

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**

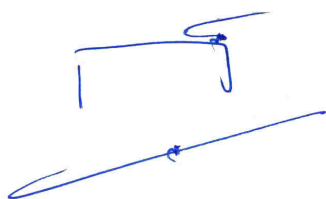
LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: LÝ LUẬN VÀ LỊCH SỬ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT

Mã số: 9 38 01 06

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC



PGS.TS. Trần Quang Hiến

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

MỞ ĐẦU	1
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	11
1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến luận án.....	11
1.2. Đánh giá các công trình nghiên cứu và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu.....	41
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.....	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...	65
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.....	77
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
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	93
3.1. Lịch sử hình thành và phát triển pháp luật về đánh giá công chức ở Việt Nam.....	93
3.2. 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.....	104
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	155
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.....	155
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..	162
KẾT LUẬN	192
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	194
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	195
PHỤ LỤC	212

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

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

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh 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 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 công tác cán bộ, đánh giá công chức có vị trí đặc biệt quan trọng, là cơ sở cho 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 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 đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với việc bảo đảm đánh giá công chức thực chất, khách quan và hiệu quả.

Về phương diện pháp lý, cùng với quá trình cải cách nền công vụ, pháp luật về đánh giá công chức ở Việt Nam từng bước 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 hình thành khuôn khổ pháp lý ngày càng tương đối đầy đủ về nguyên tắc, nội dung, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục và sử dụng kết quả đánh giá. Xu hướng đổi mới nổi bật là chuyển từ đánh giá chủ yếu mang tính định tính sang đánh giá dựa trên vị trí việc làm, kết quả, sản phẩm thực thi công vụ và tăng cường ứng dụng công nghệ số. Những thay đổi đó đồng thời đặt ra yêu cầu nghiên cứu không chỉ pháp luật quy định như thế nào mà quan trọng hơn là các quy định đó được các chủ thể thực hiện trong thực tiễn ra sao.

Về phương diện thực tiễn, vẫn tồn tại khoảng cách nhất định giữa yêu cầu của pháp luật và thực tế thực hiện pháp luật (THPL) về đánh giá công chức (ĐGCC). Tại các cơ quan chuyên môn (CQCM) thuộc Ủy ban nhân dân (UBND) cấp tỉnh, việc tuân thủ, thi hành, sử dụng và áp dụng pháp luật về ĐGCC đã có nhiều chuyển biến nhưng vẫn còn những hạn chế. Việc cụ thể hóa và thực hiện tiêu chí đánh giá có nơi chưa gắn chặt với vị trí việc làm, kết quả và sản phẩm công vụ; tính thực chất của đánh giá chưa cao; vẫn còn biểu hiện nể nang, né tránh, ngại va chạm; việc sử dụng kết quả đánh giá trong một số khâu của công tác cán bộ chưa thật sự chặt chẽ. Thực trạng đó cho thấy hiệu quả đánh giá công chức không chỉ phụ thuộc vào mức độ hoàn thiện của pháp luật mà còn phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng tổ chức và THPL của các chủ thể trong thực tiễn.

Về phương diện khoa học, qua tổng quan tình hình nghiên cứu cho thấy, các công trình đã công bố chủ yếu tập trung nghiên cứu về công chức, quản lý công chức, đánh giá cán bộ, công chức; tiêu chí, phương pháp, quy trình đánh giá; pháp luật về đánh giá công chức hoặc đánh giá công chức tại một số cơ quan, địa phương cụ thể. Các nghiên cứu này đã làm rõ nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn về ĐGCC, tạo cơ sở quan trọng để luận án kế thừa. Tuy nhiên, đến nay chưa có công trình nghiên cứu một cách hệ thống, chuyên sâu dưới góc độ Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật về THPL trong lĩnh vực ĐGCC, đặc biệt là THPL về ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Đây chính là khoảng trống khoa học mà luận án tiếp tục nghiên cứu và làm rõ.

Việc lựa chọn CQCM thuộc UBND cấp tỉnh làm phạm vi nghiên cứu cũng có cơ sở khoa học và thực tiễn. Đây là các cơ quan tham mưu, giúp UBND cấp tỉnh thực hiện chức năng quản lý nhà nước ở địa phương và là nơi tập trung đội ngũ công chức hành chính trực tiếp chịu tác động của những đổi mới về vị trí việc làm, quản lý theo kết quả, chuyển đổi số và cải cách nền công vụ. Vì vậy, nghiên cứu THPL về ĐGCC tại nhóm cơ quan này cho phép nhận diện cụ thể

sự chuyển hóa từ quy phạm pháp luật thành hành vi THPL, qua đó đánh giá những kết quả, hạn chế và nguyên nhân trong quá trình đưa pháp luật về ĐGCC vào thực tiễn.

Trong bối cảnh Việt Nam tiếp tục hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN, cải cách nền công vụ, vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh chuyển đổi số 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 về ĐGCC mà còn phải bảo đảm các quy định pháp luật được thực hiện nghiêm túc, thực chất 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”* có tính cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn; trực tiếp góp phần bổ sung khoảng trống nghiên cứu về THPL trong lĩnh vực ĐGCC, làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng pháp luật và THPL, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả THPL về ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam 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 thực trạng pháp luật về ĐGCC ở Việt Nam; 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, 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 thời gian nghiên cứu: Luận án nghiên cứu thực trạng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh từ năm 2020 đến nay, trọng tâm từ ngày 01/7/2020, thời điểm Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 có hiệu lực; đồng thời cập nhật, phân tích Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan nhằm bảo đảm tính cập nhật của nghiên cứu. Các quan điểm, giải pháp được đề xuất cho giai đoạn đến năm 2030, định hướng đến năm 2045.

Phạm vi khảo sát thực tiễn: Dữ liệu khảo sát bằng bảng hỏi được thu thập từ tháng 9/2024 đến tháng 02/2025; các số liệu, báo cáo và tài liệu thực tiễn được luận án thu thập, tổng hợp chủ yếu trong giai đoạn từ năm 2020 đến thời điểm hoàn thành nghiên cứu.

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.

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 lịch sử:* Được sử dụng để xem xét đối tượng nghiên cứu trong tiến trình và bối cảnh lịch sử cụ thể; tại Chương 1, phương pháp này giúp hệ thống hóa sự phát triển của các hướng nghiên cứu có liên quan; tại Chương 3, được sử dụng để làm rõ quá trình hình thành, vận động và phát triển của pháp luật về ĐGCC và thực tiễn THPL về ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh qua các giai đoạn, từ đó nhận diện sự kế thừa, những thay đổi và xu hướng phát triển.

+ *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 chức 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, Quảng Ninh (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 (bảng bảng hỏi):* được sử dụng để thu thập thông tin từ công chức, công chức lãnh đạo, quản lý tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh về THPL về ĐGCC. Kết quả khảo sát là nguồn dữ liệu thực tiễn hỗ trợ cho việc nhận diện, phân tích thực trạng, nguyên nhân và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đánh giá công chức tại Chương 3 và Chương 4 của luận án.

Về đối tượng, phạm vi và quy mô mẫu khảo sát: Đối tượng khảo sát là công chức đang làm việc tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, bao gồm công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Nghiên cứu sinh thu được 546 phiếu khảo sát hợp lệ tại 10 tỉnh, thành phố thuộc các vùng có điều kiện KT-XH và đặc điểm quản lý hành chính khác nhau, gồm: Cao Bằng, Hòa Bình; Hưng Yên, Hải Phòng, Quảng Ninh; Thanh Hóa, Đà Nẵng; Bình Dương, Bình Phước và Vĩnh Long.

Do tổng thể công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trên cả nước có quy mô lớn, phân bố rộng và luận án không có điều kiện xây dựng đầy đủ khung mẫu của toàn bộ tổng thể để thực hiện chọn mẫu xác suất, 546 phiếu khảo sát không được xác định là mẫu đại diện thống kê cho toàn bộ công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong cả nước.

Về phương pháp chọn mẫu: Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu có chủ đích kết hợp với lựa chọn ngẫu nhiên trong phạm vi các nhóm đối tượng có khả năng tiếp cận. Trước hết, các địa phương được lựa chọn có chủ đích nhằm tạo sự đa dạng về vùng miền, điều kiện KT-XH, đặc điểm nông thôn, đô thị, miền núi. Trong từng địa phương, phiếu khảo sát được chuyển tới công chức thuộc các CQCM và các vị trí công tác khác nhau; người tham gia khảo sát được tiếp cận trên cơ sở các đầu mối hỗ trợ và sự tự nguyện tham gia. Cách lựa chọn này nhằm hạn chế sự tập trung mẫu vào một địa phương hoặc một nhóm công chức nhất định, qua đó tăng tính đa dạng và giá trị phản ánh thực tiễn của dữ liệu khảo sát.

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

+ Hình thức: Trực tuyến (Google Forms)

+ 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 5 mức độ (từ “rất quan tâm” đến “rất không quan tâm” 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 tương đương 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

tăng 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 nêu 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 giá trị tham khảo về phương pháp và mô hình ĐGCC, là cơ sở vận dụng khi nghiên cứu 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 Hồi [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 liên 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, liên 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 môi

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 thực hiện 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 THPL 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 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 gần 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 thấy 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 THPL về 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 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 luận giải một cách đầy đủ và thống nhất. Đến nay 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, kinh nghiệm quốc tế đã được đề cập trong một số công trình, song vẫn còn dư địa để tiếp tục nghiên cứu theo hướng hệ thống và so sánh pháp luật, qua đó làm rõ hơn những giá trị có thể 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 chưa 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, chưa có 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 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

là yêu cầu khách quan nhằm bảo đảm hoạt động ĐGCC được thực hiện đúng pháp luật, thực chất, công bằng, gắn với kết quả thực thi công vụ, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và hiệu quả hoạt động của nền công vụ. Thời gian qua, THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam đã đạt được những kết quả nhất định nhưng vẫn còn những hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của nền hành chính hiện đại; những hạn chế này có thể xuất phát từ sự chưa hoàn thiện của pháp luật, những bất cập trong tổ chức thực hiện và các điều kiện bảo đảm. Để nâng cao tính thực chất và hiệu quả THPL về ĐGCC, cần đồng bộ các giải pháp hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện, trọng tâm là gắn đánh giá với vị trí việc làm, kết quả thực thi công vụ; nâng cao trách nhiệm của các chủ thể và tăng cường các điều kiện bảo đảm THPL, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và hiệu quả.

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 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

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 tương đương 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 tương đương 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 tương đương 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 bổ 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 tương đương 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, là phương thức trực tiếp đưa chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về đánh giá công chức vào thực tiễn quản lý công vụ ở cấp tỉnh.

Về phương diện lý luận, pháp luật chỉ thực sự phát huy vai trò điều chỉnh khi các quy phạm pháp luật được chuyển hóa thành hành vi pháp lý cụ thể của các chủ thể. Đối với ĐGCC, thông qua các hình thức thực hiện pháp luật, những yêu cầu của Đảng và Nhà nước về nguyên tắc, nội dung, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục và sử dụng kết quả đánh giá được hiện thực hóa trong hoạt động quản lý công chức tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Theo đó, THPL là cầu nối giữa các quy định pháp luật với thực tiễn đánh giá và quản lý công chức.

Vai trò này càng có ý nghĩa trong điều kiện yêu cầu đổi mới công tác cán bộ theo hướng đánh giá xuyên suốt, liên tục, đa chiều, bằng tiêu chí và sản phẩm cụ thể, gắn với vị trí việc làm và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Vì vậy, THPL về ĐGCC không chỉ bảo đảm các quy định được triển khai trên thực tế mà còn góp phần hiện thực hóa chủ trương xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu lực, hiệu quả.

Thứ hai, là cơ chế bảo đảm tính hợp pháp, thống nhất và kỷ cương pháp lý trong hoạt động đánh giá công chức.

Đánh giá công chức là hoạt động có sự tham gia của nhiều chủ thể và tác động trực tiếp đến quyền, lợi ích cũng như quá trình phát triển nghề nghiệp của công chức. Vì vậy, hoạt động này phải được tiến hành trong khuôn khổ pháp luật, tuân thủ các nguyên tắc, căn cứ, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự và thủ tục đã được xác lập.

Thông qua THPL, hoạt động đánh giá được đặt trong những giới hạn pháp lý nhất định, góp phần hạn chế sự chi phối của các yếu tố chủ quan, cảm tính, nể nang, né tránh hoặc thiên vị; đồng thời bảo đảm sự thống nhất tương đối trong tổ chức đánh giá giữa các cơ quan, đơn vị. Qua đó, pháp luật trở thành chuẩn mực để kiểm soát tính hợp pháp của quá trình và kết quả đánh giá, góp phần duy trì kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động công vụ.

Thứ ba, là cơ chế xác lập và bảo đảm thực hiện quyền, nghĩa vụ, thẩm quyền và trách nhiệm pháp lý của các chủ thể trong quan hệ đánh giá công chức.

Dưới góc độ lý luận pháp luật, quan hệ ĐGCC là một quan hệ pháp luật trong đó các chủ thể tham gia có vị trí pháp lý, quyền, nghĩa vụ, thẩm quyền và trách nhiệm khác nhau. Thông qua THPL, những quy định này được chuyển hóa thành hành vi cụ thể của công chức được đánh giá, người có thẩm quyền đánh giá, tập thể cơ quan, đơn vị và các chủ thể có liên quan.

Vai trò này thể hiện trước hết ở việc làm rõ ai có quyền đánh giá, ai có nghĩa vụ tự đánh giá, chủ thể nào tham gia nhận xét, chủ thể nào quyết định kết quả và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Qua đó, THPL góp phần khắc phục tình trạng trách nhiệm không rõ ràng hoặc đánh giá mang tính hình thức; đồng thời tạo cơ sở pháp lý để xem xét trách nhiệm khi có hành vi vi phạm trong quá trình đánh giá. Đây cũng là cơ sở để nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu và trách nhiệm của từng chủ thể trong toàn bộ quá trình ĐGCC.

Thứ tư, góp phần nhận diện phẩm chất, năng lực và kết quả thực hiện

nhiệm vụ của công chức, tạo cơ sở cho quản lý và sử dụng công chức.

Đánh giá công chức là một nội dung quan trọng của quản lý công chức; tuy nhiên, giá trị của hoạt động đánh giá phụ thuộc đáng kể vào việc các nguyên tắc, tiêu chí, căn cứ và quy trình đánh giá được thực hiện như thế nào trong thực tiễn. Thông qua THPL, các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật, năng lực chuyên môn, tinh thần trách nhiệm và kết quả thực hiện nhiệm vụ được cụ thể hóa thành những căn cứ để xem xét, nhận diện mức độ đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm và kết quả thực thi công vụ của từng công chức.

Đối với công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, vai trò này có ý nghĩa trực tiếp bởi đây là đội ngũ tham mưu và tổ chức thực hiện chức năng quản lý nhà nước trên các ngành, lĩnh vực ở địa phương. Việc thực hiện đầy đủ, nghiêm túc pháp luật về đánh giá góp phần làm cho kết quả đánh giá phản ánh sát hơn phẩm chất, năng lực, mức độ hoàn thành nhiệm vụ và đóng góp thực tế của công chức; qua đó cung cấp thông tin cần thiết cho hoạt động quản lý và sử dụng đội ngũ.

Thứ năm, là công cụ pháp lý góp phần kiểm soát quyền lực, sàng lọc đội ngũ và nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng công chức.

ĐGCC không phải là mục đích tự thân mà kết quả đánh giá còn là một trong những căn cứ phục vụ các quyết định quản lý công chức. Khi các quy định pháp luật về đánh giá được thực hiện nghiêm túc, kết quả đánh giá có cơ sở trở thành nguồn thông tin quan trọng cho việc bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách đối với công chức.

Đồng thời, việc xác định rõ tiêu chí, thẩm quyền, trách nhiệm của chủ thể đánh giá và căn cứ sử dụng kết quả đánh giá góp phần kiểm soát việc thực hiện quyền lực trong quản lý công chức, hạn chế sự tùy tiện trong đánh giá và trong các quyết định nhân sự có liên quan. Thông qua đó, những công chức có phẩm

chất, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ tốt có điều kiện được ghi nhận, sử dụng phù hợp; những trường hợp hạn chế về năng lực hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ có cơ sở để đào tạo, bố trí lại hoặc sàng lọc theo quy định. Vì vậy, THPL về ĐGCC góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ và hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về công chức.

Thứ sáu, cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc kiểm nghiệm và tiếp tục hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức.

Trong lý luận về pháp luật, thực tiễn THPL là một trong những căn cứ quan trọng để kiểm nghiệm tính phù hợp, khả thi và hiệu quả của các quy phạm pháp luật. Đối với ĐGCC, thông qua quá trình thực hiện tại các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, những điểm phù hợp cũng như những vấn đề phát sinh từ quy định về nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục và sử dụng kết quả đánh giá có điều kiện được nhận diện rõ hơn.

Những thông tin và kinh nghiệm hình thành từ thực tiễn THPL là cơ sở để cơ quan có thẩm quyền nghiên cứu, rà soát, điều chỉnh và hoàn thiện các quy định pháp luật cũng như cơ chế tổ chức thực hiện. Theo đó, THPL không chỉ là quá trình đưa pháp luật vào đời sống mà còn tạo ra sự phản hồi từ thực tiễn đối với pháp luật, góp phần làm cho pháp luật về ĐGCC ngày càng phù hợp hơn với yêu cầu quản lý công vụ.

Từ những phân tích trên có thể thấy, THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có vai trò nhiều mặt: hiện thực hóa chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước; bảo đảm tính hợp pháp, thống nhất và kỷ cương trong đánh giá; xác lập và bảo đảm quyền, nghĩa vụ, thẩm quyền và trách nhiệm của các chủ thể; góp phần nhận diện phẩm chất, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức; tạo cơ sở cho kiểm soát quyền lực, sàng lọc, quản lý và sử dụng đội ngũ; đồng thời cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật về ĐGCC.

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, lễ 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.

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

2.2.2.1. 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 kiểm 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.

2.2.2.2. 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.

2.2.2.3. 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.

2.2.2.4. 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 hằng 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 tương đương 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 mối 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

Nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế về THPL về ĐGCC không chỉ nhằm nhận diện các quy định và cách thức tổ chức ĐGCC ở từng quốc gia, mà quan trọng hơn là đặt các mô hình trong mối tương quan để làm rõ những điểm tương đồng, khác biệt, xu hướng phát triển và điều kiện bảo đảm thực hiện. Cách tiếp cận so sánh cho phép nhận diện những yếu tố có thể tham khảo, đồng thời xác

định giới hạn của việc tiếp nhận kinh nghiệm nước ngoài do sự khác biệt về thể chế chính trị, truyền thống pháp lý, mô hình công vụ, văn hóa hành chính và điều kiện tổ chức thực hiện.

Trên cơ sở đó, luận án lựa chọn Trung Quốc, Liên bang Nga, Nhật Bản và Singapore làm các trường hợp nghiên cứu. Việc lựa chọn các quốc gia này không nhằm bao quát toàn bộ các mô hình công vụ trên thế giới mà hướng tới tạo lập một phổ tham chiếu có chọn lọc, có sự khác biệt nhất định về thể chế, mô hình công vụ và phương thức ĐGCC, đồng thời có những yếu tố phù hợp để đối chiếu với quá trình đổi mới quản lý công chức ở Việt Nam.

Trung Quốc được lựa chọn do có những điểm tương đồng nhất định với Việt Nam về thể chế chính trị, vai trò quản lý của Nhà nước đối với đội ngũ công chức và yêu cầu kết hợp giữa phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ với năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ. Liên bang Nga cung cấp kinh nghiệm về đánh giá gắn với tiêu chuẩn chức danh, vị trí công vụ, sát hạch năng lực và cơ chế hội đồng đánh giá. Nhật Bản là trường hợp có giá trị tham chiếu về quá trình chuyển đổi từ mô hình quản lý chịu ảnh hưởng của thâm niên sang chú trọng hơn đến năng lực, mục tiêu và kết quả thực hiện công việc, đồng thời đề cao quá trình trao đổi và phản hồi giữa người quản lý với công chức. Singapore nhằm mở rộng phạm vi tham chiếu đối với mô hình quản trị nguồn nhân lực công chú trọng năng lực, hiệu suất, phản hồi thường xuyên và phát triển nghề nghiệp. Nghiên cứu Singapore còn có ý nghĩa trong bối cảnh Việt Nam đang tiếp tục đổi mới quản lý công chức theo vị trí việc làm, năng lực và kết quả thực thi công vụ.

Như vậy, bốn quốc gia nghiên cứu tạo ra những góc độ đối chiếu khác nhau: từ mô hình quản lý công chức có tính tập trung tương đối rõ đến những mô hình chú trọng quản trị theo năng lực, vị trí việc làm và kết quả. Sự đa dạng này là cơ sở để nhận diện những điểm hội tụ, khác biệt và điều kiện có thể tham khảo đối với Việt Nam, thay vì tìm kiếm một mô hình duy nhất để áp dụng.

Để bảo đảm tính thống nhất trong tiếp cận so sánh, luận án tập trung vào năm phương diện có quan hệ trực tiếp với THPL về ĐGCC, gồm: (1) chủ thể, thẩm quyền và trách nhiệm trong đánh giá; (2) nội dung, tiêu chí và căn cứ đánh giá; (3) phương thức và quy trình tổ chức thực hiện; (4) cơ chế kiểm soát, phản hồi và trách nhiệm giải trình; (5) sử dụng kết quả đánh giá trong quản lý và phát triển công chức.

Thứ nhất, về chủ thể, thẩm quyền và trách nhiệm trong đánh giá công chức

Qua nghiên cứu cho thấy, các quốc gia đều xác định tương đối rõ chủ thể có thẩm quyền đánh giá và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu hoặc người quản lý trực tiếp. Tuy nhiên, cách thức tổ chức và kiểm soát việc thực hiện thẩm quyền có những khác biệt nhất định.

Ở Trung Quốc, thẩm quyền đánh giá chủ yếu thuộc về cơ quan, người có thẩm quyền quản lý công chức, đồng thời có sự tham gia của tập thể và các chủ thể có liên quan. Cách thức này phản ánh đặc điểm của nền công vụ có tính quản lý tập trung tương đối cao, trong đó trách nhiệm của người đứng đầu được kết hợp với sự tham gia của tập thể nhằm bổ sung thông tin và góp phần hạn chế yếu tố chủ quan trong đánh giá.

Liên bang Nga thể hiện rõ hơn cơ chế kết hợp giữa thẩm quyền của người đứng đầu với vai trò của hội đồng đánh giá. Việc sử dụng hội đồng với sự tham gia của nhiều thành phần tạo ra cơ chế xem xét mang tính tập thể đối với năng lực và mức độ đáp ứng yêu cầu của công chức, nhất là trong hoạt động sát hạch.

Tại Nhật Bản, người quản lý trực tiếp giữ vai trò quan trọng trong đánh giá, nhưng trách nhiệm của chủ thể này không chỉ thể hiện ở việc đưa ra kết luận cuối kỳ mà còn gắn với quá trình xác định mục tiêu, theo dõi, hướng dẫn và trao đổi với công chức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Singapore cũng đề cao trách nhiệm của người quản lý, đồng thời đặt trách nhiệm đánh giá trong mối liên hệ với phát triển năng lực của công chức. Quá trình đánh giá được kết hợp với trao đổi về kết quả công việc, năng lực và định

hướng phát triển nghề nghiệp, qua đó làm cho người quản lý vừa là chủ thể đánh giá, vừa có trách nhiệm hỗ trợ sự phát triển của công chức.

So sánh các mô hình cho thấy, điểm có tính hội tụ không nằm ở việc trao quyền đánh giá cho cá nhân hay tập thể, mà ở yêu cầu xác định rõ thẩm quyền, gắn thẩm quyền với trách nhiệm và thiết lập cơ chế tham gia hoặc kiểm soát phù hợp. Đối với Việt Nam, đây là vấn đề có giá trị tham khảo trong điều kiện pháp luật ngày càng đề cao trách nhiệm của người đứng đầu nhưng đồng thời phải kiểm soát sự tùy tiện, cảm tính, nể nang hoặc né tránh trong ĐGCC.

Thứ hai, về nội dung, tiêu chí và căn cứ đánh giá công chức

So sánh các quốc gia cho thấy sự chuyển dịch tương đối rõ từ đánh giá chủ yếu dựa trên phẩm chất, quá trình công tác hoặc những tiêu chí chung sang kết hợp giữa phẩm chất, năng lực, yêu cầu của vị trí và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Trung Quốc duy trì hệ thống đánh giá tương đối toàn diện, bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ và tính liêm chính; trong đó ngày càng chú trọng kết quả và hiệu quả công vụ. Cách tiếp cận này phản ánh yêu cầu kết hợp giữa phẩm chất của công chức với kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

Liên bang Nga chú trọng mối liên hệ giữa đánh giá với tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu của vị trí công vụ. Năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và mức độ đáp ứng yêu cầu của vị trí được xem xét kết hợp với kết quả thực hiện nhiệm vụ, trong đó sát hạch là một phương thức để kiểm tra mức độ phù hợp của công chức với vị trí đang đảm nhiệm.

Nhật Bản thể hiện khá rõ việc kết hợp hai phương diện là năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Việc xác định mục tiêu công việc từ đầu kỳ tạo cơ sở để đối chiếu giữa nhiệm vụ, mục tiêu đã xác lập với kết quả thực tế đạt được, qua đó làm tăng khả năng đánh giá dựa trên căn cứ cụ thể.

Singapore hiện chú trọng khung phát triển dựa trên năng lực, trong đó nhu cầu của công việc được chuyển hóa thành những năng lực cần thiết để công

chức thực hiện tốt từng vai trò. Cách tiếp cận này cho phép gắn yêu cầu của công việc với năng lực thực tế và nhu cầu phát triển của công chức.

Từ sự phân tích trên có thể nhận thấy, xu hướng chung không phải là thay thế hoàn toàn các tiêu chí về phẩm chất bằng những chỉ số định lượng, mà là tăng cường mối liên hệ giữa phẩm chất, năng lực với vị trí việc làm và kết quả thực thi công vụ. Việc lượng hóa chỉ phù hợp đối với những nhiệm vụ và sản phẩm có khả năng đo lường; đối với hoạt động tham mưu, xây dựng chính sách hoặc công việc đòi hỏi sự phối hợp của nhiều chủ thể, cần kết hợp hợp lý giữa đánh giá định lượng và định tính.

Thứ ba, về phương thức và quy trình tổ chức thực hiện

Một điểm tương đồng đáng chú ý là các quốc gia được nghiên cứu đều có xu hướng không giới hạn đánh giá ở một thời điểm cuối kỳ mà tăng cường theo dõi và đánh giá trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Trung Quốc kết hợp đánh giá thường xuyên với đánh giá định kỳ và đánh giá trong những trường hợp cần thiết; đồng thời sử dụng nhiều nguồn thông tin và kết hợp phương pháp định tính với định lượng. Liên bang Nga kết hợp đánh giá định kỳ với sát hạch, trong đó việc xem xét thông qua hội đồng tạo điều kiện để hồ sơ, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức được xem xét từ nhiều góc độ.

Nhật Bản tổ chức đánh giá theo chu kỳ từ xác lập mục tiêu công việc, theo dõi quá trình thực hiện đến đánh giá và phản hồi. Vì vậy, đánh giá không chỉ nhằm xác định kết quả cuối cùng mà còn có chức năng điều chỉnh và hỗ trợ công chức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Singapore duy trì đánh giá hiệu suất định kỳ nhưng đồng thời chú trọng phản hồi kịp thời và trao đổi thường xuyên giữa công chức với người quản lý. Việc kết hợp đánh giá chính thức với các hoạt động phản hồi trong quá trình làm việc cho thấy xu hướng chuyển từ đánh giá tại một thời điểm sang quản trị hiệu suất mang tính liên tục.

Từ các mô hình trên có thể nhận diện xu hướng chuyển từ “đánh giá theo kỳ” sang “quản lý và đánh giá quá trình thực hiện nhiệm vụ”. Điều này có ý nghĩa đối với THPL bởi căn cứ đánh giá không chỉ được hình thành tại thời điểm xếp loại mà được tích lũy trong quá trình giao nhiệm vụ, theo dõi tiến độ, xác định kết quả và phản hồi.

Thứ tư, về kiểm soát quyền đánh giá, phản hồi và trách nhiệm giải trình

Sự khác biệt về thể chế, truyền thống pháp lý và văn hóa hành chính dẫn đến những cách thức khác nhau trong kiểm soát quyền đánh giá. Tuy nhiên, các mô hình đều cho thấy xu hướng đặt thẩm quyền đánh giá trong những cơ chế kiểm soát nhất định.

Ở Trung Quốc, sự tham gia của tập thể và các chủ thể liên quan góp phần bổ sung nguồn thông tin và kiểm soát nhất định đối với quá trình đánh giá. Liên bang Nga sử dụng cơ chế hội đồng, đồng thời ghi nhận quyền giải trình, khiếu nại của công chức đối với kết quả đánh giá. Nhật Bản chú trọng trao đổi, phỏng vấn và phản hồi giữa người đánh giá với người được đánh giá.

Singapore nhấn mạnh phản hồi thường xuyên trong quá trình quản lý và phát triển công chức. Đối với một số nhóm lãnh đạo, phản hồi từ nhiều nguồn còn được sử dụng như công cụ hỗ trợ nhận diện năng lực, điểm mạnh và những phương diện cần phát triển. Cách thức này không thay thế trách nhiệm của chủ thể có thẩm quyền đánh giá, nhưng tạo thêm nguồn thông tin để việc xem xét công chức có cơ sở đa chiều hơn.

Qua đó có thể thấy, vấn đề có ý nghĩa từ góc độ THPL không chỉ là ai có quyền đánh giá, mà còn là quyền đó được thực hiện dựa trên căn cứ nào, được kiểm soát ra sao, chủ thể đánh giá phải chịu trách nhiệm và giải trình như thế nào, người được đánh giá có khả năng phản hồi và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình đến đâu. Đây là những yếu tố góp phần hạn chế sự tùy tiện và nâng cao tính minh bạch, khách quan của hoạt động đánh giá.

Thứ năm, về sử dụng kết quả đánh giá trong quản lý và phát triển công chức

Điểm tương đồng tương đối rõ giữa các quốc gia được nghiên cứu là kết quả đánh giá không chỉ nhằm phân loại công chức mà còn được sử dụng trong các quyết định quản lý nguồn nhân lực công.

Ở Trung Quốc, kết quả đánh giá có liên hệ với bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo và các chế độ đối với công chức. Liên bang Nga gắn kết quả đánh giá, sát hạch với bố trí, sử dụng, đào tạo, phát triển và các quyết định quản lý công chức. Nhật Bản sử dụng kết quả đánh giá trong quản lý nhân sự, đồng thời gắn với phát triển năng lực và nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Tại Singapore, đánh giá hiệu suất và năng lực có mối liên hệ với phát triển nghề nghiệp, đào tạo và khả năng đảm nhận trách nhiệm cao hơn. Đối với trường hợp kết quả thực hiện nhiệm vụ chưa đáp ứng yêu cầu, cơ quan và người quản lý có trách nhiệm xác định những mặt cần cải thiện, đặt ra yêu cầu rõ ràng, hỗ trợ và theo dõi quá trình khắc phục trước khi áp dụng các biện pháp quản lý tiếp theo.

Từ đó cho thấy, giá trị của THPL về ĐGCC không chỉ phụ thuộc vào việc các bước của quy trình đánh giá được thực hiện đầy đủ, mà còn phụ thuộc đáng kể vào mức độ sử dụng thực chất kết quả đánh giá trong các quyết định quản lý công chức. Nếu kết quả đánh giá ít tạo ra sự khác biệt trong bố trí, sử dụng, phát triển, khuyến khích hoặc sàng lọc đội ngũ thì hoạt động đánh giá có nguy cơ thiên về thủ tục và hình thức.

2.4.2. Những giá trị tham khảo đối với Việt Nam

Kết quả nghiên cứu cho thấy không tồn tại một mô hình THPL về ĐGCC có thể áp dụng nguyên trạng cho mọi quốc gia. Những khác biệt về thể chế chính trị, truyền thống pháp lý, mô hình công vụ, văn hóa hành chính và điều kiện phát triển làm cho cùng một phương thức đánh giá có thể tạo ra những kết quả khác nhau khi được áp dụng trong những môi trường khác nhau. Vì vậy, việc tham khảo kinh nghiệm quốc tế đối với Việt Nam cần được đặt trên cơ sở đánh giá tính tương thích và điều kiện tiếp nhận, thay vì sao chép kỹ thuật hoặc mô hình cụ thể.

Thứ nhất, về điều kiện chính trị, pháp lý và mô hình công vụ.

Việc tiếp nhận kinh nghiệm quốc tế phải phù hợp với đặc điểm của hệ thống chính trị, nguyên tắc tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước và chế độ công vụ Việt Nam. Những phương thức như đánh giá theo kết quả, quản trị theo mục tiêu, phản hồi đa chiều hay sử dụng chỉ số hiệu suất chỉ có thể phát huy giá trị khi được thể chế hóa phù hợp với thẩm quyền, trách nhiệm và cơ chế quản lý công chức hiện hành.

Đồng thời, quá trình chuyển đổi sang quản lý công chức theo vị trí việc làm, năng lực và kết quả thực thi công vụ tạo điều kiện để Việt Nam tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm của các quốc gia về xác lập mục tiêu công việc, cụ thể hóa tiêu chí theo vị trí, theo dõi kết quả và liên kết đánh giá với quản trị nhân lực.

Thứ hai, về điều kiện cụ thể hóa vị trí việc làm và sản phẩm công vụ.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy đánh giá theo kết quả chỉ có thể thực hiện hiệu quả khi yêu cầu của vị trí, nhiệm vụ và sản phẩm công việc được xác định tương đối rõ. Vì vậy, điều kiện quan trọng để tiếp nhận những phương thức quản trị theo kết quả là tiếp tục hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm, bản mô tả công việc, xác định trách nhiệm, thẩm quyền và kết quả đầu ra tương ứng với từng vị trí.

Đối với công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, yêu cầu này càng có ý nghĩa bởi sản phẩm công vụ rất đa dạng. Không phải mọi hoạt động tham mưu, xây dựng chính sách, pháp luật hoặc quản lý nhà nước đều có thể lượng hóa bằng các chỉ số đơn giản. Vì vậy, việc tham khảo kinh nghiệm đánh giá theo hiệu suất cần theo hướng kết hợp giữa tiêu chí định lượng với đánh giá định tính, giữa kết quả cá nhân với chất lượng và tác động của sản phẩm công vụ.

Thứ ba, về điều kiện văn hóa hành chính và kiểm soát quyền lực trong đánh giá.

Kỹ thuật đánh giá dù được thiết kế hợp lý vẫn có thể không phát huy đầy đủ hiệu quả nếu bị chi phối bởi tâm lý nể nang, né tránh, bình quân hoặc quan

hệ cá nhân. Vì vậy, việc tiếp nhận kinh nghiệm về tăng quyền cho người quản lý, đánh giá đa chiều hoặc phản hồi thường xuyên cần đồng thời gắn với minh bạch hóa căn cứ đánh giá, trách nhiệm giải trình và cơ chế kiểm soát quyền đánh giá.

Theo đó, kinh nghiệm quốc tế cần được tiếp nhận không chỉ ở phương diện kỹ thuật đánh giá mà cả ở các cơ chế bảo đảm thực hiện, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu, quyền phản hồi của công chức và khả năng kiểm chứng những căn cứ được sử dụng để đưa ra kết quả đánh giá.

Thứ tư, về điều kiện dữ liệu, công nghệ và năng lực tổ chức thực hiện.

Đánh giá dựa trên kết quả đòi hỏi có thông tin tương đối đầy đủ và đáng tin cậy về quá trình thực hiện nhiệm vụ. Vì vậy, việc ứng dụng kinh nghiệm quốc tế cần gắn với số hóa hoạt động công vụ, xây dựng cơ sở dữ liệu về công chức và kết quả thực hiện nhiệm vụ, đồng thời nâng cao năng lực của người có thẩm quyền đánh giá.

Công nghệ và dữ liệu có thể cung cấp thêm căn cứ để giảm sự phụ thuộc vào trí nhớ hoặc nhận xét chủ quan tại thời điểm cuối kỳ, nhưng không thể thay thế hoàn toàn hoạt động đánh giá của chủ thể có thẩm quyền. Do đó, yêu cầu đặt ra là kết hợp hợp lý giữa dữ liệu, công nghệ với trách nhiệm và năng lực nhận định của người đánh giá.

Trên cơ sở những điều kiện nêu trên, có thể rút ra một số giá trị tham khảo đối với Việt Nam:

Một là, tiếp tục cụ thể hóa tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm, năng lực, kết quả và sản phẩm thực hiện nhiệm vụ; kết hợp hợp lý giữa tiêu chí định tính với những chỉ số có khả năng định lượng và kiểm chứng.

Hai là, từng bước chuyển trọng tâm từ đánh giá tập trung vào thời điểm cuối năm sang theo dõi và đánh giá thường xuyên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, gắn giao nhiệm vụ với xác định mục tiêu, kết quả và trách nhiệm cá nhân.

Ba là, xác định rõ hơn thẩm quyền và trách nhiệm của chủ thể đánh giá, nhất là người đứng đầu; đồng thời tăng cường trách nhiệm giải trình và các cơ chế kiểm soát nhằm hạn chế tính chủ quan, nể nang, né tránh hoặc tùy tiện trong đánh giá.

Bốn là, tăng cường cơ chế trao đổi và phản hồi trong quá trình đánh giá, tạo điều kiện để công chức được biết căn cứ, kết quả đánh giá, được giải trình và thực hiện các quyền của mình theo quy định pháp luật.

Năm là, nâng cao giá trị sử dụng của kết quả đánh giá trong bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển, khen thưởng, kỷ luật và sàng lọc công chức, qua đó tăng tính thực chất của hoạt động đánh giá.

Sáu là, tăng cường ứng dụng công nghệ và dữ liệu về kết quả thực hiện nhiệm vụ để hỗ trợ đánh giá, nhưng phải bảo đảm dữ liệu được sử dụng phù hợp, có khả năng kiểm chứng và không thay thế trách nhiệm của chủ thể có thẩm quyền.

Như vậy, giá trị của nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế không nằm ở việc xác định mô hình của quốc gia nào là tối ưu để áp dụng cho Việt Nam, mà ở việc thông qua so sánh để nhận diện những xu hướng có tính hội tụ, lý giải những khác biệt gắn với điều kiện thể chế và truyền thống quản lý, đồng thời xác định khả năng và giới hạn tiếp nhận từng yếu tố phù hợp. Đối với công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, việc tiếp nhận kinh nghiệm quốc tế cần đặc biệt gắn với đặc thù của vị trí việc làm, tính đa dạng của sản phẩm tham mưu và quản lý nhà nước, trách nhiệm của người đứng đầu và yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi công vụ ở cấp tỉnh.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 đã làm rõ những vấn đề lý luận về THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, gồm: khái niệm, đặc điểm, vai trò, các hình thức thực hiện pháp luật và các điều kiện bảo đảm. Qua đó, luận án xác định thực hiện pháp luật về đánh giá công chức vừa mang những đặc điểm chung của thực hiện pháp luật, vừa có tính đặc thù gắn với vị trí, chức năng của cơ quan chuyên môn, tính chất hoạt động tham mưu, quản lý nhà nước theo ngành, lĩnh vực và yêu cầu đánh giá theo vị trí việc làm, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Chương 2 đồng thời nghiên cứu kinh nghiệm thực hiện pháp luật về đánh giá công chức của Trung Quốc, Liên bang Nga, Nhật Bản và Singapore theo các tiêu chí thống nhất, qua đó nhận diện những điểm tương đồng, khác biệt và một số xu hướng trong đánh giá công chức. Trên cơ sở xem xét sự khác biệt về thể chế, mô hình công vụ, truyền thống pháp lý và văn hóa hành chính, luận án bước đầu xác định những giá trị có thể tham khảo và điều kiện cần lưu ý khi vận dụng vào Việt Nam.

Những kết quả nghiên cứu của Chương 2 là cơ sở lý luận và thực tiễn để luận án khảo sát, phân tích thực trạng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam, đồng thời làm căn cứ đề xuất quan điểm và giải pháp bảo đảm THPL trong các chương tiếp theo.

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 Ở VIỆT NAM

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 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 không 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 nền 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 dần 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 tương đương 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 tương đương 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 tương đương 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 tương đương 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 tương đương 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 tương đương 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 tương đương 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 câu phân 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 chuyên 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 (04/10/2023) và Quy định 366-QĐ/TW (30/8/2025) 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 xuyên suốt, liên tục, đa chiều, có tiêu chí và thông qua sản phẩm cụ thể, kết hợp định tính với định lượng. 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. Khi

được hỏi “*Theo đồng chí việc đánh giá công chức tại cơ quan hiện nay có hạn chế nào?*” bảng hỏi đưa ra các biểu hiện như nể nang, cào bằng, chủ quan, định kiến... kết quả khảo sát có 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. Điều đó cho thấy, hạn chế không phải là các nguyên tắc khách quan, công bằng nhìn chung không được tuân thủ, mà là việc tuân thủ chưa thực sự đầy đủ, nhất quán trong thực tiễn, vẫn còn khoảng cách nhất định giữa yêu cầu của pháp luật và quá trình tổ chức thực hiện ĐGCC.

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 sử dụng pháp luật về nguyên tắc đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân 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.

Thứ tư, 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.

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 cấm” - 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 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 nghiêm minh, 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, đối 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: 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% (71/546 phiếu) 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, người dân 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 QPPL 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 QPPL 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 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

Chương 3 đã phân tích, đánh giá pháp luật về đánh giá công chức và thực trạng THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trên cơ sở các hình thức THPL và những nội dung chủ yếu của pháp luật về ĐGCC, kết hợp số liệu, kết quả khảo sát và thực tiễn tại các địa phương nghiên cứu. Kết quả cho thấy, THPL về ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực; các nguyên tắc, nội dung, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục đánh giá cơ bản được tuân thủ và tổ chức thực hiện, từng bước gắn kết quả đánh giá với quản lý, sử dụng công chức.

Tuy nhiên, THPL vẫn còn những hạn chế, nhất là trong cụ thể hóa và thực hiện tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm, kết quả thực thi công vụ; tính thực chất trong tuân thủ và ADPL ở một số khâu chưa cao; việc sử dụng kết quả đánh giá chưa thật sự gắn chặt với các khâu của công tác cán bộ; vẫn còn biểu hiện nể nang, né tránh, ngại va chạm. Những hạn chế này xuất phát từ cả quy định pháp luật, tổ chức thực hiện, trách nhiệm và năng lực của các chủ thể, cũng như các điều kiện bảo đảm THPL.

Kết quả nghiên cứu tại Chương 3 là cơ sở thực tiễn để luận án đề xuất các quan điểm và giải pháp bảo đảm nâng cao hiệu quả THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ở Việt Nam trong Chương 4.

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 cấp tỉnh theo quan điểm, chủ trương, 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 trương, 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 tương đương 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 để ĐGCC bảo đảm công bằng, khách quan, không thiên vị, không đem ý chí chủ quan, cảm tính (tình cảm) của người ADPL để 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 nhiều 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

Trong giai đoạn tới, THPL về đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh diễn ra trong bối cảnh tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam, đổi mới nền công vụ, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Việc phân định lại chức năng, nhiệm vụ giữa cấp tỉnh và cấp xã làm thay đổi phạm vi, tính chất công việc và yêu cầu đối với công chức cấp tỉnh; theo đó, CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ngày càng tập trung hơn vào tham mưu chính sách, quản lý

ngành, lĩnh vực, điều phối, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát và xử lý các vấn đề liên ngành, liên địa bàn. Điều này đòi hỏi ĐGCC phải gắn chặt hơn với vị trí việc làm, chức trách, nhiệm vụ, sản phẩm công vụ và mức độ đóng góp của từng cá nhân, đồng thời xác định rõ trách nhiệm trong các nhiệm vụ có sự phối hợp giữa nhiều cơ quan, nhiều cấp.

Cùng với đó, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và các văn bản hướng dẫn đã tạo lập khuôn khổ pháp lý mới theo hướng đánh giá xuyên suốt, liên tục, đa chiều, gắn với vị trí việc làm, kết quả thực hiện nhiệm vụ và tăng cường ứng dụng công nghệ, dữ liệu. Vì vậy, yêu cầu đặt ra trong thời gian tới là tổ chức THPL đầy đủ, thống nhất và thực chất; cụ thể hóa các quy định thành công cụ đánh giá phù hợp với đặc thù của CQCM thuộc UBND cấp tỉnh; tăng cường kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình và các điều kiện bảo đảm THPL, đồng thời theo dõi, đánh giá tác động của pháp luật mới để tiếp tục hoàn thiện khi có đủ căn cứ thực tiễn.

Trên cơ sở đó, đến năm 2030, các giải pháp cần hướng tới cơ bản hình thành cơ chế ĐGCC theo vị trí việc làm, kết quả và sản phẩm công vụ, dựa ngày càng nhiều hơn vào dữ liệu và minh chứng khách quan; nâng cao trách nhiệm của các chủ thể và hiệu quả sử dụng kết quả đánh giá. Tầm nhìn đến năm 2045, hướng tới cơ chế THPL về ĐGCC đồng bộ với nền công vụ hiện đại, chuyên nghiệp và quản trị dựa trên dữ liệu, bảo đảm kết quả đánh giá phản ánh thực chất phẩm chất, năng lực, hiệu quả thực thi công vụ và mức độ đóng góp của từng công chức, đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương và xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.

4.2.1. Tiếp tục hoàn thiện và bảo đảm tính khả thi của pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

Hoàn thiện pháp luật về ĐGCC là yêu cầu khách quan của quá trình xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và phục vụ Nhân dân. Tuy nhiên, hoàn thiện pháp luật không đồng nhất với việc liên tục sửa đổi,

bổ sung văn bản QPPL, mà trước hết phải bảo đảm các quy định hiện hành được tổ chức thực hiện đầy đủ, thống nhất, có khả năng điều chỉnh hiệu quả các quan hệ xã hội phát sinh trong thực tiễn; chỉ sửa đổi, bổ sung khi có đủ căn cứ xác định những hạn chế bắt nguồn từ chính nội dung của QPPL.

Kết quả nghiên cứu tại Chương 3 cho thấy, trong giai đoạn thực hiện Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Nghị định số 90/2020/NĐ-CP và Nghị định số 48/2023/NĐ-CP, THPL về ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh vẫn còn một số hạn chế: tiêu chí đánh giá còn định tính, chưa gắn chặt với vị trí việc làm và sản phẩm công vụ; việc cụ thể hóa tiêu chí giữa các cơ quan chưa thống nhất; kết quả đánh giá chưa phản ánh đầy đủ mức độ đóng góp của từng công chức; còn biểu hiện nể nang, cào bằng; việc theo dõi, sử dụng dữ liệu và minh chứng về kết quả thực hiện nhiệm vụ còn hạn chế. Những hạn chế này xuất phát từ cả những bất cập của khuôn khổ pháp luật trong giai đoạn nghiên cứu và các nguyên nhân thuộc tổ chức thực hiện, năng lực, trách nhiệm của chủ thể và điều kiện bảo đảm THPL.

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 335/2025/NĐ-CP đã có bước đổi mới quan trọng, thể chế hóa nhiều yêu cầu đặt ra từ thực tiễn như đánh giá gắn với vị trí việc làm, kết quả thực hiện nhiệm vụ; theo dõi, đánh giá thường xuyên; kết hợp đánh giá định tính và định lượng; tăng cường ứng dụng khoa học, công nghệ và dữ liệu trong quản lý công chức. Do dữ liệu thực tiễn của luận án được thu thập trước thời điểm các quy định mới về ĐGCC được áp dụng, chưa có đủ cơ sở để sử dụng kết quả khảo sát này làm căn cứ kết luận Luật năm 2025 và Nghị định số 335/2025/NĐ-CP đã phát sinh bất cập trong thực tiễn. Vì vậy, trọng tâm trong giai đoạn trước mắt là tổ chức thi hành hiệu quả khuôn khổ pháp luật mới, đồng thời theo dõi, đánh giá tác động để tiếp tục hoàn thiện pháp luật khi có đủ căn cứ thực tiễn.

Thứ nhất, rà soát, hệ thống hóa và bảo đảm sự thống nhất trong tổ chức thực hiện pháp luật về đánh giá công chức.

Cần tiếp tục rà soát Luật Cán bộ, công chức năm 2025, Nghị định số 335/2025/NĐ-CP và các quy định có liên quan để xác định rõ những nội dung đã được pháp luật mới giải quyết, những nội dung cần hướng dẫn thực hiện và những vấn đề cần tiếp tục theo dõi qua thực tiễn áp dụng. Việc rà soát phải phân biệt rõ khoảng trống của QPPL với khoảng cách trong THPL: trường hợp pháp luật đã quy định nhưng thực hiện chưa đầy đủ thì trọng tâm là nâng cao hiệu quả tổ chức thi hành; chỉ khi quy định thiếu, mâu thuẫn, không rõ ràng hoặc không bảo đảm khả năng điều chỉnh mới đặt vấn đề hoàn thiện QPPL.

Đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, cần chú trọng tính thống nhất trong vận dụng pháp luật đối với các nhóm vị trí việc làm có tính chất khác nhau, từ tham mưu tổng hợp, xây dựng chính sách đến quản lý chuyên ngành, thanh tra, kiểm tra và thực hiện các nhiệm vụ phối hợp liên ngành. Đây là cơ sở để vừa bảo đảm tính thống nhất của pháp luật, vừa đáp ứng đặc thù quản lý đa ngành, đa lĩnh vực của CQCM cấp tỉnh.

Thứ hai, cụ thể hóa và thí điểm công cụ đánh giá theo vị trí việc làm, kết quả và sản phẩm công vụ.

Một trong những hạn chế được nhận diện tại Chương 3 là tiêu chí đánh giá còn định tính, chưa phản ánh đầy đủ sự khác biệt về chức trách, nhiệm vụ và sản phẩm của từng vị trí việc làm. Pháp luật mới đã xác lập định hướng đánh giá gắn với vị trí việc làm và kết quả thực hiện nhiệm vụ; do đó, vấn đề trọng tâm hiện nay không phải tiếp tục quy định lại nguyên tắc này mà là chuyển hóa nguyên tắc pháp luật thành các công cụ có khả năng áp dụng, đo lường và kiểm chứng trong thực tiễn.

Theo đó, trên cơ sở khung pháp luật chung, cần hướng dẫn CQCM thuộc UBND cấp tỉnh cụ thể hóa tiêu chí theo từng nhóm vị trí việc làm, xác định rõ nhiệm vụ trọng tâm, sản phẩm đầu ra, tiến độ, chất lượng, hiệu quả và mức độ đóng góp của cá nhân. Đặc biệt, đối với các vị trí tham mưu và nhiệm vụ liên ngành, cần có phương thức xác định hợp lý vai trò chủ trì, phối hợp và trách

nhiệm đối với sản phẩm cuối cùng. Có thể lựa chọn một số nhóm vị trí việc làm để thí điểm bộ chỉ số đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, tổng kết trước khi áp dụng rộng rãi, tránh cơ học hóa việc sử dụng KPI hoặc áp dụng một hệ tiêu chí giống nhau cho các vị trí có tính chất công vụ khác nhau.

Thứ ba, tổ chức thực hiện thực chất việc theo dõi, đánh giá thường xuyên, liên tục và đa chiều.

Pháp luật hiện hành đã đặt ra yêu cầu theo dõi, đánh giá công chức thường xuyên và định kỳ. Vì vậy, giải pháp không phải là bổ sung thêm một hình thức đánh giá mới mà phải bảo đảm cơ chế này được vận hành thực chất, khắc phục tình trạng đánh giá dồn vào cuối năm, phụ thuộc vào trí nhớ, ấn tượng hoặc nhận xét chủ quan.

Cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh cần gắn việc theo dõi, đánh giá với quá trình giao và thực hiện nhiệm vụ; tích lũy thông tin về tiến độ, chất lượng, sản phẩm tham mưu, kết quả phối hợp và mức độ hoàn thành nhiệm vụ trong suốt quá trình công tác. Kết quả theo dõi thường xuyên và đánh giá định kỳ phải trở thành nguồn thông tin trực tiếp cho đánh giá, xếp loại hằng năm, đồng thời tránh phát sinh thêm thủ tục, báo cáo mang tính hình thức. Đối với nhiệm vụ liên ngành, liên cơ quan, cần có thông tin phản hồi của cơ quan, đơn vị phối hợp để làm rõ mức độ đóng góp và trách nhiệm của từng công chức.

Thứ tư, bảo đảm các điều kiện pháp lý và kỹ thuật để sử dụng dữ liệu số làm căn cứ đánh giá công chức.

Pháp luật mới đã xác lập yêu cầu ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và quản lý hồ sơ công chức trên môi trường điện tử. Do đó, cần chuyển trọng tâm từ yêu cầu “số hóa hồ sơ đánh giá” sang nâng cao chất lượng, khả năng kết nối và giá trị chứng minh của dữ liệu số phục vụ đánh giá.

Cần từng bước kết nối dữ liệu về vị trí việc làm, giao nhiệm vụ, tiến độ xử lý công việc, sản phẩm công vụ, kết quả phối hợp và kết quả đánh giá để hình thành hồ sơ kết quả thực thi công vụ của từng công chức. Đối với CQCM thuộc

UBND cấp tỉnh, hệ thống dữ liệu phải phản ánh được cả nhiệm vụ chuyên ngành và nhiệm vụ liên ngành, qua đó tạo cơ sở đối chiếu giữa nhiệm vụ được giao, kết quả thực hiện và mức xếp loại. Việc khai thác dữ liệu đồng thời phải bảo đảm tính chính xác, đầy đủ, an toàn, quyền tiếp cận và trách nhiệm của chủ thể đối với dữ liệu được sử dụng làm căn cứ đánh giá.

Thứ năm, theo dõi, đánh giá tác động của pháp luật mới và xác lập lộ trình tiếp tục hoàn thiện pháp luật trên cơ sở thực tiễn.

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 335/2025/NĐ-CP cần có thời gian để kiểm nghiệm đầy đủ trong thực tiễn. Vì vậy, cần tổ chức theo dõi và đánh giá sau một hoặc hai chu kỳ thực hiện, tập trung vào các vấn đề: khả năng cụ thể hóa tiêu chí theo vị trí việc làm; mức độ lượng hóa kết quả và sản phẩm công vụ; tính phân hóa của kết quả đánh giá; hiệu quả của đánh giá thường xuyên, đa chiều; trách nhiệm giải trình của chủ thể đánh giá; việc sử dụng dữ liệu số; và mức độ gắn kết giữa kết quả đánh giá với bố trí, sử dụng, đào tạo, khen thưởng và sàng lọc công chức.

Trên cơ sở tổng kết thực tiễn, cần phân loại những vấn đề phát sinh theo đúng cấp độ điều chỉnh. Những hạn chế thuộc phương pháp, kỹ thuật, chỉ số và quy trình thực hiện trước hết cần được xử lý bằng hướng dẫn nghiệp vụ, quy chế hoặc quy định dưới luật; những vấn đề thuộc cơ chế tổ chức thực hiện cần được giải quyết bằng các giải pháp về chủ thể, trách nhiệm, kiểm tra và điều kiện bảo đảm. Chỉ đối với những vấn đề được chứng minh xuất phát từ mâu thuẫn, khoảng trống hoặc sự bất hợp lý của QPPL mà không thể khắc phục bằng tổ chức thực hiện mới đặt ra yêu cầu sửa đổi, bổ sung nghị định hoặc luật tương ứng.

Về lâu dài, nếu thực tiễn áp dụng cho thấy các vấn đề về kiểm soát quyền lực, xung đột lợi ích, trách nhiệm giải trình, quyền tiếp cận căn cứ đánh giá hoặc cơ chế xem xét lại kết quả chưa được pháp luật hiện hành điều chỉnh đầy đủ, cần tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện ở cấp độ QPPL phù hợp. Việc sửa đổi

phải dựa trên tổng kết thực tiễn và đánh giá tác động, bảo đảm tính ổn định của pháp luật và tránh tình trạng sửa đổi khi các quy định mới chưa được kiểm nghiệm đầy đủ. (luận án đề xuất sửa đổi, bổ sung một số điều của 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; sửa đổi, bổ sung Nghị định 335/2025/NĐ-CP theo hướng lượng hóa tiêu chí và chuẩn hóa kỹ thuật đánh giá). (Xem Phụ lục 6).

Thứ sáu, 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.

Thứ bảy, đổi mới và hoàn thiện phương pháp đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo hướng quản lý dựa trên kết quả, trong đó lấy KPI làm phương pháp trọng tâm.

Pháp luật về đánh giá công chức cần tiếp tục được hoàn thiện theo hướng lấy kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ và sản phẩm công vụ làm căn cứ chủ yếu; khắc phục tình trạng đánh giá còn nặng về nhận xét định tính, thiếu tiêu chí đo lường cụ thể. Trên cơ sở vị trí việc làm, bản mô tả công việc và kế hoạch công tác, cần xây dựng hệ thống KPI phù hợp với từng chức danh, phản ánh được khối lượng, chất lượng, tiến độ và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. Kết quả hoàn thành KPI phải được sử dụng làm căn cứ quan trọng để đánh giá, xếp loại công chức, đồng thời gắn với khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm và bố trí, sử dụng công chức.

Bên cạnh KPI, cần kết hợp đánh giá theo mục tiêu, kết quả công việc với cơ chế chấm điểm theo thang điểm thống nhất, trong đó nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện nhiệm vụ chiếm tỷ trọng chủ yếu, khoảng 60–70%. Quy định về KPI, trọng số, thang điểm và căn cứ chấm điểm phải rõ ràng, công khai, có khả năng kiểm chứng và giải trình, qua đó hạn chế sự tùy tiện, cảm tính và tình trạng cáo bằg trong đánh giá. Đồng thời, cần hoàn thiện bản mô tả vị trí việc làm và ứng dụng dữ liệu số để theo dõi thường xuyên kết quả thực hiện nhiệm vụ, làm cơ sở cho việc đánh giá khách quan, minh bạch và thực chất.

Việc áp dụng KPI cần được triển khai theo lộ trình phù hợp, trước hết thí điểm tại những vị trí có sản phẩm đầu ra rõ ràng, sau đó tổng kết, hoàn thiện và nhân rộng. Qua đó, từng bước chuyển từ đánh giá chủ yếu dựa trên nhận xét sang đánh giá dựa trên dữ liệu, sản phẩm và kết quả thực hiện nhiệm vụ, góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đánh giá công chức và đáp ứng yêu cầu cải cách nền công vụ hiện nay.

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, đổi mới và thống nhất nhận thức pháp lý của các chủ thể phù hợp với đặc thù tổ chức, thẩm quyền và hoạt động công vụ của cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh.

THPL về ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có những yêu cầu riêng do công chức vừa thực hiện chức năng tham mưu, quản lý nhà nước theo ngành, lĩnh vực trên địa bàn, vừa chịu sự hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ của cơ quan cấp trên và thường xuyên phối hợp trong giải quyết các nhiệm vụ liên ngành, liên lĩnh vực. Vì vậy, nhận thức về ĐGCC không chỉ dừng ở

việc hiểu đúng quy định pháp luật mà phải gắn với vị trí việc làm, thẩm quyền, trách nhiệm và sản phẩm công vụ cụ thể của từng công chức.

Trong bối cảnh vận hành chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, nhiều nhiệm vụ tác nghiệp được chuyển giao cho cấp xã, trong khi cấp tỉnh tập trung hơn vào tham mưu chính sách, quy hoạch, điều phối, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát và xử lý các vấn đề liên ngành, liên địa bàn. Do đó, cần đổi mới nhận thức từ đánh giá chủ yếu dựa vào khối lượng công việc, quy trình và kết quả chung của cơ quan sang đánh giá chất lượng tham mưu, khả năng phối hợp, kết quả thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm cá nhân đối với sản phẩm công vụ.

Đồng thời, do CQCM thuộc UBND cấp tỉnh quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, với nhiều vị trí việc làm và sản phẩm công vụ khác nhau, cần khắc phục cách đánh giá theo một khuôn mẫu chung hoặc đồng nhất kết quả tập thể với kết quả cá nhân; bảo đảm đánh giá đúng vị trí, đúng nhiệm vụ, đúng sản phẩm và đúng mức độ đóng góp, nhất là đối với các nhiệm vụ liên ngành, liên cơ quan.

Kết quả khảo sát của luận án cũng có yêu cầu này khi 78,3% số người được hỏi cho rằng nâng cao nhận thức về ý nghĩa của ĐGCC là rất cần thiết; 80,4% nhấn mạnh yêu cầu bảo đảm công bằng, khách quan, khoa học; đặc biệt, 96,6% cho rằng cần đánh giá gắn với vị trí việc làm và 71,7% đề nghị xây dựng tiêu chí có khả năng đo lường bằng điểm số [phụ lục 1.1]. Các kết quả này cho thấy việc nâng cao nhận thức cần được chuyển từ tuyên truyền về ý nghĩa chung của ĐGCC sang chuẩn hóa cách hiểu và cách vận dụng pháp luật theo từng vị trí việc làm, chức trách và sản phẩm công vụ trong CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Theo đó, cần tập trung bồi dưỡng cho các chủ thể, trước hết là người đứng đầu CQCM, người đứng đầu đơn vị trực thuộc và công chức tham gia đánh giá, khả năng nhận diện và lượng hóa kết quả công vụ theo từng nhóm vị trí việc làm; xác định trách nhiệm cá nhân trong nhiệm vụ phối hợp; phân biệt kết quả thực chất với việc hoàn thành quy trình; sử dụng dữ liệu, sản phẩm và tiến độ

thực hiện nhiệm vụ làm căn cứ đánh giá. Nội dung bồi dưỡng cần được thiết kế bằng tình huống đặc thù của cấp tỉnh, như đánh giá công chức chủ trì tham mưu một chính sách liên ngành; công chức thực hiện nhiệm vụ có sự phối hợp giữa nhiều sở; công chức hướng dẫn, kiểm tra cấp xã; hoặc xác định trách nhiệm khi nhiệm vụ chậm tiến độ do nhiều cơ quan cùng tham gia.

Trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ và vận hành chính quyền địa phương hai cấp, cần đặc biệt tránh việc “đánh giá theo quán tính”, tức tiếp tục sử dụng cách hiểu, tiêu chí và chuẩn mực của vị trí cũ để đánh giá công chức khi phạm vi nhiệm vụ, thẩm quyền hoặc vị trí việc làm đã thay đổi. Việc nâng cao nhận thức vì vậy phải được tiến hành đồng thời với cập nhật vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung kết quả đầu ra, qua đó tạo sự thống nhất giữa chức năng của cơ quan - vị trí việc làm - nhiệm vụ cá nhân - sản phẩm công vụ - tiêu chí đánh giá.

Như vậy, đổi mới nhận thức pháp lý đối với ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không đơn thuần là nâng cao hiểu biết pháp luật, mà phải hướng tới hình thành năng lực nhận diện đúng trách nhiệm và kết quả công vụ trong môi trường quản lý đa ngành, liên ngành, nhiều chiều và đang thay đổi mạnh bởi phân cấp, phân quyền, sắp xếp tổ chức bộ máy và vận hành chính quyền địa phương hai cấp. Đây là cơ sở để hạn chế đánh giá cảm tính, nể nang, cào bằng và từng bước chuyển ĐGCC từ đánh giá con người nói chung sang đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ và kết quả đầu ra của từng vị trí việc làm.

Thứ hai, nâng cao năng lực thực hiện pháp luật của các chủ thể gắn với đặc thù hoạt động công vụ của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Nếu nhận thức pháp lý là điều kiện định hướng thì năng lực THPL là điều kiện trực tiếp bảo đảm các QPPL về ĐGCC được chuyển hóa thành kết quả đánh giá đúng đắn, khách quan và có khả năng kiểm chứng. Đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, yêu cầu này có tính đặc thù bởi công chức thực hiện chức năng tham mưu, quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực; nhiều nhiệm vụ có

tính liên ngành, liên cơ quan, liên địa bàn và chịu tác động đồng thời của yêu cầu quản lý của UBND cấp tỉnh và hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ của cơ quan quản lý ngành, lĩnh vực cấp trên. Vì vậy, năng lực THPL về ĐGCC không chỉ là khả năng hiểu và vận dụng QPPL mà còn là khả năng xác định đúng trách nhiệm, nhận diện đúng sản phẩm công vụ và lượng hóa được mức độ đóng góp của từng công chức trong những nhiệm vụ có nhiều chủ thể cùng tham gia.

Trước hết, cần nâng cao năng lực của người đứng đầu CQCM và người đứng đầu các đơn vị trực thuộc trong việc chuyển hóa các quy định và tiêu chí chung thành yêu cầu, chỉ tiêu và sản phẩm cụ thể theo từng vị trí việc làm. Đối với công chức tham mưu ở cấp tỉnh, kết quả công vụ không phải lúc nào cũng biểu hiện bằng số lượng hồ sơ hoặc nhiệm vụ hoàn thành mà còn thể hiện ở chất lượng đề xuất chính sách, chất lượng văn bản tham mưu, tiến độ xử lý công việc, khả năng dự báo, phối hợp liên ngành và hiệu quả tổ chức thực hiện trong phạm vi ngành, lĩnh vực được giao. Do đó, chủ thể đánh giá phải có năng lực nhận diện và sử dụng đúng các loại dữ liệu, minh chứng tương ứng với từng nhóm vị trí việc làm, tránh tình trạng sử dụng một hệ tiêu chí và phương pháp đánh giá đồng nhất cho các vị trí có tính chất công vụ khác nhau.

Đặc biệt, đối với các nhiệm vụ liên ngành, liên cơ quan, cần nâng cao năng lực phân định và truy nguyên trách nhiệm cá nhân trong chuỗi thực hiện nhiệm vụ. Chủ thể đánh giá phải xác định được công chức là người chủ trì, phối hợp hay tham mưu; phân việc và thời hạn được giao; chất lượng sản phẩm; nguyên nhân của việc hoàn thành, chậm hoặc không hoàn thành nhiệm vụ. Đây là yêu cầu có ý nghĩa trực tiếp đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, bởi nếu không phân định được mức độ đóng góp và trách nhiệm của từng cá nhân thì kết quả chung của cơ quan, đơn vị dễ được đồng nhất với kết quả cá nhân, dẫn đến đánh giá cao bằng hoặc quy trách nhiệm không chính xác.

Bên cạnh đó, việc vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, cùng với quá trình phân cấp, phân quyền và phân định lại thẩm quyền giữa cấp

tỉnh và cấp xã, đặt ra yêu cầu cập nhật năng lực đánh giá tương ứng với sự thay đổi của chức năng, nhiệm vụ và vị trí việc làm. Chủ thể đánh giá cần có khả năng nhận diện những nhiệm vụ đã được phân cấp cho cấp xã và những nhiệm vụ cấp tỉnh tiếp tục thực hiện, nhất là nhiệm vụ tham mưu chiến lược, xây dựng chính sách, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát và điều phối. Trên cơ sở đó, tiêu chí và minh chứng đánh giá phải được điều chỉnh kịp thời, không sử dụng khối lượng công việc hoặc tiêu chuẩn của vị trí trước sắp xếp để đánh giá vị trí có chức năng, nhiệm vụ đã thay đổi.

Nâng cao năng lực THPL cũng cần gắn với năng lực khai thác dữ liệu và sử dụng minh chứng số trong ĐGCC. Các dữ liệu về tiến độ thực hiện nhiệm vụ, xử lý văn bản và hồ sơ, sản phẩm tham mưu, kết quả phối hợp, phản hồi của cơ quan, đơn vị có liên quan cần từng bước được sử dụng để đối chiếu với nhiệm vụ và vị trí việc làm của từng công chức. Qua đó hình thành logic đánh giá từ vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao đến sản phẩm, dữ liệu minh chứng và kết luận đánh giá, thay cho việc chủ yếu dựa vào nhận xét định tính hoặc trí nhớ, kinh nghiệm của người đánh giá.

Trong đó, năng lực của người đứng đầu CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có ý nghĩa đặc biệt, bởi đây vừa là chủ thể tổ chức thực hiện pháp luật về ĐGCC, vừa thực hiện thẩm quyền đánh giá và chịu trách nhiệm đối với kết quả đánh giá thuộc phạm vi quản lý. Do vậy, cần chú trọng bồi dưỡng kỹ năng xác lập tiêu chí theo vị trí việc làm; nhận diện sản phẩm đầu ra; phân tích dữ liệu, minh chứng; tổ chức đối thoại, phản hồi; giải trình căn cứ của kết quả đánh giá và xử lý những trường hợp có ý kiến khác nhau. Việc bồi dưỡng nên được thực hiện thông qua các tình huống đặc thù của CQCM cấp tỉnh thay vì chỉ phổ biến quy định pháp luật chung.

Như vậy, nâng cao năng lực THPL về ĐGCC đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh phải hướng tới hình thành năng lực đánh giá đúng vị trí, đúng nhiệm vụ, đúng sản phẩm, đúng mức độ đóng góp và đúng trách nhiệm của từng công

chức trong môi trường quản lý đa ngành, phối hợp liên ngành và phân cấp, phân quyền ngày càng mạnh. Khi kết quả đánh giá được hình thành trên cơ sở nhiệm vụ, sản phẩm và dữ liệu có thể kiểm chứng, không gian tùy nghi của chủ thể đánh giá sẽ được thu hẹp, đồng thời tăng cường trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực trong THPL về ĐGCC.

Thứ ba, nâng cao trách nhiệm pháp lý và thiết lập cơ chế giải trình phù hợp với đặc thù thực hiện công vụ tại cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Bên cạnh nhận thức và năng lực, trách nhiệm pháp lý của các chủ thể là điều kiện bảo đảm tính ràng buộc và hiệu lực thực tế của pháp luật về ĐGCC. Đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, yêu cầu này càng có ý nghĩa bởi hoạt động công vụ được thực hiện trong mối quan hệ quản lý nhiều chiều, phạm vi quản lý đa ngành, liên ngành và nhiều nhiệm vụ được thực hiện thông qua sự phối hợp của nhiều cơ quan, đơn vị, cá nhân. Nếu không xác định rõ trách nhiệm của từng chủ thể trong quá trình đánh giá, dễ dẫn đến tình trạng trách nhiệm bị phân tán, kết quả của tập thể che khuất trách nhiệm cá nhân hoặc người có thẩm quyền đánh giá dựa chủ yếu vào nhận xét định tính mà không phải giải trình đầy đủ về căn cứ của kết luận.

Do đó, cần xác lập trách nhiệm pháp lý theo hướng thẩm quyền đến đâu, trách nhiệm đến đó; chủ thể nào tham gia vào khâu nào của quá trình đánh giá phải chịu trách nhiệm về ý kiến, thông tin và quyết định thuộc khâu đó. Người đứng đầu CQCM thuộc UBND cấp tỉnh phải chịu trách nhiệm về việc tổ chức thực hiện pháp luật về ĐGCC và kết quả đánh giá thuộc thẩm quyền; người đứng đầu đơn vị trực thuộc chịu trách nhiệm về tính chính xác, khách quan của nhận xét và minh chứng đối với công chức thuộc phạm vi quản lý; công chức được đánh giá chịu trách nhiệm về tính trung thực của báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ và các minh chứng do mình cung cấp. Đối với nhiệm vụ có sự tham gia của nhiều phòng, đơn vị hoặc nhiều CQCM, trách nhiệm đánh giá

phải được xác định trên cơ sở vai trò chủ trì, phối hợp, nội dung công việc, thời hạn và sản phẩm cụ thể của từng công chức, hạn chế tình trạng hòa trách nhiệm cá nhân vào kết quả chung của tập thể.

Đặc biệt, cần thiết lập cơ chế giải trình gắn với chuỗi giao nhiệm vụ – thực hiện nhiệm vụ - xác nhận kết quả - đánh giá - quyết định kết quả đánh giá. Khi kết quả đánh giá không tương xứng với dữ liệu về tiến độ, chất lượng và sản phẩm công vụ; khi có sự khác biệt đáng kể giữa tự đánh giá, nhận xét của đơn vị và kết luận của người có thẩm quyền; hoặc khi công chức có ý kiến về kết quả đánh giá, chủ thể có thẩm quyền phải giải trình rõ căn cứ, tiêu chí, minh chứng và lý do của kết luận. Cơ chế này vừa bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của công chức, vừa buộc quyền đánh giá phải được thực hiện trên cơ sở pháp luật và bằng chứng có thể kiểm chứng.

Trong điều kiện vận hành chính quyền địa phương hai cấp và tiếp tục đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, yêu cầu về trách nhiệm và giải trình càng cần được đặt ra rõ hơn. Khi chức năng, nhiệm vụ giữa cấp tỉnh và cấp xã được phân định lại, cần xác định chính xác trách nhiệm của công chức CQCM cấp tỉnh đối với những nhiệm vụ thuộc thẩm quyền của cấp tỉnh, nhất là tham mưu chính sách, hướng dẫn chuyên môn, kiểm tra, giám sát và điều phối liên ngành; không quy trách nhiệm cho công chức cấp tỉnh đối với kết quả của nhiệm vụ đã được phân cấp mà họ không còn thẩm quyền quyết định, đồng thời cũng không để việc phân cấp trở thành lý do làm mờ trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra, giám sát thuộc chức trách của cấp tỉnh. Đây là cơ sở quan trọng để bảo đảm đánh giá đúng phạm vi trách nhiệm trong điều kiện tổ chức và thẩm quyền đang có sự thay đổi.

Cùng với đó, cần tăng cường khả năng kiểm tra, truy xuất căn cứ của kết quả đánh giá thông qua dữ liệu về giao và thực hiện nhiệm vụ, hồ sơ công việc, sản phẩm tham mưu và kết quả phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị. Việc số hóa quá trình này cho phép xác định rõ chủ thể giao việc, người chủ trì, người phối hợp, thời hạn, sản phẩm và kết quả thực hiện, qua đó tạo “dấu vết trách nhiệm”

làm căn cứ cho đánh giá và giải trình. Đối với những trường hợp đánh giá thiếu căn cứ, cố ý nâng hoặc hạ mức đánh giá, nể nang, thiên vị hoặc không thực hiện trách nhiệm giải trình, cần xác định trách nhiệm của chủ thể có liên quan và xử lý tương xứng theo quy định.

Như vậy, nâng cao trách nhiệm pháp lý và thiết lập cơ chế giải trình trong THPL về ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh phải hướng tới cá thể hóa trách nhiệm trong từng khâu và từng sản phẩm công vụ, gắn quyền đánh giá với nghĩa vụ chứng minh và giải trình. Qua đó, từng bước khắc phục tình trạng trách nhiệm tập thể làm mờ trách nhiệm cá nhân, hạn chế không gian tùy nghi của chủ thể đánh giá và hình thành cơ chế kiểm soát quyền lực ngay trong quá trình ĐGCC, góp phần bảo đảm việc THPL khách quan, minh bạch và thực chất.

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

Bên cạnh mức độ hoàn thiện của pháp luật và năng lực của các chủ thể, hiệu quả THPL về ĐGCC còn phụ thuộc vào những giá trị, chuẩn mực và thói quen ứng xử pháp lý được hình thành trong mỗi cơ quan, đơn vị. Đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, nơi hoạt động công vụ mang tính chuyên môn cao, quản lý đa ngành, phối hợp liên ngành và chịu tác động mạnh của các mối quan hệ công tác, nếu thiếu môi trường văn hóa pháp lý lành mạnh, hoạt động đánh giá dễ bị chi phối bởi tâm lý nể nang, “dĩ hòa vi quý”, ngại va chạm, cào bằng hoặc đề cao quan hệ hơn kết quả thực hiện nhiệm vụ. Vì vậy, xây dựng văn hóa pháp lý cần hướng tới hình thành chuẩn mực ứng xử coi trọng pháp luật, kết quả công vụ, sự công bằng, trung thực và trách nhiệm trong ĐGCC.

Thứ nhất, hình thành văn hóa đánh giá thực chất, lấy kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ và sản phẩm công vụ làm thước đo chủ yếu.

Cần từng bước thay đổi thói quen coi ĐGCC là thủ tục hành chính định kỳ hoặc chủ yếu nhằm xếp loại cuối năm, chuyển sang coi đánh giá là hoạt

động thường xuyên phục vụ quản lý, sử dụng và phát triển đội ngũ công chức. Đặc biệt, đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, phải hình thành văn hóa đánh giá theo công việc và sản phẩm thay vì đánh giá chủ yếu dựa trên quan hệ, cảm nhận hoặc kết quả chung của tập thể; coi chất lượng tham mưu, tiến độ, hiệu quả phối hợp, khả năng xử lý các vấn đề liên ngành và trách nhiệm đối với sản phẩm công vụ là những căn cứ quan trọng. Qua đó, từng bước khắc phục tình trạng nể nang, cáo bằg và hình thức trong đánh giá.

Thứ hai, xây dựng văn hóa thẳng thắn, công bằng và trách nhiệm trong quan hệ giữa các chủ thể đánh giá.

Đặc thù hoạt động của CQCM thuộc UBND cấp tỉnh tạo ra các mối quan hệ công tác thường xuyên giữa người đứng đầu với cấp dưới, giữa các phòng, đơn vị và giữa các sở, ngành trong thực hiện nhiệm vụ liên ngành. Vì vậy, cần xây dựng môi trường trong đó việc nhận xét đúng hạn chế, xác định rõ trách nhiệm cá nhân và phản hồi về kết quả công vụ được coi là hành vi nghề nghiệp bình thường và cần thiết, thay vì bị nhìn nhận là va chạm hoặc ảnh hưởng đến quan hệ nội bộ. Người đứng đầu phải nêu gương trong đánh giá khách quan, không né tránh khuyết điểm, không sử dụng kết quả đánh giá để phục vụ động cơ cá nhân; đồng thời tạo điều kiện để công chức được phản hồi, giải trình và bảo vệ quan điểm trên cơ sở nhiệm vụ, sản phẩm và minh chứng cụ thể.

Thứ ba, xây dựng môi trường văn hóa pháp lý gắn với kỷ luật, đạo đức công vụ và trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu.

Văn hóa pháp lý chỉ có thể được duy trì bền vững khi các chuẩn mực pháp luật được củng cố bằng kỷ luật công vụ và hành vi nêu gương trong cơ quan. Vì vậy, cần gắn THPL về ĐGCC với xây dựng văn hóa công sở, đạo đức công vụ và trách nhiệm của người đứng đầu; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh các biểu hiện nể nang, thiên vị, cáo bằg, né tránh trách nhiệm hoặc lợi dụng đánh giá vì mục đích cá nhân. Đồng thời, cần ghi nhận và bảo vệ những chủ thể đánh giá trung thực, khách quan, dám chịu trách nhiệm; tạo môi trường để công chức phản biện và góp ý trên tinh thần xây dựng mà không bị tác động bất lợi.

Trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy và vận hành chính quyền địa phương hai cấp, việc xây dựng văn hóa pháp lý càng cần chú trọng văn hóa thích ứng và hợp tác công vụ, khắc phục tâm lý cục bộ theo cơ quan, đơn vị hoặc lĩnh vực trước sắp xếp; tạo sự đồng thuận đối với yêu cầu mới về vị trí việc làm, trách nhiệm và kết quả công vụ. Qua đó, hình thành môi trường mà việc đánh giá đúng thực chất, chỉ rõ hạn chế và xác định trách nhiệm được thừa nhận như một chuẩn mực bình thường của nền công vụ chuyên nghiệp.

Như vậy, xây dựng và hoàn thiện văn hóa pháp lý trong THPL về ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh không chỉ nhằm nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật mà quan trọng hơn là hình thành hệ giá trị và chuẩn mực ứng xử làm cho việc đánh giá khách quan, thẳng thắn, dựa trên kết quả và trách nhiệm trở thành thói quen nghề nghiệp của các chủ thể. Đây là điều kiện có tính nền tảng để khắc phục những hạn chế mang tính phi kỹ thuật, bảo đảm pháp luật về ĐGCC được thực hiện thực chất 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 tương đương 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 tương đương 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 và giải quyết khiếu nại, tố cáo trong việc thực hiện pháp luật về đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

Khác với cách tiếp cận truyền thống chỉ chú trọng kiểm tra quy trình, giải pháp này hướng tới kiểm chứng tính hợp pháp và tính thực chất của kết quả đánh giá. Đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, nơi công chức thực hiện nhiệm vụ tham mưu, quản lý đa ngành, phối hợp liên ngành và chịu sự tác động của phân cấp, phân quyền, cơ chế kiểm soát phải bảo đảm kết quả đánh giá phản ánh đúng vị trí việc làm, nhiệm vụ, sản phẩm công vụ và trách nhiệm của từng công chức.

Thứ nhất, đổi mới nội dung kiểm tra theo hướng kiểm chứng tính thực chất của kết quả đánh giá.

Kiểm tra không chỉ dừng ở việc xem xét hồ sơ, quy trình hay thời hạn đánh giá mà cần đổi chiều mức xếp loại với vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao, chất lượng tham mưu, tiến độ, sản phẩm công vụ và mức độ hoàn thành trách nhiệm của từng công chức. Đối với các nhiệm vụ liên ngành, cần kiểm chứng rõ vai trò chủ trì, phối hợp và mức độ đóng góp của từng cá nhân, khắc phục tình trạng đồng nhất kết quả tập thể với kết quả cá nhân.

Thứ hai, tăng cường kiểm soát trách nhiệm của người đứng đầu và các chủ thể tham gia đánh giá.

Người đứng đầu CQCM thuộc UBND cấp tỉnh phải chịu trách nhiệm về việc tổ chức THPL, cụ thể hóa tiêu chí và tính khách quan của kết quả đánh giá. Hoạt động kiểm tra cần tập trung vào những trường hợp có dấu hiệu đánh giá không tương xứng với kết quả thực hiện nhiệm vụ, tỷ lệ hoàn thành xuất sắc cao nhưng hiệu quả hoạt động của cơ quan thấp, hoặc có phản ánh về nể nang, cáo bắng, thiên vị trong đánh giá. Qua đó, kiểm soát trực tiếp việc thực thi quyền đánh giá của các chủ thể có thẩm quyền.

Thứ ba, thiết lập cơ chế kiểm chứng đa chiều phù hợp với đặc thù quản lý của cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh.

Do hoạt động công vụ của CQCM gắn với nhiều sở, ngành và chính quyền cấp xã, việc kiểm chứng kết quả đánh giá cần khai thác dữ liệu thực hiện nhiệm vụ, kết quả phối hợp liên ngành, kết quả kiểm tra chuyên ngành và phản hồi của cơ quan, đơn vị có liên quan để xác định chính xác chất lượng và trách nhiệm của từng công chức. Đồng thời, trong điều kiện vận hành chính quyền địa phương hai cấp, cần điều chỉnh nội dung kiểm tra theo chức năng, nhiệm vụ và vị trí việc làm mới, bảo đảm đánh giá đúng trách nhiệm của công chức cấp tỉnh sau phân cấp, phân quyền.

Thứ tư, nâng cao hiệu quả giải quyết khiếu nại, tố cáo và ứng dụng dữ liệu số trong kiểm soát kết quả đánh giá.

Cần nâng cao hiệu quả giải quyết khiếu nại, tố cáo theo hướng coi đây không chỉ là cơ chế bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của công chức mà còn là phương thức kiểm soát việc thực hiện thẩm quyền đánh giá, qua đó phát hiện những biểu hiện thiếu khách quan, nể nang, thiên vị hoặc lạm dụng quyền đánh giá. Công chức cần được tiếp cận các tiêu chí, kết quả thực hiện nhiệm vụ, dữ liệu và minh chứng làm căn cứ đánh giá; được thông báo, phản hồi và giải trình về những nội dung có liên quan trước khi kết quả được xác lập theo quy định. Khi phát sinh khiếu nại, tố cáo, việc xem xét không nên chỉ tập trung vào tính đúng đắn của trình tự, thủ tục mà cần đối chiếu kết luận đánh giá với vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao, sản phẩm công vụ, mức độ đóng góp và trách nhiệm thực tế của công chức; đồng thời làm rõ trách nhiệm của chủ thể tham gia nhận xét và người có thẩm quyền quyết định kết quả đánh giá.

Đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, việc giải quyết khiếu nại, tố cáo cần tính đến đặc thù nhiều nhiệm vụ được thực hiện theo cơ chế phối hợp liên ngành, liên cơ quan và giữa cấp tỉnh với cấp xã. Trong những trường hợp có ý kiến khác nhau về kết quả đánh giá, cần kiểm chứng rõ ai giao nhiệm vụ, ai chủ trì, ai phối hợp, sản phẩm phải hoàn thành, thời hạn thực hiện, nguyên nhân của kết quả và mức độ đóng góp hoặc trách nhiệm của từng công chức. Cách tiếp cận này giúp hạn chế tình trạng quy trách nhiệm cho cá nhân đối với những hạn chế xuất phát từ khâu phối hợp hoặc ngược lại, lợi dụng tính chất liên ngành để né tránh trách nhiệm cá nhân.

Cùng với đó, cần từng bước hình thành cơ chế kiểm soát dựa trên dữ liệu thông qua kết nối hồ sơ ĐGCC với dữ liệu về vị trí việc làm, giao và thực hiện nhiệm vụ, tiến độ xử lý công việc, sản phẩm tham mưu, kết quả phối hợp và các dữ liệu công vụ có liên quan. Dữ liệu số phải trở thành nguồn minh chứng có khả năng truy xuất, cho phép đối chiếu giữa kết quả thực hiện nhiệm vụ và mức xếp loại, đồng thời phát hiện những dấu hiệu bất thường như kết quả đánh giá cao nhưng nhiệm vụ thường xuyên chậm tiến độ, sản phẩm không bảo đảm

chất lượng hoặc kết quả đánh giá không tương xứng với dữ liệu thực hiện công vụ. Đây cũng là căn cứ quan trọng phục vụ kiểm tra, giải trình và giải quyết khiếu nại, tố cáo khi có phát sinh.

Trong bối cảnh vận hành chính quyền địa phương hai cấp, dữ liệu còn có ý nghĩa xác định ranh giới thẩm quyền và trách nhiệm giữa CQCM cấp tỉnh với cấp xã sau phân cấp, phân quyền, qua đó bảo đảm công chức được đánh giá đúng đối với những nhiệm vụ thuộc chức trách, thẩm quyền và khả năng kiểm soát của mình. Vì vậy, ứng dụng dữ liệu số không chỉ là giải pháp kỹ thuật mà còn là phương thức tăng cường tính minh bạch, khả năng kiểm chứng và trách nhiệm giải trình trong THPL về ĐGCC.

Như vậy, tăng cường kiểm tra, giám sát THPL về ĐGCC tại CQCM thuộc UBND cấp tỉnh cần chuyển từ kiểm soát chủ yếu về quy trình sang kết hợp kiểm soát quy trình với kiểm chứng tính thực chất của kết quả đánh giá, trên cơ sở vị trí việc làm, nhiệm vụ, sản phẩm công vụ, dữ liệu và trách nhiệm cá nhân. Qua đó, hạn chế không gian tùy nghi trong đánh giá, tăng cường kiểm soát quyền lực và bảo đảm kết quả ĐGCC phản ánh thực chất mức độ thực hiện chức trách, nhiệm vụ của từng công chức.

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 sỹ 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 hằng 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://xaydungchinhhsach.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://xaydungchinhhsach.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), "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", *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 (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 nghiên 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/ngghien-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 Mùì (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 Niê, 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 Quế (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 (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 Tiểu (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 đẩy lùi 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 (ISN 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 Yến, 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**

TT	Tên văn bản/nội dung	Hiệu lực
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, viên chức.	Hết hiệu lực

TT	Tên văn bản/nội dung	Hiệu lực
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
I	Ngạch công chức đang giữ:	
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	
II	Đồng chí là:	
1	Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	
2	Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	
- Tuổi: Dưới 30 tuổi ☐ Từ 30 đến 45 tuổi ☐ Trên 45 tuổi ☐		
- Thời gian công tác: Dưới 5 năm ☐ Từ 5 - 10 năm ☐ Từ 11 - 20 năm ☐ Trên 20 năm ☐		

- 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

TT	Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
I	Ngạch công chức đang giữ:		
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.	Tổng	546	100
II	Đồng chí là:		
1.	Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	238	43,5
2.	Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	308	56,5
3.	Tổng	546	100
III	Tuổi:		
1.	Dưới 30 tuổi	71	13,0
2.	Từ 30 đến 45 tuổi	404	74,0
3.	Trên 45 tuổi	71	13,0
4.	Tổng	546	100
IV	Thời gian công tác:		
1.	Dưới 5 năm	35	6,4

2.	Từ 5 - 10 năm	107	19,6
3.	Từ 11 - 20 năm	333	61,0
4.	Trên 20 năm	71	13,0
5.	Tổng	546	100
V	Trình độ chuyên môn:		
1.	Trung cấp	0	0
2.	Cao đẳng	0	0
3.	Đại học	344	63,0
4.	Sau đại học	202	37,0
5.	Tổng	546	100
<u>Câu 1.</u> Mức độ quan tâm của đồng chí về đánh giá công chức? (Chọn duy nhất một đáp án)		Số lượng	Tỷ lệ %
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.	Tổng	546	100
<u>Câu 2.</u> Cơ quan đồng chí có ban hành Quy chế (quy định) về đánh giá công chức không?		Số lượng	Tỷ lệ %
1.	Có	511	93,5
2.	Không	35	6,5
3.	Không rõ	0	0
4.	Tổng	546	100
<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?		Số lượng	Tỷ lệ %

1.	Có	475	87,0
2.	Không	71	13,0
3.	Tổng	546	100
<u>Câu 4.</u> Cơ quan đồng chí sử dụng phương pháp nào để đánh giá công chức:		Số lượng	Tỷ lệ %
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.	Tổng	546	100
<u>Câu 5.</u> Cơ quan đồng chí đánh giá công chức theo thời gian nào?		Số lượng	Tỷ lệ %
1.	Theo tuần	0	0
2.	Theo tháng	153	28,0
3.	Theo quý	60	11,0
4.	Theo năm	333	61,0
5.	Tổng	546	100
<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?		Số lượng	Tỷ lệ %
1.	Có	523	95,7
2.	Không	23	4,3
3.	Tổng	546	100
<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)		Số lượng	Tỷ lệ %

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
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)		Số lượng	Tỷ lệ %
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		
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)		Số lượng	Tỷ lệ %
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:		
Câu 10. Theo đồng chí việc đánh giá công chức tại cơ quan hiện nay có khách quan, công bằng, minh bạch hay không?		Số lượng	Tỷ lệ %
1.	Có	492	90,1
2.	Không	23	4,2
3.	Khó trả lời	31	5,7
4.	Tổng	546	100
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)		Số lượng	Tỷ lệ %
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		
Câu 12. Theo đồng chí việc đánh giá công chức tại cơ quan đã phản ánh đúng, thực chất với		Số lượng	Tỷ lệ %

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?		

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?		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.	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?		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		
<u>Câu 15.</u> 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...)?				Số lượng		Tỷ lệ %	
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						
	Nếu có, khi đánh giá công chức đồng chí có báo cáo với tập thể Phòng (Chi cục) về lỗi vi phạm đó không?						
1.	Có	10		83,8			
2.	Không	2		16,7			
3.	Tổng	12		100			

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 3UBND 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
I	NHÓM TIÊU CHÍ CHUNG	30		
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 hèn 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		
II	KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ	70		
1	Năng lực và kỹ năng	30		
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		
2	Thực hiện nhiệm vụ được giao	40		
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		
	TỔNG ĐIỂM	100		

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 4UBND 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
I	NHÓM TIÊU CHÍ CHUNG	30		
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 hèn 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
	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		
II	KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ	70		
1	Năng lực và kỹ năng	20		
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		
2	Thực hiện nhiệm vụ được giao	50		
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		
	TỔNG ĐIỂM	100		

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 mắng 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, Đắk Nông, Bình Thuận)

Phụ lục 6

ĐỀ XUẤT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NĂM 2025 VÀ NGHỊ ĐỊNH SỐ 335/2025/NĐ-CP VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC

1. Cơ sở của đề xuất

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã tạo bước chuyển quan trọng trong pháp luật về ĐGCC, theo hướng quản lý công chức dựa trên vị trí việc làm, kết quả và sản phẩm thực hiện nhiệm vụ; tăng cường định lượng, theo dõi, đánh giá thường xuyên, liên tục, đa chiều và ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số. Điều 25 của Luật đã xác lập tương đối đầy đủ nguyên tắc, thẩm quyền, phương thức và nội dung đánh giá; Điều 26 quy định về xếp loại chất lượng; Điều 27 xác lập mối liên hệ giữa kết quả đánh giá với đào tạo, bố trí, sử dụng, khen thưởng, thu nhập và sàng lọc công chức. Nghị định số 335/2025/NĐ-CP tiếp tục cụ thể hóa cơ chế đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức.

Tuy nhiên, dưới góc độ bảo đảm THPL và kiểm soát việc thực hiện thẩm quyền trong ĐGCC, pháp luật hiện hành vẫn còn những nội dung có thể tiếp tục hoàn thiện. Đó là mối quan hệ giữa quyền đánh giá và trách nhiệm giải trình; cơ chế phòng ngừa những yếu tố có khả năng ảnh hưởng đến tính khách quan của chủ thể đánh giá; quyền tiếp cận căn cứ trực tiếp liên quan đến kết quả đánh giá của công chức; cơ chế kiểm tra, xem xét lại kết quả đánh giá; cũng như phương pháp xác định trách nhiệm và mức độ đóng góp cá nhân đối với các nhiệm vụ phối hợp, liên ngành và những sản phẩm công vụ khó lượng hóa.

Các đề xuất của luận án không xuất phát từ việc sử dụng trực tiếp số liệu khảo sát giai đoạn 2020-2025 để kết luận Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 335/2025/NĐ-CP đã phát sinh bất cập trong thực tiễn thi hành, mà được hình thành trên cơ sở kết hợp kết quả nghiên cứu lý luận, thực trạng THPL ở giai đoạn trước với việc phân tích cấu trúc và mức độ đầy đủ của các

quy phạm pháp luật hiện hành, nhằm tiếp tục hoàn thiện cơ chế pháp lý về ĐGCC theo hướng khách quan, có căn cứ, có khả năng kiểm chứng và kiểm soát được việc thực hiện thẩm quyền đánh giá.

2. Đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức năm 2025

2.1. Bổ sung nguyên tắc quyền đánh giá gắn với trách nhiệm giải trình và kiểm soát

Đề xuất sửa đổi, bổ sung khoản 4 Điều 3 theo hướng:

“4. Việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và kết quả, hiệu quả thực thi nhiệm vụ theo yêu cầu của vị trí việc làm; bảo đảm khách quan, công bằng, minh bạch; việc thực hiện thẩm quyền đánh giá phải gắn với trách nhiệm giải trình và được kiểm soát theo quy định của pháp luật.”

Lý do đề xuất:

Điều 25 của Luật hiện hành đã quy định khá đầy đủ các nguyên tắc trực tiếp của hoạt động ĐGCC, nhưng nguyên tắc quyền đánh giá phải gắn với trách nhiệm giải trình và cơ chế kiểm soát việc thực hiện thẩm quyền chưa được thể hiện rõ ở tầng nguyên tắc chung của quản lý công chức. Việc bổ sung này không nhằm lặp lại các yêu cầu khách quan, công khai, minh bạch mà nhằm xác lập mối quan hệ pháp lý giữa thẩm quyền - trách nhiệm - kiểm soát, tạo cơ sở thống nhất cho các quy định cụ thể về giải trình, kiểm tra và xem xét kết quả đánh giá.

2.2. Bổ sung quy định về bảo đảm tính vô tư, khách quan của chủ thể đánh giá

Đề xuất bổ sung vào Điều 25 một khoản theo hướng:

“Người có thẩm quyền đánh giá phải bảo đảm khách quan trong thực hiện đánh giá. Trường hợp có căn cứ cho rằng quan hệ lợi ích hoặc quan hệ khác có khả năng ảnh hưởng trực tiếp đến tính khách quan của việc đánh giá thì người có thẩm quyền đánh giá phải báo cáo cơ quan hoặc người có thẩm quyền quản lý công chức để xem xét, quyết định theo quy định.”

Lý do đề xuất:

Pháp luật đã xác định chủ thể có thẩm quyền đánh giá nhưng chưa thiết kế rõ cơ chế xử lý khi chính chủ thể đánh giá có yếu tố có khả năng ảnh hưởng đến tính vô tư, khách quan. Quy định ở cấp Luật cần xác lập nguyên tắc nhận diện - báo cáo - xử lý; các trường hợp cụ thể và trình tự xử lý có thể giao Chính phủ quy định chi tiết để bảo đảm tính khả thi.

2.3. Bổ sung nghĩa vụ giải trình về căn cứ của kết quả đánh giá**Đề xuất bổ sung khoản 5 Điều 25 theo hướng:**

“5. Kết quả đánh giá công chức phải có căn cứ và có khả năng kiểm chứng. Người có thẩm quyền đánh giá có trách nhiệm giải trình về tiêu chí, thông tin, dữ liệu và căn cứ chủ yếu được sử dụng để xác định kết quả đánh giá khi công chức được đánh giá hoặc cơ quan có thẩm quyền yêu cầu theo quy định của pháp luật.”

Lý do đề xuất:

Điều 25 hiện hành đã quy định nguyên tắc, thẩm quyền, phương thức và nội dung đánh giá nhưng chưa xác lập rõ nghĩa vụ giải trình độc lập của chủ thể đánh giá tương ứng với quyền quyết định kết quả đánh giá. Trong khi đó, kết quả đánh giá ngày càng có giá trị pháp lý trực tiếp đối với đào tạo, bố trí, sử dụng, thu nhập, khen thưởng và sàng lọc công chức. Do đó, khi hệ quả pháp lý của kết quả đánh giá tăng lên thì yêu cầu về khả năng chứng minh và giải trình căn cứ đánh giá cũng cần được nâng tương ứng.

2.4. Bổ sung quyền tiếp cận căn cứ trực tiếp liên quan đến kết quả đánh giá**Đề xuất bổ sung vào Điều 9 một khoản theo hướng:**

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

Lý do đề xuất:

Pháp luật hiện hành đã quy định việc thông báo và công khai kết quả xếp loại, nhưng được biết kết quả và được tiếp cận căn cứ hình thành kết quả là hai vấn đề pháp lý khác nhau. Việc ghi nhận quyền tiếp cận thông tin, dữ liệu và căn cứ trực tiếp liên quan đến kết quả đánh giá tạo điều kiện để công chức thực hiện quyền giải trình, phản hồi và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình, đồng thời nâng cao tính minh bạch và khả năng kiểm chứng của hoạt động ĐGCC.

2.5. Bổ sung Điều 25a về kiểm soát việc thực hiện thẩm quyền đánh giá công chức

Đề xuất bổ sung Điều 25a như sau:

“Điều 25a. Kiểm soát việc thực hiện thẩm quyền đánh giá công chức

1. Việc thực hiện thẩm quyền đánh giá công chức phải đúng thẩm quyền, căn cứ, tiêu chí, phương thức và trình tự theo quy định của pháp luật; bảo đảm quyền đánh giá gắn với trách nhiệm của người thực hiện đánh giá.

2. Người có thẩm quyền đánh giá chịu trách nhiệm về tính khách quan, trung thực và căn cứ của kết quả đánh giá; có trách nhiệm giải trình theo quy định của pháp luật.

3. Cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức có trách nhiệm kiểm tra việc thực hiện thẩm quyền đánh giá; xem xét kết quả đánh giá khi có căn cứ cho rằng việc đánh giá vi phạm nguyên tắc, thẩm quyền, tiêu chí hoặc có sự không tương thích đáng kể giữa kết quả đánh giá với thông tin, dữ liệu, sản phẩm thực hiện nhiệm vụ.

4. Trường hợp phát hiện việc đánh giá không đúng quy định, cơ quan có thẩm quyền yêu cầu xem xét, đánh giá lại và xử lý trách nhiệm của tổ chức, cá nhân có liên quan theo quy định của pháp luật.

5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.”

Lý do đề xuất:

Điều 25 hiện hành chủ yếu điều chỉnh cách thức thực hiện đánh giá, trong khi chưa hình thành một quy định độc lập điều chỉnh việc kiểm soát cách chủ

thể sử dụng thẩm quyền đánh giá. Việc bổ sung Điều 25a góp phần hoàn thiện cấu trúc pháp lý theo chuỗi: trao thẩm quyền - thực hiện thẩm quyền - giải trình - kiểm tra - xử lý khi thực hiện không đúng thẩm quyền.

3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung Nghị định số 335/2025/NĐ-CP

Việc sửa đổi, bổ sung Nghị định số 335/2025/NĐ-CP không tập trung vào việc quy định lại đánh giá theo vị trí việc làm, đánh giá định kỳ hoặc số hóa hồ sơ, bởi đây là những nội dung pháp luật mới đã điều chỉnh. Trọng tâm cần chuyển sang hoàn thiện phương pháp vận hành cơ chế đánh giá và kiểm soát kết quả đánh giá, nhất là đối với đặc thù công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

3.1. Bổ sung nguyên tắc cụ thể hóa tiêu chí theo vị trí việc làm

Đề xuất bổ sung quy định:

“Tiêu chí đánh giá cụ thể theo vị trí việc làm phải phù hợp với chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, điều kiện thực hiện nhiệm vụ và sản phẩm đầu ra của vị trí việc làm; không xác định trách nhiệm hoặc mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức đối với những nội dung nằm ngoài phạm vi nhiệm vụ, thẩm quyền hoặc điều kiện thực tế mà công chức có khả năng kiểm soát.”

Lý do đề xuất:

Đánh giá theo vị trí việc làm chỉ thực chất khi kết quả được đặt trong mối quan hệ giữa nhiệm vụ - thẩm quyền - điều kiện thực hiện - sản phẩm - trách nhiệm cá nhân. Đối với công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, nhiều sản phẩm tham mưu, phối hợp hoặc quản lý liên ngành chịu tác động bởi quyết định của cấp có thẩm quyền hoặc kết quả phối hợp của cơ quan khác; vì vậy không nên sử dụng toàn bộ kết quả cuối cùng làm căn cứ duy nhất để quy trách nhiệm cho một công chức.

3.2. Bổ sung phương pháp xác định mức độ đóng góp cá nhân đối với nhiệm vụ phối hợp

Đề xuất bổ sung quy định:

“Đối với nhiệm vụ có nhiều cơ quan, đơn vị hoặc nhiều công chức cùng

tham gia, việc đánh giá phải căn cứ vào vai trò chủ trì hoặc phối hợp, nhiệm vụ thành phần, sản phẩm được giao, thời hạn, chất lượng thực hiện và mức độ đóng góp của từng công chức; không sử dụng kết quả chung của nhiệm vụ làm căn cứ duy nhất để xác định kết quả đánh giá của cá nhân.”

Lý do đề xuất:

Đây là yêu cầu đặc biệt quan trọng đối với CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, nơi nhiều nhiệm vụ được thực hiện theo cơ chế phối hợp liên ngành, liên cơ quan và ngày càng gắn với phân cấp, phân quyền giữa cấp tỉnh với cấp xã. Quy định này tạo cơ sở để phân định và truy nguyên trách nhiệm cá nhân trong chuỗi thực hiện nhiệm vụ, bảo đảm đánh giá đúng vị trí, đúng phần việc, đúng sản phẩm và đúng mức độ đóng góp.

3.3. Bổ sung nghĩa vụ giải trình khi kết quả đánh giá không tương thích với dữ liệu thực hiện nhiệm vụ

Đề xuất bổ sung quy định:

“Trường hợp kết quả đánh giá, xếp loại của công chức có sự khác biệt đáng kể so với kết quả tổng hợp từ nhiệm vụ, sản phẩm, tiến độ, chất lượng hoặc dữ liệu theo dõi thực hiện công việc, người có thẩm quyền đánh giá phải nêu rõ căn cứ và lý do của sự khác biệt.”

Lý do đề xuất:

Dữ liệu không thể thay thế hoàn toàn quyền đánh giá của người có thẩm quyền, nhất là đối với những vị trí có sản phẩm khó lượng hóa. Tuy nhiên, quyền đánh giá không nên tách rời dữ liệu và minh chứng. Quy định này tạo cơ chế cân bằng: không tuyệt đối hóa dữ liệu, nhưng khi kết luận đánh giá khác đáng kể với dữ liệu thì chủ thể đánh giá phải giải trình.

3.4. Bổ sung trình tự kiểm tra, xem xét lại kết quả đánh giá

Đề xuất bổ sung quy định:

“Khi có kiến nghị, khiếu nại, phản ánh hoặc có căn cứ cho rằng kết quả đánh giá không phù hợp với quy định, cơ quan có thẩm quyền quản lý công

chức thực hiện kiểm tra căn cứ, tiêu chí, nhiệm vụ, sản phẩm, dữ liệu và minh chứng được sử dụng trong đánh giá; yêu cầu người có thẩm quyền đánh giá giải trình và quyết định việc giữ nguyên, điều chỉnh hoặc tổ chức đánh giá lại theo quy định.”

Lý do đề xuất:

Quyền phản hồi hoặc khiếu nại chỉ có ý nghĩa khi có cơ chế đủ khả năng kiểm tra lại nội dung và căn cứ của kết quả, chứ không chỉ kiểm tra việc tuân thủ thủ tục. Vì vậy, việc xem xét lại cần bao gồm cả tính hợp pháp của quy trình và tính có căn cứ của kết quả đánh giá.

3.5. Bổ sung phương pháp đánh giá đối với sản phẩm công vụ khó lượng hóa

Đề xuất bổ sung quy định:

“Đối với vị trí tham mưu chính sách, xây dựng thể chế, quy hoạch, dự báo, điều phối hoặc nhiệm vụ có sản phẩm không thể lượng hóa đầy đủ bằng số lượng và tiến độ, việc đánh giá phải kết hợp tiêu chí định lượng với tiêu chí định tính về chất lượng chuyên môn, tính kịp thời, tính khả thi, mức độ đáp ứng yêu cầu quản lý và giá trị đóng góp của sản phẩm.”

Lý do đề xuất:

Yêu cầu định lượng tối đa không đồng nghĩa với việc mọi sản phẩm công vụ đều có thể hoặc cần được quy đổi thành chỉ số số học. Đặc biệt đối với công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, một tỷ trọng đáng kể công việc mang tính tham mưu, phân tích, dự báo, xây dựng chính sách và điều phối liên ngành. Giá trị của những sản phẩm này phụ thuộc không chỉ vào số lượng và tiến độ mà còn vào chất lượng chuyên môn, tính khả thi và giá trị đối với quyết định quản lý. Vì vậy, cần thiết kế phương pháp đánh giá hỗn hợp để tránh lượng hóa cơ học.

4. Khái quát nội dung đề xuất hoàn thiện

Các đề xuất sửa đổi, bổ sung nêu trên không nhằm thay đổi mô hình ĐGCC mà Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Nghị định số 335/2025/NĐ-CP đã thiết lập, mà hướng tới hoàn thiện tăng cơ chế bảo đảm và kiểm soát việc

thực hiện mô hình đó.

Ở cấp Luật, trọng tâm là bổ sung và làm rõ quyền đánh giá gắn với trách nhiệm giải trình; bảo đảm tính vô tư, khách quan của chủ thể đánh giá; quyền tiếp cận căn cứ đánh giá của công chức; và cơ chế kiểm soát việc thực hiện thẩm quyền đánh giá.

Ở cấp Nghị định, trọng tâm là cụ thể hóa phương thức vận hành: kiểm soát việc xây dựng tiêu chí theo vị trí việc làm; cá thể hóa trách nhiệm trong nhiệm vụ phối hợp; giải trình khi kết quả đánh giá khác biệt với dữ liệu; kiểm tra, xem xét lại kết quả; và đánh giá phù hợp đối với sản phẩm công vụ khó lượng hóa.

Cách tiếp cận này vừa kế thừa những đổi mới của pháp luật năm 2025, vừa tiếp tục hoàn thiện cơ chế pháp lý nhằm bảo đảm ĐGCC thực chất, khách quan, có căn cứ và có khả năng kiểm chứng; đồng thời phù hợp với đặc thù của công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh trong điều kiện tăng cường phân cấp, phân quyền và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp./.

