

Bộ Nội vụ áp dụng KPI trong đánh giá công chức: Tính điểm ra sao?

12:08 16/10/2025

Bộ Nội vụ đã hoàn thiện dự thảo Nghị định mới về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức. Điểm mới nổi bật là việc áp dụng KPI và công thức tính điểm cụ thể, nhằm lượng hóa kết quả công việc, khắc phục tình trạng đánh giá hình thức, cảm tính, nể nang.

Theo Bộ Nội vụ, trong thời gian qua, công tác đánh giá cán bộ, công chức vẫn là khâu yếu, còn mang tính hình thức, chưa phản ánh đúng năng lực thực tế theo kết quả, sản phẩm thực hiện theo vị trí việc làm của cán bộ, công chức.

Không ít trường hợp việc đánh giá còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Thực tế, phần lớn cán bộ, công chức được đánh giá "hoàn thành tốt nhiệm vụ" trở lên, dẫn đến cào bằng giữa người làm việc năng suất, chất lượng, hiệu quả với người làm việc yếu kém, không là công cụ để sàng lọc người không đáp ứng yêu cầu công việc.

Nguyên nhân là do chưa có công cụ đánh giá hiệu quả, minh bạch, khách quan bằng định lượng tiến độ, số lượng, chất lượng của kết quả sản phẩm theo vị trí việc làm của cán bộ, công chức, viên chức.



Ảnh minh họa

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 (từ Điều 25 đến 27) đã quy định nguyên tắc, thẩm quyền, nội dung, phương thức đánh giá, xếp loại chất lượng công chức trên cơ sở theo dõi, đánh giá thường xuyên, liên tục, đa chiều, định lượng bằng các tiêu chí cụ thể.

Các tiêu chí này gắn với tiến độ, số lượng, chất lượng của kết quả, sản phẩm theo vị trí việc làm; sử dụng kết quả đánh giá để thực hiện khen thưởng, chế độ thu nhập tăng thêm, tiền thưởng hoặc xem xét bố trí vào vị trí việc làm thấp hơn hoặc cho thôi việc để sàng lọc người không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ra khỏi bộ máy. Luật cũng giao Chính phủ quy định chi tiết nội dung này.

Trên cơ sở đó, Bộ Nội vụ đã xây dựng dự thảo Nghị định mới thay thế Nghị định 90/2020/NĐ-CP và Nghị định 48/2023/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức.

Khắc phục tình trạng 'chấm điểm cảm tính, đột xuất vào cuối năm'

Một điểm mới nổi bật là dự thảo là bổ sung quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước từ Trung ương đến cấp xã. Bộ, Vụ, Cục, Ủy ban nhân dân các cấp...).

Nội dung, tiêu chí đánh giá gồm nhóm tiêu chí chung là 30 điểm, nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện nhiệm vụ là 70 điểm. Kết quả đánh giá tập thể sẽ là căn cứ

quan trọng để đánh giá trách nhiệm của người đứng đầu, khen thưởng hoặc xử lý trách nhiệm.

Một điểm đáng chú khác là dự thảo phân định rõ hoạt động "Theo dõi, đánh giá" và "Xếp loại chất lượng".

Cụ thể, việc theo dõi, đánh giá công chức phải được thực hiện thường xuyên, liên tục theo kỳ (tháng, quý). Trong khi đó, việc xếp loại chất lượng công chức là hoạt động mang tính tổng hợp và được thực hiện một lần vào cuối năm trên cơ sở kết quả theo dõi, đánh giá đã được ghi nhận trước đó.

Cách tiếp cận này nhằm bảo đảm tính logic, tuần tự, minh bạch trong quy trình đánh giá công chức; khắc phục tình trạng "chấm điểm cảm tính, đột xuất vào cuối năm", phù hợp với yêu cầu đánh giá, bảo đảm khách quan, thường xuyên, liên tục, đa chiều.

Áp dụng KPI và tính điểm rõ ràng

Dự thảo Nghị định cũng bổ sung phương pháp theo dõi, đánh giá công chức theo kỳ (theo tháng, quý), với việc áp dụng KPI (chỉ số đánh giá hiệu suất công việc) và công thức tính điểm minh bạch.

Phương pháp đánh giá sẽ dựa trên 2 nguyên tắc chính: Định lượng hóa sản phẩm công việc: Mỗi sản phẩm/công việc được quy đổi về một “đơn vị sản phẩm/công việc chuẩn” theo tiêu chí khối lượng, độ phức tạp, tiến độ, kỹ thuật,... nhằm tạo cơ sở đánh giá đồng đều, tránh cá biệt hóa; Đánh giá theo ba trục tiêu chí: Số lượng, chất lượng, tiến độ.

Điểm theo dõi, đánh giá được tính theo công thức: (Tổng điểm tiêu chí chung x 30%) + (Tổng điểm KPI x 70%), bảo đảm ghi nhận các tiêu chí chung mang tính định tính (30%); đồng thời nhấn mạnh kết quả thực hiện nhiệm vụ thực tế (70%).

Trên cơ sở tổng điểm, công chức được xếp loại theo 4 mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: Từ 90 điểm trở lên; Hoàn thành tốt nhiệm vụ: Từ 70 đến dưới 90 điểm; Hoàn thành nhiệm vụ: Từ 50 đến dưới 70 điểm; Không hoàn thành nhiệm vụ: Dưới 50 điểm hoặc vi phạm kỷ luật, suy thoái phẩm chất, trách nhiệm nêu gương...

Kết quả theo dõi, đánh giá và xếp loại công chức sẽ được sử dụng làm căn cứ trực tiếp để xác định thu nhập tăng thêm, tiền thưởng; xem xét bố trí, điều chuyển vị trí việc làm phù hợp; thực hiện sàng lọc, đưa ra khỏi bộ máy những người không đáp ứng yêu cầu công việc.

Với cách tiếp cận mới này, mỗi cán bộ, công chức sẽ được “đo” bằng năng lực, sản phẩm và hiệu quả thực tế, tạo động lực phấn đấu, khuyến khích đổi mới, sáng tạo – đúng như tinh thần cải cách nền hành chính mà Chính phủ đang quyết liệt triển khai.

Theo chinhphu.vn