

THI TUYỂN CÔNG CHỨC Ở TP. HỒ CHÍ MINH

Kết quả và kinh nghiệm

ĐÌNH THÀNH

TP. Hồ Chí Minh hiện có hơn 14 nghìn công chức. Nhằm kịp thời bổ sung đội ngũ cán bộ, công chức trẻ cho hệ thống chính trị của Thành phố, trong 6 tháng đầu năm 2022, Thành phố đã tổ chức 2 kỳ thi tuyển công chức, tuyển dụng được 174 công chức khối đảng, đoàn thể và 887 công chức khối nhà nước. Công tác tuyển dụng công chức ở TP. Hồ Chí Minh được thực hiện đúng quy định, yêu cầu, chỉ tiêu biên chế được giao; bảo đảm công khai, minh bạch. Tuy nhiên, công tác thi tuyển cần tiếp tục đổi mới cả về nội dung và phương thức tuyển dụng nhằm bảo đảm tuyển dụng được người giỏi theo đúng vị trí việc làm.

Công khai, minh bạch

Từ cuối năm 2021, Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh ra Thông báo số 5702/TB-SNV ngày 20-12-2021 về việc thực hiện Quyết định số 4234/QĐ-UBND ngày 17-12-2021 của UBND thành phố về ban hành kế hoạch thi tuyển công chức năm 2022. Thông báo được đăng công khai trên Cổng thông tin điện tử của UBND thành phố và trên nhiều tờ báo. Theo kế hoạch, Thành phố sẽ tuyển dụng 1.004 công chức khối chính quyền, gồm 990 người có trình độ chuyên môn đại học, 7 người có trình độ chuyên môn cao đẳng và 7 người có trình độ chuyên môn trung cấp.

Về phương thức thi tuyển, các thí sinh sẽ trải qua 2 vòng thi. Vòng 1, thí sinh thi kiểm tra kiến thức, năng lực chung bằng hình thức trắc nghiệm trên máy tính (gồm 2 phần thi). Trong đó phần 1 kiến thức chung gồm 60 câu hỏi hiểu biết chung về hệ thống chính trị, tổ chức bộ máy của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý hành chính nhà nước; công chức, công vụ và các kiến thức

khác để đánh giá năng lực; thời gian làm bài là 60 phút. Phần 2, thí sinh thi ngoại ngữ với thời gian làm bài 30 phút. Ở vòng 2, thí sinh thi môn nghiệp vụ chuyên ngành, hình thức thi viết, kiểm tra kiến thức về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật ngành tuyển dụng, kỹ năng thực thi công vụ của người dự tuyển theo yêu cầu vị trí việc làm, với thời gian làm bài 180 phút. Thí sinh là Anh hùng Lực lượng vũ trang, Anh hùng Lao động, thương binh, người hưởng chính sách như thương binh, người dân tộc thiểu số, bộ đội xuất ngũ được cộng điểm ưu tiên. Hội đồng thi tuyển công khai thời gian và địa điểm nộp hồ sơ cũng như hướng dẫn các thủ tục nộp hồ sơ, mức lệ phí phải nộp, đồng thời xây dựng Danh mục tài liệu hướng dẫn ôn thi và thông báo chính thức về việc hướng dẫn và tổ chức ôn tập trên Cổng thông tin điện tử của Sở Nội vụ. Danh sách thí sinh đủ điều kiện dự thi cũng được đăng công khai từ đầu tháng 2-2022 và đến giữa tháng 3 đã có thông báo về sơ đồ các phòng thi tại Học viện Cán bộ TP.

Hồ Chí Minh.

Vòng 1 thi tuyển công chức các cơ quan khối nhà nước diễn ra trong 6 ngày, từ 15 đến 20-3-2022. Hội đồng tuyển dụng công bố điểm thi từ sáng 21-3 trên Cổng thông tin điện tử của Sở Nội vụ và lập danh sách các thí sinh tiếp tục thi vòng 2 vào ngày 22-3-2022. Điểm thi vòng 2 và điểm chấm phúc khảo cũng được đăng tải công khai trên Cổng thông tin điện tử của Sở Nội vụ. Kết quả, có 887 thí sinh trúng tuyển trong tổng số 2.107 thí sinh tham dự; điểm thi của từng thí sinh được đăng công khai trên Cổng thông tin điện tử của Sở Nội vụ từ ngày 12-5-2022.

Kỳ thi tuyển công chức khối đảng, đoàn thể diễn ra tương tự, với 1.253 thí sinh dự thi, 180 chỉ tiêu tuyển dụng. Ngày 25-4-2022, Hội đồng tuyển dụng công chức khối đảng, đoàn thể TP. Hồ Chí Minh năm 2022 đã có thông báo kết quả thi vòng 1 và triệu tập thí sinh đủ điều kiện thi vòng 2 - môn nghiệp vụ chuyên ngành. Theo đó, có 572 thí sinh thi tiếp vòng 2 vào ngày 26-4-2022. Ngày 6-6-2022, Hội đồng tuyển dụng đã công bố danh sách 174 thí sinh trúng tuyển và hướng dẫn việc làm hồ sơ tuyển dụng.

Cần tiếp tục đổi mới

Quá trình tổ chức và kết quả kỳ thi tuyển dụng công chức của TP. Hồ Chí Minh năm 2022 cho thấy, công tác tuyển dụng được thực hiện đúng quy định, yêu cầu, nhiệm vụ, chỉ tiêu biên chế được giao. Các kỳ thi được tổ chức theo hình thức thi tuyển tập trung, bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch, tuân thủ đúng hướng dẫn của Đảng, Nhà nước về tuyển dụng công chức. Trong đó việc tổ chức hình thức thi trắc nghiệm trên máy vi tính đối với các môn thi thuộc vòng 1 (môn kiến thức chung và môn ngoại ngữ) cho thấy, việc đổi mới phương thức và ứng dụng công nghệ thông tin trong tổ chức tuyển dụng công chức đã tạo bước chuyển rõ rệt trong việc kiểm soát

chất lượng đầu vào. Với số lượng thí sinh dự thi đông đảo so với chỉ tiêu tuyển dụng, kỳ thi có tính cạnh tranh cao trong từng vị trí tuyển dụng. Các công chức được tuyển dụng cơ bản đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

Tuy nhiên, cũng còn một số khó khăn, vướng mắc như: Các quy định, hướng dẫn còn chung chung, thiếu định lượng; nội dung thi nặng lý thuyết, chưa có phần thi đánh giá kỹ năng chuyên biệt cho từng vị trí. Việc đăng ký dự tuyển và xác định người trúng tuyển được thực hiện theo vị trí việc làm cũng chưa hoàn toàn phù hợp với thực tiễn một số cơ quan, đơn vị. Chẳng hạn, tại Sở Tư pháp, hầu hết vị trí việc làm đều yêu cầu trình độ chuyên ngành đào tạo là tốt nghiệp Đại học Luật trở lên. Các thí sinh phải đăng ký thi tuyển theo từng vị trí việc làm và thí sinh đạt điểm cao nhất ở từng vị trí việc làm sẽ trúng tuyển. Thực tế, nhiều trường hợp không trúng tuyển ở vị trí đăng ký, nhưng điểm thi lại cao hơn nhiều so với thí sinh trúng tuyển ở vị trí khác có cùng yêu cầu trình độ chuyên môn. Hay tại Sở Xây dựng, người có chuyên môn thuộc khối ngành xã hội và người có chuyên môn khối ngành kỹ thuật cùng thi vị trí cạnh tranh như nhau. Mặt khác, ở khối đoàn thể, công chức cần có kinh nghiệm hoạt động phong trào, song nhiều thí sinh không có kinh nghiệm hoạt động phong trào lại trúng tuyển, gây khó cho công tác sau này. Cũng có tình trạng thí sinh dự thi chưa xác định rõ vị trí việc làm mà mình đăng ký dự thi nên một số trường hợp trúng tuyển đến nhận việc nhưng lại xin thôi việc trong thời gian tập sự. Cụ thể, năm 2019 Sở Tư pháp có 2 trường hợp như thế và phải chờ kỳ thi tuyển công chức tiếp theo để bổ sung nhân sự thay thế. Để khắc phục, Lãnh đạo Sở Tư pháp đề xuất cần bổ sung quy định cho phép người đứng đầu cơ quan có nhu cầu tuyển dụng xem xét quyết định việc trúng tuyển với người dự tuyển có

kết quả tuyển dụng thấp hơn liền kề so với người trúng tuyển chính thức khi cần thiết.

Lãnh đạo nhiều địa phương, đơn vị cũng cho rằng hình thức thi hiện nay chưa đánh giá được thí sinh một cách toàn diện. Bởi, ngoài phẩm chất chính trị, yếu tố quan trọng nhất của công chức hiện nay là tư duy và kỹ năng, nghiệp vụ chỉ là một phần. Điều đó đòi hỏi công chức phải có tư duy cập nhật nhanh nhạy, nắm và phát huy được kiến thức mới, nhằm thích nghi yêu cầu công việc ngày càng cao và đòi hỏi phải đổi mới, sáng tạo. Nếu chỉ thi viết sẽ không đánh giá hết năng lực thí sinh. Do đó, nội dung, phương thức trong tuyển dụng công chức cần được thay đổi, nên có thêm vòng phỏng vấn trực tiếp để đánh giá sự năng động, sáng tạo, khả năng giao tiếp của người dự tuyển; lãnh đạo các sở, ngành có nhu cầu tuyển dụng sẽ trực tiếp tham gia phỏng vấn thí sinh nhằm đánh giá tinh thần, thái độ, kỹ năng làm việc, khả năng sáng tạo của ứng viên.

Bài học kinh nghiệm

Qua 4 đợt thi tuyển công chức, Hội đồng tuyển dụng công chức TP. Hồ Chí Minh đã đúc rút một số bài học kinh nghiệm sau:

Một là, tuân thủ đúng các quy định, hướng dẫn của Đảng, Nhà nước về tuyển dụng công chức. Quan tâm xây dựng kế hoạch tuyển dụng khoa học, tổ chức cuộc thi bài bản, chuyên nghiệp sẽ giúp cho công tác tuyển dụng công chức ngày càng đi vào nền nếp. Đẩy mạnh thực hiện nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan ở tất cả các khâu của kỳ thi, bảo đảm lựa chọn được nhân sự tốt nhất, phù hợp nhất.

Thứ hai, tiếp tục đổi mới hình thức thi tuyển nhằm bảo đảm đánh giá toàn diện năng lực của thí sinh. Kỳ thi tuyển công chức không chỉ kiểm tra trình độ chuyên môn mà phải đánh giá được tinh thần, thái độ, kỹ năng làm việc của thí sinh; nên chuyển từ hình

thức thi viết sang hình thức kết hợp viết và phỏng vấn trong các kỳ thi sắp tới; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong tuyển dụng.

Thứ ba, cần phải xây dựng hệ thống đề thi theo từng vị trí việc làm để đánh giá thí sinh theo tiêu chí riêng ở từng vị trí việc làm dự tuyển. Đồng thời, cần xây dựng “ngân hàng” câu hỏi đề thi và xem đây là một giải pháp để nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức của Thành phố. Ngân hàng câu hỏi đề thi phải thường xuyên được cập nhật, bổ sung, phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành, tình hình thực tiễn, đặc thù của TP. Hồ Chí Minh trong từng giai đoạn cụ thể, phù hợp với tính chất, yêu cầu cụ thể của từng vị trí việc làm. Để thực hiện được như trên, cần có sự phối hợp giữa Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh với các trường đại học, các sở, ban, ngành, UBND quận, huyện và TP. Thủ Đức.

Thứ tư, kịp thời đề xuất, kiến nghị Thành ủy, HĐND, UBND thành phố tiếp tục bổ sung chế độ, chính sách khuyến khích cán bộ, như chính sách tiền lương, phúc lợi, cơ hội thăng tiến... để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong khu vực công.

Thứ năm, Trung ương cần có các quy định riêng (hoặc cơ chế riêng) trong các quy định chung về tuyển dụng công chức để các địa phương có tính đặc thù như TP. Hồ Chí Minh chủ động hơn trong tuyển dụng công chức; kịp thời điều chỉnh, bổ sung yêu cầu, hình thức tuyển dụng để bảo đảm tuyển dụng được những công chức có đủ phẩm chất, năng lực phù hợp với yêu cầu xây dựng, phát triển của các đô thị trong bối cảnh, điều kiện mới.

Thứ sáu, đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát việc tổ chức tuyển dụng để bảo đảm việc tuyển dụng theo hướng đẩy mạnh phân cấp nhưng vẫn bảo đảm đúng quy định, tránh tình trạng tuyển dụng không đúng người, không đúng vị trí việc làm □