

HOÀN CHỈNH CÁC QUY ĐỊNH VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC

ĐÀO MẠNH HOÀN*

Trong thời gian qua, đã có nhiều quy định đổi mới trong các văn bản pháp luật về tuyển dụng công chức, thể hiện quyết tâm thực hiện công tác cải cách hành chính của Chính phủ. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực hiện đã bộc lộ những khó khăn và hạn chế, cản trở quá trình tuyển dụng đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp, hiệu quả, theo kịp với yêu cầu cải cách hành chính. Bài viết làm rõ những vướng mắc đối với quy định tuyển dụng công chức hiện nay, trên cơ sở đó, đề xuất giải pháp khắc phục, giúp cho việc tuyển dụng công chức phát huy được hiệu quả, góp phần xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu đề ra.

Từ khóa: Công chức; quy định tuyển dụng; vướng mắc; tuyển dụng công chức.

There have been many new regulations in the legal documents on civil servant recruitment over the past years, showing the Government's determination to implement administrative reforms. However, the implementation has revealed difficulties and inadequacies which hinder the recruitment of right cadres and civil servants to meet the requirements of the administrative reform. The article identifies inadequacies in the current regulations on civil servant recruitment and proposes solutions to deal with these inadequacies and make the civil servant recruitment effective to build a contingent of civil servants who are capable to meet the defined requirements.

Keywords: Civil servants; regulations on recruitment; inadequacies; civil servant recruitment.

NGÀY NHẬN: 10/5/2020

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 08/6/2020

NGÀY DUYỆT: 16/7/2020

1. Những vướng mắc trong công tác tuyển dụng công chức

Xây dựng đội ngũ công chức có trình độ chuyên môn, có đạo đức công vụ luôn được Đảng và Nhà nước ta hết sức quan tâm. Tại Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII), ngày 19/5/2018, thay mặt Bộ Chính trị, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã ký ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW 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. Trong Nghị quyết, Đảng ta đã mạnh dạn chỉ ra khâu yếu

kém của công tác cán bộ: "Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu"¹.

Nhằm cụ thể hóa các quy định về tuyển dụng công chức (TDCC) tại Luật Cán bộ, công

* ThS. Bộ Nội vụ

chức năm 2008, ngày 15/3/2010, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 24/2010/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Theo đó, Bộ Nội vụ đã kịp thời ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện Nghị định trên. Ngày 29/11/2018, Bộ Nội vụ tham mưu để Chính phủ ban hành Nghị định số 161/NĐ-CP về việc sửa đổi, bổ sung một số quy định về TDCC, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập. Trong đó có những quy định về TDCC được sửa đổi, bổ sung như: quy định về việc không được phân biệt loại hình đào tạo, văn bằng, chứng chỉ, trường công lập, trường ngoài công lập. Điểm cộng ưu tiên trong thi tuyển và xét tuyển đã được điều chỉnh lại cho các đối tượng ưu tiên. Thời gian hội đồng tuyển dụng phải báo cáo người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền TDCC kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển để xem xét, quyết định công nhận kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển được điều chỉnh từ 15 ngày xuống 10 ngày sau ngày tổ chức chấm thi xong.

Mỗi thí sinh phải trải qua hai vòng thi:

Vòng 1: Thi trắc nghiệm, gồm các môn: Kiến thức chung (60 câu hỏi); Ngoại ngữ (30 câu hỏi); Tin học (30 câu hỏi). Sau khi kết thúc vòng 1, chậm nhất 15 ngày, cơ quan TDCC phải tổ chức thi vòng 2.

Vòng 2: Thi môn nghiệp vụ chuyên ngành.

Nội dung thi: kiến thức, năng lực, kỹ năng thực thi công vụ của người dự tuyển công chức theo yêu cầu của VTVL cần tuyển dụng.

Như vậy, về cơ bản, các văn bản quy phạm pháp luật quy định về TDCC được ban hành đúng quy định của pháp luật, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, bảo đảm đúng tiến độ thời gian đề ra, có tính khả thi, góp phần quan trọng trong việc thể chế hóa các chủ trương, đường lối của Đảng, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và có tác động tích cực đến phát triển kinh tế - xã hội.

Một số văn bản mang tính đột phá, thể hiện chủ trương, quan điểm đổi mới trong công tác cán bộ như: quy định về phân cấp trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức; quy định về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao từ khu vực tư, tuyển dụng không qua thi tuyển đối với một số trường hợp tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở các cơ sở đào tạo nước ngoài và thủ khoa tại các cơ sở chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp phòng; quy định về vị trí việc làm (VTVL).

Tuy nhiên, công tác TDCC trong thời gian qua đã bộc lộ những khó khăn và hạn chế sau:

Một là, các văn bản quy phạm pháp luật quy định về TDCC ở Việt Nam mới chỉ quy định việc TDCC chuyên môn, chưa có văn bản nào quy định việc TDCC giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, đơn vị. Hiện nay, công chức được bổ nhiệm theo quy trình, tuân thủ, chưa có quy định về thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý. Do đó, khó tạo nên sự đột phá trong việc thu hút và trọng dụng, đãi ngộ nhân tài trong khu vực công.

Hai là, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ và Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/10/2010 của Bộ Nội vụ quy định: Người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, có kinh nghiệm công tác trong ngành, lĩnh vực cần tuyển dụng từ 5 năm trở lên, đáp ứng được ngay yêu cầu của VTVL cần tuyển dụng (Điều 10). Quy định này tạo cơ chế thu hút nhân tài từ khu vực tư, thị trường lao động tự do, có trình độ, chất lượng bổ sung cho đội ngũ công chức mà cơ quan nhà nước không phải mất chi phí đào tạo. Tuy nhiên, khi áp dụng trong thực tế rất khó, vì quy định có kinh nghiệm công tác trong ngành, lĩnh vực cần tuyển dụng từ 5 năm trở lên là quy định rất chung chung, 5 năm kinh nghiệm trong một VTVL hay trong một doanh nghiệp hay một công việc cụ thể. Vì vậy, rất khó khăn khi thực hiện trên thực tế.

Tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu

hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ quy định: "Sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc tại cơ sở giáo dục đại học ở trong nước hoặc nước ngoài được công nhận tương đương về văn bằng, chứng chỉ theo quy định của pháp luật có kết quả học tập và rèn luyện xuất sắc các năm học của bậc đại học, trong độ tuổi quy định tại Điều 1 Luật Thanh niên tính đến thời điểm nộp hồ sơ dự tuyển và đáp ứng một trong các tiêu chuẩn sau đây..." được xem xét, tiếp nhận không qua thi tuyển. Nhưng hiện nay, tại các cơ sở đào tạo tại một số nước trên thế giới không thực hiện việc xếp hạng tốt nghiệp mà chưa có cơ quan xác định loại tốt nghiệp của người học tại nước ngoài, gây khó khăn trong quá trình áp dụng, tạo kẽ hở cho các cơ quan, đơn vị ưu ái con em người thân trong quá trình xét tuyển công chức.

Ba là, trong quy chế thi tuyển công chức có quy định về việc không chấm bài thi khi phát hiện có dấu hiệu đánh dấu bài, tuy nhiên, đến nay chưa có quy định cụ thể cho vấn đề này. Do đó, khi tiến hành thanh tra, kiểm tra, mặc dù phát hiện nhiều dấu hiệu đánh dấu bài (như gạch chân; cách dòng; gạch dòng mặc dù đã viết đúng và một số dấu hiệu khác) nhưng không có căn cứ pháp lý để đánh giá, kết luận.

Bốn là, quy định về việc dưới 30 thí sinh đăng ký thì sẽ không thành lập hội đồng tuyển dụng, quy định này có sự sáng tạo, tiết kiệm, tạo sự linh hoạt cho cơ quan TDCC nhưng không toàn diện, chưa khách quan, chưa tạo sự thống nhất trong công tác TDCC, khiến cho mỗi bộ, ngành và địa phương sẽ có những quy định riêng, tùy tiện, không đồng bộ và có phần không khách quan trong quá trình TDCC.

Hơn nữa, thời gian tổ chức thi tuyển chưa cố định, chưa thống nhất, kéo dài, gây tâm lý chờ đợi, mệt mỏi cho thí sinh.

Các đề thi về cơ bản mới chú trọng đến việc kiểm tra năng lực nhớ và hiểu của thí sinh, nặng về lý thuyết, chưa có các câu hỏi

mang tính tổng hợp, phân tích, suy luận, chưa có câu hỏi đánh giá về khả năng tư duy, logic, sáng tạo, đạo đức hay trách nhiệm, thái độ làm việc... của thí sinh. Vì vậy, rất khó đánh giá được các trình độ, kỹ năng cũng như năng lực toàn diện của thí sinh.

Đối với câu hỏi phục vụ thi trắc nghiệm, tại tiết c khoản 8 Điều 3 Mục 2 Chương 1, quy chế tổ chức thi tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức ban hành kèm theo Thông tư số 03/2019/TT-BNV ngày 14/5/2019 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ có quy định, số lượng câu hỏi trắc nghiệm: "Việc xây dựng ngân hàng câu hỏi cho đề thi trắc nghiệm phải bảo đảm số lượng câu hỏi xây dựng gấp tối thiểu 3 lần so với số câu hỏi theo quy định của từng phần thi". Như vậy, quy định tối đa là bao nhiêu câu hỏi, quy định như vậy các cơ quan, địa phương sẽ ra quá nhiều câu hỏi, gây khó khăn cho thí sinh hoặc nếu quy định số lượng câu hỏi xây dựng gấp tối thiểu 3 lần. Ví dụ, đối với môn kiến thức chung là 60 câu thành 180 câu, nhưng nếu số lượng thí sinh tham gia một kỳ thi khoảng 2.000 - 3.000 thí sinh như: Tổng cục Thuế, số lượng câu hỏi thấp sẽ dẫn đến tình trạng trùng lặp lại các câu hỏi, thí sinh tham gia ca thi trước sẽ nhớ đề và chia sẻ lại với các thí sinh khác trên mạng xã hội. Như vậy, số lượng câu hỏi thấp sẽ không bảo đảm được tính khách quan, độ khó cũng như sự đa dạng của kiến thức, khó đáp ứng được yêu cầu TDCC có chất lượng cao.

2. Giải pháp khắc phục những khó khăn, bất cập trong tuyển dụng công chức

Thứ nhất, hoàn thành việc xây dựng vị trí việc làm và rà soát, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ các cấp gắn với kiện toàn tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả". Đây là nhiệm vụ rất quan trọng, cần thiết, bởi vì việc sửa đổi, bổ sung các văn bản có liên quan nhằm xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị trong việc tiếp tục thực hiện xây dựng VTVL là hết sức cần thiết.

VTVL kết hợp với yêu cầu nhiệm vụ và chỉ tiêu biên chế là căn cứ để các cơ quan, đơn vị xác định, mô tả VTVL, xây dựng kế hoạch TDCC giúp cho việc triển khai thực hiện chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước về tái cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức gắn với tinh giản biên chế và cải cách tiền lương, cải cách hành chính.

Thứ hai, ban hành quy định về TDCC giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý nhằm tận dụng thời gian đào tạo, kinh phí đào tạo, kinh nghiệm làm việc của những người có kinh nghiệm, năng lực ở khu vực tư vào làm việc trong khu vực công.

Thứ ba, cần quy định thống nhất về thời gian nộp hồ sơ thi tuyển, thời gian tổ chức TDCC như vậy sẽ bảo đảm tính khách quan, công khai, minh bạch trong TDCC. Nên quy định thời gian TDCC vào dịp cuối năm để phù hợp với khoảng thời gian sinh viên kết thúc năm học, tốt nghiệp các cơ sở đào tạo. Có như vậy mới bảo đảm tính khách quan, công bằng và thu hút được nhân tài bổ sung cho nền công vụ nước ta.

Thứ tư, quy định chế tài xử lý các hành vi vi phạm trong TDCC, như: gây khó khăn trong việc bán, thu nhận hồ sơ, sai phạm trong quá trình tuyển dụng... tạo nên sự nghiêm minh trong quá trình TDCC, bảo đảm sự khách quan, minh bạch và công bằng, tạo dựng niềm tin cho người dân và các thí sinh về sự nghiêm túc, quan trọng của kỳ thi TDCC.

Xây dựng bộ câu hỏi và đáp án thi tuyển công chức đối với từng môn thi theo hướng gắn với yêu cầu về trình độ và năng lực của cơ quan, tổ chức, đơn vị cần tuyển dụng. Theo đó, cần nghiên cứu xây dựng, thẩm định và ban hành ngân hàng đề thi tuyển công chức, trong đó quy định về số lượng câu hỏi trắc nghiệm môn tin học, ngoại ngữ và kiến thức chung, công khai trên các ấn phẩm và phát hành rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng để các thí sinh biết, học tập, ôn luyện. Hàng năm, có thể thành lập Hội đồng ra đề thi để tiến hành sửa đổi, bổ sung, cập

nhật các câu hỏi nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của tình hình kinh tế - xã hội và các văn bản quy phạm pháp luật mới được ban hành. Bên cạnh đó, cần tổ chức rà soát và loại bỏ các câu hỏi không còn phù hợp.

Thứ năm, bổ sung nhiệm vụ, quyền hạn cho Thanh tra Bộ Nội vụ, Thanh tra Sở Nội vụ có nhiệm vụ giám sát, kiểm tra công tác TDCC khi kỳ thi đang diễn ra. Có như vậy mới kịp thời phát hiện những hành vi sai phạm trong quá trình TDCC, để uốn nắn, xử lý, bảo đảm sự công bằng, công khai, minh bạch và đúng quy định pháp luật.

Thống nhất về nhận thức và hành động để triển khai thực hiện nhiệm vụ xác định VTVL và cơ cấu công chức theo ngạch trong các cơ quan, tổ chức. Tổ chức tập huấn nghiệp vụ xác định VTVL, cơ cấu công chức theo ngạch trong các cơ quan, tổ chức. Triển khai thực hiện việc xác định VTVL, cơ cấu công chức theo ngạch trong các cơ quan, tổ chức của các bộ, ngành và địa phương.

Quy định chế độ đào tạo, bồi dưỡng theo VTVL, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ về công tác TDCC cũng như đạo đức công vụ, tăng cường ý thức, trách nhiệm trong khi thực thi công vụ cho công chức làm công tác tổ chức cán bộ tại các phòng Nội vụ, Sở Nội vụ; phòng Tổ chức, vụ Tổ chức cán bộ tại các bộ, ngành và địa phương. Hiện nay, theo quy định mới chỉ có đào tạo theo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, chưa có văn bản quy định về tiêu chuẩn của công chức làm công tác Nội vụ hay làm công tác TDCC. Do đó, công chức khi tham gia công tác TDCC đa số dựa vào kinh nghiệm và chưa được đào tạo về nghiệp vụ TDCC □

Chú thích:

1, 2. *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.*