

\*  
Số - HD/ĐU

Khương Đình, ngày tháng 5 năm 2026

## HƯỚNG DẪN

### **Đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng phường Khương Đình gắn với đo lường hiệu suất công việc (OKR/KPI) trên không gian làm việc số HanoiWork giai đoạn 2026-2030**

-----

Thực hiện Kế hoạch số 71-KH/TU, ngày 08/5/2026 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về đổi mới công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong hệ thống chính trị Thành phố gắn với phương pháp đo lường hiệu suất công việc (OKR/KPI) giai đoạn 2026-2030; Công văn số 973-CV/BTCTU, ngày 20/5/2026 của Ban Tổ chức Thành ủy về việc Hướng dẫn triển khai diện rộng Hệ thống quản trị thực thi nhiệm vụ và đánh giá cán bộ gắn với đo lường hiệu suất công việc trên HanoiWork;

Căn cứ Kế hoạch số 91-KH/ĐU, ngày 16/4/2026 của Ban Thường vụ Đảng ủy phường về triển khai, thực hiện Quy định số 11-QĐ/TU, ngày 25/3/2026 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về đánh giá, xếp loại hằng tháng đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng gắn với phương pháp đánh giá, đo lường bằng OKR/KPI trong hệ thống chính trị phường Khương Đình;

Để triển khai thực hiện công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng phường Khương Đình gắn với đo lường hiệu suất công việc (OKR/KPI) trên không gian làm việc số HanoiWork giai đoạn 2026-2030 đảm bảo yêu cầu, tiến độ đề ra; Ban Thường vụ Đảng ủy phường ban hành Hướng dẫn triển khai thực hiện, cụ thể như sau:

#### **I. MỤC TIÊU, YÊU CẦU**

##### **1. Mục tiêu**

##### **1.1. Mục tiêu tổng quát**

- Thống nhất triển khai Hệ thống quản trị OKR/KPI trên không gian làm việc số HanoiWork trong toàn hệ thống chính trị phường; chuyển mạnh phương thức giao việc, theo dõi, đánh giá từ định tính sang quản trị bằng mục tiêu, nhiệm vụ, tiến độ, sản phẩm, dữ liệu và minh chứng; tạo cơ sở dữ liệu phục vụ đánh giá hằng tháng theo Kế hoạch số 91-KH/ĐU, ngày 16/4/2026 của Ban Thường vụ Đảng ủy phường về triển khai, thực hiện Quy định số 11-QĐ/TU, ngày 25/3/2026 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội và đánh giá, xếp loại hằng quý, kiểm điểm, xếp loại cuối năm theo Kế hoạch số 30-KH/ĐU ngày 21/11/2025 của Ban Thường vụ Đảng ủy phường.

- Cụ thể hóa kịp thời các chủ trương, chỉ đạo của Trung ương, Thành ủy Hà Nội về đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng chuyển mạnh từ “đánh giá định tính” sang “quản trị hiệu suất”, lấy sản phẩm, hiệu quả thực chất và mức độ hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu.

- Chuyển đổi căn bản tư duy từ “*kiểm điểm hành chính*” sang “*quản trị hiệu suất*”; thiết lập phương thức quản trị thống nhất, bảo đảm tính liên thông, đồng bộ và xuyên suốt trong quá trình chỉ đạo, điều hành và thực thi nhiệm vụ từ cấp phường đến các phòng, ban, đơn vị trực thuộc. Hệ thống OKR/KPI và Bảng điều hành (Dashboard) đóng vai trò là công cụ giúp Lãnh đạo phường và các cấp theo dõi, giám sát, cảnh báo sớm các điểm nghẽn, vướng mắc theo thời gian thực.

- Xây dựng “*Hồ sơ năng lực số*” minh bạch, khách quan với kho dữ liệu “*Đúng - Đủ - Sạch - sống*”. Lấy sản phẩm thực chất và hiệu quả công việc làm thước đo quan trọng để phục vụ đồng bộ 06 khâu công tác cán bộ (tuyển dụng; sắp xếp, bố trí; đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch; luân chuyển, điều động; đãi ngộ). Thực hiện nghiêm cơ chế đánh giá công bằng, khách quan, lượng hóa chính xác mức độ đóng góp, kiên quyết khắc phục tình trạng nể nang, hình thức gắn với nguyên tắc “*có vào - có ra, có lên - có xuống*”. Thiết lập tiêu chuẩn về hành vi và văn hóa công vụ mới theo đúng chỉ đạo của đồng chí Tổng Bí thư: “*Hà Nội đã nói là làm, làm nhanh, làm đúng, làm hiệu quả, làm đến cùng*”.

## **1.2. Mục tiêu cụ thể theo từng giai đoạn**

### **(1) Giai đoạn 2026 - 2027 (Quản trị bằng dữ liệu sống):**

- Áp dụng Quy định mới thay thế Quyết định số 1841-QĐ/TU và 3251-QĐ/TU về việc đánh giá, xếp loại hằng tháng đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong hệ thống chính trị Thành phố.

- Triển khai đồng bộ Hệ thống quản trị OKR/KPI trên toàn bộ 04 trục (Đảng, HĐND, UBND, MTTQ).

- 100% mục tiêu, nhiệm vụ của các cấp ủy, chính quyền được phân rã thành OKR và KPI đến từng cá nhân.

- Chuyển dịch toàn bộ phương pháp làm việc từ “*họp nghe báo cáo giấy*” sang “*điều hành trực tiếp trên dữ liệu thời gian thực*”. Các bài toán lớn, các điểm nghẽn của phường (ùn tắc giao thông, ô nhiễm môi trường, giải phóng mặt bằng, giải ngân đầu tư công...) được thiết lập thành các OKR chiến lược, phân rã đến từng cá nhân người đứng đầu để đo lường KPI.

### **(2) Giai đoạn 2028 - 2030 (Định hình “Hồ sơ năng lực số”)**

- 100% cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng được số hóa kết quả thực thi công vụ.

- Hệ thống AI được tích hợp sâu để phân tích, dự báo rủi ro, đánh giá chéo và phát hiện sớm các lĩnh vực, đơn vị trì trệ.

- Kết quả KPI trên hệ thống trở thành bộ lọc, là thước đo chính xác để thực hiện tuyển dụng, sắp xếp, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển và phân bổ thu nhập tăng thêm theo phương châm “*có vào - có ra, có lên - có xuống*”.

## **2. Yêu cầu**

- Việc triển khai phải bảo đảm đúng quy định, đúng thẩm quyền, không làm thay đổi quy trình đánh giá hiện hành. Hệ thống là công cụ quản trị, theo dõi, lượng hóa và cung cấp dữ liệu; kết quả đánh giá, xếp loại cuối cùng do cấp có thẩm quyền

xem xét, quyết định theo quy định. Mỗi nhiệm vụ đưa lên Hệ thống phải quán triệt triệt để nguyên tắc “6 rõ - 1 xuyên suốt” (rõ việc, rõ người, rõ thẩm quyền, rõ quy trình, rõ thời gian, rõ sản phẩm; một việc chỉ giao một đầu mỗi chủ trì, chịu trách nhiệm đến cùng); không nhập liệu hình thức, không phát sinh thêm tầng nấc báo cáo thủ công không cần thiết.

- Dữ liệu thu thập và đánh giá phải bảo đảm tiêu chuẩn “đúng - đủ - sạch - sống”. Hạn chế tối đa các tiêu chí cảm tính.

- Đội ngũ cán bộ, đảng viên phải bám sát phương châm “3 trước” (nhận định trước, chuẩn bị trước, hành động trước) và rèn luyện “6 phần đấu” (nhận thức đầy đủ, tầm nhìn dài hạn, tư duy sáng tạo, giải pháp thông minh, hành động quyết liệt, kết quả thực chất).

- Áp dụng nguyên tắc “kim tự tháp” trong quản trị: Người đứng đầu cấp ủy, chính quyền phải trực tiếp tham gia xác lập mục tiêu chiến lược (OKR) và phân rã giao việc trên nền tảng số (HanoiWork); tuyệt đối không giao phó trách nhiệm thiết lập mục tiêu và cập nhật dữ liệu cho cán bộ văn phòng hay cán bộ công nghệ thông tin.

- 100% cơ quan, đơn vị áp dụng thống nhất Bộ khung hướng dẫn chuẩn của Thành phố. Quá trình thiết lập chỉ số KPI phải bám sát chức năng, nhiệm vụ của vị trí việc làm và gắn kết chặt chẽ với Nghị định số 335/2025/NĐ-CP ngày 21/12/2025 của Chính phủ. Phải xây dựng “Hệ số quy đổi sản phẩm chuẩn” để hệ thống tự động tính toán điểm số (30 điểm tiêu chí chung, 70 điểm kết quả nhiệm vụ), triệt tiêu triệt để tình trạng “cào bằng khối lượng” và “tự nhập - tự chấm” hình thức.

- 100% nhiệm vụ, tiến độ thực hiện và kết quả phối hợp đa chiều (đánh giá 360 độ) đều phải được cập nhật thường xuyên trên nền tảng HanoiWork. Các nội dung này phải gắn với minh chứng cụ thể để hệ thống tự động đo lường, đối soát, làm căn cứ then chốt quyết định kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng hằng tháng, quý, năm.

## II. ĐỊNH HƯỚNG ĐỘT PHÁ VÀ NGUYÊN TẮC ĐÁNH GIÁ

### 1. Sáu định hướng đột phá chiến lược của mô hình quản trị

Việc triển khai Hệ thống quản trị OKR/KPI không đơn thuần là áp dụng một phần mềm để “chấm điểm”, mà là thiết kế lại toàn bộ kiến trúc điều hành mang lại 06 đột phá cốt lõi:

**(1) Đột phá về tư duy - từ “kiểm điểm” sang “quản trị hiệu suất”:** Chấm dứt tình trạng đánh giá cuối năm mang nặng tính định tính, cảm tính. Hệ thống chuyển sang việc theo dõi liên tục, đánh giá dựa trên kết quả và sản phẩm tạo ra. Mục đích cao nhất của việc đánh giá không phải để phê bình, mà để bảo đảm các mục tiêu của phòng được thực thi nghiêm túc.

**(2) Đột phá về mục tiêu - OKR liên thông xuyên suốt:** Mỗi cán bộ, công chức đều phải có mục tiêu làm việc rõ ràng, có thời hạn. Các mục tiêu này được phân rã và liên thông xuyên suốt từ cấp Thành phố □ Sở, ngành □ Phường □ đến từng cá nhân.

**(3) Đột phá về đo lường - KPI minh bạch, định lượng:** Mỗi mục tiêu, nhiệm vụ đều được gắn với các chỉ số đo lường (KPI) cụ thể. Hệ thống tạo ra thước đo cho

phép so sánh khách quan hiệu suất giữa các cá nhân, các đơn vị, giảm tối đa sự nê nang, cảm tính trong đánh giá; đặc biệt là minh bạch hóa trách nhiệm của người đứng đầu.

**(4) Đột phá về điều hành - Dashboard thời gian thực:** ứng dụng Bảng điều hành (Dashboard) để theo dõi tiến độ công việc liên tục, cho phép phân tích xu hướng thay vì chỉ nhìn vào con số tuyệt đối. Hệ thống tự động cảnh báo sớm ngay khi có nguy cơ chậm trễ, tạo ra bước chuyển đổi phương thức từ “*họp nghe báo cáo*” sang điều hành trực tiếp dựa trên “*dữ liệu sống*”.

**(5) Đột phá về hỗ trợ - kịp thời, hiệu quả; phát hiện và tháo gỡ điểm nghẽn:** Hệ thống không chỉ dùng để chấm điểm, mà là công cụ để giúp cán bộ hoàn thành nhiệm vụ. Khi một chỉ số giảm, hệ thống giúp Lãnh đạo phân tích rõ nguyên nhân (do cơ chế, do thiếu nguồn lực hay yếu kém về năng lực) để từ đó có giải pháp hỗ trợ, điều chỉnh và tháo gỡ điểm nghẽn kịp thời.

**(6) Đột phá về sử dụng nhân sự - chọn đúng người, bố trí đúng việc:** Hệ thống giúp nhận diện chính xác những cán bộ có năng lực nổi trội và phát hiện cán bộ không đáp ứng yêu cầu. Đây là dữ liệu lõi để thực hiện nguyên tắc “*Vì việc tìm người*”, gắn kết trực tiếp với công tác quy hoạch, đào tạo, luân chuyển; bảo đảm vận hành cơ chế “*có vào - có ra, có lên - có xuống*” một cách khách quan, thực chất.

## 2. Nguyên tắc đánh giá

- Đánh giá đa chiều, liên tục: Kết hợp đánh giá định kỳ (tháng, quý, năm) từ dưới lên và từ trên xuống theo 4 trục quản lý.

- Gắn trách nhiệm người đứng đầu: Kết quả đánh giá của người đứng đầu gắn liền với sức khỏe của địa phương, đơn vị mình phụ trách. Nếu địa phương để xảy ra điểm nóng, khiếu kiện, giải ngân chậm, hệ thống tự động kéo giảm điểm KPI của cấp trưởng.

- Điều kiện phân loại “*hoàn thành xuất sắc*”: Cán bộ bắt buộc phải hoàn thành 100% nhiệm vụ được giao, trong đó có ít nhất 30% khối lượng công việc hoàn thành vượt mức về tiến độ, chất lượng, hoặc có sản phẩm đổi mới sáng tạo đem lại giá trị thực tiễn cao mới được ghi nhận.

## III. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG TRIỂN KHAI, NGUYÊN TẮC THỰC HIỆN

### 1. Đối tượng và phạm vi triển khai

- **Đối tượng:** Toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng thuộc các cơ quan, đơn vị thuộc phường; trọng tâm là đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Đảng ủy phường quản lý.

Cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng thuộc đối tượng đánh giá hàng tháng; tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc đối tượng đánh giá quý, kiểm điểm, đánh giá, xếp loại cuối năm theo phân cấp quản lý.

- **Phạm vi:** Áp dụng Hệ thống quản trị OKR/KPI đồng bộ, xuyên suốt tại 100% các cơ quan, đơn vị trong toàn hệ thống chính trị của phường, bao phủ toàn diện trên 04 trục (Đảng, HĐND, UBND, MTTQ).

### 2. Xây dựng kiến trúc công nghệ quản trị số OKR/KPI

Áp dụng “*Mô hình Ba nhà*” (Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp) để thiết lập hệ thống với cấu trúc 3 lớp hiện đại:

- **Lớp 1 (*Giao tiếp và Thu thập dữ liệu*):** Tích hợp thành công đăng nhập một lần (SSO) qua VNelD; liên thông tự động kết quả công việc từ các nền tảng dùng chung (HanoiWork, iHanoi, Dịch vụ công) để giảm tối đa việc nhập liệu thủ công của cán bộ.

- **Lớp 2 (*Xử lý và Phân tích*):** Chuẩn hóa danh mục vị trí việc làm và quy đổi sản phẩm chuẩn, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI First, AI Agent) để cảnh báo điểm nghẽn, tự động nhắc việc khi quá hạn.

- **Lớp 3 (*Hiển thị và Ra quyết định*):** Xây dựng Bảng điều hành (Dashboard) trực quan phân cấp từ Thành ủy đến cơ sở, phục vụ quyết định điều hành tức thời.

### 3. Thiết kế khung tiêu chí đánh giá (cơ cấu 30/70)

- **Nhóm tiêu chí chung (*chiếm 30 điểm*):** Đo lường các giá trị về chính trị, tư tưởng, đạo đức, kỷ luật; năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và ý thức nêu gương.

- **Nhóm tiêu chí kết quả thực hiện nhiệm vụ (*chiếm 70 điểm*):** Được tính toán và đo lường hoàn toàn bằng chỉ số KPI quy đổi. Sử dụng phương pháp tính điểm theo “*trọng số*” đối với các tiêu chí số lượng, chất lượng, tiến độ, phối hợp nhằm khắc phục tình trạng cao bằng giữa người làm nhiều và người làm ít.

- **Tính linh hoạt:** Khung tiêu chí được thiết kế theo hướng “*mở*”, cho phép các đơn vị tùy chỉnh các chỉ số đo lường thành phần cho sát với đặc thù ngành, lĩnh vực của mình.

### 4. Quy trình đánh giá khép kín trên Hệ thống

- Bước 1: Xác lập mục tiêu và phân rã OKR: Căn cứ Nghị quyết, kế hoạch công tác, người đứng đầu thiết lập OKR trên hệ thống. Mục tiêu được phân rã xuống từng cơ quan, đơn vị.

- Bước 2: Giao nhiệm vụ và lượng hóa KPI: Mỗi nhiệm vụ được gắn với chỉ số đo lường hiệu suất (KPI), mốc thời gian và trách nhiệm cá nhân cụ thể.

- Bước 3: Cập nhật dữ liệu thời gian thực: Hệ thống tự động thu thập tiến độ hoặc cá nhân cập nhật minh chứng điện tử.

- Bước 4: Điều hành và cảnh báo: Dashboard tự động phân tích luồng công việc, cảnh báo sớm rủi ro để Lãnh đạo can thiệp.

- Bước 5: Thẩm định và đánh giá đa chiều: Cuối chu kỳ (tháng/quý/năm), hệ thống tự động tổng hợp điểm theo trọng số. Cấp có thẩm quyền phê duyệt trên hệ thống, kết quả được số hóa vào “*Hồ sơ năng lực số*”.

### 5. Sử dụng kết quả đánh giá, xếp loại để định hình 06 khâu công tác cán bộ

Dữ liệu đánh giá, xếp loại từ Hệ thống là thước đo thực chất, chính xác nhất để thực hiện chuỗi công tác nhân sự:

- Trong tuyển dụng “*F2 việc tìm người*”: Nhận diện chính xác “*điểm nghẽn*” năng lực tại cơ sở để tuyển dụng đúng chuyên môn đang thiếu hụt.

- Trong sắp xếp, bố trí “*Đúng người, đúng năng lực*”: Lựa chọn cán bộ có điểm KPI cao trong việc xử lý các tình huống đột xuất, điểm nóng, sẽ được ưu tiên bố trí vào các vị trí phù hợp tại các địa bàn trọng điểm.

- Trong đào tạo, bồi dưỡng “*Đào tạo bồi dưỡng sát thực tiễn, đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ*”: Sử dụng dữ liệu đánh giá KPI để nhận diện rõ những khoảng trống về năng lực của cán bộ; trên cơ sở đó, phùng phối hợp các cơ sở đào tạo tổ chức bồi dưỡng chuyên sâu nhằm lấp đầy khoảng trống năng lực, đáp ứng đúng yêu cầu thực thi công vụ.

- Trong quy hoạch “*Hồ sơ năng lực số mở và động*”: Cán bộ liên tục có từ 30% công việc hoàn thành vượt mức hoặc có sản phẩm đổi mới sáng tạo đem lại giá trị thực tiễn sẽ được hệ thống tự động ghi nhận từ đó làm căn cứ đưa vào diện quy hoạch chiến lược. Điều này triệt tiêu mọi biểu hiện nể nang, cảm tính và cả tiêu cực.

- Trong sắp xếp, luân chuyển, điều động “*Có vào - có ra, có lên - có xuống*”: Kiên quyết điều chuyển người đứng đầu để đơn vị trì trệ.

- Trong đãi ngộ “*Không cào bằng*”: Sử dụng kết quả đo lường hiệu suất KPI làm căn cứ, tiêu chuẩn để phân bổ quỹ thu nhập tăng thêm. Cán bộ, công chức, viên chức dám nhận việc khó, giải quyết được các điểm nghẽn, có điểm KPI cao thì hưởng mức thu nhập tăng thêm tối đa. Cán bộ, công chức, viên chức làm việc cảm chừng, đùn đẩy trách nhiệm, KPI thấp thì mức thu nhập tăng thêm thấp hoặc không được hưởng.

#### **IV. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU**

##### **1. Quán triệt tư duy quản trị hiệu suất và thiết lập tiêu chuẩn hành vi mới**

- Tổ chức quán triệt thống nhất nhận thức trong toàn hệ thống chính trị phường về chuyển đổi từ “*quản lý sự vụ*” sang “*quản trị theo mục tiêu (OKR) và kết quả (KPI)*”, gắn với trách nhiệm cá nhân và kết quả đầu ra.

- Xây dựng tài liệu hướng dẫn, truyền thông nội bộ nhằm tạo sự đồng thuận, nâng cao tính tự giác trong triển khai và vận hành hệ thống.

- Thiết lập chuẩn hành vi thực thi công vụ theo nguyên tắc “*6 rõ, 1 xuyên suốt*”, gắn trách nhiệm người đứng đầu với kết quả thực hiện tại cơ quan, đơn vị.

##### **2. Áp dụng mô hình “kim tự tháp” và gắn điểm KPI của người đứng đầu với việc giải quyết triệt để các điểm nghẽn**

- Nhiệm vụ trọng tâm là vận hành bộ máy theo mô hình “kim tự tháp” nhằm đảm bảo sự thống nhất tuyệt đối từ mục tiêu chiến lược đến thực thi chi tiết. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp xác lập mục tiêu chiến lược (OKR) và tổ chức phân rã nhiệm vụ trên nền tảng số. Việc phân rã phải tuân thủ cấu trúc thống nhất, đảm bảo tính liên thông, mạch lạc giữa các cấp và các đơn vị, giúp mọi nỗ lực cá nhân đều cộng hưởng vào kết quả chung của tổ chức.

- Hệ thống sẽ gắn kết quả đánh giá KPI của người đứng đầu với năng lực nhận diện và giải quyết triệt để các “*điểm nghẽn*” phát sinh trong quá trình vận hành. Tiêu chí đánh giá hiệu quả lãnh đạo, quản lý được xác định thông qua sự chủ động tháo

gỡ các khó khăn, vướng mắc về cơ chế, nguồn lực và tổ chức bộ máy; qua đó bảo đảm quá trình điều hành được thông suốt, các nhiệm vụ hoàn thành đúng tiến độ và đạt mục tiêu chiến lược đã đề ra.

### **3. Rà soát vị trí việc làm, bóc tách nhiệm vụ và xây dựng “Hệ số quy đổi sản phẩm chuẩn”**

- Thực hiện rà soát, hệ thống hóa danh mục vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị làm căn cứ xây dựng mục tiêu và chỉ số đánh giá sát thực tế. Tập trung bóc tách nhiệm vụ chi tiết gắn với từng vị trí công tác, đảm bảo tuyệt đối nguyên tắc “*6 rõ, 1 xuyên suốt*”.

- Chuyển đổi toàn bộ kế hoạch công tác thành các nhóm nhiệm vụ và công việc cụ thể trên nền tảng HanoiWork. Tuyệt đối chấm dứt tình trạng giao việc chung chung, định tính. Mỗi nhiệm vụ giao xuống chuyên viên bắt buộc phải có thời hạn hoàn thành và gắn với “*sản phẩm minh chứng cụ thể*”.

- Xây dựng “*Hệ số quy đổi sản phẩm chuẩn*” sát với đặc thù chuyên môn của từng lĩnh vực. Đây là giải pháp then chốt nhằm định lượng hóa chính xác các nhiệm vụ phức tạp, khó đo lường, tạo mặt bằng chung để so sánh hiệu suất khách quan giữa các cơ quan, đơn vị, phòng, ban.

- Sử dụng hệ số quy đổi làm công cụ loại bỏ tình trạng “*cào bằng*” trong đánh giá; đảm bảo mọi nỗ lực thực chất đều được ghi nhận tương xứng, từ đó thúc đẩy cán bộ, công chức chủ động tối ưu hóa năng suất và nâng cao chất lượng thực thi công vụ.

### **4. Thiết lập nguyên tắc cập nhật dữ liệu và cơ chế đánh giá đa chiều (đánh giá 360 độ)**

- Thiết lập kỷ cương dữ liệu thời gian thực, quy định rõ trách nhiệm của từng cá nhân, đơn vị trong việc cập nhật tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ trên hệ thống; bảo đảm nguồn dữ liệu luôn đầy đủ, kịp thời và chính xác tuyệt đối theo thời gian thực.

- Chuẩn hóa hệ thống minh chứng điện tử thông qua việc thực hiện số hóa và chuẩn hóa các minh chứng (văn bản số, hình ảnh, kết quả xử lý) nhằm tạo lập cơ sở dữ liệu khách quan, minh bạch, đảm bảo tính xác thực và có thể kiểm chứng của các kết quả thực hiện nhiệm vụ.

- Đối với các nhiệm vụ phối hợp liên thông, yêu cầu phải phân định rõ vai trò “*chủ trì*” và “*phối hợp*” ngay khi thiết lập, giao việc trên hệ thống phần mềm. Áp dụng cơ chế đánh giá phối hợp đa chiều (đánh giá 360 độ) dựa trên dữ liệu tương tác, phản hồi thực tế giữa các cơ quan, đơn vị làm căn cứ xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Qua đó, cá thể hóa trách nhiệm, khắc phục triệt để tình trạng né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, đồng thời nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác phối hợp.

### **5. Vận hành Bảng điều hành (Dashboard) thời gian thực và ứng dụng Trí tuệ nhân tạo (AI Agent)**

- Thiết lập, vận hành, duy trì Bảng điều hành (Dashboard) trực tuyến cập nhật dữ liệu thời gian thực, giúp lãnh đạo nắm bắt toàn cảnh tiến độ, kịp thời nhận diện và phát tín hiệu cảnh báo sớm đối với các nhiệm vụ chậm muộn hoặc có nguy cơ rủi ro.

- Từng bước nghiên cứu, tích hợp trí tuệ nhân tạo (AI First, AI Agent) trong việc phân tích dữ liệu lớn, hỗ trợ nhắc việc tự động và đưa ra các gợi ý tối ưu hóa điều hành, giúp giảm tải áp lực báo cáo thủ công cho cán bộ.

### **6. Sử dụng dữ liệu OKR/KPI làm căn cứ quyết định cho công tác cán bộ**

- Toàn bộ lịch sử hiệu suất, sáng kiến, đổi mới sáng tạo cũng như các lỗi vi phạm, trễ hạn của cán bộ được lưu vết thành “*Hồ sơ năng lực số*”. Đây là thước đo cốt lõi, minh bạch nhất để Đảng ủy phường và cấp ủy cơ sở thực hiện 6 khâu: Tuyển dụng, sắp xếp, đào tạo, quy hoạch, luân chuyển, đãi ngộ theo nguyên tắc “*có vào - có ra, có lên - có xuống*”. Đặc biệt, điểm KPI là căn cứ quan trọng để phân bổ quỹ thu nhập tăng thêm; tuyệt đối không cào bằng.

- Sử dụng dữ liệu thực tế từ hệ thống OKR/KPI làm cơ sở khoa học và then chốt để đánh giá, phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể, cá nhân hằng tháng, hằng quý, hằng năm; đảm bảo tính khách quan và minh bạch.

- Nghiên cứu lộ trình gắn kết quả đánh giá từ hệ thống với việc thực hiện các chế độ, chính sách khen thưởng, kỷ luật và phúc lợi, nhằm tạo động lực mạnh mẽ và thúc đẩy văn hóa trọng dụng nhân tài trong cơ quan, đơn vị.

## **V. XÂY DỰNG OKR/KPI VÀ CHUẨN HÓA DỮ LIỆU TRÊN HANOIWORK**

**1. Xây dựng mục tiêu, kết quả then chốt, chỉ số đo lường:** Mục tiêu phải phản ánh nhiệm vụ trọng tâm, ưu tiên quản trị của tháng, quý, năm; kết quả then chốt phải thể hiện sản phẩm hoặc kết quả cụ thể, có mốc thời gian, chỉ tiêu định lượng hoặc định tính có thể kiểm chứng; KPI phải có đơn vị tính, cách tính, trọng số, nguồn dữ liệu, ngưỡng hoàn thành, ngưỡng vượt tiến độ hoặc không hoàn thành. Không xây dựng mục tiêu chung chung, khó đo lường; không phân bổ trọng số bình quân giữa các nhiệm vụ có quy mô, độ khó, mức độ tác động khác nhau.

**2. Trường thông tin khi khởi tạo nhiệm vụ:** Khi mở nhiệm vụ trên HanoiWork cần khai báo đầy đủ các thông tin: Tên nhiệm vụ; căn cứ giao nhiệm vụ; nhóm nhiệm vụ; đơn vị chủ trì; cá nhân chịu trách nhiệm chính; đơn vị, cá nhân phối hợp; thời hạn bắt đầu, thời hạn hoàn thành; sản phẩm đầu ra; tiêu chí đánh giá chất lượng; số điểm, trọng số quy đổi. Nhiệm vụ chưa đủ thông tin cơ bản không đủ điều kiện phê duyệt để theo dõi, đánh giá.

**3. Chuẩn hóa minh chứng và nguồn dữ liệu:** Các đơn vị chuẩn bị nguồn dữ liệu gồm văn bản chỉ đạo, quyết định giao nhiệm vụ, hồ sơ xử lý công việc, sản phẩm tham mưu, báo cáo, kết quả giải quyết thủ tục hành chính, phản ánh kiến nghị, giải ngân, cải cách hành chính, chuyển đổi số, dữ liệu chuyên ngành và minh chứng điện tử khác. Trường hợp dữ liệu đã có trên hệ thống dùng chung hoặc hệ thống chuyên ngành thì từng bước kết nối, khai thác, đồng bộ; trường hợp chưa kết nối tự động thì cá nhân, đơn vị phải cập nhật tiến độ, kết quả và cung cấp minh chứng lên HanoiWork.

**4. Tổ chức tập huấn nội bộ:** Người đứng đầu cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm thường xuyên tổ chức tập huấn đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, lao động

hợp đồng; bảo đảm mỗi cá nhân nắm được thao tác nhận việc, cập nhật tiến độ, gửi sản phẩm, tài minh chứng, tự đánh giá, xem kết quả và phản hồi khi có sai lệch dữ liệu.

## **VI. QUY TRÌNH VẬN HÀNH ĐÁNH GIÁ HÀNG THÁNG THEO QUY ĐỊNH SỐ 11-QĐ/TU**

**1. Lập kế hoạch và giao nhiệm vụ:** Đầu tháng, cơ quan, đơn vị và từng cá nhân xây dựng kế hoạch công tác tháng, lịch công tác tuần trên HanoiWork; xác định rõ nhiệm vụ trọng tâm, nhiệm vụ thường xuyên, nhiệm vụ phát sinh dự kiến, thời hạn, sản phẩm, mức độ ưu tiên. Người có thẩm quyền giao nhiệm vụ trên Hệ thống; người được giao nhiệm vụ kiểm tra nội dung, kịp thời phản hồi nếu nhiệm vụ chưa rõ về phạm vi, thẩm quyền, nguồn lực hoặc điều kiện thực hiện.

**2. Theo dõi tiến độ, gửi sản phẩm, phê duyệt kết quả:** Cá nhân được giao nhiệm vụ cập nhật tiến độ theo thời gian thực hoặc theo mốc được yêu cầu; gửi sản phẩm, tài liệu, minh chứng điện tử khi hoàn thành từng phần hoặc toàn bộ nhiệm vụ. Cấp có thẩm quyền kiểm tra, phê duyệt sản phẩm đạt yêu cầu hoặc trả lại, nêu rõ lý do, yêu cầu chỉnh sửa; các lần trả lại, chậm tiến độ, quá hạn, không cập nhật phải được Hệ thống ghi nhận để phục vụ đánh giá.

### **3. Tự đánh giá, nhận xét, phê duyệt xếp loại hàng tháng:**

- Cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng tự đánh giá trên Hệ thống trước ngày **25 hằng tháng**, căn cứ nhiệm vụ được giao, sản phẩm, minh chứng và điểm Hệ thống gợi ý.

- Cấp quản lý trực tiếp nhận xét, đánh giá trước ngày **26 hằng tháng**

- Cấp có thẩm quyền phê duyệt kết quả trước ngày **28 hằng tháng**.

- Kết quả được công khai trong nội bộ theo quy định trước ngày **05 của tháng** kế tiếp để cá nhân biết, phản hồi, kiến nghị nếu có sai sót.

**4. Sử dụng kết quả đánh giá hàng tháng:** Kết quả hàng tháng là căn cứ quan trọng phục vụ đánh giá chất lượng công việc, xem xét thu nhập tăng thêm, khen thưởng, nhắc nhở, chấn chỉnh; đồng thời là dữ liệu đầu vào cho đánh giá quý, đánh giá năm và công tác cán bộ theo quy định. Các đơn vị không bình quân, cào bằng; không hợp thức hóa kết quả khi nhiệm vụ chưa hoàn thành, không có sản phẩm hoặc minh chứng; không để người làm nhiều, làm việc khó, việc phát sinh nhưng không được ghi nhận đầy đủ.

## **VII. GẮN ĐÁNH GIÁ THÁNG VỚI ĐÁNH GIÁ QUÝ, NĂM THEO KẾ HOẠCH SỐ 30-KH/ĐU**

**1. Đánh giá định kỳ hằng quý:** Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, dữ liệu thực hiện nhiệm vụ hằng tháng trên HanoiWork là nguồn thông tin quan trọng để tổng hợp, phân tích mức độ hoàn thành nhiệm vụ trong quý. Việc đánh giá Quý I, Quý II, Quý III thực hiện theo phân cấp quản lý; không tách rời kết quả lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành địa phương, cơ quan, đơn vị, lĩnh vực được phân công phụ trách. Kết quả thực hiện nhiệm vụ Quý IV được tổng hợp phục vụ kiểm điểm, đánh giá, xếp loại cuối năm.

**2. Kiểm điểm, đánh giá, xếp loại cuối năm:** Dữ liệu trên HanoiWork là minh chứng quan trọng để xây dựng báo cáo kiểm điểm, tự đánh giá, xếp loại cuối năm của tập thể, cá nhân; gồm mục tiêu, nhiệm vụ, tiến độ, sản phẩm, chất lượng, kết quả phối hợp, nhiệm vụ chậm muộn, nhiệm vụ hoàn thành vượt tiến độ, sáng kiến, đổi mới và điểm nghẽn đã xử lý. Trường hợp kết quả cuối năm khác biệt lớn so với dữ liệu theo dõi thường xuyên, cấp có thẩm quyền phải xem xét kỹ nguyên nhân, căn cứ, minh chứng và trách nhiệm của tổ chức, cá nhân liên quan.

**3. Đánh giá người đứng đầu, cấp phó và tập thể:** Kết quả của người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu phải gắn với kết quả của cơ quan, đơn vị, địa bàn, lĩnh vực phụ trách; nhất là nhiệm vụ trọng tâm, cải cách hành chính, chuyển đổi số, giải quyết thủ tục hành chính, xử lý phản ánh kiến nghị, giải ngân, kỷ luật, kỷ cương. Cơ quan, đơn vị có nhiệm vụ trọng tâm chậm tiến độ, chất lượng thấp, hồ sơ quá hạn, vụ việc phức tạp kéo dài phải xem xét tương ứng trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, người đứng đầu và cá nhân liên quan.

## VIII. LỘ TRÌNH THỰC HIỆN VÀ CHẾ ĐỘ BÁO CÁO

**1. Trước ngày 01/6/2026:** Hoàn thành thành lập Tổ công tác; rà soát danh sách tổ chức, tài khoản, phân quyền; chuẩn hóa danh mục nhiệm vụ, danh mục sản phẩm/công việc và hệ số quy đổi về sản phẩm/công việc chuẩn; xây dựng mục tiêu, kết quả then chốt của cơ quan, đơn vị, phòng, ban và cá nhân; tổ chức tập huấn, thực hành trên một số nhiệm vụ thực tế của tháng 6/2026.

**2. Từ ngày 01/6/2026:** Thực hiện quản trị nhiệm vụ, giao việc, theo dõi tiến độ, cập nhật sản phẩm, minh chứng và đánh giá hằng tháng trên HanoiWork. Trong tháng 6/2026, các đơn vị tập trung vận hành đúng quy trình, kịp thời phản ánh vướng mắc về nghiệp vụ, tài khoản, phân quyền, dữ liệu, KPI, luồng phê duyệt để được hướng dẫn, xử lý.

**3. Từ tháng 7/2026 trở đi:** Duy trì vận hành thường xuyên; định kỳ rà soát, cập nhật bộ mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ, KPI phù hợp chỉ đạo mới của Thành phố, nhiệm vụ phát sinh và tình hình thực tiễn.

## IX. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

### 1. Ban Xây dựng Đảng Đảng ủy

- Là cơ quan thường trực, chịu trách nhiệm tham mưu, hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc và kiểm tra, giám sát quá trình triển khai thực hiện của các đơn vị.

- Tham mưu Ban Thường vụ Đảng ủy thành lập Tổ công tác do Lãnh đạo phường làm tổ trưởng; các thành viên gồm đại diện lãnh đạo, chuyên viên các phòng, ban, đơn vị chuyên môn và chuyên viên phụ trách về công nghệ thông tin, chuyển đổi số. Tổ công tác có trách nhiệm tham mưu giúp Lãnh đạo phường triển khai, hướng dẫn nghiệp vụ; tham mưu xây dựng danh mục sản phẩm/công việc và hệ số quy đổi về sản phẩm/công việc chuẩn của toàn cơ quan, đơn vị bảo đảm theo quy định; đôn đốc cập nhật dữ liệu, tổng hợp khó khăn, vướng mắc gửi Ban Tổ chức Thành ủy, các cơ quan đơn vị có liên quan và cơ quan kỹ thuật để kịp thời xử lý.

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan ban hành Văn bản triển khai thực hiện đánh giá, xếp loại hằng tháng, hằng quý, hằng năm theo hướng dẫn của Thành phố.

- Phối hợp chặt chẽ với phòng Văn hóa - Xã hội hướng dẫn xây dựng Khung chỉ số KPI thống nhất, đồng bộ giữa khối Đảng, đoàn thể và khối chính quyền nhà nước; gắn việc phân rã mục tiêu (OKR) và chỉ số đo lường hiệu suất (KPI) vào tiêu chuẩn, chức trách của từng vị trí việc làm, bảo đảm nguyên tắc quản trị “*6 rõ, 1 xuyên suốt*”.

- Phối hợp với Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy kiểm tra, giám sát chặt chẽ việc thực hiện quy định đánh giá cán bộ bằng OKR/KPI tại các cấp ủy, cơ quan, đơn vị.

- Sử dụng dữ liệu “*Hồ sơ năng lực số*” trích xuất từ Hệ thống làm căn cứ để tham mưu Ban Thường vụ Đảng ủy thực hiện 06 khâu công tác cán bộ: Tuyển dụng; sắp xếp, bố trí; đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch; luân chuyển, điều động; đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật. Thực hiện nghiêm nguyên tắc “*có vào - có ra, có lên - có xuống*”.

- Định kỳ tổng hợp, phân tích kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ trên toàn phường từ hệ thống dữ liệu số, báo cáo Ban Thường vụ Đảng ủy; kịp thời tham mưu xử lý, điều chuyển, thay thế đối với các trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ, chỉ số KPI liên tục thấp hoặc có biểu hiện đùn đẩy, né tránh, sợ trách nhiệm.

## **2. Văn phòng Đảng ủy**

- Là cơ quan tham mưu giúp việc của Ban Thường vụ Đảng ủy trong công tác chỉ đạo, điều hành triển khai thực hiện bảo đảm việc triển khai gắn kết chặt chẽ với chương trình công tác và các nhiệm vụ trọng tâm, cấp bách của phường.

- Chủ trì, phối hợp với Văn phòng HĐND và UBND phường chuẩn hóa chương trình công tác, lịch công tác, nhiệm vụ do cấp có thẩm quyền giao để đưa lên Hệ thống; quản lý tài khoản, phân quyền, hỗ trợ kỹ thuật, bảo đảm điều kiện thiết bị, đường truyền, an toàn thông tin trong quá trình vận hành.

- Chủ trì theo dõi, đôn đốc việc thực hiện tại các cơ quan, đơn vị; tổng hợp tình hình, báo cáo Thường trực, Ban Thường vụ Đảng ủy và đề xuất chỉ đạo, giải quyết kịp thời đối với các vấn đề nổi cộm, phát sinh.

- Tham mưu tổ chức giao ban định kỳ, đột xuất về tình hình triển khai thực hiện; tổng hợp kết quả, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành của Ban Thường vụ Đảng ủy.

- Phối hợp chặt chẽ với phòng Văn hóa - Xã hội, Công an phường và các đơn vị liên quan bảo đảm hạ tầng kỹ thuật, an toàn thông tin và bảo mật dữ liệu cấp độ cao nhất, đặc biệt là đối với “*hồ sơ năng lực số*” và cơ sở dữ liệu về công tác cán bộ của Đảng.

- Chủ trì xây dựng Quy chế theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ do Thường trực, Ban Thường vụ Đảng ủy giao thông qua Bảng điều hành (Dashboard). Là đầu mối đôn đốc, cập nhật và kiểm đếm tình hình thực hiện các kết luận, chỉ đạo của Thường trực, Ban Thường vụ Đảng ủy trên môi trường số.

## **3. Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy**

Chủ trì, phối hợp với Ban Xây dựng Đảng Đảng ủy, Văn phòng Đảng ủy kiểm tra, giám sát chặt chẽ việc thực hiện quy định đánh giá cán bộ bằng OKR/KPI tại các cấp ủy, cơ quan, đơn vị; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh các biểu hiện triển khai

hình thức, nê nang, cào bằng hoặc hiện tượng cán bộ “*tự nhập - tự chấm*” không đúng thực chất.

#### **4. UBND phường**

- Chỉ đạo các phòng, ban, đơn vị trực thuộc UBND phường tổ chức triển khai tại đơn vị bảo đảm nguyên tắc “*6 rõ, 1 xuyên suốt*”; kiểm soát chặt chẽ tiến độ, chất lượng và hiệu quả thực hiện.

- Chỉ đạo các cơ quan liên quan phối hợp chặt chẽ với Ban Xây dựng Đảng Đảng ủy trong việc thiết lập Hệ thống quản trị OKR/KPI liên thông, phù hợp với công tác quản lý, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và yêu cầu quản lý nhà nước trên địa bàn phường.

- Chỉ đạo phòng Văn hóa - Xã hội:

+ Phát huy vai trò cơ quan tham mưu, tổ chức triển khai về chuyên môn, kỹ thuật và nền tảng phần mềm quản trị trên toàn phường. Làm đầu mối theo dõi, đôn đốc và tổng hợp tình hình vận hành tại các cơ quan, đơn vị; kịp thời nhận diện các “*điểm nghẽn*” về kỹ thuật và nghiệp vụ trên hệ thống để đề xuất giải pháp tháo gỡ khó khăn trong quá trình triển khai diện rộng. Định kỳ báo cáo kết quả thực hiện cho Ban Thường vụ Đảng ủy, UBND phường.

+ Phối hợp với Sở Khoa học và Công nghệ hoàn thành rà soát danh sách tổ chức, phòng, ban, đơn vị trực thuộc phường; danh sách cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng; chức vụ, vị trí việc làm, đơn vị công tác, tài khoản HanoiWork, số điện thoại. Đồng thời phân quyền người dùng theo đúng thẩm quyền (quyền quản trị đơn vị, quyền lãnh đạo đơn vị, lãnh đạo phòng và tương đương; quyền theo dõi, báo cáo và tổng hợp dữ liệu...).

+ Hướng dẫn, hỗ trợ tối đa các cơ quan, đơn vị trong quá trình vận hành Hệ thống quản trị OKR/KPI, nền tảng HanoiWork và tích hợp dữ liệu dùng chung, trong việc thực hiện đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm tính khách quan, thống nhất và đúng quy định của Thành phố; gắn kết quả đánh giá KPI với các phòng trào thi đua khen thưởng của hệ thống chính quyền.

+ Phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham gia góp ý, hoàn thiện các tính năng nghiệp vụ trên nền tảng HanoiWork; bảo đảm hệ thống kỹ thuật đáp ứng tốt yêu cầu quản lý nhân sự, công tác thi đua khen thưởng, từng bước hình thành “*hồ sơ năng lực số*” và lưu vết minh bạch toàn bộ quá trình thực thi nhiệm vụ trên môi trường số.

+ Tham mưu UBND phường tổ chức tập huấn đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng; bảo đảm mỗi cá nhân nắm được thao tác nhận việc, cập nhật tiến độ, gửi sản phẩm, tải minh chứng, tự đánh giá, xem kết quả và phản hồi khi có sai lệch dữ liệu.

- Chỉ đạo phòng Kinh tế, Hạ tầng và Đô thị: Hướng dẫn các đơn vị sử dụng điểm số KPI, OKR trích xuất từ Hệ thống làm căn cứ để chi trả thu nhập tăng thêm, đảm bảo nguyên tắc “*lượng hóa, tuyệt đối không cào bằng*”.

- Định kỳ báo cáo Thường trực, Ban Thường vụ Đảng ủy về tình hình, kết quả triển khai trong khối chính quyền; kịp thời đề xuất các giải pháp tháo gỡ khó khăn, vướng mắc phát sinh trong thực tiễn vận hành.

### **5. Các cơ quan, đơn vị thuộc phường**

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ, quy chế làm việc, chương trình công tác năm, kế hoạch công tác quý, tháng và nhiệm vụ do cấp có thẩm quyền giao để xây dựng danh mục sản phẩm/công việc đưa lên Hệ thống; thực hiện phân rã nhiệm vụ, phân loại thành: Nhiệm vụ trọng tâm, nhiệm vụ thường xuyên theo vị trí việc làm và nhiệm vụ phát sinh, đột xuất.

#### Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Thành ủy, (để b/c)
- Ban Thường vụ Đảng ủy, (để b/c)
- Hội đồng nhân dân phường,
- Ban XD Đảng, UBKT, Văn phòng Đảng ủy,
- Ủy ban MTTQ Việt Nam phường,
- Các phòng, ban, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND phường,
- Lưu Văn phòng Đảng ủy.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ  
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRỰC**

**Trần Thị Nga**

#### *1. Tài liệu hướng dẫn sử dụng*

*Hệ thống OKR/KPI*



#### *2. Dự thảo Sổ tay hướng dẫn*

