

**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**

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

**HÀ NỘI - 2026**

**Công trình được hoàn thành tại  
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

**Người hướng dẫn khoa học:**

**1. PGS.TS. TRẦN THỊ DIỆU OANH**



**2. PGS.TS. HOÀNG HÙNG HẢI**



*Phản biện 1:* .....

.....

*Phản biện 2:* .....

.....

*Phản biện 3:* .....

.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học  
viện họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

***Vào hồi ....giờ.....ngày....tháng....năm 20..***

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia  
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

## 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*”. Tư tưởng đó đã trở thành kim chỉ nam xuyên suốt trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam. Quán triệt sâu sắc tư tưởng của Người, Đảng ta nhất quán 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 chỉnh thể công tác cán bộ, đánh giá công chức giữ vai trò nền tảng, là “điểm khởi đầu” của toàn bộ chu trình quản lý công chức.

Đánh giá công chức là khâu nền tảng, có ý nghĩa quyết định trong toàn bộ công tác cán bộ, trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ và hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Những năm gần đây, pháp luật về đánh giá công chức ở Việt Nam đã từng bước được hoàn thiện theo hướng định lượng, gắn với vị trí việc làm, kết quả thực thi công vụ và yêu cầu chuyển đổi số, qua đó tạo cơ sở pháp lý tương đối đầy đủ cho hoạt động này.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy một mâu thuẫn đáng chú ý: trong khi hệ thống pháp luật ngày càng hoàn thiện thì việc thực hiện pháp luật về đánh giá công chức vẫn còn nhiều hạn chế, chưa bảo đảm tính thực chất, khách quan và hiệu quả. Hoạt động đánh giá ở nhiều cơ quan, đơn vị, đặc biệt tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân (UBND) cấp tỉnh, còn mang tính hình thức; tiêu chí chưa được lượng hóa rõ ràng; kết quả đánh giá chưa phản ánh đúng chất lượng thực thi công vụ và chưa gắn chặt với vị trí việc làm, sản phẩm đầu ra cũng như trách nhiệm giải trình của chủ thể đánh giá. Điều đó cho thấy vấn đề không chỉ nằm ở nội dung quy phạm pháp luật, mà chủ yếu ở cơ chế và chất lượng thực hiện pháp luật.

Dưới góc độ lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật, khoảng cách giữa “pháp luật được ban hành” và “pháp luật được thực hiện” phản ánh những vấn đề có tính bản chất về cơ chế vận hành của pháp luật trong đời sống xã hội. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tiếp cận đánh giá công chức từ góc độ quản lý hành chính hoặc công tác cán bộ, chưa làm rõ một cách hệ thống lý luận và thực tiễn thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này, đặc biệt ở cấp tỉnh – cấp trực tiếp tổ chức thi hành pháp luật và bộc lộ rõ nhất các hạn chế.

Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN), đổi mới quản lý công chức theo vị trí việc làm và hoàn thiện mô hình chính quyền địa phương, việc 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, nhằm làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật (THPL) trong lĩnh vực này ở Việt Nam.

### 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 cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh: khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung, hình thức, và các điều kiện bảo đảm THPL về đánh giá công chức.

- Nghiên cứu, đánh giá các yếu tố tác động đến THPL về đánh giá công chức; 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 cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay.

## **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 cơ quan chuyên môn 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.

### **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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam với các nhóm quy định như: nhóm quy định về nguyên tắc đánh giá công chức; nhóm quy định về tiêu chí đánh giá công chức; nhóm quy định 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 ở Việt Nam.

- *Về không gian:* Trọng tâm tập trung của luận án giới hạn phạm vi nghiên cứu là cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn 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 2026 - 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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh.

##### **4.2. Phương pháp nghiên cứu**

Về phương pháp luận, luận án dựa trên các nguyên lý duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin; tư tưởng Hồ Chí Minh và những quan điểm, nguyên tắc của Đảng, Nhà nước về THPL về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh. Luận án còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể: phương pháp nghiên cứu tài liệu; phương pháp phân tích, tổng hợp; phương pháp lịch sử, logic; phương pháp so sánh, thống kê; phương pháp khảo sát xã hội học.

#### **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 cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở 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 đánh giá công chức; 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 đánh giá công chức. 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***

Một số công trình tiêu biểu: Sách “Kỹ năng quản lý hành chính”, (2014) của Phạm Đức Chính và Ngô Thành Can; Sách “Đổi mới việc đánh giá, sử dụng cán bộ” (2017) của Nguyễn Minh Tuấn (chủ biên); Sách “Về cán bộ và Công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới” (2018) Đảng Cộng sản Việt Nam (Trích văn kiện Đảng); Sách “Quyết tâm ngăn chặn đẩy lùi tham nhũng” (2019) 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); Sách “ Tư tưởng, lý luận với đổi mới và phát triển đất nước” (2021) của Nguyễn Xuân Thắng; Sách “Khung năng lực và quản lý công chức theo năng lực” (2021) của Phạm Đức Toàn, Đào Thị Thanh Thủy; 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 Hiên, Ngô Văn Vũ (Đồng chủ biên); 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); 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; 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; 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; Luận án “Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ” (2015) của Đào Thị Thanh Thủy; 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; 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; 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; Bài viết “Nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ, công chức giai đoạn hiện nay” (2017) của Hoàng Thị Hoài Thương; 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; 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; Bài viết “Nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ hiện nay” (2021) của Phạm Ngọc Hùng; 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; Các công trình nghiên cứu trên đã làm rõ nhiều khía cạnh về đánh giá công chức, 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***

Một số công trình tiêu biểu như: 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); 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; 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; Bài viết “Hoàn thiện hệ thống pháp luật về đánh giá công chức ở Việt Nam” (2016) và bài viết “Giải pháp nâng cao chất lượng đánh giá công chức trong cơ quan hành chính nhà nước” (2017) của Hoàng Thị Giang; Bài viết “Hoàn thiện quy trình đánh giá công chức” (2018) của Vũ Thị Ngọc Dung, phân tích quy trình đánh giá công chức 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; Bài viết “Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức” (2019) của Lê Thanh Bình; 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; Bài viết “Hoàn thiện quy định pháp luật về đánh giá công chức cấp xã” (2022) của Lữ Minh Đăng. 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 đánh giá công chức. 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 đánh giá công chức từ đó nhằm nâng cao chất lượng đánh giá công chức 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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh tại Việt Nam hiện nay.

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

Tiêu biểu là các công trình như: 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), Sách “Những vấn đề lý luận cơ bản về pháp luật” (1993) và “Nhà nước và pháp luật của chúng ta trong sự nghiệp đổi mới” (1997) tác giả Đào Trí Úc; Sách “Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về thực hiện pháp luật” (2009) của Nguyễn Văn Mạnh (chủ biên); Sách “Thực hiện và áp dụng pháp luật ở Việt Nam” (2010) của Nguyễn Minh Đoan và cuốn sách “Thực hiện, áp dụng và giải thích pháp luật ở Việt Nam” (2019) của Nguyễn Minh Đoan, Nguyễn Minh Đức; 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; Luận án “Thực hiện pháp luật thi đua, khen thưởng ở Việt Nam Hiện nay”; Bài viết “Xã hội học thực hiện pháp luật - những khía cạnh nhận thức cơ bản” (2005) của Đào Trí Úc; Bài viết "Tu 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; Bài viết "Mối quan hệ giữa xây dựng pháp luật và thực hiện pháp luật: Ý nghĩa thực tiễn" (2007) của Vũ Việt Thiệu; Bài viết "Bàn về khái niệm thi hành pháp luật" (2009) của Nguyễn Thị Hối; 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; 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 Hối; 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. 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 cơ quan chuyên môn 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 quản lý nhà nước...), 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 đánh giá công chức với tư cách là một đối tượng nghiên cứu độc lập của chuyên ngành lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật.

#### **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***

Một số công trình tiêu biểu như: 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; 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; 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; 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; 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; 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... các công trình nghiên cứu nước ngoài đã cung cấp nền tảng lý luận và thực tiễn quan trọng về đánh giá công chức, 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 đánh giá công chức 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***

Tiêu biểu có các công trình như: 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.; 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... các công trình nghiên cứu nước ngoài đã làm rõ nội dung và cấu trúc pháp luật về đánh giá công chức 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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam.

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

Một số công trình tiêu biểu như: 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; Sách “Thực hiện và chính sách công - Implementation and Public Policy” (1983) của Daniel A. Mazmanian; Paul A. Sabatier; 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, Zavorodnyay L.V, Millerov E.V, Kavelina O.G. Công trình là tài liệu tham khảo có giá trị đối với nghiên cứu sinh trong việc nghiên cứu THPL về đánh giá công chức và vận dụng vào việc đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật ở Việt Nam.

### ***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 đánh giá công chức và đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh dưới góc độ khoa học lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật.

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

Các công trình nghiên cứu khoa học về pháp luật công chức, pháp luật đánh giá

công chức và THPL về đánh giá công chức 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 về đánh giá công chức. Qua tổng hợp, nghiên cứu sinh nhận thấy rằng, 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 công trình 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 về đánh giá công chức nói chung, cũng như THPL đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam nói riêng.

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

*Thứ nhất, về lý luận*, các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tiếp cận đánh giá công chức dưới góc độ quản lý, chưa xây dựng được hệ thống lý luận đầy đủ về THPL trong lĩnh vực này. Những vấn đề cốt lõi như khái niệm, bản chất pháp lý, hình thức và điều kiện bảo đảm THPL về đánh giá công chức chưa được luận giải thống nhất; đặc biệt còn thiếu nghiên cứu chuyên sâu về cấp tỉnh – nơi có đặc thù quản lý theo ngành và lãnh thổ.

*Thứ hai, về thực tiễn*, các công trình chủ yếu đánh giá công tác cán bộ nói chung, chưa tiếp cận trực diện THPL như một quá trình pháp lý cụ thể. Do đó, còn thiếu các phân tích sâu về các hình thức THPL và thiếu dữ liệu thực chứng, dẫn đến việc nhận diện hạn chế và “điểm nghẽn” trong thực tiễn chưa đầy đủ.

*Thứ ba, về giải pháp*, các đề xuất hiện có chủ yếu mang tính quản trị, chưa tiếp cận trong chính thể bảo đảm THPL với đầy đủ các yếu tố như hoàn thiện pháp luật, tổ chức thực hiện và kiểm soát quyền lực. Đồng thời, các giải pháp còn thiếu tính đặc thù đối với cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh trong bối cảnh cải cách hành chính và xây dựng Nhà nước pháp quyền.

Với cách tiếp cận, phạm vi và nội dung nghiên cứu như vậy, có thể khẳng định luận án 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 cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn 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

cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn 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 đánh giá công chức và thực tiễn THPL đánh giá công chức cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn 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**

Chương 1 đã tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đánh giá công chức thực hiện pháp luật và thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh. Trên cơ sở kế thừa có chọn lọc các giá trị lý luận và thực tiễn, luận án bước đầu xây dựng cơ sở lý luận về thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này; đồng thời xác định khoảng trống nghiên cứu, giả thuyết khoa học, câu hỏi nghiên cứu và các nhiệm vụ trọng tâm của luận án. Kết quả nghiên cứu góp phần làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn nhằm đề xuất các giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay.

## **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*

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.

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

Công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND 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 UBND 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.

Công chức cơ quan chuyên môn 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 cơ quan chuyên môn 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 quản lý nhà nước đối với đội ngũ 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.

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.

*- Pháp luật về đánh giá công chức*

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.

### **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 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 về hình thức, nội dung và điều kiện bảo đảm THPL trong đánh giá công chức, 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 hành chính nhà nước 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 UBND cấp tỉnh do nhiều chủ thể phối hợp thực hiện; *Thứ hai*, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh gắn với hoạt động ở từng cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh. *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.

### **2.1.2.2. Vai trò**

*Thứ nhất*, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND 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; *Thứ hai*, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND 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; *Thứ ba*, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND 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; *Thứ tư*, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND 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; *Thứ năm*, thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh là cơ sở thực tiễn để kiểm nghiệm, phản biện và hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức.

## **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**

Nội dung pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn 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 UBND cấp tỉnh; *Thứ hai*, nhóm quy định pháp luật về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn 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 UBND cấp tỉnh

### **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**

Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh được triển khai thông qua bốn hình thức cơ bản: tuân thủ, chấp hành, sử dụng và áp dụng pháp luật. Mỗi hình thức phản ánh một phương thức hiện thực hóa pháp luật khác nhau. 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 cơ quan chuyên môn 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**

Thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh được bảo đảm các điều kiện: *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 đánh giá công chức; *Điều kiện pháp lý* là cơ sở trực tiếp và có ý nghĩa quyết định đối với việc THPL về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh. *Điều kiện về nguồn nhân lực* là yếu tố trung tâm, trực tiếp quyết định đến hiệu quả THPL về đánh giá công chức; *Điều kiện về 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 đánh giá công chức.

### **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 đánh giá công chức tại một số quốc gia tiêu biểu như Trung Quốc, Liên bang Nga và Nhật Bản 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 đánh giá công chức nói riêng, đồng thời có cơ chế tổ chức THPL hiệu quả, gắn chặt với yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. các quốc gia này có những điểm tương đồng hoặc có quan hệ hợp tác nhất định với Việt Nam trong lĩnh vực quản lý nhà nước và cải cách công vụ.

#### **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: *Thứ nhất*, bài học có ý nghĩa nền tảng là cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức theo hướng cấu trúc hóa đầy đủ và đồng bộ hơn; *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; *Thứ ba*, kinh nghiệm quốc tế cũng cho thấy cần đặc biệt coi trọng thiết kế cơ chế kiểm soát quyền lực trong đánh giá công chức. Đây là bài học có giá trị lý luận sâu sắc đối với Việt Nam; *Thứ tư*, phải bảo đảm mối liên hệ thực chất giữa kết quả đánh giá và việc sử dụng công chức; *Thứ năm*, việc THPL về đánh giá công chức 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; *Thứ sáu*, nâng cao năng lực của các chủ thể THPL về đánh giá công chức; *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. 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, nhất là trong bối cảnh vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp hiện nay.

### **Tiểu kết Chương 2**

Chương 2 đã làm rõ những vấn đề lý luận về thực hiện pháp luật đối với đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, bao gồm khái niệm, đặc điểm, vai trò, các hình thức và điều kiện bảo đảm thực hiện. Thông qua phân tích 04 hình thức thực hiện pháp luật, luận án khẳng định đây là quá trình đưa các quy định pháp luật về đánh giá công chức vào thực tiễn quản lý công vụ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và hiệu quả hoạt động của nền hành chính nhà nước. Đồng thời, chương 2 đã xây dựng cơ sở lý luận và tham khảo kinh nghiệm quốc tế làm nền tảng cho việc phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp trong các chương tiếp theo của luận án.

## **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 đánh giá công chức ở Việt Nam chưa được xây dựng thành một chế định pháp lý độc lập, hoàn chỉnh. Thời kỳ trước khi có Luật Cán bộ, công chức năm 2008 là giai đoạn hình thành nền tảng của pháp luật về đánh giá công chức. 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**

Giai đoạn từ năm 2008 đến nay cho thấy pháp luật về đánh giá công chức 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 đánh giá công chức ở Việt Nam đã phát triển theo hướng ngày càng đầy đủ, đồng bộ và hiện đại hơn; *Thứ hai*, pháp luật hiện hành đã có bước tiến rõ về tư duy đánh giá; *Thứ ba*, pháp luật mới đã tăng cường đáng kể tính liên tục; *Thứ tư*, tính ràng buộc pháp lý của kết quả đánh giá đã được tăng cường.

- *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; *Thứ hai*, tính đồng nhất giữa các ngành, lĩnh vực và cấp hành chính vẫn là vấn đề chưa được giải quyết triệt để; *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; *Thứ tư*, mối liên hệ giữa kết quả đánh giá công chức 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.

## **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 cơ quan chuyên môn 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 đánh giá công chức.

### **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**

*Tuân thủ pháp luật* về các nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh hiện nay đã bước đầu hình thành một trật tự pháp lý tương đối ổn định trong hoạt động đánh giá công chức. Một mặt, hệ thống quy phạm pháp luật, 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.

*Chấp hành pháp luật* về các nguyên tắc đánh giá công chức tại các cơ quan chuyên môn 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 hành chính nhà nước.

*Sử dụng pháp luật* về các nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn 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 hành chính nhà nước hiện đại.

*Áp dụng pháp luật* về các nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn 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 áp dụng pháp luật 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**

*Tuân thủ pháp luật* về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn 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 đánh giá công chức.

*Chấp hành pháp luật* đối với các tiêu chí đánh giá công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh đã được triển khai tương đối đầy đủ và nghiêm túc. Các chủ thể có thẩm quyền không chỉ tuân thủ các quy định pháp luật hiện hành mà còn chủ động cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá thông qua việc ban hành quy chế nội bộ phù hợp với đặc thù tổ chức, bảo đảm gắn tiêu chí với vị trí việc làm, sản phẩm đầu ra và kết quả thực thi công vụ. Việc chấp hành các tiêu chí đánh giá được thực hiện thống nhất, có sự đồng thuận cao trong đội ngũ công chức, qua đó góp phần hiện thực hóa các chuẩn mực pháp lý thành hành vi pháp lý cụ thể trong hoạt động đánh giá. Điều này phản ánh xu hướng chuyển từ “tuân thủ hình thức” sang “chấp hành có nội dung”, thể hiện sự gia tăng mức độ nội tại hóa pháp luật trong hoạt động công vụ.

*Sử dụng pháp luật* về tiêu chí đánh giá công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh được thực hiện tương đối linh hoạt, phù hợp với đặc thù và vị trí

việc làm. Các tiêu chí, đặc biệt là tiêu chí gắn với kết quả công việc và sản phẩm đầu ra, đã được cụ thể hóa và vận dụng hiệu quả trong thực tiễn. Qua đó, pháp luật được khai thác như công cụ định hướng và tổ chức hoạt động đánh giá, góp phần nâng cao tính thực chất và toàn diện của việc đánh giá công chức nhằm chuẩn hóa và tăng cường tính thống nhất trong sử dụng pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện.

*Áp dụng pháp luật* về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh đã đạt được những kết quả tích cực, thể hiện ở việc cụ thể hóa các tiêu chí pháp luật thành các tiêu chí thành phần có tính định lượng, gắn với vị trí việc làm và kết quả thực thi công vụ. Qua đó, hoạt động đánh giá từng bước khắc phục tính cảm tính, nâng cao tính khách quan, minh bạch và khả năng phân hóa kết quả. Các tiêu chí đánh giá đã phát huy tốt vai trò định hướng hành vi và nâng cao nhận thức, trách nhiệm của công chức.

### ***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***

*Tuân thủ pháp luật* về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, thời điểm và sử dụng kết quả đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh được thực hiện tương đối nghiêm túc và đồng bộ. Các chủ thể có thẩm quyền, đặc biệt là người đứng đầu, đã thực hiện đúng vai trò, bảo đảm hoạt động đánh giá diễn ra theo đúng quy định pháp luật; quy trình, thủ tục và thời điểm đánh giá được tuân thủ thống nhất, góp phần nâng cao tính công khai, minh bạch.

Đồng thời, kết quả đánh giá đã được sử dụng đúng mục đích pháp lý trong quản lý công chức, từng bước gắn với các quyết định về bố trí, sử dụng, quy hoạch, khen thưởng và kỷ luật. Qua đó, việc tuân thủ pháp luật không chỉ bảo đảm trật tự pháp lý trong hoạt động đánh giá mà còn góp phần nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính và hiệu quả quản lý nhà nước.

*Chấp hành pháp luật* về đánh giá công chức tại cơ quan chuyên môn 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 đánh giá công chức, song hiệu quả sử dụng kết quả đánh giá vẫn còn dư địa để tiếp tục hoàn thiện.

*Sử dụng pháp luật* về đánh giá công chức tại cơ quan chuyên môn 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.

*Áp dụng pháp luật* về đánh giá công chức tại cơ quan chuyên môn 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 áp dụng pháp luật 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**

*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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh.

*Thứ hai*, sự hoàn thiện tương đối đồng bộ của hệ thống pháp luật về đánh giá công chức tạo khuôn khổ pháp lý ngày càng rõ ràng cho quá trình THPL về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh.

*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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh.

*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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh.

#### **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**

Hạn chế trong THPL về nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn 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**

Hạn chế trong THPL về tiêu chí đánh giá công chức cơ quan chuyên môn 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 đánh giá công chức 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**

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 đánh giá công chức với tư cách là một công cụ quản lý nhà nước. 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 đánh giá công chức, 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**

*Thứ nhất*, nguyên nhân xuất phát từ những hạn chế trong thiết kế quy phạm pháp luật về đánh giá công chức. *Thứ hai*, nguyên nhân về cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật chưa bảo đảm tính thực chất. *Thứ ba*, nguyên nhân từ hạn chế của các điều kiện bảo đảm THPL như nguồn lực, thông tin, công nghệ, tổ chức hỗ trợ. *Thứ tư*, nguyên nhân từ phía chủ thể THPL. *Thứ năm*, nguyên nhân từ việc chưa gắn chặt kết quả đánh giá với cơ chế sử dụng và trách nhiệm pháp lý. 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 đánh giá công chức trong giai đoạn tiếp theo.

### **Tiểu kết Chương 3**

Chương 3 đã phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay. Kết quả cho thấy, hoạt động thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này đã có nhiều chuyển biến tích cực về nhận thức, nguyên tắc, tiêu chí, trình tự, thủ tục và tính công khai, minh bạch trong đánh giá công chức. Tuy nhiên, quá trình thực hiện vẫn còn những hạn chế, bất cập xuất phát từ cả nguyên nhân pháp lý và tổ chức thực hiện, như hệ thống pháp luật chưa đồng bộ, một số quy định còn hình thức, việc tuân thủ và áp dụng pháp luật ở một số nơi chưa nghiêm túc. Những kết quả nghiên cứu này là cơ sở thực tiễn quan trọng để luận án đề xuất quan điểm và giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh trong giai đoạn 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**

Việc thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh bảo đảm các quan điểm sau: Quát triệt theo quan điểm, đường lối của Đảng; đảm bảo nguyên tắc pháp chế và đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam; Bảo đảm dân chủ, khách quan, công bằng; Đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ và phải đáp ứng yêu cầu phục vụ Nhân dân, hội nhập quốc tế và chuyển đổi số

quốc gia trong THPL về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay.

#### **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**

Để bảo đảm THPL về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay, cần thực hiện đồng bộ 07 nhóm giải pháp sau:

*Thứ nhất*, hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh. Việc hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh cần bảo đảm ba yêu cầu cơ bản: nâng cao tính xác định của quy phạm pháp luật thông qua cụ thể hóa tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá; bảo đảm tính khả thi, đo lường và kiểm chứng được của các quy định trong thực tiễn; thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực trong hoạt động đánh giá nhằm hạn chế tính tùy nghi, cảm tính của chủ thể có thẩm quyền. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất hoàn thiện pháp luật theo hướng tăng cường tính công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình và gắn kết chặt chẽ giữa kết quả đánh giá với hiệu quả thực thi công vụ và công tác cán bộ. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất hoàn thiện pháp luật theo các hướng: (1) 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; 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; (2) sửa đổi, bổ sung Nghị định 335/2025/NĐ-CP theo hướng lượng hóa tiêu chí và chuẩn hóa kỹ thuật đánh giá; (3) hoàn thiện cơ chế quy định của địa phương theo hướng hai tầng: khung quốc gia - cụ thể hóa địa phương. Qua đó bảo đảm đánh giá công chức thực chất, khách quan, công bằng và có khả năng kiểm chứng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

*Thứ hai*, hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện và kiểm soát quyền lực trong đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh: thiết lập cơ chế gắn quyền hạn với trách nhiệm pháp lý cá nhân của người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh trong hoạt động đánh giá công chức; thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực trong đánh giá công chức theo hướng bảo đảm kết quả đánh giá phải có thể được kiểm tra, đối chiếu và xác minh lại một cách khách quan; hoàn thiện quy trình đánh giá công chức theo hướng quy định bắt buộc việc sử dụng dữ liệu và minh chứng làm căn cứ đánh giá; thiết lập cơ chế công khai, minh bạch và phản biện trong đánh giá công chức. Kết quả đánh giá cần được công khai trong phạm vi cơ quan, đơn vị; đổi mới phương thức đánh giá công chức theo hướng liên tục, gắn với quá trình thực thi công vụ;

*Thứ ba*, 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 UBND cấp tỉnh: nâng cao nhận thức pháp lý như là điều kiện tiền đề bảo đảm tính thống nhất trong thực hiện pháp luật về đánh giá công chức; 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; 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 UBND cấp tỉnh;

*Thứ tư*, 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 UBND cấp tỉnh: xây dựng văn hóa nhận thức pháp lý đúng đắn về đánh giá công chức; xây dựng văn hóa pháp lý trong hoạt động xây dựng và hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức; gắn kết chặt chẽ văn hóa pháp lý với đạo đức công vụ và văn hóa công sở; xây dựng môi trường văn hóa pháp lý lành mạnh trong cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh;

*Thứ năm*, 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 UBND cấp tỉnh theo hướng lấy kết quả đánh giá làm căn cứ pháp lý chủ yếu cho bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tinh giản biên chế. Hoàn thiện vị trí việc làm, khung năng lực, bản mô tả công việc để bảo đảm đánh giá đúng năng lực, phẩm chất và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức. Thực hiện phân loại công chức gắn với các hệ quả pháp lý tương ứng, bảo đảm tinh giản biên chế đúng đối tượng, khách quan, minh bạch. Đồng thời nâng cao trách nhiệm giải trình của cơ quan, người có thẩm quyền và tăng cường động lực pháp lý để công chức nâng cao chất lượng thực thi công vụ.

*Thứ sáu*, 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 UBND cấp tỉnh; Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong THPL về đánh giá công chức theo hướng xây dựng hệ thống dữ liệu và phần mềm đánh giá thống nhất, gắn với vị trí việc làm và kết quả thực thi nhiệm vụ. Tăng cường số hóa, liên thông dữ liệu giữa các hệ thống quản lý công vụ nhằm bảo đảm tính khách quan, minh bạch và khả năng kiểm chứng của hoạt động đánh giá. Triển khai các phương pháp đánh giá hiện đại dựa trên dữ liệu, KPI và đánh giá đa chiều; đồng thời đầu tư hạ tầng kỹ thuật, phần mềm và nâng cao kỹ năng số cho đội ngũ công chức. Qua đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả THPL về đánh giá công chức trong bối cảnh chuyển đổi số

*Thứ bảy*, tăng cường kiểm tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong THPL về đánh giá công chức nhằm bảo đảm hoạt động đánh giá đúng thẩm quyền, đúng trình tự, khách quan và minh bạch. Hoàn thiện quy định pháp luật về thanh tra, kiểm tra, xác định rõ trách nhiệm pháp lý của các chủ thể tham gia đánh giá; đồng thời sử dụng kết quả kiểm tra như kênh phản hồi để hoàn thiện pháp luật và nâng cao chất lượng THPL. Bảo đảm quyền khiếu nại, tố cáo của công chức; tăng cường trách nhiệm giải trình của người đứng đầu và phát huy vai trò giám sát của Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị – xã hội. Qua đó nâng cao hiệu lực kiểm soát quyền lực và củng cố niềm tin đối với công tác cán bộ.

#### **Tiểu kết Chương 4**

Chương 4 đã làm rõ yêu cầu tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, cải cách nền hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Trên cơ sở yêu cầu thực tiễn và những hạn chế đã được chỉ ra ở Chương 3, luận án đã đề xuất các quan điểm và 07 nhóm giải pháp nhằm bảo đảm thực hiện pháp luật về đánh giá công chức theo hướng khách quan, thực chất, công khai, minh bạch và gắn với hiệu quả thực thi công vụ. Các giải pháp được đề xuất góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

## 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 hành chính nhà nước 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 tổ chức 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, đánh giá công chức và THPL về đánh giá công chức, nhất là đối với công chức cơ quan chuyên môn 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 hành chính nhà nước.

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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam, qua đó đề xuất các quan điểm và giải pháp nhằm 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 đánh giá công chức 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 quản lý nhà nước 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 đánh giá công chức và THPL về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn 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 đánh giá công chức 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 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh thông qua nghiên cứu hệ thống văn bản quy phạm pháp luật 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 đánh giá công chức, 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 nhằm nâng cao hiệu quả THPL về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn 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 đánh giá công chức 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 cơ quan chuyên môn 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 xã hội chủ nghĩa 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.