

**KẾ HOẠCH****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**

-----

Trong những năm qua, công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng (sau đây viết tắt là **CBCCV**) của Thành phố đã dần đi vào nề nếp. Việc liên tục hoàn thiện các quy định giúp công tác đánh giá cán bộ ngày càng khoa học, chuẩn hóa chu trình và siết chặt kỷ luật hành chính. Tuy nhiên, phương thức đánh giá hiện nay vẫn bộc lộ nhiều hạn chế: chủ yếu dựa trên nhận xét định tính, cảm tính; chưa gắn chặt với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị và hiệu quả điều hành; tình trạng “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” mang tính cào bằng vẫn diễn ra, chưa đo lường được bằng sản phẩm đầu ra cụ thể.

Bước vào giai đoạn mới, Thủ đô Hà Nội thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, triển khai Luật Thủ đô 2024 và khát vọng chuyển hóa thành đại đô thị “*văn hiến - văn minh - hiện đại - hạnh phúc*”; thực hiện phương châm “*kỷ luật, kỷ cương là nền tảng; hiệu quả là mục tiêu; trách nhiệm là trung tâm; dữ liệu là công cụ; sự hài lòng của Nhân dân là thước đo*”, Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Kế hoạch 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 như sau:

**I. BỐI CẢNH, MỤC TIÊU, YÊU CẦU VÀ TẦM NHÌN CHIẾN LƯỢC****1. Bối cảnh và sự cần thiết phải thay đổi mô hình quản trị**

Giai đoạn 2026-2030 là thời kỳ bản lề, có ý nghĩa quyết định đối với việc hiện thực hóa các mục tiêu và định hướng phát triển dài hạn của Thủ đô Hà Nội. Trong giai đoạn này, Thành phố đồng thời tổ chức triển khai nhiều chiến lược, quy hoạch và nghị quyết quan trọng của Trung ương và Thành phố, nổi bật như: Quy hoạch tổng thể Thủ đô với tầm nhìn 100 năm; Luật Thủ đô (sửa đổi); Nghị quyết về xây dựng và phát triển Thủ đô trong kỷ nguyên mới; Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng, Nghị quyết Đại hội XVIII Đảng bộ Thành phố; cùng nhóm 09 nghị quyết chiến lược quan trọng của Bộ Chính trị. Những định hướng chiến lược đó đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực hoạch định, tổ chức thực thi và điều hành chính sách của bộ máy chính quyền cũng như toàn bộ hệ thống chính trị Thủ đô. Trong bối cảnh đó, năng lực tổ chức thực thi là một trong những “*điểm nghẽn*” lớn. Việc đổi mới công tác đánh giá cán bộ gắn với phương pháp quản trị OKR/KPI không chỉ là giải pháp kỹ thuật số hóa, mà là một “*cuộc*

*cách mạng*” về văn hóa thực thi công vụ, chuyển đổi triệt để tư duy từ “*định tính*” sang “*định lượng*”, kiến tạo tiêu chuẩn hành vi mới cho đội ngũ cán bộ Thủ đô.

## **2. Mục tiêu**

### **2.1. Mục tiêu tổng quát**

- Nhằm cụ thể hóa kịp thời các văn bản của Trung ương, Ban Thường vụ Thành ủy về chuyển dịch toàn diện phương pháp đánh giá cán bộ từ “*định tính*” sang “*định lượng*”:

(1) 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.

(2) 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.

(3) Nghị định số 335/2025/NĐ-CP, ngày 21/12/2025 của Chính phủ về Quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan hành chính nhà nước và công chức.

(4) Quy định số 03-QĐ/TU, ngày 19/11/2025 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị của Đảng bộ thành phố Hà Nội.

(5) Quy định số 11-QĐ/TU, ngày 25/3/2026 của Ban Thường vụ Thành ủy về đánh giá, xếp loại hàng tháng đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng gắn với phương pháp đánh giá, đo lường bằng OKR/KPI (thay thế Quyết định 1841-QĐ/TU và 3251-QĐ/TU).

(6) Đề án 05-ĐA/TU, ngày 01/4/2025 của Ban Thường vụ Thành ủy về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của các cấp ủy đảng; phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu trong kỷ nguyên mới.

- 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 Thành phố đến cơ sở. Hệ thống OKR/KPI và Bảng điều hành (Dashboard) đóng vai trò là công cụ giúp Lãnh đạo Thành phố 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”.

## **2.2. 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 hàng 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 trực (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 Thành phố (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% CBCCVC 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*”.

## **3. Yêu cầu**

- Việc đánh giá 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 mối chủ trì, chịu trách nhiệm đến cùng).

- 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.

#### 4. Tầm nhìn chiến lược

Hệ thống quản trị thực thi nhiệm vụ và đánh giá cán bộ gắn với phương pháp đo lường hiệu suất công việc (OKR/KPI) được thiết kế để phục vụ khát vọng xây dựng Thủ đô “Văn hiến - Văn minh - Hiện đại - Hạnh phúc”. Tầm nhìn chiến lược, Hà Nội trở thành trung tâm đổi mới sáng tạo, quản trị đô thị hiện đại, có chất lượng sống cao. Hệ thống đánh giá cán bộ sẽ là động lực cốt lõi để vận hành mô hình phát triển hiện đại theo định hướng: “Đảng bộ số - Chính quyền kiến tạo - Doanh nghiệp tiên phong - Xã hội đồng thuận”. Trong đó, Đảng bộ Thành phố lãnh đạo bằng định hướng chiến lược, kỷ luật, kỷ cương và dữ liệu số.

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

### 1. 06 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 chiến lược của Thành phố được thực thi nghiêm túc.

(2) **Đột phá về mục tiêu - OKR liên thông thông 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 → Xã, 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 nể 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 “*Vi 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. NỘI DUNG KẾ HOẠCH

### 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 Thành phố Hà Nội; trọng tâm là đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy 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 từ cấp Thành phố đến cấp cơ sở. Cụ thể 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 VNeID; 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 cào 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 “Vi 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, Thành phố 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 địa bàn trì trệ. Đưa cán bộ chuyên môn giỏi nhưng yếu quản lý về Tổ nghiên cứu cơ chế, chính sách giúp việc Thường trực Thành ủy để giải phóng ghế lãnh đạo.

- **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 cầm 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 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 Thành ủy 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 hàng tháng, hàng quý, hàng 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. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **1. Lộ trình thực hiện**

#### **1.1. Giai đoạn 1 (2026 – 2027) - Định hình tư duy và quản trị bằng “*dữ liệu sống*”**

##### **(1) Năm 2026:**

- Từ tháng 01 đến tháng 3/2026: Xây dựng và tổ chức thí điểm Hệ thống quản trị thực thi nhiệm vụ và đánh giá cán bộ gắn với phương pháp đo lường hiệu suất công việc (OKR/KPI) tại 05 đơn vị.

- Từ tháng 4 đến tháng 5/2026: Tổ chức đánh giá rút kinh nghiệm đợt thí điểm để tiến hành hiệu chỉnh, nâng cấp và cập nhật các tính năng của phần mềm. Đồng thời, tổ chức đào tạo, tập huấn, hướng dẫn diện rộng toàn Thành phố về kỹ năng bóc tách nhiệm vụ, xây dựng KPI cho đội ngũ cán bộ; tập trung tạo bước chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức quản trị hiệu suất.

- Tháng 6/2026: Chính thức triển khai diện rộng, vận hành đồng bộ Hệ thống quản trị OKR/KPI trong toàn bộ hệ thống chính trị Thành phố.

- Quý IV/2026: Hoàn thiện và nâng cấp các tính năng tiện ích nâng cao, đặc biệt là ứng dụng Trí tuệ nhân tạo (AI Agent) trên Bảng điều hành (Dashboard). Trợ lý ảo AI sẽ tự động phân tích dữ liệu, cảnh báo sớm các điểm nghẽn, nguy cơ chậm trễ để giúp lãnh đạo các cấp kịp thời can thiệp, hỗ trợ và tháo gỡ khó khăn cho cơ sở.

(2) **Năm 2027:** Vận hành toàn diện mô hình “*quản trị bằng dữ liệu sống*”. 100% mục tiêu, nhiệm vụ của các cấp ủy, chính quyền được phân rã thành OKR và KPI đến từng cá nhân. Chuyển dịch hoàn toàn phương pháp lãnh đạo, điều hành từ “*họp nghe báo cáo giấy*” sang “*điều hành trực tiếp trên dữ liệu thời gian thực*”.

### **1.2. Giai đoạn 2 (2028 – 2030) - Định hình “hồ sơ năng lực số”**

- Chuẩn hóa toàn bộ Khung tiêu chí và thuật toán đo lường của Hệ thống để làm cơ sở vững chắc bước sang giai đoạn sử dụng dữ liệu số định hình công tác nhân sự.

- Tiếp tục hoàn thiện và nâng cấp hệ thống; số hóa toàn diện năng lực cán bộ; toàn bộ dữ liệu về hiệu suất công tác, kết quả thực hiện nhiệm vụ (KPI), thái độ phục vụ và mức độ đổi mới sáng tạo được hệ thống tích lũy, tự động tổng hợp thành một “*hồ sơ năng lực số*”, khách quan và minh bạch cho 100% cán bộ, công chức, viên chức.

- Dữ liệu từ “*hồ sơ năng lực số*” trở thành thước đo chính xác và bắt buộc để định hình chuỗi công tác nhân sự: tuyển dụng, sắp xếp, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch, luân chuyển, điều động cán bộ theo nguyên tắc “*có vào - có ra, có lên - có xuống*”.

## **2. Phân công thực hiện**

### **2.1. Ban Tổ chức Thành ủy**

- Là cơ quan Thường trực, chịu trách nhiệm toàn diện trước Ban Thường vụ Thành ủy về việc tham mưu, hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc và kiểm tra, giám sát quá trình triển khai Kế hoạch trên toàn Thành phố.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan rà soát, hoàn thiện và trình Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Quy định đánh giá, xếp loại hàng tháng, hàng quý, hàng năm.

- Phối hợp chặt chẽ với Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Nội vụ 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*”; định kỳ hàng tháng, hàng quý tổng hợp, báo cáo Thường trực Thành ủy để kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc.

- Chủ trì, phối hợp với Ủy ban Kiểm tra Thành ủy, Văn phòng Thành 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, nề nang, cào bằng hoặc hiện tượng cán bộ “tự nhập - tự chấm” không đúng thực chất.

- Sử dụng dữ liệu “*Hồ sơ năng lực số*” trích xuất từ Hệ thống làm căn cứ để tham mưu Ban Thường vụ Thành 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 Thành phố từ hệ thống dữ liệu số, báo cáo Ban Thường vụ Thành 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.

## **2.2. Đảng ủy UBND Thành phố**

- Lãnh đạo UBND Thành phố chỉ đạo các sở, ngành chức năng triển khai xây dựng nền tảng công nghệ, chuẩn hóa vị trí việc làm và bảo đảm nguồn lực tài chính thực hiện Kế Hoạch.

- Chỉ đạo các sở, ban, ngành, UBND các xã, phường xây dựng kế hoạch cụ thể và 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 Sở Khoa học và Công nghệ phát huy vai trò cơ quan đầu mối tổ chức triển khai về chuyên môn, kỹ thuật; 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.

- Chỉ đạo các cơ quan liên quan phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức Thành 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.

- Định kỳ báo cáo Thường trực, Ban Thường vụ Thành 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.

## **2.3. Sở Khoa học và Công nghệ**

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị tư vấn công nghệ, chuyên gia theo mô hình 3 nhà “*Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp*” nghiên cứu, xây dựng và phát triển Hệ thống quản trị thực thi nhiệm vụ và đánh giá cán bộ gắn với phương pháp đo lường hiệu suất công việc (OKR/KPI) thống nhất toàn Thành phố.

- Là cơ quan đầu mối tham mưu, tổ chức triển khai về chuyên môn, kỹ thuật và nền tảng phần mềm quản trị trên toàn địa bàn Thành phố. Làm đầu mối theo dõi, đôn đốc và tổng hợp tình hình vận hành tại các cơ quan, đơn vị, địa phương; 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 Thành ủy, Ban Chỉ đạo 57 Thành ủy và Đảng ủy UBND Thành phố.

- Trực tiếp quản lý, duy trì vận hành tập trung và ổn định nền tảng HanoiWork. Chịu trách nhiệm bảo đảm hạ tầng kỹ thuật, an toàn thông tin; thiết lập các cổng kết nối (API) để tích hợp, tự động thu thập minh chứng từ các hệ thống hiện có của Thành phố (Dịch vụ công, Quản lý văn bản, iHanoi...) với HanoiWork để tự động hóa tối đa khâu chấm điểm, giảm thiểu việc nhập liệu thủ công và kiến tạo môi trường làm việc số thông suốt.

- Chủ trì phát triển hệ thống Bảng điều hành (Dashboard) thời gian thực và từng bước ứng dụng Trí tuệ nhân tạo (AI Agent) để tự động hóa báo cáo, phục vụ công tác chỉ đạo trực tiếp, tức thời của Lãnh đạo Thành phố.

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị tư vấn tổ chức đào tạo, tập huấn kỹ năng bóc tách nhiệm vụ và vận hành Hệ thống quản trị OKR/KPI cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Thường xuyên theo dõi, đánh giá mức độ thích ứng công nghệ của các đơn vị nhằm bảo đảm hỗ trợ kịp thời và đúng mục tiêu đề ra.

#### **2.4. Sở Nội vụ**

- Chủ trì thẩm định, phê duyệt vị trí việc làm, tỷ lệ công chức bố trí theo vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị theo quy định và phân cấp. Đồng thời tổng hợp, trình Chủ tịch UBND Thành phố xem xét, quyết định ban hành Danh mục sản phẩm/công việc, Đơn vị sản phẩm/công việc chuẩn, Danh mục sản phẩm/công việc quy đổi áp dụng cho Thành phố.

- Phối hợp với Sở Khoa học và Công nghệ, các cơ quan, đơn vị liên quan rà soát, hoàn thiện các văn bản hướng dẫn triển khai Hệ thống quản trị OKR/KPI (HanoiWork) trên cơ sở gắn kết chặt chẽ với việc thực hiện Nghị định số 335/2025/NĐ-CP, ngày 21/12/2025 của Chính phủ; bảo đảm các quy trình nghiệp vụ, phương pháp lượng hóa điểm số phù hợp với các quy định hiện hành về quản lý công vụ.

- Hướng dẫn các cơ quan, đơn vị khối chính quyền thực hiện đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm tính khách quan, thống nhất và đúng quy định của Chính phủ, Bộ Nội vụ.

- Phối hợp chặt chẽ với Sở Khoa học và Công nghệ, Ban Tổ chức Thành ủy hướng dẫn xây dựng Khung chỉ số KPI thống nhất, đồng bộ giữa khối Đảng, đoàn thể và khối chính quyền nhà nước; bảo đảm tính liên thông, cá thể hóa theo đặc thù của từng loại hình cơ quan và yêu cầu quản lý cán bộ trong giai đoạn mới.

- Phối hợp với Sở Khoa học và Công nghệ cùng 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 hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách về quản lý cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với mô hình chính quyền địa phương 02 cấp; gắn kết quả đánh giá KPI với các phong trào thi đua, khen thưởng của hệ thống chính quyền.

### **2.5. Sở Tài chính**

- Tham mưu UBND Thành phố thẩm định, bố trí nguồn kinh phí kịp thời, đầy đủ từ ngân sách Thành phố để thực hiện Kế hoạch (bao gồm kinh phí xây dựng, thuê/mua phần mềm, hạ tầng máy chủ, tích hợp AI, bảo mật an toàn thông tin và kinh phí tổ chức đào tạo, tập huấn toàn Thành phố) bảo đảm tuân thủ quy định pháp luật về ngân sách và đấu thầu.

- Căn cứ Luật Thủ đô (sửa đổi) và định hướng của Thành ủy, Sở Tài chính chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ tham mưu xây dựng quy định về cơ chế phân bổ quỹ thu nhập tăng thêm và sử dụng “*quỹ thưởng của Thủ đô*”. 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, bảo đảm nguyên tắc “*lượng hóa, tuyệt đối không cào bằng*”.

### **2.6. Văn phòng Thành ủy**

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

- Chủ trì theo dõi, đôn đốc việc thực hiện Kế hoạch tại các cơ quan, đơn vị; tổng hợp tình hình, báo cáo Thường trực, Ban Thường vụ Thành 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 và đột xuất (trực tiếp hoặc trên nền tảng số) về tình hình triển khai Kế hoạch; tổng hợp kết quả, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành của Ban Thường vụ Thành ủy.

- Phối hợp chặt chẽ với Sở Khoa học & Công nghệ, Công an Thành phố 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 Thành 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 lãnh đạo Thành ủy trên môi trường số.

### **2.7. Các cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương**

- Cấp ủy, người đứng đầu chịu trách nhiệm trực tiếp, toàn diện trước Ban Thường vụ Thành ủy về chất lượng, tiến độ và hiệu quả của công tác đánh giá cán bộ tại cơ quan, đơn vị mình; trực tiếp chỉ đạo việc xây dựng, ban hành và vận hành hệ thống OKR/KPI tại đơn vị, bảo đảm phản ánh trung thực hiệu quả công việc. Thành lập Tổ công tác do người đứng đầu làm Tổ trưởng để phối hợp chặt chẽ với

các cơ quan đầu mối (*Ban Tổ chức Thành ủy, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Nội vụ*). Việc xác lập và phân rã các mục tiêu chiến lược (OKR), nhiệm vụ trọng tâm phải bảo đảm nguyên tắc “6 rõ, 1 xuyên suốt”.

- Tổ chức quán triệt, thay đổi tư duy cho đội ngũ cán bộ từ “*quản lý hành chính, kiểm điểm cuối năm*” sang “*quản trị hiệu suất theo thời gian thực*”. Chủ động rà soát, chuẩn hóa quy trình công tác, vị trí việc làm và thực hiện bóc tách mục tiêu thành các chỉ số đo lường định lượng (KPI). Đặc biệt, căn cứ Nghị định số 335/2025/NĐ-CP, các đơn vị phải chủ động xây dựng Bảng danh mục sản phẩm/công việc và Hệ số quy đổi về sản phẩm chuẩn để làm cơ sở tính điểm khách quan. Đối với cấp cơ sở, bắt buộc đưa việc giải quyết 05 “*điểm nghẽn*” của Thành phố vào hệ thống đo lường KPI trọng yếu. Trong quá trình thực hiện, yêu cầu cập nhật tiến độ, minh chứng điện tử thường xuyên trên nền tảng HanoiWork, bảo đảm kỷ luật dữ liệu luôn ở trạng thái “*Đúng - Đủ - Sạch - Sống*”, phục vụ công tác điều hành trực tuyến trên Bảng điều hành (Dashboard) của Lãnh đạo các cấp.

- Có trách nhiệm bảo đảm đầy đủ nguồn nhân lực, hạ tầng kỹ thuật và quỹ thời gian để vận hành hệ thống hiệu quả. Đối với các công việc liên thông, phải phân định rõ vai trò “*chủ trì*” và “*phối hợp*” ngay trên phần mềm để hệ thống tự động thực hiện đánh giá phối hợp đa chiều. Toàn hệ thống chính trị phải thực hiện quyết liệt, tuyệt đối không để xảy ra tình trạng hình thức, đối phó hoặc cán bộ “*tự nhập - tự chấm*” chủ quan. Duy trì nghiêm túc chế độ báo cáo, chủ động phản ánh khó khăn và chịu sự kiểm tra, giám sát định kỳ về chất lượng dữ liệu từ các cơ quan có thẩm quyền của Thành phố.

- Trực tiếp khai thác, điều hành công việc hàng ngày trên Bảng điều hành (Dashboard); lấy kết quả đánh giá thực chất để làm căn cứ quy hoạch, khen thưởng, kỷ luật nội bộ.

Ban Thường vụ Thành ủy đề nghị các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị có liên quan căn cứ nội dung Kế hoạch để nghiêm túc tổ chức triển khai thực hiện; tạo sự chuyển biến đột phá về chất lượng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển bứt phá của Thủ đô./.

Nơi nhận:

- Đ/c Bí thư Thành ủy (*để báo cáo*),
- Ban Thường vụ Thành ủy (*để báo cáo*),
- Các Ban Đảng, Văn phòng Thành ủy, các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Thành ủy,
- Đảng ủy các CQ Đảng, Đảng ủy UBND TP,
- MTTQ, các tổ chức CT-XH TP,
- Các sở, ban, ngành Thành phố và tương đương, các đơn vị sự nghiệp thuộc TP,
- Các Đảng ủy xã, phường,
- Lưu VPTU.



**Nguyễn Trọng Đông**

**PHỤ LỤC**  
**PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ TRIỂN KHAI KẾ HOẠCH ĐỔI MỚI CÔNG TÁC**  
**ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI GIAI ĐOẠN 2026-2030**

**I. Giai đoạn 1 (2026 – 2027) - Định hình tư duy và quản trị bằng “dữ liệu sống”**

STT	Nhiệm vụ	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm đầu ra	Thời hạn	Ghi chú
<b>I</b>	<b>Năm 2026</b>					
1.	Ban hành Kế hoạch	Ban Tổ chức Thành ủy	Sở KH&CN, các đơn vị liên quan	Kế hoạch	Trước ngày 15/5/2026	
2.	Đào tạo, tập huấn triển khai Hệ thống OKR/KPI	Sở KH&CN	Ban Tổ chức Thành ủy, Sở Nội vụ, đơn vị tư vấn	Báo cáo kết quả đào tạo	Trước ngày 15/5/2026	
3.	Thành lập Tổ công tác liên ngành	Ban Tổ chức Thành ủy	Văn phòng Thành ủy, UBND Thành phố	Quyết định thành lập (kèm danh sách)	Trước ngày 20/5/2026	
4.	Hướng dẫn xây dựng khung OKR/KPI tại đơn vị	Sở KH&CN	Ban Tổ chức, Sở Nội vụ	Bộ OKR/KPI sơ bộ	Trước ngày 20/5/2026	
5.	Tổ chức tuyên truyền, quán triệt	Văn phòng Thành ủy	Sở KH&CN, Ban Tổ chức Thành ủy, các đơn vị có liên quan	Hội nghị, tài liệu quán triệt	Trước ngày 30/5/2026	
6.	Thành lập Tổ công tác tại các cơ quan, đơn vị	Các cơ quan, đơn vị	Sở KH&CN	Quyết định thành lập	Trước ngày 30/5/2026	
7.	Thiết lập hệ thống, nhập dữ liệu ban đầu	Sở KH&CN	Các đơn vị	Hệ thống sẵn sàng	Trước ngày 30/5/2026	
8.	Kiểm tra mức độ sẵn sàng	Ban Tổ chức Thành ủy	Văn phòng Thành ủy	Báo cáo rà soát	Từ ngày 28/5/2026	

STT	Nhiệm vụ	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm đầu ra	Thời hạn	Ghi chú
					đến ngày 31/5/2026	
9.	Giao mục tiêu, nhiệm vụ OKR/KPI	Các cơ quan, đơn vị; Văn phòng 04 trực cấp Thành phố và các cơ quan, đơn vị trực tiếp triển khai	Sở KH&CN	Các mục tiêu được phê duyệt	Từ ngày 28/5/2026 đến ngày 31/5/2026	
10.	Vận hành chính thức Hệ thống	Các cơ quan, đơn vị	Sở KH&CN; Ban Tổ chức Thành ủy	Hệ thống vận hành ổn định	Từ ngày 01/6/2026	
11.	Theo dõi, cập nhật tiến độ	Các cơ quan, đơn vị	Sở KH&CN	Dữ liệu hệ thống	Thường xuyên	
12.	Hỗ trợ vận hành (24/7)	Sở KH&CN	Đơn vị tư vấn	Báo cáo hỗ trợ	Thường xuyên	
13.	Giám sát, đôn đốc triển khai	Ban Tổ chức Thành ủy	Văn phòng Thành ủy, Sở KH&CN	Báo cáo giám sát	Hàng quý	
14.	Sơ kết triển khai Hệ thống	Ban Tổ chức Thành ủy	Văn phòng Thành ủy, Sở KH&CN, các cơ quan, đơn vị	Báo cáo sơ kết	Tháng 12/2026	
<b>II</b>	<b>Năm 2027</b>					
15.	Tiếp tục nâng cấp, hoàn thiện Hệ thống. Chuyên dịch hoàn toàn phương pháp lãnh đạo, điều hành từ “ <i>họp nghe báo cáo giấy</i> ” sang “ <i>điều hành trực tiếp trên dữ liệu thời gian thực</i> ”	Sở KH&CN	Các đơn vị có liên quan	Dữ liệu hệ thống	Thường xuyên	

## II. Giai đoạn 2 (2028 – 2030) - Định hình “hồ sơ năng lực số”

STT	Nhiệm vụ	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Sản phẩm đầu ra	Thời hạn	Ghi chú
1.	Chuẩn hóa toàn bộ Khung KPI và thuật toán đo lường của Hệ thống để làm cơ sở vững chắc bước sang giai đoạn sử dụng dữ liệu số định hình công tác nhân sự.	Sở KH&CN	Ban Tổ chức Thành ủy, Sở Nội vụ, các đơn vị liên quan	Khung KPI được chuẩn hóa	Năm 2028	
2.	Tiếp tục hoàn thiện và nâng cấp hệ thống; Hoàn thiện xây dựng cơ sở dữ liệu về “Hồ sơ năng lực số” cán bộ	Sở KH&CN	Ban Tổ chức Thành ủy, Sở Nội vụ, các đơn vị liên quan	Cơ sở dữ liệu Hồ sơ năng lực số	Năm 2028	
3.	Thực hiện sơ kết giữa nhiệm kỳ	Ban Tổ chức Thành ủy	Văn phòng Thành ủy, Sở KH&CN, các cơ quan, đơn vị	Báo cáo sơ kết	Tháng 12/2028	
4.	Sử dụng dữ liệu từ “ <i>hồ sơ năng lực số</i> ” trở thành thước đo chính xác và bắt buộc để định hình chuỗi công tác nhân sự: tuyển dụng, sắp xếp, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch, luân chuyển, điều động cán bộ theo nguyên tắc “ <i>có vào - có ra, có lên - có xuống</i> ”.	Ban Tổ chức Thành ủy	Sở Nội vụ, các đơn vị liên quan	Các Quyết định về công tác cán bộ	Năm 2029 - 2030	