ quan hành chính nhà nước đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính”* (2020) của Phạm Đức Toàn [147], xây dựng cơ sở khoa học cho quản lý công chức theo năng lực trên nền tảng hệ thống lý luận về quản lý theo năng lực; đồng thời phân tích thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với năng lực và quản lý năng lực công chức trong

các cơ quan HCNN ở Việt Nam. Trên cơ sở đó, luận án luận giải định hướng đổi mới và đề xuất ba nhóm giải pháp nhằm triển khai quản lý công chức theo năng lực trong khu vực HCNN. Mặc dù không nghiên cứu trực tiếp vấn đề THPL về ĐGCC, tại chương 3, tác giả đã phân tích thực trạng ĐGCC theo quy định pháp luật hiện hành. Đây là cơ sở để nghiên cứu sinh vận dụng khi phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Luận án *“Đánh giá công chức tại các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế của thành phố Hà Nội”* (2023) của Trần Thanh Nga [102], tập trung xây dựng và làm rõ khái niệm ĐGCC và ĐGCC tại các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh; đồng thời phân tích mối quan hệ giữa ĐGCC với trách nhiệm giải trình, phong cách lãnh đạo, năng lực đội ngũ tham mưu và quan hệ công tác trong quá trình đánh giá. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn tại các cơ quan QLNN về kinh tế của thành phố Hà Nội, luận án phân tích thực trạng ĐGCC và đề xuất hệ thống giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, bao gồm hoàn thiện tiêu chí, chủ thể, phương pháp và quy trình ĐGCC. Công trình có giá trị quan trọng để vận dụng về phương pháp tiếp cận thực tiễn và hệ giải pháp quản lý, góp phần hỗ trợ nghiên cứu sinh khi nghiên cứu nội dung luận án.

- Bài viết *“Trung tâm đánh giá - công nghệ mới trong quản lý công chức và vận dụng trong kiểm định chất lượng đầu vào công chức tại Việt Nam”* (2019) của Nguyễn Thị Thu Vân [167], giới thiệu Trung tâm đánh giá như một mô hình, phương pháp hiện đại sử dụng tổng hợp các công cụ và kỹ thuật kiểm định nhằm đánh giá toàn diện năng lực thực tế của công chức. Trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm quốc tế, tác giả cho thấy mô hình này đã được áp dụng rộng rãi và chứng minh hiệu quả trong tuyển chọn, đánh giá và phát triển nguồn nhân lực khu vực công. Từ đó, bài viết khẳng định tính khả thi và ý nghĩa của việc vận dụng Trung tâm đánh giá tại Việt Nam, góp phần nâng cao tính khách quan, khoa học trong đánh giá và tuyển dụng công chức. Mặc dù chưa trực tiếp nghiên cứu THPL về

ĐGCC, công trình có giá trị cho luận án khi đề xuất các giải pháp đổi mới phương pháp và ứng dụng công nghệ trong ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

- Bài viết *“Đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức của thành phố Hồ Chí Minh - Những giải pháp và kiến nghị”* (2021) của Nguyễn Thị Thu Hòa và Nguyễn Văn Hiếu [60], phân tích thực trạng công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức năm 2020 tại UBND Thành phố Hồ Chí Minh, làm rõ những kết quả đạt được cũng như các khó khăn, hạn chế trong thực tiễn triển khai. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức của thành phố trong thời gian tới. Công trình là tài liệu tham khảo thực tiễn quan trọng đối với luận án.

- Bài viết *“Nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ hiện nay”* (2021) của Phạm Ngọc Hùng [66], phân tích thực trạng công tác đánh giá cán bộ ở nước ta và chỉ ra những hạn chế chủ yếu. Tác giả cho rằng tiêu chí đánh giá còn chung chung, thiếu định lượng, dẫn đến đánh giá hình thức; một số quy định pháp luật chưa cụ thể, chưa theo kịp thực tiễn; kết quả đánh giá chưa gắn chặt với tiền lương, khen thưởng, kỷ luật và thăng tiến. Bài viết cũng chỉ ra các bất cập trong tổ chức thực hiện như tâm lý nể nang, né tránh, dân chủ hình thức, việc phát huy tự phê bình, phê bình còn hạn chế, đồng thời đề xuất năm nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ. Công trình chưa đi sâu vào ĐGCC trong cơ quan HCNN, là bài viết nghiên cứu sinh tham khảo trong luận án.

- Bài viết *“Đổi mới công tác đánh giá công chức: Hướng tiếp cận từ thực tiễn quốc tế đến chính sách quốc gia”* (2025) của Tạ Văn Việt, Vũ Thị Minh Tâm, Chu Đức Hà [168], phân tích kinh nghiệm quốc tế trong ĐGCC thông qua hai mô hình tiêu biểu: mô hình đánh giá gắn với KPI và kết quả đầu ra tại Singapore và mô hình đánh giá hiệu suất đa tầng tại Hàn Quốc. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất một số định hướng gợi mở nhằm xây dựng mô hình ĐGCC hiện đại, phù hợp và nâng cao hiệu quả quản trị công ở Việt Nam. Bài viết có

có giá trị tham khảo về phương pháp và mô hình ĐGCC, là cơ sở vận dụng khi nghiên cứu đề tài luận án.

**Tóm lại**, các công trình nghiên cứu trên đã làm rõ nhiều khía cạnh về ĐGCC, đặc biệt ở góc độ quản lý, phương pháp và tiêu chí đánh giá. Tuy nhiên, nhìn chung các nghiên cứu này chưa (không) tiếp cận một cách hệ thống dưới góc độ THPL và còn thiếu sự gắn kết giữa quy định pháp luật với thực tiễn triển khai. Bên cạnh đó, chưa có nghiên cứu nào tập trung chuyên sâu vào THPL, đặc biệt gắn với bối cảnh cải cách bộ máy và chính quyền địa phương hai cấp. Đồng thời, các nghiên cứu còn thiếu sự liên kết giữa quy định pháp luật với thực tiễn tổ chức thực hiện, cũng như chưa làm rõ vai trò của các chủ thể trong các hình thức THPL. Đây chính là khoảng trống để luận án tiếp tục kế thừa, phát triển và làm sâu sắc cả về lý luận và thực tiễn.

#### **1.1.1.2. Một số công trình nghiên cứu về pháp luật đánh giá công chức**

- Sách “*Pháp luật về công vụ, công chức của Việt Nam và một số nước trên thế giới*” (2012) của Trần Anh Tuấn (chủ biên) [151], thực hiện nghiên cứu chuyên sâu, bao quát các vấn đề cốt yếu của chế độ công vụ, công chức và tiến trình cải cách qua các giai đoạn lịch sử. Nội dung sách tập trung phân tích và làm rõ các khâu quản lý nhân sự quan trọng, bao gồm: tổ chức bộ máy quản lý công chức, công tác tuyển dụng, chế độ tiền lương và đãi ngộ. Đặc biệt, cuốn sách đã tiến hành phân tích chi tiết những kết quả đạt được, các tồn tại, hạn chế trong việc thực thi các nội dung quản lý cán bộ, công chức và công vụ, trong đó, các tác giả đã dành sự chú trọng đặc biệt để nghiên cứu sâu các vấn đề liên quan đến ĐGCC. Tuy nhiên, cuốn sách này mới đánh giá tổng quan về pháp luật công vụ, công chức chưa đề cập và phân tích sâu về pháp luật và THPL về ĐGCC. Đây là tư liệu để nghiên cứu sinh vận dụng thực hiện tại chương 2 của luận án.

- Đề tài khoa học cấp bộ “*Hoàn thiện cơ chế đánh giá công chức, viên chức và người lao động Bộ Tư pháp*” (2018) chủ nhiệm Phan Chí Hiếu [70], nghiên cứu các nội dung về: khái niệm, vai trò, mục đích, ý nghĩa, các nguyên tắc, phương

pháp, cơ chế đánh giá cán bộ, công chức, viên chức. Từ đó đi nghiên cứu phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ và cơ chế ĐGCC, viên chức và người lao động của Bộ Tư pháp; đưa ra các quan điểm, giải pháp hoàn thiện cơ chế ĐGCC viên chức, người lao động của Bộ Tư pháp. Đặc biệt đề tài xây dựng tiêu chí đánh giá, phân loại công chức, viên chức thuộc thẩm quyền theo điểm số. Đây là đề tài nghiên cứu không liên quan đến ĐGCC CQCM thuộc UBND cấp tỉnh nhưng lại là tài liệu quý để nghiên cứu sinh vận dụng vào luận án của mình, đặc biệt là cơ chế đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Luận án *“Pháp luật về phân cấp quản lý công chức trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam”* (2018) của Vũ Thúy Hiền [69], nghiên cứu các nội dung cơ bản của phân cấp quản lý công chức, trong đó tập trung phân tích phân cấp thẩm quyền trong ĐGCC. Trên cơ sở pháp luật hiện hành, tác giả làm rõ thẩm quyền của các chủ thể trong tổ chức thực hiện và quyết định kết quả đánh giá, qua đó khẳng định việc phân định thẩm quyền về ĐGCC đã tương đối rõ ràng, góp phần nâng cao trách nhiệm và tính khách quan. Luận án chỉ ra những hạn chế như tiêu chí đánh giá còn chung chung, chưa gắn với vị trí việc làm và kết quả thực hiện nhiệm vụ; mức độ tự chủ của cơ quan sử dụng công chức còn hạn chế; việc sử dụng kết quả đánh giá chưa thực sự hiệu quả. Từ đó, tác giả đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về phân cấp ĐGCC. Mặc dù chưa đi sâu nghiên cứu THPL về ĐGCC, công trình cung cấp cho nghiên cứu sinh góc nhìn về phân cấp thẩm quyền đánh giá và hoàn thiện pháp luật quản lý công chức để kế thừa trong luận án.

- Bài viết *“Hoàn thiện hệ thống pháp luật về đánh giá công chức ở Việt Nam”* (2016) [44]; Bài viết *“Giải pháp nâng cao chất lượng đánh giá công chức trong cơ quan hành chính nhà nước”* (2017) của Hoàng Thị Giang [45], nghiên cứu pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức qua các giai đoạn phát triển, qua đó chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và bất cập của hệ thống pháp luật hiện hành. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất nhóm giải pháp hoàn thiện thể chế và

nâng cao chất lượng ĐGCC, bao gồm hoàn thiện tiêu chuẩn, quy trình đánh giá và trách nhiệm của các chủ thể liên quan. Mặc dù chưa tiếp cận trực tiếp dưới góc độ THPL, các công trình này cung cấp cơ sở tham khảo quan trọng cho luận án khi nghiên cứu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả ĐGCC cơ quan HCNN cấp tỉnh.

- Bài viết *“Hoàn thiện quy trình đánh giá công chức”* (2018) của Vũ Thị Ngọc Dung [35], phân tích quy trình ĐGCC theo pháp luật hiện hành đối với cả công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Trên cơ sở đó, tác giả chỉ ra những hạn chế, bất cập của quy trình đánh giá hiện nay và nhấn mạnh yêu cầu đổi mới quy trình, đồng thời nghiên cứu áp dụng các phương pháp đánh giá phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả đánh giá thực thi công vụ. Công trình là tư liệu tham khảo trong việc hoàn thiện quy trình và phương thức ĐGCC, góp phần chuyên nghiệp hóa đội ngũ công chức và xây dựng nền hành chính chính quy, hiện đại, là cơ sở để luận án vận dụng khi nghiên cứu THPL về ĐGCC trong CQCM thuộc UBND cấp tỉnh hiện nay.

- Bài viết *“Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức”* (2019) của Lê Thanh Bình [29], phân tích thực trạng pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam và đề xuất các giải pháp hoàn thiện. Tác giả nhấn mạnh việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ theo đúng quy trình; tuy nhiên, thực tiễn còn tồn tại tình trạng đánh giá hình thức, chưa phản ánh thực chất hiệu quả công vụ. Từ đó, tác giả cho rằng cần tổng kết thực tiễn thi hành pháp luật để bổ sung, sửa đổi các quy định chưa phù hợp; đồng thời khẳng định ĐGCC không chỉ dựa vào tiêu chuẩn, chức danh mà phải gắn với bản mô tả vị trí việc làm, trong đó tiêu chí cốt lõi là số lượng, chất lượng công việc và năng lực thích ứng của công chức. Đây là bài viết giúp luận án nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về ĐGCC gắn với vị trí việc làm và kết quả thực thi công vụ ở Việt Nam hiện nay.

- Bài viết *“Những quy định mới về đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ,*

*công chức, viên chức*” (2020) của Nguyễn Minh Phương và Nguyễn Ánh Nguyệt [109], phân tích thực trạng đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP và Nghị định số 88/2017/NĐ-CP, qua đó chỉ ra sự thiếu thống nhất giữa kết quả đánh giá của cơ quan có thẩm quyền với mức độ ghi nhận của người dân và xã hội. Trên cơ sở đó, các tác giả làm rõ những điểm mới của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, đồng thời đặt ra một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu nhằm hoàn thiện cơ chế pháp lý về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức. Công trình cung cấp góc nhìn hệ thống về sự đổi mới của pháp luật đánh giá, khẳng định đây là bước tiến quan trọng trong thể chế hóa chủ trương đổi mới công tác cán bộ của Đảng, có giá trị tham khảo đối với luận án khi nghiên cứu THPL về ĐGCC cấp tỉnh ở nước ta.

- Bài viết “*Hoàn thiện quy định pháp luật về đánh giá công chức cấp xã*” (2022) của Lữ Minh Đăng [39], phân tích các quy định pháp luật về ĐGCC cấp xã theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008. Tác giả chỉ ra rằng hiện nay chưa có hướng dẫn cụ thể về tiêu chí ĐGCC cấp xã, mà chủ yếu sử dụng hệ thống tiêu chuẩn công chức để thay thế tiêu chí đánh giá hằng năm, dẫn đến nhiều hạn chế trong thực tiễn áp dụng. Trên cơ sở đó, bài viết nêu các vướng mắc trong THPL về ĐGCC cấp xã và đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật. Công trình có giá trị tham khảo cho luận án khi nghiên cứu vấn đề THPL về đánh giá công chức CQCM cấp tỉnh.

***Có thể thấy***, trong các công trình nghiên cứu trên tiếp cận ở một số nội dung khác nhau, góc độ khác nhau, thời điểm khác nhau về pháp luật về ĐGCC. Các công trình đã làm sáng tỏ nội dung đánh giá, tiêu chuẩn đánh giá, phương pháp đánh giá, quy trình đánh giá, cách thức ĐGCC từ đó nhằm nâng cao chất lượng ĐGCC tại Việt Nam.... Các công trình nghiên cứu đó là cơ sở, tiền đề quan trọng để tác giả kế thừa, phát triển khi nghiên cứu THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh tại Việt Nam hiện nay.

### ***1.1.1.3. Một số công trình nghiên cứu về thực hiện pháp luật***

- Các giáo trình *Lý luận nhà nước và pháp luật* của Trường Đại học Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Luật Hà Nội, Viện Nhà nước và Pháp luật (Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh), Viện Nhà nước và Pháp luật (Viện Khoa học xã hội Việt Nam), đều dành một chương nghiên cứu về THPL như một phạm trù cơ bản của lý luận pháp luật, làm rõ các yếu tố cấu thành cơ chế điều chỉnh pháp luật, các hình thức THPL, trong đó tập trung luận giải ADPL với tư cách là hình thức THPL chủ yếu.

- Trong các công trình (sách) *“Những vấn đề lý luận cơ bản về pháp luật”* (1993) [160] và *“Nhà nước và pháp luật của chúng ta trong sự nghiệp đổi mới”* (1997) [161], tác giả Đào Trí Úc đã luận giải có hệ thống những vấn đề lý luận nền tảng về THPL, làm rõ khái niệm, đặc điểm, vai trò và các hình thức THPL trong cơ chế điều chỉnh pháp luật. Đặc biệt, tác giả nhấn mạnh ADPL là hình thức có ý nghĩa quyết định trong việc đưa pháp luật vào đời sống xã hội. Trên cơ sở đó, các công trình khẳng định yêu cầu nghiên cứu THPL theo hướng toàn diện, gắn kết giữa hoàn thiện pháp luật và cơ chế tổ chức thực hiện, coi việc hoàn thiện hoạt động ADPL là trọng tâm nhằm bảo đảm tính khả thi, hiệu lực và hiệu quả của pháp luật trong bối cảnh đổi mới. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để luận án kế thừa khi nghiên cứu THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Sách *“Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về thực hiện pháp luật”* (2009) của Nguyễn Văn Mạnh (chủ biên) [86], tập trung nghiên cứu các vấn đề lý luận chung về THPL trong thời kỳ đổi mới, làm rõ các yếu tố bảo đảm, quy trình và hiệu quả THPL. Đồng thời, công trình phân tích thực trạng THPL trong một số lĩnh vực cụ thể như lập hiến, lập pháp, hoạt động của Quốc hội và Hội đồng nhân dân, pháp luật hình sự, pháp luật về hôn nhân và gia đình. Công trình cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng để luận án tham khảo khi nghiên cứu THPL, trong đó có việc tiếp cận và vận dụng vào nghiên cứu THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Sách “*Thực hiện và áp dụng pháp luật ở Việt Nam*” (2010) của Nguyễn Minh Đoan [40] và cuốn sách “*Thực hiện, áp dụng và giải thích pháp luật ở Việt Nam*” (2019) của Nguyễn Minh Đoan, Nguyễn Minh Đức [42] đã xây dựng hệ thống lý luận tương đối toàn diện về THPL ở Việt Nam. Các tác giả làm rõ khái niệm, đặc điểm, mục đích, ý nghĩa, các hình thức và quy trình THPL, đồng thời phân tích sâu ADPL và giải thích pháp luật với tư cách là những hình thức giữ vai trò trung tâm trong việc hiện thực hóa pháp luật trong đời sống xã hội. Bên cạnh đó, các công trình còn nghiên cứu các điều kiện bảo đảm và tiêu chí đánh giá hiệu quả THPL, làm rõ vai trò của các yếu tố pháp lý, tổ chức và xã hội; phân tích quyết định ADPL, việc ADPL trong trường hợp thiếu pháp luật và ADPL tương tự. Trên cơ sở tổng kết thực tiễn, các tác giả chỉ ra những hạn chế trong tổ chức THPL ở Việt Nam và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả THPL trong bối cảnh đổi mới và hội nhập. Đây là nguồn cơ sở lý luận quan trọng để luận án kế thừa và vận dụng khi nghiên cứu THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Luận án “*Thực hiện pháp luật về quản lý công chức thuộc các bộ, cơ quan ngang bộ ở Việt Nam hiện nay*” (2019) của Đặng Thị Mai Hương [67], làm rõ cơ sở lý luận của việc THPL về quản lý công chức, bao gồm khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung, hình thức và các điều kiện bảo đảm THPL; đồng thời tham chiếu kinh nghiệm quốc tế để rút ra một số bài học cho Việt Nam. Trên cơ sở đó, luận án phân tích thực trạng THPL về quản lý công chức tại các bộ, cơ quan ngang bộ, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân trong thực tiễn. Từ đó, tác giả đề xuất quan điểm, giải pháp bảo đảm THPL về quản lý công chức, trong đó nhấn mạnh yêu cầu hoàn thiện quy định về ĐGCC theo hướng tăng cường vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong giao nhiệm vụ và ĐGCC căn cứ vào kết quả, chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Công trình là tài liệu tham khảo quan trọng để nghiên cứu sinh kế thừa khi nghiên cứu THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

- Luận án “*Thực hiện pháp luật thi đua, khen thưởng ở Việt Nam Hiện nay*” (2021) của Nguyễn Thế Anh [2], làm rõ cơ sở lý luận của việc THPL thi đua, khen thưởng, bao gồm khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung, hình thức thực hiện và các yếu tố tác động. Luận án đánh giá thực trạng THPL thi đua, khen thưởng, chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân, đồng thời đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả THPL trong lĩnh vực này. Công trình cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng để luận án tham khảo, vận dụng khi nghiên cứu các nội dung trong luận án.

*Ngoài các công trình nghiên cứu trên, thời gian qua đã có nhiều luận án tiến sĩ nghiên cứu về THPL trong các lĩnh vực cụ thể được bảo vệ thành công, góp phần quan trọng vào việc làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của hoạt động THPL ở Việt Nam. Các nghiên cứu này tập trung vào nhiều lĩnh vực khác nhau như hình sự, dân sự, hành chính, đất đai, giáo dục, an sinh xã hội, an ninh mạng, bầu cử... Nhìn chung, các luận án này có giá trị khoa học và thực tiễn quan trọng, không chỉ bổ sung, phát triển lý luận về THPL mà còn cung cấp phương pháp tiếp cận, mô hình phân tích và quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả THPL trong từng lĩnh vực cụ thể.*

- Bài viết “*Xã hội học thực hiện pháp luật - những khía cạnh nhận thức cơ bản*” (2005) của Đào Trí Úc [162], tiếp cận THPL dưới góc độ xã hội học pháp luật, làm rõ sự hình thành “*đời sống thứ hai*” của pháp luật trong thực tiễn. Tác giả chỉ ra các phạm vi cần quan tâm khi nghiên cứu THPL, bao gồm: các lợi ích xã hội chi phối quá trình thực hiện; những yếu tố mới phát sinh sau khi pháp luật được ban hành; trình độ, năng lực của các chủ thể thực hiện và cơ chế THPL. Qua đó, bài viết khẳng định THPL là một lĩnh vực đặc biệt phức tạp của các quan hệ xã hội, vừa chịu sự chi phối của các quan hệ xã hội do pháp luật điều chỉnh, vừa phản ánh tính đa dạng và phức hợp của các quan hệ pháp luật phát sinh. Công trình cung cấp cơ sở lý luận quan trọng để luận án tiếp cận THPL về ĐGCC trong mối liên hệ giữa pháp luật và các yếu tố xã hội, thực tiễn QLHC cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Bài viết "*Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật và bài học vận dụng trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền Xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay*" (2006) của Trương Thị Hồng Hà [46], đã phân tích khá toàn diện tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác kiểm tra, giám sát việc THPL. Tác giả làm rõ vai trò, ý nghĩa, phương pháp, chủ thể kiểm tra, giám sát cũng như các yêu cầu về trách nhiệm, thái độ và uy tín của người thực hiện nhiệm vụ này, đồng thời rút ra những bài học vận dụng trong xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam hiện nay. Tuy nhiên, công trình mới tiếp cận ở bình diện lý luận chung, chưa đi sâu nghiên cứu việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào kiểm tra, giám sát THPL về ĐGCC. Vì vậy, bài viết có giá trị tham khảo quan trọng về mặt lý luận và phương pháp luận, kế thừa, vận dụng khi đề xuất các giải pháp bảo đảm THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Bài viết "*Bàn về khái niệm thi hành pháp luật*" (2009) của Nguyễn Thị Hoài [65], nghiên cứu chuyên sâu thi hành pháp luật trong mối quan hệ với các hình thức THPL như chấp hành, sử dụng và ADPL. Tác giả khẳng định việc phân chia các hình thức THPL chủ yếu mang ý nghĩa lý luận tương đối, bởi trong thực tiễn các thuật ngữ này thường được sử dụng đan xen, thậm chí đồng nghĩa, để chỉ chung quá trình đưa pháp luật vào đời sống xã hội. Công trình góp phần làm rõ cơ sở lý luận về các hình thức THPL, là tài liệu để luận án tiếp theo cách hiểu thống nhất, linh hoạt và phù hợp với thực tiễn quản lý HCNN.

- Bài viết "*Các yếu tố tác động đến thực hiện pháp luật của công dân ở nước ta hiện nay*" (2015) của Hoàng Thị Kim Quế [112], phân tích THPL của công dân trên hai phương diện: không thực hiện hành vi trái pháp luật và chủ động thực hiện các hành vi hợp pháp. Tác giả làm rõ các yếu tố khách quan và chủ quan tác động đến quá trình THPL, đặc biệt là những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến ý thức và hành vi pháp luật như đạo đức, lối sống, niềm tin, thói quen xã hội và chất lượng hệ thống pháp luật. Mặc dù không nghiên cứu trực

tiếp lĩnh vực ĐGCC, bài viết có giá trị tham khảo về cách tiếp cận và hệ thống các yếu tố tác động đến THPL, là cơ sở để nghiên cứu sinh vận dụng khi phân tích THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

- Bài viết *“Thực hiện pháp luật về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ, công chức thuộc quyền và một số kiến nghị”* (2016) của Hoàng Minh Hội [64], phân tích thực trạng pháp luật và tổ chức THPL về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan nhà nước trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ, công chức. Nội dung nghiên cứu bao quát các khâu cơ bản của quản lý cán bộ, công chức như tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng và kỷ luật. Trên cơ sở đánh giá những kết quả đạt được và chỉ ra các hạn chế, bất cập trong thực tiễn, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả THPL về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ. Mặc dù không đi sâu nghiên cứu THPL về ĐGCC, bài viết có giá trị để nghiên cứu sinh vận dụng trong luận án, đặc biệt khi phân tích vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong công tác ĐGCC.

- Bài viết *“Hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam”* (2023) của Vũ Hoài Phương [108], tập trung làm rõ khái niệm và nội hàm của cơ chế tổ chức THPL trong Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam. Tác giả cho rằng cơ chế tổ chức THPL là tổng thể các chủ thể, cơ sở pháp lý và các điều kiện bảo đảm nhằm đưa pháp luật vào đời sống xã hội. Trên cơ sở phân tích thực trạng cơ chế tổ chức THPL ở Việt Nam, bài viết chỉ ra những kết quả đạt được, các hạn chế và nguyên nhân, đồng thời đề xuất một số giải pháp hoàn thiện cơ chế này. Kết luận của bài viết khẳng định hiệu quả QLNN bằng pháp luật và việc bảo đảm tính thượng tôn Hiến pháp, pháp luật phụ thuộc trực tiếp vào hiệu quả của cơ chế tổ chức THPL. Đây là tài liệu có giá trị lý luận quan trọng để nghiên cứu sinh vận dụng trong luận án.

Ngoài những tác phẩm nêu trên, còn nhiều bài viết có liên quan đến THPL

như: Bài viết “*Việc tổ chức thực hiện pháp luật trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền ở nước ta*” (2010) của Nguyễn Sĩ Dũng và Hoàng Minh Hiếu; Bài viết “*Bàn về tổ chức thực hiện pháp luật*” (2011) của Tạ Thị Minh Lý; Bài viết “*Một số vấn đề lý luận về tổ chức thi hành pháp luật*” (2021) của Nguyễn Văn Cương... Nhóm bài viết đã tiếp cận vấn đề THPL trong những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của Việt Nam hiện nay, đặt trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN. Trên cơ sở đó, các tác giả luận giải về nội dung, cách thức tổ chức THPL, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm bảo đảm và nâng cao hiệu quả THPL ở Việt Nam hiện nay.

**Như vậy**, những công trình nêu trên không chỉ cung cấp những phân tích và luận giải về THPL nói chung, mà còn làm rõ các vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến THPL về những lĩnh vực cụ thể, từ khái niệm, nội dung, vai trò đến các hình thức và phương pháp tổ chức thực hiện. Đồng thời, các nghiên cứu này cũng chỉ ra những yếu tố ảnh hưởng, các điều kiện bảo đảm, cơ chế tổ chức THPL trong thực tiễn Việt Nam hiện nay. Các kết quả nghiên cứu này gợi mở cho nghiên cứu sinh những quan điểm, cơ sở lý luận và phương pháp tiếp cận phù hợp để áp dụng vào nghiên cứu luận án “*Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ở Việt Nam*”, giúp xây dựng nền tảng khoa học vững chắc, đồng thời làm rõ thực trạng, hạn chế và đề xuất quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong giai đoạn mới.

#### ***1.1.1.4. Một số công trình nghiên cứu thực hiện pháp luật về đánh giá công chức***

Qua rà soát, nghiên cứu có hệ thống các nguồn tư liệu trong nước (bao gồm sách chuyên khảo, giáo trình, đề tài nghiên cứu khoa học, luận án/luận văn, bài báo khoa học đăng trên các tạp chí chuyên ngành luật học, hành chính học, quản lý công và QLNN...), đến nay nghiên cứu sinh chưa tìm thấy công trình nào nghiên cứu trực tiếp, một cách toàn diện và có cấu trúc lý luận đầy đủ THPL về

ĐGCC với tư cách là một đối tượng nghiên cứu độc lập của chuyên ngành lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật. Phần lớn các công trình hiện có thường tiếp cận vấn đề dưới những “lát cắt” gần kề như: ĐGCC theo góc nhìn quản trị nguồn nhân lực khu vực công, quản lý công; hoàn thiện pháp luật về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức; đánh giá theo kết quả thực thi công vụ, theo vị trí việc làm, theo năng lực; hoặc phân tích các bất cập về tiêu chí, quy trình, thẩm quyền, hồ sơ đánh giá và tính hình thức trong tổ chức đánh giá ở cơ quan HCNN... Điều này đã được nghiên cứu sinh phân tích, thực hiện phần trên.

Đáng chú ý, ngay cả các công trình đề cập pháp luật về ĐGCC cũng chủ yếu dừng ở bình luận, kiến nghị sửa đổi quy phạm hoặc phản ánh thực trạng ... mà chưa triển khai phân tích theo khung bốn hình thức THPL (tuân thủ, chấp hành, sử dụng, ADPL), chưa làm rõ cơ chế vận hành của các chủ thể trong từng công đoạn đánh giá, chưa lượng hóa mức độ và hiệu quả thực hiện, cũng như chưa chỉ ra đầy đủ các điều kiện bảo đảm, tiêu chí đo lường và các yếu tố tác động tới việc THPL về ĐGCC trong thực tiễn CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Vì vậy, có thể khẳng định đây là khoảng trống nghiên cứu đáng kể; việc lựa chọn đề tài THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam vừa có ý nghĩa bổ sung về mặt lý luận vừa có giá trị thực tiễn THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

### **1.1.2. Tình hình nghiên cứu ở nước ngoài**

#### ***1.1.2.1. Một số công trình nghiên cứu về đánh giá công chức***

- Sách “*Xây dựng hệ thống giám sát và đánh giá thế nào để hoàn thiện công tác quản lý nhà nước*” (2008) của Keith Mackay [78], giới thiệu kinh nghiệm xây dựng hệ thống giám sát và đánh giá của Chính phủ ở một số quốc gia, đồng thời làm rõ cách thức thực hiện đánh giá hiệu quả trong QLNN. Tác giả nhấn mạnh việc phân tích điểm mạnh, điểm yếu của hệ thống giám sát - đánh giá, nhu cầu sử dụng thông tin và chất lượng thông tin đánh giá như những điều kiện tiên quyết để nâng cao hiệu quả đánh giá. Công trình làm rõ vai trò của đánh giá

mang tính hệ thống trong QLNN, đặc biệt chú trọng đánh giá kết quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, thay vì chỉ tập trung vào đánh giá cá nhân. Đây là tư liệu tham khảo giúp nghiên cứu sinh tiếp cận hệ thống đối với nội dung và phương pháp đánh giá, phục vụ nghiên cứu THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

- Sách *“Research on the performance evaluation system of civil servants - Nghiên cứu hệ thống đánh giá hiệu quả công việc của công chức”* (2012) của Mei Jixia [90], nghiên cứu đánh giá hiệu quả công việc của công chức, được xem là một quy trình then chốt trong quản lý công chức. Kết quả đánh giá là cơ sở quan trọng giúp các cơ quan, đơn vị và tổ chức xác định năng lực, phẩm chất của từng công chức, từ đó thực hiện việc bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thăng chức một cách khoa học, minh bạch và hiệu quả. Dựa trên quan điểm về mối quan hệ thống nhất giữa hiệu quả hoạt động của chính phủ và hiệu quả công việc của công chức, tác giả xây dựng một khung lý thuyết toàn diện đồng thời đề xuất mô hình đánh giá định lượng kết quả công chức, tích hợp các chỉ số, đối tượng và phương pháp đánh giá phù hợp. Nội dung cuốn sách cung cấp cho nghiên cứu sinh cái nhìn sâu rộng về thực tiễn ĐGCC tại Trung Quốc, qua đó hỗ trợ hiệu quả cho việc phân tích và vận dụng trong chương 2 và chương 3 của luận án.

- Sách *“International practices of the positions classification and grading in the civil service - Thực tiễn quốc tế về phân loại và xếp hạng công chức trong khu vực công”* (2021) của N. Aliushyna [4], nghiên cứu có hệ thống thực tiễn quốc tế về phân loại và xếp hạng vị trí việc làm trong khu vực công. Công trình phân tích kinh nghiệm cải cách công vụ, đặc biệt là cải cách hệ thống tiền lương công chức tại Ukraine từ năm 2020 theo hướng gắn tiền lương với vị trí việc làm, bảo đảm tính minh bạch, công bằng và cạnh tranh. Trên cơ sở tổng hợp kinh nghiệm của 21 quốc gia với các mô hình công vụ khác nhau, cuốn sách làm rõ các cách tiếp cận, tiêu chí và phương pháp phân loại, xếp hạng và ĐGCC gắn

với vị trí việc làm, qua đó rút ra các thông lệ quốc tế tốt. Mặc dù không nghiên cứu trực tiếp pháp luật Việt Nam, công trình là có giá trị giúp nghiên cứu sinh tiếp cận góc nhìn so sánh và vận dụng khi đề xuất giải pháp hoàn thiện THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

- Bài viết *“Does Civic Engagement Resolve Accountability Dilemmas in Local Governance - Sự tham gia của người dân những vấn đề nan giải và trách nhiệm giải trình trong quản trị địa phương”* (2013) của Kim J W và K Jung [80], phân tích cải cách hệ thống đánh giá thực hiện tại Hàn Quốc trong bối cảnh khắc phục khủng hoảng tài chính châu Á năm 1997 và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Theo đó, Chính phủ Hàn Quốc triển khai hệ thống đánh giá thực hiện ở hai cấp: đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức và ĐGCC. Trong ĐGCC, bài viết làm rõ các phương pháp chủ yếu như: đánh giá theo mục tiêu thỏa thuận, phản hồi nhằm cải thiện hiệu quả công việc, đánh giá 360 độ và gắn đánh giá với tiền lương, thưởng. Các tác giả nhấn mạnh rằng việc đổi mới ĐGCC trong khu vực công, đặc biệt ở các nước đang phát triển, cần chú trọng đánh giá năng lực và tăng cường mối liên hệ giữa kết quả thực thi công vụ với cơ chế đãi ngộ. Công trình cung cấp kinh nghiệm quốc tế có giá trị tham khảo cho luận án khi nghiên cứu đổi mới ĐGCC gắn với trách nhiệm giải trình và hiệu quả công vụ tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Bài viết *“Nghiên cứu thực nghiệm đánh giá hiệu quả công việc của công chức Trung Quốc - Thực nghiệm tại tỉnh Giang Tô”* (2015) của tác giả Kang Zhao [76], Trên cơ sở xây dựng khung lý thuyết về đánh giá hiệu quả công việc của công chức, tác giả tiến hành khảo sát xã hội học thông qua bảng hỏi, qua đó phản ánh khá toàn diện thực trạng công tác ĐGCC tại Trung Quốc. Kết quả nghiên cứu chỉ ra nhiều hạn chế mang tính phổ biến trong nền hành chính công, như: chưa hình thành hệ thống đánh giá hiệu quả công việc thống nhất; tính liêm chính của chủ thể và đối tượng đánh giá chưa được bảo đảm; vai trò của ủy ban đánh giá, đối tượng thụ hưởng dịch vụ công và bên thứ ba còn mờ nhạt; hoạt động đánh giá

thường xuyên, hằng ngày chưa được coi trọng; công tác đánh giá định kỳ hằng năm còn thiếu nhân sự độc lập, khách quan và đại diện công chức. Những phát hiện này có ý nghĩa tham chiếu trực tiếp đối với Việt Nam trong bối cảnh cải cách hành chính và xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, liêm chính. Các giải pháp mà tác giả đề xuất, đặc biệt là việc thiết lập hệ thống đánh giá hiệu quả công việc đồng bộ, tăng cường tính minh bạch, mở rộng sự tham gia của chủ thể ngoài cơ quan hành chính và gắn đánh giá thường xuyên với đánh giá định kỳ, là những gợi mở quan trọng cho quá trình hoàn thiện pháp luật và tổ chức THPL về ĐGCC ở Việt Nam hiện nay.

- Bài viết “*Những suy nghĩ về việc cải thiện việc đánh giá hiệu quả công việc của công chức ở Trung Quốc*” (2025) của Lí Lệ Cẩm - Đại học Quốc tế Tây An, Thiểm Tây, Trung Quốc [32], phân tích quá trình hình thành và hoàn thiện hệ thống đánh giá hiệu quả công việc của công chức tại Trung Quốc. Tác giả chỉ ra rằng hoạt động ĐGCC được triển khai từ những năm 1990, ban đầu còn phân tán, thiếu thống nhất, sau đó từng bước được hoàn thiện thông qua các văn bản của Bộ Nhân sự Trung Quốc ban hành trong các năm 1994, 1996 và 2000. Theo tác giả, các văn bản này đã thiết lập hệ thống ĐGCC tương đối đồng bộ về nguyên tắc, nội dung, tiêu chí, phương pháp, trình tự, thủ tục và sử dụng kết quả đánh giá; đặc biệt, nội dung đánh giá được luật hóa trong Luật Công chức của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa năm 2006, với yêu cầu đánh giá toàn diện công chức trên các phương diện đạo đức, năng lực, trách nhiệm, hiệu quả công việc và liêm chính, trong đó hiệu quả công việc giữ vai trò trung tâm. Công trình có giá trị, cung cấp kinh nghiệm quốc tế của luận án khi nghiên cứu và đề xuất giải pháp hoàn thiện THPL về ĐGCC ở Việt Nam.

- Bài viết “*Thực hiện Hệ thống khen thưởng trong các ngành hành chính công và bộ máy hành chính của Trung Quốc - Implementation of Merit System in China's Bureaucratic and Public Administration Sectors*” (2025) của Hồ Tài Hoa [58], nghiên cứu việc triển khai hệ thống trọng dụng nhân tài trong các cơ

quan hành chính công của Trung Quốc, trong đó ĐGCC giữ vai trò trung tâm. Nghiên cứu cho thấy việc ưu tiên năng lực chuyên môn và hiệu suất công việc góp phần nâng cao hiệu quả quản trị, giảm sự chi phối của yếu tố chính trị. Tuy nhiên, tác giả cũng chỉ ra những hạn chế lớn, đặc biệt là ảnh hưởng của quan hệ cá nhân (*guanxi*), làm suy giảm tính minh bạch và công bằng của hoạt động đánh giá. Qua đó, bài viết nhấn mạnh nhu cầu tiếp tục cải cách cơ cấu nhằm hoàn thiện hệ thống ĐGCC theo hướng khách quan, minh bạch. Đây là tài liệu tham khảo giúp nghiên cứu sinh tiếp cận kinh nghiệm quốc tế về ĐGCC gắn với trọng dụng nhân tài, phục vụ việc đề xuất giải pháp tại chương 4 của luận án.

**Tóm lại**, các công trình nghiên cứu nước ngoài đã cung cấp nền tảng lý luận và thực tiễn quan trọng về ĐGCC, đặc biệt ở các nội dung như đánh giá theo kết quả, lượng hóa tiêu chí, gắn với vị trí việc làm, trách nhiệm giải trình và các điều kiện thể chế bảo đảm. Đây là cơ sở để luận án kế thừa trong xây dựng khung lý luận và tiếp cận so sánh. Tuy nhiên, các nghiên cứu này chủ yếu tiếp cận dưới góc độ quản lý công, chưa làm rõ THPL về ĐGCC như một quá trình pháp lý độc lập, cũng như chưa gắn với đặc thù tổ chức thực thi ở cấp tỉnh. Đây chính là khoảng trống mà luận án hướng tới giải quyết.

#### **1.1.2.2. Một số công trình nghiên cứu về pháp luật đánh giá công chức**

- Bài viết “*Quản lý công vụ dựa trên nguyên tắc năng lực trong pháp luật và thực tiễn - Merit-Based Civil Service Management in Law and Practice*” (2017) của Schuster, C. [134] là công trình nghiên cứu chuyên sâu về hệ thống quản lý công vụ dựa trên nguyên tắc năng lực, tiếp cận đồng thời ở hai bình diện pháp luật và thực tiễn tổ chức thực hiện. Trên cơ sở phân tích so sánh kinh nghiệm nhiều quốc gia, tác giả làm rõ vai trò trung tâm của khung pháp lý trong việc bảo đảm các quyết định quản lý công chức từ tuyển dụng, đánh giá, bổ nhiệm, đãi ngộ đến kỷ luật, được thực hiện dựa trên năng lực, kết quả thực thi công vụ và tiêu chí khách quan, thay vì quan hệ cá nhân hay can thiệp chính trị. Công trình chỉ ra rằng, mặc dù nhiều quốc gia đã xây dựng tương đối đầy

đủ các quy định pháp luật về ĐGCC, song hiệu quả vận hành của hệ thống phụ thuộc lớn vào mức độ THPL, thể hiện qua tính minh bạch của tiêu chí, quy trình đánh giá, trách nhiệm giải trình của chủ thể có thẩm quyền và cơ chế kiểm soát việc ADPL. Cuốn sách có giá trị tham khảo quan trọng ở ba khía cạnh: cung cấp nền tảng lý luận để khẳng định ĐGCC là trụ cột của hệ thống công vụ dựa trên năng lực; gợi mở khung pháp lý và tiêu chí để phân tích mức độ THPL trong hoạt động ĐGCC; và làm cơ sở so sánh quốc tế khi luận giải mối quan hệ giữa quy định pháp luật và thực tiễn tổ chức thực hiện ĐGCC ở cấp tỉnh tại Việt Nam.

- Báo cáo nghiên cứu "*Đánh giá công chức tại các quốc gia thành viên Liên minh châu Âu và Ủy ban châu Âu - Performance Appraisal in the EU Member States and the European Commission*"(2017), của Katarina Staroňová [133] đã khảo sát và so sánh hệ thống đánh giá công chức tại các quốc gia thành viên Liên minh châu Âu và Ủy ban châu Âu. Nghiên cứu cho thấy mặc dù các quốc gia đều xây dựng tương đối đầy đủ khuôn khổ pháp lý về đánh giá công chức, nhưng hiệu quả của hoạt động đánh giá phụ thuộc chủ yếu vào quá trình tổ chức thực hiện trong thực tiễn. Tác giả nhấn mạnh vai trò của các chủ thể thực hiện, mức độ tuân thủ quy trình đánh giá, cơ chế giám sát, trách nhiệm giải trình và việc sử dụng kết quả đánh giá trong quản lý nhân sự công. Nghiên cứu đồng thời chỉ ra rằng khoảng cách giữa quy định và thực tiễn thực hiện là nguyên nhân làm giảm hiệu quả của hệ thống đánh giá công chức ở nhiều quốc gia. Đây là công trình có giá trị tham khảo đối với luận án trong việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật về đánh giá công chức, điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật và mối quan hệ giữa hiệu lực pháp lý của quy phạm với hiệu quả thực hiện pháp luật trong thực tiễn quản lý công chức.

- Bài viết "*Hệ thống chứng nhận và đánh giá hiệu quả công chức tại Cộng hòa Belarus - The system of Certification and Performance evaluation of civil servants in the Republic of Belarus*" (2020) của Henadzi Palchyk [54], phân

tích hệ thống chứng nhận và đánh giá hiệu quả công chức tại Cộng hòa Belarus. Tác giả nhấn mạnh địa vị pháp lý đặc thù của công chức với yêu cầu cao về hiệu quả công việc và chất lượng dịch vụ công, qua đó khẳng định ĐGCC không chỉ nhằm đo lường hiệu suất mà còn là công cụ xây dựng chính sách quản lý nguồn nhân lực thống nhất, gắn kết hoạt động cá nhân với chiến lược quản lý tổng thể. Bài viết làm rõ quy trình đánh giá và chứng nhận công chức được thiết kế theo nhiều cấp độ, liên thông và chặt chẽ, đồng thời chỉ ra xu hướng tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và tự động hóa trong ĐGCC tại Belarus. Công trình cung cấp kinh nghiệm quốc tế có giá trị, gợi mở cho luận án trong việc đề xuất các giải pháp đổi mới phương pháp và ứng dụng công nghệ trong THPL về ĐGCC ở Việt Nam.

Ở nước ngoài, nghiên cứu về pháp luật về ĐGCC không được triển khai theo hướng ban hành và phân tích một đạo luật riêng biệt về ĐGCC, mà chủ yếu được tiếp cận dưới dạng khung thể chế, hệ thống quy định và cơ chế pháp lý điều chỉnh hoạt động đánh giá trong nền công vụ. Các quy định này thường tồn tại dưới hình thức: luật công vụ, các văn bản dưới luật, quy định nội bộ mang tính bắt buộc, thống nhất toàn hệ thống, hoặc các hướng dẫn chính thức do cơ quan có thẩm quyền ban hành.

Một nhóm công trình tiêu biểu là các nghiên cứu so sánh và khuyến nghị chính sách của OECD về ĐGCC gắn với quản trị hiệu suất. Trong công trình *Performance-based Arrangements for Senior Civil Servants: OECD and Other Country Experiences* (Ketelaar, Manning & Turkisch, 2007), OECD khảo sát kinh nghiệm của nhiều quốc gia và làm rõ các cấu phần pháp lý - thể chế của hệ thống ĐGCC, bao gồm: mục tiêu đánh giá, tiêu chí và chuẩn hiệu suất, quy trình đánh giá định kỳ, trách nhiệm của người đánh giá và mối liên hệ giữa đánh giá với quản trị nhân sự. Mặc dù không phân tích “luật” theo nghĩa hẹp, công trình này phản ánh rõ ĐGCC được điều chỉnh bằng những quy tắc bắt buộc trong hệ thống hành chính, đóng vai trò như một bộ phận của pháp luật về công vụ.

Bên cạnh đó, một hướng nghiên cứu quan trọng là các sổ tay, cẩm nang và hướng dẫn thực hiện do tổ chức quốc tế và chính phủ các nước ban hành, thể hiện trực tiếp nội dung pháp luật về ĐGCC ở góc độ tổ chức thực hiện. Tiêu biểu là *Handbook on Performance Appraisal of Civil Servants* (Sổ tay hướng dẫn đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức) do UNDP Georgia công bố năm 2018. Tài liệu này quy định tương đối đầy đủ các yếu tố pháp lý của hoạt động đánh giá như: chủ thể tham gia, trình tự, thủ tục đánh giá, yêu cầu về minh chứng kết quả công việc, đối thoại đánh giá, cơ chế phản hồi và phát triển nghề nghiệp. Các nội dung này cho thấy ĐGCC được điều chỉnh bằng quy phạm có tính bắt buộc, nhằm bảo đảm tính minh bạch, công bằng và trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ.

Ở cấp quốc gia, nhiều nước xây dựng sổ tay ĐGCC mang tính pháp lý rõ nét. Ví dụ, tại Vương quốc Anh, *Performance Management Framework for the Senior Civil Service* (Khung quản lý hiệu quả hoạt động của công chức lãnh đạo, quản lý) do UK Cabinet Office ban hành quy định các yêu cầu tối thiểu mà các bộ, ngành phải tuân thủ khi tổ chức ĐGCC lãnh đạo, quản lý, từ thiết lập mục tiêu, đánh giá kết quả đến cơ chế kiểm soát và báo cáo. Sổ tay này có tính chất như một quy định hành chính thống nhất, giới hạn quyền tùy nghi của chủ thể đánh giá và bảo đảm sự nhất quán trong toàn bộ nền hành chính.

Ngoài ra, các nghiên cứu so sánh khu vực, điển hình là công trình của K. Staroňová (2017) về ĐGCC trong các nước thành viên EU và Ủy ban châu Âu, cho thấy dù mô hình pháp lý khác nhau, ĐGCC đều được coi là hoạt động mang tính bắt buộc, có chu kỳ, gắn với trách nhiệm giải trình và được điều chỉnh bằng các quy định cụ thể trong hệ thống pháp luật công vụ.

**Nhìn chung**, các công trình nghiên cứu nước ngoài đã làm rõ nội dung và cấu trúc pháp luật về ĐGCC dưới dạng khung thể chế và cơ chế vận hành. Đây chính luận cứ để luận án kế thừa có chọn lọc và phát triển khi nghiên cứu THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

### ***1.1.2.3. Một số công trình nghiên cứu về thực hiện pháp luật***

- Sách “*Lý luận về nhà nước và pháp luật*” (*Теория государства и права*) (1984) của Bộ Đại học và trung học chuyên nghiệp Liên Xô [27], là giáo trình kinh điển, hệ thống hóa các vấn đề cốt lõi về nhà nước và pháp luật trên nền tảng phương pháp luận Mác-Lênin, bao gồm bản chất, chức năng của nhà nước; vai trò của pháp luật; pháp chế và các hình thức THPL. Các luận điểm về QLNN bằng pháp luật và bảo đảm pháp chế có giá trị tham khảo quan trọng đối với Việt Nam trong xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN. Đặc biệt, cách tiếp cận coi hoạt động quản lý công vụ là một dạng ADPL là cơ sở lý luận hữu ích cho việc nghiên cứu, hoàn thiện pháp luật về ĐGCC ở Việt Nam hiện nay.

Luận án “*Hình thức thực hiện pháp luật cá nhân và tập thể*” (2022) của Melnikov Sergey Aleksandrovich [89] đã đưa ra cách tiếp cận mới trong nghiên cứu về thực hiện pháp luật khi phân chia các hình thức thực hiện pháp luật theo chủ thể thực hiện, gồm thực hiện pháp luật của cá nhân và thực hiện pháp luật của tập thể. Theo tác giả, việc hiện thực hóa các quy phạm pháp luật không chỉ diễn ra thông qua hành vi của từng cá nhân mà còn được thực hiện thông qua hoạt động có tổ chức của các tập thể, cơ quan và tổ chức pháp nhân. Kết quả nghiên cứu đã góp phần làm phong phú thêm lý luận về thực hiện pháp luật, đặc biệt trong việc làm rõ vai trò của các chủ thể khác nhau trong quá trình đưa pháp luật vào đời sống. Đây là tài liệu tham khảo có giá trị đối với luận án, giúp tác giả có thêm cơ sở lý luận khi nghiên cứu thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam, bởi hoạt động này vừa gắn với trách nhiệm của từng công chức, vừa gắn với thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, cơ quan và người có thẩm quyền đánh giá.

- Bài viết “*Hỗ trợ pháp lý cho việc đánh giá cán bộ, công chức chuyên nghiệp hóa trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội hiện đại - Legal Support for Assessing the Civil Servants Professionalism in the Context of Modern Socio-Economic Development*” (2020) của Ryabova M.V, Koroleva S.V,

Tutinas E.V, Zavgorodnyay L.V, Millerov E.V, Kavelina O.G [122], phân tích các quy định pháp lý về đánh giá tính chuyên nghiệp của công chức trong bối cảnh phát triển KT-XH hiện đại ở Liên bang Nga. Trên cơ sở phân tích các chuẩn mực pháp luật quốc tế và quốc gia, đặc biệt là luật liên bang và các văn bản của Chính phủ Liên bang Nga, các tác giả chỉ ra mối quan hệ giữa bối cảnh kinh tế và hiệu quả công vụ, đồng thời làm rõ những hạn chế của phương pháp ĐGCC hiện hành. Từ việc tham chiếu kinh nghiệm quốc tế, bài viết khẳng định sự cần thiết phải hoàn thiện phương pháp luận và khuôn khổ pháp lý về ĐGCC, qua đó đề xuất các kiến nghị sửa đổi pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả đánh giá. Công trình là tài liệu tham khảo có giá trị đối với nghiên cứu sinh trong việc nghiên cứu THPL về ĐGCC và vận dụng vào việc đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật ở Việt Nam.

- Báo cáo nghiên cứu "*Legal Certainty in Performance-Based Civil Servant Promotions: The Role of Individual Performance Targets - Tính chắc chắn pháp lý trong bổ nhiệm công chức dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ: Vai trò của các chỉ tiêu kết quả thực hiện nhiệm vụ cá nhân*" (2026), của Syafriadi Lubis và Rahmat Ramadhani [84] đã nghiên cứu đánh giá công chức dưới góc độ luật hành chính nhà nước. Các tác giả cho rằng đánh giá công chức là một hoạt động hành chính có hệ quả pháp lý trực tiếp đối với quyền, lợi ích và quá trình phát triển nghề nghiệp của công chức; do đó phải bảo đảm tính khách quan, khả năng đo lường, tuân thủ quy trình và bảo đảm tính chắc chắn pháp lý. Nghiên cứu cũng chỉ ra khoảng cách giữa quy định và thực tiễn thực hiện khi nhiều tiêu chí đánh giá còn mang tính hình thức, chưa phản ánh đầy đủ kết quả thực thi công vụ. Công trình có giá trị tham khảo đối với luận án trong việc nghiên cứu vai trò của pháp luật, cơ chế giám sát và các điều kiện bảo đảm THPL về đánh giá công chức.

**1.1.2.4. Một số công trình nghiên cứu thực hiện pháp luật về đánh giá công chức**

Trên cơ sở khảo cứu một cách có hệ thống các tài liệu nghiên cứu nước ngoài, bao gồm sách chuyên khảo, bài báo khoa học đăng trên các tạp chí uy tín, báo cáo nghiên cứu và khuyến nghị chính sách của các tổ chức quốc tế cũng như cơ quan có thẩm quyền của nhiều quốc gia, nghiên cứu sinh nhận thấy chưa có công trình nào tiếp cận trực tiếp, đầy đủ và có hệ thống vấn đề THPL về ĐGCC và đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh dưới góc độ khoa học lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật. Phần lớn các nghiên cứu quốc tế hiện nay tiếp cận nội dung ĐGCC chủ yếu từ bình diện quản trị công, quản lý nguồn nhân lực khu vực công hoặc khoa học hành chính, với trọng tâm là thiết kế mô hình đánh giá, xây dựng bộ tiêu chí, chỉ số đo lường hiệu suất, hoặc cải tiến các công cụ quản lý theo kết quả... Trong các nghiên cứu này, pháp luật thường chỉ được xem xét như một điều kiện nền tảng hoặc khung thể chế hỗ trợ cho hoạt động quản lý, mà chưa được phân tích như một hệ thống quy phạm điều chỉnh hành vi pháp lý của các chủ thể trong quá trình ĐGCC. Do đó, các công trình nêu trên chưa làm rõ nội hàm pháp lý của hoạt động THPL, chưa nhận diện đầy đủ các hình thức THPL trong lĩnh vực ĐGCC, bao gồm tuân thủ pháp luật, chấp hành pháp luật, ADPL và sử dụng pháp luật, cũng như chưa chỉ ra ranh giới pháp lý giữa quyền hạn, trách nhiệm và nghĩa vụ của các chủ thể có thẩm quyền trong từng khâu của quy trình đánh giá.

Đặc biệt, mối quan hệ giữa quy định pháp luật về ĐGCC với hành vi pháp lý cụ thể của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, cơ quan tham mưu về công chức và bản thân công chức trong thực tiễn chưa được nghiên cứu một cách chuyên sâu. Điều này cho thấy khoảng trống đáng kể trong nghiên cứu pháp lý quốc tế, đồng thời khẳng định tính cấp thiết và ý nghĩa khoa học của việc nghiên cứu chuyên biệt vấn đề THPL về ĐGCC dưới góc độ lý luận lịch sử nhà nước và pháp luật.

**Như vậy**, những công trình trong nước và ngoài nước được phân tích phân trên là cơ sở khoa học giúp nghiên cứu sinh hiểu sâu sắc những nội dung cốt lõi lý luận về ĐGCC, pháp luật về ĐGCC đặc biệt là THPL và THPL về đánh giá

công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam, xây dựng và vận hành chính quyền địa phương hai cấp và trong công cuộc đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam, để giúp nghiên cứu sinh vận dụng có hiệu quả nghiên cứu luận án “*Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ở Việt Nam*”.

## **1.2. ĐÁNH GIÁ CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU**

### **1.2.1. Nhận xét, đánh giá về tình hình nghiên cứu**

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam, có thể thấy lĩnh vực này đã được tiếp cận từ nhiều góc độ và chuyên ngành khác nhau, với các mức độ liên quan đa dạng, phong phú. Nhiều nghiên cứu đã phân tích, luận giải các vấn đề về cơ sở pháp lý, quy trình, nội dung và phương pháp ĐGCC, đồng thời chỉ ra những kết quả, hạn chế và bài học kinh nghiệm trong thực tiễn. Một số nội dung liên quan đã đạt được sự đồng thuận cao trong giới nghiên cứu, tạo cơ sở lý luận quan trọng để tác giả kế thừa, phát triển và áp dụng trong quá trình nghiên cứu luận án, cụ thể:

*Một là*, các công trình nghiên cứu về THPL chủ yếu tập trung vào việc phân tích THPL nói chung hoặc trong một số lĩnh vực cụ thể. Các tác giả đã nghiên cứu, làm rõ các vấn đề lý luận về THPL cũng như thực tiễn ADPL trong từng lĩnh vực, từ đó cung cấp các luận cứ quan trọng để nghiên cứu sinh tham khảo, khảo sát và đánh giá thực trạng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Một số kết quả nghiên cứu có giá trị gợi mở, cung cấp thông tin, phương pháp và kinh nghiệm tham khảo hữu ích cho quá trình nghiên cứu. Tuy nhiên, các công trình này vẫn chưa trực tiếp đề cập đến các vấn đề lý luận và thực trạng cụ thể về THPL trong lĩnh vực ĐGCC nói chung, và ĐGCC

tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh nói riêng, do đó vẫn còn khoảng trống nghiên cứu cần được luận án làm rõ.

*Hai là*, vấn đề thực trạng THPL về đánh công chức nói chung và đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh nói riêng chưa được nghiên cứu một cách tổng quát, đầy đủ, đa chiều, có chiều sâu trong những công trình luận án tiến sĩ, đề tài nghiên cứu khoa học cấp nhà nước, cấp bộ, cấp tỉnh hay sách chuyên khảo. Nội dung gắn với đề tài luận án được nghiên cứu chưa đầy đủ, số liệu, dẫn liệu đưa ra để đánh giá thực trạng cũng không mới.

*Ba là*, hầu hết các đề tài, công trình đã công bố liên quan đến pháp luật về ĐGCC chủ yếu tập trung vào việc hoàn thiện pháp luật ĐGCC, trình bày các luận cứ về ĐGCC hoặc đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐGCC ở các mức độ khác nhau. Tuy nhiên, cho đến nay, chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu về THPL ĐGCC tại Việt Nam nói chung, cũng như THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh nói riêng. Việc nghiên cứu chuyên sâu này là cần thiết để đưa ra quan điểm và giải pháp cụ thể nhằm đảm bảo THPL về ĐGCC đi vào đời sống thực tiễn, khắc phục những khoảng trống pháp lý, nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật, đồng thời góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu khoa học về pháp luật công chức, pháp luật ĐGCC và THPL về ĐGCC đã được thực hiện từ nhiều góc độ khác nhau và vào các thời điểm khác nhau, góp phần làm sáng tỏ những vấn đề cơ bản liên quan đến THPL ĐGCC. Qua tổng hợp, nghiên cứu sinh nhận thấy rằng với luận án “*Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ở Việt Nam*”, ngoài việc kế thừa và phát triển các nội dung lý luận từ những công trình khoa học đã có, nghiên cứu còn vận dụng kết quả từ các bài viết nghiên cứu, đề tài, luận án và sách chuyên khảo để xây dựng một hệ thống phân tích sâu sắc, logic và hoàn thiện hơn về lý luận. Đồng thời, luận án tập trung làm rõ thực trạng, quan điểm và đề xuất các giải pháp cụ thể về

THPL ĐGCC nói chung, cũng như THPL đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam nói riêng. Những nội dung này chính là đóng góp mới và thiết thực của đề tài đối với lĩnh vực nghiên cứu về THPL ĐGCC.

### **1.2.2. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu**

Tổng quan các công trình khoa học trong và ngoài nước cho thấy, vấn đề pháp luật quản lý công chức, pháp luật ĐGCC, THPL về ĐGCC đã được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau, từ khoa học quản lý công, tổ chức cán bộ đến quản trị nguồn nhân lực. Các nghiên cứu này đã cung cấp nhiều luận cứ lý luận và thực tiễn có giá trị, góp phần hình thành nền tảng nhận thức tương đối đầy đủ về vị trí, vai trò của THPL đánh giá công chức trong QLNN. Tuy nhiên, xét dưới góc độ lý luận chung về nhà nước và pháp luật, đặc biệt trong phạm vi THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, vẫn còn những khoảng trống nghiên cứu.

*Thứ nhất, về phương diện lý luận*, các công trình đã công bố chủ yếu tiếp cận ĐGCC như một công cụ quản lý hoặc một khâu trong công tác cán bộ, trong khi việc tiếp cận dưới bình diện THPL còn thiếu tính hệ thống và chưa được khái quát hóa thành một chỉnh thể lý luận độc lập. Những vấn đề nền tảng như: khái niệm, bản chất pháp lý, đặc điểm, vai trò của THPL về ĐGCC; cấu trúc nội dung, các hình thức THPL (tuân thủ, chấp hành, sử dụng, ADPL) của lĩnh vực này; cũng như các điều kiện bảo đảm THPL, chưa được luận giải một cách đầy đủ và thống nhất. Đặc biệt, chưa có công trình nào đi sâu phân tích những đặc thù của THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh - nơi chịu sự chi phối đồng thời của cơ chế quản lý hành chính nhà nước theo ngành, lĩnh vực và theo lãnh thổ, gắn với yêu cầu phân cấp, phân quyền ngày càng sâu rộng. Bên cạnh đó, việc nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế tuy đã được đề cập, nhưng chủ yếu mang tính mô tả, chưa được hệ thống hóa và luận giải trên cơ sở tiếp cận so sánh pháp luật để rút ra những giá trị tham chiếu phù hợp với điều kiện của Việt Nam.

*Thứ hai, về phương diện thực tiễn*, phần lớn các nghiên cứu dừng lại ở việc đánh giá thực trạng công tác cán bộ hoặc hoạt động ĐGCC nói chung, mà chưa tiếp cận trực diện vấn đề tổ chức THPL về ĐGCC như một quá trình pháp lý cụ thể. Do đó, còn thiếu các phân tích chuyên sâu về mức độ tuân thủ, chấp hành, sử dụng và ADPL trong thực tiễn ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Đặc biệt, chưa có nhiều nghiên cứu dựa trên dữ liệu thực chứng, kết hợp khảo sát xã hội học với tổng hợp báo cáo từ các địa phương, để phản ánh một cách khách quan, đa chiều về kết quả đạt được, những hạn chế, bất cập và nguyên nhân của những hạn chế trong THPL về ĐGCC. Điều này dẫn đến việc nhận diện vấn đề còn thiếu chiều sâu, chưa làm rõ được các “điểm nghẽn” mang tính thể chế và tổ chức thực hiện trong thực tiễn.

*Thứ ba, về phương diện giải pháp*, mặc dù nhiều công trình đã đề xuất các kiến nghị nhằm đổi mới công tác ĐGCC, song các giải pháp này chủ yếu tiếp cận từ góc độ quản trị hoặc chính sách tổ chức cán bộ, chưa được đặt trong chỉnh thể bảo đảm THPL với đầy đủ các yếu tố cấu thành, bao gồm hoàn thiện quy phạm pháp luật, cơ chế tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát và các điều kiện bảo đảm thi hành. Đồng thời, các giải pháp còn mang tính khái quát, thiếu tính đặc thù đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh - nơi trực tiếp tổ chức thực thi chính sách, pháp luật và chịu áp lực lớn về hiệu quả quản trị hành chính trong bối cảnh cải cách nền công vụ và xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN và vận hành chính quyền địa phương hai cấp.

Từ những khoảng trống nêu trên, luận án xác định nhiệm vụ nghiên cứu là tiếp cận một cách toàn diện, có hệ thống vấn đề thực THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, trên cả ba phương diện: lý luận, thực tiễn và giải pháp. Với cách tiếp cận này, luận án không chỉ kế thừa có chọn lọc các kết quả nghiên cứu trước đó mà còn góp phần bổ sung, phát triển lý luận về THPL trong lĩnh vực công vụ, đồng thời làm rõ một lĩnh vực nghiên cứu còn bỏ ngỏ, qua đó khẳng định tính độc lập, tính mới và không trùng lặp với các công trình

khoa học đã được công bố.

Với cách tiếp cận, phạm vi và nội dung nghiên cứu như vậy, có thể khẳng định luận án “*Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ở Việt Nam*” là công trình nghiên cứu độc lập, có tính kế thừa và phát triển, không trùng lặp với các công trình khoa học đã được công bố trước đó.

### **1.2.3. Giả thuyết và câu hỏi nghiên cứu**

#### **1.2.3.1. Giả thuyết nghiên cứu**

Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong thời gian qua đã đạt được những kết quả nhất định, góp phần chuẩn hóa hoạt động công vụ và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Tuy nhiên, việc THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh hiện nay chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của nền hành chính hiện đại chủ yếu do pháp luật về đánh giá công chức còn chưa thật sự đồng bộ, tiêu chí đánh giá chưa gắn chặt với vị trí việc làm và kết quả thực thi công vụ, cơ chế tổ chức thực hiện còn thiếu hiệu quả, trách nhiệm pháp lý của các chủ thể chưa rõ ràng và các điều kiện bảo đảm thực thi còn hạn chế. Nếu các vấn đề này được nhận diện đầy đủ và có giải pháp hoàn thiện phù hợp, thì việc THPL về đánh giá công chức sẽ bảo đảm thực chất hơn, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

#### **1.2.3.2. Câu hỏi nghiên cứu**

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu của luận án, các câu hỏi nghiên cứu như sau:

(1) Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về THPL đối với đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã tiếp cận vấn đề này trên những phương diện nào, đạt được những kết quả gì, và còn những khoảng trống khoa học nào cần tiếp tục nghiên cứu?

(2) Dưới góc độ khoa học lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật, THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được hiểu như thế nào,

bao gồm những nội dung, hình thức và điều kiện bảo đảm nào?

(3) Pháp luật về ĐGCC và thực tiễn THPL đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh hiện nay có những ưu điểm, hạn chế gì, và những hạn chế đó bắt nguồn từ những nguyên nhân nào?

(4) Để nâng cao hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, cần xác định những quan điểm và đề xuất những giải pháp chủ yếu nào nhằm bảo đảm tính đồng bộ, khả thi và hiệu quả trong tổ chức thực hiện?

## **Tiểu kết chương 1.**

Nghiên cứu tổng quan các công trình liên quan đến luận án nhằm để xác định giá trị tham khảo, kế thừa trong quá trình thực hiện luận án. Trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc các tài liệu đã nghiên cứu thành công của Việt Nam và các quốc gia trên thế giới, luận án xây dựng khái niệm, đặc điểm, vai trò, nguyên tắc, nội dung, các hình thức, các yếu tố bảo đảm THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Từ đó, luận án nghiên cứu thực trạng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay, chỉ rõ những vấn đề bất cập, hạn chế cần sửa đổi, điều chỉnh, khắc phục trong thời gian tới.

Trên cơ sở đánh giá tình hình nghiên cứu và các vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu luận án, luận án kế thừa những yếu tố hợp lý, cốt lõi, sáng tạo của lý luận về ĐGCC, THPL về ĐGCC có thể áp dụng vào thực tiễn Việt Nam; luận án đã xác định các nhiệm vụ cần giải quyết tại các chương, trong đó tập trung nghiên cứu đề đề xuất quan điểm, giải pháp THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam có hiệu quả. Kết quả nghiên cứu là tài liệu khoa học giúp các cơ quan, tổ chức làm cơ sở để hoạch định chủ trương, chính sách nhằm hoàn thiện pháp luật ĐGCC, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả, công khai, minh bạch đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay.

Trên cơ sở đánh giá các kết quả cơ bản của các công trình nghiên cứu, làm nền tảng cho việc tiếp tục phát triển theo hướng nghiên cứu của luận án, tác giả chỉ ra những vấn đề cần được nghiên cứu sâu hơn và phân tích kỹ. Đồng thời, luận án xác định giả thuyết nghiên cứu và đặt ra những câu hỏi khoa học sẽ được giải đáp trong các chương tiếp theo, nhằm đảm bảo luận án trở thành một công trình nghiên cứu có tính toàn diện, có giá trị khoa học mới, đồng thời góp phần làm sáng tỏ các vấn đề lý luận và thực tiễn THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

## Chương 2.

### CƠ SỞ LÝ LUẬN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM

#### 2.1. KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH

##### 2.1.1. Khái niệm thực hiện pháp luật đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

###### 2.1.1.1. Khái niệm công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

###### - Khái niệm công chức

Khái niệm “công chức” được sử dụng nhiều ở nhiều quốc gia trên thế giới, đến nay vẫn chưa có khái niệm chung, thống nhất về đối tượng và phạm vi công chức. Do điều kiện lịch sử, KT-XH, thể chế chính trị và nền hành chính công khác nhau mà ở mỗi quốc gia có quan niệm khác nhau về công chức.

Trong khoa học pháp lý, khái niệm “công chức” giữ vị trí trung tâm trong việc xác định chủ thể thực thi quyền lực nhà nước và là cơ sở để thiết kế, vận hành các chế định pháp lý của nền công vụ. Việc nhận diện đúng và đầy đủ nội hàm của khái niệm này không chỉ có ý nghĩa về mặt lý luận, mà còn có giá trị thực tiễn quan trọng trong việc bảo đảm hiệu lực, hiệu quả của QLNN đặc biệt trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.

Pháp luật Việt Nam hiện hành đã xác lập tương đối rõ ràng khái niệm công chức. Theo quy định tại khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), công chức là “*công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội... trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước*” [114, Điều 4]. Quy định này tiếp tục được kế thừa, hoàn thiện theo hướng tiếp cận vị trí việc làm trong Luật Cán bộ, công chức năm 2025, qua đó

làm rõ hơn mối quan hệ giữa công chức với cơ cấu tổ chức bộ máy và yêu cầu hiện đại hóa nền công vụ. Từ các quy định này, có thể khái quát: “*Công chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng vào vị trí việc làm trong các cơ quan thuộc hệ thống chính trị, trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách nhà nước và thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn gắn với việc thực thi quyền lực nhà nước hoặc phục vụ hoạt động quản lý nhà nước*”.

Dưới góc độ lý luận, công chức là một chủ thể đặc thù của quan hệ pháp luật công vụ, được xác định thông qua các dấu hiệu pháp lý cơ bản, bao gồm: chủ thể, địa vị pháp lý, hành vi pháp lý và mục đích hoạt động. Các yếu tố này không tồn tại riêng lẻ mà gắn bó chặt chẽ với nhau, tạo thành một chỉnh thể phản ánh đầy đủ bản chất pháp lý của công chức trong Nhà nước pháp quyền.

*Thứ nhất*, về chủ thể, công chức phải là công dân Việt Nam (chỉ có một quốc tịch Việt Nam), được tuyển dụng theo quy định của pháp luật vào vị trí việc làm trong các cơ quan thuộc hệ thống chính trị. Dấu hiệu này thể hiện nguyên tắc Nhà nước trao quyền lực công trên cơ sở tuyển chọn hợp pháp, bảo đảm tính chính danh và hợp hiến của hoạt động công vụ. Việc chuyển từ tiếp cận theo ngạch, bậc sang tiếp cận theo vị trí việc làm cho thấy sự phát triển của nền công vụ theo hướng coi trọng năng lực, hiệu quả thực thi và tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức.

*Thứ hai*, về địa vị pháp lý, công chức thuộc biên chế nhà nước, hưởng lương từ ngân sách nhà nước và chịu sự điều chỉnh trực tiếp của pháp luật về công vụ, công chức. Địa vị pháp lý này xác lập mối quan hệ đặc thù giữa công chức với Nhà nước, trong đó công chức vừa là đối tượng quản lý, vừa là chủ thể thực hiện quyền lực quản lý. Điều này dẫn đến việc công chức phải tuân thủ một hệ thống nghĩa vụ pháp lý chặt chẽ, như trung thành với Nhà nước, chấp hành Hiến pháp và pháp luật, tận tụy phục vụ Nhân dân, đồng thời chịu trách nhiệm pháp lý về hành vi công vụ của mình. Đây là điểm khác biệt cơ bản giữa công chức với người lao động trong khu vực tư.

*Thứ ba*, về hành vi pháp lý, công chức thực hiện hoạt động công vụ thông qua các hành vi mang tính quyền lực, phục vụ. Các hành vi này có thể bao gồm tham mưu, xây dựng chính sách, ban hành hoặc tổ chức thực hiện các quyết định QLNN, kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm hoặc cung ứng dịch vụ công. Về bản chất, đây là những hành vi pháp lý được thực hiện trong khuôn khổ thẩm quyền do pháp luật quy định và có khả năng làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt các quan hệ pháp luật. Do đó, công chức không chỉ là người thực hiện công việc hành chính thuần túy, mà là chủ thể trực tiếp vận hành pháp luật trong thực tiễn.

*Thứ tư*, về mục đích, hoạt động của công chức nhằm bảo đảm việc thực thi quyền lực nhà nước, duy trì trật tự pháp luật và phục vụ lợi ích công. Đây là dấu hiệu thể hiện rõ bản chất công vụ của công chức, đồng thời là tiêu chí để đánh giá tính hợp pháp, hợp lý và hiệu quả của hoạt động công vụ. Mục đích phục vụ lợi ích công đòi hỏi công chức phải đặt lợi ích của Nhà nước và Nhân dân lên trên lợi ích cá nhân, bảo đảm tính khách quan, công bằng và minh bạch trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Từ các yếu tố trên có thể thấy, công chức là chủ thể mang quyền lực công, thực hiện các hành vi pháp lý thay mặt Nhà nước hoặc trong khuôn khổ thẩm quyền do Nhà nước trao. Điều này làm cho địa vị pháp lý của công chức mang tính đặc thù, vừa là chủ thể của quan hệ pháp luật hành chính, vừa là người thực thi quyền lực nhà nước, chịu sự ràng buộc bởi các nguyên tắc cơ bản của Nhà nước pháp quyền như hợp pháp, minh bạch, trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực.

Ở góc độ hệ thống pháp luật, khái niệm công chức còn có ý nghĩa là cơ sở để xác định phạm vi điều chỉnh của pháp luật về công vụ, công chức, bao gồm các chế định về tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật và các chế độ, chính sách liên quan. Việc xác định rõ nội hàm khái niệm công chức giúp bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật, đồng thời tạo nền tảng pháp lý cho việc thiết lập các cơ chế kiểm soát quyền lực và nâng cao trách

nhiệm của đội ngũ công chức trong hoạt động công vụ.

Như vậy, công chức là một khái niệm mang tính pháp lý tổng hợp, phản ánh mối quan hệ giữa cá nhân với Nhà nước trong việc thực thi quyền lực công. Việc nhận diện đầy đủ nội hàm của khái niệm này không chỉ là cơ sở để nghiên cứu các chế định cụ thể của pháp luật về công vụ, mà còn là tiền đề lý luận quan trọng để tiếp cận và giải quyết các vấn đề chuyên sâu, trong đó có THPL về ĐGCC.

***- Khái niệm công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh***

Trong hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước ở Việt Nam, cấp tỉnh là cấp hành chính trực thuộc Trung ương, giữ vai trò trung gian quan trọng trong việc tổ chức thực thi quyền lực nhà nước theo lãnh thổ. Theo Điều 110 Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025), hệ thống đơn vị hành chính được tổ chức theo mô hình hai cấp, trong đó cấp tỉnh là cấp hành chính trực tiếp chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo của Trung ương, đồng thời chịu trách nhiệm toàn diện về quản lý nhà nước trên địa bàn.

Trong cấu trúc đó, CQCM thuộc UBND cấp tỉnh (sở và cơ quan ngang sở) là bộ phận cấu thành của bộ máy HCNN ở địa phương, có chức năng tham mưu, giúp UBND cấp tỉnh thực hiện QLNN theo ngành, lĩnh vực. Theo quy định tại Nghị định số 150/2025/NĐ-CP (kế thừa và phát triển từ Nghị định số 107/2020/NĐ-CP), các cơ quan này được tổ chức thống nhất, thực hiện chức năng QLNN theo phân cấp, ủy quyền, đồng thời chịu sự chỉ đạo, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ của bộ, cơ quan ngang bộ. Điều này thể hiện rõ nguyên tắc kết hợp giữa quản lý theo ngành, lĩnh vực với quản lý theo lãnh thổ trong tổ chức bộ máy HCNN.

Trên cơ sở đó, có thể xác định: công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là một bộ phận cấu thành của đội ngũ công chức nhà nước, mang những dấu hiệu pháp lý chung của công chức, đồng thời có những đặc thù gắn với vị trí,

chức năng của CQCM ở cấp tỉnh. Vậy:

*Công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là công dân Việt Nam được tuyển dụng vào vị trí việc làm tại các sở và cơ quan ngang sở, trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách nhà nước, thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn trong hoạt động tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quản lý nhà nước theo ngành, lĩnh vực ở địa phương, theo quy định của pháp luật và theo phân cấp, ủy quyền của cơ quan có thẩm quyền.*

Xét về nội hàm pháp lý, khái niệm này được cấu thành bởi các yếu tố cơ bản:

*Thứ nhất*, công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là công dân Việt Nam, được tuyển dụng theo quy định của pháp luật vào vị trí việc làm tại các sở, cơ quan ngang sở. Việc tuyển dụng theo vị trí việc làm phản ánh xu hướng hiện đại hóa nền công vụ, bảo đảm lựa chọn đúng người, đúng việc, đáp ứng yêu cầu chuyên môn hóa cao trong QLNN theo ngành, lĩnh vực.

*Thứ hai*, công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh thuộc biên chế nhà nước, chịu sự điều chỉnh của pháp luật về công vụ, công chức, đồng thời chịu sự quản lý kép: một mặt chịu sự quản lý trực tiếp của UBND cấp tỉnh về tổ chức, biên chế và công tác; mặt khác chịu sự hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ của bộ, cơ quan ngang bộ. Địa vị pháp lý này phản ánh tính chất “song trùng trực thuộc” đặc trưng của CQCM ở cấp tỉnh, làm cho hoạt động công vụ của đội ngũ công chức trong các cơ quan này mang tính chất vừa tuân thủ mệnh lệnh hành chính theo lãnh thổ, vừa bảo đảm tính thống nhất chuyên môn theo ngành.

*Thứ ba*, công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh thực hiện hoạt động công vụ chủ yếu thông qua các hoạt động tham mưu, đề xuất, tổ chức thực hiện và kiểm tra việc THPL trong phạm vi ngành, lĩnh vực được phân công. Các hành vi này có tính chất quyền lực - phục vụ, được thực hiện trong khuôn khổ thẩm quyền do pháp luật quy định và có thể làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt các quan hệ pháp luật hành chính. Những hoạt động này thể hiện rõ vai trò

trung gian của công chức giữa chính sách, pháp luật với thực tiễn quản lý.

*Thứ tư*, hoạt động của công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh nhằm bảo đảm việc thực thi quyền lực nhà nước ở địa phương, cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước thành các chương trình, kế hoạch và kết quả quản lý cụ thể. Đồng thời, hướng tới phục vụ lợi ích công, thúc đẩy phát triển KT-XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh và nâng cao đời sống của Nhân dân trên địa bàn.

Từ góc độ tổ chức và vận hành bộ máy hành chính, sự tồn tại của công chức trong CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là biểu hiện cụ thể của nguyên tắc phân cấp, phân quyền và ủy quyền trong QLNN. Thông qua đội ngũ, quyền lực nhà nước được “phân giải” từ Trung ương xuống địa phương, đồng thời được tổ chức thực thi một cách linh hoạt, phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương, nhưng vẫn bảo đảm tính thống nhất của nền hành chính quốc gia.

Trong bối cảnh hiện nay, Việt Nam đang thực hiện chủ trương tinh gọn bộ máy, vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp và đẩy mạnh chuyển đổi số quốc gia, vai trò của công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ngày càng quan trọng. Đây là lực lượng trực tiếp tham gia vào quá trình hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách ở địa phương, đồng thời là chủ thể then chốt trong việc đổi mới phương thức quản lý, nâng cao chất lượng dịch vụ công và thúc đẩy phát triển bền vững.

Như vậy, công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là một chủ thể pháp lý đặc thù, vừa mang những đặc điểm chung của công chức nhà nước, vừa mang những đặc trưng riêng gắn với vị trí, chức năng của CQCM ở cấp tỉnh.

### ***2.1.1.2. Khái niệm pháp luật đánh giá công chức***

#### ***- Đánh giá công chức***

Đánh giá công chức là một chế định quan trọng của pháp luật về công vụ, phản ánh trực tiếp hiệu quả QLNN đối với đội ngũ công chức. Đây không chỉ là một hoạt động quản lý nhân sự đơn thuần, mà còn là một quá trình mang tính

pháp lý, được thực hiện trên cơ sở các quy định của pháp luật nhằm xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ và năng lực thực thi công vụ của công chức.

Đánh giá công chức có thể được hiểu là hoạt động do các chủ thể có thẩm quyền thực hiện, thông qua việc áp dụng các tiêu chí, tiêu chuẩn pháp lý để xem xét, nhận định và xếp loại công chức. Theo quan điểm của Tô Tử Hạ, "đánh giá công chức được tiến hành định kỳ hoặc khi cần thiết, dựa trên các tiêu chí như kết quả công tác, phẩm chất đạo đức, tinh thần kỷ luật và ý thức phục vụ Nhân dân, làm căn cứ cho việc sử dụng và đề bạt công chức" [47, tr112]. Quan điểm này cho thấy ĐGCC là công cụ quan trọng trong quản lý đội ngũ công chức, gắn liền với các quyết định nhân sự.

Pháp luật Việt Nam đã quy định rõ tại Điều 55 Luật Cán bộ, công chức năm 2008: *"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"*. [114, Điều 55] Quy định này khẳng định giá trị pháp lý của hoạt động ĐGCC trong toàn bộ chu trình quản lý công vụ.

Xét về bản chất, ĐGCC là một dạng hoạt động ADPL trong lĩnh vực công vụ. Thông qua hoạt động này, các chủ thể có thẩm quyền sử dụng các QPPL để đối chiếu giữa yêu cầu pháp lý với kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức, từ đó đưa ra kết luận mang tính cá biệt và có giá trị pháp lý. Vì vậy, ĐGCC mang các đặc trưng cơ bản của hoạt động ADPL như tính quyền lực nhà nước, tính cá biệt và tính bắt buộc thi hành.

Từ các phân tích trên có thể khẳng định, ĐGCC là một thiết chế pháp lý quan trọng trong nền công vụ, vừa là công cụ quản lý, vừa là cơ chế kiểm soát quyền lực và bảo đảm trách nhiệm giải trình. Việc đánh giá khách quan, chính xác sẽ góp phần sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực công, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và tăng cường niềm tin của Nhân dân đối với bộ máy nhà nước.

### ***- Pháp luật về đánh giá công chức***

Pháp luật về ĐGCC là một bộ phận cấu thành quan trọng của hệ thống pháp luật về công vụ, phản ánh trực tiếp cơ chế pháp lý mà Nhà nước thiết lập nhằm kiểm soát, định hướng và nâng cao chất lượng hoạt động của đội ngũ công chức. Trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam, pháp luật không chỉ là công cụ quản lý mà còn là phương tiện bảo đảm tính hợp pháp, minh bạch và trách nhiệm giải trình trong hoạt động công vụ, trong đó ĐGCC giữ vị trí then chốt.

*Pháp luật về đánh giá công chức là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình đánh giá công chức, qua đó xác lập cơ sở pháp lý cho việc xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ, phẩm chất, năng lực và kết quả thực thi công vụ của công chức. Trên cơ sở đó, pháp luật quy định các nguyên tắc, chủ thể, nội dung, tiêu chí, phương pháp, trình tự, thủ tục đánh giá và việc sử dụng kết quả đánh giá làm căn cứ cho quản lý, sử dụng, phát triển đội ngũ công chức và kiểm soát việc thực thi công vụ trong nền hành chính nhà nước.*

Như vậy, pháp luật về ĐGCC không chỉ điều chỉnh hành vi của các chủ thể tham gia đánh giá, mà còn thiết lập cơ chế pháp lý bảo đảm cho hoạt động đánh giá được thực hiện một cách thống nhất, khách quan và có hiệu lực pháp lý.

Xét về bản chất pháp lý, pháp luật về ĐGCC là cơ sở để tổ chức thực hiện một dạng hoạt động ADPL trong lĩnh vực công vụ. Thông qua hoạt động đánh giá, các chủ thể có thẩm quyền sử dụng các QPPL để xem xét, đối chiếu giữa yêu cầu pháp lý với kết quả thực thi công vụ của công chức, từ đó đưa ra kết luận mang tính cá biệt và có giá trị pháp lý. Chính vì vậy, pháp luật về ĐGCC vừa mang tính điều chỉnh, vừa mang tính tổ chức, định hướng hoạt động của các chủ thể trong quá trình THPL.

Về cấu trúc nội dung, pháp luật về ĐGCC bao gồm các nhóm quy phạm cơ bản. Trước hết là các quy phạm về nguyên tắc đánh giá, thể hiện các yêu

cầu mang tính định hướng như bảo đảm khách quan, công bằng, minh bạch, toàn diện và gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ. Các nguyên tắc này có ý nghĩa như những “chuẩn mực pháp lý nền tảng”, bảo đảm cho hoạt động đánh giá không bị chi phối bởi yếu tố chủ quan, cảm tính.

Tiếp theo là các quy phạm về thẩm quyền đánh giá, quy định rõ chủ thể có quyền thực hiện hoạt động ĐGCC, chủ yếu là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc cấp có thẩm quyền quản lý công chức. Việc xác định đúng thẩm quyền không chỉ bảo đảm tính hợp pháp của kết quả đánh giá, mà còn gắn với trách nhiệm pháp lý của chủ thể đánh giá trong trường hợp xảy ra sai phạm.

Một nội dung quan trọng khác là các quy phạm về tiêu chí và phương pháp đánh giá. Đây là cơ sở pháp lý để xác định nội dung đánh giá, bao gồm các yếu tố như phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Trong xu hướng hiện đại, các tiêu chí này ngày càng được cụ thể hóa, lượng hóa và gắn với vị trí việc làm, nhằm nâng cao tính khách quan và khả năng đo lường trong ĐGCC.

Bên cạnh đó, pháp luật còn quy định về trình tự, thủ tục đánh giá, bao gồm các bước như tự đánh giá, nhận xét của tập thể và kết luận của người có thẩm quyền. Quy trình này bảo đảm tính minh bạch, dân chủ và có thể kiểm soát trong hoạt động đánh giá, hạn chế tình trạng đánh giá mang tính hình thức hoặc thiếu khách quan.

Đặc biệt, pháp luật về ĐGCC còn xác lập rõ hệ quả pháp lý của kết quả đánh giá. Kết quả này là căn cứ trực tiếp cho các quyết định quản lý công chức như bố trí, sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật. Điều này cho thấy ĐGCC không chỉ có ý nghĩa nhận xét, mà còn có giá trị quyết định trong toàn bộ chu trình quản lý công chức.

Từ góc độ chức năng, pháp luật về ĐGCC thực hiện nhiều chức năng quan trọng. Trước hết, đó là chức năng điều chỉnh, định hướng hành vi của các chủ thể tham gia đánh giá, bảo đảm hoạt động đánh giá được thực hiện đúng quy

định pháp luật. Thứ hai, đó là chức năng kiểm soát quyền lực, thông qua việc quy định chặt chẽ các nguyên tắc, tiêu chí và quy trình, góp phần hạn chế sự tùy tiện, lạm quyền trong ĐGCC. Thứ ba, đó là chức năng bảo đảm trách nhiệm giải trình, khi kết quả đánh giá gắn liền với trách nhiệm của chủ thể đánh giá và chịu sự giám sát của tổ chức và xã hội.

Như vậy, pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình đánh giá công chức làm việc tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Các quy phạm này quy định về nguyên tắc, thẩm quyền, nội dung, tiêu chí, phương pháp, trình tự, thủ tục đánh giá và việc sử dụng kết quả đánh giá nhằm xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ, phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, tinh thần trách nhiệm và kết quả thực thi công vụ của công chức, làm căn cứ cho công tác quản lý, sử dụng và phát triển đội ngũ công chức trong các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Trong bối cảnh hiện nay, khi Việt Nam đang đẩy mạnh cải cách hành chính, xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và minh bạch, pháp luật về ĐGCC tiếp tục được hoàn thiện theo hướng tăng cường tính định lượng, gắn với vị trí việc làm và kết quả thực thi công vụ, đồng thời bảo đảm tính công khai, minh bạch và khả năng kiểm soát. Đây là yêu cầu khách quan nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, đặc biệt công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

### ***2.1.1.3. Khái niệm thực hiện pháp luật đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh***

Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là khái niệm được xây dựng dựa trên cơ sở khái niệm THPL nói chung. THPL là phạm trù nghiên cứu cơ bản, quan trọng của lý luận về nhà nước và pháp luật. Trong quy trình điều chỉnh pháp luật, THPL được coi là giai đoạn tiếp nối của hoạt động xây dựng pháp luật, nhằm đưa pháp luật vào đời sống xã hội và

trở thành hành vi thực tế hợp pháp của các chủ thể. Đây chính là quá trình hiện thực hóa pháp luật, phát huy vai trò của pháp luật trong đời sống xã hội, là cơ sở thực tiễn quan trọng để đánh giá hiệu quả của hoạt động xây dựng pháp luật, qua đó thiết lập trật tự xã hội ổn định, tạo điều kiện phát triển và bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp của các cá nhân, công dân, tổ chức.

Hiện nay, trong khoa học pháp lý có nhiều cách tiếp cận khác nhau về THPL. Theo *Giáo trình Lý luận chung về Nhà nước và pháp luật* của Viện Nhà nước và Pháp luật, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, “*THPL là quá trình hoạt động có mục đích nhằm làm cho các QPPL trở thành hiện thực trong đời sống xã hội, tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động thực tế của các chủ thể pháp luật*” [55, tr270]. *Giáo trình Lý luận về Nhà nước và pháp luật* của Trường Đại học Luật Hà Nội xác định *thực hiện pháp luật là hành vi thực tế, hợp pháp và có mục đích của các chủ thể pháp luật nhằm hiện thực hóa các quy định pháp luật trong cuộc sống*” [149, tr401]. Trong khi đó, *Giáo trình Đại cương Nhà nước và pháp luật* của Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội nhấn mạnh “*thực hiện pháp luật là hành vi (hành động hoặc không hành động) hợp pháp, có chủ đích của chủ thể pháp luật nhằm đưa các quy định pháp luật vào thực tiễn*” [83, tr494]. Dưới góc nhìn khái quát hơn, tác giả Vũ Trọng Lâm cho rằng “*thực hiện pháp luật chính là hoạt động của con người đưa pháp luật vào cuộc sống, (“vật chất hóa” pháp luật), nhằm đem lại cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc, an toàn cho nhân dân*” [81, tr423].

Từ các quan niệm trên có thể thấy, mặc dù cách diễn đạt và góc tiếp cận khác nhau, song nội hàm khái niệm THPL về cơ bản có sự thống nhất. Theo đó, THPL là hành vi, hoạt động có mục đích và hợp pháp của các chủ thể pháp luật nhằm hiện thực hóa các quy định của pháp luật thành việc thực hiện quyền và nghĩa vụ pháp lý trong thực tiễn. Sự khác biệt giữa các quan niệm chủ yếu nằm ở việc tiếp cận THPL như một quá trình hay một hiện tượng xã hội, nhưng đều thống nhất ở điểm cốt lõi là nhấn mạnh vai trò của hành vi hợp pháp của

chủ thể trong việc làm cho pháp luật đi vào cuộc sống.

Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là một dạng cụ thể của THPL trong lĩnh vực công vụ, gắn với đặc thù tổ chức và hoạt động của các CQCM ở cấp tỉnh. Hoạt động này diễn ra trong bối cảnh có sự kết hợp giữa quản lý theo ngành, lĩnh vực với quản lý theo lãnh thổ, đồng thời chịu tác động của cơ chế phân cấp, phân quyền trong QLNN. Vì vậy, THPL trong lĩnh vực này không chỉ mang tính pháp lý thuần túy, mà còn gắn chặt với yêu cầu quản trị hành chính hiện đại và hiệu lực, hiệu quả thực thi công vụ ở địa phương.

Xét về nội hàm pháp lý, THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được cấu thành bởi các yếu tố cơ bản sau:

*Thứ nhất*, về chủ thể, bao gồm các chủ thể có thẩm quyền ĐGCC như người đứng đầu CQCM, Chủ tịch UBND cấp tỉnh và các chủ thể có liên quan; đồng thời bao gồm chính công chức là đối tượng chịu sự đánh giá. Các chủ thể này tham gia vào quá trình THPL với các vai trò khác nhau, nhưng đều chịu sự ràng buộc bởi các quy định của pháp luật.

*Thứ hai*, về hình thức thực hiện pháp luật, THPL về ĐGCC được thể hiện thông qua các hình thức cơ bản như tuân thủ pháp luật, chấp hành pháp luật, sử dụng pháp luật và ADPL.

*Thứ ba*, về hành vi pháp lý, THPL được thể hiện thông qua các hành vi cụ thể như tổ chức đánh giá, thu thập thông tin, nhận xét, xếp loại và sử dụng kết quả đánh giá. Đây là những hành vi pháp lý mang tính quyền lực, phục vụ, được thực hiện trong khuôn khổ thẩm quyền do pháp luật quy định.

*Thứ tư*, về mục đích, THPL về ĐGCC nhằm bảo đảm các quy định pháp luật được hiện thực hóa trong thực tiễn, qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, tăng cường hiệu quả QLNN và bảo đảm tính minh bạch, trách nhiệm giải trình trong hoạt động công vụ.

*Thứ năm*, về kết quả pháp lý, THPL dẫn đến việc hình thành các kết luận đánh giá và các quyết định quản lý công chức có giá trị pháp lý, như bố trí, sử

dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng hoặc kỷ luật công chức.

Từ các phân tích trên, có thể khái quát: *"Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là quá trình các chủ thể có thẩm quyền hiện thực hóa các quy định của pháp luật về đánh giá công chức thông qua các hình thức thực hiện pháp luật để xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ và kết quả thực thi công vụ của công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, bảo đảm các quy định của pháp luật về đánh giá công chức được vận hành trong thực tiễn quản lý công chức."*

Khái niệm này là cơ sở lý luận quan trọng để tiếp tục nghiên cứu các nội dung, hình thức và điều kiện bảo đảm THPL về ĐGCC, đặc biệt trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền và chuyển đổi số trong quản lý HCNN hiện nay.

## **2.1.2. Đặc điểm, vai trò thực hiện pháp luật đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

### **2.1.2.1. Đặc điểm**

*Thứ nhất, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh do nhiều chủ thể phối hợp thực hiện.*

Các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là các cá nhân, tổ chức được giao thẩm quyền trên cơ sở quy định của pháp luật và sự phân công, phân cấp của Đảng và Nhà nước. Việc THPL về ĐGCC không do một chủ thể đơn lẻ tiến hành mà là kết quả của sự phối hợp giữa nhiều chủ thể khác nhau, mỗi chủ thể đảm nhiệm một vai trò nhất định trong quá trình đánh giá.

Xét theo vai trò pháp lý, chủ thể THPL về ĐGCC bao gồm: chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá và chủ thể có thẩm quyền quyết định kết quả đánh giá. Chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá gồm công chức tự đánh giá; đồng nghiệp; tập thể phòng, chi cục, đơn vị; thủ trưởng trực tiếp của công chức; trong một số trường hợp có sự tham gia nhận xét, đánh giá của người dân, doanh

nghiệp. Chủ thể có thẩm quyền quyết định kết quả đánh giá là người đứng đầu CQCM (Giám đốc sở, Thủ trưởng cơ quan ngang sở) hoặc người có thẩm quyền theo quy định về phân cấp quản lý cán bộ của tỉnh.

*Thứ hai, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh gắn với hoạt động ở từng cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Đặc điểm này bắt nguồn từ việc pháp luật về ĐGCC chứa đựng nhiều quy phạm tùy nghi, cho phép các chủ thể có thẩm quyền lựa chọn cách thức đánh giá trong khuôn khổ pháp luật nhằm đạt mục tiêu quản lý. Việc ĐGCC phụ thuộc đáng kể vào ý chí và quyết định của các chủ thể như Chủ tịch UBND cấp tỉnh, Sở Nội vụ, người đứng đầu CQCM, đồng thời gắn với từng vị trí việc làm cụ thể của công chức.

Hiệu quả THPL về ĐGCC chịu sự chi phối trực tiếp bởi điều kiện, đặc điểm hoạt động của từng CQCM và từng địa phương. Do sự khác biệt về chức năng, nhiệm vụ, phạm vi quản lý, điều kiện KT-XH và văn hóa hành chính, nội dung, tiêu chí và phương pháp ĐGCC giữa các địa phương không hoàn toàn thống nhất. Pháp luật chỉ định hướng khung chung, đồng thời trao quyền chủ động cho các cơ quan, địa phương trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện quy chế đánh giá phù hợp với thực tiễn.

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành, trách nhiệm và thẩm quyền ĐGCC được xác lập theo nguyên tắc phân cấp quản lý; người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức chịu trách nhiệm ĐGCC thuộc quyền quản lý và ban hành hoặc giao ban hành quy chế đánh giá phù hợp với đặc thù của cơ quan.

*Thứ ba, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức đòi hỏi phải bảo đảm nguyên tắc trong quản lý công chức của cơ quan nhà nước.*

Hoạt động này diễn ra giữa các cơ quan, tổ chức, cá nhân được giao thẩm quyền đánh giá và đội ngũ công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, trên cơ sở

các quy định pháp luật về ĐGCC được Nhà nước ban hành và bảo đảm thực hiện thông qua hệ thống nguyên tắc, công cụ và biện pháp quản lý HCNN. Do đó, THPL về ĐGCC mang tính quyền lực nhà nước, được tiến hành theo ý chí đơn phương của chủ thể có thẩm quyền, không phụ thuộc vào ý chí của công chức được đánh giá, đồng thời chịu sự điều chỉnh của chế độ trách nhiệm pháp lý mang tính quản lý HCNN, với sự phân công, phân cấp rõ ràng và ràng buộc trách nhiệm cụ thể.

Việc THPL về ĐGCC một cách nghiêm túc và thống nhất là cơ sở quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và hiệu quả thực thi công vụ, qua đó củng cố uy tín của Nhà nước và hiệu lực vận hành của hệ thống chính trị, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Chất lượng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh vì vậy trở thành chỉ báo phản ánh mức độ nghiêm minh của pháp luật, có tác động trực tiếp đến tính ổn định và phát triển bền vững của bộ máy HCNN ở địa phương và trên phạm vi quốc gia.

#### **2.1.2.2. Vai trò**

*Thứ nhất, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là phương thức trực tiếp đưa chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về đánh giá công chức vào đời sống quản lý công vụ ở cấp tỉnh.*

Về phương diện lý luận, pháp luật chỉ trở thành yếu tố điều chỉnh hiện thực khi được chuyển hóa thành hành vi pháp lý cụ thể của các chủ thể trong đời sống pháp luật. Vì vậy, đối với lĩnh vực ĐGCC, vai trò đầu tiên của THPL không nằm ở bản thân văn bản quy phạm, mà ở chỗ thông qua các hình thức pháp luật, các yêu cầu chính trị, pháp lý của Đảng và Nhà nước về ĐGCC được hiện thực hóa trong hoạt động quản lý đội ngũ công chức tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Nói cách khác, chính THPL là “khâu chuyên hóa” từ ý chí chính trị, ý chí nhà nước thành trật tự pháp lý vận hành trong thực tiễn công vụ.

Vai trò này càng rõ nếu đặt trong tổng thể quan điểm của Đảng về công tác cán bộ. Nghị quyết số 26-NQ/TW xác định công tác cán bộ là “khâu then chốt” của công tác xây dựng Đảng; đồng thời chỉ rõ đổi mới đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Điều đó cho thấy yêu cầu chính trị đặt ra không chỉ là có quy định về đánh giá, mà phải tổ chức thực hiện được các quy định đó một cách thực chất. Ở bình diện nhà nước, Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW cũng nhấn mạnh yêu cầu hoàn thiện cơ chế tổ chức THPL nghiêm minh, hiệu quả, đồng thời tiếp tục xây dựng nền hành chính phục vụ Nhân dân, chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả. Như vậy, trong lĩnh vực ĐGCC, THPL chính là phương thức đưa đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước đi vào thực tiễn quản lý công chức ở cấp tỉnh.

*Thứ hai, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là cơ chế bảo đảm tính hợp pháp, tính thống nhất và kỷ cương pháp lý trong hoạt động đánh giá công chức.*

Trong khoa học lý luận về pháp luật, THPL có vai trò duy trì trật tự pháp lý thông qua việc buộc các chủ thể hành động trong khuôn khổ quyền hạn, trách nhiệm, trình tự và thủ tục do pháp luật quy định. Đối với đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, vai trò này đặc biệt quan trọng, bởi đây là lĩnh vực dễ bị chi phối bởi tình cảm, cảm tính, nể nang, né tránh hoặc lạm dụng quyền lực nếu thiếu cơ chế THPL chặt chẽ. Bởi vậy, vai trò cốt lõi của THPL ở đây là làm cho hoạt động đánh giá không trôi theo ý chí chủ quan của người đánh giá, mà được đặt trong giới hạn của pháp luật, từ đó bảo đảm tính hợp pháp của kết quả đánh giá.

Nghị quyết số 26-NQ/TW đã chỉ ra rất rõ thực trạng: “đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định

*kiến*”; đồng thời yêu cầu phải ràng buộc trách nhiệm, kiểm soát chặt chẽ quyền lực, siết chặt kỷ luật, kỷ cương, đổi mới đánh giá theo tiêu chí cụ thể và bằng sản phẩm. Chỉ đạo của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng cũng nhấn mạnh công tác đánh giá cán bộ “rất khó”, đòi hỏi thông tin phải đầy đủ, nhiều kênh, nhiều chiều, thật sự trong sáng, công tâm, khách quan. Gần đây, Tổng Bí thư Tô Lâm tiếp tục yêu cầu không để “*lợi ích cục bộ, cảm tính cá nhân hay nể nang, né tránh*” làm ảnh hưởng tới chất lượng quyết sách; về bản chất, đó cũng là yêu cầu chính trị, pháp lý có giá trị định hướng trực tiếp đối với hoạt động ĐGCC. Những chỉ đạo này cho thấy THPL về ĐGCC có vai trò như một cơ chế chống tùy tiện, chống phiến diện và chống tha hóa quyền lực trong đánh giá.

Vai trò này còn được thể chế hóa trong pháp luật hiện hành. Nghị định số 90/2020/NĐ-CP quy định các nguyên tắc đánh giá phải bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác, không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP tiếp tục sửa đổi, bổ sung các quy định về đánh giá, xếp loại để siết chặt hơn tiêu chí và căn cứ xếp loại. Cùng với đó, Quy định số 124-QĐ/TW được giới thiệu trên các kênh chính thức nhấn mạnh việc đề cao trách nhiệm của cấp ủy, tập thể lãnh đạo, nhất là người đứng đầu, và lấy kết quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao làm căn cứ kiểm điểm, đánh giá, xếp loại. Như vậy, thông qua thực hiện đúng các nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, thủ tục, pháp luật trở thành “*hàng rào chuẩn tắc*” bảo đảm ĐGCC diễn ra đúng luật, đúng trách nhiệm và đúng kỷ cương.

*Thứ ba, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là cơ chế tổ chức thực hiện quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của các chủ thể trong quan hệ pháp luật đánh giá công chức.*

Trong lý luận nhà nước và pháp luật, THPL có vai trò thiết lập và duy trì trật tự pháp lý thông qua việc buộc các chủ thể thực hiện hành vi trong khuôn khổ quyền hạn, trách nhiệm, trình tự và thủ tục do pháp luật quy định. Đối với lĩnh vực đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, vai trò này thể hiện

ở việc chuyển hóa các quy phạm pháp luật về đánh giá thành hành vi pháp lý cụ thể, qua đó đặt hoạt động đánh giá trong giới hạn của pháp luật, ngăn ngừa sự chi phối của yếu tố cảm tính, nể nang hoặc lạm dụng quyền lực.

Về bản chất, THPL trong lĩnh vực này chính là cơ chế bảo đảm để hoạt động đánh giá không vận hành theo ý chí chủ quan của chủ thể đánh giá mà tuân theo các chuẩn mực pháp lý đã được xác lập. Thông qua các hình thức THPL (tuân thủ, thi hành, sử dụng và áp dụng pháp luật), các nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền và trình tự, thủ tục đánh giá được hiện thực hóa một cách thống nhất, qua đó bảo đảm tính hợp pháp của kết quả đánh giá, đồng thời duy trì kỷ luật, kỷ cương hành chính trong hoạt động công vụ.

Vai trò này còn gắn trực tiếp với yêu cầu kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Thực tiễn đã chỉ ra rằng, nếu thiếu cơ chế THPL chặt chẽ, hoạt động đánh giá rất dễ rơi vào tình trạng hình thức, cảm tính hoặc bị chi phối bởi các quan hệ cá nhân. Chính vì vậy, việc thực hiện nghiêm các quy định pháp luật về nguyên tắc khách quan, công bằng, minh bạch; về tiêu chí gắn với kết quả, sản phẩm công vụ; về trách nhiệm của chủ thể đánh giá... có ý nghĩa như một “cơ chế pháp lý nội tại” nhằm phòng ngừa sự tùy tiện, bảo đảm tính thống nhất trong áp dụng pháp luật giữa các cơ quan, đơn vị và giữa các địa phương.

Thông qua việc thực hiện đầy đủ và đúng đắn các quy định pháp luật, pháp luật về ĐGCC không chỉ dừng lại ở phương diện quy phạm mà trở thành công cụ điều chỉnh có hiệu lực thực tế, góp phần bảo đảm hoạt động ĐGCC diễn ra đúng pháp luật, đúng thẩm quyền, đúng trình tự và trong khuôn khổ kỷ cương pháp lý thống nhất.

*Thứ tư, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là công cụ pháp lý trực tiếp để kiểm soát quyền lực, sàng lọc đội ngũ và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về công chức.*

Về bản chất, ĐGCC là một khâu của quản lý công chức; nhưng xét dưới góc độ lý luận pháp luật, chỉ khi khâu này được thực hiện bằng pháp luật và theo

pháp luật thì nó mới trở thành công cụ kiểm soát quyền lực trong lĩnh vực công vụ. Nghị quyết số 26-NQ/TW coi đổi mới đánh giá cán bộ là một trong năm đột phá, đồng thời đặt yêu cầu kiểm soát chặt chẽ quyền lực, sàng lọc kỹ càng, thay thế kịp thời. Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW cũng nhấn mạnh hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước, đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, và tiếp tục xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả. Điều đó cho thấy THPL về ĐGCC không chỉ dừng ở việc “làm đúng quy trình”, mà còn là công cụ để nhà nước thực hiện kiểm soát quyền lực trong nội bộ bộ máy hành chính.

Vai trò này có ý nghĩa đặc biệt đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, bởi đây là cấp trực tiếp tham mưu, tổ chức thực hiện nhiều nhiệm vụ QLNN trên địa bàn. Nếu hoạt động ĐGCC ở cấp này không được thực hiện nghiêm túc, khách quan, đúng pháp luật thì sẽ làm suy giảm hiệu quả quản lý nhà nước, đồng thời làm sai lệch căn cứ pháp lý cho bố trí, sử dụng, quy hoạch, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng và sàng lọc công chức. Ngược lại, khi THPL về ĐGCC được tiến hành chặt chẽ, kết quả đánh giá mới có thể trở thành căn cứ pháp lý xác đáng cho các quyết định quản lý nhân sự công vụ. Theo logic đó, vai trò của THPL về ĐGCC không phải là thay thế các khâu khác của công tác cán bộ, mà là bảo đảm cho các khâu ấy được vận hành trên nền tảng dữ liệu pháp lý đáng tin cậy. Vì vậy, xét về mặt lý luận, THPL về ĐGCC là một thiết chế kiểm soát nội bộ của nền công vụ, góp phần ngăn ngừa lạm quyền, hạn chế chủ nghĩa hình thức và củng cố hiệu lực QLNN.

*Thứ năm, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là cơ sở thực tiễn để kiểm nghiệm, phản biện và hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức.*

Trong lý luận về pháp luật, thực tiễn THPL là tiêu chuẩn quan trọng để kiểm chứng tính đúng đắn, tính hợp lý và tính khả thi của QPPL. Đối với lĩnh vực ĐGCC, điều này càng rõ vì đây là lĩnh vực có tính động, phụ thuộc mạnh

vào tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, yêu cầu quản trị công và môi trường thể chế. Chỉ thông qua quá trình THPL trong thực tiễn CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, những khoảng trống, mâu thuẫn, chông chéo hoặc sự thiếu khả thi của các quy định về nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, quy trình, sử dụng kết quả đánh giá mới bộc lộ đầy đủ. Bởi vậy, vai trò của THPL ở đây còn là cung cấp chất liệu thực tiễn cho hoạt động lập pháp, lập quy và hoàn thiện cơ chế tổ chức THPL.

Như vậy, THPL không chỉ là giai đoạn sau của quá trình pháp lý, mà còn quay trở lại tác động đến chất lượng của pháp luật, làm cho pháp luật ngày càng phù hợp hơn với yêu cầu thực tiễn quản lý công vụ ở cấp tỉnh.

Từ những phân tích trên có thể thấy, THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ là khâu tổ chức thi hành các quy định hiện hành, mà còn giữ vai trò trực tiếp đưa chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn quản lý công vụ; bảo đảm tính hợp pháp, tính thống nhất và kỷ cương trong hoạt động đánh giá; tổ chức thực hiện quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của các chủ thể; kiểm soát quyền lực, nâng cao hiệu lực quản lý công chức; đồng thời cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật về ĐGCC ở Việt Nam hiện nay.

## **2.2. NỘI DUNG PHÁP LUẬT VÀ HÌNH THỨC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH**

### **2.2.1. Nội dung pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh**

Pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là một bộ phận quan trọng của pháp luật về công vụ, công chức, phản ánh trực tiếp mức độ thể chế hóa các nguyên tắc của Nhà nước trong quản lý nhân sự công. Trên phương diện cấu trúc, hệ thống quy phạm này được hình thành trên nền tảng Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), được kế thừa và phát triển trong Luật Cán bộ, công chức năm 2025, đồng thời được cụ thể hóa

bởi các văn bản dưới luật, đặc biệt là Nghị định số 90/2020/NĐ-CP (Nghị định 48/2023/NĐ-CP) và các quy định mới tại Nghị định số 335/2025/NĐ-CP. Nội dung pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được cấu trúc thành ba nhóm quy định cơ bản, phản ánh ba trụ cột của cơ chế pháp lý: nguyên tắc - tiêu chí - quy trình, thẩm quyền và hệ quả pháp lý, cụ thể như sau:

***Một là, nhóm quy định pháp luật về các nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh***

Trong hệ thống pháp luật về ĐGCC, các quy định về nguyên tắc giữ vị trí nền tảng, định hướng toàn bộ quá trình tổ chức và thực hiện hoạt động đánh giá. Đây là những chuẩn mực pháp lý mang tính khái quát cao, đồng thời là tiêu chí kiểm tra tính hợp pháp và tính chính đáng của các quyết định ĐGCC trong thực tiễn quản lý công vụ.

Trước hết, về phương diện mục đích, Điều 55 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) xác lập rõ ĐGCC nhằm làm rõ các yếu tố cấu thành chất lượng công chức, bao gồm: phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Đồng thời, kết quả đánh giá là căn cứ pháp lý trực tiếp cho việc thực hiện các nội dung của công tác cán bộ như bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng và kỷ luật. Quy định này tiếp tục được kế thừa và hoàn thiện trong Luật Cán bộ, công chức năm 2025, qua đó khẳng định vị trí trung tâm của hoạt động đánh giá trong toàn bộ chu trình quản lý công chức.

Trên cơ sở đó, Điều 56 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) quy định các nguyên tắc cơ bản trong ĐGCC, bao gồm: bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác; bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch; đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục; và gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ và vị trí việc làm. Các nguyên tắc này không chỉ mang tính định hướng chung, mà còn có giá trị pháp lý bắt buộc, chi phối toàn bộ quá trình đánh giá từ việc xác lập tiêu chí, tổ chức thực hiện đến sử dụng kết quả đánh giá.

Các nguyên tắc nêu trên được cụ thể hóa trong các văn bản dưới luật, đặc biệt tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 48/2023/NĐ-CP), trong đó yêu cầu việc đánh giá phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức; đồng thời bảo đảm tính công khai, minh bạch trong quá trình đánh giá. Đáng chú ý, các quy định mới tại Nghị định số 335/2025/NĐ-CP tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu tăng cường trách nhiệm giải trình của chủ thể đánh giá, minh bạch hóa quy trình và kết quả đánh giá, đặc biệt thông qua ứng dụng CNTT và môi trường số.

Dưới góc độ lý luận, có thể khẳng định rằng các nguyên tắc ĐGCC không chỉ là “chuẩn mực định hướng”, mà còn là công cụ pháp lý kiểm soát quyền lực trong hoạt động ĐGCC. Việc tuân thủ các nguyên tắc này là điều kiện bảo đảm cho hoạt động đánh giá không bị chi phối bởi yếu tố chủ quan, cảm tính hoặc các quan hệ cá nhân, qua đó góp phần nâng cao tính liêm chính và trách nhiệm giải trình trong quản lý công vụ.

Việc hoàn thiện pháp luật theo hướng “cứng hóa” các nguyên tắc, thể hiện qua các quy định tại Nghị định số 335/2025/NĐ-CP và các văn bản liên quan, cho thấy xu hướng chuyển từ nguyên tắc mang tính định tính sang nguyên tắc có khả năng đo lường, kiểm tra và giám sát. Đây là bước phát triển có ý nghĩa quan trọng, góp phần nâng cao hiệu lực của pháp luật và bảo đảm tính thực chất của hoạt động ĐGCC.

Từ những phân tích trên, có thể khẳng định: nhóm quy định pháp luật về nguyên tắc ĐGCC không chỉ có vai trò định hướng mà còn là nền tảng bảo đảm tính hợp pháp, minh bạch và hiệu quả của toàn bộ cơ chế đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Việc tiếp tục hoàn thiện và tổ chức thực hiện nghiêm các nguyên tắc này là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và bảo đảm hiệu lực, hiệu quả QLNN trong giai đoạn hiện nay.

***Thứ hai, nhóm quy định pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh***

Trên cơ sở các nguyên tắc ĐGCC đã được xác lập, pháp luật tiếp tục cụ thể hóa nội dung đánh giá thông qua hệ thống tiêu chí - đây là bộ phận trung tâm, trực tiếp quyết định tính khách quan, chính xác và thực chất của hoạt động ĐGCC. Xét về bản chất pháp lý, tiêu chí ĐGCC là các chuẩn mực pháp luật cụ thể, được Nhà nước thiết lập làm căn cứ để xem xét, đo lường và phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức trong quá trình thực thi công vụ.

Theo Điều 56 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), nội dung ĐGCC bao gồm các yếu tố cấu thành chất lượng công chức. Quy định này được cụ thể hóa tại Điều 3 và Điều 4 Nghị định số 90/2020/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 48/2023/NĐ-CP), theo đó tiêu chí ĐGCC được xác định trên năm nhóm cơ bản: chính trị tư tưởng; đạo đức, lối sống; tác phong, lễ lối làm việc; ý thức tổ chức kỷ luật; và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Trong cấu trúc này, tiêu chí về kết quả thực hiện nhiệm vụ được xác định là tiêu chí trung tâm, phản ánh trực tiếp hiệu quả thực thi công vụ của công chức. Đây là điểm phát triển quan trọng của pháp luật về công chức, thể hiện sự chuyển dịch về tư duy từ mô hình đánh giá thiên về phẩm chất, đạo đức sang mô hình đánh giá dựa trên kết quả và hiệu suất công việc. Quy định này đồng thời phù hợp với xu hướng quản trị công hiện đại, trong đó hiệu quả đầu ra và giá trị phục vụ Nhân dân được coi là tiêu chí cốt lõi.

Tiếp nối xu hướng đó, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và các quy định cụ thể tại Nghị định số 335/2025/NĐ-CP đã tiếp tục hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá theo hướng gắn chặt với vị trí việc làm, sản phẩm đầu ra và các chỉ số hiệu suất thực thi công vụ. Đây là bước phát triển có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, góp phần chuyển đổi mô hình đánh giá từ định tính sang định lượng, từ đánh giá “con người” sang đánh giá “hiệu quả công vụ”.

Nội dung pháp luật về tiêu chí ĐGCC được thể hiện ở việc áp dụng đầy đủ các nhóm tiêu chí: về chính trị tư tưởng - thể hiện ở việc chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước; về đạo đức, lối sống -

phản ánh tính liêm chính, trung thực và trách nhiệm công vụ; về tác phong, lề lối làm việc - thể hiện ở tính chủ động, sáng tạo và phương pháp làm việc khoa học; về ý thức tổ chức kỷ luật - gắn với việc tuân thủ kỷ luật hành chính; và về kết quả thực hiện nhiệm vụ - được đo lường thông qua tiến độ, chất lượng, khối lượng công việc và sản phẩm đầu ra.

Từ những phân tích trên, nhận thấy: tiêu chí ĐGCC không chỉ là công cụ kỹ thuật của hoạt động đánh giá, mà còn là cơ chế pháp lý quan trọng bảo đảm tính công bằng, minh bạch và hiệu quả trong quản lý công chức. Việc hoàn thiện hệ thống tiêu chí theo hướng định lượng, gắn với vị trí việc làm và dựa trên dữ liệu là yêu cầu tất yếu nhằm nâng cao hiệu lực của pháp luật và bảo đảm tính thực chất của hoạt động ĐGCC trong CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

***Thứ ba, nhóm quy định pháp luật về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, thời điểm và giải quyết kiến nghị trong đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh***

Bên cạnh việc xác lập nguyên tắc và tiêu chí, pháp luật về ĐGCC còn quy định cụ thể về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, thời điểm và cơ chế xử lý kiến nghị. Đây là nhóm quy phạm mang tính “kỹ thuật pháp lý”, nhưng đồng thời giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm tính hợp pháp, minh bạch và hiệu lực thực tế của hoạt động ĐGCC.

Trước hết, về thẩm quyền đánh giá, theo quy định tại Điều 57 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), việc ĐGCC được thực hiện theo nguyên tắc phân cấp quản lý, trong đó người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền ĐGCC thuộc phạm vi quản lý; cấp trên trực tiếp thực hiện đánh giá đối với người đứng đầu. Quy định này tiếp tục được kế thừa trong Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và được cụ thể hóa trong các văn bản hướng dẫn, bảo đảm sự thống nhất trong tổ chức thực hiện.

Về trình tự, thủ tục đánh giá, pháp luật quy định tương đối chặt chẽ và có tính hệ thống. Cụ thể, Nghị định số 90/2020/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi

Nghị định số 48/2023/NĐ-CP) quy định quy trình ĐGCC gồm các bước cơ bản: công chức tự đánh giá; tập thể cơ quan, đơn vị nhận xét, đánh giá; lấy ý kiến cấp ủy đảng đối với công chức lãnh đạo, quản lý; cơ quan tham mưu tổng hợp, đề xuất; và người có thẩm quyền quyết định đánh giá, xếp loại.

Quy trình này được thiết kế theo hướng kết hợp giữa đánh giá cá nhân và đánh giá tập thể, giữa yếu tố chuyên môn và yếu tố chính trị, tổ chức, qua đó bảo đảm tính toàn diện và đa chiều trong ĐGCC. Đặc biệt, các quy định mới tại Nghị định số 335/2025/NĐ-CP nhấn mạnh yêu cầu công khai, minh bạch hóa toàn bộ quy trình đánh giá, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và thực hiện đánh giá trên môi trường điện tử, góp phần nâng cao khả năng giám sát và hạn chế sự can thiệp chủ quan.

Về thời điểm đánh giá, pháp luật quy định việc ĐGCC được thực hiện định kỳ hằng năm, trước thời điểm tổng kết công tác, đánh giá đảng viên và bình xét thi đua, khen thưởng. Quy định này bảo đảm sự thống nhất trong hệ thống đánh giá giữa Nhà nước và Đảng, đồng thời tạo cơ sở để sử dụng kết quả đánh giá trong các hoạt động quản lý cán bộ. Đối với các trường hợp đặc biệt như công chức chuyển công tác hoặc vắng mặt có lý do chính đáng, pháp luật cũng có quy định linh hoạt nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của công chức.

Một nội dung quan trọng khác là cơ chế giải quyết kiến nghị trong ĐGCC. Theo quy định hiện hành, sau khi nhận kết quả đánh giá, công chức có quyền kiến nghị nếu không nhất trí với kết luận đánh giá; việc giải quyết kiến nghị thuộc thẩm quyền của người có thẩm quyền đánh giá hoặc cơ quan có liên quan. Đây là cơ chế pháp lý quan trọng nhằm bảo đảm quyền của công chức, đồng thời góp phần tăng cường tính khách quan, minh bạch và trách nhiệm giải trình trong hoạt động đánh giá.

Đặc biệt, pháp luật hiện hành đã xác lập rõ hệ quả pháp lý của kết quả ĐGCC, theo đó kết quả đánh giá là căn cứ trực tiếp cho các quyết định về quản lý công chức như bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, khen thưởng và kỷ luật

(theo Điều 55 Luật Cán bộ, công chức). Từ góc độ lý luận, có thể khẳng định rằng kết quả ĐGCC mang bản chất của một quyết định hành chính cá biệt, có tác động trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và địa vị pháp lý của công chức.

Từ những phân tích trên cho thấy, nhóm quy định pháp luật về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, thời điểm và giải quyết kiến nghị trong ĐGCC không chỉ là khung kỹ thuật của hoạt động đánh giá, mà còn là cơ chế pháp lý bảo đảm tính hợp pháp, minh bạch và hiệu lực của toàn bộ hệ thống ĐGCC. Việc tiếp tục hoàn thiện các quy định này theo hướng tăng cường kiểm soát quyền lực, ứng dụng công nghệ và bảo đảm tính ràng buộc pháp lý của kết quả đánh giá là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

### **2.2.3. Hình thức thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

#### ***2.2.3.1. Tuân thủ pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh***

Tuân thủ pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là một hình thức THPL, trong đó các chủ thể pháp luật, trước hết là công chức và người có thẩm quyền đánh giá, tự mình kiểm chế, không thực hiện những hành vi mà pháp luật về ĐGCC nghiêm cấm, đồng thời giữ gìn các chuẩn mực đạo đức, kỷ luật công vụ gắn với quá trình đánh giá, xếp loại công chức. Khác với các hình thức THPL mang tính chủ động như thi hành, sử dụng hay ADPL, tuân thủ pháp luật thể hiện ở hành vi thụ động nhưng có ý thức, nhằm bảo đảm cho quá trình ĐGCC diễn ra đúng khuôn khổ pháp luật, khách quan và liêm chính.

Về bản chất, tuân thủ pháp luật trong ĐGCC là yêu cầu pháp lý đặt ra đối với tư cách chủ thể của công chức trong suốt quá trình đánh giá, từ việc tự nhận xét, cung cấp thông tin, minh chứng, đến việc chấp hành kết quả đánh giá. Sự tuân thủ này không chỉ giới hạn ở việc không vi phạm các quy định mang tính kỹ thuật của quy trình đánh giá, mà còn bao hàm việc không thực hiện các hành vi bị cấm có thể làm sai lệch bản chất, mục tiêu của hoạt động ĐGCC.

Cụ thể, pháp luật về công chức và các văn bản liên quan đến đánh giá, xếp loại chất lượng công chức đều đặt ra các chuẩn mực bắt buộc mà công chức phải tuân thủ, như: không tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, quan liêu, cơ hội, vụ lợi; không hách dịch, cửa quyền; không có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; không lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi; không để người thân, người quen lợi dụng vị trí công tác của mình nhằm thu lợi bất chính. Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, yêu cầu tuân thủ pháp luật còn thể hiện ở việc không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý trong phạm vi quản lý, không để tình trạng khiếu nại, tố cáo kéo dài, phức tạp, gây ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan, tổ chức.

Ở góc độ lý luận, việc tuân thủ pháp luật về ĐGCC có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, bởi đây là điều kiện tiên đề để các hình thức THPL khác (thi hành, sử dụng và ADPL) có thể được triển khai một cách đúng đắn và hiệu quả. Nếu công chức không tuân thủ các quy định cấm, không giữ được sự liêm chính và chuẩn mực đạo đức công vụ, thì dù quy trình, tiêu chí đánh giá có được thiết kế chặt chẽ đến đâu, kết quả đánh giá vẫn có nguy cơ mang tính hình thức, cảm tính hoặc bị chi phối bởi lợi ích cá nhân, quan hệ thân quen.

Mặt khác, tuân thủ pháp luật về ĐGCC còn có ý nghĩa bảo đảm tính chính danh và tính chấp nhận xã hội của kết quả đánh giá. Khi công chức tự giác kiềm chế các hành vi bị cấm và chấp hành nghiêm các chuẩn mực pháp lý, kết quả đánh giá sẽ có cơ sở thực chất, tạo niềm tin cho tập thể cơ quan, cho cấp có thẩm quyền và cho chính bản thân công chức được đánh giá. Ngược lại, việc thiếu tuân thủ pháp luật dễ dẫn đến tâm lý nghi ngờ, khiếu nại, tố cáo, làm suy giảm hiệu lực quản lý công vụ và hiệu quả THPL về ĐGCC.

Từ đó có thể khẳng định rằng, tuân thủ pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ là yêu cầu pháp lý mang tính tối thiểu, mà còn là nền tảng đạo đức - pháp lý của toàn bộ cơ chế ĐGCC. Việc bảo đảm tuân thủ pháp luật trong lĩnh vực này đòi hỏi không chỉ ý thức tự giác của công

chức, mà còn cần được hỗ trợ bởi các cơ chế phòng ngừa, kiểm soát quyền lực, giáo dục đạo đức công vụ và trách nhiệm nêu gương của đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan HCNN.

### ***2.2.3.2. Chấp hành pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh***

Chấp hành pháp luật về ĐGCC là hình thức THPL mang tính bắt buộc, trong đó các chủ thể pháp luật thực hiện nghĩa vụ pháp lý bằng những hành động tích cực theo yêu cầu của các QPPL về ĐGCC. Hình thức này được áp dụng đối với các quy định xác lập nguyên tắc, trách nhiệm và nghĩa vụ pháp lý của các chủ thể trong hoạt động đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Trước hết, chấp hành pháp luật thể hiện ở việc các chủ thể có trách nhiệm chấp hành nghiêm các nguyên tắc pháp luật về ĐGCC, bảo đảm đánh giá đúng thẩm quyền, đúng trình tự, thủ tục, khách quan và công bằng.

Ví dụ, Giám đốc Sở khi tổ chức ĐGCC hằng năm phải thực hiện đầy đủ các bước theo quy định (công chức tự đánh giá; nhận xét của tập thể; đánh giá của người đứng đầu), không được bỏ qua hoặc rút gọn trái pháp luật các khâu bắt buộc trong quy trình đánh giá.

Pháp luật quy định việc ĐGCC phải được thực hiện thông qua quy trình bắt buộc, trong đó có bước tổ chức họp tập thể để nhận xét, góp ý đối với từng công chức. Trong thực tiễn, các phòng, ban thuộc sở phải tổ chức họp, ghi biên bản nhận xét, tổng hợp ý kiến làm căn cứ đánh giá. Việc tổ chức họp này không phải quyền lựa chọn mà là nghĩa vụ phải thực hiện theo trình tự luật định, thể hiện rõ hành vi chấp hành pháp luật.

Chấp hành pháp luật còn thể hiện ở việc công chức thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ pháp lý gắn với hoạt động công vụ, như trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao, tuân thủ kỷ luật hành chính, chuẩn mực đạo đức công vụ và văn hóa công sở.

Ví dụ, công chức có trách nhiệm cung cấp trung thực báo cáo kết quả thực

hiện nhiệm vụ, sản phẩm công việc theo vị trí việc làm làm căn cứ cho đánh giá; không được che giấu, báo cáo không đầy đủ hoặc làm sai lệch thông tin phục vụ đánh giá. Đồng thời, theo quy định của pháp luật về ĐGCC, mỗi công chức có nghĩa vụ thực hiện tự đánh giá kết quả công tác hằng năm theo mẫu và nội dung quy định. Trong thực tiễn, công chức tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh phải lập báo cáo tự đánh giá, xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ và gửi đúng thời hạn. Việc thực hiện hay không thực hiện không phụ thuộc ý chí cá nhân mà là nghĩa vụ pháp lý bắt buộc, thể hiện rõ hình thức chấp hành pháp luật.

Bên cạnh đó, chấp hành pháp luật về ĐGCC còn được thể hiện rõ ở trách nhiệm của các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong việc ban hành và thực hiện Quy chế ĐGCC phù hợp với đặc thù của cơ quan, đơn vị.

Ngoài ra, chấp hành pháp luật còn bao gồm việc chấp hành nghĩa vụ áp dụng các biện pháp kỹ thuật, quản lý theo yêu cầu pháp luật.

Qua đó có thể thấy, chấp hành pháp luật là hình thức hiện thực hóa trực tiếp các nghĩa vụ pháp lý trong ĐGCC, bảo đảm cho pháp luật về ĐGCC được thực hiện đầy đủ, thống nhất và nghiêm minh, tạo nền tảng cho việc sử dụng và ADPL đạt hiệu quả trong thực tiễn.

### ***2.2.3.3. Sử dụng pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh***

Sử dụng pháp luật là hình thức THPL gắn với việc thực hiện quyền chủ thể, theo đó các tổ chức, cá nhân chủ động lựa chọn cách thức xử sự trong phạm vi những gì pháp luật cho phép. Đặc trưng cơ bản của hình thức này là tính tự nguyện, không bắt buộc, thể hiện ở việc chủ thể có quyền thực hiện hoặc không thực hiện hành vi pháp lý mà pháp luật cho phép, phù hợp với ý chí và lợi ích hợp pháp của mình.

Sử dụng pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được thể hiện ở việc công chức và các chủ thể có liên quan chủ động thực hiện các quyền pháp lý trong quá trình đánh giá, như quyền tự đánh giá; quyền trình

bày ý kiến, giải trình về kết quả thực hiện nhiệm vụ; quyền kiến nghị, phản ánh, khiếu nại đối với kết quả đánh giá; quyền tiếp cận thông tin, tiêu chí, quy trình đánh giá; cũng như quyền tham gia góp ý, đề xuất hoàn thiện phương thức ĐGCC theo quy định của pháp luật. Việc thực hiện các quyền này không mang tính cưỡng chế, nhưng được pháp luật thừa nhận và bảo đảm.

Việc sử dụng pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, bởi thông qua sự chủ động thực hiện quyền của các chủ thể, hoạt động ĐGCC được tăng cường tính dân chủ, công khai và minh bạch, đồng thời tạo cơ chế phản hồi và tự điều chỉnh trong nội bộ CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Khi quyền được sử dụng đầy đủ và đúng pháp luật, kết quả ĐGCC sẽ phản ánh sát thực hơn năng lực, phẩm chất và hiệu quả thực thi công vụ, hạn chế tình trạng đánh giá mang tính hình thức hoặc áp đặt.

Có thể khẳng định rằng, sử dụng pháp luật là điều kiện quan trọng để pháp luật về ĐGCC được hiện thực hóa một cách thực chất, bởi pháp luật chỉ phát huy giá trị điều chỉnh khi các quyền pháp lý được nhận thức đúng, sử dụng đúng và được bảo đảm trong thực tiễn đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Ví dụ. Giám đốc sở sử dụng quyền lựa chọn cụ thể hóa tiêu chí đánh giá: Pháp luật cho phép Giám đốc sở CQCM thuộc UBND cấp tỉnh lựa chọn việc cụ thể hóa tiêu chí ĐGCC phù hợp với đặc thù đơn vị. Trên thực tế, có Giám đốc sở chủ động ban hành tiêu chí chi tiết gắn với vị trí việc làm và sản phẩm đầu ra; ngược lại, có trường hợp lựa chọn áp dụng trực tiếp tiêu chí chung mà không cụ thể hóa thêm. Việc lựa chọn này là quyền pháp lý, không phải nghĩa vụ bắt buộc, thể hiện rõ hình thức sử dụng pháp luật.

Ví dụ. Công chức sử dụng quyền phản hồi kết quả đánh giá: Pháp luật quy định công chức có quyền phản hồi, kiến nghị đối với kết quả đánh giá, nhưng không bắt buộc phải thực hiện. Trong thực tiễn, có công chức chủ động gửi ý kiến giải trình hoặc đề nghị xem xét lại mức xếp loại khi cho rằng chưa phù hợp; đồng thời, cũng có trường hợp không thực hiện quyền này. Việc sử dụng

hay không sử dụng quyền phản hồi hoàn toàn phụ thuộc vào ý chí của công chức, qua đó thể hiện rõ bản chất của việc sử dụng pháp luật.

Sử dụng pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là việc các chủ thể chủ động thực hiện các quyền pháp lý trong quá trình đánh giá, mang tính tự nguyện và không bắt buộc. Việc sử dụng hiệu quả các quyền này góp phần bảo đảm tính dân chủ, minh bạch, nâng cao tính khách quan và thực chất của kết quả đánh giá, qua đó giúp pháp luật được hiện thực hóa đầy đủ trong thực tiễn.

#### ***2.2.3.4. Áp dụng pháp luật đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh***

Trong các hình thức THPL, ADPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh giữ vị trí đặc biệt quan trọng, bởi đây là khâu trực tiếp hiện thực hóa các quy định pháp luật vào thực tiễn quản lý công vụ, công chức. Nếu tuân thủ, chấp hành và sử dụng pháp luật chủ yếu phản ánh thái độ, hành vi pháp lý của các chủ thể nói chung, thì ADPL thể hiện quyền lực tổ chức, điều hành và quyết định của Nhà nước, thông qua các cơ quan và cá nhân có thẩm quyền.

Áp dụng pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ dừng lại ở việc tổ chức thực hiện các quy định mang tính thủ tục, mà còn thể hiện ở việc ban hành các quyết định hành chính cá biệt như quyết định xếp loại chất lượng công chức, quyết định công nhận kết quả đánh giá, cũng như các quyết định gắn kết kết quả đánh giá với khen thưởng, kỷ luật, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, sử dụng công chức. Thông qua các quyết định này, pháp luật về ĐGCC trực tiếp làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của công chức, qua đó khẳng định vai trò điều chỉnh thực chất của pháp luật trong quản lý đội ngũ công chức.

Bên cạnh đó, ADPL còn là khâu then chốt bảo đảm tính nghiêm minh và hiệu lực của pháp luật, thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm trong ĐGCC. Việc các cơ quan, người có thẩm quyền kịp thời phát hiện, chấn

chỉnh và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật trong ĐGCC không chỉ có ý nghĩa bảo đảm tuân thủ pháp luật, mà còn góp phần phòng ngừa tình trạng đánh giá hình thức, nể nang, bình quân chủ nghĩa, vốn là những hạn chế phổ biến trong thực tiễn.

Có thể khẳng định rằng, chất lượng và hiệu quả của hoạt động ADPL quyết định trực tiếp chất lượng của toàn bộ quá trình ĐGCC. Khi ADPL được thực hiện đúng thẩm quyền, đúng trình tự, thủ tục, bảo đảm khách quan, công khai và minh bạch, thì pháp luật về ĐGCC mới thực sự phát huy vai trò công cụ pháp lý quan trọng trong xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, trách nhiệm và liêm chính. Ngược lại, nếu ADPL thiếu nghiêm minh hoặc mang tính hình thức, thì dù hệ thống pháp luật có đầy đủ đến đâu cũng khó đạt được mục tiêu điều chỉnh trong thực tiễn.

Ví dụ: Ban hành quyết định xếp loại chất lượng công chức hàng năm: Hằng năm, căn cứ Luật Cán bộ, công chức và Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, Giám đốc sở hoặc Thủ trưởng cơ quan ngang sở ban hành quyết định xếp loại chất lượng công chức thuộc phạm vi quản lý (hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ hoặc không hoàn thành nhiệm vụ). Quyết định này là quyết định hành chính cá biệt, được ban hành bởi chủ thể có thẩm quyền nhà nước, làm phát sinh quan hệ pháp luật cụ thể giữa cơ quan quản lý và công chức được đánh giá. Trên cơ sở quyết định xếp loại, các quyền và nghĩa vụ pháp lý của công chức được xác lập hoặc thay đổi, như: điều kiện xét thi đua, khen thưởng; xem xét quy hoạch, bổ nhiệm; hoặc áp dụng các biện pháp quản lý khác. Đây là biểu hiện điển hình của ADPL trong ĐGCC.

Ví dụ: ADPL trong ĐGCC làm căn cứ thi đua, khen thưởng: Trong hoạt động thi đua, khen thưởng công chức tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, ADPL về ĐGCC được thể hiện ở việc chủ thể có thẩm quyền căn cứ các quy định của pháp luật về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức để ban hành quyết định cá biệt về kết quả đánh giá đối với từng công chức. Trên cơ sở quyết định đánh giá

này, cơ quan có thẩm quyền tiếp tục áp dụng các quy định pháp luật về thi đua, khen thưởng để xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng tương ứng đối với công chức đạt mức “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”. Như vậy, kết quả ADPL trong ĐGCC là điều kiện pháp lý trực tiếp làm phát sinh quyền được xem xét thi đua, khen thưởng của công chức.

*Như vậy*, THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được triển khai thông qua bốn hình thức cơ bản: tuân thủ, chấp hành, sử dụng và ADPL. Mỗi hình thức phản ánh một phương thức hiện thực hóa pháp luật khác nhau, từ tự kiểm chế không vi phạm, thực hiện nghĩa vụ pháp lý, thực hiện quyền chủ thể đến hoạt động ban hành các quyết định hành chính cá biệt của cơ quan có thẩm quyền. Việc nhận diện rõ các hình thức THPL này góp phần làm sáng tỏ cơ chế vận hành của pháp luật về đánh giá công chức trong thực tiễn, đồng thời là cơ sở để đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu lực, hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

### **2.3. ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH**

#### **2.3.1. Điều kiện về chính trị**

Điều kiện chính trị là yếu tố nền tảng, có vai trò định hướng và chi phối toàn bộ quá trình xây dựng và THPL về ĐGCC. Ở Việt Nam, điều kiện này trước hết được thể hiện ở vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với công tác cán bộ nói chung và hoạt động đánh giá cán bộ, công chức nói riêng.

Quan điểm của Đảng về đánh giá cán bộ, công chức đã được xác lập một cách nhất quán và ngày càng hoàn thiện. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đã nhấn mạnh yêu cầu: *“Đánh giá cán bộ phải khách quan, toàn diện, công tâm, công khai, minh bạch, đúng thực chất, gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ và sản phẩm cụ thể”*. Đây là quan điểm mang tính nguyên tắc, định hướng trực tiếp cho việc xây dựng và tổ chức THPL về ĐGCC.

Tiếp đó, các quy định của Đảng tiếp tục cụ thể hóa và siết chặt yêu cầu chính trị đối với công tác đánh giá cán bộ. Quy định số 366-QĐ/TW ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, các nhân trong hệ thống chính trị đã đặt ra yêu cầu: "*Đánh giá phải dựa trên hiệu quả công việc, kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm cụ thể gắn với vị trí việc làm, chức trách, nhiệm vụ theo số lượng, tiến độ, chất lượng; bảo đảm phải dân chủ, công tâm, khách quan, khoa học, đúng thực chất, chống hình thức...*". Đặc biệt, quy định này còn khẳng định nguyên tắc người đứng đầu chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá, qua đó tăng cường tính trách nhiệm và kiểm soát quyền lực trong ĐGCC.

Những quan điểm và quy định nêu trên cho thấy, pháp luật về ĐGCC không tồn tại độc lập, mà là sự thể chế hóa trực tiếp đường lối, chủ trương của Đảng về công tác cán bộ. Điều này bảo đảm cho pháp luật có tính chính danh chính trị, đồng thời tạo sự thống nhất giữa định hướng chính trị và khuôn khổ pháp lý trong quá trình thực hiện.

Bên cạnh đó, yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam cũng đặt ra những đòi hỏi mới đối với THPL về ĐGCC. Các nghị quyết của Đảng về Nhà nước pháp quyền nhấn mạnh việc xây dựng hệ thống pháp luật đồng bộ, thống nhất, công khai, minh bạch, khả thi và được thực hiện nghiêm minh, trong đó THPL phải trở thành chuẩn mực xử sự của các chủ thể. Điều này tạo ra khuôn khổ chính trị, pháp lý quan trọng bảo đảm cho hoạt động ĐGCC không chỉ đúng quy định mà còn mang tính thực chất, hiệu quả.

Trong bối cảnh vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh cải cách hành chính và chuyển đổi số, yêu cầu chính trị đối với ĐGCC ngày càng cao, không chỉ dừng lại ở việc "đúng quy trình" mà còn phải đúng thực chất, đo lường được hiệu quả và phục vụ trực tiếp cho quản trị công vụ hiện đại. Sự lãnh đạo thống nhất của Đảng và sự ổn định của hệ thống chính trị vì vậy trở thành điều kiện bảo đảm quan trọng để các quy định pháp luật về

ĐGCC được thực hiện đồng bộ, tránh tình trạng hình thức, nể nang hoặc cục bộ địa phương.

Dưới góc độ lý luận về pháp luật, điều kiện chính trị chính là yếu tố bảo đảm tính định hướng giá trị, tính chính danh và tính thống nhất trong THPL. Khi các chủ thể THPL có sự thống nhất về nhận thức chính trị và mục tiêu quản lý, pháp luật về ĐGCC mới có thể được triển khai một cách nhất quán, nghiêm túc và đạt hiệu quả trong thực tiễn.

### **2.3.2. Điều kiện về pháp lý**

Điều kiện pháp lý là cơ sở trực tiếp và có ý nghĩa quyết định đối với việc THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Điều kiện này không chỉ được hiểu là sự tồn tại của hệ thống QPPL điều chỉnh hoạt động ĐGCC, mà quan trọng hơn là mức độ hoàn thiện của hệ thống pháp luật đó trong thực tiễn.

Hiện nay, khuôn khổ pháp lý về ĐGCC đã được hoàn thiện một bước quan trọng với việc ban hành Luật Cán bộ, công chức năm 2025, cùng với các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành, trong đó có Nghị định số 335/2025/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức. Các văn bản này đã tạo lập một hệ thống quy phạm tương đối đầy đủ, điều chỉnh toàn diện các nội dung cơ bản của hoạt động ĐGCC, bao gồm nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục, thời điểm đánh giá và việc sử dụng kết quả đánh giá trong quản lý công chức.

Điểm đáng chú ý là pháp luật hiện hành đã chuyển mạnh từ cách tiếp cận đánh giá mang tính định tính sang tiếp cận đánh giá dựa trên kết quả thực thi công vụ, gắn với vị trí việc làm, sản phẩm đầu ra và mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Các tiêu chí đánh giá không chỉ dừng lại ở các yếu tố về chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, mà được đặt trong môi liên hệ chặt chẽ với hiệu quả công việc, trách nhiệm cá nhân và kết quả thực hiện chức trách được giao. Đồng thời, trình tự đánh giá được thiết kế theo hướng chặt chẽ, với các bước bắt

buộc như tự đánh giá, nhận xét của tập thể, đánh giá của người đứng đầu và công khai kết quả, qua đó bảo đảm tính thống nhất trong tổ chức thực hiện.

Tuy nhiên, xét dưới góc độ điều kiện bảo đảm THPL, vấn đề cốt lõi không chỉ là sự hiện diện của pháp luật mà là chất lượng nội tại của hệ thống pháp luật với tư cách là chuẩn mực điều chỉnh hành vi. Một hệ thống pháp luật chỉ thực sự trở thành điều kiện bảo đảm khi các quy phạm pháp luật đạt được các tiêu chí cơ bản như: rõ ràng, cụ thể, minh bạch, đồng bộ, ổn định và có tính khả thi cao. Trong lĩnh vực ĐGCC, nếu các quy định còn mang tính khung, chưa lượng hóa được kết quả đầu ra, chưa gắn chặt với vị trí việc làm hoặc còn trao quyền tùy nghi lớn cho chủ thể có thẩm quyền thì sẽ làm suy giảm hiệu lực thực tế của pháp luật, dẫn đến tình trạng vận dụng không thống nhất hoặc hình thức hóa hoạt động đánh giá.

Bên cạnh đó, điều kiện pháp lý còn đòi hỏi pháp luật phải thiết lập được cơ chế kiểm soát quyền lực trong ĐGCC, thông qua việc quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu, cơ chế công khai, minh bạch kết quả đánh giá, quyền giải trình, kiến nghị và khiếu nại của công chức, cũng như các biện pháp xử lý đối với hành vi vi phạm trong đánh giá. Đây là yêu cầu mang tính tất yếu trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, nhằm bảo đảm cho hoạt động ĐGCC không bị chi phối bởi yếu tố chủ quan, cảm tính hoặc lợi ích cục bộ.

Từ góc độ lý luận, có thể khẳng định rằng điều kiện pháp lý là sự bảo đảm cho tính chuẩn tắc, tính khả thi và tính kiểm soát của pháp luật trong quá trình thực hiện. Khi hệ thống pháp luật về ĐGCC đạt được mức độ hoàn thiện cao, vừa phản ánh đúng yêu cầu của quản lý công vụ hiện đại, vừa có khả năng áp dụng hiệu quả trong thực tiễn, thì pháp luật mới thực sự trở thành công cụ điều chỉnh hành vi hữu hiệu, góp phần nâng cao chất lượng THPL trong các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

### **2.3.3. Điều kiện về nguồn nhân lực**

Nguồn nhân lực là yếu tố trung tâm, trực tiếp quyết định đến hiệu quả

THPL về ĐGCC. Trong lĩnh vực này, nguồn nhân lực bao gồm cả chủ thể THPL (người đứng đầu, công chức tham mưu, bộ phận tổ chức cán bộ) và đối tượng chịu sự đánh giá (công chức).

Trước hết, việc THPL đòi hỏi các chủ thể phải có năng lực nhận thức và vận dụng pháp luật. Các quy định về ĐGCC hiện nay tương đối phức tạp, gắn với nhiều yếu tố như vị trí việc làm, kết quả công việc, tiêu chí định tính và định lượng, do đó nếu chủ thể không nắm vững quy định thì dễ dẫn đến sai sót hoặc vận dụng tùy tiện.

Bên cạnh đó, phẩm chất đạo đức công vụ và tinh thần trách nhiệm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. ĐGCC là lĩnh vực dễ chịu tác động của yếu tố chủ quan như nể nang, cảm tính, thành tích hình thức. Vì vậy, nếu người THPL thiếu công tâm, thiếu bản lĩnh thì kết quả đánh giá khó bảo đảm tính khách quan, minh bạch.

Ngoài ra, trong bối cảnh chuyển đổi số và quản lý công chức theo vị trí việc làm, nguồn nhân lực còn phải đáp ứng yêu cầu về kỹ năng phân tích, đánh giá theo kết quả, sử dụng dữ liệu và công nghệ thông tin. Điều này cho thấy, điều kiện về nguồn nhân lực không chỉ là số lượng mà quan trọng hơn là chất lượng và năng lực thực thi pháp luật.

Dưới góc độ lý luận, nguồn nhân lực là điều kiện bảo đảm hiện thực của pháp luật, bởi pháp luật chỉ có thể đi vào đời sống thông qua hành vi của con người.

#### **2.3.4. Điều kiện về nguồn lực vật chất**

Nguồn lực vật chất là điều kiện bảo đảm mang tính hỗ trợ, nhưng ngày càng có vai trò quan trọng trong việc THPL về ĐGCC. Điều kiện này bao gồm cơ sở vật chất, trang thiết bị, kinh phí và đặc biệt là hạ tầng công nghệ thông tin phục vụ hoạt động quản lý và ĐGCC.

Trong thực tiễn, việc ĐGCC theo hướng gắn với vị trí việc làm, kết quả đầu ra và theo dõi thường xuyên đòi hỏi phải có hệ thống lưu trữ dữ liệu, phần mềm quản lý công chức, công cụ theo dõi tiến độ công việc và hệ thống báo

cáo. Quy định tại các văn bản pháp luật hiện hành cũng đặt ra yêu cầu từng bước số hóa hồ sơ, tài liệu và kết quả ĐGCC, qua đó nâng cao tính minh bạch và khả năng kiểm tra, giám sát.

Nếu thiếu các điều kiện vật chất và kỹ thuật tương ứng, việc thực hiện pháp luật dễ rơi vào tình trạng hình thức, thiếu căn cứ, phụ thuộc vào trí nhớ hoặc đánh giá cảm tính. Ngược lại, khi có hệ thống dữ liệu đầy đủ và hạ tầng công nghệ phù hợp, hoạt động ĐGCC sẽ có cơ sở khách quan hơn, hạn chế sự can thiệp chủ quan và nâng cao hiệu quả kiểm soát.

Dưới góc độ lý luận, nguồn lực vật chất là điều kiện bảo đảm tính kỹ thuật và tính hiện đại của việc THPL, đặc biệt trong bối cảnh xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại và chuyển đổi số quốc gia.

Như vậy, các điều kiện về chính trị, pháp lý, nguồn nhân lực và nguồn lực vật chất tạo thành hệ thống các yếu tố bảo đảm có tính tổng thể, chi phối trực tiếp đến hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

## **2.4. THỰC HIỆN PHÁP LUẬT ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI VÀ NHỮNG GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM**

### **2.4.1. Thực hiện pháp luật đánh giá công chức ở một số quốc gia**

Luận án tập trung nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế về THPL về ĐGCC tại một số quốc gia tiêu biểu như Trung Quốc, Liên bang Nga và Nhật Bản trên cơ sở các luận cứ chủ yếu sau:

*Thứ nhất*, đây là những quốc gia có nền hành chính công phát triển, đã hình thành hệ thống pháp luật tương đối hoàn thiện về quản lý công chức nói chung và ĐGCC nói riêng, đồng thời có cơ chế tổ chức THPL hiệu quả, gắn chặt với yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN. Kinh nghiệm của các quốc gia này thể hiện rõ xu hướng hiện đại trong ĐGCC theo hướng định lượng, dựa trên kết quả và hiệu suất thực thi công vụ, có giá trị tham khảo quan trọng đối với Việt Nam trong quá trình cải cách nền HCNN.

*Thứ hai*, các quốc gia này có những điểm tương đồng hoặc có quan hệ hợp

tác nhất định với Việt Nam trong lĩnh vực QLNN và cải cách công vụ. Đặc biệt, Trung Quốc và Liên bang Nga có nhiều nét tương đồng về thể chế chính trị và tổ chức bộ máy nhà nước, trong khi Nhật Bản đại diện cho mô hình quản trị công hiện đại, dựa trên hiệu quả và trách nhiệm giải trình. Việc nghiên cứu kinh nghiệm đa dạng từ các mô hình này cho phép tiếp cận vấn đề một cách toàn diện, đa chiều.

Trên cơ sở đó, việc nghiên cứu, phân tích và so sánh kinh nghiệm quốc tế sẽ giúp luận án làm rõ những giá trị tham khảo, đồng thời lựa chọn, vận dụng phù hợp vào điều kiện cụ thể của Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Qua đó, góp phần đề xuất các quan điểm và giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại và phục vụ Nhân dân.

#### ***2.4.1.1. Tại Trung Quốc***

Kinh nghiệm của Trung Quốc trong THPL về ĐGCC cho thấy một mô hình tương đối hoàn chỉnh, trong đó hoạt động đánh giá được đặt ở vị trí trung tâm của quản lý công vụ và được tổ chức thực hiện trên cơ sở một khuôn khổ pháp lý thống nhất, đồng bộ. Cơ sở pháp lý trực tiếp điều chỉnh hoạt động này là Luật Công chức nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa năm 2005 (sửa đổi năm 2018) [14] cùng các văn bản hướng dẫn thi hành. Hệ thống pháp luật này đã xác lập tương đối đầy đủ các yếu tố cấu thành của hoạt động ĐGCC, bao gồm chủ thể, nguyên tắc, nội dung, phương thức, trình tự, thủ tục và hệ quả pháp lý, qua đó tạo nền tảng cho việc tổ chức THPL một cách hiệu quả trong thực tiễn.

*Thứ nhất*, về chủ thể THPL trong ĐGCC, Trung Quốc thiết lập cơ chế đánh giá theo hướng tập trung nhưng có sự tham gia đa chiều. Thẩm quyền đánh giá chủ yếu thuộc về người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng công chức, bảo đảm nguyên tắc thống nhất và trách nhiệm cá nhân trong quản lý công vụ. Tuy nhiên, điểm đáng chú ý là pháp luật Trung Quốc không giới hạn hoạt động

đánh giá trong phạm vi nội bộ cơ quan, mà mở rộng sự tham gia của tập thể và quần chúng, qua đó hình thành cơ chế đánh giá có tính phản biện xã hội nhất định. Cách tiếp cận này góp phần hạn chế tính chủ quan trong đánh giá và nâng cao tính khách quan, minh bạch của quá trình THPL.

*Thứ hai*, về nguyên tắc THPL trong ĐGCC, Trung Quốc xác lập các nguyên tắc cơ bản như công bằng, khách quan, công khai, thống nhất tiêu chuẩn và gắn với chức vụ, vị trí công tác. Đặc biệt, pháp luật nhấn mạnh nguyên tắc đánh giá dựa trên kết quả thực tế và hiệu quả công vụ, coi đây là tiêu chí cốt lõi để phân loại công chức. Đồng thời, việc tăng cường kiểm soát và xử lý vi phạm trong đánh giá được đặt ra như một yêu cầu bắt buộc nhằm bảo đảm tính nghiêm minh của pháp luật. Điều này cho thấy cách tiếp cận của Trung Quốc không dừng lại ở việc xác lập nguyên tắc mang tính định hướng, mà còn chú trọng cơ chế bảo đảm thực hiện các nguyên tắc đó trong thực tiễn.

*Thứ ba*, về nội dung và tiêu chí ĐGCC, pháp luật Trung Quốc quy định hệ thống tiêu chí tương đối toàn diện, bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ và tính liêm chính. Các tiêu chí này được thiết kế theo hướng gắn chặt với chức trách, nhiệm vụ cụ thể của từng vị trí công tác, qua đó tạo điều kiện cho việc đánh giá mang tính thực chất. Điểm nổi bật trong kinh nghiệm của Trung Quốc là xu hướng lượng hóa các tiêu chí đánh giá, đặc biệt đối với tiêu chí về kết quả thực hiện nhiệm vụ, thông qua việc sử dụng các chỉ số hiệu suất và sản phẩm đầu ra. Điều này góp phần giảm thiểu tính cảm tính và nâng cao độ tin cậy của kết quả đánh giá.

*Thứ tư*, về phương thức và quy trình THPL, hoạt động ĐGCC ở Trung Quốc được tổ chức theo nhiều hình thức như đánh giá thường xuyên, đánh giá định kỳ hằng năm và đánh giá đột xuất trong các trường hợp cần thiết. Quy trình đánh giá được thiết kế chặt chẽ, kết hợp giữa tự đánh giá, đánh giá của tập thể và quyết định của người có thẩm quyền. Đáng chú ý, pháp luật Trung Quốc khuyến khích áp dụng đồng thời các phương pháp đánh giá định tính và định

lượng, qua đó nâng cao tính toàn diện và khách quan của kết quả đánh giá. Việc tổ chức THPL trong ĐGCC vì vậy không chỉ mang tính thủ tục, mà còn phản ánh rõ định hướng quản trị công hiện đại.

*Thứ năm*, về hệ quả pháp lý và cơ chế bảo đảm thực hiện, kết quả ĐGCC tại Trung Quốc có giá trị pháp lý trực tiếp và được sử dụng làm căn cứ cho các quyết định trong công tác cán bộ như bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, tiền lương và đào tạo. Đồng thời, pháp luật cũng thiết lập cơ chế bảo đảm quyền khiếu nại của công chức đối với kết quả đánh giá, qua đó tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm giải trình. Đặc biệt, việc gắn chặt kết quả đánh giá với các chế độ, chính sách cụ thể đã tạo ra động lực thực sự cho công chức nâng cao hiệu quả thực thi công vụ.

Từ góc độ nghiên cứu, có thể khẳng định rằng kinh nghiệm của Trung Quốc cho thấy một số đặc điểm nổi bật trong THPL về ĐGCC, đó là: thiết lập khuôn khổ pháp lý đồng bộ, thống nhất; nhấn mạnh đánh giá dựa trên kết quả và hiệu suất công vụ; mở rộng chủ thể tham gia đánh giá theo hướng đa chiều; tăng cường cơ chế kiểm soát và giám sát; và bảo đảm sự liên thông chặt chẽ giữa đánh giá và sử dụng công chức.

Những kinh nghiệm này có giá trị tham khảo quan trọng đối với Việt Nam trong việc hoàn thiện và nâng cao hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, đặc biệt trong bối cảnh xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp hiện nay.

#### ***2.4.1.2. Tại Liên bang Nga***

Tại Liên bang Nga, THPL về ĐGCC được tổ chức trên cơ sở một hệ thống pháp luật công vụ liên bang tương đối hoàn chỉnh, trong đó ĐGCC được xác định là công cụ pháp lý quan trọng nhằm bảo đảm tính chuyên nghiệp, kỷ luật và hiệu quả của nền HCNN. Cơ sở pháp lý chủ yếu điều chỉnh hoạt động này là Luật Liên bang số 79-FZ ngày 27/7/2004 về Công vụ Nhà nước Liên bang Nga [103], cùng các sắc lệnh của Tổng thống và nghị định của Chính phủ quy

định chi tiết về đánh giá và sát hạch công chức.

*Thứ nhất*, về chủ thể THPL, Liên bang Nga thiết lập cơ chế ĐGCC theo hướng kết hợp giữa thẩm quyền của người đứng đầu cơ quan và vai trò của hội đồng đánh giá. Theo đó, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền quyết định thành lập hội đồng đánh giá, đồng thời là chủ thể cuối cùng đưa ra kết luận đánh giá. Hội đồng đánh giá gồm nhiều thành phần, bảo đảm tính khách quan và tập thể trong quá trình xem xét, ĐGCC. Cách tiếp cận này cho thấy sự kết hợp giữa trách nhiệm cá nhân và cơ chế kiểm soát tập thể, góp phần hạn chế tính chủ quan trong THPL.

*Thứ hai*, về nguyên tắc THPL ĐGCC, pháp luật Liên bang Nga nhấn mạnh các nguyên tắc cơ bản như: khách quan, công bằng, dựa trên năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ; gắn với yêu cầu của vị trí việc làm; bảo đảm tính minh bạch và trách nhiệm giải trình. Đặc biệt, nguyên tắc đánh giá gắn với chuẩn năng lực và yêu cầu chức danh công vụ được coi là nền tảng, qua đó bảo đảm sự phù hợp giữa kết quả đánh giá và yêu cầu của vị trí công tác trong bộ máy hành chính.

*Thứ ba*, về nội dung và tiêu chí đánh giá, pháp luật Liên bang Nga xác định hệ thống tiêu chí tương đối cụ thể, bao gồm: mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo chức trách được giao; năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp; phẩm chất đạo đức công vụ; và khả năng thích ứng, phát triển trong công vụ. Điểm đặc thù của mô hình của Liên bang Nga là gắn chặt tiêu chí đánh giá với chuẩn chức danh và yêu cầu vị trí việc làm, đồng thời sử dụng cơ chế “sát hạch” như một công cụ pháp lý để kiểm tra mức độ đáp ứng của công chức đối với vị trí đang đảm nhiệm. Điều này giúp hoạt động đánh giá mang tính thực chất và định hướng rõ ràng về phát triển đội ngũ công chức.

*Thứ tư*, về phương thức và thủ tục THPL, hoạt động ĐGCC tại Liên bang Nga được tổ chức chủ yếu thông qua hai hình thức: đánh giá định kỳ và sát hạch. Quy trình đánh giá được thiết kế chặt chẽ, bao gồm các bước: chuẩn bị hồ sơ, xem xét tại hội đồng đánh giá, thảo luận tập thể và đưa ra kết luận. Việc tổ chức

đánh giá theo cơ chế hội đồng không chỉ bảo đảm tính khách quan, mà còn tạo ra diễn đàn trao đổi, phản biện trong quá trình THPL. Đây là điểm khác biệt đáng chú ý so với mô hình đánh giá mang tính hành chính đơn thuần.

*Thứ năm*, về hệ quả pháp lý và cơ chế bảo đảm thực hiện, kết quả ĐGCC tại Liên bang Nga có giá trị pháp lý trực tiếp và được sử dụng làm căn cứ cho các quyết định về bổ nhiệm, bố trí, đào tạo, nâng ngạch, tiền lương và kỷ luật công chức. Đồng thời, pháp luật quy định rõ quyền giải trình và khiếu nại của công chức đối với kết quả đánh giá, qua đó bảo đảm quyền lợi hợp pháp và tăng cường tính minh bạch trong THPL. Việc gắn chặt kết quả đánh giá với các quyết định quản lý công chức đã tạo ra cơ chế liên thông hiệu quả giữa đánh giá và sử dụng công chức.

Từ góc độ nghiên cứu, có thể khái quát một số đặc điểm nổi bật trong kinh nghiệm của Liên bang Nga, bao gồm: thiết lập cơ chế đánh giá theo mô hình hội đồng nhằm tăng cường tính khách quan; gắn chặt đánh giá với chuẩn chức danh và vị trí việc làm; sử dụng công cụ sát hạch như một phương thức kiểm tra năng lực thực chất; và bảo đảm sự liên thông giữa kết quả đánh giá và các quyết định quản lý công chức.

#### **2.4.1.3. Tại Nhật Bản**

Tại Nhật Bản, THPL về ĐGCC được xác định là một nội dung cốt lõi trong quản lý nguồn nhân lực khu vực công, gắn với mục tiêu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiệu quả và định hướng kết quả. Cơ sở pháp lý điều chỉnh hoạt động này là Luật Công vụ Nhà nước Nhật Bản (National Public Service Act) và các quy định hướng dẫn của Cơ quan Nhân sự Quốc gia (National Personnel Authority - NPA), đặc biệt sau cải cách năm 2007 [100].

*Thứ nhất*, về chủ thể đánh giá, Nhật Bản thiết lập cơ chế đánh giá dựa trên mối quan hệ trực tiếp giữa công chức và người quản lý trực tiếp, đồng thời có sự giám sát, hướng dẫn thống nhất từ cơ quan quản lý nhân sự trung ương. Điều này bảo đảm sự thống nhất trong THPL, đồng thời tăng cường trách nhiệm của

người đứng đầu trong ĐGCC.

*Thứ hai*, về nguyên tắc đánh giá, Nhật Bản chuyển mạnh từ mô hình đánh giá dựa trên thâm niên và chức vụ sang mô hình đánh giá dựa trên năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Các nguyên tắc như minh bạch, công bằng, trách nhiệm giải trình và phản hồi hai chiều được đặc biệt coi trọng, thể hiện rõ định hướng quản trị công hiện đại.

*Thứ ba*, về nội dung và tiêu chí đánh giá, hệ thống tiêu chí được xây dựng theo hướng gắn với mục tiêu công việc và năng lực cá nhân, trong đó nhấn mạnh các yếu tố: kết quả thực hiện nhiệm vụ, năng lực chuyên môn, khả năng phối hợp và tinh thần trách nhiệm. Điểm nổi bật là việc thiết lập mục tiêu công việc ngay từ đầu kỳ, qua đó tạo cơ sở rõ ràng để đánh giá kết quả vào cuối kỳ.

*Thứ tư*, về phương thức và thủ tục đánh giá, Nhật Bản áp dụng quy trình đánh giá theo chu kỳ ba giai đoạn: (1) lập kế hoạch đầu kỳ; (2) theo dõi, hướng dẫn giữa kỳ; và (3) đánh giá cuối kỳ kết hợp phỏng vấn và phản hồi. Quy trình này thể hiện rõ tính liên tục, tương tác và phản hồi, qua đó biến hoạt động đánh giá không chỉ là kiểm tra mà còn là công cụ phát triển năng lực công chức.

*Thứ năm*, về hệ quả pháp lý, kết quả đánh giá được phân loại theo các mức độ (S, A, B, C, D) và được sử dụng làm căn cứ trực tiếp cho các quyết định về bổ nhiệm, tiền lương, khen thưởng và kỷ luật. Việc gắn chặt kết quả đánh giá với lợi ích và trách nhiệm pháp lý đã tạo động lực mạnh mẽ cho công chức nâng cao hiệu quả công vụ.

Từ góc độ nghiên cứu, có thể rút ra các đặc điểm nổi bật của mô hình Nhật Bản, bao gồm: đánh giá theo chu kỳ liên tục gắn với mục tiêu công việc; nhấn mạnh cơ chế phản hồi và đối thoại; gắn đánh giá với phát triển năng lực; và bảo đảm tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong toàn bộ quá trình THPL.

#### **2.4.2. Những giá trị tham khảo đối với Việt Nam**

Việc nghiên cứu kinh nghiệm của Trung Quốc, Liên bang Nga, Nhật Bản cho thấy, dù được xây dựng trên những nền tảng thể chế, truyền thống pháp lý

và mô hình hành chính khác nhau, các quốc gia này đều có điểm gặp nhau ở nhận thức chung: ĐGCC không chỉ là một khâu kỹ thuật của quản lý nhân sự, mà là một thiết chế pháp lý quan trọng bảo đảm cho nền công vụ vận hành theo hướng trách nhiệm, hiệu quả và kiểm soát được quyền lực công. Từ góc độ lý luận về nhà nước và pháp luật, giá trị tham khảo lớn nhất mà các kinh nghiệm này đem lại cho Việt Nam không nằm ở việc sao chép mô hình tổ chức cụ thể, mà ở chỗ gợi mở cách tiếp cận đối với ĐGCC như một bộ phận hữu cơ của cơ chế THPL trong quản lý công vụ.

*Thứ nhất*, bài học có ý nghĩa nền tảng là cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về ĐGCC theo hướng cấu trúc hóa đầy đủ và đồng bộ hơn. Kinh nghiệm của các quốc gia được khảo cứu cho thấy, pháp luật về ĐGCC chỉ thực sự phát huy hiệu lực khi nó không dừng ở những quy định khung mang tính nguyên tắc, mà phải được thể chế hóa thành một hệ thống quy phạm có cấu trúc chặt chẽ, bao quát từ chủ thể, nguyên tắc, tiêu chí, trình tự, thủ tục đến hệ quả pháp lý của kết quả đánh giá. Điều này gợi mở cho Việt Nam, hoàn thiện pháp luật về ĐGCC không thể chỉ dừng ở việc sửa đổi một vài tiêu chí hay điều chỉnh một số thủ tục hành chính, mà cần tiếp cận ở bình diện rộng hơn, coi đây là một chế định pháp lý tương đối hoàn chỉnh trong pháp luật công vụ. Chính cách tiếp cận đó mới có thể tạo ra sự liên thông giữa quy định pháp luật với tổ chức thực hiện, đồng thời hạn chế tình trạng pháp luật quy định một đằng nhưng thực tiễn vận hành một nẻo.

*Thứ hai*, cần chuyển mạnh trọng tâm đánh giá từ phẩm chất chung sang kết quả thực hiện công vụ gắn với vị trí việc làm. Qua kinh nghiệm của các quốc gia, có thể nhận thấy xu hướng chung là ĐGCC ngày càng ít dựa vào nhận xét định tính chung chung, mà chuyển sang dựa vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ, hiệu quả đầu ra, chuẩn năng lực và trách nhiệm cá nhân gắn với vị trí công tác. Về mặt lý luận, đây là sự chuyển dịch từ tư duy đánh giá “con người” sang đánh giá “hành vi công vụ và kết quả thực thi quyền lực công”. Đối với Việt Nam, ý

nghĩa của bài học này không chỉ ở yêu cầu đổi mới kỹ thuật đánh giá, mà sâu xa hơn là phải thay đổi quan niệm pháp lý về ĐGCC: đánh giá không phải để xác nhận một cách hình thức phẩm chất của cá nhân, mà phải là quá trình kiểm chứng bằng pháp lý và tổ chức đối với năng lực thực hiện công vụ của công chức trong một vị trí việc làm xác định. Chỉ khi gắn chặt với vị trí việc làm, sản phẩm công vụ và hiệu quả thực thi nhiệm vụ, ĐGCC mới trở thành công cụ quản trị công thực chất, thay vì là một thủ tục hành chính định kỳ.

*Thứ ba*, kinh nghiệm quốc tế cũng cho thấy cần đặc biệt coi trọng thiết kế cơ chế kiểm soát quyền lực trong ĐGCC. Đây là bài học có giá trị lý luận sâu sắc đối với Việt Nam. Về bản chất, ĐGCC là hoạt động ADPL mang tính quyền lực, bởi kết quả đánh giá có thể làm phát sinh những hệ quả pháp lý trực tiếp đối với địa vị công vụ, cơ hội phát triển và thậm chí là trách nhiệm pháp lý của công chức. Do đó, nếu thiếu cơ chế kiểm soát quyền lực thích đáng, hoạt động đánh giá rất dễ bị chi phối bởi tính chủ quan, quan hệ cá nhân, tâm lý nể nang hoặc động cơ không trong sáng. Kinh nghiệm từ các nước cho thấy, kiểm soát quyền lực trong ĐGCC được thực hiện thông qua nhiều hình thức như cơ chế hội đồng, cơ chế phản biện tập thể, quyền giải trình, quyền khiếu nại và trách nhiệm giải trình của chủ thể đánh giá. Giá trị tham khảo cho Việt Nam ở đây là cần tiếp tục xây dựng cơ chế đánh giá không chỉ theo hướng “đúng quy trình”, mà còn phải theo hướng “có khả năng tự kiểm soát và bị kiểm soát”. Nói cách khác, vấn đề không chỉ là quy định ai có quyền đánh giá, mà còn phải quy định rõ quyền đó được thực hiện trong giới hạn nào, bị giám sát bởi ai, và hậu quả pháp lý ra sao nếu việc đánh giá không khách quan, không trung thực hoặc trái quy định.

*Thứ tư*, phải bảo đảm mối liên hệ thực chất giữa kết quả đánh giá và việc sử dụng công chức. Một hạn chế dễ gặp trong nhiều nền hành chính là đánh giá được tiến hành đầy đủ về mặt thủ tục nhưng kết quả lại không có giá trị sử dụng đáng kể trong các quyết định nhân sự. Kinh nghiệm của các quốc gia khảo cứu cho thấy, sức nặng thực tế của hoạt động đánh giá chỉ được khẳng định khi kết

quả đánh giá trở thành căn cứ trực tiếp, ổn định và nhất quán cho các quyết định về quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, nâng lương, khen thưởng, kỷ luật hoặc miễn nhiệm. Dưới góc độ lý luận về pháp luật, đây là vấn đề về hiệu lực của kết quả ADPL. Nếu kết quả đánh giá không được sử dụng một cách nghiêm túc và nhất quán, thì hoạt động đánh giá sẽ mất đi ý nghĩa pháp lý, làm cho các quy định liên quan bị rơi vào trạng thái hình thức. Đối với Việt Nam, bài học đặt ra là cần thiết kế cơ chế pháp lý đủ mạnh để bảo đảm kết quả đánh giá thực sự trở thành căn cứ ràng buộc trong công tác cán bộ, qua đó khắc phục tình trạng “đánh giá để biết” chứ chưa phải “đánh giá để quyết định”.

*Thứ năm*, việc THPL về ĐGCC muốn đạt hiệu quả phải gắn liền với đổi mới phương thức quản lý, nhất là ứng dụng công nghệ và xây dựng hệ thống dữ liệu công vụ. Ở bình diện lý luận, đây là biểu hiện của sự chuyển biến từ mô hình THPL mang tính thủ công, hồ sơ giấy tờ sang mô hình THPL dựa trên dữ liệu, bằng chứng và công nghệ quản trị. Giá trị tham khảo cho Việt Nam không chỉ là ứng dụng công nghệ thông tin vào các khâu kỹ thuật của quy trình đánh giá, mà quan trọng hơn là tiến tới hình thành một cơ sở dữ liệu quản lý công chức có khả năng ghi nhận, theo dõi và lượng hóa kết quả thực hiện công vụ theo thời gian. Chỉ khi có dữ liệu đủ tin cậy và được cập nhật thường xuyên, ĐGCC mới có cơ sở thoát khỏi tính cảm tính và trở thành hoạt động pháp lý được chứng minh bằng thông tin khách quan.

*Thứ sáu*, nâng cao năng lực của các chủ thể THPL về ĐGCC. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, dù pháp luật có được thiết kế hợp lý đến đâu, nếu đội ngũ chủ thể trực tiếp thực hiện, đặc biệt là người đứng đầu, bộ phận tổ chức cán bộ và cơ quan tham mưu không có đủ năng lực chuyên môn, bản lĩnh nghề nghiệp và đạo đức công vụ, thì kết quả đánh giá vẫn có thể bị sai lệch hoặc hình thức hóa. Từ góc độ lý luận, chủ thể THPL luôn là khâu trung tâm quyết định hiệu quả của cơ chế pháp lý. Vì vậy, đối với Việt Nam, việc nâng cao năng lực của đội ngũ trực tiếp tham gia ĐGCC phải được coi là điều kiện bảo đảm có tính quyết

định, chứ không chỉ là giải pháp hỗ trợ.

*Thứ bảy*, bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam không phải là tiếp nhận nguyên trạng các mô hình đánh giá của nước ngoài, mà là tiếp thu những giá trị cốt lõi về mặt lý luận và phương thức tổ chức THPL, bao gồm: coi ĐGCC là thiết chế pháp lý trung tâm của quản lý công vụ; hoàn thiện pháp luật theo hướng đồng bộ, gắn với vị trí việc làm; chuyển mạnh sang đánh giá dựa trên kết quả và hiệu suất; thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực và trách nhiệm giải trình; bảo đảm sự liên thông giữa đánh giá và sử dụng công chức; ứng dụng công nghệ và dữ liệu trong đánh giá; đồng thời nâng cao năng lực của chủ thể THPL.

Đối với Việt Nam, việc vận dụng các giá trị tham khảo này cần được đặt trong bối cảnh cụ thể của thể chế chính trị, tổ chức bộ máy hành chính và yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN. Nói cách khác, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế không phải là sao chép mô hình, mà là lựa chọn, chuyển hóa và nội luật hóa những yếu tố hợp lý, phù hợp với điều kiện tổ chức và truyền thống pháp lý của Việt Nam, nhất là trong bối cảnh vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp hiện nay. Chỉ trên cơ sở đó, THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh mới có thể được hoàn thiện theo hướng thực chất, hiện đại và khả thi hơn.

## **Tiểu kết chương 2.**

Thực hiện pháp luật là quá trình hiện thực hóa các quy định của pháp luật trong đời sống xã hội nhằm bảo đảm Nhà nước thực hiện hiệu quả chức năng quản lý xã hội. Quá trình này được thể hiện thông qua các hành vi hợp pháp của cá nhân, tổ chức, bao gồm cả hành động và không hành động, phù hợp với những yêu cầu và khuôn mẫu xử sự do pháp luật quy định. Vì vậy, THPL giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong toàn bộ hoạt động pháp lý, góp phần bảo đảm pháp luật được tuân thủ, hạn chế tình trạng không chấp hành pháp luật và phòng ngừa các hành vi vi phạm pháp luật.

Trên cơ sở đó, Chương 2 đã tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Việc phân tích 04 hình thức THPL gồm: tuân thủ pháp luật, chấp hành pháp luật, sử dụng pháp luật và ADPL cho thấy đây là quá trình có mục đích nhằm đưa các quy định pháp luật về ĐGCC vào thực tiễn quản lý công vụ, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và hiệu quả hoạt động của nền HCNN, đặc biệt ở cấp tỉnh, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Thông qua việc làm rõ khái niệm, vai trò, đặc điểm và các điều kiện bảo đảm THPL về ĐGCC, chương 2 đã xây dựng được cơ sở lý luận cần thiết làm nền tảng khoa học cho việc khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong các nội dung tiếp theo của luận án. Đồng thời, việc nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm THPL về ĐGCC của một số quốc gia trên thế giới cũng góp phần bổ sung luận cứ khoa học và thực tiễn, làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp bảo đảm phù hợp với điều kiện và yêu cầu thực tiễn của Việt Nam trong lĩnh vực đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

**Chương 3.**  
**PHÁP LUẬT ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC VÀ**  
**THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC**  
**CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH**  
**Ở VIỆT NAM**

**3.1. PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM**

**3.1.1. Pháp luật về đánh giá công chức trước khi có Luật Cán bộ, công chức năm 2008**

Trước năm 2008, pháp luật về ĐGCC ở Việt Nam chưa được xây dựng thành một chế định pháp lý độc lập, hoàn chỉnh. Trong giai đoạn đầu của nền HCNN thời kỳ đổi mới, ĐGCC chủ yếu được đặt trong tổng thể các quy định về quản lý cán bộ, công chức, nhấn mạnh yêu cầu xem xét phẩm chất chính trị, đạo đức, kết quả công tác và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Điều đó phản ánh đặc trưng của mô hình công vụ thời kỳ này là coi trọng yếu tố chính trị, tổ chức, đề cao nhận xét của tổ chức và tập thể, trong khi các chuẩn mực kỹ thuật pháp lý cho đánh giá chưa thật sự phát triển.

Dấu mốc pháp lý có ý nghĩa nền tảng của thời kỳ này là Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998, có hiệu lực từ ngày 01/5/1998, cùng các pháp lệnh sửa đổi, bổ sung năm 2000 và năm 2003. Pháp lệnh năm 1998 đánh dấu bước chuyển quan trọng từ cách tiếp cận quản lý cán bộ, công chức hành chính mang tính phân tán sang một khuôn khổ pháp lý thống nhất hơn đối với cán bộ, công chức. Tuy nhiên, ở giai đoạn này, ĐGCC vẫn chưa được quy định với độ chi tiết cao như một quy trình pháp lý hoàn chỉnh; các quy định mới dừng ở việc khẳng định đánh giá là một nội dung quan trọng của quản lý công chức và là căn cứ cho bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt.

Để cụ thể hóa yêu cầu đó, Quyết định số 11/1998/QĐ-TCCP-CCVC ngày 05/12/1998 ban hành Quy chế ĐGCC hằng năm có thể được xem là văn bản chuyên ngành đầu tiên quy định tương đối có hệ thống về hoạt động ĐGCC.

Quy chế này xác định rõ mục đích đánh giá là làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất của công chức, làm căn cứ cho bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với công chức. Về ý nghĩa pháp lý, đây là lần đầu tiên hoạt động ĐGCC được “quy phạm hóa” ở mức tương đối cụ thể, tạo ra chuẩn mực thống nhất để các bộ, ngành, địa phương vận dụng.

Trên phương diện nội dung (tiêu chí), pháp luật giai đoạn này tập trung vào các nhóm tiêu chí cơ bản như: chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; kết quả thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm; thái độ phục vụ nhân dân; tinh thần phối hợp và đoàn kết trong cơ quan, đơn vị. Đối với công chức lãnh đạo, quản lý, việc đánh giá còn gắn với năng lực quản lý, điều hành. Cách thiết kế tiêu chí như vậy cho thấy pháp luật thời kỳ này đặt trọng tâm vào hai bình diện: *một là* phẩm chất chính trị, đạo đức, *hai là* kết quả thực hiện công tác; song các tiêu chí vẫn chủ yếu được diễn đạt theo hướng định tính, chưa có chỉ báo định lượng cụ thể.

Về phương thức, quy trình, ĐGCC trong giai đoạn này chủ yếu dựa trên tự nhận xét, nhận xét của tập thể và kết luận của người có thẩm quyền; trong nhiều trường hợp còn gắn với cách làm cho điểm và bình xét cuối năm. Đây là mô hình phù hợp với bối cảnh quản lý công vụ lúc bấy giờ, khi nền HCNN vẫn vận hành chủ yếu theo cơ chế QLHC, tổ chức, chưa đặt yêu cầu đánh giá đầu ra, hiệu suất hoặc sản phẩm công vụ. Tuy nhiên, chính đặc điểm này cũng làm cho hoạt động đánh giá dễ rơi vào tình trạng cảm tính, nể nang, thiên về “đánh giá con người” hơn là “đánh giá kết quả thực thi công vụ”.

Pháp luật ĐGCC giai đoạn trước năm 2008 chưa gắn ĐGCC với vị trí việc làm. Trong bối cảnh pháp luật về công vụ chưa hình thành đầy đủ cơ chế vị trí việc làm, chưa có mô tả công việc và khung năng lực tương ứng, việc đánh giá phần lớn dựa vào các chuẩn mực chung, áp dụng tương đối đồng loạt cho nhiều nhóm công chức khác nhau. Hệ quả là ranh giới giữa các mức độ hoàn thành

nhiệm vụ khó được xác định một cách khách quan; cùng một hệ tiêu chí nhưng phải áp dụng cho những vị trí việc làm rất khác nhau về tính chất, khối lượng và yêu cầu chuyên môn.

Dẫu vậy, không thể phủ nhận rằng pháp luật thời kỳ trước Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã tạo dựng nền móng quan trọng cho việc hình thành chế định pháp luật về ĐGCC sau này. Giai đoạn này đã xác lập nhận thức pháp lý ĐGCC là một bộ phận tất yếu của quản lý công chức. Các văn bản giai đoạn này bước đầu hình thành các thành tố cơ bản của pháp luật về đánh giá như mục đích, nội dung, căn cứ, chủ thể và hệ quả pháp lý của đánh giá. Thực tiễn áp dụng các quy định này cũng bộc lộ rõ những bất cập để từ đó đặt ra yêu cầu pháp điển hóa ở cấp luật vào năm 2008.

Nói cách khác, thời kỳ trước khi có Luật Cán bộ, công chức năm 2008 là giai đoạn hình thành nền tảng của pháp luật về ĐGCC. Đặc trưng cơ bản của giai đoạn này là: khuôn khổ pháp lý đã có nhưng chưa hoàn chỉnh; nội dung đánh giá đã được xác định nhưng còn định tính; phương thức đánh giá đã có quy trình song còn thiên về nhận xét hành chính; và việc sử dụng kết quả đánh giá đã được thừa nhận nhưng chưa có cơ chế pháp lý đủ mạnh để bảo đảm tính ràng buộc trong quản lý, sử dụng công chức. Đây chính là tiền đề trực tiếp dẫn tới yêu cầu ban hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

### **3.1.2. Pháp luật về đánh giá công chức từ khi ban hành Luật Cán bộ, công chức đến nay**

Quốc hội ban hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008 là bước ngoặt quan trọng trong quá trình hoàn thiện pháp luật về ĐGCC ở Việt Nam. So với giai đoạn trước, Luật đã nâng địa vị pháp lý của chế định ĐGCC từ các quy định chủ yếu ở cấp dưới luật lên thành quy định ở cấp luật. Điều 55 của Luật xác định rõ mục đích ĐGCC là: *“làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; đồng thời khẳng định kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen*

*thường, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức” [114, Điều 55].*

Giá trị nổi bật của Luật năm 2008 không chỉ ở chỗ xác lập mục đích đánh giá, mà còn ở chỗ đưa ĐGCC vào logic quản lý công vụ hiện đại hơn. Theo đó, đánh giá không còn chỉ là một thao tác nhận xét đơn thuần, mà trở thành căn cứ pháp lý trực tiếp cho nhiều quyết định quản lý công chức. Từ bình diện luật học, điều này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng: nó làm cho hoạt động đánh giá trở thành khâu nối giữa quá trình thực thi công vụ với quá trình sử dụng, quản trị nguồn nhân lực khu vực công.

Tuy nhiên, Luật năm 2008 vẫn mới dừng ở mức khung. Các quy định về ĐGCC trong Luật mang tính nguyên tắc, định hướng, chưa đủ độ chi tiết để tổ chức thực hiện thống nhất trong thực tiễn. Chính vì vậy, giai đoạn tiếp theo, Chính phủ phải ban hành văn bản dưới luật để cụ thể hóa. Một dấu mốc quan trọng là Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Đây là văn bản đầu tiên sau Luật 2008 quy định tương đối hệ thống về nguyên tắc, căn cứ, nội dung, trình tự, thủ tục, tiêu chí và thẩm quyền đánh giá, phân loại. Nghị định 56/2015/NĐ-CP cũng xác lập 4 mức phân loại chất lượng, góp phần chuẩn hóa kết quả đánh giá trong thực tiễn.

Đến Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017, một số nội dung của Nghị định 56/2015/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung. Việc sửa đổi này phản ánh nhu cầu điều chỉnh những vướng mắc phát sinh trong thực tiễn thi hành, nhất là về thời điểm đánh giá, phân loại và một số tiêu chí liên quan đến xếp loại chất lượng. Mặc dù chưa tạo ra thay đổi về mô hình đánh giá, nhưng Nghị định 88/2017/NĐ-CP cho thấy pháp luật về ĐGCC đã bắt đầu bước vào giai đoạn hoàn thiện kỹ thuật lập pháp và kỹ thuật quản lý.

Bước phát triển tiếp theo mang tính bản lề là Luật số 52/2019/QH14 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức. Sự kiện lập pháp này đặt trong bối cảnh toàn hệ thống chính trị đang đẩy mạnh cải cách công vụ, tinh giản biên chế và xây dựng nền công vụ dựa trên vị trí việc làm. Dù

Luật sửa đổi năm 2019 không thay đổi triệt để chế định ĐGCC, nhưng nó tạo cơ sở cho việc thiết kế lại hệ thống tiêu chí và cách thức đánh giá theo hướng coi trọng kết quả thực hiện nhiệm vụ, tính chuyên nghiệp và trách nhiệm giải trình.

Trên nền tảng đó, Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 ra đời, thay thế Nghị định 56/2015/NĐ-CP. Nghị định 90/2020/NĐ-CP là một bước tiến đáng kể trong hoàn thiện pháp luật về ĐGCC. Nghị định quy định rõ nguyên tắc đánh giá; yêu cầu cơ quan, đơn vị ban hành quy chế nội bộ, xác định sản phẩm cụ thể gắn với từng vị trí việc làm; tiêu chí đánh giá chất lượng, hiệu quả; căn cứ xác định tỷ lệ phần trăm mức độ hoàn thành công việc; và khuyến khích ứng dụng công nghệ thông tin trong đánh giá, xếp loại chất lượng. Ở đây, lần đầu tiên pháp luật dưới luật thể hiện rõ xu hướng tiếp cận ĐGCC theo sản phẩm, theo vị trí việc làm và theo mức độ hoàn thành công việc.

Một điểm đáng chú ý khác của Nghị định 90/2020/NĐ-CP là đã cụ thể hóa 5 nhóm tiêu chí chung để đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, bao gồm: chính trị tư tưởng; đạo đức, lối sống; tác phong, lề lối làm việc; ý thức tổ chức kỷ luật; và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Thiết kế này làm cho pháp luật về ĐGCC bớt trừu tượng hơn so với giai đoạn trước, đồng thời tạo cơ sở để các cơ quan cụ thể hóa thành tiêu chí thành phần phù hợp với từng lĩnh vực, từng cấp, từng loại vị trí việc làm.

Sau đó, Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 tiếp tục sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 90/2020/NĐ-CP. Việc sửa đổi này chủ yếu nhằm bảo đảm sự thống nhất giữa pháp luật nhà nước với các quy định mới của Đảng về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng, nhất là sau khi Bộ Chính trị ban hành Quy định số 124-QĐ/TW và Ban Tổ chức Trung ương ban hành Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW. Ở góc độ pháp lý, Nghị định 48/2023/NĐ-CP thể hiện xu hướng tăng cường tính liên thông giữa hệ thống đánh giá trong khu vực nhà nước với hệ thống đánh giá trong Đảng; đồng thời bổ sung một số quy định liên quan đến tỷ lệ xếp loại “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”, yếu tố kỷ luật và hồ sơ điện tử.

Bước phát triển quan trọng nhất của giai đoạn gần đây là Luật Cán bộ, công chức năm 2025 (số 80/2025/QH15), có hiệu lực từ ngày 01/7/2025. So với Luật năm 2008, Luật năm 2025 đã đổi mới rõ nét tư duy lập pháp về ĐGCC. Điều 25 quy định nguyên tắc thực hiện "*đánh giá phải bảo đảm dân chủ, công khai, công bằng, minh bạch, khách quan, xuyên suốt, liên tục, đa chiều; nội dung đánh giá phải được định lượng tối đa về tiến độ, chất lượng, hiệu quả gắn với vị trí việc làm; và phải ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng công chức*" [117, Điều 25]. Đây là bước chuyển rất đáng chú ý: pháp luật không chỉ yêu cầu "đánh giá" mà còn xác lập chuẩn phương pháp luận cho đánh giá.

Cũng tại Điều 25, Luật năm 2025 quy định phương thức đánh giá gồm hai lớp: theo dõi, đánh giá thường xuyên, liên tục, đa chiều, định lượng bằng các tiêu chí cụ thể gắn với tiến độ, chất lượng của kết quả, sản phẩm theo từng vị trí việc làm; và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm. So với mô hình trước đó chủ yếu thiên về đánh giá cuối năm, đây là đổi mới có ý nghĩa bản chất. Nó cho thấy ĐGCC đã được chuyển từ mô hình "đánh giá sự kiện cuối kỳ" sang mô hình "quản trị hiệu suất công vụ theo quá trình".

Điều 26 của Luật năm 2025 tiếp tục giữ 4 mức xếp loại chất lượng hằng năm: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ; nhưng đặt chúng trên nền tảng của kết quả theo dõi, đánh giá thường xuyên. Trong khi đó, Điều 27 quy định rõ việc sử dụng kết quả theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng làm căn cứ cho đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, điều động, bổ nhiệm, bố trí vào vị trí việc làm cao hơn, thực hiện tiền lương, chính sách khác, cũng như khen thưởng và thu nhập tăng thêm. Như vậy, Luật 2025 đã đẩy mạnh tính ràng buộc pháp lý của kết quả đánh giá trong quản lý công chức.

Để thi hành Luật năm 2025, Chính phủ ban hành Nghị định số 170/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công

chức. Nghị định này không phải là văn bản chuyên biệt về đánh giá, nhưng có ý nghĩa quan trọng ở chỗ đặt ĐGCC vào hệ sinh thái pháp lý mới của nền công vụ theo vị trí việc làm. Nghị định yêu cầu việc bố trí, thay đổi vị trí việc làm, miễn nhiệm, cho thôi việc và một số quyết định nhân sự khác phải căn cứ vào kết quả đánh giá, xếp loại hoặc theo dõi, đánh giá thường xuyên. Đây là điểm cho thấy kết quả đánh giá không còn là dữ liệu tham khảo đơn thuần mà đã trở thành biến số pháp lý trong điều hành nhân sự công.

Tiếp theo, Nghị định số 335/2025/NĐ-CP ngày 21/12/2025, có hiệu lực từ ngày 01/01/2026, quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức. Nghị định này là văn bản chuyên ngành mới, thể chế hóa trực tiếp các quy định của Luật năm 2025, đồng thời thay thế mô hình đánh giá theo Nghị định 90/2020/NĐ-CP. Theo thông tin công bố chính thức, Nghị định 335/2025/NĐ-CP quy định nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức từ trung ương đến cấp xã; đồng thời nhấn mạnh các tiêu chí mới áp dụng từ năm 2026 đối với công chức.

Nhìn một cách khái quát, giai đoạn từ năm 2008 đến nay cho thấy pháp luật về ĐGCC ở Việt Nam đã đi qua ba nấc thang phát triển. Nấc thang thứ nhất là pháp điển hóa nền tảng bằng Luật năm 2008. Nấc thang thứ hai là cụ thể hóa và kỹ thuật hóa bằng các nghị định 56/2015, 88/2017, 90/2020 và 48/2023. Nấc thang thứ ba là đổi mới mô hình đánh giá bằng Luật năm 2025 và Nghị định 335/2025/NĐ-CP, chuyển mạnh sang đánh giá định lượng, thường xuyên, số hóa, gắn với vị trí việc làm và sản phẩm công vụ.

### **3.1.3. Ưu điểm, hạn chế pháp luật về đánh giá công chức ở Việt Nam**

#### ***- Ưu điểm***

*Thứ nhất*, có thể khẳng định pháp luật về ĐGCC ở Việt Nam đã phát triển theo hướng ngày càng đầy đủ, đồng bộ và hiện đại hơn. Từ chỗ chỉ có những quy định nền tảng ở cấp pháp lệnh và quy chế, đến nay hệ thống pháp luật đã

hình thành tương đối rõ các tầng nấc: luật quy định nguyên tắc, nội dung cốt lõi; nghị định quy định tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục; cùng với đó là các quy định liên quan về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức, kỷ luật, vị trí việc làm, hồ sơ điện tử và trách nhiệm người đứng đầu.

*Thứ hai*, pháp luật hiện hành đã có bước tiến rõ về tư duy đánh giá. Nếu như trước đây, ĐGCC chủ yếu thiên về xem xét phẩm chất và kết quả công tác theo nghĩa chung, thì pháp luật mới đã từng bước đưa vào các yêu cầu gắn với vị trí việc làm, tiến độ, chất lượng, hiệu quả, sản phẩm công vụ, thái độ phục vụ người dân và doanh nghiệp, năng lực đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đây là sự dịch chuyển từ tư duy “đánh giá nhân thân hành chính” sang tư duy “đánh giá hiệu suất thực thi công vụ”, phù hợp hơn với yêu cầu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại.

*Thứ ba*, pháp luật mới đã tăng cường đáng kể tính liên tục. Luật cán bộ, công chức năm 2025 không chỉ nhấn mạnh xếp loại hằng năm mà còn đặt ra cơ chế theo dõi, đánh giá thường xuyên, liên tục, đa chiều, định lượng. Về phương diện quản trị công, đây là cải tiến rất quan trọng vì nó khắc phục phần nào hạn chế cố hữu của mô hình đánh giá cuối năm, tức là đánh giá “đòn cục”, dễ hình thức, dễ bị chi phối bởi ấn tượng gần thời điểm tổng kết, và khó phản ánh đầy đủ toàn bộ quá trình thực hiện nhiệm vụ của công chức.

*Thứ tư*, tính ràng buộc pháp lý của kết quả đánh giá đã được tăng cường. Từ chỗ kết quả đánh giá chỉ có ý nghĩa tham khảo tương đối, pháp luật hiện nay đã gắn kết quả theo dõi, đánh giá, xếp loại với đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí vị trí việc làm cao hơn, chế độ tiền lương, thu nhập tăng thêm, khen thưởng, miễn nhiệm và cho thôi việc trong những trường hợp nhất định. Điều này làm cho ĐGCC trở thành một mắt xích thực chất trong quản lý công chức, thay vì một thủ tục hành chính mang tính tổng kết đơn thuần.

### **- Hạn chế**

*Thứ nhất*, dù đã có bước tiến lớn về định lượng, nhưng khả năng lượng

hóa trong thực tiễn vẫn là thách thức rất lớn. Ngay cả khi Luật năm 2025 yêu cầu nội dung đánh giá phải được định lượng tối đa gắn với vị trí việc làm, thì việc chuyển hóa các yêu cầu đó thành bộ chỉ số đo lường cụ thể, khách quan, khả năng so sánh giữa các công chức và giữa các cơ quan vẫn phụ thuộc nhiều vào năng lực xây dựng quy chế, quy định nội bộ, mức độ hoàn thiện danh mục vị trí việc làm và chất lượng hệ thống dữ liệu quản trị công chức của từng cơ quan, đơn vị. Nói cách khác, “định lượng trong luật” chưa đồng nghĩa ngay với “định lượng trong thực thi”.

*Thứ hai*, tính đồng nhất giữa các ngành, lĩnh vực và cấp hành chính vẫn là vấn đề. Pháp luật càng mở rộng quyền cụ thể hóa tiêu chí cho cơ quan, tổ chức, đơn vị thì nguy cơ xuất hiện sự chênh lệch về tiêu chuẩn đánh giá giữa các cơ quan càng lớn. Điều này đặc biệt đáng lưu ý đối với các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, nơi các lĩnh vực quản lý rất đa dạng, từ nội vụ, tài chính, kế hoạch, nông nghiệp, tài nguyên môi trường đến tư pháp, xây dựng, y tế, giáo dục. Nếu thiếu khung tiêu chí đủ chặt và đủ chi tiết ở cấp trung ương, việc vận dụng địa phương có thể dẫn đến tình trạng cùng một mức xếp loại nhưng tiêu chuẩn thực chất lại khác nhau.

*Thứ ba*, trách nhiệm pháp lý của chủ thể đánh giá, nhất là người đứng đầu, tuy đã được nhấn mạnh hơn nhưng vẫn cần tiếp tục hoàn thiện. Pháp luật hiện hành xác định người đứng đầu là chủ thể trọng tâm trong ĐGCC. Song để bảo đảm tính khách quan, không chỉ cần trao thẩm quyền mà còn cần thiết kế đầy đủ hơn cơ chế kiểm soát, hậu kiểm, giải trình và xử lý trách nhiệm khi đánh giá hình thức, thiếu công tâm hoặc không phản ánh đúng thực chất chất lượng công chức. Nếu không, việc tăng quyền cho người đứng đầu có thể không đi cùng với tăng trách nhiệm giải trình tương xứng.

*Thứ tư*, mối liên hệ giữa kết quả ĐGCC với các quyết định nhân sự tuy đã được quy định rõ hơn, nhưng vẫn cần tiếp tục cụ thể hóa về tiêu chuẩn vận hành. Chẳng hạn, cùng là mức “hoàn thành tốt nhiệm vụ”, nhưng trong thực

tiền, để quyết định quy hoạch, bổ nhiệm, điều động hay bố trí vào vị trí việc làm cao hơn còn phụ thuộc nhiều vào các yếu tố khác. Điều đó là cần thiết, nhưng cũng cho thấy kết quả đánh giá hiện vẫn chưa đủ khả năng trở thành căn cứ mang tính quyết định nếu thiếu sự liên thông chặt chẽ với dữ liệu về năng lực, sản phẩm công vụ, hồ sơ số và kết quả theo dõi thường xuyên.

**Tóm lại**, pháp luật về ĐGCC ở Việt Nam đã có bước phát triển theo hướng hiện đại, chuyển từ định tính sang định lượng, từ đánh giá định kỳ sang kết hợp thường xuyên, và gắn chặt hơn với vị trí việc làm, kết quả công vụ và chuyển đổi số. Tuy nhiên, để bảo đảm hiệu lực, hiệu quả thực thi, cần tiếp tục hoàn thiện theo ba định hướng: chuẩn hóa tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm; tăng cường kiểm soát quyền lực và trách nhiệm giải trình trong đánh giá; và bảo đảm đồng bộ về dữ liệu, công nghệ và quy trình thực hiện, nhất là ở cấp tỉnh.

### **3.2. THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC UBND CẤP TỈNH**

Trên cơ sở khung lý luận đã xác lập. Thực trạng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được thực hiện triển khai theo từng nhóm nội dung pháp luật và tương ứng với các hình thức THPL (tuân thủ, chấp hành, sử dụng, áp dụng pháp luật) về ĐGCC.

#### **3.2.1. Kết quả thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh**

##### ***3.2.1.1. Kết quả thực hiện pháp luật về nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh***

*Thứ nhất, tuân thủ pháp luật về các nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh*

Tuân thủ pháp luật là hình thức THPL mang tính thụ động, thể hiện ở việc các chủ thể kiểm chế, không thực hiện những hành vi mà pháp luật cấm, qua đó bảo đảm duy trì các giới hạn pháp lý do quy phạm pháp luật xác lập. Trong lĩnh vực ĐGCC, tuân thủ pháp luật về các nguyên tắc đánh giá được biểu hiện

ở việc các chủ thể có thẩm quyền tự ràng buộc hoạt động đánh giá của mình trong khuôn khổ các chuẩn mực pháp lý đã được quy định, không thực hiện các hành vi bị cấm, từ đó góp phần bảo đảm tính khách quan, công bằng và hợp pháp của kết quả đánh giá.

Khung pháp lý về nguyên tắc ĐGCC ở Việt Nam hiện nay được thiết lập tương đối đồng bộ và có sự kế thừa, phát triển qua các giai đoạn. Trước hết, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) đã xác lập những nguyên tắc cơ bản trong ĐGCC. Trên cơ sở đó, Nghị định số 90/2020/NĐ-CP và Nghị định số 48/2023/NĐ-CP đã cụ thể hóa các nguyên tắc này theo hướng gắn đánh giá với kết quả thực hiện nhiệm vụ, bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác, đúng thẩm quyền và không nể nang, thiên vị. Đáng chú ý, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 tiếp tục hoàn thiện các nguyên tắc ĐGCC theo hướng tăng cường tính định lượng, gắn với vị trí việc làm và kết quả đầu ra của hoạt động công vụ; đồng thời, Nghị định số 335/2025/NĐ-CP của Chính phủ đã cụ thể hóa cơ chế đánh giá theo hướng liên thông, số hóa và kiểm soát chặt chẽ hơn trách nhiệm của chủ thể đánh giá. Dưới góc độ lý luận, các quy định này đã thiết lập hệ “giới hạn chuẩn tắc” ngày càng rõ ràng, làm cơ sở định hướng và ràng buộc hành vi của các chủ thể trong quá trình THPL về ĐGCC.

Trên cơ sở khung pháp lý đó, thực tiễn tại các địa phương cho thấy nguyên tắc tuân thủ pháp luật về thẩm quyền đánh giá cơ bản được bảo đảm. Theo báo cáo tổng hợp của Bộ Nội vụ giai đoạn 2020 - 2025, việc đánh giá, xếp loại chất lượng công chức hằng năm tại các bộ, ngành và địa phương chủ yếu được thực hiện bởi người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý công chức, phù hợp với nguyên tắc phân cấp quản lý công chức và quy định của pháp luật hiện hành. Ở cấp tỉnh, báo cáo của Sở Nội vụ một số địa phương như Quảng Ninh, Thanh Hóa, Hà Nội, Hưng Yên đều ghi nhận hồ sơ ĐGCC được lập, thẩm định và phê duyệt đúng trình tự, thẩm quyền; không phát hiện trường hợp phải hủy bỏ kết quả do vi phạm thẩm quyền. Điều này phản ánh sự hiện thực hóa tương đối đầy đủ yêu cầu tuân thủ pháp luật trong việc thực hiện thẩm quyền đánh giá.

Bên cạnh đó, việc tuân thủ nguyên tắc đánh giá gắn với chức trách, nhiệm vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ ngày càng được thể hiện rõ trong thực tiễn. Kết quả khảo sát của Viện Khoa học tổ chức nhà nước (Bộ Nội vụ) cho thấy 88,5% công chức được hỏi đánh giá tiêu chí đánh giá tại cơ quan mình là phù hợp với vị trí việc làm và chức trách được giao [25, tr90]. Đồng thời, thực tiễn tại các sở chuyên môn ở nhiều địa phương cho thấy việc đánh giá đã từng bước gắn với các chỉ số cụ thể như tiến độ, chất lượng giải quyết công việc, kết quả cải cách hành chính, mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Xu hướng này phù hợp với định hướng của Luật năm 2025 và Nghị định số 335/2025/NĐ-CP về việc tăng cường đánh giá theo kết quả và sản phẩm đầu ra của hoạt động công vụ.

Đặc biệt, việc tuân thủ nguyên tắc khách quan, công bằng, minh bạch trong ĐGCC được kiểm chứng thông qua dữ liệu khảo sát thực tiễn. Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh đối với 546 công chức và cán bộ quản lý tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh cho thấy: 90,1% (492/546) số người được hỏi đánh giá hoạt động ĐGCC tại cơ quan mình bảo đảm tính khách quan, công bằng; 92,3% (504/546) cho rằng kết quả đánh giá phản ánh tương đối đúng mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức. Đồng thời, theo báo cáo của Sở Nội vụ các tỉnh (nghiên cứu sinh tổng hợp), tỷ lệ công chức xếp loại “không hoàn thành nhiệm vụ” chiếm tỷ lệ thấp (dưới 2%). Cụ thể, Quảng Ninh - địa phương có tỷ lệ cao nhất cũng chỉ ở mức 2,08% (2021), sau đó giảm còn 1,75% (2022), 0,95% (2023), 0,94% (2024) và đặc biệt xuống 0,16% (2025). Tương tự, Đà Nẵng giảm từ 0,94% (2022) xuống 0,05% (2025); Gia Lai dao động quanh 0,90% - 1,19%; Bình Thuận có thời điểm đạt 1,74% (2023) nhưng giảm còn 1,10% (2024). Đáng chú ý, nhiều địa phương duy trì mức rất thấp, thậm chí tiệm cận 0%, như Hà Nội (0,4% năm 2021; 0,1% năm 2022; 0% năm 2025), Thanh Hóa (0 - 0,7%), Sóc Trăng (0% năm 2023; 0,46% năm 2025), Yên Bái (0,2% - 0,6%), Tiền Giang (0,39% - 0,52%). Nhìn chung, phần lớn các giá trị dao động trong khoảng 0%–0,7%, phản ánh xu hướng ổn định ở mức rất thấp [phụ lục 5]. Xu hướng theo thời gian cũng cho thấy sự giảm dần hoặc duy trì ở ngưỡng thấp, đặc biệt rõ ở

các địa phương có dữ liệu liên tục. Điều này cho thấy đa số công chức được xếp loại từ “hoàn thành nhiệm vụ” trở lên, trong khi tỷ lệ không hoàn thành nhiệm vụ là hiện tượng cá biệt. Tuy nhiên, việc tỷ lệ này phổ biến dưới 1% và có xu hướng tiệm cận 0% cũng gợi mở vấn đề về mức độ phân hóa trong đánh giá, đặt ra yêu cầu tiếp tục xem xét tính thực chất của hoạt động ĐGCC trong thực tiễn.

Từ đó, có thể nhận thấy việc tuân thủ pháp luật về các nguyên tắc đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh hiện nay đã bước đầu hình thành một trật tự pháp lý tương đối ổn định trong hoạt động ĐGCC. Một mặt, hệ thống QPPL, đặc biệt với sự bổ sung của Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 335/2025/NĐ-CP, đã thiết lập ngày càng rõ các chuẩn mực và giới hạn pháp lý, định hướng hành vi của các chủ thể theo hướng tuân thủ pháp luật. Mặt khác, thông qua quá trình thực hiện, ý thức pháp luật và văn hóa pháp lý của đội ngũ công chức và chủ thể có thẩm quyền đánh giá từng bước được củng cố, thể hiện ở sự gia tăng mức độ tự giác tuân thủ các nguyên tắc pháp luật. Đây là biểu hiện của quá trình “nội tại hóa pháp luật” trong hoạt động công vụ, góp phần duy trì trật tự pháp lý và nâng cao tính minh bạch, công bằng của nền hành chính nhà nước trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện nay.

*Thứ hai, chấp hành pháp luật về các nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh*

Chấp hành pháp luật là hình thức THPL mang tính chủ động, thể hiện ở việc các chủ thể thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ pháp lý do quy phạm pháp luật quy định. Đối với lĩnh vực ĐGCC, chấp hành pháp luật về các nguyên tắc đánh giá không chỉ dừng lại ở việc “không vi phạm”, mà còn thể hiện ở việc các chủ thể có thẩm quyền tích cực tổ chức thực hiện các nguyên tắc này trong toàn bộ quy trình đánh giá, từ xây dựng tiêu chí, tổ chức đánh giá đến sử dụng kết quả đánh giá.

Thực tiễn cho thấy, CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã chấp hành nghiêm túc và đồng bộ các nguyên tắc ĐGCC theo quy định của pháp luật. Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh đối với 546 công chức tại 10 địa phương cho thấy

93,5% cơ quan đã ban hành quy chế ĐGCC, trong đó 95,7% quy chế đã cụ thể hóa các tiêu chí theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP. Và có 65,2% (356 người) và 32,6% (178 người) rất quan tâm và quan tâm đến hoạt động ĐGCC tại cơ quan và theo đó có 475/546 người (87%) số người trả lời cho rằng có đóng góp ý kiến khi cơ quan ban hành quy chế ĐGCC [phụ lục 1.1]. Điều này phản ánh rõ xu hướng “thể chế hóa nội bộ” các nguyên tắc pháp luật thành quy tắc hành chính cụ thể, làm cơ sở cho việc tổ chức thực hiện thống nhất trong từng cơ quan, đơn vị.

Không chỉ dừng lại ở việc ban hành quy chế, các nguyên tắc đánh giá còn được triển khai đồng bộ trong toàn bộ hệ thống tổ chức bên trong các CQCM. Thực tiễn tại các địa phương như Quảng Ninh, Hà Nội, Đà Nẵng, Bình Dương cho thấy việc chấp hành các nguyên tắc đánh giá đã được cụ thể hóa đến từng phòng, ban, đơn vị trực thuộc, bảo đảm tính thống nhất trong tổ chức thực hiện. Đồng thời, kết quả khảo sát cũng cho thấy mức độ tham gia của các chủ thể trong đánh giá tương đối đa dạng tập thể phòng, tự đánh giá, tham gia của cấp dưới. Điều này cho thấy các nguyên tắc về dân chủ, khách quan, đa chiều trong đánh giá đã được chấp hành trên thực tế.

Đặc biệt, nguyên tắc ĐGCC gắn với chức trách, nhiệm vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh chấp hành ngày càng thực chất. Trong thực tiễn, việc đánh giá đã chuyển từ mô hình định tính sang kết hợp định lượng, gắn với sản phẩm công việc cụ thể. Tại nhiều sở chuyên môn, kết quả đánh giá được xác định trên cơ sở các chỉ số như tiến độ, chất lượng giải quyết hồ sơ, kết quả cải cách hành chính, mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp. Xu hướng này phù hợp với định hướng của pháp luật hiện hành và tiếp tục được khẳng định trong Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 335/2025/NĐ-CP, theo đó nhấn mạnh việc đánh giá dựa trên kết quả đầu ra và hiệu quả thực thi công vụ.

Dữ liệu thực tiễn về kết quả ĐGCC tại các địa phương cũng cho thấy việc chấp hành nguyên tắc này đã tạo ra sự chuyển biến đáng kể trong cơ cấu xếp

loại công chức. Trên cơ sở Nghị định 90/2020/NĐ-CP (sửa đổi bởi Nghị định 48/2023/NĐ-CP), số liệu cho thấy khá rõ xu hướng chấp hành nguyên tắc đánh giá theo hướng kiểm soát tỷ lệ và phân hóa kết quả (tổng hợp từ báo cáo của Sở Nội vụ các địa phương).

Trước hết, tỷ lệ “*hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ*” đã được điều chỉnh mạnh và đi vào “khung kiểm soát”. Nếu năm 2021 nhiều địa phương ở mức rất cao (Sóc Trăng 71,64%; Đà Nẵng 40,68%; Quảng Ninh 42,93%), thì đến giai đoạn 2023 - 2025, đa số giảm về khoảng 15% - 20% (Quảng Ninh 15,14%; Đà Nẵng 19,89%; Sóc Trăng 15,35% - 20,55%) [phụ lục 5]. Mức này tiệm cận ngưỡng khống chế theo quy định, phản ánh sự tuân thủ nguyên tắc chống “lạm phát xuất sắc” và gắn với kết quả phân loại tổ chức.

Tỷ lệ “*hoàn thành tốt nhiệm vụ*” tăng tương ứng và trở thành mức chủ đạo. Quảng Ninh tăng từ 53,5% lên 82,87%; Hà Nội từ 78,8% lên 86,2%; Đà Nẵng từ 57,67% lên 79,34%; Sóc Trăng từ 26,31% lên 77,54% [phụ lục 5]. Như vậy, phổ biến các địa phương đạt 70% - 85%, cho thấy việc đánh giá đã bám sát nguyên tắc lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ làm căn cứ, đồng thời tạo “mặt bằng trung tâm” hợp lý trong phân loại.

Tỷ lệ “*hoàn thành nhiệm vụ*” duy trì rất thấp, chủ yếu 0,1% - 3% (Hà Nội 0,1% năm 2025; Quảng Ninh 0,55% - 1,64%; Sóc Trăng 0,98% - 2,08%) [phụ lục 5]. Điều này cho thấy đã có sự phân tầng nhưng mức độ “trung bình” không phổ biến, phù hợp với xu hướng nâng chuẩn đánh giá.

Kết hợp với tỷ lệ “*không hoàn thành nhiệm vụ*” chủ yếu dưới 1% (Quảng Ninh 0,16%; Đà Nẵng 0,05%; Hà Nội 0%) [phụ lục 5], có thể khẳng định cơ cấu đánh giá đang dịch chuyển theo hướng: giảm mạnh “xuất sắc” - tập trung vào “tốt” - duy trì rất thấp các mức còn lại. Đây là biểu hiện rõ của việc chấp hành các nguyên tắc pháp lý về khách quan, phân loại theo mức độ hoàn thành và kiểm soát tỷ lệ xếp loại trong thực tiễn đánh giá công chức.

Từ góc độ lý luận, có thể khẳng định rằng việc chấp hành pháp luật về các nguyên tắc ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã chuyển từ trạng thái

“hình thức - tuân thủ tối thiểu” sang “chủ động - thực chất”, thể hiện ở việc các nguyên tắc pháp luật được nội luật hóa trong quy chế nội bộ, được tổ chức thực hiện đồng bộ và từng bước gắn với kết quả thực thi công vụ. Đây là biểu hiện của quá trình nâng cao hiệu lực THPL, đồng thời phản ánh sự chuyển biến trong ý thức pháp luật và năng lực tổ chức THPL của các chủ thể trong nền HCNN.

*Thứ ba, sử dụng pháp luật về các nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh*

Trong cấu trúc các hình thức THPL, sử dụng pháp luật phản ánh phương diện chủ động của chủ thể trong việc khai thác và vận hành các quyền năng pháp lý do quy phạm pháp luật trao quyền. Trong lĩnh vực ĐGCC, sử dụng pháp luật không chỉ dừng lại ở việc “làm đúng quy định”, mà quan trọng hơn là việc các chủ thể có thẩm quyền lựa chọn, vận dụng và cụ thể hóa các quy định pháp luật về nguyên tắc, thẩm quyền và tiêu chí đánh giá thành các quyết định quản lý mang tính cá biệt, qua đó làm hiện thực hóa chức năng điều chỉnh của pháp luật trong hoạt động công vụ.

Thực tiễn tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh cho thấy, việc sử dụng pháp luật về nguyên tắc ĐGCC đã có sự chuyển biến theo hướng ngày càng chủ động và thực chất. Trên cơ sở các quy định của Luật Cán bộ, công chức và các nghị định hướng dẫn, các địa phương không chỉ tuân thủ thẩm quyền đánh giá mà còn chủ động vận dụng các quy định này để thiết lập cơ chế đánh giá phù hợp với đặc thù quản lý. Kết quả khảo sát 10/10 báo cáo của Sở Nội vụ các địa phương cho thấy, việc đánh giá đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo cấp sở được thực hiện thống nhất theo thẩm quyền của Chủ tịch UBND cấp tỉnh, trên cơ sở kết hợp giữa đề xuất của tập thể lãnh đạo và thẩm tra của CQCM, qua đó bảo đảm tính hợp pháp và tính hợp lý trong quyết định đánh giá.

Đáng chú ý, thực tiễn đã xuất hiện những biểu hiện điển hình của việc sử dụng pháp luật như một công cụ điều chỉnh mang tính lựa chọn. Tại tỉnh Quảng Ninh, trong một số trường hợp đánh giá giám đốc sở ở năm 2025, Chủ tịch UBND tỉnh đã vận dụng thẩm quyền pháp lý để quyết định mức xếp loại thấp

hơn so với đề xuất ban đầu, trên cơ sở cân nhắc toàn diện kết quả thực hiện nhiệm vụ, đặc biệt là các tiêu chí về cải cách hành chính và chất lượng phục vụ người dân. Việc “điều chỉnh” mức xếp loại này không phải là sự tùy nghi, mà là biểu hiện của việc sử dụng quyền đánh giá trong khuôn khổ pháp luật nhằm bảo đảm nguyên tắc đánh giá thực chất, qua đó khắc phục xu hướng bình quân hóa trong xếp loại công chức lãnh đạo.

Ở cấp cơ quan và đơn vị trực thuộc, việc sử dụng pháp luật còn thể hiện ở khả năng cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá gắn với vị trí việc làm và sản phẩm công vụ. Thực tiễn tại các sở chuyên môn ở Đà Nẵng, Thanh Hóa, Hà Nội, Quảng Ninh cho thấy, người đứng đầu đã chủ động vận dụng các quy định pháp luật để phân hóa kết quả đánh giá giữa các nhóm công chức trên cơ sở mức độ đóng góp thực tế. Những công chức trực tiếp tham mưu các nhiệm vụ đột phá, cải cách thể chế hoặc xử lý các nhiệm vụ phức tạp, liên ngành thường được đánh giá ở mức cao hơn so với các vị trí thực hiện nhiệm vụ thường xuyên. Điều này cho thấy pháp luật đã được sử dụng như một công cụ để lượng hóa giá trị lao động công vụ, thay vì chỉ là khuôn khổ hình thức cho hoạt động đánh giá.

Từ góc độ tổ chức thực hiện, việc sử dụng pháp luật trong ĐGCC còn gắn với cơ chế phân cấp, phân quyền trong quản lý công chức. Thực tiễn cho thấy các chủ thể có thẩm quyền ở các cấp khác nhau đã vận dụng tương đối linh hoạt các quy định pháp luật để thực hiện quyền đánh giá trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ được giao, đồng thời bảo đảm sự liên thông giữa đánh giá của hệ thống chính quyền và hệ thống chính trị. Đây là biểu hiện của việc pháp luật được vận hành như một hệ thống quyền năng phân tầng, trong đó mỗi chủ thể không chỉ thực hiện nghĩa vụ mà còn chủ động thực hiện quyền theo khuôn khổ pháp lý đã được thiết lập.

Có thể nhận định rằng việc sử dụng pháp luật về các nguyên tắc đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã từng bước vượt ra khỏi trạng thái “thực hiện mang tính thủ tục”, chuyển sang “thực hiện mang tính công cụ”. Pháp luật trong trường hợp này không chỉ đóng vai trò là chuẩn mực điều chỉnh

hành vi, mà còn trở thành phương tiện để các chủ thể có thẩm quyền thực hiện chức năng quản lý, phân bổ giá trị công vụ và định hướng hành vi của đội ngũ công chức theo yêu cầu của nền HCNN hiện đại.

*Thứ tư, áp dụng pháp luật về các nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh*

Áp dụng pháp luật là hình thức mang tính quyền lực nhà nước, thể hiện ở việc chủ thể có thẩm quyền căn cứ quy phạm pháp luật để ban hành quyết định cá biệt, làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt các hệ quả pháp lý cụ thể. Trong lĩnh vực ĐGCC, ADPL chính là quá trình chuyển hóa các nguyên tắc được quy định trong pháp luật thành các quyết định xếp loại cụ thể đối với từng công chức.

*Thứ nhất, áp dụng pháp luật bảo đảm nguyên tắc đúng thẩm quyền.* Thực tiễn cho thấy việc ADPL về thẩm quyền đánh giá công chức tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được thực hiện tương đối thống nhất, góp phần xác lập rõ trách nhiệm pháp lý và cơ chế kiểm soát quyền lực trong hoạt động đánh giá. Các địa phương đã cụ thể hóa quy định pháp luật vào quy chế nội bộ, phân định rõ thẩm quyền theo từng cấp, từng chức danh. Tại các địa phương, Chủ tịch UBND tỉnh trực tiếp ban hành quyết định xếp loại đối với Giám đốc sở; tại Hà Nội, thẩm quyền được thiết kế theo hệ thống phân cấp từ Chủ tịch UBND thành phố đến trưởng phòng. Đồng thời, trong trường hợp phát hiện sai thẩm quyền, cơ quan có thẩm quyền đã ADPL để hủy bỏ kết quả và tổ chức đánh giá lại, qua đó bảo đảm tính hợp pháp của quyết định đánh giá.

*Thứ hai, áp dụng pháp luật theo nguyên tắc gắn với chức trách, nhiệm vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ.* Việc ADPL trong ĐGCC ngày càng chuyển từ cách tiếp cận hình thức sang tiếp cận dựa trên kết quả đầu ra. Các cơ quan đã cụ thể hóa nhiệm vụ theo vị trí việc làm, xây dựng tiêu chí đánh giá có khả năng đo lường và theo dõi quá trình thực hiện nhiệm vụ một cách liên tục. Kết quả khảo sát cho thấy 92,3% ý kiến cho rằng việc đánh giá phản ánh đúng thực chất mức độ hoàn thành nhiệm vụ, qua đó khẳng định xu hướng nâng cao tính thực chất trong ADPL.

*Thứ ba*, áp dụng pháp luật bảo đảm nguyên tắc khách quan, công bằng, chính xác. Nguyên tắc này được hiện thực hóa thông qua việc công khai tiêu chí, quy trình và căn cứ đánh giá, hạn chế sự chi phối của yếu tố cảm tính. Dữ liệu khảo sát cho thấy 90,1% ý kiến đánh giá hoạt động ĐGCC là khách quan, minh bạch, phản ánh mức độ thực thi tương đối nghiêm túc các yêu cầu pháp lý về chống nể nang, thiên vị trong đánh giá [phụ lục 1].

*Thứ tư*, áp dụng pháp luật đối với công chức lãnh đạo, quản lý gắn với kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị. Trên cơ sở Quy định số 124-QĐ/TW của Bộ Chính trị, nhiều địa phương đã vận dụng nguyên tắc này theo hướng gắn trách nhiệm cá nhân với kết quả tập thể. Việc đánh giá không chỉ dựa trên kết quả cá nhân mà còn căn cứ vào hiệu quả điều hành, chất lượng thực thi công vụ của đơn vị. Thực tiễn cho thấy, trong trường hợp cơ quan, đơn vị có tồn tại, hạn chế hoặc vi phạm, công chức lãnh đạo, quản lý không được xếp loại ở mức cao, qua đó nâng cao trách nhiệm pháp lý của người đứng đầu.

*Thứ năm*, áp dụng pháp luật bảo đảm xem xét yếu tố khách quan, bất khả kháng. Trong những tình huống đặc thù như dịch COVID-19 hoặc thiên tai, việc ADPL đã được thực hiện theo hướng linh hoạt, có tính đến bối cảnh thực tiễn khách quan. Nhiều địa phương đã không máy móc áp dụng tiêu chí đánh giá mà xem xét điều kiện thực thi công vụ, qua đó bảo đảm nguyên tắc công bằng và đúng bản chất của hoạt động ĐGCC như Quảng Ninh, Hà Nội,...

Có thể nhận định rằng: ADPL về các nguyên tắc đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã từng bước được thực hiện theo hướng chuẩn mực và thực chất hơn. Các quyết định đánh giá không chỉ bảo đảm tính hợp pháp mà còn phản ánh ngày càng rõ nét yêu cầu gắn kết giữa pháp luật với hiệu quả thực thi công vụ. Đây là biểu hiện của quá trình nâng cao chất lượng ADPL trong quản lý công chức, đồng thời góp phần củng cố nền tảng pháp lý của nền hành chính nhà nước trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.

**3.2.1.2. Kết quả thực hiện pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh**

*Thứ nhất, tuân thủ pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh*

Tuân thủ pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được thể hiện ở việc các chủ thể pháp luật (cơ quan, tổ chức, công chức có liên quan) tự kiểm chế hành vi, không thực hiện những hành vi, hoạt động mà pháp luật về công chức, pháp luật về ĐGCC và các văn bản pháp luật có liên quan quy định là “bị nghiêm cấm”. Đây là hình thức THPL mang tính thụ động nhưng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, bởi thông qua việc không vi phạm các quy định cấm, các chủ thể đã góp phần bảo đảm cho pháp luật về ĐGCC được thực hiện nghiêm chỉnh, đồng thời bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của Nhà nước, cơ quan, tổ chức và công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Thực tiễn cho thấy, việc tuân thủ pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ngày càng đi vào nề nếp. Các chủ thể tham gia hoạt động đánh giá đã có ý thức rõ ràng hơn trong việc chấp hành các quy định pháp luật về những hành vi không được phép thực hiện, đặc biệt là các hành vi làm sai lệch kết quả đánh giá, xâm phạm tính khách quan, công bằng và minh bạch của hoạt động ĐGCC. Sự chuyển biến này phản ánh mức độ nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của đội ngũ công chức và các chủ thể có thẩm quyền đánh giá trong thực tiễn.

Đối với tiêu chí chung cấm “*tham ô, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, quan liêu...*” được quy định tại Nghị định 90/2020/NĐ-CP, thực tiễn tại nhiều địa phương cho thấy việc tuân thủ pháp luật được thực hiện tương đối nghiêm túc và có kết quả cụ thể. Báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng của một số CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ghi nhận: “*Lãnh đạo Sở Xây dựng luôn đề cao trách nhiệm nêu gương, gương mẫu thực hiện và tăng cường trách nhiệm..., tổ chức thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm xử lý, ngăn chặn có hiệu quả tình trạng những nhiễu, gây phiền hà trong giải quyết công việc; nhận thức về phòng, chống tham nhũng của cán bộ, công chức dân được nâng lên nên trong*

*thời gian qua chưa có vụ việc tham nhũng xảy ra” [129].*

Tương tự, Báo cáo sơ kết 05 năm (2019-2023) thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng của Sở Tư pháp tỉnh Lâm Đồng khẳng định: *“Sở Tư pháp triển khai thực hiện công tác phòng, chống tham nhũng theo đúng quy định của pháp luật; các phòng chuyên môn và đơn vị trực thuộc có ý thức và trách nhiệm trong hoạt động của mình để từng bước kiểm soát việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí” [128].* Những kết quả này cho thấy tiêu chí cấm tham nhũng, tiêu cực trong ĐGCC không chỉ được ghi nhận về mặt hình thức mà còn được tuân thủ trên thực tế thông qua việc không phát sinh vụ việc vi phạm trong các cơ quan, đơn vị.

Trong thực tiễn tổ chức thực hiện, lãnh đạo các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, đặc biệt là người đứng đầu, xác định công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên; chú trọng việc tự kiểm tra, giám sát nội bộ, kịp thời phát hiện và ngăn chặn các dấu hiệu vi phạm. Đồng thời, các cơ quan, đơn vị đẩy mạnh tuyên truyền, quán triệt các quy định pháp luật liên quan đến phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, lãng phí; thực hiện nghiêm việc kê khai tài sản, thu nhập, với 100% công chức thuộc diện phải kê khai chấp hành đúng quy định pháp luật. Bên cạnh đó, việc thường xuyên quán triệt Quy tắc ứng xử và chuẩn mực đạo đức Hồ Chí Minh đã góp phần nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật, đạo đức công vụ của đội ngũ công chức, tạo nền tảng cho việc thực hiện đúng và đầy đủ các tiêu chí đánh giá.

Đối với các tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong, lề lối làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao: thực tiễn cho thấy, công chức và các chủ thể đánh giá đã tuân thủ nghiêm túc các quy định pháp luật. Trên cơ sở các tiêu chí được quy định tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, việc tổ chức đánh giá công chức tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được thực hiện đúng trình tự, thủ tục và nội dung theo quy định, qua đó bảo đảm tính hợp pháp, tính thống nhất và tính kỷ luật trong

hoạt động ĐGCC.

Từ những phân tích và dẫn chứng nêu trên có thể khẳng định rằng, tuân thủ pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở nước ta hiện nay đã đạt được những kết quả tích cực, thể hiện ở việc không để xảy ra các hành vi bị pháp luật nghiêm cấm, nâng cao ý thức pháp luật của các chủ thể và tạo nền tảng quan trọng cho việc thực hiện các hình thức THPL khác trong ĐGCC.

*Thứ hai, chấp hành pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh*

Pháp luật về ĐGCC quy định các tiêu chí ĐGCC, tuy không quy định cụ thể công chức ở cấp hành chính nào nhưng các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh phải chấp hành tiêu chí (nội dung) ĐGCC nhằm quán triệt và phát huy tối đa tính hiệu lực và hiệu quả của việc chấp hành pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong kỷ nguyên mới - Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam.

Khoản 1 Điều 23 Nghị định số 90/2020/NĐ-CP quy định người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có trách nhiệm ban hành hoặc giao ban hành Quy chế ĐGCC, viên chức phù hợp với điều kiện và đặc thù của đơn vị. Quy chế phải làm rõ sản phẩm gắn với vị trí việc làm, tiêu chí và căn cứ đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Qua nghiên cứu tại UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, 100% các địa phương và cơ quan đã ban hành quy chế, quy định về ĐGCC nhằm phù hợp với thực tiễn với đặc thù của từng cơ quan và từng địa phương. Những tiêu chí (nội dung) về ĐGCC được quy định tại Luật Cán bộ, công chức, tại Nghị định số 90/NĐ/2020/NĐ-CP được các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh chấp hành nghiêm túc và đưa tất cả nội dung tiêu chí đánh giá vào quy định ĐGCC tại các sở và cơ quan ngang sở.

Theo kết quả khảo sát của Viện Khoa học tổ chức nhà nước tại DA.03/23

cho kết quả có 88,5% trong tổng số công chức trả lời cho rằng Quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng công chức của cơ quan, đơn vị nơi đang công tác có phù hợp với đặc thù của cơ quan, đơn vị, chỉ có 5% trả lời là không phù hợp [25, tr90]. Như vậy, số liệu trên minh chứng các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh hiện nay đánh giá cao sự phù hợp của Quy chế với đặc thù của cơ quan tức là chấp hành tốt tiêu chí ĐGCC mà pháp luật quy định, theo nghiên cứu thực tế của nghiên cứu sinh tại các sở và cơ quan ngang sở khi ban hành quy chế, quy định ĐGCC các cơ quan chấp hành đúng các tiêu chí theo quy định pháp luật. Khi tổ chức ĐGCC chấp hành tốt các quy định pháp luật về các tiêu chí đánh giá.

*Thứ ba, sử dụng pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh*

Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh sử dụng quy định pháp luật về tiêu chí ĐGCC tại Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn vào thực tiễn ĐGCC ở cơ quan, đơn vị.

Với tiêu chí “*lấy kết quả công việc và các sản phẩm cụ thể làm căn cứ đánh giá*” được các sở và cơ quan ngang sở ở các địa phương áp dụng một cách khác nhau nhằm phù hợp với tình hình thực tiễn tại cơ quan, đơn vị đó. Ví dụ tại quy định đánh giá cán bộ, công chức, viên chức của sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Quảng Ninh tiêu chí này được thực hiện và là tiêu chí trung tâm để đánh giá và chiếm 70/100 điểm và được cụ thể hóa rõ ràng từng tiêu chí cụ thể thành 02 tiêu chí thành phần (tiêu chí năng lực, kỹ năng với 10 tiêu chí bộ phận; tiêu chí thực hiện nhiệm vụ được giao với 04 tiêu chí bộ phận) [125]... Theo kết quả khảo sát của Viện khoa học Tổ chức nhà nước (Bộ Nội vụ) thì đại đa số các đơn vị, cơ quan đều lấy kết quả thực thi công việc và sản phẩm cụ thể của công chức để đánh giá xếp loại công chức: có 38,5% và 41,1% số người trả lời cho rằng tại cơ quan, đơn vị đã căn cứ rất nhiều và căn cứ nhiều vào kết quả công việc và các sản phẩm cụ thể để ĐGCC [25, tr91].

Các tiêu chí khác về ĐGCC như: Tiêu chí về tư tưởng, đạo đức, lối sống, tác phong lề lối làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật... luôn được các CQCM thuộc

UBND cấp tỉnh áp dụng một cách cụ thể để phù hợp với đặc thù của từng cơ quan, cũng như phù hợp với vị trí việc làm của từng công chức.

*Thứ tư, áp dụng pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh*

Sau hơn 05 năm triển khai áp dụng các tiêu chí ĐGCC theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã đạt được nhiều kết quả tích cực, góp phần nâng cao tính thực chất của công tác ĐGCC.

Việc áp dụng các tiêu chí đánh giá luôn được cấp ủy, lãnh đạo cơ quan tâm chỉ đạo, bảo đảm thực hiện đúng chủ trương của Đảng và quy định của pháp luật, nhất là nguyên tắc đánh giá phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể. Trong thực tiễn, lãnh đạo các sở và cơ quan ngang sở khi ĐGCC đã chú trọng cách tiếp cận khách quan, toàn diện, xem xét công chức trong cả quá trình công tác, làm cơ sở bố trí, sử dụng phù hợp.

Theo quy định tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, các tiêu chí đánh giá được xây dựng theo hướng lượng hóa kết quả thực hiện nhiệm vụ thông qua tỷ lệ phần trăm hoàn thành công việc, gắn đánh giá cá nhân với kết quả thực hiện nhiệm vụ của tập thể. Trên cơ sở đó, UBND cấp tỉnh đã chỉ đạo các sở và cơ quan ngang sở ban hành Quy chế ĐGCC, xác định rõ tiêu chí, sản phẩm đầu ra gắn với từng vị trí việc làm. Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh cho thấy 95,7% (523 phiếu) cho rằng Quy chế đánh giá tại cơ quan đã cụ thể hóa đầy đủ các tiêu chí theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, chỉ 4,3% (23 phiếu) cho rằng chưa cụ thể [phụ lục 1.1].

Từ ngày 20/8/2020, nhiều cơ quan đã xác định rõ tỷ lệ phần trăm nhiệm vụ hoàn thành để xếp loại công chức theo bốn mức: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ, qua đó từng bước khắc phục tình trạng đánh giá cảm tính.

Tại một số sở chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, khi triển khai Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, việc ĐGCC đã được thực hiện trên cơ sở lượng hóa tiêu chí

kết quả thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm (sở Khoa học và Công nghệ, sở Nội vụ, sở Nông nghiệp và Môi trường tỉnh Quảng Ninh; các sở của tỉnh Khánh Hòa, Hà Nội...). Chẳng hạn, đối với công chức trực tiếp giải quyết thủ tục hành chính, tiêu chí đánh giá được xác định dựa trên tỷ lệ hồ sơ giải quyết đúng hạn, số lượng hồ sơ tồn đọng, mức độ tuân thủ quy trình và chất lượng tham mưu. Trên cơ sở các tiêu chí này, cơ quan quản lý xác định tỷ lệ phần trăm nhiệm vụ hoàn thành để làm căn cứ xếp loại công chức theo các mức tương ứng.

Thực tiễn cho thấy, cách thức đánh giá này giúp phân biệt rõ giữa các mức độ hoàn thành nhiệm vụ, hạn chế tình trạng đánh giá cảm tính, đồng thời tạo cơ sở minh bạch để sử dụng kết quả đánh giá trong công tác quản lý, bố trí và phát triển đội ngũ công chức.

Đặc biệt, trong các năm 2023 - 2025, tỷ lệ công chức được xếp loại “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” tại Quảng Ninh, Gia Lai, Bình Thuận giảm do thực hiện nghiêm Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị (không vượt quá 20% số xếp loại “hoàn thành tốt nhiệm vụ”). Thực tiễn tại Quảng Ninh cho thấy, công tác đánh giá đã chuyển mạnh sang coi trọng hiệu quả công tác thực tế, không chạy theo tỷ lệ hay thành tích hình thức, góp phần nâng cao tính khách quan và thực chất của ĐGCC, tỷ lệ “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” giảm mạnh từ 42,93% (năm 2021) xuống còn 17,15% (năm 2024) và 14,92% (năm 2025), trong khi “Hoàn thành tốt nhiệm vụ” tăng tương ứng từ 53,50% (2021) lên 82,07% (2025) [phụ lục 5]. Diễn biến này phản ánh xu hướng siết chặt tiêu chí, hạn chế bệnh thành tích và tình trạng “dàn đều xuất sắc”, qua đó nâng cao tính phân hóa và độ tin cậy của kết quả đánh giá. Tổng thể, xu hướng dịch chuyển từ “xuất sắc” sang “tốt” cùng với việc duy trì tỷ lệ rất thấp ở mức “không hoàn thành” cho thấy công tác đánh giá công chức tại Quảng Ninh và một số địa phương như Hà Nội 20,6% (năm 2022) hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ xuống còn 13,6% (năm 2025), Đà Nẵng 46,9% (năm 2022) xuống còn 19,89% (năm 2025) [phụ lục 5]... đang tiệm cận mục tiêu đánh giá dựa trên kết quả thực thi công vụ, bảo đảm khách quan, thực chất, phù hợp với yêu cầu đổi mới áp dụng pháp luật

về tiêu chí đánh giá trong giai đoạn hiện nay.

Các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá công theo quy định pháp luật vào quy chế, quy định ĐGCC tại cơ quan mình. Theo nghiên cứu thực tế, hầu hết các cơ quan đã cụ thể hóa các tiêu chí thành các tiêu chí thành phần. Theo Nghị định 90/2020/NĐ-CP quy định, có 05 tiêu chí chung là tiêu chí về đạo đức, lối sống, chính trị tư tưởng, lễ lối tác phong làm việc, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và ý thức tổ chức kỷ luật. Trong số 05 nhóm tiêu chí nêu trên, từng tiêu chí bao gồm các tiêu chí đánh giá cụ thể khác nhau. Chẳng hạn như tiêu chí “Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao” đã có sự mô tả một cách chi tiết, dễ lượng hóa hơn, cụ thể hơn, giữa công chức giữ chức vụ và công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có sự phân biệt rõ ràng (điển hình Quy định ĐGCC của sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Quảng Ninh). Nghị định 90/2020/NĐ-CP cũng mô tả các tiêu chí cụ thể nhằm xếp loại đánh giá với 04 nhóm khác nhau là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ. Tại Quy chế ĐGCC của sở Giáo dục thành phố Hà Nội đã quy định cụ thể các tiêu chí và có cho điểm số ở các tiêu chí đó: Theo thang điểm 100; về ý thức tổ chức kỷ luật, phẩm chất đạo đức tối đa 20 điểm; kết quả chức trách nhiệm vụ được giao tối đa 70 điểm; điểm thưởng tối đa 10 điểm; tại quy chế ĐGCC của sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ lại quy định tổng điểm là 90 được chia các tiêu chí thành 9 tiêu chí thành phần nhưng cho điểm có sự khác nhau giữa công chức giữ chức vụ lãnh đạo quản lý và công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. [127]

Qua nghiên cứu thực tế, nhận thấy đại đa số các sở và cơ quan ngang sở đã cụ thể hóa tiêu chí theo quy định của pháp luật thành các tiêu chí thành phần và mỗi tiêu chí thành phần đều có điểm số cụ thể để công chức xác định và phấn đấu đạt. Khi khảo sát có 95,7% (523/546 phiếu) cho rằng Quy chế ĐGCC

tại cơ quan, đơn vị đã cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP của Chính phủ và chỉ có 4,3% cho rằng là không.

Việc lấy kết quả công việc và các sản phẩm cụ thể làm căn cứ ĐGCC hiện nay được các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh quan tâm và triển khai hiệu quả trong thực tiễn. Trên cơ sở các tiêu chí ĐGCC không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được quy định trong pháp luật hiện hành, trọng tâm là: kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch hoặc theo công việc cụ thể được giao; khối lượng, tiến độ, chất lượng công việc; thái độ phục vụ Nhân dân và doanh nghiệp đối với các vị trí trực tiếp giải quyết công việc, các sở và cơ quan ngang sở đã cụ thể hóa thành hệ thống tiêu chí thành phần phù hợp với đặc thù chuyên môn.

Kết quả khảo sát tại sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Quảng Ninh (nay sở Nông nghiệp và Môi trường) cho thấy, trong Quy định ĐGCC của Sở, tiêu chí “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; khối lượng, tiến độ, chất lượng thực hiện nhiệm vụ” được cụ thể hóa thành 02 nhóm tiêu chí lớn là năng lực, kỹ năng và thực hiện nhiệm vụ được giao, với tổng số 13 tiêu chí thành phần. Nhiều tiêu chí được quy định rõ ràng, có định lượng cụ thể, như: “sử dụng thành thạo các phần mềm, ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ công việc; không thực hiện các hành vi bị cấm trên không gian mạng theo Luật An ninh mạng năm 2018; chủ động phối hợp với các cá nhân, đơn vị liên quan để giải quyết công việc hiệu quả...” [125]. Việc cụ thể hóa này giúp công chức xác định rõ mục tiêu phấn đấu và căn cứ tự đánh giá kết quả công tác.

Việc xây dựng và áp dụng hệ thống tiêu chí đánh giá công chức gắn với kết quả, sản phẩm công vụ đã góp phần chuyển mạnh hoạt động đánh giá từ định tính sang định lượng, qua đó làm rõ các cấu phần pháp lý của chủ thể công vụ như phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Trên thực tế, kết quả đánh giá đã từng bước được sử dụng làm căn cứ trong chu trình quản lý công chức, tuy nhiên mức độ tác động là không đồng đều giữa các phương diện.

Qua khảo sát xã hội học cho thấy [phụ lục 1.1], tác động nổi bật nhất của đánh giá công chức là ở phương diện nhận thức và động lực cá nhân, với 463/546 ý kiến (84,8%) khẳng định đánh giá giúp nâng cao tinh thần trách nhiệm, cống hiến và đồng thời cũng có 463 ý kiến (84,8%) cho rằng đánh giá giúp nhận diện rõ hơn năng lực, phẩm chất, điểm mạnh, điểm yếu của bản thân. Điều này cho thấy các tiêu chí pháp lý theo Nghị định 90/2020/NĐ-CP (sửa đổi bởi Nghị định 48/2023/NĐ-CP) đã tác động trực tiếp đến ý thức tự đánh giá và tự điều chỉnh hành vi công vụ, phù hợp với yêu cầu nâng cao trách nhiệm cá nhân trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, khi xét đến chức năng công cụ của đánh giá, các chỉ số lại thấp hơn đáng kể. Cụ thể, chỉ có 296 ý kiến (54,3%) cho rằng kết quả đánh giá giúp định hướng đào tạo, bồi dưỡng; 285 ý kiến (52,2%) cho rằng có tác động đến thi đua, khen thưởng và nâng lương; và đặc biệt chỉ 261 ý kiến (47,8%) ghi nhận việc đánh giá được sử dụng làm căn cứ cho bố trí, sử dụng công chức. Ngay cả yếu tố nâng cao uy tín cá nhân cũng chỉ đạt 308 ý kiến (56,5%). Sự chênh lệch khá lớn giữa nhóm chỉ số “nhận thức” (84,8%) và nhóm chỉ số “sử dụng kết quả” (47,8% - 56,5%) phản ánh một thực tế là kết quả đánh giá tuy được hình thành theo tiêu chí pháp luật nhưng chưa được chuyển hóa đầy đủ thành các quyết định nhân sự có tính ràng buộc. Đáng chú ý, chỉ có 12 ý kiến (2,2%) cho rằng đánh giá không có tác động, qua đó khẳng định độ bao phủ và tính tất yếu của hoạt động đánh giá công chức trong thực tiễn quản lý [phụ lục 1.1]. Tuy nhiên, xét trên bình diện thực hiện pháp luật, chính sự chênh lệch giữa các nhóm tác động nêu trên cho thấy một khoảng cách đáng kể giữa quy phạm pháp luật về tiêu chí đánh giá và hiệu lực thực thi của nó. Nói cách khác, hệ thống tiêu chí đã phát huy tốt vai trò định hướng hành vi, nhưng chưa được vận hành đầy đủ như một căn cứ pháp lý trực tiếp chi phối các quyết định quản trị nhân sự, dẫn đến nguy cơ làm giảm tính thực chất của đánh giá.

Từ đó có thể khẳng định, để đánh giá công chức thực sự trở thành công cụ pháp lý hiệu quả, có cơ chế áp dụng theo hướng tăng cường tính ràng buộc của

kết quả đánh giá đối với các quyết định về nhân sự, đồng thời thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực trong đánh giá, bảo đảm sự thống nhất giữa tiêu chí pháp luật và hệ quả pháp lý trong thực tiễn.

Từ đó cho thấy phù hợp với mục đích của Đảng về công tác ĐGCC: “Nêu cao tinh thần tự phê bình và phê bình, tự soi, tự sửa, thấy được ưu điểm để phát huy, hạn chế, khuyết điểm để khắc phục; chủ động phát hiện, ngăn chặn biểu hiện suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên, xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh.” [12, Điều 2]. Qua đó, đã giúp các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh xây dựng được đội ngũ công chức chất lượng ngày càng cao, đáp ứng được các yêu cầu của nhiệm vụ mới trong công cuộc cải cách hành chính hiện nay.

### ***3.2.1.3. Kết quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền, thủ tục, thời điểm, sử dụng kết quả, giải quyết kiến nghị đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh***

*Thứ nhất, tuân thủ pháp luật về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, thời điểm và việc sử dụng kết quả đánh giá công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh*

*Một là, tuân thủ pháp luật về thẩm quyền ĐGCC được các chủ thể thực hiện một cách tích cực, chủ động và đúng quy định. Theo đó, người đứng đầu CQCM thuộc UBND cấp tỉnh giữ vai trò chủ thể chịu trách nhiệm chính trong việc tổ chức, chỉ đạo và triển khai hoạt động ĐGCC theo đúng thẩm quyền được pháp luật quy định. Thực tiễn cho thấy, người đứng đầu đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm trong việc bảo đảm các bước của quy trình đánh giá được tiến hành theo đúng quy định pháp luật, đồng thời tổ chức hướng dẫn công chức thực hiện tự đánh giá, thu thập thông tin, lập phiếu tự đánh giá theo mẫu và nội dung thống nhất.*

Kết quả khảo sát cho thấy, 92,1% công chức được hỏi xác nhận việc

ĐGCC hằng năm do người đứng đầu CQCM trực tiếp tổ chức và chịu trách nhiệm theo đúng thẩm quyền; 89,4% ý kiến cho rằng không xảy ra tình trạng đánh giá vượt thẩm quyền [phụ lục 1.1].

Thực tiễn tại Quảng Ninh, Hải Phòng, Hà Nội, Đà Nẵng, Cao Bằng... cho thấy, quy chế ĐGCC của tỉnh phân định rõ trách nhiệm giữa người đứng đầu CQCM và vai trò hướng dẫn, kiểm tra, tổng hợp của Sở Nội vụ, qua đó bảo đảm nguyên tắc đánh giá đúng chủ thể, đúng thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

*Hai là*, việc tuân thủ pháp luật về trình tự, thủ tục và thời điểm ĐGCC được thực hiện nghiêm túc, đúng quy định. Kết quả khảo sát thực tiễn cho thấy, 100% các chủ thể tham gia ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh thực hiện hoạt động đánh giá theo đúng trình tự, thủ tục và thời điểm đã được quy định trong các văn bản pháp luật cũng như trong quy chế, quy định nội bộ của cơ quan. Điều này góp phần bảo đảm tính thống nhất, công khai và minh bạch của hoạt động ĐGCC trong thực tiễn quản lý HCNN.

Theo kết quả tổng hợp báo cáo, 100% CQCM thuộc UBND cấp tỉnh thực hiện ĐGCC đúng trình tự, thủ tục và thời điểm; 95,7% công chức được khảo sát xác nhận quy trình đánh giá được thực hiện đầy đủ các bước theo quy định. Tại nhiều CQCM thuộc UBND các địa phương như Cao Bằng, Hưng Yên, Quảng Ninh, Đà Nẵng, Vĩnh Long... việc ĐGCC được triển khai thống nhất vào cuối năm, sử dụng mẫu phiếu chung và được công khai trong kế hoạch công tác hằng năm, góp phần bảo đảm tính công khai, minh bạch và thống nhất trong quản lý HCNN.

*Ba là*, việc tuân thủ pháp luật trong sử dụng kết quả ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được thực hiện nghiêm túc và đúng mục đích pháp lý. Theo quy định của pháp luật, kết quả ĐGCC là căn cứ quan trọng để thực hiện các hoạt động quản lý công chức như bố trí, sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức. Thực tiễn cho thấy, các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã sử dụng kết quả ĐGCC gắn với yêu cầu quản lý, điều hành và xây dựng đội ngũ công chức, hạn chế tình

trạng sử dụng kết quả đánh giá một cách hình thức hoặc mang tính đối phó.

Kết quả ĐGCC sau khi ban hành được lưu trữ, quản lý theo đúng quy định, đồng thời được công khai trong phạm vi cần thiết để bảo đảm quyền được biết của công chức được đánh giá. Việc sử dụng kết quả đánh giá nhìn chung bảo đảm tính thống nhất giữa đánh giá và các quyết định quản lý nhân sự, qua đó góp phần nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính và hiệu quả hoạt động của CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Kết quả khảo sát cho thấy, 87,8% công chức cho biết kết quả đánh giá được sử dụng làm căn cứ cho các hoạt động quản lý công chức; 93,2% ý kiến xác nhận kết quả đánh giá được lưu trữ đầy đủ trong hồ sơ công chức theo quy định. Thực tiễn tại CQCM một số địa phương (sở Nông nghiệp và Môi trường, sở Nội vụ tỉnh Quảng Ninh; sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội; sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Thanh Hóa...) cho thấy, chỉ công chức được xếp loại “Hoàn thành tốt nhiệm vụ” trở lên trong 02 năm liên tiếp mới được xem xét quy hoạch, bổ nhiệm; công chức “Không hoàn thành nhiệm vụ” không được xét thi đua, khen thưởng và bị theo dõi, đánh giá trong năm tiếp theo. Việc sử dụng kết quả đánh giá nhìn chung bảo đảm đúng mục đích pháp lý, hạn chế tính hình thức.

Có thể khẳng định, việc tuân thủ pháp luật về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, thời điểm và sử dụng kết quả ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh nhìn chung được thực hiện tương đối nghiêm túc, góp phần tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính và nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ công chức ở cấp tỉnh.

*Thứ hai, chấp hành pháp luật về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, thời điểm và việc sử dụng kết quả đánh giá công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh*

Chấp hành pháp luật trong ĐGCC thể hiện ở việc các chủ thể có thẩm quyền thực hiện đầy đủ các quy định pháp luật đã được ban hành, qua đó bảo đảm tính hợp pháp và hiệu quả thực tế của hoạt động ĐGCC trong quản lý HCNN.

Kết quả tổng hợp báo cáo các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cho thấy, trên 90% CQCM thuộc UBND cấp tỉnh thực hiện việc đánh giá, xếp loại

công chức đúng thẩm quyền, trong đó người đứng đầu cơ quan là chủ thể quyết định cuối cùng về xếp loại công chức theo quy định pháp luật. Trong thực tiễn, một số khâu như nhận xét, đề xuất mức xếp loại được phân công cho cấp phó hoặc người đứng đầu đơn vị trực tiếp quản lý công chức, song vẫn bảo đảm nguyên tắc quyết định thuộc đúng chủ thể có thẩm quyền. Tại nhiều địa phương như Quảng Ninh, Hà Nội, tổ chức đảng, tổ chức đoàn thể và bộ phận tham mưu nhân sự tham gia góp ý, giám sát quá trình đánh giá, góp phần nâng cao tính khách quan và tuân thủ pháp luật.

Về trình tự, thủ tục và thời điểm đánh giá, các địa phương đều tổ chức ĐGCC theo quy trình pháp lý thống nhất, với các bước cơ bản như lập kế hoạch, tự đánh giá, họp tập thể, tổng hợp và công bố kết quả. Theo kết quả khảo sát thực tế, 95% ý kiến cho rằng quy trình đánh giá được thực hiện đầy đủ, có biên bản và sử dụng biểu mẫu theo quy định. Hoạt động đánh giá được tiến hành chủ yếu định kỳ hằng năm vào cuối năm, phản ánh tương đối toàn diện kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức; đồng thời, một số địa phương như Hà Nội, Đà Nẵng, Thanh Hóa, Bình Dương... thực hiện đánh giá đột xuất khi phục vụ yêu cầu bố trí, điều động, bổ nhiệm cán bộ.

Đối với việc sử dụng kết quả đánh giá, ở mức độ chấp hành pháp luật, kết quả ĐGCC sau khi ban hành được tổng hợp, lưu trữ và sử dụng làm căn cứ cho các quyết định quản lý nhân sự theo quy định. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc khai thác kết quả đánh giá chủ yếu phục vụ các quyết định trước mắt (xếp loại, thi đua, khen thưởng), trong khi việc sử dụng kết quả đánh giá cho các mục tiêu dài hạn như phát triển nguồn nhân lực, quản lý theo vị trí việc làm vẫn còn hạn chế.

Từ thực tiễn trên có thể nhận định rằng, việc chấp hành pháp luật về ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh cơ bản đáp ứng yêu cầu về thẩm quyền, trình tự, thủ tục và thời điểm, góp phần bảo đảm tính công khai, minh bạch và tương đối công bằng trong hoạt động ĐGCC, song hiệu quả sử dụng kết quả đánh giá vẫn còn dư địa để tiếp tục hoàn thiện.

*Thứ ba, sử dụng pháp luật về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, thời điểm và việc sử dụng kết quả đánh giá công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh*

Sử dụng pháp luật trong ĐGCC thể hiện ở việc các chủ thể có thẩm quyền vận dụng các quy định pháp luật và khai thác kết quả đánh giá như một công cụ quản lý, phục vụ trực tiếp cho việc bố trí, sử dụng, thi đua, khen thưởng và phát triển đội ngũ công chức. Đây là khâu phản ánh rõ nhất giá trị thực tiễn của pháp luật về ĐGCC trong quản lý HCNN.

Theo tổng hợp báo cáo của sở Nội vụ các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã sử dụng kết quả ĐGCC làm căn cứ cho các quyết định nhân sự quan trọng như quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển và đào tạo, bồi dưỡng công chức. Người đứng đầu cơ quan là chủ thể quyết định cuối cùng, trong khi cấp phó và đội ngũ công chức quản lý trực tiếp sử dụng kết quả đánh giá để tham mưu, đề xuất phương án nhân sự, bảo đảm quyết định quản lý được ban hành đúng thẩm quyền và cơ sở pháp lý.

Thực tiễn tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh các địa phương như Quảng Ninh, Đà Nẵng, Bình Phước... cho thấy, kết quả ĐGCC được quản lý tập trung tại bộ phận tham mưu về tổ chức, cán bộ, được rà soát, thẩm định trước khi trình cấp có thẩm quyền ban hành quyết định nhân sự. Quy trình này góp phần bảo đảm việc sử dụng kết quả đánh giá tuân thủ đúng trình tự, thủ tục và hạn chế tính chủ quan trong quản lý công chức.

Về thời điểm, kết quả ĐGCC được sử dụng chủ yếu gắn với kỳ đánh giá định kỳ hằng năm, đồng thời được vận dụng kịp thời khi phát sinh yêu cầu nhân sự như bổ nhiệm, luân chuyển hoặc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Kết quả khảo sát cho thấy 85% ý kiến cho rằng việc sử dụng kết quả đánh giá bảo đảm tính thống nhất giữa đánh giá và các hoạt động quản lý công chức.

Bên cạnh đó, kết quả ĐGCC còn được sử dụng làm căn cứ xét thi đua, khen thưởng, kỷ luật và phục vụ công tác đánh giá, phân loại đảng viên. Công chức có kết quả đánh giá tốt được ưu tiên trong quy hoạch và phát triển, trong

khi công chức có kết quả chưa đáp ứng yêu cầu được xem xét áp dụng các biện pháp hỗ trợ, khắc phục hoặc xử lý theo quy định.

Từ thực tiễn trên có thể khẳng định, việc sử dụng pháp luật về ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã phát huy tương đối hiệu quả vai trò của kết quả đánh giá trong quản lý nhân sự, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, đồng thời bảo đảm tính công bằng, minh bạch và hợp pháp trong các quyết định quản lý công chức.

*Thứ tư, áp dụng pháp luật về thẩm quyền, thủ tục, thời điểm, sử dụng kết quả đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh*

Một là, ADPL về thẩm quyền ĐGCC. Kết quả nghiên cứu tại các địa phương cho thấy, 100% CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã cụ thể hóa thẩm quyền ĐGCC trong quy chế đánh giá, xếp loại công chức của cơ quan, đơn vị, phù hợp với Luật Cán bộ, công chức và Nghị định số 90/2020/NĐ-CP. Theo đó, người đứng đầu CQCM là chủ thể có thẩm quyền quyết định xếp loại công chức; việc phân công cấp phó hoặc trưởng đơn vị trực tiếp quản lý công chức tham gia một số khâu đánh giá được thực hiện trên cơ sở phân cấp, ủy quyền hợp pháp.

Thực tiễn tại nhiều sở, ngành ở các tỉnh như Quảng Ninh, Hà Nội, Đà Nẵng, Hưng Yên... cho thấy, tổ chức đảng, đoàn thể và bộ phận tham mưu (tổ chức cán bộ, văn phòng) tham gia cho ý kiến, giám sát và tổng hợp kết quả đánh giá, nhưng không thay thế thẩm quyền quyết định của người đứng đầu. Việc ADPL về thẩm quyền như vậy bảo đảm rõ chủ thể chịu trách nhiệm pháp lý đối với kết quả ĐGCC.

Hai là, ADPL về trình tự, thủ tục và thời điểm ĐGCC. Qua khảo sát thực tiễn, hầu hết các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã xây dựng và áp dụng quy trình ĐGCC rõ ràng, với các bước cơ bản như lập kế hoạch, tự đánh giá, họp tập thể hoặc hội đồng, tổng hợp và công bố kết quả. 97,8% ý kiến khảo sát cho rằng trình tự, thủ tục đánh giá được thực hiện đầy đủ, có biên bản và sử dụng biểu mẫu thống nhất.

Hoạt động đánh giá, xếp loại công chức được áp dụng chủ yếu định kỳ hằng năm vào cuối năm, phù hợp với yêu cầu tổng kết công tác; đồng thời, trong một số trường hợp cần thiết, các cơ quan có thẩm quyền áp dụng hình thức đánh giá đột xuất để phục vụ quyết định điều động, bổ nhiệm, miễn nhiệm công chức. Việc ADPL về trình tự, thủ tục và thời điểm đánh giá nhìn chung bảo đảm tính hợp pháp, khách quan và thống nhất trong toàn bộ hệ thống hành chính cấp tỉnh.

*Ba là*, ADPL trong sử dụng kết quả ĐGCC. Kết quả nghiên cứu thực tế cho thấy, kết quả ĐGCC được áp dụng trực tiếp làm căn cứ pháp lý để ban hành các quyết định cá biệt về công tác cán bộ. Tại các địa phương khảo sát, 100% quyết định về quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng và kỷ luật công chức đều có căn cứ từ kết quả đánh giá, xếp loại công chức hằng năm.

Công chức được xếp loại “hoàn thành tốt nhiệm vụ” trở lên thường được ưu tiên trong quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm; trong khi công chức “không hoàn thành nhiệm vụ” là đối tượng bị xem xét kỷ luật, miễn nhiệm, điều động hoặc luân chuyển theo quy định. Đồng thời, kết quả ĐGCC còn được áp dụng làm căn cứ để đánh giá, xếp loại chất lượng đảng viên, thể hiện sự liên thông giữa QLHC và công tác xây dựng Đảng.

Có thể khẳng định, việc ADPL về ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã được thực hiện tương đối thống nhất và đúng quy định, thể hiện rõ qua việc ban hành các quyết định đánh giá, xếp loại và quyết định nhân sự cụ thể. Hoạt động ADPL này góp phần nâng cao hiệu lực quản lý công chức, bảo đảm tính công bằng, minh bạch và trách nhiệm pháp lý trong công tác cán bộ ở cấp tỉnh.

#### ***3.2.2.4. Nguyên nhân của những kết quả thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh***

Những kết quả đạt được trong THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là sản phẩm của sự tác động tổng hợp từ nhiều nhóm yếu tố, trong đó nổi bật là các nguyên nhân sau:

**Thứ nhất**, sự lãnh đạo, chỉ đạo xuyên suốt của cấp ủy Đảng giữ vai trò định hướng chính trị, pháp lý đối với hoạt động THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. THPL về ĐGCC được đặt trong tổng thể đường lối của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ và hoàn thiện nền công vụ. Các quan điểm, chủ trương của Đảng, đặc biệt được thể chế hóa trong các quy định như Quy định số 124-QĐ/TW của Bộ Chính trị, đã xác lập những yêu cầu mang tính nguyên tắc đối với hoạt động đánh giá cán bộ, công chức theo hướng dân chủ, khách quan, công khai và gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ. Sự lãnh đạo này không chỉ dừng lại ở định hướng mà còn được cụ thể hóa thông qua cơ chế kiểm tra, giám sát của tổ chức đảng, qua đó tạo áp lực chính trị, pháp lý buộc các chủ thể phải thực hiện đúng quy định, góp phần nâng cao tính nghiêm minh và hiệu lực của pháp luật trong thực tiễn.

**Thứ hai**, sự hoàn thiện tương đối đồng bộ của hệ thống pháp luật về ĐGCC tạo khuôn khổ pháp lý ngày càng rõ ràng cho quá trình THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Hệ thống pháp luật về ĐGCC, từ Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung) đến các nghị định hướng dẫn như Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, Nghị định số 48/2023/NĐ-CP; Luật cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định 335/2025/NĐ-CP, đã từng bước cụ thể hóa các nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền và trình tự đánh giá. Việc pháp luật được sửa đổi, bổ sung theo hướng cụ thể, minh bạch và gắn với yêu cầu quản lý công vụ hiện đại đã tạo điều kiện thuận lợi cho các chủ thể có thẩm quyền trong việc lựa chọn hành vi THPL phù hợp. Đồng thời, sự phát triển của hệ thống pháp luật này cũng góp phần bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của công chức, qua đó nâng cao tính tuân thủ và tính chủ động trong THPL.

**Thứ ba**, sự chuyển biến về nhận thức pháp lý và năng lực thực thi của đội ngũ công chức, đặc biệt là người đứng đầu, là yếu tố trực tiếp nâng cao chất lượng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Trong những năm gần đây, nhận thức của đội ngũ công chức về vai trò của công tác

đánh giá đã có sự thay đổi theo hướng thực chất hơn, từ chỗ coi đánh giá là thủ tục hành chính sang nhận thức như một công cụ quản lý nhân sự có ý nghĩa quyết định đối với bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ. Đặc biệt, người đứng đầu CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ngày càng thể hiện rõ vai trò chủ thể trung tâm trong tổ chức THPL về ĐGCC, không chỉ ở việc ban hành quyết định đánh giá mà còn ở việc định hướng tiêu chí, kiểm soát quy trình và chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá.

*Thứ tư*, năng lực tham mưu và điều kiện bảo đảm THPL từng bước được nâng cao, góp phần hỗ trợ hiệu quả cho hoạt động đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Đội ngũ công chức làm công tác tổ chức cán bộ và tham mưu về ĐGCC tại các sở (Văn phòng sở) đã được củng cố cả về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng yêu cầu chuyên môn hóa trong quản lý công vụ. Bên cạnh đó, việc ban hành quy chế đánh giá nội bộ, ứng dụng CNTT trong quản lý hồ sơ và theo dõi kết quả thực hiện nhiệm vụ đã tạo ra các điều kiện kỹ thuật cần thiết để bảo đảm việc THPL được tiến hành một cách thống nhất, minh bạch và có khả năng kiểm soát.

### **3.2.3. Hạn chế thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

#### **3.2.3.1. Hạn chế thực hiện pháp luật về nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

Mặc dù việc THPL về các nguyên tắc đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã đạt được những kết quả nhất định, song xét từ góc độ lý luận về THPL, quá trình này vẫn bộc lộ những hạn chế mang tính cấu trúc, phân bố ở cả bốn hình thức THPL (tuân thủ, chấp hành, sử dụng, ADPL). Những hạn chế này không chỉ là biểu hiện đơn lẻ ở từng khâu, mà phản ánh sự chưa đồng bộ giữa quy phạm pháp luật, hành vi thực hiện và điều kiện bảo đảm THPL.

*Thứ nhất*, hạn chế trong tuân thủ pháp luật về nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Về bản chất, tuân thủ pháp luật đòi hỏi các chủ thể kiểm chế không thực hiện các hành vi bị pháp luật cấm. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc tuân thủ các nguyên tắc cốt lõi như khách quan, công bằng, không nể nang, không thiên vị vẫn chưa triệt để, dẫn đến tình trạng “vi phạm thụ động” trong ĐGCC. Các biểu hiện như nể nang, cào bằng, chủ quan, định kiến vẫn tồn tại với mức độ đáng kể, thể hiện qua kết quả khảo sát: 69,6% ý kiến phản ánh còn tình trạng nể nang; 32,6% cho rằng còn cào bằng, chủ quan; 11% cho rằng có yếu tố thành kiến cá nhân [phụ lục 1.1]. Những biểu hiện này cho thấy ranh giới pháp lý do các nguyên tắc đánh giá thiết lập chưa thực sự trở thành “giới hạn hành vi” có hiệu lực trong thực tiễn, làm suy giảm tính nghiêm minh và hiệu lực điều chỉnh của pháp luật.

*Thứ hai, hạn chế trong chấp hành pháp luật về nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Chấp hành pháp luật đòi hỏi việc thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ pháp lý trong quá trình đánh giá. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy nghĩa vụ đánh giá trung thực, khách quan và trách nhiệm của chủ thể có thẩm quyền chưa được thực hiện đầy đủ. Vai trò của người đứng đầu trong tổ chức đánh giá chưa được phát huy tương xứng với vị trí pháp lý; còn tồn tại tâm lý né tránh, ngại va chạm, dẫn đến xu hướng “an toàn hóa” kết quả đánh giá. Đồng thời, việc tự đánh giá và kiểm điểm của công chức còn mang tính hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất năng lực và kết quả công tác. Điều này cho thấy nghĩa vụ pháp lý trong đánh giá chưa được chuyển hóa đầy đủ thành hành vi THPL, làm hạn chế hiệu quả của công tác quản lý công chức.

*Thứ ba, hạn chế trong áp dụng pháp luật về nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Áp dụng pháp luật là khâu thể hiện rõ nhất quyền lực nhà nước trong việc đưa ra các quyết định đánh giá cụ thể. Tuy nhiên, việc ADPL trong ĐGCC vẫn còn biểu hiện lệch chuẩn giữa quy phạm và quyết định cá biệt. Một số trường

hợp còn đặt nặng các yếu tố định tính như phẩm chất, quan hệ công tác, trong khi chưa coi trọng đúng mức kết quả thực hiện nhiệm vụ. Kết quả khảo sát cho thấy 33,6% ý kiến cho rằng vẫn tồn tại tình trạng ưu tiên xếp loại cao đối với công chức lãnh đạo, quản lý, cho thấy nguyên tắc gắn đánh giá cá nhân với kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị chưa được áp dụng nghiêm túc. Điều này làm sai lệch bản chất pháp lý của hoạt động đánh giá, đồng thời làm giảm tính công bằng và tính định hướng của pháp luật.

*Thứ tư, hạn chế trong sử dụng pháp luật về nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cấp tỉnh.*

Sử dụng pháp luật phản ánh mức độ chủ động của chủ thể trong việc khai thác các quyền năng pháp lý để bảo đảm đánh giá thực chất. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc sử dụng pháp luật trong lĩnh vực này còn mang tính thụ động, chưa phát huy hết vai trò của các công cụ pháp lý. Các tiêu chí định lượng, hồ sơ theo dõi kết quả công tác, dữ liệu đánh giá chưa được khai thác hiệu quả; vẫn còn tình trạng đánh giá dựa trên trí nhớ cá nhân (13% ý kiến khảo sát). Đồng thời, công chức chưa chủ động sử dụng các quyền pháp lý như cung cấp minh chứng, phản biện kết quả đánh giá. Điều này cho thấy pháp luật chưa thực sự được vận hành như một công cụ bảo đảm công bằng và minh bạch, mà vẫn chủ yếu tồn tại ở dạng khuôn khổ quy định hình thức.

Tóm lại, các hạn chế trong THPL về nguyên tắc đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh tuy không mang tính phổ biến tuyệt đối, nhưng có tính chất liên thông giữa các hình thức THPL, phản ánh sự chưa đồng bộ giữa thiết kế pháp luật và tổ chức thực hiện. Đây chính là cơ sở thực tiễn quan trọng để xác định các nhóm nguyên nhân và đề xuất giải pháp theo hướng hoàn thiện thể chế, nâng cao trách nhiệm chủ thể và tăng cường các điều kiện bảo đảm THPL trong giai đoạn tiếp theo.

**3.2.3.2. Hạn chế trong thực hiện pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

Các hạn chế trong THPL về tiêu chí đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ là những biểu hiện đơn lẻ trong tổ chức thực hiện, mà phản ánh những bất cập mang tính cấu trúc giữa thiết kế tiêu chí pháp lý và khả năng vận hành trong thực tiễn. Những hạn chế này thể hiện tập trung ở cả bốn hình thức THPL, đặc biệt nổi bật ở khâu áp dụng và sử dụng pháp luật.

*Thứ nhất, hạn chế trong tuân thủ pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Tuân thủ pháp luật về tiêu chí đánh giá trước hết đòi hỏi chủ thể phải kiểm chế không vi phạm các chuẩn mực mang tính nền tảng như đạo đức công vụ, liêm chính, trách nhiệm nêu gương. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy các chuẩn mực này chưa được bảo đảm một cách thực chất. Những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống đã được Nghị quyết số 26-NQ/TW chỉ ra vẫn tồn tại trong một bộ phận cán bộ, công chức. Ví dụ thực tiễn cho thấy, trong giai đoạn 2020-2024, Thanh tra Chính phủ đã phát hiện và xử lý 1.445 cơ quan, tổ chức vi phạm quy định về công khai, minh bạch, xử lý 2.906 cán bộ, công chức, viên chức vi phạm quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp [137], phản ánh việc không tuân thủ các “giới hạn pháp lý cứng” - vốn là nền tảng của hệ thống tiêu chí ĐGCC. Điều này làm suy giảm giá trị chuẩn mực của tiêu chí và ảnh hưởng trực tiếp đến tính chính xác của kết quả đánh giá.

*Thứ hai, hạn chế trong chấp hành pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Chấp hành pháp luật về tiêu chí đánh giá không chỉ thể hiện ở việc công chức và người có thẩm quyền đánh giá “không vi phạm”, mà quan trọng hơn là ở việc họ phải thực hiện một cách tích cực, đầy đủ và thường xuyên các nghĩa vụ pháp lý gắn với kỷ luật, kỷ cương hành chính, trách nhiệm công vụ, trách nhiệm nêu gương, tinh thần liêm chính và sự tuân thủ pháp luật trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy giữa yêu cầu chuẩn tắc của pháp luật với hành vi chấp hành trong thực tế vẫn còn một khoảng cách đáng kể, làm cho

một bộ phận tiêu chí ĐGCC chưa được bảo đảm trên phương diện thực chất.

Trước hết, hạn chế này thể hiện ở việc nghĩa vụ chấp hành pháp luật trong hoạt động quản lý, điều hành công vụ của một bộ phận người đứng đầu và cấp phó người đứng đầu chưa được thực hiện đầy đủ. Theo báo cáo của Thanh tra Chính phủ, trong giai đoạn 2020 - 2024 đã có 264 người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu bị xử lý kỷ luật do thiếu trách nhiệm để xảy ra tham nhũng, trong đó 73 trường hợp bị xử lý hình sự [137]. Đây không đơn thuần là số liệu về xử lý trách nhiệm cá nhân, mà là chỉ báo cho thấy nghĩa vụ pháp lý về tổ chức thực thi công vụ, kiểm tra, giám sát và phòng ngừa vi phạm trong cơ quan, đơn vị chưa được chấp hành nghiêm túc. Xét từ góc độ tiêu chí ĐGCC, đặc biệt đối với công chức lãnh đạo, quản lý, những trường hợp này tác động trực tiếp đến các tiêu chí về ý thức tổ chức kỷ luật, trách nhiệm công vụ, năng lực quản lý và trách nhiệm nêu gương; đồng thời cho thấy việc chấp hành pháp luật chưa đạt đến mức độ làm nền tảng cho đánh giá khách quan, chính xác.

Thứ hai, hạn chế trong chấp hành pháp luật về tiêu chí đánh giá còn bộc lộ qua những vi phạm pháp luật hành chính tương như “ngoài công vụ” nhưng thực chất lại tác động trực tiếp đến tư cách pháp lý và hình ảnh công chức. Theo số thống kê, riêng năm 2023 và quý I năm 2024, lực lượng Công an đã xử lý và thông báo về cơ quan quản lý trên 7.600 đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức vi phạm nồng độ cồn [17]. Về mặt pháp lý, đây không chỉ là vi phạm trật tự an toàn giao thông, mà còn là biểu hiện của việc không chấp hành nghiêm pháp luật nhà nước, làm suy giảm uy tín của chủ thể công vụ và xâm hại trực tiếp đến tiêu chí đánh giá về chấp hành pháp luật, kỷ luật, kỷ cương hành chính. Chính vì vậy, việc Thủ tướng Chính phủ ban hành Chỉ thị số 35/CT-TTg ngày 17/9/2024 để siết chặt kỷ luật, kỷ cương đối với cán bộ, công chức vi phạm cho thấy đây không còn là hiện tượng cá biệt, mà đã trở thành vấn đề có ý nghĩa cảnh báo đối với việc bảo đảm thực chất các tiêu chí ĐGCC hiện nay.

Thứ ba, hạn chế trong chấp hành pháp luật còn thể hiện rõ ở cấp độ vi mô,

tức là trong hành vi thực hiện nghĩa vụ pháp lý của chính công chức khi phát sinh vi phạm. Kết quả khảo sát xã hội học của nghiên cứu sinh cho thấy, trong số 546 người được khảo sát, có 12 người (2,2%) thừa nhận đã bị xử phạt vi phạm hành chính từ 1 đến 2 lần kể từ năm 2020 đến nay; đáng chú ý, trong số này chỉ có 10 người báo cáo với cơ quan, đơn vị, còn 2 người không báo cáo [phụ lục 1.1]. Xét về bản chất, việc không báo cáo vi phạm cho cơ quan quản lý không chỉ là hành vi thiếu trung thực trong quan hệ công vụ, mà còn cho thấy nghĩa vụ chấp hành pháp luật chưa được nhận thức và thực hiện đầy đủ ở phương diện trách nhiệm giải trình. Điều đó trực tiếp ảnh hưởng đến độ tin cậy của thông tin phục vụ ĐGCC, đồng thời làm giảm hiệu quả của cơ chế tự kiểm tra, tự điều chỉnh trong nội bộ cơ quan HCNN.

Thứ tư, hạn chế trong chấp hành pháp luật về tiêu chí ĐGCC còn được minh họa khá rõ qua các trường hợp vi phạm chuyên ngành ở địa phương. Trường hợp tỉnh Gia Lai là một ví dụ điển hình: theo thông cáo của Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy tại Kỳ họp thứ 34 ngày 11/5/2023, nhiều cá nhân là lãnh đạo và nguyên lãnh đạo Sở Tài nguyên và Môi trường bị kỷ luật khiển trách do sai phạm trong quản lý đất đai, triển khai dự án và mua sắm công. Xét dưới góc độ THPL, đây là biểu hiện của việc không chấp hành đầy đủ pháp luật chuyên ngành trong thực thi công vụ. Đồng thời, ở bình diện ĐGCC, các vi phạm này không chỉ ảnh hưởng đến tiêu chí về chấp hành pháp luật, mà còn làm suy giảm trực tiếp các tiêu chí về năng lực quản lý, trách nhiệm công vụ, trách nhiệm nêu gương và hiệu quả thực thi nhiệm vụ của công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Ví dụ này cho thấy hạn chế trong chấp hành pháp luật không chỉ tồn tại ở cấp cá nhân đơn lẻ, mà còn có thể phát sinh trong những lĩnh vực quản lý nhạy cảm, nơi quyền lực hành chính gắn chặt với lợi ích công và lợi ích kinh tế.

Ở bình diện rộng hơn, kết quả khảo sát của Bộ Nội vụ cũng cho thấy yếu tố vi phạm trong quá trình thực thi nhiệm vụ là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến việc công chức bị xếp loại “không hoàn thành nhiệm vụ”. Cụ thể, đôi

với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, 52,8% ý kiến khảo sát cho rằng nguyên nhân chủ yếu của việc bị xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ là có hành vi vi phạm trong quá trình thực thi nhiệm vụ bị xử lý kỷ luật trong năm đánh giá [25, tr105]. Số liệu này có giá trị gợi mở rất quan trọng về mặt lý luận: nó cho thấy hạn chế trong chấp hành pháp luật không phải là yếu tố ngoại vi của ĐGCC, mà chính là biến số có khả năng quyết định kết quả đánh giá và xếp loại. Nói cách khác, khi nghĩa vụ pháp lý không được thực hiện đầy đủ trong hoạt động công vụ, thì tiêu chí đánh giá không còn là chuẩn mực định hướng hành vi, mà trở thành căn cứ hậu kiểm để ghi nhận vi phạm và xử lý hệ quả pháp lý.

Từ những phân tích trên có thể thấy, hạn chế trong chấp hành pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ nằm ở số lượng các hành vi vi phạm, mà nghiêm trọng hơn là ở chỗ nó phản ánh sự chưa đầy đủ trong quá trình chuyển hóa nghĩa vụ pháp lý thành hành vi công vụ thường xuyên, tự giác và có trách nhiệm. Chính sự thiếu đầy đủ đó làm suy giảm hiệu lực điều chỉnh của pháp luật đối với các tiêu chí đánh giá, làm cho một bộ phận kết quả đánh giá chưa phản ánh đúng mức độ tuân thủ kỷ luật, kỷ cương và trách nhiệm công vụ của công chức. Đây là một hạn chế có ý nghĩa bản chất, bởi nếu không khắc phục được khoảng cách giữa nghĩa vụ pháp lý và hành vi chấp hành trên thực tế, thì hệ thống tiêu chí đánh giá dù được thiết kế tương đối đầy đủ vẫn khó phát huy đầy đủ chức năng sàng lọc, định hướng và phát triển đội ngũ công chức trong nền HCNN.

*Thứ ba, hạn chế trong sử dụng pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Sử dụng pháp luật không chỉ dừng lại ở việc “tuân theo quy trình”, mà đòi hỏi các chủ thể phải chủ động vận dụng các công cụ pháp lý như tiêu chí đánh giá, hồ sơ theo dõi công việc, dữ liệu kết quả thực thi công vụ, cũng như các quyền phản biện, giải trình để bảo đảm tính khách quan, minh bạch và thực chất của hoạt động đánh giá. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc sử dụng pháp

luật trong lĩnh vực này còn nhiều hạn chế, làm cho pháp luật chưa thực sự trở thành công cụ điều chỉnh hành vi hiệu quả.

Trước hết, hạn chế nổi bật là việc chưa hình thành được cơ chế đánh giá dựa trên dữ liệu và minh chứng pháp lý. Mặc dù pháp luật hiện hành (đặc biệt theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP và các văn bản sửa đổi, bổ sung) đã định hướng rõ việc đánh giá phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ, nhưng trên thực tế việc theo dõi kết quả công việc của công chức tại nhiều CQCM vẫn chủ yếu dừng lại ở mức kiểm soát tiến độ hoặc hoàn thành đầu việc, chưa phát triển thành hệ thống đánh giá hiệu quả công vụ toàn diện. Điều này dẫn đến tình trạng tiêu chí đánh giá tồn tại về mặt quy phạm nhưng chưa được “vật chất hóa” thành hệ thống dữ liệu quản lý. Kết quả khảo sát cho thấy khoảng 13% công chức cho rằng việc đánh giá vẫn dựa trên trí nhớ hoặc nhận định chủ quan của người đánh giá [phụ lục 1.1], phản ánh rõ khoảng trống trong việc sử dụng công cụ pháp lý dựa trên minh chứng.

Thứ hai, hạn chế trong sử dụng pháp luật còn thể hiện ở việc chưa phát huy đầy đủ các quyền pháp lý của công chức trong quá trình đánh giá. Theo quy định, công chức có quyền tự đánh giá, cung cấp thông tin, minh chứng về kết quả công tác và có quyền phản ánh, kiến nghị đối với kết quả đánh giá. Tuy nhiên, trên thực tế, các quyền này chưa được sử dụng một cách tích cực và hiệu quả. Nhiều công chức có xu hướng “thụ động chấp nhận” kết quả đánh giá, ít sử dụng quyền phản biện hoặc bổ sung minh chứng để bảo vệ kết quả thực hiện nhiệm vụ của mình. Điều này không chỉ làm giảm vai trò của pháp luật như một công cụ bảo đảm công bằng, mà còn làm cho quá trình đánh giá thiếu đi cơ chế tự điều chỉnh từ phía chủ thể được đánh giá.

Thứ ba, hạn chế trong sử dụng pháp luật còn thể hiện ở tính khép kín của quy trình đánh giá và thiếu cơ chế kiểm soát độc lập. Về nguyên tắc, việc sử dụng pháp luật trong ĐGCC phải gắn với cơ chế kiểm soát quyền lực nhằm hạn chế yếu tố chủ quan. Tuy nhiên, trong thực tiễn, quy trình đánh giá tại nhiều

CQCM vẫn chủ yếu diễn ra trong phạm vi nội bộ, thiếu sự tham gia của các cơ chế giám sát độc lập hoặc các công cụ kiểm chứng khách quan. Hệ quả là các yếu tố phi pháp lý như nể nang, cảm tính, quan hệ cá nhân vẫn có điều kiện chi phối kết quả đánh giá. Kết quả khảo sát xã hội học của nghiên cứu sinh cho thấy 69,6% ý kiến cho rằng còn tình trạng nể nang; 32,6% phản ánh biểu hiện cào bằng; 11% cho rằng còn chịu ảnh hưởng bởi thành kiến cá nhân [phụ lục 1.1], cho thấy việc sử dụng pháp luật chưa đủ mạnh để “trung hòa” các yếu tố chủ quan trong ĐGCC.

Thứ tư, hạn chế trong sử dụng pháp luật còn thể hiện ở việc chưa gắn kết chặt chẽ giữa tiêu chí đánh giá với các công cụ quản lý hiện đại, đặc biệt là trong bối cảnh chuyển đổi số nền hành chính. Mặc dù chủ trương của Đảng và Nhà nước đã nhấn mạnh yêu cầu tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, nhưng việc tích hợp các hệ thống dữ liệu này vào hoạt động ĐGCC còn chậm và thiếu đồng bộ. Điều này làm cho các tiêu chí đánh giá, nhất là tiêu chí về kết quả thực hiện nhiệm vụ, chưa được đo lường một cách khách quan, định lượng và liên tục.

Từ góc độ lý luận, có thể thấy hạn chế trong sử dụng pháp luật về tiêu chí ĐGCC không chỉ là vấn đề kỹ thuật trong tổ chức thực hiện, mà phản ánh mức độ chưa hoàn thiện của cơ chế “vận hành pháp luật”, khi các quyền năng pháp lý chưa được chuyển hóa thành hành vi sử dụng tích cực của các chủ thể. Điều đó dẫn đến tình trạng pháp luật về tiêu chí đánh giá tuy đã tương đối đầy đủ về nội dung, nhưng hiệu lực thực tế trong điều chỉnh hành vi lại bị suy giảm. Nói cách khác, pháp luật chưa được vận hành như một công cụ bảo đảm khách quan, minh bạch và công bằng trong ĐGCC, mà vẫn chủ yếu tồn tại dưới dạng “khuôn khổ quy định”, chưa trở thành “công cụ hành động” trong quản lý công vụ.

*Thứ tư, hạn chế trong áp dụng pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Trong lĩnh vực ĐGCC, ADPL được thể hiện trực tiếp thông qua việc xác

định mức độ hoàn thành nhiệm vụ và xếp loại chất lượng công chức hằng năm. Đây là khâu “kết tinh” của toàn bộ quá trình THPL, nơi các tiêu chí pháp lý được chuyển hóa thành kết quả đánh giá cụ thể. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy đây cũng là khâu bộc lộ rõ nhất những hạn chế mang tính kỹ thuật pháp lý và năng lực ADPL của các chủ thể có thẩm quyền.

Trước hết, hạn chế nổi bật là tính định tính cao của hệ thống tiêu chí đánh giá, đặc biệt đối với nhóm tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và tác phong công vụ. Các tiêu chí này tuy có ý nghĩa nền tảng trong ĐGCC, nhưng lại thiếu các dấu hiệu pháp lý cụ thể và công cụ lượng hóa tương ứng, dẫn đến việc áp dụng phụ thuộc đáng kể vào nhận định chủ quan của người có thẩm quyền. Điều này làm phát sinh nguy cơ “diễn giải tùy nghi” trong ADPL, khiến cùng một hành vi hoặc kết quả công tác có thể được đánh giá khác nhau giữa các cơ quan hoặc giữa các chủ thể đánh giá. Kết quả khảo sát cho thấy vẫn còn 32,6% ý kiến phản ánh tình trạng đánh giá mang tính chủ quan, cào bằng; 11% cho rằng có yếu tố thành kiến cá nhân [phụ lục 1.1], cho thấy tính định tính của tiêu chí đã trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng ADPL trong ĐGCC.

Thứ hai, hạn chế trong ADPL còn thể hiện ở việc thiếu các phương pháp đo lường khoa học đối với tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ. Mặc dù pháp luật yêu cầu đánh giá phải gắn với kết quả công việc, song trên thực tế các yếu tố như “chất lượng”, “hiệu quả”, “mức độ hoàn thành vượt mức nhiệm vụ” chưa được chuẩn hóa thành các chỉ số đo lường cụ thể. Điều này dẫn đến sự thiếu thống nhất trong ADPL giữa các cơ quan và địa phương. Ví dụ, tại một số sở chuyên môn ở Quảng Ninh và Hà Nội, việc ĐGCC có xu hướng gắn với các chỉ số như tỷ lệ giải quyết hồ sơ đúng hạn, mức độ hài lòng của người dân; trong khi ở một số địa phương khác, việc đánh giá vẫn chủ yếu dựa trên nhận xét định tính của người đứng đầu. Sự không đồng nhất này cho thấy tiêu chí pháp lý chưa được chuyển hóa thành công cụ áp dụng thống nhất, làm giảm tính công bằng và tính so sánh của kết quả đánh giá.

Thứ ba, hạn chế trong ADPL còn xuất phát từ sự chưa tương thích giữa hệ thống tiêu chí chung với đặc thù của từng vị trí việc làm. Pháp luật hiện hành thiết kế hệ thống tiêu chí đánh giá theo hướng tương đối thống nhất cho toàn bộ đội ngũ công chức, trong khi tính chất công việc giữa các vị trí (tham mưu chính sách, quản lý chuyên ngành, cung ứng dịch vụ công...) có sự khác biệt rất lớn về nội dung, mức độ phức tạp và tiêu chuẩn đầu ra. Việc áp dụng cùng một hệ thống tiêu chí chung trong bối cảnh này dễ dẫn đến hai xu hướng: hoặc là áp dụng máy móc, không phản ánh đúng đặc thù công việc; hoặc là áp dụng linh hoạt nhưng thiếu căn cứ pháp lý rõ ràng, làm gia tăng tính tùy nghi trong quyết định đánh giá. Đây là một biểu hiện điển hình của sự “lệch pha” giữa thiết kế quy phạm pháp luật và điều kiện áp dụng trong thực tiễn.

Thứ tư, hạn chế trong ADPL còn thể hiện ở việc chưa bảo đảm đầy đủ nguyên tắc cá thể hóa trách nhiệm và cá thể hóa kết quả đánh giá. Trên thực tế, vẫn còn tình trạng kết quả ĐGCC bị chi phối bởi kết quả chung của tập thể cơ quan hoặc bởi vị trí chức vụ, thay vì dựa hoàn toàn vào kết quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân. Kết quả khảo sát cho thấy 33,6% ý kiến cho rằng còn tình trạng ưu tiên xếp loại cao đối với công chức lãnh đạo, quản lý [25, tr101], ngay cả khi kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị chưa tương xứng. Điều này cho thấy việc ADPL chưa bảo đảm nguyên tắc gắn đánh giá cá nhân với kết quả thực hiện nhiệm vụ cụ thể, làm sai lệch bản chất pháp lý của hoạt động ĐGCC.

Có thể thấy hạn chế trong ADPL về tiêu chí ĐGCC không chỉ là vấn đề kỹ thuật lập pháp, mà còn là vấn đề về cơ chế chuyển hóa quy phạm pháp luật thành quyết định pháp lý cá biệt. Khi tiêu chí pháp lý thiếu cụ thể, công cụ đo lường chưa hoàn thiện và điều kiện áp dụng chưa đồng bộ, thì việc ADPL tất yếu sẽ phụ thuộc nhiều vào yếu tố chủ quan của chủ thể có thẩm quyền. Hệ quả là kết quả ĐGCC không phản ánh đầy đủ, chính xác năng lực và mức độ đóng góp thực tế, đồng thời làm suy giảm hiệu lực điều chỉnh của pháp luật trong quản lý công chức.

Nói cách khác, trong trường hợp này, pháp luật về tiêu chí ĐGCC tuy đã tồn tại với tư cách là quy phạm, nhưng chưa được hiện thực hóa đầy đủ thành các quyết định pháp lý có chất lượng, qua đó đặt ra yêu cầu phải hoàn thiện cả về kỹ thuật xây dựng tiêu chí, phương pháp đo lường và năng lực ADPL của các chủ thể có thẩm quyền trong giai đoạn tiếp theo.

*Tóm lại*, các hạn chế trong THPL về tiêu chí đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có thể quy về ba vấn đề mang tính bản chất: hệ thống tiêu chí pháp lý chưa đủ mức độ cụ thể và khả năng đo lường; cơ chế tổ chức thực hiện và kiểm soát còn thiếu đồng bộ; mức độ phát huy vai trò của chủ thể và công cụ pháp lý còn hạn chế. Đây chính là cơ sở thực tiễn và lý luận quan trọng để đề xuất các giải pháp theo hướng hoàn thiện tiêu chí đánh giá, chuẩn hóa công cụ đo lường và tăng cường kiểm soát quyền lực trong hoạt động ĐGCC ở giai đoạn tiếp theo.

### **3.2.3.3. Hạn chế trong thực hiện pháp luật về thẩm quyền, thủ tục, thời điểm, sử dụng kết quả và giải quyết kiến nghị trong đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

Các hạn chế trong THPL đối với thẩm quyền, trình tự, thủ tục, thời điểm, sử dụng kết quả và giải quyết kiến nghị trong đánh giá công chức tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ là những bất cập mang tính kỹ thuật trong tổ chức thực hiện, mà phản ánh những vấn đề mang tính cấu trúc trong cơ chế chuyển hóa quy phạm pháp luật thành hành vi thực hiện và quyết định pháp lý cá biệt. Những hạn chế này cho thấy sự chưa đồng bộ giữa thiết kế pháp luật với điều kiện bảo đảm thực hiện, đồng thời bộc lộ sự “lệch pha” giữa yêu cầu pháp lý và thực tiễn vận hành của hoạt động công vụ.

*Thứ nhất, hạn chế trong tuân thủ pháp luật về thẩm quyền, trình tự, thủ tục và thời điểm đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Về phương diện tuân thủ pháp luật, mặc dù pháp luật đã xác lập tương đối

rõ ràng nguyên tắc thẩm quyền cá thể hóa đối với người đứng đầu, song trong thực tiễn vẫn tồn tại xu hướng “tập thể hóa trách nhiệm”, làm suy giảm tính ràng buộc pháp lý của thẩm quyền cá nhân. Điều này cho thấy ranh giới pháp lý về thẩm quyền chưa được nội tại hóa thành chuẩn mực hành vi ổn định trong quá trình THPL.

Bên cạnh đó, việc tuân thủ trình tự, thủ tục đánh giá ở một số khâu còn mang tính hình thức, đặc biệt trong các bước lấy ý kiến, tổng hợp và công khai kết quả đánh giá. Điều này làm suy giảm vai trò của thủ tục pháp lý như một cơ chế kiểm soát quyền lực trong ĐGCC.

Đáng chú ý, việc tuân thủ quy định về thời điểm đánh giá còn mang tính “cơ học”, khi hoạt động đánh giá chủ yếu tập trung vào thời điểm cuối năm, thiếu sự theo dõi liên tục theo chu trình thực thi công vụ. Hệ quả là quá trình đánh giá có xu hướng dựa trên nhận thức chủ quan thay vì hệ thống dữ liệu theo dõi công việc, thể hiện qua việc vẫn còn một bộ phận công chức ( $71/546 = 13\%$ ) cho rằng việc đánh giá còn dựa trên trí nhớ cá nhân [phụ lục 1.1]. Điều này phản ánh sự suy giảm tính khách quan - vốn là yêu cầu cốt lõi của nguyên tắc ĐGCC.

*Thứ hai, hạn chế trong chấp hành pháp luật về thời điểm, thủ tục và sử dụng kết quả đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Xét dưới góc độ chấp hành pháp luật, các chủ thể về cơ bản đã thực hiện các nghĩa vụ pháp lý về quy trình đánh giá, tuy nhiên mức độ chấp hành còn thiên về hình thức, chưa đạt đến yêu cầu thực chất của pháp luật.

Việc tổ chức đánh giá trước thời điểm kết thúc chu kỳ công vụ (trước 15/12) trong khi nhiều nhiệm vụ trọng tâm hoàn thành vào giai đoạn cuối năm đã tạo ra sự không tương thích giữa nghĩa vụ pháp lý và thực tiễn công vụ. Đây là biểu hiện điển hình của sự “đứt gãy” giữa nghĩa vụ pháp lý và hành vi thực hiện, làm cho kết quả đánh giá không phản ánh đầy đủ toàn bộ quá trình thực hiện nhiệm vụ của công chức.

Đồng thời, việc chấp hành quy định về sử dụng kết quả đánh giá còn chưa đầy đủ. Kết quả đánh giá chủ yếu được sử dụng cho mục đích xếp loại hành chính và thi đua, khen thưởng, trong khi chưa được “liên thông hóa” với các quyết định quản lý nhân sự như quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm. Điều này cho thấy nghĩa vụ pháp lý về sử dụng kết quả đánh giá chưa được thực hiện đầy đủ, làm giảm vai trò điều chỉnh của pháp luật trong quản lý công chức.

*Thứ ba, hạn chế trong sử dụng pháp luật về thẩm quyền và kết quả đánh giá công chức công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Ở phương diện sử dụng pháp luật, các chủ thể chưa thực sự chủ động khai thác các quyền năng pháp lý để biến hoạt động đánh giá thành công cụ điều chỉnh hành vi và phát triển nguồn nhân lực.

Việc sử dụng kết quả đánh giá còn mang tính hình thức, thiếu tính phân hóa và chưa tạo ra tác động thực chất đối với quá trình phát triển nghề nghiệp của công chức. Sự thiếu liên thông giữa ĐGCC với các khâu khác của công tác cán bộ đã làm suy giảm vai trò của đánh giá với tư cách là một thiết chế pháp lý điều chỉnh hành vi công vụ.

Đồng thời, cơ chế giải quyết kiến nghị tuy đã được thiết lập về mặt pháp lý nhưng chưa được sử dụng hiệu quả trong thực tiễn, do tâm lý e ngại và thiếu cơ chế bảo đảm khách quan, độc lập. Điều này cho thấy các quyền pháp lý của công chức trong quá trình đánh giá chưa được hiện thực hóa đầy đủ, làm giảm vai trò của pháp luật như một công cụ bảo vệ quyền và bảo đảm công bằng.

*Thứ tư, hạn chế trong áp dụng pháp luật về thẩm quyền, thủ tục, thời điểm và giải quyết kiến nghị*

Áp dụng pháp luật trong lĩnh vực này thể hiện ở việc ban hành các quyết định đánh giá và giải quyết kiến nghị, tức là khâu thể hiện trực tiếp quyền lực nhà nước trong ĐGCC. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc ADPL còn thiếu tính cá thể hóa và chưa bảo đảm đầy đủ căn cứ pháp lý cũng như căn cứ thực tiễn.

Quyết định đánh giá ở một số trường hợp chưa làm rõ mối liên hệ giữa

tiêu chí pháp lý và kết quả thực hiện nhiệm vụ, làm giảm tính thuyết phục và hiệu lực pháp lý của quyết định. Đồng thời, việc ADPL về thời điểm đánh giá còn mang tính cứng nhắc, chưa phản ánh đầy đủ chu kỳ thực thi công vụ, dẫn đến sự sai lệch giữa quyết định pháp lý và kết quả thực tiễn.

Đối với giải quyết kiến nghị, việc ADPL còn thiếu cơ chế độc lập, chủ yếu do người đứng đầu cơ quan thực hiện, làm hạn chế khả năng bảo đảm tính khách quan và hiệu quả bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của công chức.

*Tóm lại*, các hạn chế nêu trên cho thấy vấn đề cốt lõi của THPL trong lĩnh vực này không chỉ nằm ở nội dung quy phạm, mà ở cơ chế vận hành của quá trình THPL, cụ thể là sự chưa tương thích giữa: quy phạm pháp luật, hành vi THPL, và kết quả pháp lý đạt được trong thực tiễn. Sự “đứt gãy” trong chuỗi chuyển hóa này đã làm suy giảm hiệu lực điều chỉnh của pháp luật, đồng thời hạn chế vai trò của ĐGCC với tư cách là một công cụ QLNN. Điều đó đặt ra yêu cầu phải hoàn thiện đồng bộ cả về thiết kế pháp luật, cơ chế tổ chức thực hiện, điều kiện bảo đảm và kiểm soát quyền lực trong ĐGCC, qua đó bảo đảm sự thống nhất giữa giá trị chuẩn tắc của pháp luật với hiệu quả thực thi trong thực tiễn.

#### ***3.2.3.4. Nguyên nhân của những hạn chế thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh***

Các hạn chế trong THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không phải là những hiện tượng riêng lẻ, mà bắt nguồn từ những nguyên nhân mang tính cấu trúc, gắn với toàn bộ quá trình chuyển hóa QPPL thành hành vi thực hiện và kết quả pháp lý cụ thể. Các nguyên nhân này tập trung ở ba phương diện cơ bản: thiết kế quy phạm pháp luật, cơ chế tổ chức thực hiện và điều kiện bảo đảm THPL, đồng thời chịu tác động trực tiếp từ yếu tố chủ thể và môi trường thực thi pháp luật.

*Thứ nhất*, nguyên nhân xuất phát từ những hạn chế trong thiết kế quy phạm pháp luật về đánh giá công chức.

Dưới góc độ lý luận về THPL, thiết kế QPPL là khâu “tiền đề chuẩn tắc”,

quyết định phạm vi, phương thức và hiệu quả của toàn bộ quá trình THPL. Do đó, những hạn chế trong THPL về đánh giá công chức tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trước hết bắt nguồn từ những bất cập trong chính cấu trúc và chất lượng của các QPPL điều chỉnh lĩnh vực này.

Quy phạm pháp luật về tiêu chí đánh giá chưa đạt đến mức độ cụ thể và khả năng kiểm chứng cần thiết. Việc xây dựng tiêu chí theo hướng thiên về định tính, thiếu các dấu hiệu pháp lý rõ ràng và các chuẩn đo lường cụ thể đã làm cho quy phạm không tạo ra được “chuẩn hành vi” đủ xác định để các chủ thể thực hiện. Khi quy phạm không xác lập được ranh giới pháp lý rõ ràng giữa các mức độ hoàn thành nhiệm vụ, thì các chủ thể có thẩm quyền buộc phải dựa vào kinh nghiệm, nhận định chủ quan để áp dụng, từ đó làm phát sinh tình trạng không thống nhất trong THPL. Như vậy, hạn chế trong áp dụng và sử dụng pháp luật thực chất bắt nguồn từ việc quy phạm pháp luật chưa được thiết kế với độ xác định cần thiết.

Thiết kế pháp luật chưa bảo đảm đầy đủ nguyên tắc gắn quyền hạn với trách nhiệm pháp lý cá nhân. Mặc dù pháp luật quy định người đứng đầu là chủ thể quyết định đánh giá, song chưa thiết lập đầy đủ cơ chế pháp lý để truy vết, xác định và xử lý trách nhiệm đối với các quyết định đánh giá không chính xác hoặc mang tính hình thức. Khi trách nhiệm pháp lý không được “cá thể hóa” rõ ràng, thì QPPL khó có thể tạo ra động lực ràng buộc đối với hành vi của chủ thể có thẩm quyền, từ đó dẫn đến xu hướng “an toàn hóa” hoặc “tập thể hóa” trong đánh giá. Điều này chính là nguyên nhân sâu xa làm suy giảm tính thực chất trong chấp hành và ADPL.

Thiết kế QPPL chưa thiết lập được cơ chế liên thông mang tính bắt buộc giữa ĐGCC với các khâu của công tác cán bộ. Trong khi ĐGCC về bản chất là một khâu của chu trình quản lý nhân sự, thì các quy định pháp luật hiện hành chủ yếu dừng lại ở việc xác định nguyên tắc sử dụng kết quả đánh giá, chưa xây dựng được cơ chế pháp lý đủ mạnh để bảo đảm việc sử dụng kết quả này

trong quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo và kỷ luật. Hệ quả là QPPL không tạo ra “hệ quả pháp lý tất yếu” gắn với kết quả đánh giá, làm suy giảm động lực tuân thủ và chấp hành pháp luật của các chủ thể.

Việc chuyển hóa chưa đầy đủ các yêu cầu của quản trị công hiện đại vào nội dung QPPL. Trong bối cảnh nền hành chính đang chuyển từ mô hình quản lý theo đầu vào sang quản lý theo kết quả và hiệu quả; hệ thống pháp luật về ĐGCC vẫn chưa được thiết kế theo hướng lấy kết quả đầu ra và giá trị công làm trung tâm, thiếu các công cụ đo lường hiệu quả công vụ một cách khoa học. Điều này làm cho QPPL chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn, từ đó tạo ra khoảng cách giữa chuẩn mực pháp lý và chuẩn mực quản trị, và chính khoảng cách này là nguyên nhân làm phát sinh các hạn chế trong THPL.

Từ những phân tích trên có thể thấy, nguyên nhân mang tính nền tảng của các hạn chế trong THPL về ĐGCC không chỉ nằm ở nội dung cụ thể của từng quy định, mà ở mức độ hoàn thiện của thiết kế QPPL với tư cách là “khuôn mẫu chuẩn tắc” điều chỉnh hành vi. Khi QPPL chưa đủ cụ thể, chưa gắn kết chặt chẽ quyền hạn với trách nhiệm và chưa thiết lập được các hệ quả pháp lý rõ ràng, thì toàn bộ quá trình THPL tất yếu bị ảnh hưởng, làm phát sinh các hạn chế trong tuân thủ, chấp hành, sử dụng và ADPL trong thực tiễn.

*Thứ hai, nguyên nhân về cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật chưa bảo đảm tính thực chất.*

Nếu thiết kế QPPL là “tiền đề chuẩn tắc”, thì cơ chế tổ chức thực hiện là “khâu vận hành trung tâm”, quyết định việc các QPPL có được hiện thực hóa thành hành vi thực tế hay không. Thực tiễn cho thấy, những hạn chế trong THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có nguyên nhân trực tiếp từ việc cơ chế tổ chức thực hiện chưa được thiết kế và vận hành theo hướng bảo đảm tính thực chất, đặc biệt là trong kiểm soát quyền lực và xác lập trách nhiệm pháp lý.

Cơ chế phân công, gắn quyền hạn với trách nhiệm pháp lý trong tổ chức

thực hiện chưa được thiết lập một cách đầy đủ và chặt chẽ. Mặc dù pháp luật xác định người đứng đầu là chủ thể có thẩm quyền quyết định ĐGCC, song trong thực tiễn, việc thiếu các quy định cụ thể về trách nhiệm giải trình, về hậu quả pháp lý đối với quyết định đánh giá không chính xác đã làm cho quyền hạn này không đi kèm với áp lực trách nhiệm tương ứng. Khi trách nhiệm pháp lý không được “kích hoạt” đầy đủ, các chủ thể có xu hướng lựa chọn phương thức thực hiện an toàn, dựa vào tập thể để phân tán trách nhiệm, từ đó hình thành cơ chế vận hành mang tính “tập thể hóa trách nhiệm”. Đây chính là nguyên nhân sâu xa làm suy giảm vai trò quyết định và trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu trong ĐGCC.

Thiếu vắng các thiết chế kiểm soát quyền lực hiệu quả trong quá trình tổ chức THPL về ĐGCC. Về nguyên tắc, hoạt động ĐGCC phải được đặt trong một cơ chế kiểm soát nhiều tầng, bao gồm kiểm soát nội bộ, kiểm soát hành chính và kiểm soát xã hội. Tuy nhiên, trong thực tiễn, các thiết chế này chưa được thiết kế và vận hành đầy đủ; quy trình đánh giá chủ yếu diễn ra trong phạm vi nội bộ cơ quan, thiếu các công cụ kiểm chứng độc lập và thiếu cơ chế phản biện thực chất. Khi thiếu cơ chế kiểm soát quyền lực, pháp luật không còn đóng vai trò là “chuẩn mực cưỡng chế”, mà dễ bị “hành chính hóa” hoặc “quan hệ hóa” trong quá trình thực hiện. Đây là nguyên nhân trực tiếp dẫn đến việc các yếu tố phi pháp lý như nể nang, dĩ hòa vi quý, bình quân chủ nghĩa có điều kiện chi phối kết quả đánh giá.

Việc tổ chức THPL chưa gắn với chu trình thực thi công vụ một cách hợp lý và liên tục. Hoạt động ĐGCC hiện nay chủ yếu được tổ chức theo chu kỳ hành chính (định kỳ cuối năm), trong khi quá trình thực hiện nhiệm vụ của công chức diễn ra liên tục và có tính biến động cao. Sự không tương thích này làm cho cơ chế THPL về đánh giá không phản ánh đầy đủ diễn biến của hành vi công vụ, từ đó buộc các chủ thể phải dựa vào nhận định tổng hợp mang tính chủ quan thay vì hệ thống thông tin tích lũy có kiểm chứng. Như vậy, hạn chế trong áp dụng và

sử dụng pháp luật không chỉ bắt nguồn từ quy phạm, mà còn từ cách thức tổ chức thực hiện chưa phù hợp với đặc thù của hoạt động công vụ.

Cơ chế tổ chức THPL chưa tạo lập được động lực pháp lý đủ mạnh đối với các chủ thể tham gia đánh giá. Trong khi pháp luật quy định trách nhiệm và quyền hạn tương đối đầy đủ, thì việc thiếu sự gắn kết chặt chẽ giữa hoạt động đánh giá với lợi ích, trách nhiệm và hệ quả pháp lý cụ thể đã làm cho quá trình THPL thiếu động lực nội tại. Khi kết quả đánh giá không kéo theo các hệ quả pháp lý rõ ràng, thì cả chủ thể đánh giá và chủ thể được đánh giá đều có xu hướng thực hiện theo hướng hình thức, nhằm bảo đảm “an toàn” hơn là bảo đảm “chính xác”. Đây chính là nguyên nhân làm cho cơ chế THPL không đạt được tính thực chất như yêu cầu đặt ra.

Từ những phân tích trên có thể thấy, nguyên nhân mang tính trung tâm của các hạn chế trong THPL về đánh giá công chức không chỉ nằm ở việc “thực hiện chưa nghiêm”, mà ở cách thức tổ chức thực hiện chưa được thiết kế như một cơ chế kiểm soát quyền lực và bảo đảm trách nhiệm pháp lý hiệu quả. Khi cơ chế vận hành không tạo ra sự ràng buộc đầy đủ về trách nhiệm, thiếu thiết chế kiểm soát độc lập và chưa gắn với động lực pháp lý cụ thể, thì các quy phạm pháp luật dù được xây dựng tương đối đầy đủ cũng khó được hiện thực hóa một cách thực chất trong đời sống quản lý công vụ.

*Thứ ba, nguyên nhân từ hạn chế của các điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật.*

Các điều kiện bảo đảm (nguồn lực, thông tin, công nghệ, tổ chức hỗ trợ) giữ vai trò là “nền tảng vật chất - kỹ thuật” quyết định khả năng hiện thực hóa các quy phạm pháp luật trong thực tiễn. Do đó, những hạn chế trong THPL về đánh giá công chức tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có nguyên nhân trực tiếp từ việc các điều kiện bảo đảm chưa được thiết lập đầy đủ, đồng bộ và hiện đại hóa tương xứng với yêu cầu quản trị công.

Chưa hình thành được hệ thống thông tin và dữ liệu phục vụ ĐGCC theo

hướng đầy đủ, liên tục và có khả năng kiểm chứng. Trong khi ĐGCC theo yêu cầu của pháp luật phải dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ và hiệu quả công vụ, thì việc thu thập, lưu trữ và khai thác dữ liệu về quá trình thực thi công vụ của công chức vẫn chưa được thiết kế thành một hệ thống thống nhất. Khi thiếu dữ liệu có tính hệ thống và minh chứng khách quan, các chủ thể có thẩm quyền buộc phải dựa vào thông tin phân tán, không đầy đủ hoặc trí nhớ cá nhân, từ đó làm gia tăng tính chủ quan trong quá trình ADPL. Như vậy, hạn chế trong áp dụng và sử dụng pháp luật thực chất bắt nguồn từ việc thiếu nền tảng thông tin bảo đảm cho hoạt động đánh giá.

Hạ tầng công nghệ thông tin và các công cụ hỗ trợ đánh giá chưa được đầu tư đồng bộ và tích hợp. Mặc dù cải cách hành chính và chuyển đổi số đã được thúc đẩy mạnh mẽ trong thời gian qua, song các hệ thống phần mềm quản lý công chức, theo dõi kết quả công việc, đo lường hiệu quả công vụ vẫn còn phân tán, thiếu liên thông giữa các cấp, các ngành. Việc thiếu các công cụ công nghệ hỗ trợ không chỉ làm gia tăng chi phí THPL, mà còn hạn chế khả năng chuẩn hóa quy trình và tiêu chí đánh giá, khiến việc THPL phụ thuộc nhiều vào năng lực và nhận thức của từng chủ thể cụ thể.

Chưa thiết lập được các công cụ đo lường hiệu quả công vụ mang tính pháp lý và kỹ thuật. Pháp luật yêu cầu ĐGCC phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ, nhưng lại chưa được hỗ trợ đầy đủ bởi các bộ chỉ số, tiêu chí định lượng hoặc phương pháp đánh giá chuẩn hóa. Khi thiếu các công cụ đo lường, việc chuyển hóa các tiêu chí pháp lý thành kết quả đánh giá cụ thể gặp nhiều khó khăn, buộc các chủ thể phải vận dụng theo kinh nghiệm hoặc cảm tính. Điều này làm suy giảm tính khách quan và khả năng kiểm chứng của hoạt động ĐGCC.

Quá trình hiện đại hóa các điều kiện bảo đảm THPL chưa theo kịp yêu cầu đổi mới quản trị công và chuyển đổi số trong khu vực công. Trong khi quản trị công hiện đại đòi hỏi phải dựa trên dữ liệu lớn, công nghệ số và các công cụ phân tích hiệu quả, thì các điều kiện bảo đảm THPL về đánh giá công chức vẫn

chủ yếu vận hành theo phương thức truyền thống, thiếu sự tích hợp và tự động hóa. Sự chậm trễ này đã tạo ra khoảng cách giữa yêu cầu của pháp luật và khả năng thực thi trong thực tiễn, qua đó làm phát sinh các hạn chế trong THPL.

Từ những phân tích trên có thể thấy, nguyên nhân trực tiếp của các hạn chế trong THPL về đánh giá công chức không chỉ nằm ở việc thiếu nguồn lực đơn thuần, mà ở việc chưa thiết lập được hệ thống điều kiện bảo đảm mang tính hiện đại, đồng bộ và có khả năng hỗ trợ hiệu quả cho việc chuyển hóa quy phạm pháp luật thành hành vi thực tế. Khi nền tảng thông tin, công nghệ và công cụ đo lường chưa được hoàn thiện, thì các quy định pháp luật dù hợp lý cũng khó được thực hiện một cách đầy đủ, khách quan và nhất quán trong thực tiễn.

*Thứ tư, nguyên nhân từ phía chủ thể thực hiện pháp luật.*

Chủ thể thực hiện không chỉ là người “thi hành” quy phạm, mà còn là yếu tố quyết định việc quy phạm pháp luật có được chuyển hóa thành hành vi hợp pháp và kết quả pháp lý đúng đắn hay không. Do đó, những hạn chế trong THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có nguyên nhân trực tiếp từ những bất cập về nhận thức pháp luật, năng lực và động cơ hành vi của các chủ thể thực hiện.

Nhận thức pháp luật của một bộ phận chủ thể thực hiện chưa đầy đủ và chưa đúng với bản chất pháp lý của hoạt động ĐGCC. Trong khi về phương diện lý luận, ĐGCC là một hoạt động ADPL mang tính quyền lực nhà nước, gắn với trách nhiệm pháp lý cụ thể, thì trong thực tiễn, hoạt động này nhiều khi vẫn được nhìn nhận như một thủ tục hành chính nội bộ hoặc một hoạt động mang tính “đánh giá nhân sự” thuần túy. Chính sự nhận thức chưa đầy đủ này làm cho các chủ thể không đặt hoạt động đánh giá trong khuôn khổ nghiêm ngặt của pháp luật, từ đó làm giảm mức độ tuân thủ và chấp hành các nguyên tắc pháp lý trong quá trình thực hiện.

Ý thức trách nhiệm pháp lý của chủ thể có thẩm quyền chưa được hình thành một cách vững chắc và gắn với hệ quả pháp lý cụ thể. Khi trách nhiệm

pháp lý đối với kết quả đánh giá chưa được xác định rõ ràng và chưa có cơ chế truy cứu hiệu quả, các chủ thể có xu hướng lựa chọn phương thức thực hiện “an toàn”, né tránh va chạm, hạn chế đưa ra các đánh giá mang tính phân hóa rõ rệt. Tâm lý này, xét về bản chất, không chỉ là vấn đề cá nhân, mà phản ánh sự thiếu vắng của một cơ chế pháp lý đủ mạnh để buộc chủ thể phải thực hiện đúng và đầy đủ nghĩa vụ của mình. Đây chính là nguyên nhân làm phát sinh các biểu hiện như nể nang, dĩ hòa vi quý, bình quân trong ĐGCC.

Năng lực chuyên môn và kỹ năng THPL của đội ngũ tham mưu, tổ chức thực hiện đánh giá chưa đáp ứng yêu cầu của quản trị công hiện đại. Việc xây dựng tiêu chí đánh giá phù hợp với vị trí việc làm, thu thập và xử lý thông tin, cũng như phân tích và lượng hóa kết quả đánh giá đòi hỏi các kỹ năng mang tính liên ngành (pháp lý, quản lý công, phân tích dữ liệu). Tuy nhiên, trong thực tiễn, đội ngũ làm công tác này chưa được đào tạo bài bản, thiếu các công cụ và phương pháp hiện đại, dẫn đến việc THPL mang tính kinh nghiệm, thiếu tính chuẩn hóa. Khi năng lực thực hiện không tương thích với yêu cầu của quy phạm pháp luật, thì việc ADPL khó có thể đạt được tính chính xác và khách quan.

Ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa công vụ truyền thống đối với hành vi THPL. Trong điều kiện nền hành chính chuyển đổi, các giá trị như trọng tình, coi trọng sự hài hòa trong quan hệ công tác vẫn còn tác động nhất định đến cách thức ĐGCC. Khi các yếu tố phi pháp lý này chưa được kiểm soát và điều chỉnh bằng các cơ chế pháp lý hiệu quả, chúng có thể chi phối quá trình THPL, làm suy giảm tính khách quan, công bằng và minh bạch trong đánh giá. Nói cách khác, đây là biểu hiện của sự chưa tương thích giữa yêu cầu của Nhà nước pháp quyền với những đặc điểm văn hóa hành chính truyền thống.

Từ những phân tích trên có thể thấy, nguyên nhân từ phía chủ thể THPL không chỉ dừng lại ở hạn chế về nhận thức hay năng lực cá nhân, mà phản ánh sự chưa đồng bộ giữa nhận thức pháp lý, trách nhiệm pháp lý và năng lực THPL trong bối cảnh đổi mới quản trị công. Khi chủ thể THPL chưa nhận thức đầy

đủ vai trò pháp lý của hoạt động đánh giá, chưa chịu sự ràng buộc trách nhiệm pháp lý rõ ràng và chưa được trang bị đầy đủ năng lực chuyên môn, thì các quy phạm pháp luật khó có thể được thực hiện một cách thực chất, qua đó làm phát sinh các hạn chế trong đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh

*Thứ năm, nguyên nhân từ việc chưa gắn chặt kết quả đánh giá với cơ chế sử dụng và trách nhiệm pháp lý.*

Trong cấu trúc của quá trình THPL, việc sử dụng kết quả thực hiện là khâu có ý nghĩa “kích hoạt hệ quả pháp lý”, bảo đảm cho quy phạm pháp luật không chỉ được tuân thủ về hình thức mà còn phát huy tác dụng điều chỉnh trong thực tiễn. Đối với lĩnh vực ĐGCC, kết quả đánh giá chỉ thực sự có giá trị khi được gắn kết chặt chẽ với các quyết định quản lý nhân sự và với trách nhiệm pháp lý của các chủ thể liên quan. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy đây chính là khâu còn nhiều bất cập, trở thành nguyên nhân mang tính “điểm nghẽn” làm suy giảm hiệu quả THPL.

Pháp luật chưa thiết lập được cơ chế ràng buộc mang tính bắt buộc giữa kết quả đánh giá và việc sử dụng trong các khâu của công tác cán bộ. Mặc dù các quy định hiện hành đã xác định nguyên tắc sử dụng kết quả đánh giá làm căn cứ cho quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, khen thưởng và kỷ luật, nhưng các quy định này chủ yếu mang tính định hướng, thiếu các tiêu chí cụ thể và thiếu chế tài bảo đảm thực hiện. Khi không tồn tại mối liên hệ mang tính “tất yếu pháp lý” giữa kết quả đánh giá và các quyết định nhân sự, thì kết quả đánh giá khó trở thành căn cứ có giá trị ràng buộc trong thực tiễn.

Chưa thiết lập được cơ chế gắn kết giữa kết quả đánh giá với trách nhiệm pháp lý của cả chủ thể đánh giá và chủ thể được đánh giá. Trong khi về nguyên tắc, kết quả đánh giá phải kéo theo những hệ quả pháp lý nhất định (khen thưởng, kỷ luật, bố trí, sử dụng...), thì trong thực tiễn, việc thiếu quy định cụ thể về trách nhiệm pháp lý đối với việc đánh giá không chính xác hoặc việc không sử dụng kết quả đánh giá đã làm giảm đáng kể giá trị pháp lý của hoạt

động này. Khi không có cơ chế truy cứu trách nhiệm rõ ràng, hoạt động đánh giá dễ bị “hành chính hóa”, thiếu tính ràng buộc và không tạo áp lực pháp lý cần thiết đối với các chủ thể liên quan.

Việc chưa gắn kết chặt chẽ giữa kết quả đánh giá với lợi ích và nghĩa vụ của công chức. Trong điều kiện kết quả đánh giá chưa tác động trực tiếp, rõ ràng đến vị trí việc làm, cơ hội thăng tiến hay các chế độ đãi ngộ, thì động lực để công chức phấn đấu và để chủ thể đánh giá thực hiện một cách khách quan, nghiêm túc bị suy giảm. Điều này làm cho hoạt động đánh giá không phát huy được chức năng điều chỉnh hành vi công vụ, mà có xu hướng trở thành một thủ tục mang tính hình thức.

Sự đứt gãy trong chu trình pháp lý của hoạt động quản lý công chức, khi kết quả của một khâu (đánh giá) không được chuyển hóa đầy đủ thành căn cứ pháp lý cho các khâu tiếp theo (sử dụng, quản lý, xử lý trách nhiệm). Sự đứt gãy này làm cho pháp luật về ĐGCC không vận hành như một hệ thống thống nhất, mà bị phân tán theo từng công đoạn, qua đó làm suy giảm hiệu lực điều chỉnh tổng thể của pháp luật.

Từ những phân tích trên có thể thấy, nguyên nhân mang tính “điểm nghẽn” của các hạn chế trong THPL về ĐGCC không chỉ nằm ở việc thực hiện chưa nghiêm, mà ở việc chưa thiết lập được cơ chế liên thông pháp lý đầy đủ giữa đánh giá với sử dụng và trách nhiệm pháp lý. Khi kết quả đánh giá không kéo theo các hệ quả pháp lý rõ ràng và mang tính bắt buộc, thì toàn bộ quá trình THPL dễ rơi vào tình trạng hình thức, bình quân và thiếu tính phân hóa, qua đó làm suy giảm vai trò của ĐGCC như một công cụ quản lý nhà nước.

Tóm lại, các nguyên nhân nêu trên cho thấy những hạn chế trong THPL về đánh giá công chức tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh bắt nguồn từ sự chưa đồng bộ giữa các yếu tố cấu thành của quá trình THPL, bao gồm: thiết kế quy phạm pháp luật, cơ chế tổ chức thực hiện, điều kiện bảo đảm và cơ chế sử dụng kết quả gắn với trách nhiệm pháp lý.

Sự chưa tương thích này đã làm phát sinh tình trạng “lệch pha” giữa quy phạm pháp luật và hành vi thực hiện, làm suy giảm hiệu lực điều chỉnh của pháp luật, đồng thời hạn chế khả năng phát huy vai trò của ĐGCC với tư cách là một công cụ quản lý nhà nước.

Đây chính là cơ sở lý luận và thực tiễn trực tiếp để luận án đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả THPL về ĐGCC trong giai đoạn tiếp theo.

### **Tiểu kết chương 3.**

Trên cơ sở trình bày, phân tích và đánh giá thực trạng hoạt động thực hiện pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở nước ta, có thể khẳng định: Trong những năm qua, hoạt động THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã đạt được những thành quả nhất định, đặc biệt là công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về ĐGCC để mỗi công chức nhận thức đầy đủ về vấn đề này; THPL về nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đi vào nề nếp, công khai, minh bạch tạo cơ sở quan trọng cho công tác cán bộ cũng như nâng cao chất lượng đội ngũ công chức có tâm, có tài, có tầm. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, hoạt động THPL vẫn bộc lộ những khó khăn, hạn chế nhất định. Các hạn chế này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân đan xen, cả chủ quan và khách quan, trong đó có hệ thống văn bản pháp luật còn tồn tại những mâu thuẫn, chồng chéo, thiếu thống nhất, chưa được hoàn thiện đồng bộ; đồng thời, sự quan tâm, trách nhiệm và mức độ tuân thủ pháp luật của một số chủ thể có thẩm quyền trong hoạt động đánh giá chưa thực sự đầy đủ và nghiêm túc. Những bất cập nêu trên đã làm cho một số quy định pháp luật trong lĩnh vực này chưa được thực thi hiệu quả, thậm chí trong một số trường hợp chỉ dừng lại ở tính quy phạm hình thức, chưa thực sự thấm thấu và phát huy giá trị điều chỉnh trong đời sống thực tiễn.

Do vậy, qua việc phân tích, đánh giá thực trạng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đã thấy được những hạn chế, bất cập của hệ thống pháp luật về ĐGCC, về THPL đánh giá công chức, những nguyên nhân dẫn đến hoạt động THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh chưa thực chất, chưa phù hợp. Việc trình bày, phân tích, đánh giá này sẽ làm cơ sở để đưa ra những quan điểm, giải pháp, cách thức và lộ trình THPL đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay.

#### **Chương 4.**

### **QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM**

#### **4.1. QUAN ĐIỂM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM**

##### ***4.1.1. Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh theo quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam***

Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong THPL là nguyên tắc đầu tiên, quan trọng nhất trong Nhà nước Cộng hòa XHCN Việt Nam cũng như trong quá trình xây dựng, ban hành, THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Nguyên tắc này đòi hỏi trong quá trình THPL đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, các chủ thể ĐGCC nghiên cứu, học tập, quán triệt, vận dụng quan điểm, chủ chương, đường lối của Đảng để bảo đảm thể chế hóa, cụ thể hóa thành quy định pháp luật để có hệ thống pháp luật về ĐGCC hoàn thiện, thực hiện đúng đắn, nghiêm minh, nhất quán, kịp thời.

Theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, việc đánh giá cán bộ phải được thực hiện một cách toàn diện, tức là cần xem xét đầy đủ các mối quan hệ và tác động lẫn nhau của các yếu tố liên quan để đảm bảo nhận định khách quan, chính xác. Khi phân tích bản chất và năng lực của cán bộ, cần đặc biệt chú trọng ba mối quan hệ cơ bản: quan hệ của cán bộ với chính bản thân mình, với nhân dân, và với Đảng, Nhà nước. Thực hiện tư tưởng này, trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Đảng ta luôn coi công tác cán bộ là lĩnh vực trọng yếu, là khâu đột phá, then chốt của then chốt, nhằm xây dựng Đảng thật sự vững mạnh và đảm bảo yếu tố quyết định đối với sự thành bại của cách mạng. Quan điểm của Đảng tại Đại hội XIII tiếp tục khẳng định vị trí trung tâm, then chốt của công tác cán bộ trong toàn bộ công tác xây dựng Đảng, đồng

thời được đặt trên nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò quyết định của đội ngũ cán bộ - “cái gốc của mọi công việc”. Sự kết hợp này tạo thành cơ sở chính trị - pháp lý quan trọng định hướng cho việc hoàn thiện pháp luật và tổ chức THPL về ĐGCC trong giai đoạn hiện nay. Trong công tác cán bộ, ĐGCC là nội dung, hoạt động rất quan trọng. Đánh giá chính xác công chức là cơ sở cho việc quyết định bố trí, sử dụng hợp lý, tạo động lực mạnh mẽ, động viên đội ngũ công chức cống hiến, 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. Tại Quy định 366-QĐ/TW về kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị đã nêu rõ: *"Lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị làm trọng tâm, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống làm nền tảng, phương pháp, năng lực quản lý, điều hành làm cơ sở quyết định kết quả đánh giá. Gắn trách nhiệm cá nhân với tập thể; gắn kết quả của người đứng đầu, cán bộ lãnh đạo, quản lý với kết quả của địa phương, tổ chức, cơ quan, đơn vị. Tăng cường kiểm tra, giám sát, bảo đảm thực hiện thống nhất, đồng bộ trong toàn hệ thống chính trị"* [23, Điều 3]. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh *"... tập trung triển khai nghiêm các quy định mới ban hành, nhất là trong đánh giá, đào tạo, sử dụng cán bộ, bảo đảm dân chủ, công khai, công tâm, khách quan theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, có tiêu chí, gắn với sản phẩm cụ thể, theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh;..."* [10, tập 1, tr137].

Như vậy, THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam phải thể chế hóa kịp thời quan điểm, đường lối của Đảng về xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu công cuộc đổi mới của Đảng và Nhà nước ta, để đất nước ta bước vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Theo đó, đánh giá công chức CQCM thuộc UBND tỉnh phải bảo đảm minh bạch, khách quan, công bằng, có tiêu chí cụ thể, rõ ràng, sản phẩm phải đo được bằng chỉ số, điểm số, lấy hiệu quả công việc, thực hiện nhiệm vụ của cơ quan

là cơ sở ĐGCC của cơ quan đó. UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các sở và cơ quan ngang sở cụ thể hóa thành các quy định pháp luật về ĐGCC phải được xây dựng, ban hành theo hướng không phân biệt giới tính, dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo, thành phần xuất thân... mà căn cứ vào năng lực thi hành công vụ, phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong lễ lối và phải đảm bảo được các nguyên tắc của Đảng.

Việc ĐGCC phải dựa trên kết quả và hiệu quả thực hiện công tác của từng cá nhân; thẩm quyền đánh giá thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan quản lý, sử dụng công chức. Quá trình này cần đặc biệt chú trọng đến thành tích, công trạng và kết quả thực thi công vụ của công chức, xem đó là thước đo quan trọng để đánh giá phẩm chất, trình độ chuyên môn và năng lực thực tiễn của mỗi cá nhân. Sửa đổi, bổ sung và ban hành mới quy trình ĐGCC, đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức có năng lực, tư duy sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám đổi mới sáng tạo vì mục đích chung. Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, bên cạnh việc tập trung thực hiện đổi mới công tác tuyển dụng, tuyển chọn, điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác, từ chức, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật trên cơ sở tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức vụ, chức danh, vị trí việc làm theo quy trình chặt chẽ, trách nhiệm rõ ràng, công khai, minh bạch; đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng; đổi mới công tác quy hoạch cán bộ và thực hiện quy trình mới về bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử... Cần tập trung đổi mới công tác ĐGCC, trong đó việc đánh giá phải dựa trên các tiêu chuẩn cụ thể, chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và hiệu quả thực hiện công việc của từng cá nhân. Quá trình đánh giá cần đảm bảo tính thực chất, trung thực, tuân thủ nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch. Đồng thời, việc đổi mới nội dung và phương pháp đánh giá phải được gắn kết chặt chẽ với việc lập kế hoạch công tác, theo dõi, điều chỉnh và bổ sung kế hoạch thường

xuyên, cũng như thực hiện quản lý, điều hành dựa trên kế hoạch công tác đã được trình, phê chuẩn.

#### ***4.1.2. Thực hiện pháp luật đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh đảm bảo đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam***

Nhà nước pháp quyền XHCN là Nhà nước tổ chức và hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật, bảo đảm mọi cá nhân, tổ chức và cơ quan nhà nước đều bình đẳng trước pháp luật. Nghị quyết số 27-NQ/TW về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới xác định yêu cầu: *“Xây dựng hệ thống pháp luật dân chủ, công bằng, nhân đạo, đầy đủ, kịp thời, đồng bộ, thống nhất, công khai, minh bạch, ổn định, khả thi, dễ tiếp cận, đủ khả năng điều chỉnh các quan hệ xã hội, lấy quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người dân, tổ chức, doanh nghiệp làm trung tâm”* [11]. Quán triệt quan điểm này, việc THPL về đánh giá công chức, đặc biệt là công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, cần được đặt trong tổng thể yêu cầu hoàn thiện pháp luật về công vụ, công chức và quản lý công chức.

Pháp luật là công cụ quản lý xã hội có giá trị phổ quát, vì vậy mọi cơ quan, tổ chức và cá nhân đều có nghĩa vụ tôn trọng, tuân thủ và chấp hành pháp luật một cách nghiêm minh. Hiến pháp năm 2013 khẳng định: *“Nhà nước được tổ chức và hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật, quản lý xã hội bằng Hiến pháp và pháp luật”* [116, Điều 8]. Trên cơ sở đó, bảo đảm nguyên tắc thượng tôn pháp luật và tính nghiêm minh trong THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là yêu cầu tất yếu của hoạt động công vụ và QLNN về công chức.

Các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có trách nhiệm trực tiếp tổ chức THPL về đánh giá công chức thông qua việc ban hành và triển khai các quy định, quy chế đánh giá; bố trí đội ngũ công chức làm công tác tham mưu; thực hiện QLNN về công vụ, công chức theo chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền được phân cấp, ủy quyền. Trong toàn bộ quá trình này, việc chấp hành và tuân thủ Hiến pháp,

pháp luật phải được đặt làm yêu cầu xuyên suốt.

Bên cạnh đó, tổ chức THPL về đánh giá công chức cần bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, gắn với chế độ trách nhiệm cá nhân và phân công, phân cấp rõ ràng, tránh tình trạng tùy tiện hoặc phụ thuộc vào ý chí chủ quan của người đứng đầu. Việc THPL phải vừa bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng, sự quản lý thống nhất của Nhà nước, vừa phát huy tính chủ động, linh hoạt của CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, phù hợp với phương châm “*địa phương quyết, địa phương làm, địa phương chịu trách nhiệm*”.

Đồng thời, THPL về đánh giá công chức phải bảo đảm bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức và công chức. Trên cơ sở đó, các cơ quan có thẩm quyền cần xây dựng và ban hành các quy định về công vụ, công chức, đạo đức công vụ, văn hóa công sở; xác lập rõ quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của công chức; đồng thời thiết lập các chế tài xử lý đủ sức răn đe đối với hành vi vi phạm pháp luật về ĐGCC, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý công chức trong Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.

#### ***4.1.3. Bảo đảm dân chủ, khách quan, công bằng trong thực hiện pháp luật đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh***

Phát huy dân chủ và tăng cường pháp chế XHCN trong quá trình xây dựng và ban hành pháp luật về đánh công chức và đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là một quan điểm cần được quán triệt, triển khai nghiêm túc đối với các chủ thể có thẩm quyền tham mưu, nghiên cứu, soạn thảo, ban hành pháp luật quy định về ĐGCC, các quy định, quy chế của CQCM thuộc UBND cấp tỉnh về ĐGCC. Thực hiện nghiêm túc nguyên tắc tập trung dân chủ trong hoạt động của các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền xây dựng và ban hành pháp luật, ban hành văn bản hướng dẫn (quy định, quy chế) về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Xây dựng cơ chế, quy định, nguyên tắc để công chức, đặc biệt là Nhân dân tích cực, chủ động tham gia đóng góp ý kiến vào dự thảo văn bản QPPL về ĐGCC. Các chủ thể có thẩm quyền phải nghiêm túc tuân

thủ, chấp hành, sử dụng, áp dụng các quy định của pháp luật trong quá trình soạn thảo, xây dựng, ban hành văn bản QPPL về ĐGCC và đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Trong quá trình THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh đặc biệt áp dụng quy định pháp luật về ĐGCC bảo đảm công bằng, khách quan, không thiên vị, không đem ý chí chủ quan, cảm tính (tình cảm) của người ADPL về ĐGCC. Việc ĐGCC phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ, thể hiện thông qua phẩm chất đạo đức, văn hóa công sở, ứng xử của công chức; thể hiện thông qua hoạt động công việc của công chức, qua đạt được sản phẩm cụ thể của công chức, sản phẩm ấy phải đo được bằng chỉ số, điểm số và tiêu chí cụ thể. ĐGCC là lãnh đạo, quản lý phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách. Ngoài ra khi ĐGCC cần hết sức chú trọng vào phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong lề lối làm việc, văn hóa công vụ, ý thức kỷ luật, và chấp hành quy định của pháp luật...

***4.1.4. Đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ trong việc thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh với quản lý công chức***

Tính thống nhất, đồng bộ đối với việc THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được thể hiện, trước tiên, trong việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp, chính sách của Đảng và Nhà nước về quản lý cán bộ, công chức nhất là cán bộ cấp chiến lược. Việc THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh phải thể chế hóa và phục vụ cho mục đích, định hướng điều chỉnh các quan hệ pháp luật về quản lý công chức, tạo nên tính thống nhất, đồng bộ trong quan điểm chỉ đạo cũng như phương thức thực hiện các QPPL về quản lý công chức.

Để đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ đối với việc THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh cần coi trọng và kết hợp tất cả các hình thức THPL. Mặc dù THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh do

nhều chủ thể khác nhau tiến hành và với nhiều tiêu chí, phương pháp, cách thức khác nhau, song việc thực hiện các QPPL này đều phải được thực hiện thống nhất, đồng bộ, khách quan, khoa học.

Trong quá trình THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, cần đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống QPPL có liên quan (Luật Thi đua khen thưởng, Luật Phòng chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm...). Điều đó giúp cho các hoạt động THPL được thực hiện trong khuôn khổ luật định, bảo đảm “thượng tôn pháp luật”, đồng thời đạt hiệu quả cao nhất và tốt nhất các quan hệ pháp luật về quản lý công chức, trong đó có ĐGCC.

***4.1.5. Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh phải đáp ứng yêu cầu phục vụ Nhân dân, hội nhập quốc tế và chuyển đổi số quốc gia***

Trong bối cảnh đẩy mạnh hội nhập quốc tế và thực hiện chuyển đổi số quốc gia, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ công chức, đặc biệt là công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, không chỉ dừng lại ở việc chấp hành pháp luật, thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ được giao, mà quan trọng hơn là nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân, lấy sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo đánh giá hiệu quả hoạt động công vụ. THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay phải gắn chặt với yêu cầu xây dựng nền hành chính phục vụ, chuyên nghiệp, hiện đại và minh bạch.

Hội nhập quốc tế và chuyển đổi số mở ra nhiều cơ hội phát triển, đồng thời đặt ra những yêu cầu mới đối với năng lực, tư duy và phương thức làm việc của công chức. Công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh phải có khả năng thích ứng nhanh với môi trường làm việc hiện đại, có tư duy đổi mới, tinh thần trách nhiệm cao, kỹ năng làm việc trong bối cảnh quốc tế, đồng thời làm chủ công nghệ số, chủ động tham gia và dẫn dắt quá trình chuyển đổi số trong hoạt động QLNN và cung cấp dịch vụ công cho Nhân dân.

Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá

phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia nhấn mạnh yêu cầu các cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên nhận thức đầy đủ ...; xác định rõ trách nhiệm, trong đó người đứng đầu trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo, cán bộ, đảng viên gương mẫu thực hiện; đồng thời đưa các nhiệm vụ này vào chương trình, kế hoạch công tác hằng năm và lấy kết quả thực hiện làm căn cứ đánh giá, thi đua, khen thưởng, khuyến khích tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong tổ chức thực hiện [21].

Quán triệt tinh thần của Nghị quyết, việc THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh cần được cụ thể hóa theo hướng lấy phục vụ Nhân dân làm trung tâm, gắn chặt các nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục đánh giá với kết quả giải quyết công việc cho người dân, tổ chức và doanh nghiệp, mức độ hài lòng của Nhân dân, hiệu quả cung cấp dịch vụ công và năng lực ứng dụng công nghệ số trong thực thi công vụ.

Theo đó, pháp luật về ĐGCC cần được áp dụng linh hoạt nhưng thống nhất, bảo đảm đánh giá đúng năng lực thích ứng của công chức trong bối cảnh hội nhập quốc tế; đúng mức độ làm chủ công nghệ, tham gia chuyển đổi số; và đúng tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ Nhân dân. Việc gắn kết chặt chẽ giữa ĐGCC với yêu cầu phục vụ Nhân dân, hội nhập quốc tế và chuyển đổi số quốc gia không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý công chức, mà còn trực tiếp nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy HCNN ở cấp tỉnh trong giai đoạn phát triển mới.

## **4.2. GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM**

### **4.2.1. Hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh**

Trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam, hoàn thiện pháp luật về công chức và ĐGCC không chỉ là yêu cầu sửa đổi kỹ thuật

lập pháp, mà còn là yêu cầu nâng cao chất lượng điều chỉnh pháp luật đối với một lĩnh vực khó, phức tạp, gắn trực tiếp với phân công, sử dụng, kiểm soát quyền lực và phát triển đội ngũ công chức. Về bản chất, ĐGCC là một dạng hoạt động pháp lý đặc biệt, nó không chỉ phản ánh kết quả thực thi công vụ, mà còn làm phát sinh những hệ quả pháp lý quan trọng đối với đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, bố trí vị trí việc làm cao hơn, thậm chí sàng lọc công chức. Vì vậy, nếu khuôn khổ pháp luật không rõ ràng, không đủ khả năng kiểm soát quyền lực và không bảo đảm áp dụng thống nhất, thì chính hoạt động đánh giá sẽ trở thành điểm dễ phát sinh hình thức, cảm tính hoặc lạm dụng.

Quan điểm của Đảng thời gian qua đã định hướng rất rõ cho việc hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương yêu cầu *“đánh giá cán bộ phải khách quan, công tâm, đúng thực chất, gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ và sản phẩm cụ thể”*. Quy định số 366-QĐ/TW ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị tiếp tục nhấn mạnh *“kết hợp giữa tiêu chí định tính với tiêu chí định lượng, trong đó, đặc biệt chú trọng các tiêu chí định lượng về kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ”*. Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã thể chế hóa một bước quan trọng các định hướng này khi quy định nguyên tắc *“đánh giá công chức phải dân chủ, công khai, công bằng, minh bạch, khách quan, xuyên suốt, liên tục, đa chiều và gắn với vị trí việc làm”* [117, Điều 25]; đồng thời quy định phương thức đánh giá bao gồm theo dõi, đánh giá thường xuyên và đánh giá, xếp loại hằng năm. Tuy nhiên, khảo sát thực tiễn cho thấy khoảng cách giữa chuẩn mực pháp luật và khả năng vận hành của nó vẫn còn đáng kể, nhất là trong các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Việc hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh cần tập trung vào ba yêu cầu cơ bản. Thứ nhất, bảo đảm tính xác định và tính khả thi của QPPL về ĐGCC thông qua việc quy phạm hóa và cụ thể hóa

các tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá, nhằm hạn chế yếu tố định tính và tùy nghi. *Thứ hai*, nâng cao tính khả thi của pháp luật, tức làm cho quy phạm có thể áp dụng trực tiếp, đo lường được và kiểm chứng được trong thực tiễn. *Thứ ba*, thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực trong đánh giá, tức bảo đảm chủ thể đánh giá không thể tùy tiện quyết định kết quả mà không có ràng buộc pháp lý về căn cứ, quy trình, giải trình và hậu kiểm. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất hoàn thiện pháp luật theo các hướng sau:

*Thứ nhất, rà soát, hệ thống hóa, hoàn thiện quy phạm pháp luật về đánh giá công chức nhằm bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ, rõ ràng, minh bạch của các quy phạm*

Cần tổ chức rà soát toàn diện các quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2025, Nghị định 335/2025/NĐ-CP và các văn bản liên quan để phát hiện những chỗ còn mâu thuẫn, chồng chéo hoặc chưa tương thích với yêu cầu ĐGCC theo vị trí việc làm. Việc rà soát này không dừng ở “thống kê bất cập”, mà phải chuyển thành danh mục vấn đề lập pháp cụ thể, gồm: nội dung nào của Luật còn khung, nội dung nào của nghị định chưa đủ kỹ thuật vận hành, và nội dung nào cần giao cho địa phương nhưng phải có giới hạn pháp lý rõ ràng. Chủ thể chủ trì nên là Bộ Nội vụ, phối hợp với Bộ Tư pháp, các UBND cấp tỉnh và các CQCM trực thuộc UBND cấp tỉnh; công cụ triển khai là đề án rà soát chuyên đề về pháp luật ĐGCC, hoàn thành trong 6 - 12 tháng. Giải pháp này là bước đi trước mắt nhưng có ý nghĩa nền tảng, vì chỉ khi hệ thống quy phạm được làm rõ về cấu trúc và nội dung thì việc sửa đổi mới tránh tình trạng vá vát, chắp nối.

*Thứ hai, sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức năm 2025 theo hướng quy phạm hóa và cụ thể hóa các nguyên tắc, nội dung đánh giá công chức, đồng thời thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực trong hoạt động đánh giá*

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã dành các điều 25, 26 và 27 để quy định về nguyên tắc, xếp loại và sử dụng kết quả theo dõi, đánh giá, xếp loại

chất lượng công chức. Tuy nhiên, về kỹ thuật lập pháp, các quy định này vẫn cần được cụ thể hóa hơn nữa để giảm khoảng trống tùy nghi trong áp dụng. Vì vậy, luận án đề xuất sửa đổi, bổ sung như sau:

### 1. Sửa đổi khoản 4 Điều 3 của Luật Cán bộ, công chức năm 2025

Khoản 4 Điều 3 (đề xuất sửa đổi):

“4. Việc đánh giá, bố trí, sử dụng công chức phải căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và kết quả, hiệu quả thực thi nhiệm vụ theo vị trí việc làm; bảo đảm dân chủ, công khai, công bằng, minh bạch, khách quan; có cơ chế kiểm soát quyền lực, phòng ngừa xung đột lợi ích và trách nhiệm giải trình của chủ thể đánh giá.”

Điều khoản hiện hành đã đề cập vị trí việc làm và kết quả thực thi nhiệm vụ, nhưng chưa nâng yêu cầu kiểm soát quyền lực và phòng ngừa xung đột lợi ích thành một nguyên tắc pháp lý ở tầm Luật. Trong khi đó, thực tiễn ĐGCC cho thấy điểm dễ phát sinh sai lệch nhất chính là ở chủ thể đánh giá. Vì vậy, việc bổ sung hai yếu tố này vào điều khoản nguyên tắc có ý nghĩa “nâng chuẩn” cho toàn bộ chế định, làm căn cứ cho sửa các điều tiếp theo.

### 2. Sửa đổi, bổ sung Điều 25 về thực hiện đánh giá công chức

Đề xuất bổ sung điểm d khoản 1 Điều 25:

“d) Bảo đảm kiểm soát xung đột lợi ích; người có thẩm quyền đánh giá không được tham gia đánh giá trong trường hợp có căn cứ xác định có lợi ích liên quan trực tiếp hoặc có quan hệ ảnh hưởng đến tính khách quan của kết quả đánh giá.”

Đề xuất bổ sung điểm c khoản 2 Điều 25:

“c) Cơ quan quản lý công chức tổ chức kiểm tra, thẩm định lại kết quả đánh giá trong trường hợp có khiếu nại, tố cáo, phản ánh hoặc theo yêu cầu quản lý.”

Đề xuất bổ sung khoản 5 Điều 25:

“5. Hồ sơ và trách nhiệm giải trình trong đánh giá công chức:

a) Kết quả đánh giá phải thể hiện bằng văn bản hoặc dữ liệu điện tử, trong đó nêu rõ tiêu chí, căn cứ, nguồn dữ liệu và mức độ hoàn thành nhiệm vụ;

b) Người có thẩm quyền đánh giá có trách nhiệm giải trình bằng văn bản khi công chức có kiến nghị, khiếu nại hoặc khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;

c) Hồ sơ đánh giá phải được lưu vào hồ sơ công chức và đồng bộ trên hệ thống thông tin quản lý cán bộ, công chức theo quy định của pháp luật.”

Điều 25 hiện hành của Luật đã xác lập nguyên tắc và phương thức đánh giá, nhưng chưa quy định rõ ba vấn đề có tính “xương sống” của kiểm soát quyền lực: xung đột lợi ích, thẩm định lại kết quả, và nghĩa vụ giải trình gắn với hồ sơ đánh giá. Nếu không bổ sung các nội dung này ở tầm luật, thì cơ chế kiểm soát sẽ chỉ dừng lại ở mức hướng dẫn dưới luật, khó có đủ giá trị ràng buộc. Đề xuất này giúp chuyển đánh giá công chức từ “hành vi hành chính nội bộ” thành “quyết định pháp lý có căn cứ, có hồ sơ, có thể kiểm tra lại”.

### 3. Sửa đổi khoản 2 và khoản 3 Điều 26 về xếp loại chất lượng công chức

#### Khoản 2 Điều 26 (đề xuất sửa đổi):

“2. Kết quả xếp loại chất lượng công chức phải được thông báo đến cá nhân công chức; công khai trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; được lưu vào hồ sơ công chức và cập nhật trên hệ thống thông tin quản lý cán bộ, công chức.”

#### Khoản 3 Điều 26 (đề xuất sửa đổi):

“3. Việc xếp loại chất lượng công chức phải kèm theo nhận xét, kết luận và căn cứ chủ yếu để xác định mức xếp loại; trường hợp xếp loại “Không hoàn thành nhiệm vụ” phải nêu rõ nội dung không hoàn thành, nguyên nhân và yêu cầu khắc phục.”

Luật hiện hành đã quy định các mức xếp loại, nhưng chưa “đủ độ dày pháp lý” ở khâu công khai và giải thích căn cứ xếp loại. Chính khoảng thiếu này khiến việc xếp loại ở nhiều nơi còn nặng về kết luận hơn là chứng minh. Việc sửa đổi theo hướng bắt buộc thông báo, công khai, nêu căn cứ sẽ làm tăng tính minh bạch của ADPL và tạo tiền đề để công chức thực hiện quyền giải trình, khiếu nại.

#### 4. Bổ sung khoản 8 Điều 9 về quyền của công chức

Khoản 8 Điều 9 (đề xuất bổ sung):

“8. Được biết, tiếp cận thông tin về tiêu chí, căn cứ, dữ liệu theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng liên quan đến mình; được yêu cầu giải thích; được kiến nghị, khiếu nại về kết quả đánh giá theo quy định của pháp luật.”

Đánh giá công chức là lĩnh vực tác động trực tiếp đến địa vị pháp lý, cơ hội phát triển và quyền lợi nghề nghiệp của công chức. Vì vậy, nếu Luật không ghi nhận rõ quyền tiếp cận thông tin, quyền giải thích và quyền khiếu nại, thì công chức ở vị trí bị động, trong khi người đánh giá nắm gần như toàn bộ quyền lực thông tin. Bổ sung khoản này vừa bảo vệ quyền của công chức, vừa tạo cơ chế phản biện nội bộ nhằm nâng cao chất lượng đánh giá.

5. Bổ sung điều mới sau Điều 25 về kiểm soát quyền lực trong đánh giá công chức (đề xuất)

Điều 25a. Kiểm soát quyền lực trong đánh giá công chức

“1. Việc đánh giá công chức phải bảo đảm khách quan, trung thực, đúng pháp luật; nghiêm cấm hành vi lợi dụng đánh giá để vụ lợi, trù dập, thiên vị hoặc phục vụ lợi ích cục bộ.

2. Cơ quan quản lý công chức có trách nhiệm kiểm tra, giám sát việc đánh giá công chức; kịp thời phát hiện, xử lý vi phạm và điều chỉnh kết quả đánh giá khi có căn cứ xác định việc đánh giá không đúng quy định.

3. Người có thẩm quyền đánh giá chịu trách nhiệm trước pháp luật và trước cơ quan có thẩm quyền về tính trung thực, khách quan của kết quả đánh giá.

4. Trường hợp xác định việc đánh giá sai lệch do động cơ cá nhân, vụ lợi, trù dập hoặc bao che thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm bị xử lý theo quy định của pháp luật.”

Nếu Luật chỉ quy định nguyên tắc chung mà không thiết kế điều khoản độc lập về kiểm soát quyền lực, thì cơ chế này khó trở thành “trục dọc” của cả chế định. Điều mới này có ý nghĩa đặt việc đánh giá công chức vào đúng bản chất

của nó, là một dạng quyền lực công vụ phải được kiểm soát bằng pháp luật.

*Thứ ba, sửa đổi, bổ sung Nghị định 335/2025/NĐ-CP theo hướng lượng hóa tiêu chí và chuẩn hóa kỹ thuật đánh giá*

Nếu Luật là nơi xác lập nguyên tắc, thẩm quyền và cơ chế kiểm soát, thì Nghị định 335/2025/NĐ-CP phải là nơi chuyển các nguyên tắc đó thành công cụ đánh giá vận hành được trong thực tiễn. Vì vậy, luận án đề xuất hoàn thiện nghị định theo các hướng sau:

**1. Bổ sung điều về tiêu chí đánh giá theo kết quả thực thi nhiệm vụ**

Điều ... (đề xuất bổ sung). Tiêu chí đánh giá theo kết quả thực thi nhiệm vụ

“1. Việc đánh giá công chức phải căn cứ chủ yếu vào kết quả thực hiện nhiệm vụ, được lượng hóa thông qua các tiêu chí tối thiểu sau đây:

a) Khối lượng công việc hoàn thành;

b) Tiến độ thực hiện nhiệm vụ;

c) Chất lượng sản phẩm công việc;

d) Mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo mục tiêu được giao.

2. Các tiêu chí quy định tại khoản 1 Điều này phải được cụ thể hóa thành chỉ số đánh giá hiệu suất phù hợp với từng vị trí việc làm.

3. Bộ Nội vụ hướng dẫn việc xây dựng và áp dụng hệ thống chỉ số đánh giá hiệu suất trong đánh giá công chức.”

Nghị định hiện hành đã quy định nhóm tiêu chí đánh giá, nhưng nếu không có một điều riêng lượng hóa “kết quả thực thi nhiệm vụ”, thì kết quả vẫn rất dễ bị hiểu theo nghĩa mô tả hơn là đo lường. Điều bổ sung này nhằm định lượng hóa phần “lỗi” của đánh giá công chức, biến yêu cầu “gắn với kết quả” thành yêu cầu có thể vận hành.

**2. Bổ sung điều về đánh giá theo vị trí việc làm**

Điều ... (đề xuất bổ sung). Đánh giá công chức theo vị trí việc làm

“1. Việc đánh giá công chức phải gắn với vị trí việc làm, chức trách, nhiệm vụ và yêu cầu cụ thể của từng chức danh công chức.

2. Cơ quan, tổ chức, đơn vị có trách nhiệm xây dựng bộ tiêu chí đánh giá phù hợp với từng vị trí việc làm trên cơ sở khung tiêu chí do Bộ Nội vụ ban hành.

3. Không áp dụng một hệ tiêu chí chung cho tất cả công chức trong cùng cơ quan, tổ chức, đơn vị.”

Đây là nội dung rất quan trọng đối với công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, bởi tính chất công việc ở các sở, cơ quan ngang sở rất đa dạng. Nếu không tách tầng “khung quốc gia - cụ thể hóa địa phương”, thì hoặc tiêu chí sẽ quá chung, hoặc mỗi nơi làm một kiểu. Điều khoản này tạo nền tảng pháp lý cho cá thể hóa chuẩn mực pháp lý theo vị trí việc làm.

### 3. Bổ sung điều về đánh giá định kỳ theo tháng, quý

Điều ... (đề xuất bổ sung). Đánh giá định kỳ

“1. Ngoài đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm, công chức được theo dõi, đánh giá định kỳ theo tháng hoặc quý trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm công vụ và dữ liệu quản lý công việc.

2. Kết quả đánh giá định kỳ là căn cứ để tổng hợp, xác định mức xếp loại chất lượng hằng năm.”

Quy định này nhằm hiện thực hóa tinh thần của Luật 2025 là đánh giá “xuyên suốt, liên tục”, đồng thời khắc phục điểm yếu cố hữu của đánh giá dồn vào cuối năm. Với công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, nhất là công chức trực tiếp giải quyết công việc hành chính, dữ liệu tháng/quý là căn cứ rất quan trọng để tránh đánh giá theo “ấn tượng cuối kỳ”.

### 4. Bổ sung điều về số hóa hồ sơ và quy trình đánh giá

Điều ... (đề xuất bổ sung). Số hóa hồ sơ và quy trình đánh giá công chức

“1. Hồ sơ, dữ liệu và kết quả đánh giá công chức phải được thực hiện và lưu trữ trên hệ thống thông tin quản lý cán bộ, công chức.

2. Việc đánh giá công chức được thực hiện thông qua hệ thống điện tử, bảo đảm công khai, minh bạch, truy vết và kiểm chứng.

3. Bộ Nội vụ chủ trì xây dựng, quản lý và hướng dẫn vận hành hệ thống

thông tin phục vụ đánh giá công chức trên phạm vi toàn quốc.”

Trong điều kiện chuyển đổi số, nếu ĐGCC vẫn chủ yếu dựa trên hồ sơ giấy và biên bản thủ công, thì rất khó bảo đảm tính minh bạch, liên thông và kiểm soát. Điều khoản này tạo cơ sở pháp lý để chuyển ĐGCC sang nền tảng dữ liệu số, qua đó tăng cường khả năng giám sát, hậu kiểm và sử dụng kết quả trong quản lý nhân sự.

*Thứ tư, hoàn thiện quy định, quy chế của địa phương về đánh giá công chức theo hướng hai tầng: khung quốc gia - cụ thể hóa địa phương*

“Khung quốc gia - cụ thể hóa địa phương” là yêu cầu có tính nguyên tắc trong thiết kế pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Pháp luật chỉ thực sự phát huy hiệu lực điều chỉnh khi vừa bảo đảm tính thống nhất về chuẩn mực, vừa có khả năng thích ứng với điều kiện tổ chức thực hiện cụ thể. Vì vậy, bên cạnh việc hoàn thiện Luật và các Nghị định hướng dẫn, cần thiết lập một cơ chế pháp lý cho phép chuyển hóa các quy phạm mang tính khái quát ở cấp trung ương thành các chuẩn mực hành vi cụ thể ở cấp địa phương.

Theo đó, pháp luật cần được thiết kế theo mô hình hai tầng: tầng khung quốc gia do Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và các nghị định hướng dẫn xác lập, quy định các nguyên tắc, tiêu chí cốt lõi, phương pháp, quy trình và cơ chế kiểm soát quyền lực trong ĐGCC; và tầng cụ thể hóa địa phương do UBND cấp tỉnh ban hành thông qua Quy chế, quy định về ĐGCC áp dụng thống nhất trong các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Tầng thứ hai này không phải là sự lặp lại quy định của trung ương, mà giữ vai trò quyết định trong việc làm rõ và cụ thể hóa các quy định pháp luật, bảo đảm khả năng áp dụng trực tiếp trong thực tiễn quản lý công vụ tại địa phương.

Về nội dung, Quy chế ĐGCC ở cấp tỉnh cần tập trung cụ thể hóa năm nhóm vấn đề cơ bản. *Thứ nhất*, phải xác định rõ tiêu chí đánh giá theo từng nhóm vị trí việc làm, bảo đảm mỗi loại công việc đều có hệ tiêu chí riêng gắn với chức năng, nhiệm vụ và sản phẩm đầu ra cụ thể. *Thứ hai*, cần thiết lập thang

điểm và ngưỡng phân loại rõ ràng, có khả năng đo lường và so sánh, qua đó chuyển từ đánh giá định tính sang đánh giá có căn cứ định lượng. *Thứ ba*, phải quy định cụ thể nguồn dữ liệu đánh giá, bao gồm dữ liệu từ hệ thống quản lý công việc, hồ sơ nhiệm vụ và các căn cứ kiểm chứng khác, nhằm bảo đảm đánh giá dựa trên bằng chứng khách quan. *Thứ tư*, cần xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong toàn bộ quy trình đánh giá, gắn quyền với nghĩa vụ giải trình và trách nhiệm pháp lý tương ứng. *Thứ năm*, phải thiết lập trình tự, thủ tục đánh giá và cơ chế khiếu nại minh bạch, bảo đảm công chức có thể thực hiện quyền phản hồi và bảo vệ lợi ích hợp pháp của mình.

Việc thiết lập cơ chế hai tầng này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Một mặt, bảo đảm tính thống nhất của pháp luật, tránh tình trạng áp dụng tùy tiện giữa các địa phương; mặt khác, khắc phục hạn chế của các quy phạm mang tính khung, làm cho pháp luật có khả năng vận hành trong thực tiễn. Đồng thời, khi các tiêu chí, quy trình và dữ liệu đánh giá được cụ thể hóa rõ ràng, cơ chế này còn góp phần tăng cường kiểm soát quyền lực trong hoạt động ĐGCC, hạn chế tình trạng cảm tính, nể nang hoặc áp đặt chủ quan.

Trên cơ sở các nội dung nêu trên, Luận án đề xuất bộ tiêu chí ĐGCC CQCM thuộc UBND cấp tỉnh:

1. Bộ tiêu chí đánh giá công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý [Phụ lục 3].
2. Bộ tiêu chí đánh giá công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý [Phụ lục 4].

Có thể khẳng định, hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ là sửa đổi các quy định riêng lẻ, mà là quá trình thiết kế lại toàn bộ cơ chế pháp lý theo hướng kết hợp giữa chuẩn mực thống nhất và khả năng vận hành cụ thể. Khi pháp luật được hoàn thiện theo hướng minh bạch, rõ ràng về nguyên tắc và kiểm soát quyền lực, các nghị định được lượng hóa tiêu chí và chuẩn hóa quy trình, và địa phương thực hiện tốt chức năng cụ thể hóa trong khuôn khổ pháp lý thống nhất, thì pháp luật về

ĐGCC mới thực sự trở thành công cụ điều chỉnh hữu hiệu. Khi đó, hoạt động đánh giá không còn mang tính hình thức mà phản ánh đúng thực chất năng lực và kết quả công vụ, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và hiệu lực, hiệu quả QLNN ở địa phương.

#### **4.2.2. Hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện và kiểm soát quyền lực trong đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

Đánh giá công chức là hoạt động ADPL mang tính quyền lực nhà nước, do đó cần thiết lập cơ chế bảo đảm quyền lực này được thực thi trong khuôn khổ pháp luật, có thể kiểm soát và truy cứu trách nhiệm. Theo đó, việc hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện cần phải tập trung vào ba nội dung: xác định rõ trách nhiệm pháp lý cá nhân của chủ thể đánh giá; minh bạch hóa quy trình, căn cứ và dữ liệu đánh giá; đồng thời thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực, bảo đảm kết quả đánh giá có thể được kiểm chứng và điều chỉnh khi cần thiết.

*Thứ nhất*, thiết lập cơ chế gắn quyền hạn với trách nhiệm pháp lý cá nhân của người đứng đầu CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong hoạt động ĐGCC. Theo đó, người đứng đầu phải là chủ thể chịu trách nhiệm trực tiếp và toàn diện về kết quả ĐGCC thuộc phạm vi quản lý. Mỗi quyết định đánh giá, xếp loại công chức cần được kèm theo bản thuyết minh, trong đó xác định rõ tiêu chí áp dụng, căn cứ dữ liệu và lý do của việc xếp loại. Trường hợp có sự chênh lệch giữa kết quả đánh giá với kết quả thực hiện nhiệm vụ hoặc phát sinh khiếu nại, kiến nghị, người đứng đầu có nghĩa vụ giải trình bằng văn bản. Nếu phát hiện việc đánh giá không đúng quy định, thiếu căn cứ hoặc có biểu hiện thiên vị, nể nang, thì phải xem xét trách nhiệm pháp lý của người đứng đầu theo quy định của pháp luật. Quy định này nhằm khắc phục tình trạng “tập thể hóa trách nhiệm”, bảo đảm nguyên tắc cá thể hóa trách nhiệm trong ADPL.

*Thứ hai*, thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực trong ĐGCC theo hướng bảo đảm kết quả đánh giá phải có thể được kiểm tra, đối chiếu và xác minh lại một cách khách quan. Cụ thể, trong nội bộ cơ quan phải thực hiện việc kiểm

soát thông qua tập thể lãnh đạo và bộ phận tham mưu, trong đó mọi trường hợp đánh giá phải được thảo luận, ghi nhận ý kiến và lưu vết trong hồ sơ. Đồng thời, cần thiết lập cơ chế thẩm định lại kết quả đánh giá đối với các trường hợp có dấu hiệu chưa bảo đảm tính khách quan hoặc có khiếu nại, kiến nghị, do cơ quan QLNN về công chức (như Sở Nội vụ) thực hiện trên cơ sở rà soát tiêu chí, căn cứ và minh chứng đánh giá. Bên cạnh đó, cần đưa nội dung ĐGCC vào kế hoạch kiểm tra công vụ hằng năm, nhằm thực hiện kiểm soát từ bên ngoài đối với hoạt động ADPL này. Cơ chế kiểm soát này có ý nghĩa bảo đảm quyền lực đánh giá không bị lạm dụng và luôn đặt trong khuôn khổ pháp luật.

*Thứ ba*, hoàn thiện quy trình ĐGCC theo hướng quy định bắt buộc việc sử dụng dữ liệu và minh chứng làm căn cứ đánh giá. Theo đó, mỗi công chức cần được quản lý thông qua hồ sơ theo dõi kết quả công việc dưới dạng điện tử, trong đó ghi nhận đầy đủ nhiệm vụ được giao, tiến độ thực hiện và sản phẩm đầu ra. Khi thực hiện đánh giá, các chủ thể có thẩm quyền phải sử dụng dữ liệu này làm căn cứ chủ yếu, hạn chế tối đa việc đánh giá dựa trên nhận xét cảm tính. Các tiêu chí đánh giá mang tính định tính cần được cụ thể hóa thông qua các hành vi, biểu hiện có thể kiểm chứng. Quy định này nhằm chuyển từ phương thức đánh giá dựa trên nhận định chủ quan sang phương thức đánh giá dựa trên dữ liệu và minh chứng.

*Thứ tư*, thiết lập cơ chế công khai, minh bạch và phản biện trong ĐGCC. Kết quả đánh giá cần được công khai trong phạm vi cơ quan, đơn vị; đồng thời, công chức phải được thông báo đầy đủ về kết quả đánh giá của mình. Công chức có quyền gửi ý kiến phản hồi, cung cấp minh chứng và đề nghị xem xét lại kết quả đánh giá; người có thẩm quyền đánh giá có trách nhiệm xem xét và trả lời bằng văn bản. Việc thiết lập cơ chế phản biện này không chỉ bảo đảm quyền của công chức mà còn góp phần nâng cao tính khách quan và trách nhiệm giải trình trong hoạt động đánh giá.

*Thứ năm*, đổi mới phương thức ĐGCC theo hướng liên tục, gắn với quá

trình thực thi công vụ. Thay vì chỉ thực hiện đánh giá định kỳ vào cuối năm, cần tổ chức việc theo dõi, cập nhật kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức theo định kỳ (tháng, quý hoặc theo từng giai đoạn công việc), làm cơ sở tích lũy dữ liệu phục vụ đánh giá cuối năm. Phương thức này giúp phản ánh đầy đủ, chính xác quá trình thực hiện nhiệm vụ của công chức, khắc phục tình trạng đánh giá dựa trên ấn tượng hoặc trí nhớ chủ quan.

*Tóm lại*, việc hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện và kiểm soát quyền lực trong ĐGCC chính là quá trình thiết lập một cơ chế pháp lý bảo đảm sự thống nhất giữa quyền lực và trách nhiệm trong hoạt động ADPL. Khi quyền lực đánh giá được ràng buộc bởi trách nhiệm pháp lý cá nhân, được vận hành trên cơ sở dữ liệu, minh chứng và chịu sự kiểm soát đa tầng, thì hoạt động ĐGCC mới có thể chuyển từ “hình thức” sang “thực chất”, qua đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả THPL trong quản lý công chức ở cấp tỉnh hiện nay.

#### **4.2.3. Đổi mới, nâng cao nhận thức và năng lực của các chủ thể trong thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ phụ thuộc vào mức độ hoàn thiện của hệ thống QPPL mà còn chịu sự chi phối trực tiếp của các điều kiện chủ quan, trong đó cốt lõi là nhận thức pháp lý, năng lực thực hiện và ý thức trách nhiệm của các chủ thể tham gia. Đây là những yếu tố quyết định khả năng chuyển hóa các quy định pháp luật thành hành vi pháp lý cụ thể và kết quả đánh giá có giá trị thực tiễn.

*Thứ nhất, nâng cao nhận thức pháp lý như là điều kiện tiên đề bảo đảm tính thống nhất trong thực hiện pháp luật về đánh giá công chức.*

Nhận thức pháp lý giữ vai trò định hướng hành vi và quyết định cách thức chủ thể tiếp cận, giải thích và vận dụng QPPL. Đối với hoạt động ĐGCC một dạng hoạt động ADPL có phạm vi diễn giải rộng và tiềm ẩn nguy cơ tùy nghi, sự không thống nhất trong nhận thức sẽ tất yếu dẫn đến sự sai lệch trong quá

trình vận dụng pháp luật giữa các chủ thể, qua đó làm suy giảm tính khách quan, minh bạch và hiệu lực của kết quả đánh giá.

Kết quả khảo sát xã hội học của luận án đã cung cấp bằng chứng thực chứng rõ nét cho nhận định này [phụ lục 1.1]. Cụ thể, có tới 78,3% số người được hỏi (428/546) cho rằng việc *nâng cao nhận thức về ý nghĩa của công tác đánh giá công chức* là rất cần thiết, và không có ý kiến “không cần thiết”. Đồng thời, 80,4% (439/546) khẳng định yêu cầu bảo đảm công bằng, khách quan, khoa học trong đánh giá là rất cần thiết; đây thực chất là những giá trị pháp lý cốt lõi, chỉ có thể được bảo đảm khi chủ thể nhận thức đúng và đầy đủ về nội dung và tinh thần của pháp luật. Những con số này cho thấy một thực tế: vấn đề nhận thức không chỉ là yếu tố hỗ trợ, mà đã trở thành “điểm nghẽn” mang tính hệ thống trong THPL về ĐGCC.

Đáng chú ý, khảo sát cũng chỉ ra rằng 58,7% ý kiến cho rằng cần *đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng đánh giá*, và 52,2% đề xuất *mở rộng dân chủ trong đánh giá*. Điều này phản ánh một thực tế sâu hơn: nhận thức pháp lý của chủ thể không tồn tại một cách trừu tượng, mà gắn chặt với năng lực vận dụng và môi trường thể chế thực hiện. Nói cách khác, nhận thức pháp lý chỉ thực sự có giá trị khi được chuyển hóa thành năng lực pháp lý và hành vi pháp lý cụ thể.

Do đó, việc nâng cao nhận thức cần được tiếp cận không chỉ như hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật đơn thuần, mà phải được xác định là quá trình chuẩn hóa cách hiểu và cách vận dụng pháp luật về ĐGCC. Trọng tâm của quá trình này là làm rõ và thống nhất nhận thức về các nguyên tắc đánh giá (khách quan, công bằng, minh bạch), tiêu chí đánh giá (gắn với kết quả thực thi nhiệm vụ, vị trí việc làm) và phương pháp đánh giá. Thực tiễn khảo sát cho thấy 71,7% số người được hỏi cho rằng cần xây dựng *tiêu chí đánh giá có thể đo lường bằng điểm số*, và đặc biệt có tới 96,6% nhấn mạnh sự cần thiết của việc *đánh giá gắn với vị trí việc làm*. Đây không chỉ là yêu cầu kỹ thuật, mà phản ánh nhu cầu khách quan về một nhận thức pháp lý hiện đại, chuyển từ

định tính sang định lượng, từ cảm tính sang chuẩn hóa trong hoạt động ĐGCC.

Khi nhận thức pháp lý được thống nhất và chuẩn hóa, các QPPL sẽ được “nội tại hóa” thành chuẩn mực hành vi của chủ thể, qua đó thu hẹp khoảng cách giữa “pháp luật trên văn bản” và “pháp luật trong thực tiễn”. Ở cấp độ sâu hơn, nhận thức pháp lý đúng đắn còn là nền tảng hình thành cơ chế tự kiểm soát quyền lực từ bên trong, góp phần hạn chế sự chi phối của yếu tố chủ quan, nể nang, hình thức trong đánh giá công chức, những biểu hiện đã được nhiều nghiên cứu và thực tiễn chỉ ra. Như vậy, nâng cao nhận thức pháp lý không chỉ là giải pháp mang tính hỗ trợ, mà chính là điều kiện tiên đề có tính quyết định đối với việc bảo đảm tính thống nhất, khách quan và hiệu quả của THPL về ĐGCC trong bối cảnh hiện nay.

*Thứ hai, nâng cao năng lực thực hiện pháp luật của chủ thể nhằm bảo đảm tính đúng đắn và khả năng kiểm chứng của kết quả đánh giá công chức.*

Nếu nhận thức pháp lý là điều kiện định hướng, thì năng lực THPL là điều kiện bảo đảm để QPPL được chuyển hóa thành kết quả pháp lý cụ thể. Trong hoạt động ĐGCC, năng lực của chủ thể thể hiện ở khả năng giải mã nội dung quy phạm, lựa chọn và sử dụng căn cứ pháp lý phù hợp, cũng như chuyển hóa các tiêu chí pháp luật thành kết luận đánh giá có cơ sở và có thể kiểm chứng. Thiếu năng lực này, việc THPL dễ bị giản lược thành hình thức hoặc bị chi phối bởi kinh nghiệm chủ quan và các yếu tố phi pháp lý.

Do đó, việc nâng cao năng lực cần được đặt trong mối quan hệ với bản chất của hoạt động ADPL, theo đó chủ thể đánh giá phải có khả năng vận dụng quy phạm theo logic: từ quy định pháp luật; đến đối chiếu với dữ liệu, minh chứng thực tế; đến đưa ra kết luận đánh giá phù hợp. Việc sử dụng dữ liệu và minh chứng không chỉ là yêu cầu kỹ thuật mà còn là phương thức bảo đảm tính khách quan và khả năng kiểm chứng của kết quả đánh giá. Đồng thời, năng lực của người đứng đầu cần được đặc biệt nhấn mạnh, bởi đây là chủ thể có thẩm quyền quyết định kết quả đánh giá và chịu trách nhiệm pháp lý về quyết định

đó; sự không tương xứng giữa thẩm quyền và năng lực sẽ làm gia tăng nguy cơ sai lệch hoặc lạm dụng quyền lực trong ĐGCC.

Nâng cao năng lực THPL còn có ý nghĩa thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực thông qua tiêu chuẩn nghề nghiệp và kỹ thuật pháp lý. Khi chủ thể bị ràng buộc bởi yêu cầu phải sử dụng căn cứ pháp lý rõ ràng, minh chứng cụ thể và lập luận hợp lý, thì không gian tùy nghi trong ADPL sẽ bị thu hẹp một cách khách quan, không phụ thuộc hoàn toàn vào các biện pháp kiểm soát bên ngoài. Qua đó, hoạt động ĐGCC được đặt trong khuôn khổ pháp luật chặt chẽ hơn, bảo đảm tính công bằng, minh bạch và hiệu quả trong thực tiễn.

*Thứ ba, nâng cao trách nhiệm pháp lý và thiết lập cơ chế giải trình trong thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Bên cạnh nhận thức và năng lực, trách nhiệm pháp lý của chủ thể thực hiện giữ vai trò bảo đảm tính ràng buộc và hiệu lực thực tế của QPPL. Nếu không gắn việc THPL với trách nhiệm cụ thể, thì các quy định pháp luật, dù đầy đủ và rõ ràng, vẫn có thể bị vô hiệu hóa trong thực tiễn thông qua việc thực hiện hình thức, né tránh trách nhiệm hoặc lạm dụng quyền lực. Đối với hoạt động ĐGCC, lĩnh vực gắn trực tiếp với quyền lợi, vị trí và sự phát triển nghề nghiệp của cá nhân, việc thiếu cơ chế trách nhiệm rõ ràng sẽ làm gia tăng nguy cơ đánh giá thiếu khách quan, thiên vị hoặc bị chi phối bởi các yếu tố phi pháp lý.

Do đó, cần xác lập trách nhiệm pháp lý của các chủ thể tham gia THPL về ĐGCC theo hướng gắn thẩm quyền với trách nhiệm và hậu quả pháp lý tương ứng. Trong đó, người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm toàn diện về tổ chức và kết quả đánh giá; các chủ thể tham gia đánh giá phải chịu trách nhiệm về nhận xét, kết luận của mình trên cơ sở các căn cứ pháp lý và minh chứng cụ thể. Trách nhiệm này không chỉ dừng ở phương diện đạo đức công vụ mà cần được thể chế hóa thành nghĩa vụ pháp lý có thể kiểm tra, giám sát và xử lý khi vi phạm, qua đó tạo cơ sở ràng buộc hành vi của chủ thể trong quá

trình THPL.

Đồng thời, cần thiết lập và vận hành hiệu quả cơ chế giải trình trong ĐGCC như một công cụ kiểm soát quyền lực trong hoạt động THPL. Theo đó, các kết quả đánh giá phải được đặt trong trạng thái có thể được yêu cầu giải thích, làm rõ căn cứ và quy trình hình thành quyết định đánh giá. Cơ chế giải trình đòi hỏi chủ thể có thẩm quyền phải chứng minh được rằng kết luận đánh giá được đưa ra trên cơ sở quy định pháp luật rõ ràng, dữ liệu và minh chứng đầy đủ, lập luận hợp lý và nhất quán. Khi cơ chế này được thực thi nghiêm túc, nó sẽ góp phần chuyển hoạt động đánh giá từ “quyền lực tùy nghi” sang “quyền lực bị ràng buộc bởi pháp luật và trách nhiệm giải trình”.

Ở bình diện sâu hơn, việc thiết lập trách nhiệm pháp lý và cơ chế giải trình còn có ý nghĩa hình thành cơ chế kiểm soát quyền lực kép trong THPL về ĐGCC: kiểm soát từ bên trong thông qua ý thức trách nhiệm và sự tự ràng buộc của chủ thể; kiểm soát từ bên ngoài thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát và giải quyết khiếu nại, tố cáo. Sự kết hợp giữa hai cơ chế này sẽ tạo ra áp lực pháp lý và xã hội đủ mạnh để bảo đảm việc ĐGCC được thực hiện đúng pháp luật, khách quan và thực chất.

Như vậy, nâng cao trách nhiệm pháp lý và thiết lập cơ chế giải trình không chỉ là điều kiện bảo đảm THPL về ĐGCC, mà còn là phương thức quan trọng nhằm kiểm soát quyền lực trong hoạt động THPL, góp phần hiện thực hóa các yêu cầu của Nhà nước pháp quyền XHCN trong quản lý đội ngũ công chức ở cấp tỉnh.

#### **4.2.4. Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện văn hóa pháp lý trong thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

Trong thực tiễn quản lý công chức hiện nay, nhiều hạn chế trong công tác đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ bắt nguồn từ sự bất cập của quy định pháp luật hay kỹ thuật tổ chức thực hiện, mà sâu xa hơn xuất phát từ hạn chế về văn hóa pháp lý của các chủ thể tham gia THPL. Do

đó, việc tiếp tục xây dựng và hoàn thiện văn hóa pháp lý trong THPL về ĐGCC không chỉ là giải pháp hỗ trợ mà là giải pháp có tính nền tảng, chi phối hiệu quả của toàn bộ các giải pháp khác.

Văn hóa pháp lý quyết định cách thức con người tiếp cận, nhận thức, đánh giá và xử sự đối với pháp luật. Trong lĩnh vực ĐGCC, văn hóa pháp lý thể hiện ở thái độ tôn trọng pháp luật, mức độ tuân thủ các nguyên tắc đánh giá, tinh thần khách quan, trung thực và trách nhiệm của các chủ thể đánh giá cũng như của công chức được đánh giá. Khi văn hóa pháp lý chưa được hình thành vững chắc, việc ĐGCC dễ rơi vào tình trạng hình thức, cảm tính, nể nang, né tránh, ngại va chạm hoặc lợi dụng đánh giá vì mục đích cá nhân, nhóm lợi ích.

*Thứ nhất, xây dựng văn hóa nhận thức pháp lý đúng đắn về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Nhận thức pháp lý là thành tố cốt lõi của văn hóa pháp lý. Trong nhiều CQCM thuộc UBND cấp tỉnh hiện nay, ĐGCC vẫn bị xem là hoạt động hành chính định kỳ, mang tính thủ tục, chủ yếu nhằm xếp loại cuối năm. Cách tiếp cận này làm suy giảm vai trò thực chất của ĐGCC với tư cách là công cụ quản lý nhân sự, tuyển chọn, sàng lọc và phát triển đội ngũ công chức. Việc hoàn thiện văn hóa pháp lý đòi hỏi phải chuyển biến nhận thức từ “đánh giá để xếp loại” sang “đánh giá để quản lý, phát triển và chịu trách nhiệm”. Khi các chủ thể nhận thức đầy đủ rằng mỗi kết quả đánh giá gắn trực tiếp với uy tín cá nhân, hiệu quả hoạt động của cơ quan và niềm tin của Nhân dân, thì hành vi tuân thủ pháp luật về ĐGCC sẽ mang tính tự giác, chủ động và bền vững hơn.

*Thứ hai, xây dựng văn hóa pháp lý trong hoạt động xây dựng và hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.*

Văn hóa pháp lý không chỉ thể hiện trong khâu ADPL mà còn trong chính quá trình sáng tạo pháp luật. Nếu các quy định về ĐGCC được xây dựng theo tư duy hình thức, sao chép, thiếu khảo sát thực tiễn thì sẽ dẫn đến tình trạng “pháp

luật xa rời cuộc sống”, làm suy giảm niềm tin và ý thức tuân thủ của công chức. Do đó, hoàn thiện văn hóa pháp lý đòi hỏi nâng cao chất lượng lập pháp và lập quy trong lĩnh vực ĐGCC. Việc này bao gồm: nâng cao trình độ chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội của đội ngũ cán bộ xây dựng pháp luật; mở rộng cơ chế tham vấn chuyên gia, nhà khoa học, cán bộ quản lý thực tiễn và Nhân dân; bảo đảm các quy định về ĐGCC phản ánh đúng đặc thù của công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Khi pháp luật được xây dựng trên nền tảng văn hóa pháp lý cao, việc THPL sẽ thuận lợi và hiệu quả hơn.

*Thứ ba, gắn kết chặt chẽ văn hóa pháp lý với đạo đức công vụ và văn hóa công sở.*

Đánh giá công chức là hoạt động chịu tác động mạnh của yếu tố đạo đức. Nếu thiếu chuẩn mực đạo đức công vụ và văn hóa công sở lành mạnh, thì dù hệ thống tiêu chí, quy trình đánh giá có chặt chẽ đến đâu cũng khó bảo đảm tính khách quan, công bằng. Xây dựng văn hóa pháp lý trong ĐGCC vì vậy phải được đặt trong tổng thể xây dựng đạo đức công vụ, văn hóa công sở. Điều này giúp hình thành thói quen xử sự pháp lý đúng đắn, tinh thần thượng tôn pháp luật và trách nhiệm nghề nghiệp của công chức. Khi công chức coi việc tuân thủ pháp luật về ĐGCC là chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, thì các biểu hiện tiêu cực như “đĩ hòa vi quý”, “cào bằng”, “né tránh trách nhiệm” sẽ từng bước được khắc phục.

*Thứ tư, xây dựng môi trường văn hóa pháp lý lành mạnh trong cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh.*

Môi trường công tác có ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý pháp luật và hành vi pháp lý của công chức. Một môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, kỷ cương và nhân văn sẽ khuyến khích công chức thực hiện đánh giá một cách trung thực, thẳng thắn và xây dựng. Ngược lại, nếu các hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức công vụ không được xử lý kịp thời, nghiêm minh, thì sẽ làm suy giảm niềm tin vào pháp luật, triệt tiêu giá trị của hoạt động ĐGCC. Do đó, hoàn thiện

văn hóa pháp lý đòi hỏi phải thiết lập cơ chế xử lý nghiêm minh, công khai đối với các vi phạm trong ĐGCC, đồng thời biểu dương, bảo vệ những chủ thể thực hiện đúng pháp luật, dám đấu tranh vì sự công bằng và minh bạch. Có thể khẳng định, việc tiếp tục xây dựng và hoàn thiện văn hóa pháp lý trong THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là giải pháp mang tính chiến lược, tác động lâu dài, giải quyết tận gốc những hạn chế mang tính “phi kỹ thuật” trong ĐGCC. Đây là điểm nhấn quan trọng và có giá trị mới của luận án, bởi giải pháp này không chỉ tập trung vào hoàn thiện quy định hay quy trình mà hướng tới thay đổi tư duy, hành vi và chuẩn mực pháp lý của các chủ thể, qua đó bảo đảm cho pháp luật về ĐGCC được thực hiện một cách thực chất, hiệu quả và bền vững.

#### **4.2.5. Gắn kết quả đánh giá công chức với nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, tinh giản biên chế trong cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

Tinh giản biên chế là một nội dung trọng tâm của cải cách HCNN, nhằm xây dựng bộ máy hành chính tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Tuy nhiên, dưới góc độ THPL, tinh giản biên chế chỉ thực sự đạt được mục tiêu đề ra khi được triển khai trên cơ sở đánh giá đúng và có giá trị pháp lý về chất lượng đội ngũ công chức, qua đó bảo đảm sự thống nhất giữa quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng, tránh tình trạng giảm biên chế mang tính cơ học, không gắn với yêu cầu nâng cao chất lượng thực thi công vụ. Vì vậy, việc gắn kết chặt chẽ giữa kết quả ĐGCC với nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và tinh giản biên chế trong các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là yêu cầu khách quan, có ý nghĩa quyết định đối với hiệu quả THPL trong quản lý công chức.

Về bản chất pháp lý, tinh giản biên chế không chỉ là việc cắt giảm số lượng công chức, mà là quá trình tái cấu trúc và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công thông qua các quyết định pháp lý có căn cứ. Quá trình này đòi hỏi phải dựa trên việc nhận diện đúng năng lực, phẩm chất và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức. Trong đó, kết quả ĐGCC phải được xác định là căn cứ pháp

lý trung tâm, phản ánh mức độ thực hiện nghĩa vụ công vụ của công chức và làm cơ sở để cơ quan có thẩm quyền thực hiện các hành vi pháp lý tiếp theo như bố trí, sử dụng, đào tạo, điều động, luân chuyển hoặc đưa ra khỏi biên chế đối với những trường hợp không đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm hoặc không hoàn thành nhiệm vụ trong thời gian nhất định. Nói cách khác, kết quả ĐGCC cần được nhìn nhận như một sự kiện pháp lý có khả năng làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt tình trạng pháp lý của công chức trong quan hệ công vụ.

Việc sử dụng kết quả ĐGCC làm cơ sở thực hiện tinh giản biên chế không chỉ góp phần bảo đảm tính khách quan, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ, mà còn có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm tính liên thông giữa các hình thức THPL, đặc biệt giữa áp dụng pháp luật trong hoạt động đánh giá và sử dụng pháp luật trong các quyết định nhân sự. Qua đó, khắc phục tình trạng “đánh giá hình thức”, nể nang, né tránh trách nhiệm, đồng thời nâng cao tính nghiêm minh và hiệu lực thực tế của pháp luật về ĐGCC.

Trên cơ sở kết quả đánh giá định kỳ, CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có thể phân loại công chức thành các nhóm với các hệ quả pháp lý tương ứng: nhóm công chức hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ tiếp tục được bố trí, sử dụng và phát triển; nhóm công chức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực cần được xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hoặc bố trí lại vị trí việc làm; nhóm công chức không hoàn thành nhiệm vụ hoặc không đáp ứng yêu cầu công việc phải được xem xét áp dụng các biện pháp xử lý theo quy định, trong đó có tinh giản biên chế. Cách tiếp cận này bảo đảm việc tinh giản biên chế được thực hiện trên cơ sở pháp lý rõ ràng, đúng đối tượng, đúng điều kiện phát sinh, phù hợp với yêu cầu quản lý và nguyên tắc pháp quyền.

Đồng thời, việc gắn kết kết quả ĐGCC với tinh giản biên chế còn có tác động trở lại đối với chất lượng THPL về ĐGCC. Khi kết quả đánh giá trở thành căn cứ pháp lý trực tiếp cho các quyết định liên quan đến vị trí việc làm, chế độ, chính sách và tình trạng pháp lý của công chức, các chủ thể có thẩm quyền

buộc phải thực hiện hoạt động đánh giá một cách thận trọng, khách quan và đúng quy định; công chức được đánh giá cũng có động lực pháp lý rõ ràng để nâng cao năng lực, phẩm chất và hiệu quả thực thi công vụ. Qua đó, hoạt động ĐGCC không chỉ thực hiện chức năng nhận thức, mà còn thực hiện chức năng điều chỉnh hành vi trong cơ chế THPL.

Để bảo đảm gắn kết hiệu quả giữa kết quả ĐGCC với nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và tinh giản biên chế trong các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, cần tập trung thực hiện một số yêu cầu mang tính pháp lý sau: tiếp tục rà soát, sắp xếp chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của các sở, cơ quan ngang sở theo hướng tinh gọn, phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp; hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực làm cơ sở pháp lý cho việc ĐGCC và tinh giản biên chế; đồng thời kiên trì thực hiện nguyên tắc lấy kết quả ĐGCC làm căn cứ chủ yếu trong bố trí, sử dụng, đào tạo và tinh giản biên chế, gắn với yêu cầu công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình của cơ quan, người có thẩm quyền trong quá trình THPL.

Có thể khẳng định rằng, việc gắn kết chặt chẽ kết quả ĐGCC với nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và tinh giản biên chế trong CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ là yêu cầu của quản lý hành chính, mà còn là giải pháp mang tính bản chất của THPL, góp phần bảo đảm sự thống nhất giữa quy định và thực tiễn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của pháp luật trong quản lý công chức, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại trong giai đoạn hiện nay.

#### **4.2.6. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia đã xác lập một định hướng chiến lược có ý nghĩa nền tảng: khoa học, công nghệ

và chuyển đổi số không chỉ là động lực phát triển KT-XH mà còn là công cụ then chốt để đổi mới phương thức quản lý nhà nước, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính. Dưới góc độ THPL, chuyển đổi số còn tạo ra điều kiện vật chất - kỹ thuật để bảo đảm tính khách quan, minh bạch và khả năng kiểm chứng của hoạt động ADPL. Vì vậy, việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong THPL về đánh giá công chức cơ CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là yêu cầu khách quan, mang tính tất yếu và có ý nghĩa đột phá.

Thực tiễn cho thấy, ĐGCC là hoạt động ADPL phức tạp, liên quan trực tiếp đến việc xác lập, thay đổi hoặc ảnh hưởng đến tình trạng pháp lý của công chức trong quan hệ công vụ. Hoạt động này đòi hỏi phải bảo đảm các nguyên tắc pháp lý như khách quan, công bằng, công khai, minh bạch, liên tục và có thể kiểm chứng. Tuy nhiên, phương thức đánh giá truyền thống chủ yếu dựa trên hồ sơ giấy, báo cáo thủ công và nhận xét định tính đã bộc lộ nhiều hạn chế, làm suy giảm tính xác thực của thông tin, tạo khoảng trống cho yếu tố cảm tính và tùy nghi trong quá trình THPL. Điều đó cho thấy, hạn chế không chỉ nằm ở nội dung quy phạm, mà còn ở điều kiện bảo đảm THPL, trong đó có hạ tầng thông tin và dữ liệu phục vụ hoạt động đánh giá.

Trong bối cảnh đó, việc ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số cho phép thiết lập hệ thống dữ liệu pháp lý về công chức, qua đó ghi nhận một cách đầy đủ, liên tục và có hệ thống quá trình thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm đầu ra và hiệu quả công việc của từng công chức. Dữ liệu này trở thành cơ sở quan trọng để các chủ thể có thẩm quyền thực hiện hoạt động ĐGCC trên nền tảng thông tin khách quan, hạn chế sự phụ thuộc vào nhận định chủ quan. Đồng thời, việc số hóa dữ liệu đánh giá còn làm tăng khả năng kiểm tra, giám sát và đối chiếu trong quá trình THPL, qua đó nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình.

Đặc biệt, các phương pháp đánh giá hiện đại như đánh giá theo tiêu chí định lượng, theo KPI hoặc đánh giá đa chiều (360 độ) chỉ có thể được triển khai

hiệu quả khi được hỗ trợ bởi các nền tảng công nghệ số. Trong trường hợp này, công nghệ thông tin không chỉ đóng vai trò là công cụ kỹ thuật, mà trở thành yếu tố cấu thành của cơ chế THPL, góp phần chuyển hóa hoạt động ĐGCC từ mô hình định tính sang mô hình dựa trên dữ liệu, từ đó nâng cao tính khách quan và khả năng kiểm chứng của kết quả đánh giá.

Bên cạnh đó, chuyển đổi số trong ĐGCC còn tạo điều kiện thiết lập sự liên thông dữ liệu giữa các khâu của công tác cán bộ, như thi đua, khen thưởng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm và tinh giản biên chế. Khi dữ liệu đánh giá được số hóa, chuẩn hóa và tích hợp, các quyết định nhân sự không chỉ dựa trên từng thời điểm đánh giá, mà dựa trên toàn bộ quá trình công tác của công chức, bảo đảm tính toàn diện và liên tục trong THPL. Điều này góp phần khắc phục tình trạng đứt gãy giữa các khâu trong quản lý công chức, đồng thời nâng cao tính nhất quán và hiệu lực của các quyết định pháp lý.

Để triển khai hiệu quả giải pháp này trong thực tiễn, cần tập trung thực hiện đồng bộ một số nội dung chủ yếu sau:

Thứ nhất, UBND cấp tỉnh, tiến tới là Chính phủ (do Bộ Nội vụ tham mưu), cần nghiên cứu xây dựng và triển khai hệ thống phần mềm ĐGCC thống nhất trên cơ sở các tiêu chí đánh giá được pháp luật quy định và cụ thể hóa theo vị trí việc làm. Hệ thống này phải bảo đảm chức năng theo dõi toàn bộ quá trình thực hiện nhiệm vụ của công chức, từ khối lượng công việc, tiến độ, chất lượng sản phẩm đến kết quả hoàn thành nhiệm vụ, qua đó cung cấp dữ liệu đầu vào có giá trị pháp lý cho hoạt động đánh giá.

Đồng thời, cần xây dựng hệ thống theo dõi nhiệm vụ do UBND cấp tỉnh và Chủ tịch UBND cấp tỉnh giao, nhằm ghi nhận đầy đủ tiến độ, kết quả xử lý công việc của công chức tại các sở và cơ quan ngang sở. Đây là nguồn dữ liệu trực tiếp, có khả năng kiểm chứng, góp phần bảo đảm tính khách quan của hoạt động ĐGCC.

Thứ hai, UBND cấp tỉnh cần giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ

quan liên quan xây dựng và triển khai hệ thống ĐGCC trên cơ sở kết nối, tích hợp với các hệ thống hiện có như Hệ thống quản lý văn bản và điều hành, Cổng dịch vụ công, hệ thống “Một cửa điện tử”. Việc liên thông dữ liệu giữa các hệ thống này không chỉ nâng cao hiệu quả quản lý, mà còn bảo đảm sự thống nhất trong THPL, khi kết quả đánh giá được gắn trực tiếp với kết quả giải quyết công việc thực tế của công chức.

Thứ ba, cần bảo đảm các điều kiện về nguồn lực cho việc triển khai chuyển đổi số trong quản lý công chức, bao gồm đầu tư hạ tầng kỹ thuật, phần mềm và đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng số cho đội ngũ công chức. Đây là yếu tố quan trọng để bảo đảm tính khả thi của giải pháp, đồng thời góp phần nâng cao năng lực THPL của các chủ thể trong quá trình đánh giá và quản lý công chức.

Có thể khẳng định rằng, việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ là giải pháp mang tính kỹ thuật, mà là giải pháp hoàn thiện điều kiện bảo đảm THPL, góp phần nâng cao tính khách quan, minh bạch, khả kiểm soát và hiệu lực của hoạt động ĐGCC. Qua đó, tạo nền tảng quan trọng cho việc xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, vận hành trên cơ sở dữ liệu và phục vụ hiệu quả yêu cầu quản trị nhà nước trong kỷ nguyên số.

#### **4.2.7. Tăng cường kiểm tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong thực hiện pháp luật về đánh giá công chức**

Kiểm tra, giám sát và giải quyết khiếu nại, tố cáo là bộ phận cấu thành quan trọng của cơ chế bảo đảm THPL nói chung và THPL về ĐGCC nói riêng. Đây là những thiết chế có chức năng kiểm soát quá trình THPL, bảo đảm cho các hành vi áp dụng pháp luật diễn ra đúng thẩm quyền, đúng trình tự, thủ tục và đúng nội dung quy định, qua đó duy trì tính hợp pháp và tính thống nhất của hoạt động ĐGCC trong thực tiễn.

Đối với hoạt động ĐGCC, một lĩnh vực khó, tác động trực tiếp đến quyền, lợi ích, uy tín và sự phát triển nghề nghiệp của công chức, việc thiếu cơ chế

kiểm tra, giám sát hiệu quả sẽ làm gia tăng nguy cơ tùy nghi trong ADPL, dẫn đến tình trạng đánh giá hình thức, nể nang, cảm tính, thậm chí bị lợi dụng vì mục đích cá nhân. Thực tiễn cho thấy, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh vẫn còn những hạn chế nhất định; một số hoạt động còn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu, chưa phát huy đầy đủ vai trò phòng ngừa, phát hiện và xử lý vi phạm. Điều này phản ánh sự chưa hoàn thiện của cơ chế bảo đảm THPL, ảnh hưởng trực tiếp đến tính khách quan, công bằng của kết quả ĐGCC và làm suy giảm niềm tin đối với công tác cán bộ.

Do đó, tăng cường kiểm tra, giám sát và giải quyết khiếu nại, tố cáo trong THPL về ĐGCC cần được tiếp cận như giải pháp hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong hoạt động ADPL, bảo đảm cho kết quả đánh giá được hình thành trên cơ sở khách quan, hợp pháp và có thể kiểm chứng.

Trước hết, cần tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật về thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với hoạt động ĐGCC theo hướng xác lập rõ nội dung kiểm tra, tiêu chí đánh giá tính hợp pháp của hoạt động đánh giá và trách nhiệm pháp lý của các chủ thể liên quan. Trên cơ sở đó, hoạt động kiểm tra, giám sát không chỉ dừng lại ở việc phát hiện sai phạm, mà còn có chức năng đánh giá mức độ tuân thủ pháp luật và chất lượng THPL, qua đó tạo căn cứ thực tiễn cho việc hoàn thiện pháp luật về ĐGCC.

Đồng thời, cần thiết lập cơ chế trong đó kết quả thanh tra, kiểm tra được sử dụng như một dạng thông tin pháp lý phản hồi trong quá trình THPL. Điều này cho phép nhận diện những bất cập không chỉ ở khâu tổ chức thực hiện mà cả ở nội dung QPPL, qua đó góp phần bảo đảm tính phù hợp và khả thi của hệ thống pháp luật về ĐGCC.

Bên cạnh đó, pháp luật cần quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm và cơ chế bảo đảm thực thi hoạt động kiểm tra, giám sát; đồng thời bảo đảm quyền khiếu nại, tố cáo của công chức và công dân theo hướng thuận lợi, an toàn và không bị

trù dập. Trong đó, khiếu nại, tố cáo cần được nhìn nhận không chỉ là quyền bảo vệ lợi ích cá nhân, mà còn là một kênh kiểm soát xã hội đối với hoạt động THPL, góp phần phát hiện và ngăn chặn các hành vi vi phạm trong ĐGCC.

Cùng với đó, cần xác lập rõ trách nhiệm pháp lý của người đứng đầu và các chủ thể tham gia đánh giá khi để xảy ra sai phạm, bảo đảm nguyên tắc mọi hành vi ADPL đều phải chịu sự kiểm soát và truy cứu trách nhiệm khi cần thiết. Việc tăng cường kiểm tra, giám sát cần được thực hiện thường xuyên và định kỳ, gắn với quá trình ĐGCC; kết quả kiểm tra phải được công khai theo quy định và trở thành căn cứ cho các quyết định quản lý công chức, qua đó bảo đảm tính liên thông giữa các khâu trong THPL.

Ngoài ra, cần phát huy vai trò giám sát của Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt đối với các vị trí công chức trực tiếp giải quyết công việc cho người dân và doanh nghiệp. Đây là yếu tố quan trọng góp phần bổ sung cho cơ chế kiểm tra nội bộ, tạo nên cơ chế kiểm soát đa chiều trong THPL, qua đó nâng cao tính khách quan và minh bạch của hoạt động ĐGCC.

Có thể khẳng định rằng, việc tăng cường kiểm tra, giám sát và giải quyết khiếu nại, tố cáo trong THPL về ĐGCC tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ nhằm khắc phục tình trạng hình thức, nể nang trong đánh giá, mà còn là giải pháp mang tính bản chất để bảo đảm tính hợp pháp, tính minh bạch và tính chịu trách nhiệm của hoạt động ADPL, qua đó củng cố niềm tin của công chức và Nhân dân đối với công tác cán bộ, phục vụ hiệu quả mục tiêu xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp và trách nhiệm.

#### Tiểu kết chương 4

Câu nói "*Đất nước ta chưa bao giờ có được cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế như ngày nay*" được cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng khẳng định, phản ánh những thành tựu to lớn của Việt Nam sau 40 năm đổi mới. Những thành tựu này thể hiện ở việc kinh tế Việt Nam có những bước phát triển vượt bậc, là trung tâm sản xuất của nhiều tập đoàn công nghệ lớn. Bên cạnh đó, đất nước cũng đạt được nhiều tiến bộ về xã hội, như giảm nghèo bền vững, nâng cao chất lượng cuộc sống, cải thiện chỉ số phát triển con người (HDI) và tăng tuổi thọ trung bình. Với sự phát triển như vũ bão của khoa học, công nghệ, nhiều thành tựu của khoa học công nghệ đang được ứng dụng vào các hoạt động KT-XH... đòi hỏi chúng ta phải tiếp tục cải cách công vụ, công chức nhằm xây dựng một nền hành chính phục vụ Nhân dân ngày một tốt hơn. Để làm được điều đó, đòi hỏi mỗi cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị, đặc biệt là công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh phải tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả Luật Cán bộ, công chức, trong đó nhấn mạnh đến ĐGCC nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong kỷ nguyên mới - Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam.

THPL đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay là một nội dung cơ bản đảm bảo chất lượng hoạt động công vụ, xây dựng đội ngũ công chức có đầy đủ phẩm chất năng lực ngang tầm nhiệm vụ. Xuất phát từ yêu cầu và đòi hỏi của thực tiễn ĐGCC, đảm bảo nâng cao chất lượng, hiệu quả của hoạt động bộ máy HCNN đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam, tại Chương 4, nghiên cứu sinh đã đề xuất các quan điểm, đồng thời đề xuất 07 giải pháp THPL đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay. Kết quả nghiên cứu của Luận án đáp ứng được mục tiêu, yêu cầu về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay nhằm đáp ứng công cuộc vận hành chính quyền địa phương hai cấp hướng tới một nền hành chính hiện đại, minh bạch, chuyên nghiệp hơn.

## KẾT LUẬN

Việt Nam đang đứng trước những vận hội phát triển mới, bước vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc gắn với đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia. Trong bối cảnh đó, yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam ngày càng đặt ra cao hơn, đòi hỏi bộ máy HCNN không ngừng đổi mới theo hướng tinh gọn, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả và phục vụ Nhân dân tốt hơn.

Để hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc; xây dựng nền công vụ hiện đại, liêm chính, chuyên nghiệp và đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương hai cấp, việc xây dựng đội ngũ công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực chuyên môn và tinh thần trách nhiệm cao giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Trong đó, ĐGCC và THPL về ĐGCC, nhất là đối với công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng công tác cán bộ và hiệu quả hoạt động của bộ máy HCNN.

Xuất phát từ yêu cầu lý luận và thực tiễn đó, luận án đã nghiên cứu một cách hệ thống THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam, qua đó đề xuất các quan điểm và giải pháp bảo đảm nâng cao hiệu quả THPL trong lĩnh vực này. Kết quả nghiên cứu cho thấy, chỉ khi các quan điểm và giải pháp được triển khai đồng bộ, toàn diện và nhất quán thì việc THPL về ĐGCC mới thực sự đi vào thực chất, bảo đảm tính khách quan, công bằng, minh bạch, qua đó góp phần nâng cao chất lượng công tác cán bộ và hiệu quả QLNN ở địa phương.

Từ kết quả nghiên cứu, luận án rút ra một số kết luận chủ yếu sau đây:

*Thứ nhất*, trên cơ sở lý luận về nhà nước và pháp luật, luận án đã hệ thống hóa và làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về ĐGCC và THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, bao gồm khái niệm, vai trò, nội dung,

hình thức THPL, các yếu tố ảnh hưởng và điều kiện bảo đảm THPL. Những nội dung này góp phần bổ sung, làm sâu sắc thêm cơ sở lý luận cho việc nghiên cứu và hoàn thiện pháp luật về ĐGCC ở Việt Nam.

*Thứ hai*, trên nền tảng lý luận đó, luận án đã phân tích thực trạng pháp luật và thực trạng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh thông qua nghiên cứu hệ thống văn bản QPPL hiện hành, kết quả đánh giá công chức ở một số địa phương và kết hợp khảo sát xã hội học và phỏng vấn sâu. Qua đó, luận án chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những ưu điểm, hạn chế trong quá trình THPL về ĐGCC, cho thấy bên cạnh những kết quả tích cực, hoạt động này vẫn còn những bất cập, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của thực tiễn quản lý công chức và cải cách hành chính.

*Thứ ba*, trên cơ sở nhận diện rõ những hạn chế và nguyên nhân, luận án đã đề xuất hệ thống quan điểm và giải pháp bảo đảm nâng cao hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh theo hướng toàn diện và khả thi, bảo đảm sự liên thông giữa hoàn thiện pháp luật và tổ chức THPL; giữa nâng cao nhận thức, năng lực của các chủ thể với đổi mới phương pháp, quy trình đánh giá; giữa ĐGCC với sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, tinh giản biên chế và chuyển đổi số trong quản lý công chức.

Có thể khẳng định, kết quả nghiên cứu của luận án không chỉ có ý nghĩa về mặt lý luận mà còn có giá trị thực tiễn đối với việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Qua đó, luận án góp phần xây dựng đội ngũ công chức có phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả chính quyền địa phương hai cấp và đóng góp vào tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong kỷ nguyên mới./.

## **DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. 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, tr92-95; ISSN 2354 - 0761;

2. Nguyễn Minh Hải (2024), Giải pháp nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ, công chức cấp xã - Thực tiễn tại thành phố Hạ Long, *Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Trường (cấp cơ sở)*, mã số NVC31 Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ tỉnh Quảng Ninh là cơ quan quản lý; Bảo vệ thành công, đạt yêu cầu.

3. Nguyễn Minh Hải (2025), Hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức ở Việt Nam hiện nay, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, Số 350, tháng 7/2025, tr15-18. ISSN 2354 - 0761;

4. Nguyễn Minh Hải (2025), Nâng cao hiệu quả áp dụng tiêu chí đánh giá công chức ở Việt Nam, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, Số 356, tháng 9/2025, tr42-45. ISSN 2354 - 0761.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Thị Nam An (2017), Tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ - vận dụng cho đổi mới công tác cán bộ của Đảng ta hiện nay, *Tạp chí Cộng sản*, số 125 (5-2017), tr.46-50.
2. Nguyễn Thế Anh (2021), *Thực hiện pháp luật thi đua, khen thưởng ở Việt Nam Hiện nay*, Luận án tiến sĩ Lý luận và lịch sử Nhà nước và pháp luật, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
3. Vương quốc Anh (1996), Bộ Quy tắc quản lý công vụ Vương quốc Anh năm 1996 (*Civil Service Management Code*), bản cập nhật do Văn phòng Nội các Vương quốc Anh ban hành.
4. N. Aliushyna (chủ biên) (2021), *Thực tiễn quốc tế về phân loại và xếp hạng công chức trong khu vực công* (International practices of the positions classification and grading in the civil service), (2021), Kyiv - Ukraine.
5. Ian Ayres; John Braithwaite (1992), *Điều tiết mang tính đáp ứng: Vượt qua tranh luận về phi điều tiết*” (Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate) của tác giả NXB Đại học Oxford (Oxford University Press), Vương quốc Anh.
6. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Ban Chấp hành Trung ương (2018), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ Bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá XII Về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ* (Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018), Hà Nội.
9. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, tập 2*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
10. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện*

*Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV, tập 1, tập 2*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

11. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2022), *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*, Hà Nội.
12. Ban Chấp hành Trung ương (2023), *Quy định về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị* (Quy định số 124-NQ/TW, ngày 04/10/2023), Hà Nội.
13. Ban Tổ chức Cán bộ Chính phủ (1993), *Chế độ công chức và Luật công chức của các nước trên thế giới*, NXB chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
14. Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2020), *Quy chế đánh giá công chức*, Trung Quốc.
15. Ban Tổ chức Cán bộ Chính phủ (1998) Quyết định số 11/1998/QĐ-TCCP-CCVC về việc ban hành Quy chế đánh giá công chức hàng năm, ban hành ngày 05/12/1998, Hà Nội.
16. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Giang Tô, Trung Quốc (2021), *Các biện pháp thực hiện đánh giá công chức tỉnh Giang Tô*, Trung Quốc.
17. Báo điện tử Chính phủ: Thủ tướng chỉ thị xử lý cán bộ, công chức, viên chức, chiến sĩ vi phạm nồng độ cồn  
<https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/thu-tuong-chi-thi-xu-ly-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-chien-si-vi-pham-nong-do-con-119240917224543168.htm>
18. Báo điện tử Chính phủ: Triển khai kết luận của UBKT Trung ương: Kỷ luật Phó Giám đốc Sở; Giám đốc Văn phòng Đăng ký đất đai tỉnh  
<https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/ky-luat-pho-giam-doc-so-giam-doc-van-phong-dang-ky-dat-dai-tinh-119230514150318682.htm>
19. Bộ Chính trị (2010) *Quyết định số 286-QĐ/TW về việc ban hành Quy chế*

*đánh giá cán bộ, công chức*, ban hành ngày 08/02/2010, Hà Nội.

20. Bộ Chính trị (2017), Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị quy định khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.
21. Bộ Chính trị (2024), Nghị quyết số 57-NQ/TW, ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.
22. Bộ Chính trị (2025), Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.
23. Bộ Chính trị (2025), Quy định số 366-QĐ/TW ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị.
24. Bộ Nội vụ (2020), *Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
25. Bộ Nội vụ (2024), Viện Khoa học Tổ chức nhà nước, *Báo cáo điều tra, khảo sát dự án điều tra, khảo sát cấp bộ: Điều tra thực trạng đánh giá, xếp loại công chức hành chính*, Mã số: ĐA.03/23, Hà Nội.
26. Bộ Tư pháp (2018), *Báo cáo kết quả đề án nghiên cứu khoa học cấp bộ: Hoàn thiện cơ chế đánh giá công chức, viên chức và người lao động Bộ Tư pháp*, Hà Nội.
27. Bộ Đại học và trung học chuyên nghiệp Liên Xô (1984) Lý luận về Nhà nước và pháp luật, NXB Mátxcova, Liên Xô.
28. Lê Thanh Bình (2015), *Thực hiện pháp luật bảo vệ quyền lợi của người tiêu dùng ở Việt Nam*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
29. Lê Thanh Bình (2019), “Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 279, tháng 4/2019.

30. Ngô Thành Can (2008), “Một số kinh nghiệm đánh giá kết quả công việc của công chức ở Cộng hòa liên bang Đức”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 3/2008, tr.40-44.
31. Cardy và Dobbins (1986), *Nghệ thuật đánh giá con người*. NXB Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.
32. Lí Lệ Cẩm (2025), *Những suy nghĩ về việc cải thiện việc đánh giá hiệu quả công việc của công chức ở Trung Quốc*, Bài đăng tại Hội thảo quốc tế về khoa học xã hội, quản lý giáo dục và giáo dục thể thao (SSEMSE 2015), Trung Quốc.
33. Phạm Đức Chính, Ngô Thành Can (2014), *Kỹ năng quản lý hành chính*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
34. Lương Thanh Cường (2008), *Hoàn thiện chế định pháp luật về công vụ, công chức ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội.
35. Vũ Thị Ngọc Dung (2018), “Hoàn thiện quy trình đánh giá công chức”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 18 (370) tháng 9/2018.
36. Đỗ Văn Dương (2014), *Thực hiện pháp luật về dân chủ ở xã, phường, thị trấn trên địa bàn các tỉnh Tây Nguyên*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Về cán bộ và Công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới* (Trích văn kiện Đảng), NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
38. Đoàn Nhân Đạo (2016), *Hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý hành chính công, Học Viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
39. Lữ Minh Đăng (2022), “Hoàn thiện quy định pháp luật về đánh giá công chức cấp xã”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 4 (408), năm 2022.
40. Nguyễn Minh Đoan (2010) *Thực hiện và áp dụng pháp luật ở Việt Nam*,

NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

41. Nguyễn Minh Đoan, Nguyễn Minh Đức (2020), Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
42. Nguyễn Minh Đoan, Nguyễn Minh Đức (2019), *Thực hiện, áp dụng và giải thích pháp luật ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
43. Nguyễn Trọng Điều (2006), *Nghiên cứu cơ sở khoa học hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp nhà nước (Bộ Tư pháp chủ trì), Hà Nội.
44. Hoàng Thị Giang (2016), “Hoàn thiện hệ thống pháp luật về đánh giá công chức ở Việt Nam”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 248, tháng 9/2016.
45. Hoàng Thị Giang (2017), “Giải pháp nâng cao chất lượng đánh giá công chức trong cơ quan hành chính nhà nước” *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 253, tháng 02/2017.
46. Trương Thị Hồng Hà (2006), "Tur tưởng Hồ Chí Minh về công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật và bài học vận dụng trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền Xã hội chủ nghĩa ở Vệt Nam hiện nay" , *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật* (số 8 năm 2006).
47. Tô Tử Hạ (1998), *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ công chức hiện nay*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
48. Tô Tử Hạ (2000), *Cẩm nang cán bộ làm công tác tổ chức nhà nước*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
49. Tô Tử Hạ (2003), “Một số giải pháp để xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số tháng 5/2003.
50. Tô Tử Hạ (2003), *Từ điển hành chính*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
51. Nguyễn Hữu Hải (2013) *Tìm hiểu hành chính công Hoa Kỳ - lý thuyết và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
52. Đỗ Thị Thu Hằng (2018), *Phương pháp đánh giá công chức của Nhật Bản - kinh*

- nghiệm đối với Việt Nam,*  
[https://tcnn.vn/news/detail/39142/Phuong\\_phap\\_danh\\_gia\\_cong\\_chuc\\_cua\\_Nhat\\_Ban\\_kinh\\_nghiem\\_doi\\_voi\\_Viet\\_Namall.html](https://tcnn.vn/news/detail/39142/Phuong_phap_danh_gia_cong_chuc_cua_Nhat_Ban_kinh_nghiem_doi_voi_Viet_Namall.html) (23/7/2023)
53. Bảo Hân (2018) *Ban Tổ chức Trung ương khảo sát đổi mới công tác đánh giá cán bộ tại Hà Nội*, <http://hanoimoi.com.vn/Tin-tuc/Chinh-tri/894298/ban-to-chuc-trung-uong-khao-sat-doi-moi-cong-tac-danh-gia-can-bo-tai-ha-noi>", (23/7/2023).
  54. Henadzi Palchyk (2020) “*The system of certification and performance evaluation of civil servants in the republic of Eelarus*” Tạp chí quốc tế về cải cách và thực hành công vụ ISSN 2409-5532  
<https://www.astanahubjournal.org>; Kazakhstan.
  55. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh (2006), *Giáo trình Lý luận chung Nhà nước và Pháp luật*, Hà Nội
  56. Học viện Hành chính (2008): *Giáo trình Luật hành chính và tài phán hành chính Việt Nam*, NXB khoa học kỹ thuật, Hà Nội;
  57. Võ Kim Sơn (Chủ biên), Lê Thị Vân Hạnh, Nguyễn Thị Hồng Hải (2007): *Tổ chức nhân sự hành chính nhà nước*, NXB Thống Kê, Hà Nội;
  58. Hồ Tài Hoa (2025) “*Thực hiện Hệ thống khen thưởng trong các ngành hành chính công và bộ máy hành chính của Trung Quốc*” (Implementation of Merit System in China’s Bureaucratic and Public Administration Sectors) (Bài đăng Tạp chí Kinh doanh và Quản lý Ứng dụng Châu Á (AJABM) Tập 4 Số 1 tháng 2 năm 2025.
  59. Nguyễn Thị Ngọc Hoa (2019), “Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 280, tháng 5/2019.
  60. Nguyễn Thị Thu Hòa và Nguyễn Văn Hiếu (2021), “Đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức của thành phố Hồ Chí Minh - Những giải pháp và Kiến nghị”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 308, tháng 9/2021.

61. Đoàn Mạnh Hoàn (2021), *Hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng công chức ở Việt Nam*, Luận án tiến sỹ chuyên ngành Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
62. Trần Đình Hoan (2008), *Đánh giá quy hoạch luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
63. Hội đồng bộ trưởng (1991), Nghị định số 169/HĐBT, ngày 25/5/1991 của Hội đồng Bộ trưởng: Nghị định về Công chức Nhà nước, Hà Nội.
64. Hoàng Minh Hội (2016) “Thực hiện pháp luật về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ, công chức thuộc quyền và một số kiến nghị”, *Tạp chí Luật học*, Tập 32, Số 3 (2016), tr. 36-43.
65. Nguyễn Thị Hồi (2009), "Bàn về khái niệm thi hành pháp luật", *Tạp chí Dân chủ và pháp luật* (Số chuyên đề tháng 9).
66. Phạm Ngọc Hùng (2021), “Nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản điện tử* đăng ngày 22/5/2021.
67. Đặng Thị Mai Hương (2019), *Thực hiện pháp luật về quản lý công chức thuộc bộ, cơ quan ngang bộ ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sỹ chuyên ngành Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
68. Học viện Hành chính quốc gia (2010) *Giáo trình tổ chức nhân sự hành chính*, NXB Khoa học kỹ thuật, Hà Nội.
69. Vũ Thúy Hiền (2018) *Pháp luật về phân cấp quản lý công chức trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam*, Luận án tiến sỹ Luật học, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
70. Phan Chí Hiếu (2018), *Hoàn thiện cơ chế đánh giá công chức, viên chức và người lao động Bộ Tư pháp*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, Hà Nội.
71. Nguyễn Ngọc Hiến (2002), *Hoàn thiện phương pháp đánh giá cán bộ*,

*công chức hàng năm” Đề tài khoa học cấp bộ.*

72. Nguyễn Thị Thu Hương (2016), *Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam*, Luận án tiến sỹ Luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội
73. Karl-Peter Sommermann, Adam Krzywoń, and Cristina Fraenkel-Haeberle, (2025) *THE CIVIL SERVICE IN EUROPE*, Abingdon, Oxon [UK] ; New York, NY.
74. Chu Xuân Khánh (2010), *Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam*, Luận án tiến sỹ Quản lý hành chính công, Học viện Hành chính, Hà Nội.
75. An Khánh (2025), *Thang điểm đánh giá cán bộ khi sắp xếp bộ máy ở Hà Nội*, <https://laodong.vn/xa-hoi/thang-diem-danh-gia-can-bo-khi-sap-xep-bo-may-o-ha-noi-1481584.ldo> (08/7/2025)
76. Kang Zhao (2015) *Nghiên cứu thực nghiệm đánh giá hiệu quả công việc của công chức Trung Quốc - Thực nghiệm tại tỉnh Giang Tô*, Bài đăng Hội thảo quốc tế về Kỹ thuật hậu cần, Quản lý và Khoa học máy tính LEMCS 2015, Trung Quốc.
77. Ken Langdon và Christina Osborne (2007), *Đánh giá năng lực người lao động* (Tài liệu làm việc của OECD về Quản trị công); NXB OECD.
78. Keith Mackay (2008), *Xây dựng hệ thống giám sát và đánh giá thế nào để hoàn thiện công tác quản lý nhà nước* (thuộc Cơ quan đánh giá độc lập IEG trực thuộc Ngân hàng thế giới), NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
79. Lê Đình Khiêm (2002), *Nâng cao ý thức pháp luật của đội ngũ cán bộ quản lý hành chính*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
80. Kim J W and K Jung (2013) Does Civic Engagement Resolve Accountability Dilemmas in Local Governance International Journal of Policy Studies 4(1): 87-104. (Sự tham gia của người dân những vấn đề nan giải và trách nhiệm giải trình trong quản trị địa phương), Tạp chí

- ngiên cứu chính sách - Hàn Quốc.
81. Vũ Trọng Lâm (2024), *Giáo trình Lý luận về Nhà nước và pháp luật*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
  82. Hà Ling (2013) Nghiên cứu về các vấn đề tâm lý được sử dụng trong phương pháp phân phối bắt buộc trong đánh giá hiệu suất của công chức (何玲- 公务员绩效考核中强制分布法运用的心理问题研究), tạp chí Học viện Tây Xuân (Trung Quốc), tập 27, số 4, năm 2013.
  83. Khoa Luật, Đại học Quốc gia (2007), *Giáo trình Lý luận về Nhà nước và pháp luật*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
  84. Lubis, S. và Ramadhani, R. (2026), “Legal Certainty in Performance-Based Civil Servant Promotions: The Role of Individual Performance Targets” (Tính chắc chắn pháp lý trong bổ nhiệm công chức dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ: Vai trò của các chỉ tiêu kết quả thực hiện nhiệm vụ cá nhân), *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol. 12, No. 1, tr. 112-126.
  85. Nguyễn Phương Liên (2016) *Kinh nghiệm đánh giá công chức của một số quốc gia trên thế giới*, <https://isos.gov.vn/nguyen-cuu-trao-doi/kinh-nghiem-quoc-te/kinh-nghiem-danh-gia-cong-chuc-cua-mot-so-quoc-gia-tren-the-gioi-42006.html>, (20/6/2023).
  86. Nguyễn Văn Mạnh (2009), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về thực hiện pháp luật*, NXB Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
  87. Hoàng Mai (2016) *Phân cấp quản lý nhân sự hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
  88. Vũ Quỳnh Mai (2025) *Xây dựng văn hóa tuân thủ pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới*, Tạp chí Cộng sản điện tử, đăng ngày 30-06-2025.
  89. Melnikov Sergey Aleksandrovich (2022), *Hình thức thực hiện pháp luật cá nhân và tập thể*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học

Luật Quốc gia Saratov.

90. Mei Jixia (2012) *Research on the performance evaluation system of civil servants* (Nghiên cứu hệ thống đánh giá hiệu quả công việc của công chức), Nxb Đại học Nhân dân Trung Quốc.
91. Hồ Chí Minh (1950), Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 ban hành Quy chế công chức, Hà Nội.
92. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 2, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội
93. Hồ Chí Minh (1911), *Toàn tập*, tập 4, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
94. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
95. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 7, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
96. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
97. Lê Đình Mùi (2015), *Pháp luật về đạo đức công chức ở Việt Nam hiện nay*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
98. Hoa Kỳ (Mỹ) (1993); Luật Đánh giá Hiệu suất và Kết quả thực thi công việc của Chính phủ Hoa Kỳ năm 1993 (*Government Performance and Results Act – GPRA of 1993*).
99. Ngô Văn Nhân (2011), Tác động của dư luận xã hội đối với ý thức pháp luật của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
100. Nhật Bản (2007); Luật Công vụ Nhà nước Nhật Bản (*National Public Service Act of Japan*), sửa đổi năm 2007.
101. Nguyễn Niên, Nguyễn Vĩnh Oanh (1990), *Những vấn đề lý luận về xây dựng và thực hiện pháp luật trong chặng đường đầu của thời kỳ quá độ*” Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, Bộ Tư pháp, Hà Nội.
102. Trần Thanh Nga (2023), *Đánh giá công chức tại các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế của thành phố Hà Nội*, Luận án tiến sỹ Quản lý kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
103. Liên bang Nga (2004); Luật Liên bang số 79-FZ ngày 27 tháng 7 năm 2004 của Liên bang Nga về Công vụ Nhà nước Liên bang (*Federal Law No. 79-*

- FZ of 27 July 2004 on the State Civil Service of the Russian Federation).*
104. Hà Quang Ngọc - Bộ Nội vụ (2007) *Đổi mới phương pháp đánh giá công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
  105. Cộng hòa Pháp (1983) Luật về Quy chế chung của công chức Cộng hòa Pháp Luật số 83-634 ngày 13 tháng 7 năm 1983 (*Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*).
  106. Thang Văn Phúc (2004), *Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách công vụ của một số nước trên thế giới*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
  107. Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương (2005) *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
  108. Vũ Hoài Phương (2023), “Hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật* Kỳ 2 (Số 389), tháng 9/2023.
  109. Nguyễn Minh Phương và Nguyễn Ánh Nguyệt (2020), “Những quy định mới về đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 299, tháng 12/2020.
  110. PUMA (1994), *Performance management in Government: Performance Measurement and Results – oriented Management*, NXB OECD.
  111. Jeffrey L. Pressman; Aaron B. Wildavsky (1973), *Thực hiện chính sách: Vì sao những kỳ vọng lớn ở Washington lại bị “đổ vỡ” tại Oakland; hay vì sao thật đáng ngạc nhiên khi các chương trình liên bang vẫn có thể vận hành* (Implementation: How Great Expectations in Washington are Dashed in Oakland; Or, Why It’s Amazing that Federal Programs Work at All), NXB Đại học California (University of California Press), Hoa Kỳ.
  112. Hoàng Thị Kim Quê (2015), "Các yếu tố tác động đến thực hiện pháp luật của công dân ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, Số 31, tr26-31.
  113. Quốc hội (1998) *Pháp lệnh Cán bộ - công chức*, ban hành ngày 26/2/1998, Hà Nội.

114. Quốc hội (2008) *Luật Cán bộ, công chức*, (Luật số 22/2008/QH12), Hà Nội.
115. Quốc hội (2019) *Luật số 52/2019/QH14 của Quốc hội: Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức*, Hà Nội.
116. Quốc hội (2013) Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (sửa đổi, bổ sung ngày 16/6/2025)
117. Quốc hội (2025) *Luật Cán bộ, công chức*, (Luật số 80/2025/QH15), Hà Nội.
118. Quốc hội (2025) *Luật Tổ chức chính quyền địa phương*, Hà Nội.
119. Renae F roderick v Anne S Mavor (1991) *Pay for Performance: valuating Performance Appraisal and Merit Pay*, NXB National Academy Press Washington, D.C. (Mỹ)
120. Joseph Raz (2024) *Khái niệm hệ thống pháp luật - Một dẫn nhập vào lý thuyết*, NXB Hà Nội, Hà Nội.
121. Jody Zali Kusek và Ray C.Rist (WB - 2004) (Vũ Cương dịch), *Mười bước tiến tới hệ thống giám sát và đánh giá dựa trên kết quả*, NXB Văn hóa - thông tin, Hà Nội.
122. Ryabova M.V., Koroleva S.V., Tutinas E.V., Zavgorodnyay L.V., Millerov E.V., Kavelina O.G (2020) *Legal Support for Assessing the Civil Servants Professionalism in the Context of Modern Socio-Economic Development* (Hỗ trợ pháp lý cho việc đánh giá cán bộ, công chức chuyên nghiệp hóa trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội hiện đại) Tạp chí International Journal of Economics and Business Administration Volume VIII, Issue 4, 2020 (Tạp chí Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Quốc tế (IJEBA) ISSN: 2241-4754 ICV 2022: 86,75); NXB Hiệp hội Quản lý Chiến lược Quốc tế, EU.
123. Võ Kim Sơn, Lê Thị Vân Hạnh, Nguyễn Thị Hồng Hải (2009), *Giáo trình tổ chức nhân sự hành chính nhà nước*, NXB Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
124. Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hà Nội (2021), *Quy định về đánh giá, xếp loại hàng tháng đối với công chức, viên chức và lao động hợp đồng trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở Giáo dục và đào tạo Hà Nội* (Ban hành kèm theo Quyết định số 1461/QĐ-SGDĐT ngày 25/7/2018

- của Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội).
125. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Quảng Ninh (2024), *Quy định đánh giá, xếp loại chất lượng công chức, viên chức, hợp đồng lao động theo Nghị định 111/2022/NĐ-CP của Chính phủ tại các phòng, đơn vị trực thuộc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (Kèm theo Quyết định số 132/QĐ-SNN&PTNT ngày 16/02/2024)*, Quảng Ninh.
  126. Sở Nội vụ tỉnh Bình Thuận (2021), *Quy chế đánh giá và xếp loại chất lượng đối với công chức, viên chức và người lao động của Sở Nội vụ*, (Ban hành kèm theo Quyết định số: 561/QĐ-SNV ngày 05/11/2021 của Giám đốc Sở Nội vụ), Bình Thuận.
  127. Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ (2021), *Quy chế đánh giá, xếp loại công chức, viên chức, nhân viên hợp đồng và tập thể các đơn vị thuộc, trực thuộc Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ*, (Ban hành kèm theo Quyết định số: 374/QĐ-SNV ngày 06/8/2021 của Giám đốc Sở Nội vụ), Phú Thọ.
  128. Sở tư pháp tỉnh Lâm Đồng (2024), *Báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Luật phòng, chống tham nhũng (Số 309/BC-STP, ngày 07/10/2024 của Sở Tư pháp)*
  129. Sở Xây dựng tỉnh Ninh Thuận (2024), *Báo cáo kết quả sơ kết 05 năm thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng (Số 3991/BC-SXD, ngày 11/10/2024 của Sở Tư pháp)*
  130. S.Chiavo-Campo và P.S.A. Sundaram, (2003), *Phục vụ và duy trì: Cải thiện hành chính công trong một thế giới cạnh tranh*, NXB chính trị Quốc gia, Hà Nội.
  131. Nguyễn Minh Sản (2009), *Pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay (những vấn đề lý luận và thực tiễn)*, NXB Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
  132. Seniwoliba JA (2014) “Assessing the performance appraisal concept of the Local Government Service in Ghana” *African Journal of Business Management*, Vol.8(15), pp. 599-611.

133. Staroňová, K. (2017), *Performance Appraisal in the EU Member States and the European Commission*, EUPAN - European Public Administration Network, Bratislava, Slovakia..
134. Schuster, C. (2017), “Quản lý công vụ dựa trên nguyên tắc năng lực trong pháp luật và thực tiễn” (*Merit-Based Civil Service Management in Law and Practice*) *Tạp chí Public Administration*, tập 95, số 3, tr. 571–588, NXB John Wiley & Sons Ltd., Vương quốc Anh
135. Lê Minh Tâm (2007), *Văn hóa pháp luật ở Việt Nam: Từ lý luận đến thực tiễn* (Đề tài khoa học cấp Nhà nước Mã số: KX03.03/06-10), Hà Nội.
136. Nguyễn Thị Tâm (2013), *Cán bộ, công chức, viên chức với cải cách hành chính ở Việt Nam hiện nay*, NXB Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
137. Thanh tra chính phủ (2024) *Hội nghị trực tuyến toàn quốc sơ kết 05 năm thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng*  
[https://thanhtra.gov.vn/web/guest/xem-chi-tiet-tin-tuc/-/asset\\_publisher//Content/hoi-nghi-truc-tuyen-toan-quoc-so-ket-05-nam-thuc-hien-luat-phong-chong-tham-nhung?6603880](https://thanhtra.gov.vn/web/guest/xem-chi-tiet-tin-tuc/-/asset_publisher//Content/hoi-nghi-truc-tuyen-toan-quoc-so-ket-05-nam-thuc-hien-luat-phong-chong-tham-nhung?6603880) (ngày 20/3/2005)
138. Nguyễn Tất Thắng (2013), *Tư tưởng của C.Mác, Ph.Ăngghen, V.I.Lênin về công tác tổ chức và vấn đề vận dụng của Đảng ta hiện nay*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
139. Phạm Tất Thắng (2012), *Đánh giá cán bộ huyện diện ban thường vụ tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
140. Thành ủy Hà Nội (2021), *Quy chế đánh giá, xếp loại hàng tháng đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong hệ thống chính trị thành phố Hà Nội* (Ban hành kèm theo Quyết định số 1841-QĐ/TU, ngày 28/10/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội), Hà Nội.
141. Nguyễn Xuân Thắng (2021) *Tư tưởng, lý luận với đổi mới và phát triển*

- đất nước*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
142. Vũ Viết Thiệu (2007), "Mối quan hệ giữa xây dựng pháp luật và thực hiện pháp luật: Ý nghĩa thực tiễn", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*.
  143. Đào Thị Thanh Thủy (2015) *Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ*, Luận án tiến sĩ Hành chính công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
  144. Trần Thị Thanh Thủy (2008) *Cẩm nang quản lý*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
  145. Hoàng Thị Hoài Thương (2017), "Nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ, công chức giai đoạn hiện nay", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 263, tháng 12/2017.
  146. Phạm Văn Tiếu (2015), *Xây dựng hệ thống thông tin đánh giá công chức tỉnh Đồng Tháp*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, Đồng Tháp.
  147. Phạm Đức Toàn (2020) *Quản lý công chức theo năng lực trong cơ quan hành chính nhà nước đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính*, Luận án tiến sĩ Hành chính công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
  148. Phạm Đức Toàn, Đào Thị Thanh Thủy (2021), *Khung năng lực và quản lý công chức theo năng lực*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
  149. Trường Đại học Luật Hà Nội (2009), *Giáo trình Lý luận chung Nhà nước và pháp luật*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội
  150. Đàm Minh Tuấn (2016), *Đổi mới công tác đánh giá công chức trong cơ quan hành chính nhà nước thuộc tỉnh Lâm Đồng*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, Lâm Đồng.
  151. Trần Anh Tuấn (2012), *Pháp luật về công vụ, công chức của Việt Nam và một số nước trên thế giới*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
  152. Phạm Minh Tuấn, Nguyễn Thị Tuyết Mai, Nguyễn Thị Thảo (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
  153. Nguyễn Minh Tuấn (2017) *Đổi mới việc đánh giá, sử dụng cán bộ*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.

154. Trần Anh Tuấn (2007), *Hoàn thiện thể chế quản lý công chức ở Việt Nam trong điều kiện phát triển và hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
155. Nguyễn Phú Trọng (2019) *Quyết tâm ngăn chặn đả lòi tham nhũng*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
156. Nguyễn Phú Trọng (2023) *Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
157. Tom R. Tyler (1990) *Vì sao con người tuân thủ pháp luật* (Why People Obey the Law), NXB Đại học Yale (Yale University Press), Hoa Kỳ.
158. Ủy ban Thường vụ Quốc Hội (1998), *Pháp lệnh số 01/1998/PL-UBTVQH10, ngày 26/02/1998 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội: Pháp lệnh về cán bộ, công chức*, Hà Nội.
159. Ủy ban Thường vụ Quốc Hội (2003), *Pháp lệnh số 11/2003/PL-UBTVQH11 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội: Sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh cán bộ, công chức*, Hà Nội.
160. Đào Trí Úc (1993), *Những vấn đề lý luận cơ bản về pháp luật*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
161. Đào Trí Úc (1997), *Nhà nước và pháp luật của chúng ta trong sự nghiệp đổi mới*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
162. Đào Trí Úc (1997), “Xã hội học thực hiện pháp luật - những khía cạnh nhận thức cơ bản”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 02/2005.
163. Đào Trí Úc (2005), *Xã hội học thực hiện pháp luật - những khía cạnh nhận thức cơ bản*, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 02/2005
164. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2023), *Quy định đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh* (Ban hành kèm theo Quyết định số 30/2023/QĐ-UBND ngày 20/11/2023), Quảng Ninh.

165. U.S. Department of the Interior (2004) (Sửa đổi, bổ sung tháng 10/2016), *The Department of the Interior's Performance Appraisal Handbook*; Hoa Kỳ.
166. Othman, N. (2014), *Employee performance appraisal satisfaction: the case evidence from Brunei's Civil Service* (Doctoral dissertation, University of Manchester)
167. Nguyễn Thị Thu Vân (2019), “Trung tâm đánh giá - công nghệ mới trong quản lý công chức và vận dụng trong kiểm định chất lượng đầu vào công chức tại Việt Nam”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 280, tháng 5/2019.
168. Tạ Văn Việt, Vũ Thị Minh Tâm, Chu Đức Hà (2025) “Đổi mới công tác đánh giá công chức: Hướng tiếp cận từ thực tiễn Quốc tế đến chính sách quốc gia”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 356, tháng 9/2025.
169. Đức Vượng (2014), *Thực trạng và giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội
170. Lại Đức Vượng (2014), Đánh giá cán bộ, công chức, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số 9/2014, tr.48.
171. Xu Xei (2020) “Sự phát triển lịch sử của hệ thống đánh giá công chức ở Trung Quốc”, *Tạp chí khoa học nhân sự Trung Quốc - Viện Khoa học nhân sự Trung Quốc*, Trung Quốc.
172. Xu Xei (2023) “Thành tựu và xu hướng phát triển của hệ thống đánh giá công chức hiện đại ở nước ta”, *Tạp chí khoa học nhân sự Trung Quốc - Viện Khoa học nhân sự Trung Quốc* (ISSN 2096 – 5761), Trung Quốc.
173. Zhang Zhijian, Su Yutang (1994), *Quản lý nhân sự ở Trung Quốc đương đại (Phần 1)*, NXB Trung Quốc đương đại, Bắc Kinh, Trung Quốc.
174. Nguyễn Như Ý (Chủ biên) (2012) *Đại từ điển Tiếng Việt*, NXB Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh.
175. Trần Thị Hải Yên, Đàm Bích Hiền, Ngô Văn Vũ (2023) *Quản lý công chức theo mô hình công vụ việc làm ở Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

**VĂN BẢN CỦA CHÍNH PHỦ  
LIÊN QUAN ĐẾN ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC**

<b>TT</b>	<b>Tên văn bản/nội dung</b>	<b>Hiệu lực</b>
1.	Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.	Hết hiệu lực
2.	Nghị định số 115/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 quy định về chế độ công chức dự bị, Hà Nội.	Hết hiệu lực
3.	Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 quy định việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức.	Hết hiệu lực
4.	Nghị định số 24/2010/NĐ-CP, ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.	Hết hiệu lực
5.	Nghị định số 24/2014/NĐ-CP, ngày 04/4/2014 của Chính phủ quy định về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.	Hết hiệu lực
6.	Nghị định số 24/2015/NĐ-CP, ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.	Hết hiệu lực
7.	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.	Hết hiệu lực
8.	Nghị định số 88/2017/NĐ-CP, ngày 27/7/2017 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.	Hết hiệu lực
9.	Nghị định 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.	Hết hiệu lực
10.	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,	Hết hiệu lực

<b>TT</b>	<b>Tên văn bản/nội dung</b>	<b>Hiệu lực</b>
	viên chức.	
11.	Nghị định 45/2025/NĐ-CP ngày 28/2/2025 của Chính phủ quy định về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương.	Hết hiệu lực
12.	Nghị định 150/2025/NĐ-CP ngày 12/6/2025 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.	Còn hiệu lực
13.	Nghị định 170/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ về quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức.	Còn hiệu lực
14.	Nghị định 334/2025/NĐ-CP, ngày 21/12/2025 của Chính phủ quy định tiêu chuẩn chức danh công chức lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước.	Còn hiệu lực
15.	Nghị định 335/2025/NĐ-CP, ngày 21/12/2025 của Chính phủ quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức.	Còn hiệu lực

**PHỤ LỤC**  
**Phụ lục 1**  
**PHIẾU KHẢO SÁT**

*Kính thưa đồng chí!*

*Để có cơ sở thực tiễn trong nghiên cứu THPL về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay (luận án tiến sỹ). Chúng tôi rất mong nhận được câu trả lời khách quan của đồng chí bằng cách đánh dấu (X) vào ô tương ứng mà đồng chí cho đó là đúng.*

*Trân trọng cảm ơn đồng chí!*

-----

**Xin đồng chí cho biết một số thông tin về bản thân:**

**- Đơn vị công tác của đồng chí:**

.....

TT	Nội dung	Phương án đúng
<b>I</b>	<b>Ngạch công chức đang giữ:</b>	
1	Chuyên viên cao cấp và tương đương	
2	Chuyên viên chính và tương đương	
3	Chuyên viên và tương đương	
4	Cán sự và tương đương	
<b>II</b>	<b>Đồng chí là:</b>	
1	Công chức <b>giữ</b> chức vụ lãnh đạo, quản lý	
2	Công chức <b>không giữ</b> chức vụ lãnh đạo, quản lý	
<b>- Tuổi:</b>		
Dưới 30 tuổi <input type="checkbox"/> Từ 30 đến 45 tuổi <input type="checkbox"/> Trên 45 tuổi <input type="checkbox"/>		
<b>- Thời gian công tác:</b>		
Dưới 5 năm <input type="checkbox"/> Từ 5 - 10 năm <input type="checkbox"/> Từ 11 - 20 năm <input type="checkbox"/> Trên 20 năm <input type="checkbox"/>		

**- Trình độ chuyên môn:**

Trung cấp  Cao đẳng  Đại học  Sau đại học

**Câu 1.** Mức độ quan tâm của đồng chí về đánh giá công chức? (Chọn duy nhất một đáp án)

1. Rất quan tâm   
 2. Quan tâm   
 3. Bình thường   
 4. Không quan tâm   
 5. Rất không quan tâm

**Câu 2.** Cơ quan đồng chí có ban hành Quy chế (quy định) về đánh giá công chức không?

Có  Không  Không rõ

**Câu 3.** Trước khi ban hành Quy chế đánh giá công chức của cơ quan, Ông/Bà có tham gia góp ý kiến đối với Quy chế đó không?

Có  Không

**Câu 4.** Cơ quan đồng chí sử dụng phương pháp nào để đánh giá công chức:

- Phương pháp cho điểm, xếp hạng theo tiêu chí  
 Phương pháp bình bầu  
 Phương pháp đánh giá thông qua báo cáo  
 Phương pháp KPI

- Phương pháp khác:

.....  
 .....

**Câu 5.** Cơ quan đồng chí đánh giá công chức theo thời gian nào?

Theo tuần  Theo tháng  Theo quý  Theo năm

**Câu 6.** Quy chế đánh giá công chức tại cơ quan đồng chí có cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP không?

Có  Không

**Câu 7.** Tại cơ quan đồng chí có những chủ thể nào tham gia đánh giá công chức: (có thể lựa chọn nhiều phương án)

- Tự đánh giá  Tập thể phòng (chi cục) đánh giá  
 Cấp dưới đánh giá  Lãnh đạo cấp trên đánh giá  
 Người dân đánh giá  
 Ý kiến khác:

.....  
 .....

**Câu 8.** Đồng chí nhận thấy việc đánh giá công chức tại cơ quan những năm qua có những tác động chủ yếu nào đối với bản thân? (Có thể lựa chọn nhiều phương án)

Nội dung	Ý kiến lựa chọn
1. Tạo động lực cho bản thân cống hiến, trách nhiệm, nhiệt tình trong công việc.	
2. Giúp nhận thức rõ hơn về phẩm chất, năng lực, điểm mạnh, điểm yếu của bản thân, từ đó có định hướng phát triển phù hợp.	
3. Giúp cho việc đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với năng lực và sở trường của bản thân.	
4. Giúp cho việc thi đua, khen thưởng, nâng lương trước thời hạn của bản thân.	
5. Giúp cho việc bố trí, sử dụng của lãnh đạo phù hợp với năng lực và sở trường.	
6. Giúp nâng cao uy tín, hình ảnh của bản thân trong cơ quan, đơn vị, trong chính công việc được giao.	
7. Không có tác động nào tới bản thân.	
Ý kiến khác: .....	
.....	

**Câu 9.** Đồng chí hãy cho biết đánh giá công chức tại cơ quan hiện nay nhằm mục đích gì? (có thể lựa chọn nhiều phương án)

Nội dung	Ý kiến lựa chọn
1. Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại	
2. Đào tạo, bồi dưỡng	
3. Bố trí, sử dụng cán bộ	
4. Quy hoạch, luân chuyển, biệt phái	
5. Xếp loại chất lượng công chức	
6. Thi đua, khen thưởng, kỷ luật	
7. Tăng lương, thưởng, thu nhập tăng thêm	

8. Nâng cao chất lượng hoạt động công vụ của công chức	
9. Ý kiến khác: .....	
.....	

**Câu 10.** Theo đồng chí việc đánh giá công chức tại cơ quan hiện nay có khách quan, công bằng, minh bạch hay không?

Có

Không

Khó trả

lời

**Câu 11.** Theo đồng chí việc đánh giá công chức tại cơ quan hiện nay còn có hạn chế nào? (có thể lựa chọn nhiều phương án)

Chủ quan.

Định kiến.

Cào bằng.

Nể nang nhau

Quá dễ dãi hoặc quá khắt khe.

Chỉ dựa trên các thông tin trong trí nhớ.

Thành kiến cá nhân.

Ý kiến khác:

.....

.....

**Câu 12.** Theo đồng chí việc đánh giá công chức tại cơ quan đã phản ánh đúng, thực chất với mỗi công chức hay không?

Đã phản ánh đúng

Chưa phản ánh đúng

Không

rõ

Nếu chưa phản ánh đúng thực chất chất lượng công chức, theo đồng chí là do những yếu tố nào?

.....

.....

**Câu 13.** Các tiêu chí đánh giá công chức về: (1) Chính trị tư tưởng (2) Đạo đức, lối sống, (3) Tác phong, lề lối làm việc, (4) Ý thức tổ chức kỷ luật, (5) Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao ; (6) Thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp. Theo đồng chí cần bổ sung thêm tiêu chí nữa không?

Cần bổ sung thêm nhiều tiêu chí

Đủ rồi, không cần thêm tiêu chí

**Các tiêu chí cần bổ sung:**

.....

**Câu 14.** Để hoàn thiện công tác đánh giá công chức tại cơ quan, theo đồng chí, cần chú trọng yếu tố nào sau đây?

TT	Nội dung	Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1	Nâng cao nhận thức ý nghĩa của công tác đánh giá của lãnh đạo các cấp, của công chức.			
2	Đảm bảo được sự công bằng, vô tư, khách quan, khoa học trong đánh giá công chức.			
3	Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cơ bản về đánh giá cho các lãnh đạo, quản lý và cho công chức làm công tác đánh giá.			
4	Mở rộng hình thức dân chủ trong đánh giá (người dân, doanh nghiệp...)			
5	Cần có tiêu chí cụ thể về kết quả thực thi nhiệm vụ của công chức và tiêu chí phải đo lường được bằng điểm số.			
6	Cần có bản mô tả công việc, đánh giá công chức gắn với vị trí việc làm.			

**Câu 15.** Trong những năm gần đây (từ 2020 đến nay) đồng chí có vi phạm hành chính bị xử phạt chưa (giao thông đường bộ, đất đai, xây dựng...)?

Chưa bao giờ

Từ 1 đến 2 lần

Hơn 2 lần

Khó trả lời

Lỗi bị phạt hành chính của đồng chí là:

Nếu có, khi đánh giá công chức đồng chí có báo cáo với tập thể Phòng (Chi cục) về lỗi vi phạm đó không?

Có

Không

**Câu 16.** Để THPL về đánh giá công chức có hiệu quả, đồng chí đề xuất, kiến nghị?

.....  
 .....

*Trân trọng cảm ơn đồng chí!*

**Phụ lục 1.1.**  
**KẾT QUẢ KHẢO SÁT XÃ HỘI HỌC**  
**(Thông qua phiếu khảo sát)**

- **Đối tượng khảo sát:** Công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND các tỉnh, thành phố (10 địa phương)

- **Số phiếu, số người khảo sát:** 546

- **Hình thức:** khảo sát online + phiếu trực tiếp

<b>TT</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
<b>I</b>	<b>Ngạch công chức đang giữ:</b>		
1.	Chuyên viên cao cấp và tương đương	0	0
2.	Chuyên viên chính và tương đương	107	19,6
3.	Chuyên viên và tương đương	421	77,1
4.	Cán sự và tương đương	18	3,3
5.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b>II</b>	<b>Đồng chí là:</b>		
1.	Công chức <b>giữ</b> chức vụ lãnh đạo, quản lý	238	43,5
2.	Công chức <b>không giữ</b> chức vụ lãnh đạo, quản lý	308	56,5
3.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b>III</b>	<b>Tuổi:</b>		
1.	Dưới 30 tuổi	71	13,0
2.	Từ 30 đến 45 tuổi	404	74,0
3.	Trên 45 tuổi	71	13,0
4.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b>IV</b>	<b>Thời gian công tác:</b>		
1.	Dưới 5 năm	36	6,5

2.	Từ 5 - 10 năm	107	19,6
3.	Từ 11 - 20 năm	333	60,9
4.	Trên 20 năm	71	13,0
5.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b>V</b>	<b>Trình độ chuyên môn:</b>		
1.	Trung cấp	0	0
2.	Cao đẳng	0	0
3.	Đại học	344	63,0
4.	Sau đại học	202	37,0
5.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b><u>Câu 1.</u> Mức độ quan tâm của đồng chí về đánh giá công chức? (Chọn duy nhất một đáp án)</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1.	Rất quan tâm	356	65,2
2.	Quan tâm	178	32,6
3.	Bình thường	12	2,2
4.	Không quan tâm	0	0
5.	Rất không quan tâm	0	0
6.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b><u>Câu 2.</u> Cơ quan đồng chí có ban hành Quy chế (quy định) về đánh giá công chức không?</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1.	Có	511	93,5
2.	Không	35	6,5
3.	Không rõ	0	0
4.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>

<b><u>Câu 3.</u> Trước khi ban hành Quy chế đánh giá công chức của cơ quan, Ông/Bà có tham gia góp ý kiến đối với Quy chế đó không?</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
---	--	-----------------	----------------

1.	Có	475	87,0
2.	Không	71	13,0
3.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b><u>Câu 4.</u> Cơ quan đồng chí sử dụng phương pháp nào để đánh giá công chức:</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1.	Phương pháp cho điểm, xếp hạng theo tiêu chí	225	41,2
2.	Phương pháp bình bầu	212	38,8
3.	Phương pháp đánh giá thông qua báo cáo	48	8,8
4.	Phương pháp KPI	60	11,0
5.	- Phương pháp khác:	1	0,2
6.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b><u>Câu 5.</u> Cơ quan đồng chí đánh giá công chức theo thời gian nào?</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1.	Theo tuần	0	0
2.	Theo tháng	153	28,0
3.	Theo quý	60	11,0
4.	Theo năm	333	61,0
5.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b><u>Câu 6.</u> Quy chế đánh giá công chức tại cơ quan đồng chí có cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP không?</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1.	Có	523	95,7
2.	Không	23	4,3
3.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b><u>Câu 7.</u> Tại cơ quan đồng chí có những chủ thể nào tham gia đánh giá công chức: (có thể lựa chọn nhiều phương án)</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>

1.	Tự đánh giá	451	82,6
2.	Tập thể phòng (chi cục) đánh giá	477	87,3
3.	Cấp dưới đánh giá	261	47,8
4.	Lãnh đạo cấp trên đánh giá	403	73,9
5.	Người dân đánh giá	35	6,5
<b>Câu 8. Đồng chí nhận thấy việc đánh giá công chức tại cơ quan những năm qua có những tác động chủ yếu nào đối với bản thân? (Có thể lựa chọn nhiều phương án)</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1.	Tạo động lực cho bản thân cống hiến, trách nhiệm, nhiệt tình trong công việc.	463	84,8
2.	Giúp nhận thức rõ hơn về phẩm chất, năng lực, điểm mạnh, điểm yếu của bản thân, từ đó có định hướng phát triển phù hợp.	463	84,8
3.	Giúp cho việc đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với năng lực và sở trường của bản thân.	296	54,3
4.	Giúp cho việc thi đua, khen thưởng, nâng lương trước thời hạn của bản thân.	285	52,2
5.	Giúp cho việc bố trí, sử dụng của lãnh đạo phù hợp với năng lực và sở trường.	261	47,8
6.	Giúp nâng cao uy tín, hình ảnh của bản thân trong cơ quan, đơn vị, trong chính công việc được giao.	308	56,5
7.	Không có tác động nào tới bản thân.	12	2,2
8.	Ý kiến khác		
<b>Câu 9. Đồng chí hãy cho biết đánh giá công chức tại cơ quan hiện nay nhằm mục đích gì? (có thể lựa chọn nhiều phương án)</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1.	Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại	285	52,2
2.	Đào tạo, bồi dưỡng	238	43,5

3.	Bố trí, sử dụng cán bộ	380	69,6
4.	Quy hoạch, luân chuyển, biệt phái	296	54,3
5.	Xếp loại chất lượng công chức	489	91,3
6.	Thi đua, khen thưởng, kỷ luật	393	73,9
7.	Tăng lương, thưởng, thu nhập tăng thêm	321	58,7
8.	Nâng cao chất lượng hoạt động công vụ của công chức	333	61,0
9.	Ý kiến khác:		
<b>Câu 10. Theo đồng chí việc đánh giá công chức tại cơ quan hiện nay có khách quan, công bằng, minh bạch hay không?</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1.	Có	492	90,1
2.	Không	23	4,2
3.	Khó trả lời	31	5,7
4.	<b>Tổng</b>	<b>546</b>	<b>100</b>
<b>Câu 11. Theo đồng chí việc đánh giá công chức tại cơ quan hiện nay còn có hạn chế nào? (có thể lựa chọn nhiều phương án)</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1.	Chủ quan.	178	32,6
2.	Định kiến.	48	8,7
3.	Cào bằng.	178	32,6
4.	Nề nang nhau	380	69,6
5.	Quá dễ dãi hoặc quá khắt khe.	71	13,0
6.	Chỉ dựa trên các thông tin trong trí nhớ.	71	13,0
7.	Thành kiến cá nhân.	60	11,0
8.	Ý kiến khác		
<b>Câu 12. Theo đồng chí việc đánh giá công chức tại cơ quan đã phản ánh đúng, thực chất với</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>

mỗi công chức hay không?			
1.	Đã phản ánh đúng	504	92,3
2.	Chưa phản ánh đúng	42	7,7
3.	Không rõ		
4.	Nếu chưa phản ánh đúng thực chất chất lượng công chức, theo đồng chí là do những yếu tố nào?		

<b>Câu 13.</b> Các tiêu chí đánh giá công chức về: (1) Chính trị tư tưởng (2) Đạo đức, lối sống, (3) Tác phong, lề lối làm việc, (4) Ý thức tổ chức kỷ luật, (5) Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao ; (6) Thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp. Theo đồng chí cần bổ sung thêm tiêu chí nữa không?		Số lượng		Tỷ lệ %			
1.	Cần bổ sung thêm nhiều tiêu chí	451	82,6				
2.	Đủ rồi, không cần thêm tiêu chí	95	17,4				
3.	<b>Các tiêu chí cần bổ sung:</b>						
<b>Câu 14.</b> Để hoàn thiện công tác đánh giá công chức tại cơ quan, theo đồng chí, cần chú trọng yếu tố nào sau đây?		Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Nâng cao nhận thức ý nghĩa của công tác đánh giá của lãnh đạo các cấp, của công chức.	428	78,3	118	21,7		
2	Đảm bảo được sự công bằng, vô tư, khách quan, khoa học trong đánh giá công chức.	439	80,4	107	19,6		
3	Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cơ bản về đánh giá cho các lãnh đạo,	321	58,7	225	41,3		

	quản lý và cho công chức làm công tác đánh giá.						
4	Mở rộng hình thức dân chủ trong đánh giá (người dân, doanh nghiệp...)	285	52,2	238	43,5	23	4,3
5	Cần có tiêu chí cụ thể về kết quả thực thi nhiệm vụ của công chức và tiêu chí phải đo lường được bằng điểm số.	391	71,7	155	28,3		
6	Cần có bản mô tả công việc, đánh giá công chức gắn với vị trí việc làm.	527	96,6	166	30,4		
<b>Câu 15. Trong những năm gần đây (từ 2020 đến nay) đồng chí có vi phạm hành chính bị xử phạt chưa (giao thông đường bộ, đất đai, xây dựng...)?</b>					<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ %</b>	
1.	Chưa bao giờ			534	97,9		
2.	Từ 1 đến 2 lần			12	2,2		
3.	Hơn 2 lần			0	0		
4.	Khó trả lời			0	0		
5.	Lỗi bị phạt hành chính của đồng chí là						
<b>Nếu có, khi đánh giá công chức đồng chí có báo cáo với tập thể Phòng (Chi cục) về lỗi vi phạm đó không?</b>							
1.	Có			10	83,8		
2.	Không			2	16,7		
3.	<b>Tổng</b>			<b>12</b>	<b>100</b>		

**Câu 16. Để THPL về đánh giá công chức có hiệu quả, đồng chí đề xuất, kiến nghị?**

Bố trí công chức phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ, sở trường để công chức phát huy năng lực của mình

Cần có vị trí việc làm, định lượng được các công việc của cá nhân, từ đó cá nhân hóa công việc của Công chức là lãnh đạo...

Trong công tác kiểm tra đánh giá cần có kế hoạch trước và trong kiểm tra đánh giá cần nhìn nhận rõ về việc viên chức làm việc có lỗi và viên chức không có làm nhiệm vụ.

Đánh giá nhìn nhận trên hai phương diện chủ quan và khách quan. Cần có sự theo dõi sâu sát, đánh giá còn dựa trên bảng phân công, thái độ làm việc và hiệu quả công việc.

Bổ sung đánh giá công chức theo KPI

Cần khảo sát đánh giá từ người dân để nâng cao năng lực của cán bộ, công chức

Tránh nể nang trong đánh giá công chức

Hiện nay, với tinh thần đổi mới, sáng tạo trong kỷ nguyên mới, thiết nghĩ cần đánh giá công chức theo KPI. Điều này sẽ giúp Lãnh đạo đánh giá chính xác nhất kỹ năng, năng lực chuyên môn của cán bộ từ đó sẽ có đánh giá chính xác.

Duy trì việc đánh giá cán bộ hiện nay trên cơ sở dân chủ, lấy ý kiến đầy đủ của tập thể đơn vị để đánh giá đúng, khách quan, công bằng

Cần có một bảng tiêu chí cụ thể hơn.

Đánh giá chéo

Cần có cơ chế đánh giá chất lượng CBCC thông qua đánh giá KPI, không giới hạn tỷ lệ CBCC hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt nhiệm vụ. Cần tăng cường công tác kiểm tra, nhất thiết bổ sung quy định công tác thanh tra về việc thực hiện đánh giá CBCC qua đó sẽ tăng cường tính công bằng, đảm bảo khách quan, minh bạch ...

-----

**Phụ lục 2.**  
**PHIẾU PHỎNG VẤN SÂU**

*Kính thưa đồng chí!*

*Để có cơ sở thực tiễn trong nghiên cứu THPL về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay. Chúng tôi rất mong nhận được câu trả lời khách quan của đồng chí.*

*Trân trọng cảm ơn đồng chí!*

-----

**Xin đồng chí cho biết một số thông tin về bản thân:**

- Đơn vị công tác:

- Chức vụ:

**Câu 1.** Đồng chí đánh giá về hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về đánh giá công chức?

**Câu 2.** Đồng chí cho ý kiến (quan điểm riêng) về hệ thống tiêu chí đánh giá công chức hiện nay?

**Câu 3.** Các phương pháp đánh giá công chức hiện nay tại cơ quan đồng chí là gì? Theo đồng chí nên bổ sung phương pháp nào để đạt mục tiêu, nguyên tắc trong công tác đánh giá công chức?

**Câu 4.** Về thẩm quyền, quy trình, thủ tục đánh giá như hiện nay cần bổ sung thêm không? Vì sao?

**Câu 5.** Kết quả đánh giá công chức hiện nay theo đồng chí đã khách quan, chính xác, công bằng chưa? Vì sao?

**Câu 6.** Kết quả đánh giá công chức có thực sự là điều kiện cho công tác cán bộ của cơ quan đồng chí không?

*Trân trọng cảm ơn đồng chí!*

**Phụ lục 3**UBND TỈNH.....  
SỞ.....CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**PHIẾU TỰ ĐÁNH GIÁ, CHẤM ĐIỂM THI ĐUA**  
**tháng..... năm.....***(Áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý)*

Họ tên người tự đánh giá:.....

Chức vụ:.....

Đơn vị công tác: .....

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm tối đa	Kết quả đánh giá	
			Điểm tự đánh giá	Cấp có thẩm quyền đánh giá
<b>I</b>	<b>NHÓM TIÊU CHÍ CHUNG</b>	<b>30</b>		
1	Luôn có lập trường, tư tưởng chính trị kiên định, vững vàng; gương mẫu, chấp hành tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; Chấp hành nghiêm sự phân công của tổ chức, nhiệm vụ cấp trên giao.	3		
2	Chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, thời gian làm việc; Trang phục làm việc lịch sự; đầu tóc gọn gàng.	3		
3	Giữ gìn đoàn kết nội bộ, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, kỷ cương; Có tinh thần, thái độ phê bình và tự phê bình; Không có tư tưởng cục bộ, bè phái.	3		
4	Trung thực, thẳng thắn, khách quan trong báo cáo, đề xuất tham gia đóng góp ý kiến với cấp trên; Cộng tác, giúp đỡ đồng nghiệp hoàn thành tốt nhiệm vụ.	3		
5	Không phát tán, tung tin, bịa đặt, xúc phạm danh dự, nhân phẩm người khác; Không tự ý phát ngôn, cung cấp thông tin, tài liệu không đúng thẩm quyền.	3		
6	Có thái độ phục vụ nhân dân đúng mực; không hách dịch, cửa quyền, phiền hà, tiêu cực trong thực hiện công vụ; Giải quyết yêu cầu công việc của người dân đúng quy định, quy trình; Không sách nhiễu; gợi ý, nhận tiền, quà biếu; không hẹn gặp giải quyết công việc bên ngoài cơ quan và ngoài giờ làm việc.	3		
7	Không sử dụng tài sản, thiết bị, phương tiện công (ô tô, điện	3		

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm tối đa	Kết quả đánh giá	
			Điểm tự đánh giá	Cấp có thẩm quyền đánh giá
	thoại, máy vi tính, đồ dùng văn phòng phẩm, hộp thư...) của cơ quan để phục vụ mục đích cá nhân; Sử dụng tiết kiệm điện, nước và các vật tư, văn phòng; quản lý chi tiêu đúng việc, đúng quy định; Gương mẫu, tránh phô trương, lãng phí, mục đích trực lợi trong việc tổ chức các hoạt động liên hoan, cưới hỏi, tang lễ, mừng thọ, sinh nhật, tân gia...			
8	Tích cực tham gia xây dựng, giữ gìn không gian xanh, sạch, đẹp; môi trường văn hóa thân thiện, văn minh nơi công sở; Không tàng trữ, sử dụng vật liệu gây nguy hại, cháy nổ, vũ khí trái quy định tại cơ quan; Không đeo tai nghe, bật nhạc, nghe nhạc, chơi điện tử và các thiết bị giải trí cá nhân trong giờ làm việc.	3		
9	Gương mẫu chấp hành và vận động người dân thực hiện các nội quy, quy tắc nơi công cộng; không vi phạm các chuẩn mực về thuần phong mỹ tục, bản sắc văn hóa dân tộc; Vận động gia đình, người thân, những người xung quanh tham gia thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.	3		
10	Ý thức tham gia (tham gia đầy đủ) hoạt động chung của cơ quan, đoàn thể...	3		
<b>II</b>	<b>KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ</b>	<b>70</b>		
<b>1</b>	<b>Năng lực và kỹ năng</b>	<b>30</b>		
1.1	Chủ động nghiên cứu, cập nhật kịp thời các kiến thức pháp luật và chuyên môn nghiệp vụ; tham mưu tổ chức thực hiện công việc có chất lượng các văn bản phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành của phòng chuyên môn, đơn vị.	3		
1.2	Triển khai, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra các đơn vị, cá nhân thuộc thẩm quyền quản lý trong thực hiện nhiệm vụ thuộc lĩnh vực tham mưu đạt hiệu quả.	3		
1.3	Chỉ đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ, công việc đúng quy trình, quy định; đảm bảo kịp thời, không bỏ sót nhiệm vụ.	4		
1.4	Triển khai, phân công nhiệm vụ và điều phối công việc cho cấp dưới linh hoạt, có chỉ đạo, định hướng, hướng dẫn; đảm bảo đồng đều, rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm.	4		
1.5	Giám sát, kiểm tra, bao quát, đôn đốc việc thực hiện nhiệm vụ của cấp dưới và giải quyết kịp thời những khó khăn, vướng mắc theo thẩm quyền.	4		

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm tối đa	Kết quả đánh giá	
			Điểm tự đánh giá	Cấp có thẩm quyền đánh giá
1.6	Có năng lực tập hợp công chức, viên chức; xây dựng phòng/đơn vị đoàn kết, thống nhất. Chủ động giải quyết công việc và phối hợp tốt cá nhân, đơn vị có liên quan giải quyết công việc đạt hiệu quả.	3		
1.7	Sử dụng thành thạo các phần mềm, ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu quản lý, điều hành, giải quyết công việc.	2		
1.8	Tham gia tổ chức, chủ trì điều hành các cuộc họp hiệu quả	2		
1.9	Sáng tạo, linh hoạt, giám chịu trách nhiệm trong việc chỉ đạo, điều hành nhiệm vụ chung của phòng/đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý.	3		
1.10	Không thực hiện những hành vi bị cấm thực hiện trên không gian mạng theo quy định của Luật An ninh mạng	2		
<b>2</b>	<b>Thực hiện nhiệm vụ được giao</b>	<b>40</b>		
2.1	Hoàn thành 100% nhiệm vụ thường xuyên được giao đảm bảo đúng thời hạn, chất lượng tốt, hiệu quả cao.	40		
2.2	Hoàn thành từ trên 90% nhiệm vụ thường xuyên được giao đảm bảo đúng thời hạn, chất lượng công việc tốt, hiệu quả cao	30		
2.3	Hoàn thành từ trên 70% nhiệm vụ thường xuyên được giao trong đó không quá 20% nhiệm vụ chưa bảo đảm chất lượng, tiến độ thời gian, hiệu quả thấp.	20		
2.4	Có trên 50% nhiệm vụ được giao chưa bảo đảm tiến độ, chất lượng, hiệu quả.	10		
	<b>TỔNG ĐIỂM</b>	<b>100</b>		

**Điểm cộng:**

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm/lần	Tổng điểm cộng
1.	Thực hiện tốt nhiệm vụ phát sinh theo chỉ đạo của lãnh đạo	03	
2.	Có đóng góp nổi bật cho hoạt động chung của cơ quan tham mưu xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện kế hoạch,...), sáng kiến, giải pháp,... được đưa vào sử dụng	5	
3.	Chủ động, sáng tạo, khoa học, cải tiến phương pháp làm việc, nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý.	2	

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm/lần	Tổng điểm cộng
4.	Các phòng, đơn vị thuộc phạm vi quản lý hoàn thành tốt 100% các nhiệm vụ được giao	3	
5.	Hoàn thành 100% nhiệm vụ đột xuất được giao đảm bảo đúng thời hạn, chất lượng tốt, hiệu quả cao.	3	
6.	Có giấy khen các cấp	3	
7.	Bằng khen của UBND tỉnh	5	
8.	Bằng khen của Chính phủ	10	
9.	Được giải nhất, nhì, ba các cuộc thi, hội thi	07	

**Điểm trừ:**

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm trừ/lần	Tổng điểm trừ
1	Không hoàn thành nhiệm vụ được phân công, phải chuyển cho đồng chí khác làm thay	05	
2	Không đảm bảo chất lượng công việc	03	
3	Không hoàn thành đúng tiến độ công việc	03	
4	Đề cập trên làm văn bản nhắc nhở, phê bình mảng việc phụ trách	05	
5	Đi làm muộn sau 7h30, hoặc về sớm trước 16h30 không báo cáo xin phép lãnh đạo; hoặc vắng mặt tại cơ quan trong giờ làm việc mà không có lý do chính đáng	01	
7	Trao đổi to tiếng, cãi nhau, gây mất trật tự trong cơ quan, bị phản ánh	02	
8	Không tham gia đầy đủ các cuộc họp do cấp trên yêu cầu	02	
9	Vi phạm 1 trong những nội dung: uống rượu, bia trong giờ làm việc; hút thuốc lá không đúng nơi quy định; đánh bài, cờ bạc, cá độ nhưng chưa đến mức xử lý kỷ luật	15	

Kết quả tự chấm điểm thi đua: tháng...../202..... là:..... điểm/100 điểm

**Tổng kết quả tự đánh giá:**

STT	Tổng điểm đạt	Loại	Tương ứng mức	Kết quả tự đánh giá	Số điểm vượt
1	Đạt từ 90-100 điểm	A	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		
2	Đạt từ 70-89 điểm	B	Hoàn thành tốt nhiệm vụ		

3	Đạt từ 50-69 điểm	C	Hoàn thành nhiệm vụ		
4	Đạt dưới 50 điểm	D	Không hoàn thành nhiệm vụ		

....., ngày tháng năm 202  
**NGƯỜI TỰ ĐÁNH GIÁ, CHẤM ĐIỂM**  
(Ký và ghi rõ họ và tên)

**Phụ lục 4**UBND TỈNH.....  
SỞ.....CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**PHIẾU ĐÁNH GIÁ, CHẤM ĐIỂM THI ĐUA****tháng..... năm.....***(Áp dụng đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý)*

Họ tên người tự đánh giá:.....

Đơn vị công tác: .....

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm tối đa	Kết quả đánh giá	
			Điểm tự đánh giá	Cấp có thẩm quyền đánh giá
<b>I</b>	<b>NHÓM TIÊU CHÍ CHUNG</b>	<b>30</b>		
1	Luôn có lập trường, tư tưởng chính trị kiên định, vững vàng; Gương mẫu, chấp hành tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; Chấp hành nghiêm sự phân công của tổ chức, nhiệm vụ cấp trên giao.	3		
2	Chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, thời gian làm việc; Trang phục làm việc lịch sự; đầu tóc gọn gàng.	3		
3	Giữ gìn đoàn kết nội bộ, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, kỷ cương; Có tinh thần, thái độ phê bình và tự phê bình; Không có tư tưởng cục bộ, bè phái.	3		
4	Trung thực, thẳng thắn, khách quan trong báo cáo, đề xuất tham gia đóng góp ý kiến với cấp trên; Cộng tác, giúp đỡ đồng nghiệp hoàn thành tốt nhiệm vụ.	3		
5	Không phát tán, tung tin, bịa đặt, xúc phạm danh dự, nhân phẩm người khác; Không tự ý phát ngôn, cung cấp thông tin, tài liệu không đúng thẩm quyền.	3		
6	Có thái độ phục vụ nhân dân đúng mực; không hách dịch, cửa quyền, phiền hà, tiêu cực trong thực hiện công vụ; Giải quyết yêu cầu công việc của người dân đúng quy định, quy trình; Không sách nhiễu; gọi ý, nhận tiền, quà biếu; không hẹn gặp giải quyết công việc bên ngoài cơ quan và ngoài giờ làm việc.	3		
7	Không sử dụng tài sản, thiết bị, phương tiện công (ô tô, điện thoại, máy vi tính, đồ dùng văn phòng phẩm, hộp thư...) của	3		

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm tối đa	Kết quả đánh giá	
			Điểm tự đánh giá	Cấp có thẩm quyền đánh giá
	co quan để phục vụ mục đích cá nhân; Sử dụng tiết kiệm điện, nước và các vật tư, văn phòng; quản lý chi tiêu đúng việc, đúng quy định; Gương mẫu, tránh phô trương, lãng phí, mục đích trực lợi trong việc tổ chức các hoạt động liên hoan, cưới hỏi, tang lễ, mừng thọ, sinh nhật, tân gia...			
8	Tích cực tham gia xây dựng, giữ gìn không gian xanh, sạch, đẹp; môi trường văn hóa thân thiện, văn minh nơi công sở; Không tàng trữ, sử dụng vật liệu gây nguy hại, cháy nổ, vũ khí trái quy định tại cơ quan; Không đeo tai nghe, bật nhạc, nghe nhạc, chơi điện tử và các thiết bị giải trí cá nhân trong giờ làm việc.	3		
9	Gương mẫu chấp hành và vận động người dân thực hiện các nội quy, quy tắc nơi công cộng; không vi phạm các chuẩn mực về thuần phong mỹ tục, bản sắc văn hóa dân tộc; Vận động gia đình, người thân, những người xung quanh tham gia thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.	3		
10	Ý thức tham gia (tham gia đầy đủ) hoạt động chung của cơ quan, đoàn thể...	3		
<b>II</b>	<b>KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ</b>	<b>70</b>		
<b>1</b>	<b>Năng lực và kỹ năng</b>	<b>20</b>		
1.1	Chủ động nghiên cứu, cập nhật kịp thời các kiến thức pháp luật và chuyên môn nghiệp vụ; tham mưu tổ chức thực hiện công việc có chất lượng.	2		
1.2	Triển khai thực hiện nhiệm vụ thuộc lĩnh vực tham mưu đạt hiệu quả đúng quy trình, quy định; đảm bảo chất lượng, thời gian, không bỏ sót nhiệm vụ.	3		
1.3	Báo cáo kịp thời, chính xác với lãnh đạo quản lý về tình hình, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Chủ động đề xuất tham mưu giải quyết công việc.	2		
1.4	Lưu trữ hồ sơ công việc, tài liệu đúng nguyên tắc quy định	2		
1.5	Chủ động giải quyết công việc và phối hợp tốt với các cá nhân, đơn vị có liên quan để giải quyết công việc có hiệu quả	3		
1.6	Sử dụng thành thạo các phần mềm, ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu giải quyết công việc.	2		
1.7	Tham mưu chuẩn bị các tài liệu, nội dung, báo cáo phục vụ các cuộc họp hiệu quả.	2		

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm tối đa	Kết quả đánh giá	
			Điểm tự đánh giá	Cấp có thẩm quyền đánh giá
1.8	Không thực hiện những hành vi bị cấm thực hiện trên không gian mạng theo quy định của Luật An ninh mạng số 24/2018/QH14 ngày 12/6/2018	2		
1.9	Các văn bản tham mưu ban hành đảm bảo đúng thể thức, quy trình, thủ tục, không sai sót.	2		
<b>2</b>	<b>Thực hiện nhiệm vụ được giao</b>	<b>50</b>		
2.1	Hoàn thành 100% nhiệm vụ thường xuyên được giao đảm bảo đúng thời hạn, chất lượng tốt, hiệu quả cao.	50		
2.2	Hoàn thành từ trên 90% nhiệm vụ thường xuyên được giao đảm bảo đúng thời hạn, chất lượng công việc tốt, hiệu quả cao.	40		
2.3	Hoàn thành từ trên 70% nhiệm vụ thường xuyên được giao trong đó không quá 20% nhiệm vụ chưa bảo đảm chất lượng, tiến độ thời gian, hiệu quả thấp.	30		
2.4	Có trên 50% nhiệm vụ được giao chưa bảo đảm tiến độ, chất lượng, hiệu quả.	10		
	<b>TỔNG ĐIỂM</b>	<b>100</b>		

**Điểm cộng:**

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm/lần	Tổng điểm cộng
1.	Thực hiện nhiệm vụ phát sinh theo chỉ đạo của lãnh đạo	03	
2.	Thực hiện nhiệm vụ được phân công bổ sung do đồng chí khác được phân công nhưng không hoàn thành	05	
3.	Hoàn thành công việc xong trước tiến độ đạt chất lượng	03	
4.	Có giấy khen các cấp	3	
5.	Bằng khen của UBND tỉnh	5	
6.	Bằng khen của Chính phủ	10	
7.	Được giải nhất, nhì, ba các cuộc thi, hội thi	07	

**Điểm trừ:**

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm/lần	Tổng điểm trừ
1	Không hoàn thành nhiệm vụ được phân công, phải chuyển cho đồng chí khác làm thay.	05	
2	Không đảm bảo chất lượng công việc	05	
3	Không hoàn thành đúng tiến độ công việc phụ trách	03	
4	Đề cấp trên làm văn bản nhắc nhở, phê bình mảng việc phụ trách	10	
5	Trao đổi to tiếng, cãi nhau, gây mất trật tự trong cơ quan, bị phản ánh	02	
6	Giải quyết công việc không đúng thẩm quyền; bỏ sót việc; không bao quát, đôn đốc công thức thực hiện tốt nhiệm vụ.	02	
7	Đề nhân dân kiến nghị, tố cáo giải quyết thủ tục hành chính không đúng, có dấu hiệu sai.	05	
8	Đề cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức đóng quân trên địa bàn phản ánh thái độ làm việc không minh bạch, giải quyết công việc không đúng đề cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức đó ảnh hưởng xấu đến công việc.	10	
9	Vi phạm 1 trong những nội dung: uống rượu, bia trong giờ làm việc; hút thuốc lá không đúng nơi quy định; đánh bài, cờ bạc, cá độ nhưng chưa đến mức xử lý kỷ luật	20	

Kết quả tự chấm điểm thi đua: tháng...../202..... là:..... điểm/100 điểm

**Tổng kết quả tự đánh giá:**

STT	Tổng điểm đạt	Loại	Tương ứng mức	Kết quả tự đánh giá	Số điểm vượt
1	Đạt từ 90-100 điểm	A	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		
2	Đạt từ 70-89 điểm	B	Hoàn thành tốt nhiệm vụ		
3	Đạt từ 50-69 điểm	C	Hoàn thành nhiệm vụ		
4	Đạt dưới 50 điểm	D	Không hoàn thành nhiệm vụ		

....., ngày tháng năm 202  
**NGƯỜI TỰ ĐÁNH GIÁ, CHẤM ĐIỂM**  
 (Ký và ghi rõ họ và tên)

### Phụ lục 5

(Nguồn Viện Khoa học tổ chức nhà nước DA.03/23 từ 2021-2023 và tổng hợp từ báo cáo đánh giá công chức của Sở Nội vụ các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương từ 2024 - 2025)

#### 5.1. Tỷ lệ công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ

Mức độ Địa phương	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ				
	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025*
Quảng Ninh	42,93	28,46	19,71	17,15	15,14
Yên Bái	34,3	29,3	28,8	NA	NA
Hà Nội	19,7	20,6	20	NA	13,6
Thanh Hóa	20,7	24,7	26,8	NA	NA
Đà Nẵng	40,68	46,9	23,02	19,99	19,89
Gia Lai	34,02	32,02	17,46	NA	NA
Bình Thuận	19,48	23,18	18,92	18,4	
Sóc Trăng	71,64	66,78	22,95	15,35	20,55
Tiền Giang	35,83	34,5	NA	NA	NA

#### 5.2. Tỷ lệ công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoàn thành tốt nhiệm vụ (tỷ lệ%)

Mức độ Địa phương	Hoàn thành tốt nhiệm vụ				
	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025*
Quảng Ninh	53,5	68,19	77,9	78,86	82,87
Yên Bái	61	65,8	67	NA	NA
Hà Nội	78,8	77,8	79	NA	86,20
Thanh Hóa	70,7	73,3	71,2	NA	NA
Đà Nẵng	57,67	51,73	75,13	77,88	79,34
Gia Lai	62,92	64,12	77,65	NA	NA
Bình Thuận	78,42	74,37	76,29	78,1	NA
Sóc Trăng	26,31	29,2	74,97	83,10	77,54
Tiền Giang	62,96	64,62	NA	NA	NA

**5.3. Tỷ lệ công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoàn thành nhiệm vụ (tỷ lệ%)**

Mức độ Địa phương	Hoàn thành nhiệm vụ				
	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025*
Quảng Ninh	1,19	1,6	1,19	0,55	1,64
Yên Bái	2,8	2,5	1,7	NA	NA
Hà Nội	1,0	1,2	1,0	NA	0,10
Thanh Hóa	2,3	1,4	1,06	NA	NA
Đà Nẵng	1,03	0,42	1,23	0,54	6,67
Gia Lai	1,88	2,13	3,75	NA	NA
Bình Thuận	1,6	1,92	3,05	2,39	
Sóc Trăng	1,25	1,38	2,08	0,98	1,29
Tiền Giang	0,83	0,36	NA	NA	NA

**5.4. Tỷ lệ công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh không hoàn thành nhiệm vụ (tỷ lệ%)**

Mức độ Địa phương	Không hoàn thành nhiệm vụ				
	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025*
Quảng Ninh	2,08	1,75	0,95	0,94	0,16
Yên Bái	0,2	0,6	0,3	NA	NA
Hà Nội	0,4	0,1	0,3	NA	0
Thanh Hóa	0	0,4	0,7	NA	NA
Đà Nẵng	0,62	0,94	0,62	0,42	0,05
Gia Lai	1,19	0,90	1,14	NA	NA
Bình Thuận	0,5	0,52	1,74	1,10	NA
Sóc Trăng	0,68	0,92	0	0,57	0,46
Tiền Giang	0,39	0,52	NA	NA	NA

**5.5. Tỷ lệ công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp không xếp loại (tỷ lệ%)**

Mức độ Địa phương	Không xếp loại				
	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025*
Quảng Ninh	0,3	0	0,24	2,51	0,19
Yên Bái	1,7	1,8	2,2	NA	NA
Hà Nội	0,4	0,1	0,3	NA	0
Thanh Hóa	0	0	0	NA	NA
Đà Nẵng	0	0	0	0,18	0,05
Gia Lai	0	0,82	0	NA	NA
Bình Thuận	0	0	0	0	0
Sóc Trăng	0	0	0	0	0,15
Tiền Giang	0	0	NA	NA	NA

\* Số liệu các tỉnh sau sáp nhập;

Năm 2025 tỉnh sáp nhập: Thành phố Cần Thơ (gồm các tỉnh Cần Thơ, Hậu Giang, Sóc Trăng); Tỉnh Lâm Đồng (gồm các tỉnh Lâm Đồng, Đắc Nông, Bình Thuận)

