

**VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

NGUYỄN THỊ KIM TUYẾN

**TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TỪ THỰC TIỄN HUYỆN CỬ CHI –
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành : Luật Hiến Pháp và Luật Hành Chính

Mã số : 60.38.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC :

PGS.TS NGUYỄN MINH PHƯƠNG

Hà Nội – 2016

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN – PHÁP LÝ VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	6
1.1. Vai trò, đặc điểm của chính quyền cấp xã và tuyển dụng công chức cấp xã.....	6
1.2. Các nhân tố tác động đến tuyển dụng công chức cấp xã	26
Kết luận chương 1	30
Chương 2: THỰC TRẠNG TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN CỬ CHI, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	31
2.1. Đặc điểm kinh tế - xã hội và thực trạng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Cử Chi, thành phố Hồ Chí Minh	31
2.2. Quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức cấp xã.....	38
2.3. Đánh giá kết quả và hạn chế trong tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Cử Chi, Thành phố Hồ Chí Minh.....	57
Kết luận chương 2	66
Chương 3: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	67
3.1. Các quan điểm hoàn thiện tuyển dụng công chức cấp xã.....	67
3.2. Giải pháp hoàn thiện tuyển dụng công chức cấp xã	71
Kết luận chương 3	76
KẾT LUẬN.....	77
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	78

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1 : Số lượng cán bộ công chức cấp xã của huyện Củ Chi giai đoạn 2011-2015.....	34
Bảng 2 : Cơ cấu độ tuổi và giới tính của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã huyện Củ Chi.....	34
Bảng 3: Kết quả tuyển dụng công chức các xã, thị trấn của huyện Củ Chi giai đoạn 2011-2015	56

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ khi Luật Cán bộ, công chức năm 2008 có hiệu lực thi hành, việc tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn Thành phố được thực hiện ngày càng đồng bộ, phù hợp với từng đối tượng có nguyện vọng vào công tác ở chính quyền cấp xã. Căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, tiêu chuẩn chức danh và số lượng công chức cấp xã do UBND tỉnh quy định, các xã, phường cũng đã xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã theo từng chức danh công chức, đồng thời báo cáo UBND cấp huyện tổng hợp, xây dựng kế hoạch thông qua Sở Nội vụ và tổ chức tuyển dụng theo quy định.

Cán bộ, công chức cơ sở là những người trực tiếp thực thi các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của công dân, là cầu nối giữa chính quyền các cấp với nhân dân. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng là mối quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới trong giai đoạn hiện nay. Do đó, tuyển dụng công chức nói chung và tuyển dụng công chức cấp xã nói riêng là một yêu cầu cấp thiết và bắt buộc trong công tác quản lý, sử dụng công chức. Để có được một đội ngũ công chức đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới thì vai trò của công tác tuyển dụng và các cơ quan liên quan trong công tác tuyển dụng là rất quan trọng.

Trước yêu cầu phát triển của nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo cơ chế thị trường, định hướng Xã Hội Chủ Nghĩa trong xu hướng hội nhập quốc tế thì vấn đề cấp bách đặt ra là phải xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức. Việc xây dựng một đội ngũ công chức bao gồm những người có trình độ chuyên môn, có năng lực quản lý và có phẩm chất đạo đức tốt, làm việc nghiêm túc vì trách nhiệm của mình trước công vụ là yêu cầu cấp thiết trước tình hình đổi mới đất nước để xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh. Công tác tuyển dụng công chức cấp xã là bước đầu

tiên để tuyển chọn được đội ngũ công chức có chất lượng cao, nhưng trong thời gian qua do chưa được quan tâm đúng mức nên chúng ta chưa phát hiện, tuyển chọn được những cán bộ, công chức cấp xã thực sự có đức, có tài.

Đối với công tác tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn Thành phố nói chung và của Huyện Củ Chi nói riêng trong thời gian qua đã có nhiều đổi mới, mang lại hiệu quả tích cực. Tuy nhiên, qua thực tế triển khai cho thấy những điểm bất cập cần điều chỉnh để ngày càng hoàn thiện hơn công tác có ý nghĩa quan trọng này.

Để khắc phục những tồn tại hiện nay và đáp ứng được yêu cầu của công cuộc đổi mới, vấn đề cấp bách là phải có chiến lược về con người, trong đó việc tuyển dụng thực sự đã trở thành động lực cho sự phát triển của xã hội. Trong điều kiện cải cách hành chính, hướng tới xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch và từng bước hiện đại hóa thì vấn đề tuyển dụng và xây dựng đội ngũ công chức càng có ý nghĩa quyết định hơn bao giờ hết mà nó cần được nghiên cứu cả về mặt lý luận và thực tiễn. Từ những nhận định trên, tôi đã chọn đề tài “*Tuyển dụng công chức cấp xã từ thực tiễn Huyện Củ Chi, Thành phố Hồ Chí Minh*”.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến luận văn

Đã có khá nhiều công trình khoa học nghiên cứu các vấn đề trực tiếp hoặc gián tiếp liên quan đến công chức cấp xã.

- TS. Thang Văn Phúc và TS. Nguyễn Minh Phương, (2005) “*Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*” phân tích vai trò, đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó có công chức cấp xã; quan điểm của Đảng ta về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; xác định các yêu cầu của nhà nước pháp quyền XHCN đối với việc hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh.

- TS. Mạc Minh Sản, (2009) “*Pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay. Những vấn đề lý luận và thực tiễn*”.

- TS. Thang Văn Phúc, TS. Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thu Huyền, (2004) “*Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*” đã hệ thống hóa chế độ tuyển chọn, đào tạo, đánh giá, đề bạt, bãi nhiệm, luân chuyển, chế độ lương bổng, phụ cấp, đối với công chức, sử dụng nhân tài, tăng cường giám sát... của tám nước trên thế giới: Trung Quốc, Thái Lan, Nhật Bản, Liên bang Nga, Công hòa Pháp, Cộng hòa Liên bang Đức, Vương quốc Anh, Mỹ.

- TS. Nguyễn Minh Phương, đề tài khoa học cấp Bộ, (2006) “*Luận cứ khoa học phân định công chức với viên chức*” đã phân tích cơ sở khoa học phân định công chức với viên chức, đồng thời đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về công vụ theo hướng tách bạch giữa công chức và viên chức.

- TS. Lương Thanh Cường, (2011) “*Một số vấn đề lý luận về chế định pháp luật công vụ, công chức*” đề cập khá đầy đủ các quy định của pháp luật về công vụ, công chức và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật điều chỉnh chuyên biệt các nhóm công chức trong bộ máy nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, nhưng chưa đề cập đến các giải pháp cụ thể đối với việc tuyển dụng công chức cấp xã.

- Ths. Nguyễn Thế Vịnh, Ths. Đinh Ngọc Giang (đồng chủ biên), “*Tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở*”.

- Đề tài khoa học cấp Bộ (2007): *Nghiên cứu xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn khu vực Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2007- 2015*. Chủ nhiệm: Vũ Xuân Khoan - Bộ Nội vụ.

- Đề tài khoa học cấp Bộ (2009): *Nghiên cứu tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở*. Chủ nhiệm: Ths. Nguyễn Thế Vịnh- Bộ Nội vụ.

Ngoài ra, còn các bài viết đăng trên tạp chí như: Quản lý nhà nước, Tổ chức nhà nước, Nhà nước và pháp luật....

Qua nghiên cứu, tìm hiểu nội dung các sách, công trình nghiên cứu, các bài viết nêu trên đã giúp học viên hiểu biết rõ hơn cơ sở lý luận cần thiết về vấn đề tuyển dụng, sử dụng công chức cấp xã.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích

Trên cơ sở hệ thống hóa những lý luận về tuyển dụng công chức cấp xã và đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng công chức xã trên địa bàn huyện Củ Chi – Thành phố Hồ Chí Minh, luận văn đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng công chức cấp xã ở nước ta hiện nay

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện những mục đích trên, đề tài có nhiệm vụ sau:

- Phân tích làm rõ một số vấn đề lý luận về công chức cấp xã và tuyển dụng công chức cấp xã ở nước ta hiện nay
- Khảo sát, đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng công chức xã; xác định rõ những kết quả, hạn chế và nguyên nhân trong công tác tuyển dụng công chức cấp xã ở huyện Củ Chi – Thành phố Hồ Chí Minh.
- Đề xuất quan điểm và giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng công chức xã ở nước ta hiện nay

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của luận văn

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài chủ yếu nghiên cứu các quy định pháp luật và việc tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã ở huyện Củ Chi – Thành phố Hồ Chí Minh

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu các quy định của pháp luật về tuyển dụng các chức danh công chức thuộc UBND cấp xã; không đề cập đến việc bầu cử cán bộ cấp xã và tuyển dụng công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước, cơ quan Đảng, các tổ chức chính trị - xã hội từ cấp huyện trở lên.

- Luận văn tập trung khảo sát đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng công chức xã trên địa bàn huyện Củ Chi – Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn

từ năm 2010-2015 và đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng công chức cấp xã giai đoạn 2016-2020.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

- Luận văn được nghiên cứu trên cơ sở các quan điểm của Chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước ta về xây dựng đội ngũ cán bộ công chức, các quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức. Đồng thời, luận văn kế thừa các công trình nghiên cứu, các kết luận khoa học có liên quan đến vấn đề nghiên cứu.

- Các phương pháp nghiên cứu cụ thể chủ yếu được sử dụng trong luận văn là: khảo sát thực tiễn hệ thống hóa, thống kê, phân tích, tổng hợp, so sánh...

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

- Luận văn góp phần hệ thống hóa các quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức cấp xã; xác định những nhân tố tác động đến việc tuyển dụng công chức cấp xã; làm rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác tuyển dụng đối với việc xây dựng đội ngũ công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng.

- Trên cơ sở nhận diện thực trạng công tác tuyển dụng công chức cấp xã, luận văn đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng công chức cấp xã trong những năm tiếp theo.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, nội dung gồm 3 chương như sau :

- *Chương 1*: Cơ sở lý luận – pháp lý về tuyển dụng công chức cấp xã.
- *Chương 2*: Thực trạng tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Củ Chi – Thành phố Hồ Chí Minh.
- *Chương 3*: Quan điểm và giải pháp hoàn thiện tuyển dụng công chức cấp xã

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN – PHÁP LÝ VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.1. Vai trò, đặc điểm của chính quyền cấp xã và tuyển dụng công chức cấp xã

1.1.1. Vị trí, vai trò và đặc điểm tổ chức của chính quyền cấp xã

1.1.1.1. Vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã.

Hiến pháp nước Cộng hòa XHCN Việt Nam năm 2013 quy định: “Chính quyền địa phương được tổ chức ở các đơn vị hành chính của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Cấp chính quyền địa phương gồm có HĐND và UBND được tổ chức phù hợp với đặc điểm nông thôn, đô thị, hải đảo, đơn vị hành chính – kinh tế đặc biệt do luật định”.

Xã là một đơn vị cấp hành chính cuối cùng trong bốn cấp của hệ thống quản lý hành chính, là cấp thấp nhất theo sự phân cấp quản lý nhưng thấp nhất không đồng nghĩa với ít quan trọng nhất.

Chính quyền cấp xã là một cấp cuối cùng trong hệ thống chính quyền 4 cấp của Việt Nam, là nơi trực tiếp thực hiện các chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhằm phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội và ổn định an ninh, quốc phòng ở cơ sở, thực hiện việc quản lý hành chính nhà nước trên địa bàn.

Chính quyền cấp xã có vị trí, vai trò rất quan trọng trong công cuộc phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đặc biệt là trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước hiện nay. Vị trí và vai trò của chính quyền cấp xã được thể hiện ở những nội dung sau đây:

- Chính quyền cấp xã là nơi trực tiếp tổ chức và thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước đi vào cuộc sống. Thực tiễn

cho thấy có hệ thống đường lối, chính sách pháp luật đúng đắn, khoa học nhưng ở đó chính quyền cấp xã hoạt động yếu kém thì đường lối, chính sách, pháp luật chưa thực sự đi vào cuộc sống, chưa phát huy được sức mạnh của mình; ở đâu chính quyền cấp xã hoạt động có hiệu quả thì ở đó đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước được thực thi nghiêm minh, chính trị ổn định, kinh tế - xã hội phát triển, đời sống nhân dân ngày càng được nâng cao. Chính quyền cấp xã là nơi thể nghiệm chính xác đường lối, chính sách pháp luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

- Chính quyền cấp xã là cấp quản lý các mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh quốc phòng trên địa bàn cơ sở. Hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã là cơ sở quan trọng để đánh giá hiệu lực, hiệu quả hoạt động trong cả bộ máy nhà nước.

- Chính quyền cấp xã là cấp chính quyền trực tiếp với dân, gần dân, sát dân nhất, là cấp chính quyền giải quyết và chăm lo mọi mặt đời sống nhân dân, trực tiếp nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, tình cảm của nhân dân.

- Chính quyền cấp xã là cấp hướng dẫn, giám sát các hoạt động tự quản của nhân dân nhằm tạo điều kiện cho nhân dân phát huy mọi khả năng phát triển kinh tế - xã hội. Đây là nét đặc thù của chính quyền cấp xã, so với các cấp chính quyền khác.

- Chính quyền cấp xã là "cầu nối" giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân. Chính quyền cấp xã là cấp trực tiếp tuyên truyền, phổ biến, giáo dục đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước cho nhân dân hiểu và thực hiện đường lối, chính sách, pháp luật đó và chính quyền cấp xã là cấp nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, ý chí của nhân dân để phản ánh với cấp liên quan.

- Cấp xã là nơi lưu giữ các giá trị văn hoá truyền thống, phong tục tập quán tiến bộ của dân tộc Việt Nam. Chính quyền cấp xã có vai trò rất quan

trọng trong việc giữ gìn bản sắc văn hoá dân tộc, xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân, xây dựng đời sống văn hoá mới, đặc biệt là ở vùng nông thôn.

Chính quyền cấp xã là bộ máy mang tính quyền lực Nhà nước điều hành, quản lý hành chính Nhà nước trên các lĩnh vực Chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh quốc phòng trên địa bàn cơ sở.

Qua phân tích ở trên có thể khái niệm: Chính quyền cấp xã là cấp thấp nhất, cấp gần gũi dân nhất, bao gồm HĐND và UBND thực hiện quyền lực Nhà nước và đại diện cho ý chí, nguyện vọng, quyền làm chủ của nhân dân ở cơ sở, quyết định và thực hiện những chủ trương, biện pháp phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng an ninh trên địa bàn theo quy định của Hiến pháp, pháp luật là tổ chức phát huy tính tự quản của nhân dân.

1.1.1.2. Đặc điểm của chính quyền cấp xã

Chính quyền cấp xã là nơi trực tiếp thực hiện nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội ở cơ sở, đảm bảo các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước đi vào cuộc sống, nâng cao mọi mặt đời sống của nhân dân. Sự trong sạch, vững mạnh, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả của chính quyền cấp xã đóng vai trò rất quan trọng trong toàn bộ hoạt động quản lý nhà nước và cung cấp dịch vụ công phục vụ nhân dân.

Trong quá trình xây dựng, hoàn thiện bộ máy nhà nước, Đảng và Nhân dân ta luôn dành sự quan tâm đối với chính quyền cấp xã. Cùng với việc hoàn thiện thể chế, chính sách đãi ngộ và đầu tư cơ sở vật chất, Đảng và Nhà nước luôn chăm lo xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực của đội ngũ cán bộ chính quyền cấp xã. Chính quyền cấp xã là cấp chính quyền gần dân nhất, là cầu nối trực tiếp giữa hệ thống chính quyền cấp trên với Nhân dân, hàng ngày tiếp xúc, nắm bắt và phản ánh tâm tư nguyện vọng của Nhân dân. Cấp xã có vai trò rất quan trọng trong việc tổ

chức và vận động Nhân dân thực hiện đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước, tăng cường đại đoàn kết toàn dân, phát huy quyền làm chủ của Nhân dân, huy động mọi khả năng phát triển kinh tế- xã hội, tổ chức cuộc sống của cộng đồng dân cư.

Chính quyền cấp xã có những đặc điểm sau:

- Chính quyền có HĐND là cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương và UBND do HĐND bầu ra là cơ quan chấp hành của HĐND, cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương. Vì thế, chính quyền cấp xã là cấp trực tiếp thực hiện nhiệm vụ cụ thể về quản lý nhà nước trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng ở cơ sở, là cầu nối trực tiếp giữa Nhà nước và Nhân dân, xử lý trực tiếp, kịp thời những yêu cầu hàng ngày của Nhân dân.

- Chính quyền cấp xã khác với chính quyền cấp tỉnh, cấp huyện: tổ chức bộ máy của chính quyền cấp xã chỉ bao gồm cơ quan quyền lực nhà nước là HĐND là cơ quan đại diện cho ý chí, nguyện vọng của Nhân dân ở địa phương và UBND là cơ quan chấp hành của HĐND và là cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, không có các cơ quan tư pháp: Viện kiểm sát nhân dân và Tòa án nhân dân.

- Chính quyền cấp xã là nơi trực tiếp tiếp xúc với Nhân dân, là nơi trực tiếp giải quyết những vấn đề liên quan đến mọi quyền lợi và nghĩa vụ của Nhân dân đảm bảo đúng đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật Nhà nước. UBND có trách nhiệm rất nặng nề là quản lý mọi mặt đời sống của Nhân dân địa phương cho nên trong hoạt động mang nhiều tính chất hành chính địa phương.

- Thực tế trong hoạt động của chính quyền cấp xã, giữa HĐND và UBND khó tách biệt nhau về các lĩnh vực, thẩm quyền và UBND có ưu thế vượt trội: chính quyền cấp xã được coi là một cấp chính quyền hoàn chỉnh, bao quát toàn diện mọi mặt đời sống xã hội ở địa bàn cơ sở; nội dung các nghị

quyết của HĐND và các quyết định của UBND nhìn chung là giống nhau, chỉ khác nhau ở chỗ: HĐND quyết định biện pháp, còn UBND tổ chức thực hiện. Trong khi đó, tổ chức bộ máy của HĐND không đủ sức hoạt động độc lập mà chủ yếu chỉ dựa vào bộ máy của UBND để soạn thảo các nội dung. HĐND cấp xã không có bộ máy giúp việc, đại biểu HĐND chủ yếu là kiêm nhiệm, việc chuẩn bị nội dung các kỳ họp hoàn toàn dựa vào bộ máy của UBND. Hoạt động của UBND có ưu thế vượt trội, dễ lấn át HĐND và dễ dẫn đến tình trạng "vừa đá bóng vừa thổi còi".

- UBND cấp xã không có cơ quan chuyên môn giúp việc như UBND cấp tỉnh, cấp huyện (UBND cấp tỉnh có các cơ quan chuyên môn giúp việc là các Sở, ngành; UBND cấp huyện có các cơ quan chuyên môn giúp việc là các phòng, ban) mà chỉ có các chức danh chuyên môn giúp UBND và Chủ tịch UBND cấp xã quản lý nhà nước trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng ở cơ sở.

- Mọi vấn đề ở địa phương cơ sở điều có sự liên quan chặt chẽ với nhau và mọi vấn đề cần phải được giải quyết trên cơ sở hài hòa các lợi ích: Nhà nước với Nhân dân, giữa Nhân dân với nhau. Chính quyền cấp xã không chỉ là chính quyền thực hiện chức năng chỉ đạo, quản lý, điều hành mà còn phải là cơ quan thể hiện lợi ích chung của Nhân dân địa phương; UBND cấp xã trong một số trường hợp phải kiêm nhiệm luôn cả chức năng tư pháp (xét xử, hòa giải).

1.1.2. Vai trò của công chức cấp xã và tuyển dụng công chức cấp xã

1.1.2.1. Khái niệm công chức cấp xã

Theo Từ điển Tiếng Việt, công chức được hiểu là “Người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong cơ quan nhà nước, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp” [42. tr 207].

Luật CBCC năm 2008 quy định: “Công chức cấp xã là công dân Việt

Nam, được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước" [12]. Vậy, công chức cấp xã có thể được hiểu là công dân Việt Nam được tuyển dụng, bổ nhiệm giữ chức vụ, làm việc trong các bộ phận trực thuộc UBND cấp xã.

Theo Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, ngày 22/10/2009 của Chính phủ quy định về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với CBCCC ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, tại khoản 2, Điều 3 quy định công chức cấp xã có các chức danh sau đây: Trưởng Công an; Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng - thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hoá - xã hội.

Như vậy, công chức cấp xã là công dân Việt Nam, được tuyển dụng vào làm việc trong các bộ phận trực thuộc UBND cấp xã, được bổ nhiệm vào một ngạch công chức, trong biên chế hành chính và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

1.1.2.2. Vai trò của công chức cấp xã

Trong hệ thống chính quyền ở nước ta thì chính quyền cấp cơ sở có một vị trí rất quan trọng, là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền nhà nước với nhân dân thông qua đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Cán bộ, công chức cấp xã là những người gần dân nhất, sát dân nhất, mọi chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước có đến được với nhân dân hay không, đến đúng, đến đủ và có được nhân dân tiếp thu đúng đắn hay không đều thông qua đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền cấp xã nói riêng và hệ thống chính trị nói chung, xét đến cùng được quyết

định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Công chức cấp xã ngoài những vai trò chung của CBCC nhà nước như: là chủ thể thực thi pháp luật; giữ gìn trật tự kỷ cương xã hội, đấu tranh ngăn chặn, phòng ngừa, xử lý các vi phạm pháp luật và tội phạm, bảo vệ lợi ích của các tầng lớp nhân dân lao động; điều hành các hoạt động kinh tế, văn hóa - xã hội,... còn có vai trò sau:

- Tham mưu, giúp UBND cấp xã thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực công tác được phân công.

UBND cấp xã không có các cơ quan tham mưu, giúp việc, vì vậy UBND cấp xã muốn quản lý, điều hành mọi lĩnh vực của đời sống xã hội tại cơ sở được thông suốt, đảm bảo đúng chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, đòi hỏi đội ngũ công chức cấp xã phải am hiểu một cách đầy đủ, sâu sắc trên các lĩnh vực theo chức trách, nhiệm vụ được giao, từ đó mới thực hiện tốt vai trò tham mưu của mình.

- Là người trực tiếp tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến nhân dân; làm cho các tầng lớp nhân dân hiểu đúng, hiểu đầy đủ các chủ trương, chính sách đó.

Trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền, mở rộng dân chủ XHCN, tăng cường mối quan hệ gắn bó máu thịt giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân, đội ngũ công chức cấp xã đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cho nhân dân nắm chắc đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, từ đó tham gia tích cực vào việc thực hiện thắng lợi các chủ trương, chính sách đó.

Để thực hiện được điều đó, đội ngũ công chức cấp xã phải tiến hành bằng nhiều hình thức, biện pháp khác nhau như thông qua các buổi tuyên truyền, tọa đàm tại các cuộc họp thôn, xóm, khu dân cư hoặc thông qua các

buổi đối thoại trực tiếp với nhân dân để giải quyết các vấn đề mới phát sinh, như: liên quan đến bồi thường thiệt hại, giải phóng mặt bằng, quy hoạch, triển khai các chế độ, chính sách mới... Đồng thời, nó đòi hỏi đội ngũ công chức cấp xã phải có những hiểu biết nhất định về lý luận và am hiểu tình hình thực tế ở địa phương, cũng như nắm bắt được đặc điểm, tâm lý của từng lớp dân cư thuộc phạm vi quản lý của mình.

- Là người trực tiếp cung ứng các dịch vụ công cho tổ chức, cá nhân và là người nắm bắt đầy đủ, kịp thời phản ánh những tâm tư, nguyện vọng của nhân dân để Đảng và Nhà nước có cơ sở khoa học sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các chủ trương, chính sách có tính khả thi, phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước.

Các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước khi ban hành muốn đảm bảo tính khả thi cao, sớm đi vào cuộc sống phải xuất phát từ thực tiễn cuộc sống. Muốn vậy, đòi hỏi đội ngũ công chức cấp xã ngoài trình độ, năng lực, phẩm chất chính trị, cần phải nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của nhân dân, để mọi chủ trương, chính sách khi ban hành đều vì lợi ích của nhân dân, dựa trên ý kiến của nhân dân. Thực tiễn cách mạng của đất nước đã khẳng định, chính từ vai trò của công chức cấp xã trong việc nắm tâm tư, nguyện vọng của nhân dân, nên Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách đúng đắn, được nhân dân đồng tình ủng hộ.

- Có vai trò quan trọng trong việc tổ chức và vận động nhân dân thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân, huy động mọi khả năng phát triển kinh tế - xã hội, tổ chức cuộc sống của cộng đồng dân cư, đảm bảo cho các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước được thực hiện một cách nghiêm túc.

Các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước được nhân dân nắm bắt, nhận thức mới chỉ là bước khởi đầu; vấn đề quan trọng là phải được tổ chức thực hiện trong thực tiễn. Để làm được điều đó không có ai khác ngoài đội ngũ công chức cấp xã, bởi chính họ là người tiếp xúc nhiều nhất, hiểu rõ nhất và giải quyết nhiều việc nhất đối với Nhân dân. Muốn làm tốt vai trò này, đòi hỏi đội ngũ công chức cấp xã phải có khả năng tổ chức và tập hợp nhân dân; phải có khả năng xử lý các tình huống mới phát sinh như: thiên tai, dịch họa, các mâu thuẫn hàng xóm láng giềng, tộc họ; khả năng kiểm tra, đánh giá hoạt động của mình và khả năng sơ kết, tổng kết việc tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách. Công chức cấp xã có vai trò đảm bảo cho các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước được thực hiện một cách nghiêm túc, thông qua việc xử lý, đấu tranh đấu tranh ngăn chặn các hành vi vi phạm pháp luật kịp thời, hiệu quả, góp phần ổn định tình hình an ninh - chính trị, trật tự an toàn xã hội từng địa bàn dân cư.

Ngoài ra ở bất kỳ thời điểm nào, công chức cấp xã cũng có vai trò hết sức to lớn. Với tư cách là bộ phận quan trọng, chiếm số lượng tương đối lớn thì đội ngũ công chức cấp xã có vai trò đặc biệt quan trọng đối với chế độ, đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN, đối với việc thực hiện mục tiêu: Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

1.1.2.3. Khái niệm tuyển dụng và tuyển dụng công chức cấp xã

- Khái niệm tuyển dụng

Tuyển dụng chính là quá trình tìm kiếm và lựa chọn đúng người, thỏa mãn được các yêu cầu của vị trí tuyển dụng và mục tiêu dài hạn của tổ chức, cơ quan.

Theo giáo trình Tổ chức nhân sự hành chính Nhà nước (Học viện Hành chính Quốc gia), tuyển dụng là “đưa thêm người mới vào làm việc chính thức

cho tổ chức, tức là từ khâu đầu tiên cho đến giai đoạn hình thành nguồn nhân lực cho tổ chức”.

- Tuyển dụng công chức cấp xã

Theo quy định tại Điều 3, Nghị định số 117/2003/NĐ-CP, ngày 10/10/2003 của Chính phủ thì tuyển dụng công chức các cơ quan nhà nước là việc tuyển người vào làm việc trong biên chế của cơ quan nhà nước thông qua thi hoặc xét tuyển [15].

Từ những quy định về tuyển dụng nêu trên, có thể khái quát: Tuyển dụng công chức là việc lựa chọn người đủ năng lực, tiêu chuẩn, điều kiện đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nhất định vào làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị.

Tuyển dụng công chức cấp xã là việc cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định, tiến hành lựa chọn những người có đủ năng lực, tiêu chuẩn, điều kiện đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm vào làm việc trong các bộ phận trực thuộc UBND cấp xã.

1.1.2.4. Tầm quan trọng của tuyển dụng công chức cấp xã

Tuyển dụng đúng những người có phẩm chất và năng lực phù hợp với vị trí việc làm không chỉ bổ sung cho chính quyền cấp xã những công chức làm việc tốt, mà còn nâng cao được hiệu quả công việc, uy tín và vị thế của chính quyền cấp xã, bởi tuyển dụng công chức là hoạt động ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực của cơ quan đó.

Chính công tác tuyển dụng là khâu quyết định nhất, là bước đầu tiên để bố trí, sử dụng và đào tạo, bồi dưỡng những công chức thực sự có đức, có tài vào làm việc trong bộ máy hành chính nhà nước từ Trung ương đến chính quyền cấp xã.

Đồng thời, nếu tuyển chọn được những ứng cử viên có năng lực thực thi công vụ tốt sẽ góp phần tiết kiệm được chi phí đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Mặt khác, số lượng biên chế trong các cơ quan chính quyền cấp xã là có giới hạn nhất định, nhưng do việc thực hiện các quy định pháp luật về cho thôi việc và sa thải loại đối với những công chức không đủ phẩm chất và năng lực hoàn thành nhiệm vụ trong thực tế đang gặp nhiều khó khăn, vướng mắc, vì thế nếu tuyển dụng công chức cấp xã không đảm bảo các đúng quy định pháp luật, không chọn đúng ứng cử viên đáp ứng yêu cầu sẽ dẫn đến tình trạng là cơ quan thừa người không làm được việc nhưng lại thiếu người có khả năng hoàn thành nhiệm vụ.

Thực tế cho thấy, rất cần thiết tuyển dụng được những người thật sự có phẩm chất và năng lực tương xứng vào làm việc và có hướng gắn bó lâu dài tại đơn vị, tránh tình trạng phải liên tục tuyển dụng nhân sự mới, cơ quan lại mất công sức và thời gian để công chức mới quen việc và hòa nhập được với các yếu tố văn hóa, môi trường làm việc của chính quyền cấp xã...

Do đó, tuyển dụng công chức cấp xã đóng vai trò đặc biệt quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức trong giai đoạn hiện nay.

1.1.3. Nguyên tắc, hình thức, đặc điểm và nội dung của tuyển dụng công chức cấp xã

1.1.3.1. Nguyên tắc tuyển dụng công chức cấp xã

Một số nguyên tắc cơ bản nhất trong tuyển dụng công chức cấp xã như sau:

Thứ nhất là, nguyên tắc đảm bảo sự lãnh đạo của giai cấp cầm quyền.

Sở dĩ các nước đều thực hiện nguyên tắc này, vì Nhà nước luôn là trụ cột của mỗi quốc gia, của giai cấp cầm quyền, Nhà nước muốn xây dựng nền hành chính vững mạnh để đảm bảo thực thi ý chí, nguyện vọng của mình thì đòi hỏi phải tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác tuyển dụng công chức, có như vậy mới tuyển chọn được đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu.

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, qua các kỳ Đại hội, Đảng luôn khẳng định “Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ” [6. Điều 41]. Như vậy, Đảng lãnh đạo công tác tuyển dụng là một nguyên tắc quan trọng trong toàn bộ các khâu lãnh đạo công tác cán bộ của đảng.

Thứ hai là, nguyên tắc bảo đảm sự công khai, minh bạch, khách quan, bình đẳng và đúng pháp luật:

- Công khai, minh bạch là một nguyên tắc cần thiết trong tuyển dụng công chức nói chung, công chức cấp xã nói riêng vì có công khai, minh bạch thì mọi người mới biết đến việc tuyển chọn công chức của cơ quan có thẩm quyền; biết tiêu chuẩn, điều kiện, nhu cầu tuyển dụng; biết thời gian tiến hành tuyển dụng; các yêu cầu cần có đối với người dự tuyển, từ đó người dự tuyển nghiên cứu, cân nhắc và cuối cùng quyết định có tham gia vào quá trình tuyển chọn hay không. Đồng thời, công khai, minh bạch là một trong những phương pháp giúp xã hội giám sát việc tuyển dụng, góp phần hạn chế các tiêu cực trong tuyển dụng. Việc công khai phải được thực hiện trong tất cả các khâu tuyển dụng.

- Bình đẳng là một nguyên tắc quan trọng trong tuyển dụng, vì có thực hiện bình đẳng thì mới tuyển dụng được người có đủ đức và tài, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra; đảm bảo công tác tuyển chọn thật sự hiệu quả, lựa chọn đúng người.

- Khách quan là một nguyên tắc bảo đảm cho việc tuyển chọn không bị ý chí chủ quan chi phối, không phụ thuộc vào ý chí cá nhân, tùy tiện dẫn đến kết quả tuyển chọn bị thiên lệch.

- Đúng pháp luật là việc tuyển dụng công chức phải tuân thủ nghiêm các tiêu chuẩn, điều kiện, thực hiện đầy đủ trình tự, thủ tục pháp luật quy định.

Thực hiện nghiêm nguyên tắc này sẽ đảm bảo cho công tác tuyển dụng được chặt chẽ, hiệu quả cao.

Thứ ba là, nguyên tắc bảo đảm tính cạnh tranh.

Đây là nguyên tắc đặt biệt quan trọng, là nguyên tắc cốt lõi của tuyển dụng, vì có cạnh tranh mới có sự sàng lọc, tuyển chọn được những người thực tài, tuyển chọn được những người ưu tú trong những người ưu tú đáp ứng yêu cầu chức danh cần tuyển. Nguyên tắc cạnh tranh phải luôn đi cùng nguyên tắc bình đẳng, khách quan, minh bạch, đồng thời phải có cơ chế giám sát chặt chẽ, hạn chế tiêu cực thì việc tuyển dụng mới đạt hiệu quả cao nhất.

Thứ tư là, nguyên tắc tuyển dụng theo chức danh cần tuyển.

Đây là nguyên tắc đòi hỏi cơ quan tuyển dụng phải xác định rõ về nhu cầu cần tuyển; yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ, về khả năng thực thi nhiệm vụ của từng chức danh cần tuyển; từ đó, giúp cơ quan tuyển dụng xác định rõ số lượng cần tuyển theo từng chức danh mà phân công nhiệm vụ sau khi tuyển dụng. Nguyên tắc này còn quy định cụ thể hơn cho chức danh Trưởng Công an xã và Chỉ huy trưởng Quân sự xã. Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, ngày 05/12/2011 về Công chức xã, phường, thị trấn quy định chi tiết nguyên tắc này.

Thứ năm là, nguyên tắc ưu tiên tuyển chọn người có tài, có đức.

Ưu tiên tuyển dụng ở đây được thực hiện thông qua việc không tổ chức thi tuyển mà có thể xét tuyển hoặc tuyển thẳng vào công chức. Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, ngày 05/12/2011 về Công chức xã, phường, thị trấn quy định chi tiết nguyên tắc này.

Đây là nguyên tắc thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đối với nhân tài, tôn vinh, trọng dụng, ưu đãi đối với những người có tài năng, tạo điều kiện thu hút nhân tài đóng góp cho sự phát triển của đất nước. Bên cạnh ưu tiên cho những người có tài năng, pháp luật còn quy định ưu tiên cho những người

có công với nước nhằm ghi nhận những thành tích, những cống hiến của các cá nhân đối với đất nước; ưu tiên tuyển dụng đối với người dân tộc thiểu số nhằm thực hiện tốt chính sách dân tộc, tạo điều kiện cho người dân tộc thiểu số có điều kiện đóng góp xây dựng và phát triển ở những vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn, đồng thời góp phần giữ vững an ninh chính trị nơi biên giới, hải đảo.

Như vậy, các nguyên tắc tuyển dụng nêu trên, tùy mỗi nguyên tắc có những đòi hỏi riêng nhưng giữa chúng có mối quan hệ mật thiết với nhau trong việc bảo đảm một chế độ tuyển dụng công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật; bảo đảm tính cạnh tranh; tuyển dụng đúng người đáp ứng yêu cầu chức danh cần tuyển; ưu tiên tuyển dụng người có đức, có tài, có công với nước và người dân tộc thiểu số. Hướng đến mục đích cuối cùng là tuyển dụng được đội ngũ công chức nhà nước nói chung, công chức cấp xã nói riêng có chất lượng, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính trong sạch, vững mạnh, góp phần xây dựng và phát triển đất nước.

1.1.3.2. Các hình thức tuyển dụng công chức cấp xã

Thực hiện hình thức thi tuyển đối với các chức danh quy định tại khoản 1,2,3,4,5 Điều 2 Quy chế này. Việc tuyển dụng công chức cấp xã được thực hiện mỗi năm một kỳ trên địa bàn cấp huyện.

Thi tuyển là hình thức tuyển dụng công chức cấp xã chủ yếu ở nước ta hiện nay, thi tuyển có nhiều ưu điểm, thông qua thi tuyển đáp ứng tốt nhất các nguyên tắc: công khai, cạnh tranh, khách quan và công bằng sẽ tuyển chọn được những ứng viên có đủ trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu chức danh cần tuyển.

Theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức cấp xã hiện hành, việc tuyển dụng thông qua xét tuyển được áp dụng đối với những người có một quốc tịch là quốc tịch Việt Nam; đủ 18 tuổi trở lên; có đơn dự tuyển; có lý

lịch rõ ràng; có văn bằng, chứng chỉ phù hợp; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; đủ sức khoẻ để thực hiện nhiệm vụ; đủ các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí dự tuyển; có cam kết tình nguyện làm việc từ 05 năm trở lên ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn [12].

Trường hợp đặc biệt, người đứng đầu cơ quan quản lý công chức cấp xã được xem xét, tiếp nhận không qua thi tuyển (thực chất là tuyển thẳng) đối với các trường hợp: người tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên ở trong nước và đạt loại khá trở lên ở nước ngoài có chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chức danh công chức cần tuyển dụng; người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, có ít nhất 05 năm công tác (không kể thời gian tập sự, thử việc) trong ngành, lĩnh vực cần tuyển, đáp ứng được ngay yêu cầu của chức danh công chức cấp xã cần tuyển dụng [20. Điều 21].

Với quy định về đối tượng được xem xét, tiếp nhận không qua thi tuyển như trên sẽ tạo điều kiện thu hút những tri thức trẻ, được đào tạo cơ bản để bố trí về công tác ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội, rút ngắn dần khoảng cách chênh lệch giữa các vùng, miền; đồng thời, giảm dần áp lực sinh viên ra trường thi tuyển vào các cơ quan Nhà nước, hệ thống chính trị ở đồng bằng, thành thị.

Tuy nhiên, pháp luật cần có những quy định thông thoáng hơn về thẩm quyền, theo hướng giao quyền cho UBND cấp huyện xem xét, quyết định tuyển dụng trong các trường hợp đặc biệt nêu trên, nhằm tạo sự chủ động hơn trong việc tuyển dụng công chức cấp xã (vì hiện nay việc tuyển dụng theo quy định trên phải báo cáo và có ý kiến chấp thuận bằng văn bản của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh); cần có những quy định chặt chẽ, chế tài nghiêm minh nhằm đảm bảo tính minh bạch, khách quan, công bằng, hạn chế những tiêu

cực, lợi dụng “thân quen” trong xét tuyển; có những chính sách ưu đãi tốt, môi trường làm việc đảm bảo để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan nhà nước nói chung, chính quyền cấp xã nói riêng.

Tóm lại, cả 02 hình thức tuyển dụng (thông qua thi tuyển và không thông qua thi tuyển) đều hướng đến mục đích cuối cùng của nhà quản lý là để lựa chọn được những ứng viên có đủ phẩm chất đạo đức, năng lực thật sự đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của chức danh cần tuyển bổ nhiệm vào ngạch công chức. Cả hai hình thức trên đều có những ưu điểm cần phát huy và những hạn chế nhất định cần khắc phục như sau:

- *Về tuyển dụng thông qua thi tuyển*: Hình thức này đánh giá được những kiến thức cơ bản của ứng viên thông qua bài viết về hiểu biết chung và hiểu biết về chuyên ngành cần tuyển và kiến thức tin học theo yêu cầu của từng chức danh công chức; thi tuyển tập trung sẽ có sự cạnh tranh mạnh mẽ giữa các ứng viên, nhà tuyển dụng chọn được những ứng viên tốt nhất cho chức danh cần tuyển; một lần thi, tuyển dụng được số lượng công chức đồng theo yêu cầu.

Tuy nhiên, với tuyển dụng bằng hình thức thi tuyển, do chỉ đánh giá thí sinh thông qua các bài thi trên giấy nên nhà tuyển dụng không đánh giá được đầy đủ về phẩm chất đạo đức, năng lực thực tiễn, khả năng xử lý tình huống, tiếp cận và giải quyết công việc ở từng chức danh cần tuyển của các ứng viên; do tổ chức thi tập trung cho nhiều chức danh khác nhau nên việc ra đề thi có mặt chưa sát với yêu cầu cụ thể của mỗi chức danh dẫn đến đánh giá không sát về năng lực thật sự của ứng viên; đa số các ứng viên dự tuyển chưa được tiếp cận công việc nên khi trúng tuyển qua kỳ thi sẽ gặp nhiều khó khăn khi thực hiện nhiệm vụ được giao, phải tốn nhiều thời gian, chi phí cho việc hướng dẫn, đào tạo lại.

- *Về hình thức tuyển dụng không qua thi tuyển:* Cơ quan tuyển dụng dựa vào hồ sơ, kết hợp với hiểu biết về bản thân người được xét tuyển để lựa chọn. Chủ yếu xem xét kết quả học tập của người dự tuyển, kết hợp với phỏng vấn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người dự tuyển. Hình thức xét tuyển có ưu điểm là nhà tuyển dụng sau khi nghiên cứu hồ sơ, còn có điều kiện tiếp xúc trực tiếp với các ứng viên, đặt câu hỏi phỏng vấn để đánh giá trình độ hiểu biết, khả năng ứng xử hoặc xử lý những tình huống phát sinh; được nhìn nhận, đánh giá về phong thái, tính cách, nguyện vọng, tiềm năng phát triển của ứng viên để quyết định việc tuyển chọn hay không tuyển chọn; bên cạnh đó, một số trường hợp đã được tiếp cận với chức danh cần tuyển, năng lực được kiểm chứng nên khi được tuyển dụng sẽ phát huy tác dụng ngay trong việc làm, không phải tốn nhiều thời gian, công sức bồi dưỡng, hướng dẫn; đối tượng được xét tuyển chủ yếu là những người ưu tú trong các trường đại học, có chuyên môn sâu nên sau khi trở thành công chức sẽ phát huy tác dụng tốt.

Tuy nhiên, hạn chế của việc tuyển dụng không qua thi tuyển là số lượng mỗi lần tuyển ít; dễ phát sinh tiêu cực hoặc chịu sự tác động “thân quen”, “nhờ gửi” hoặc áp lực từ những người có chức vụ, quyền hạn làm cho kết quả tuyển dụng không minh bạch, thiếu khách quan; có trường hợp người được tuyển dụng không đáp ứng đúng với yêu cầu của chức danh cần tuyển, phải có thời gian tiếp cận công việc được giao, phải tốn thời gian và chi phí hướng dẫn, đào tạo lại; việc quy định về đối tượng được xét tuyển và cơ quan có thẩm quyền tiếp nhận, xét tuyển hiện nay còn hẹp nên kết quả công tác xét tuyển công chức cấp xã đạt được còn khiêm tốn, chưa rộng rãi và thường xuyên.

1.1.3.3. Đặc điểm của tuyển dụng công chức cấp xã

Tuyển dụng công chức nói chung, công chức cấp xã nói riêng là một hoạt động có tính chất đặc thù, do các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền tiến hành theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định để tuyển chọn những người có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, chức danh và bổ nhiệm vào một ngạch công chức, hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, so với tuyển dụng viên chức và tuyển dụng công chức hành chính thì tuyển dụng công chức cấp xã có những đặc điểm chung, đặc điểm riêng cơ bản và giữa tuyển dụng công chức cấp xã với nhau cũng có những đặc điểm riêng cơ bản:

- *Đặc điểm chung*: Tuyển dụng công chức cấp xã và tuyển dụng công chức, tuyển dụng viên chức đều là hoạt động của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền nhằm mục đích lựa chọn người đảm bảo điều kiện, yêu cầu vào làm việc trong cơ quan, tổ chức; việc tuyển dụng được tiến hành bằng phương thức thi tuyển hoặc không thi tuyển; đều căn cứ vào chức năng nhiệm vụ và vị trí của từng chức danh; thực hiện nguyên tắc công khai, minh bạch, công bằng, khách quan và đúng pháp luật, bảo đảm tính cạnh tranh; ưu tiên tuyển chọn người có tài năng, người có công với nước, người dân tộc thiểu số; công chức cấp xã, công chức, viên chức nhà nước khi được tuyển dụng đều phải qua thời gian tập sự để tiếp cận, làm quen với vị trí công việc đảm nhận. Tuyển dụng công chức cấp xã và tuyển dụng công chức hành chính là hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền, phát huy trách nhiệm của tập thể Hội đồng tuyển dụng, thẩm quyền của cơ quan quản lý công chức; người trúng tuyển sau kỳ tuyển dụng công chức cấp xã và công chức hành chính được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm vào một ngạch công chức và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

- *Đặc điểm riêng*: Tuyển dụng công chức cấp xã phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, chỉ tiêu biên chế được giao, đặc biệt là phải căn cứ vào từng chức danh cụ thể để có kế hoạch tuyển dụng, còn đối với tuyển dụng công chức

hành chính chủ yếu chỉ căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ và chỉ tiêu biên chế được giao cho cơ quan hành chính, còn tuyển dụng viên chức là căn cứ vào nhu cầu công việc, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập; tuyển dụng công chức cấp xã và tuyển dụng công chức hành chính là hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền, phát huy trách nhiệm của tập thể Hội đồng tuyển dụng, thẩm quyền của cơ quan quản lý công chức, còn tuyển dụng viên chức đề cao vai trò, trách nhiệm người đơn đầu đơn vị sự nghiệp; người trúng tuyển sau kỳ tuyển dụng công chức cấp xã và công chức hành chính được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm vào một ngạch công chức và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, còn người trúng tuyển sau kỳ tuyển dụng viên chức được người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập ký kết hợp đồng làm việc và hưởng lương từ quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp.

Đặc điểm riêng của việc tuyển dụng chức danh Trưởng Công an cấp xã và Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã với các chức danh khác: đối với các chức danh Văn phòng - thống kê, Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã), Tài chính - kế toán, Tư pháp - hộ tịch, Văn hóa - xã hội thì căn cứ thông báo công nhận kết quả trúng tuyển quy, Chủ tịch UBND cấp huyện ra quyết định tuyển dụng.

Còn đối với chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã thì ngoài việc căn cứ thông báo công nhận kết quả trúng tuyển, Chủ tịch UBND cấp huyện khi ra quyết định bổ nhiệm Chỉ huy trưởng Quân sự phải có đề nghị bằng văn bản của Chủ tịch UBND cấp xã sau khi thống nhất với Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy Quân sự cấp huyện và bổ nhiệm Trưởng Công an phải theo đề nghị bằng văn bản của Trưởng Công an cấp huyện sau khi thống nhất với Chủ tịch UBND cấp xã.

1.1.3.4. Nội dung của tuyển dụng công chức cấp xã

Tuyển dụng công chức cấp xã được thực hiện khi UBND cấp xã có nhu cầu tuyển dụng; UBND cấp huyện xác định rõ mục tiêu, tiêu chuẩn, đối tượng cần tuyển dụng, lựa chọn hình thức tuyển dụng, xác định trình tự tiến hành các hoạt động tuyển dụng và được thực hiện bằng phương thức thi tuyển hoặc không thi tuyển.

- Đối với trường hợp tuyển dụng bằng phương thức thi tuyển thì cơ quan có thẩm quyền tổ chức thi tuyển căn cứ vào điều kiện, tiêu chuẩn nghiệp vụ công chức của chức danh cần tuyển và các yêu cầu chung đối với ngạch công chức để xác định nội dung thi tuyển, xây dựng hệ thống đề thi đảm bảo đánh giá được những hiểu biết về kiến thức chung cơ bản trên các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, quản lý hành chính, đồng thời xây dựng đề thi môn nghiệp vụ chuyên ngành bảo đảm phù hợp với yêu cầu của từng chức danh cần tuyển khác nhau. Ngoài ra, nội dung thi tuyển cũng phải đánh giá kiến thức, kỹ năng về trình độ tin học cơ bản theo yêu cầu của chức danh, ngạch công chức cần tuyển.

- Đối với trường hợp tuyển dụng công chức bằng phương thức không thi tuyển thì nội dung xét tuyển phải căn cứ vào kết quả học tập, kết hợp với phỏng vấn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người dự tuyển. Cơ quan có thẩm quyền xét tuyển tiến hành kiểm tra về các điều kiện, tiêu chuẩn, văn bằng, chứng chỉ theo yêu cầu của các chức danh cần tuyển; sát hạch về trình độ hiểu biết chung và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của người được đề nghị tiếp nhận.

- Đối với trường hợp tuyển dụng không thông qua thi tuyển được quy định tại Điều 15, Thông tư số 06/2012/TT-BNV, ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ "...có bằng tốt nghiệp đại học trở lên; hiện đang công tác trong ngành, lĩnh vực cần tuyển; có thời gian từ đủ 60 tháng trở lên làm công việc phù hợp với

yêu cầu của chức danh công chức cấp xã cần tuyển dụng (không kể thời gian làm việc theo chế độ hợp đồng lao động ở cấp xã, thời gian tập sự, thử việc; nếu có thời gian công tác không liên tục thì được cộng dồn); trong thời gian công tác 05 năm gần nhất không vi phạm pháp luật đến mức bị xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; đáp ứng được ngay yêu cầu của chức danh công chức cấp xã cần tuyển dụng.

Tuyển dụng trong trường hợp này là tạo thuận lợi cho những người không chuyên trách đã có nhiều năm công tác có cơ hội trở thành công chức; tạo động lực cho họ phấn đấu, tích cực trong thực hiện nhiệm vụ được giao, tích cực học tập để nâng cao trình độ chuyên môn. Tuy nhiên, việc tuyển này dễ dẫn đến tiêu cực, tùy tiện trong đánh giá, nể nang, chi phối về mặt tình cảm, có khi bị sức ép về "quyền lực" làm cho người được tuyển dụng không đáp ứng được yêu cầu của chức danh cần tuyển.

Để khắc phục những hạn chế trên, đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng, thiết nghĩ cần quy định cụ thể về những tiêu chí để xác định thế nào là làm công việc phù hợp với yêu cầu của chức danh công chức cấp xã cần tuyển dụng.

1.2. Các nhân tố tác động đến tuyển dụng công chức cấp xã

1.2.1. Nhóm nhân tố chính trị - pháp luật

1.2.1.1. Nhân tố chính trị

Thông qua đường lối lãnh đạo đất nước, xây dựng và phát triển nền hành chính quốc gia, Đảng định hướng về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, từ đó sẽ định hướng về tiêu chuẩn, điều kiện đối với đội ngũ cán bộ, công chức và chắc chắn rằng việc tuyển dụng công chức cho bộ máy cũng phải căn cứ vào định hướng đó mà thực hiện. Trong thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đẩy mạnh cải cách hành chính, hội nhập quốc tế hiện nay, vấn đề thu hút nhân tài phục vụ cho sự nghiệp phát triển đất

nước được Đảng ta đặc biệt quan tâm và công tác tuyển dụng công chức nói chung, tuyển dụng công chức cấp xã nói riêng cũng phải có những điều chỉnh nhất định để đáp ứng theo yêu cầu đường lối lãnh đạo của Đảng; đảm bảo công chức cấp xã được tuyển dụng phải thực hiện tốt chức trách phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân.

Đây là yếu tố chính trị trong tuyển dụng công chức nói chung và tuyển dụng công chức cấp xã nói riêng, nó có tác động mạnh mẽ đến việc tuyển dụng công chức;

1.2.1.2. Nhân tố pháp luật

Trong mỗi giai đoạn phát triển của đất nước, căn cứ vào yêu cầu xây dựng nền hành chính, pháp luật có những quy định cụ thể về căn cứ tuyển dụng, đối tượng, điều kiện người tham gia tuyển dụng; trình tự, thủ tục tiến hành tuyển dụng; các chế độ, chính sách đối với công chức cấp xã cho phù hợp. Vì vậy, công tác tuyển dụng phải thực hiện đúng quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức nói chung, công chức cấp xã nói riêng.

Pháp luật về tuyển dụng công chức phải được công khai, minh bạch để người tham gia tuyển dụng và Nhân dân giám sát được tất cả các khâu của quá trình tuyển dụng, góp phần đấu tranh, ngăn chặn các hiện tượng tiêu cực có thể xảy ra.

Do đó, nhân tố pháp luật là nhân tố quyết định đến việc tuyển dụng công chức cấp xã, bởi lẽ các hoạt động tuyển dụng được thực hiện theo quy định pháp luật về cán bộ, công chức.

1.2.2. Nhóm nhân tố kinh tế - xã hội

1.2.2.1. Áp lực tìm việc làm của sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng

Hiện nay, với một lượng lớn sinh viên, học sinh các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp tốt nghiệp ra trường hằng năm, trong khi đó nhân lực cho bộ máy chính quyền cấp xã có hạn, chỉ tiêu biên chế và nhu cầu

tuyển dụng công chức cấp xã rất thấp so với số sinh viên, học sinh ra trường, điều này tạo ra áp lực lớn cho toàn xã hội trong công tác giải quyết việc làm, công tác tuyển dụng công chức cấp xã cũng chịu tác động mạnh mẽ. Thực tế những năm qua, việc thi tuyển công chức cấp xã luôn căng thẳng, áp lực không khác kỳ thi tuyển đại học, tỷ lệ chọi rất cao, điều đó cũng tạo điều kiện cho cơ quan tuyển dụng lựa chọn được các ứng viên có chất lượng vào bộ máy chính quyền cấp xã ngày một chất lượng hơn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới. Tuy nhiên, với áp lực tìm việc cao, trong khi nhu cầu tuyển dụng công chức cấp xã có hạn, nếu không có cơ chế kiểm soát chặt chẽ để phát sinh nhiều tiêu cực trong quá trình tuyển dụng.

Do đó, sinh viên tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp vừa là nhân tố tác động, vừa là đối tượng trực tiếp của công tác tuyển dụng công chức cấp xã. Sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp chính là nguồn nhân lực dồi dào, có chất lượng cung cấp cho chính quyền cấp xã và cả hệ thống chính trị.

1.2.2.2. Quan hệ gia đình - xã hội của người Việt Nam

Trong công tác tuyển dụng công chức cấp xã, nhân tố quan hệ gia đình - xã hội thể hiện mặt tích cực ở việc xem xét, ưu tiên trong tuyển dụng đối với những người có công với đất nước, con em gia đình chính sách, người dân tộc thiểu số, những người có tài năng. Tuy nhiên, tác động tiêu cực của nhân tố này chính là quan hệ thân quen, gia đình, dòng tộc, cục bộ địa phương, “con ông cháu cha”... đã phần nào làm hạn chế đến chất lượng nguồn nhân lực được tuyển dụng, nhất là trong công tác xét tuyển.

Trong đời sống sinh hoạt, yếu tố cộng đồng - gia đình - xã hội luôn cấu kết với nhau trong con người Việt Nam, đây chính là nét văn hóa đặc trưng được hun đúc qua chiều dài phát triển của dân tộc, chính yếu tố gắn kết cộng

đồng này đã làm nên sức mạnh to lớn của dân tộc Việt Nam trong lịch sử đấu tranh giữ nước và xây dựng đất nước.

1.2.2.3. Chính sách tiền lương và đãi ngộ đối với công chức cấp xã

Vấn đề tiền lương, tiền thưởng hay phụ cấp, môi trường làm việc của công chức cấp xã đều được so sánh với công chức hành chính, viên chức và khu vực tư nhân; sự chênh lệch quá lớn giữa thu nhập của công chức cấp xã với các khu vực nêu trên, hơn nữa môi trường làm việc và chế độ đãi ngộ cho công chức cấp xã còn nhiều hạn chế, làm cho hiện tượng “chảy máu chất xám” từ công chức cấp xã sang các khu vực khác có chiều hướng tăng và ảnh hưởng đến tính không ổn định của công chức cấp xã; đồng thời, không khuyến khích, thu hút được nhân tài về công tác tại chính quyền cấp xã. Đây là những nhân tố đó tác động không nhỏ đến công tác tuyển dụng công chức cấp xã, xây dựng được đội ngũ công chức cấp xã có chất lượng, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới

1.2.3. Nhóm nhân tố khoa học, công nghệ

Với hình thức tổ chức thi và chấm thi trên máy tính cơ quan tuyển dụng không đánh giá được toàn diện về các ứng viên, nhất là đánh giá về khả năng ứng xử, giao tiếp, giải quyết tình huống thực tế phát sinh và không đánh giá được tiềm năng phát triển của thí sinh đối với chức danh cần tuyển dụng.

Do đó, cần có sự kết hợp giữa tổ chức thi và chấm thi trên máy tính với phỏng vấn trực tiếp để đánh giá toàn diện về ứng viên. Đồng thời, cần xây dựng quy chế quản lý việc ra đề thi, đáp án đề thi và chấm thi trên máy tính thật chặt chẽ, có chế độ bảo mật cao nhằm tránh hiện tượng sử dụng công nghệ thông tin để có hành vi tiêu cực hoặc để các phần tử xấu đột nhập hệ thống máy tính lấy cắp thông tin về tuyển dụng.

Trong thời đại phát triển công nghệ như hiện nay, việc tuyển dụng dưới sự hỗ trợ của máy tính (cơ quan tuyển dụng chỉ có trách nhiệm xây dựng ngân

hàng đề thi và đáp án để đưa vào máy tính, còn việc ra đề thi, chấm thi, đánh giá kết quả thi và quản lý thời gian thi đều do máy tính thực hiện) là một giải pháp hữu hiệu nhằm thực hiện nghiêm nguyên tắc khách quan, minh bạch, công bằng trong thi tuyển, góp phần hạn chế những tiêu cực, những yếu tố tình cảm đan xen, kể cả vụ lợi trong tuyển dụng bằng phương thức thi tuyển truyền thống (thi viết trên giấy, vấn đáp hoặc thực hành và kết quả chấm thi do con người trực tiếp thực hiện).

Kết luận chương 1

Qua chương 1 của Luận văn đã hệ thống hóa một số vấn đề lý luận chung cơ bản nhất liên quan đến tuyển dụng công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng; đánh giá tầm quan trọng của tuyển dụng công chức cấp xã đối với sự vững mạnh của chính quyền cấp xã, đồng thời phân tích làm rõ một số đặc điểm, nội dung trong tuyển dụng công chức cấp xã; Nêu một số nhân tố có tác động đến việc tuyển dụng công chức cấp xã.

Đây là cơ sở lý luận quan trọng để tiếp tục nghiên cứu các quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức hiện hành và thực tiễn tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Củ Chi- Thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác tuyển dụng công chức cấp xã ở địa phương trong những năm đến.

Chương 2

THỰC TRẠNG TUYÊN DỤNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN CỦ CHI, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Đặc điểm kinh tế - xã hội và thực trạng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh

2.1.1. Đặc điểm kinh tế - xã hội và tổ chức bộ máy chính quyền cấp xã ở huyện Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh

2.1.1.1. Về kinh tế - xã hội

Củ Chi là một huyện ngoại thành nằm về phía Tây Bắc Thành phố Hồ Chí Minh, cách trung tâm thành phố khoảng 60 km theo đường Xuyên Á. Phía Bắc giáp huyện Trảng Bàng thuộc địa phận tỉnh Tây Ninh. Phía Nam giáp huyện Hóc Môn. Phía Đông ngăn cách với tỉnh Bình Dương bởi sông Sài Gòn. Phía Tây giáp huyện Đức Hòa, tỉnh Long An.

Tình hình kinh tế - xã hội trong năm năm qua (2011 – 2015), Củ Chi tăng trưởng kinh tế bình quân giai đoạn 2010-2015 đạt gần 19%, vượt 0,36% so với nghị quyết đề ra. Sản xuất nông nghiệp được tập trung chỉ đạo theo hướng chuyên đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi nhằm tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả. Giá trị sản xuất bình quân trên 1 ha đất nông nghiệp đạt 271 triệu đồng/năm so với nghị quyết đề ra là 150 đến 200 triệu đồng/ha/năm. Đặc biệt mô hình trồng lan cho doanh thu 700 triệu đồng/ha/năm; rau an toàn là 480 triệu đồng/ha/năm. Huyện Củ Chi đã tập trung huy động mọi nguồn lực để đầu tư phát triển theo hướng huyện nông thôn mới và đã được công nhận là huyện nông thôn mới vào năm 2015.

Thu nhập bình quân của người dân huyện đạt 40 triệu đồng/người/năm, tăng gấp 1,85 lần so với mức thu nhập 21,6 triệu đồng/người/năm vào đầu nhiệm kỳ. Tỷ lệ hộ nghèo giảm còn 2,14%. Huyện đã xây dựng 48 trường đạt

chuẩn quốc gia về cơ sở vật chất. Đời sống vật chất, tinh thần của người dân ngày càng được nâng cao, nếp sống văn minh đô thị và phong cách ứng xử văn hoá của người dân có chuyển biến tích cực. An ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội đảm bảo, quốc phòng địa phương được tăng cường, tạo môi trường thuận lợi cho phát triển kinh tế - xã hội.

Về công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị tiếp tục được tăng cường. Trong nhiệm kỳ, đã kết nạp 1405 đảng viên.

Công tác đào tạo cán bộ được chú trọng, tỉ lệ cán bộ cấp huyện có trình độ đại học và trên đại học đạt 96,2%; cán bộ cấp xã đạt chuẩn về chuyên môn và lý luận chính trị là 92%, góp phần chuẩn hóa đội ngũ cán bộ và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực...

2.1.1.2. Về tổ chức bộ máy chính quyền cấp xã

Huyện gồm có 1 thị trấn Củ Chi và 20 xã: An Nhơn Tây, An Phú, Bình Mỹ, Hòa Phú, Nhuận Đức, Phạm Văn Cội, Phú Hòa Đông, Phú Mỹ Hưng, Phước Hiệp, Phước Thạnh, Phước Vĩnh An, Tân An Hội, Tân Phú Trung, Tân Thạnh Đông, Tân Thạnh Tây, Tân Thông Hội, Thái Mỹ, Trung An, Trung Lập Hạ, Trung Lập Thượng.

Về sơ đồ bộ máy tổ chức chính quyền cấp xã của huyện Củ Chi:

- Hội đồng nhân dân xã là cơ quan do nhân dân của xã đó bầu ra, nhiệm kỳ mỗi khóa của HĐND là 05 năm. Thường trực HĐND cấp xã gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND.

- Ủy ban nhân dân (UBND) xã do HĐND cấp xã bầu, gồm Chủ tịch, phó Chủ tịch.

+ Chủ tịch xã phụ trách chung, khối nội chính, quy hoạch và kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội của xã.

+ Các phó chủ tịch UBND xã: Một Phó Chủ tịch phụ trách khối kinh tế-tài chính, xây dựng. Một Phó Chủ tịch phụ trách khối văn hóa- xã hội và các lĩnh vực xã hội khác.

2.1.2. Thực trạng đội ngũ công chức cấp xã huyện Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh

2.1.2.1. Số lượng, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

Toàn huyện Củ Chi hiện có 20 xã và 01 thị trấn, với tổng số cán bộ, công chức cấp xã là 558 người (số liệu thống kê đến ngày 31/12/2015). Trong những năm qua, số lượng cán bộ, công chức cấp xã của huyện được tăng dần đều qua các năm, biểu hiện qua bảng số liệu 1 như sau :

Bảng 1 : Số lượng cán bộ công chức cấp xã của huyện Củ Chi giai đoạn 2011-2015.

(Đơn vị tính: người)

STT	Chức danh	Số lượng				
		2011	2012	2013	2014	2015
Công chức cấp xã						
1	Trưởng Công an	22	22	21	20	20
2	Chỉ huy trưởng quân sự	27	25	25	23	22
3	Văn phòng thống kê	39	40	45	45	47
4	Địa chính – xây dựng	30	30	30	31	31
5	Tài chính – Kế toán	30	31	31	32	34
6	Tư pháp hộ tịch	30	30	30	31	32
7	Văn hóa xã hội	43	44	45	48	48
	Tổng	221	222	227	230	234
Cán bộ cấp xã						
1	Bí thư Đảng Ủy	30	30	30	30	30

2	P.Bí thư Đảng Ủy	30	30	30	30	30
3	Chủ tịch HĐND	20	2029	20	20	20
4	P.Chủ tịch HĐND	29	29	29	29	30
5	Chủ tịch UBND	29	34	29	29	30
6	P.Chủ tịch UBND	34	30	34	34	34
7	Chủ tịch UBMTTQVN	30	30	30	30	30
8	Bí thư Đoàn TNCS	30	30	30	30	30
9	Chủ tịch Hội Phụ nữ	30	30	30	30	30
10	Chủ tịch Hội Cựu Chiến Binh	30	30	30	30	30
11	Chủ tịch Hội Nông dân	30	30	30	30	30
	Tổng	322	322	322	322	324
	Tổng số CBCC	543	544	549	552	558

(nguồn : Phòng Nội Vụ huyện Củ Chi)

Lực lượng công chức có trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ thấp so với tổng số công chức (32,21%), chủ yếu là trình độ trung cấp (71,16 %); năm 2013, số công chức đạt loại hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ trở lên chiếm tỷ lệ cao (95%).

Điều đó thể hiện đa số công chức cấp xã được đào tạo cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức, chính trị tốt, có khả năng thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, đóng góp tích cực vào quá phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh, đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã.

Tuy nhiên, đội ngũ công chức cấp xã hiện nay không đồng đều về chất lượng, số có trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở xuống còn chiếm tỷ lệ đáng kể (67.79%), một số công chức tuy có trình độ đại học, cao đẳng nhưng năng lực hạn chế, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ không cao, thiếu tính

năng động và sáng tạo; một số công chức hạn chế về tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ nhân dân; một số công chức trẻ tuy được đào tạo cơ bản nhưng còn thiếu về kinh nghiệm, kỹ năng công tác; vẫn còn 3% hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ.

Căn cứ vào số lượng cán bộ, công chức các xã, thị trấn của huyện Củ Chi năm 2015 có thể thấy, số lượng công chức như hiện nay là chưa đảm bảo cơ cấu giữa các xã. Căn cứ vào tiêu chuẩn quy định tại các văn bản pháp luật về số lượng công chức cấp xã, có thể thấy, hầu hết các xã của huyện Củ Chi đều bị thiếu về số lượng công chức và chưa đảm bảo về cơ cấu số lượng phân bổ công chức giữa các xã, thị trấn trong toàn huyện.

Như vậy, cơ cấu công chức như trên là chưa hợp lý giữa các xã và thực trạng chung là thiếu công chức. Trung bình mỗi cán bộ, công chức cấp xã của huyện Củ Chi phải phục vụ 320 công dân, như vậy, khối lượng công việc còn tương đối nhiều.

Từ thực trạng ưu điểm và hạn chế của đội ngũ công chức cấp xã hiện nay, việc tăng cường công tác quản lý, giáo dục, rèn luyện công chức; có chính sách tinh giản biên chế hợp lý để sắp xếp lại cơ cấu công chức nhằm tạo khoảng dôi về biên chế để tuyển dụng công chức mới có chất lượng là vấn đề cần quan tâm của các cơ quan có thẩm quyền và của UBND cấp huyện, cấp xã hiện nay.

2.1.2.2. Cơ cấu độ tuổi và giới tính của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Củ Chi.

Bảng 2 : Cơ cấu độ tuổi và giới tính của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã huyện Củ Chi

(Đơn vị tính : người)

Năm	Độ tuổi							
	< 30 tuổi		30 – 40 tuổi		41-50 tuổi		51-60 tuổi	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
2011	59	26	104	63	141	51	87	12
2012	60	26	104	62	141	52	87	12
2013	63	28	104	63	141	49	87	14
2014	64	30	102	60	142	54	88	12
2015	61	32	105	64	143	51	88	14

(Nguồn : Phòng Nội Vụ huyện Củ Chi)

Nhận xét : Đặc thù của đội ngũ CBCC cấp xã tại huyện Củ Chi là số lượng nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới. Trong những năm gần đây, tỷ lệ nữ cán bộ công chức cấp xã tuy có tăng, song không nhiều, biểu hiện ở phụ lục 2

Năm 2015, số lượng cán bộ, công chức cấp xã là nam giới chiếm ưu thế (71,15 %) trong khi tỷ lệ cán bộ, công chức là nữ giới là 28,85 % và chủ yếu ở các bộ phận như Hội phụ nữ, Hội nông dân, làm một số công tác chuyên môn như: Văn phòng- thống kê; Tài chính- kế toán; Văn hóa- Xã hội.

Tỷ lệ nữ cán bộ công chức năm 2015 tăng so với năm 2011 là 0,86% và đã có những cán bộ chủ chốt là nữ. Tuy nhiên số lượng cán bộ công chức là nữ giới vẫn chiếm tỷ lệ tương đối thấp trong hệ thống chính trị cấp xã. Đây là một thực trạng không chỉ ở các xã và thị trấn của huyện Củ Chi mà còn ở hầu hết các địa phương trên cả nước hiện nay.

Cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và thực hiện luật bình đẳng giới, tỷ lệ cơ cấu giới tính như hiện nay chưa đạt yêu cầu.

Bên cạnh đó, trên thực tế, có nhiều nữ cán bộ công chức có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm và uy tín trong quần chúng nhân dân nhưng không được đảm nhiệm các vị trí quan trọng trong chính quyền và cấp ủy tại các xã, thị trấn của huyện Củ Chi do còn mang nặng tư tưởng bất bình đẳng giới, không đánh giá cao sự đóng góp và khả năng của cán bộ nữ.

Về cơ cấu độ tuổi: Cơ cấu cán bộ công chức cấp xã hiện nay của huyện Củ Chi thiếu đồng bộ và chưa có tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi.

Số lượng cán bộ công chức trong độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ không cao, trong khi đó, số lượng cán bộ công chức trong độ tuổi trên 50 tuổi đến dưới 60 tuổi chiếm tỷ lệ tương đối cao (18,28%) và chiếm tỷ lệ cao nhất là số lượng cán bộ công chức trong độ tuổi từ 41- 50 tuổi (34,4%).

Như vậy, độ tuổi trung bình của đội ngũ này tương đối cao, số lượng cán bộ trẻ còn chiếm tỷ lệ nhỏ, sự phân bố giữa các nhóm tuổi cũng chưa hợp lý.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ công chức có tuổi đời và thâm niên công tác cao là những người có kinh nghiệm trong công tác chuyên môn và xử lý công việc, có nhiều uy tín và tiếng nói trong việc vận động quần chúng nhân dân.

Tuy nhiên, trên thực tế, qua khảo sát, đội ngũ này có trình độ chuyên môn chưa cao, còn nhiều cán bộ công chức mới chỉ tốt nghiệp Trung học phổ thông nhưng đã được bổ nhiệm ở một số vị trí quản lý quan trọng. Trong khi đó, số lượng cán bộ công chức ở nhóm tuổi trẻ, có trình độ cao, được đào tạo bài bản về chuyên môn và các kỹ năng lại chiếm tỷ lệ chưa cao. Đây là một trong những điều cản trở công tác tổ chức, bố trí và quy hoạch cán bộ.

2.2. Quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức cấp xã

2.2.1. Các quy định của Chính phủ, Bộ Nội vụ

Theo quy định thì việc tuyển dụng công chức cấp xã do UBND cấp huyện thực hiện theo đúng Quy chế tuyển dụng của UBND cấp Thành phố. Quy chế tuyển dụng của UBND cấp Thành phố cần quy định cụ thể thành phần Hội đồng tuyển dụng công chức cấp xã, quy trình thủ tục, cách thức tiến hành thi tuyển (hoặc xét tuyển) yêu cầu đảm bảo công khai về tiêu chuẩn, đối tượng, số lượng người cần tuyển, thủ tục, hồ sơ, thời gian nộp hồ sơ, lệ phí thi tuyển, công tác thẩm định và công bố kết quả trúng tuyển. Việc xét tuyển công chức cấp xã chỉ được áp dụng trong trường hợp đối với các xã ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo hoặc để đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức vùng dân tộc thiểu số.

Chủ tịch UBND cấp xã, căn cứ vào quyết định tuyển dụng của UBND cấp huyện, bố trí sử dụng công chức cấp xã, cử cán bộ, công chức hướng dẫn trong thời gian tập sự là 06 tháng để người tập sự làm đúng chức trách nhiệm vụ của ngạch công chức sẽ được bổ nhiệm; rèn luyện ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ và phẩm chất đạo đức lối sống.

Hết thời gian tập sự, người tập sự viết báo cáo kết quả, người hướng dẫn có bản nhận xét đối với người tập sự. UBND cấp xã lấy ý kiến bằng văn bản của phòng chuyên môn thuộc UBND cấp huyện, hoàn chỉnh hồ sơ trình UBND cấp huyện xem xét, quyết định bổ nhiệm vào ngạch công chức, nếu không đủ điều kiện thì quyết định cho thôi việc. Việc tuyển dụng được thực hiện dưới 02 hình thức: thi tuyển và xét tuyển.

Trong giai đoạn 2011 - 2015, việc tuyển dụng công chức cấp xã được thực hiện theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2010, được cụ thể

tại Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn.

2.2.1.1. Về căn cứ, điều kiện, thẩm quyền tuyển dụng công chức cấp xã

- *Căn cứ tuyển dụng công chức:* Việc tuyển dụng công chức cấp xã phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, tiêu chuẩn chức danh và số lượng công chức cấp xã theo từng chức danh được UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh) giao. UBND cấp xã có trách nhiệm xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã hàng năm theo từng chức danh, báo cáo UBND quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh để phê duyệt và tổ chức tuyển dụng theo quy định. Kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã phải nêu rõ số lượng chức danh công chức cấp xã được giao, số lượng công chức hiện có và số lượng công chức còn thiếu so với số được giao theo từng chức danh, điều kiện đăng ký dự tuyển theo từng chức danh công chức cấp xã [20.Điều 5].

Như vậy, pháp luật xác định căn cứ đầu tiên để tuyển dụng là phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ mà đặt vấn đề tuyển dụng công chức và phải trên cơ sở “vì việc mà tuyển người” chứ không thể căn cứ trên cơ sở “vì người mà tuyển người”; căn cứ thứ hai là cần phải xác định rõ chức danh cần tuyển, nghĩa là phải xác định cụ thể tuyển người vào làm việc gì, ở đâu, cần tiêu chuẩn, điều kiện nào? Điều đó đòi hỏi cơ quan sử dụng công chức phải xác định rõ chức năng, nhiệm vụ chức danh cần tuyển, mô tả cho cơ quan có thẩm quyền phê duyệt trước khi tuyển dụng nhằm tuyển người đúng chuyên môn, đúng yêu cầu chức danh cần tuyển; căn cứ thứ ba là phải trong chỉ tiêu biên chế được cơ quan có thẩm quyền giao, không được tuyển dụng vượt ngoài chỉ tiêu biên chế. Hàng năm, cơ quan sử dụng công chức cấp xã xây dựng kế hoạch tuyển dụng, báo cáo cơ quan quản lý công chức cấp xã để phê duyệt và tổ chức tuyển dụng.

- *Điều kiện đăng ký dự tuyển công chức cấp xã*: Pháp luật quy định những người có đủ các điều kiện sau đây không phân biệt dân tộc, nam hay nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo được đăng ký dự tuyển công chức: có một quốc tịch là quốc tịch Việt Nam; đủ 18 tuổi trở lên; có đơn dự tuyển; có lý lịch rõ ràng; có văn bằng, chứng chỉ phù hợp; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí dự tuyển. Đồng thời, quy định rõ những người không cư trú tại Việt Nam; mất hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự; đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; đang chấp hành hoặc đã chấp hành xong bản án, quyết định về hình sự của Tòa án mà chưa được xóa án tích; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục thì không được đăng ký dự tuyển công chức [12.Điều 36]. Ngoài ra, UBND cấp xã xác định các điều kiện khác ngoài quy định trên bảo đảm phù hợp với tiêu chuẩn chức danh công chức cấp xã cần tuyển trong kế hoạch tuyển dụng, báo cáo UBND cấp huyện phê duyệt trước khi tuyển dụng [20. Điều 6].

Ngoài các điều kiện đăng ký dự tuyển quy định như trên, chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã, Trưởng Công an cấp xã phải đáp ứng đủ các tiêu chuẩn tuyển chọn đó là: phải có khả năng phối hợp với các đơn vị Quân đội nhân dân, Công an nhân dân và lực lượng khác trên địa bàn tham gia xây dựng nền quốc phòng toàn dân và thực hiện một số nhiệm vụ phòng thủ dân sự; giữ gìn an ninh, chính trị, trật tự an toàn xã hội, bảo vệ Đảng, chính quyền, bảo vệ tính mạng, tài sản của nhân dân, tài sản của Nhà nước.

So với quy định trước đây, điều kiện về tuổi tuyển dụng có mở rộng đáng kể. Pháp lệnh cán bộ, công chức quy định tuổi tuyển dụng công chức thấp nhất từ đủ 18 tuổi và cao nhất là 40 tuổi, trường hợp đặc biệt cũng không quá 45 tuổi. Song, Luật Cán bộ, công chức quy định tuổi dự tuyển công chức từ đủ 18 tuổi trở lên mà không khống chế tuổi cao nhất, quy định này cho

phép mở rộng đối tượng dự thi, miễn là người đó có đủ điều kiện, tiêu chuẩn để dự thi và đủ năng lực đảm đương công việc, nhằm không bỏ sót người tài, nhất là những người có kinh nghiệm công tác. Ngoài ra, theo yêu cầu của vị trí dự tuyển, cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng còn có thể quy định thêm một số điều kiện khác phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển dụng, nhưng không được trái với các quy định của pháp luật.

Khi quy định và thông báo các điều kiện đăng ký dự tuyển công chức, cơ quan quản lý công chức không phân biệt loại hình đào tạo và văn bằng, chứng chỉ (chính quy, tại chức, liên thông, chuyên tu, từ xa, theo niên hạn hoặc theo tín chỉ), không phân biệt trường công lập và trường ngoài công lập” [36].

Như vậy, trên cơ sở kế hoạch tuyển dụng hằng năm, cơ quan sử dụng công chức phải căn cứ vào điều kiện chung nêu trên và yêu cầu thực tế của từng chức danh dự tuyển để xây dựng các điều kiện tuyển dụng công chức cho phù hợp, báo cáo cơ quan có thẩm quyền phê duyệt trước khi tiến hành tuyển dụng, không được phân biệt các loại hình đào tạo, văn bằng chứng chỉ, trường công lập hay ngoài công lập.

- *Thẩm quyền trong tuyển dụng công chức:* Theo quy định tại Điều 9, Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, ngày 05/12/2011 của Chính phủ quy định về công chức xã, phường, thị trấn thì cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức cấp xã là: Chủ tịch UBND cấp huyện tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã theo quy định và Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã của UBND cấp tỉnh. Căn cứ số lượng người đăng ký dự tuyển, Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định việc thành lập Hội đồng thi tuyển hoặc Hội đồng xét tuyển

Trường hợp không thành lập Hội đồng tuyển dụng thì Phòng Nội vụ cấp huyện báo cáo Sở Nội vụ cấp tỉnh, sau khi có ý kiến thống nhất của Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ cấp huyện giúp Chủ tịch UBND cấp huyện thực hiện việc

tuyển dụng công chức cấp xã. Khi tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã vẫn phải thành lập các Ban giúp việc.

2.2.1.2. Về thi tuyển và xét tuyển công chức cấp xã.

Thi tuyển và xét tuyển là hai hình thức tuyển dụng công chức phổ biến, được triển khai thực hiện theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định, được quy định chi tiết trong Luật cán bộ, công chức năm 2008; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, ngày 05/12/2011 của Chính phủ quy định về công chức xã, phường, thị trấn cụ thể như sau:

- *Thi tuyển công chức cấp xã*: Đây là hình thức tuyển dụng công chức được thực hiện chủ yếu hiện nay, đa số công chức cấp xã được tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển. Yêu cầu về hình thức, nội dung thi tuyển công chức cấp xã phải phù hợp với ngành, nghề, bảo đảm lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng. Việc thi tuyển công chức cấp xã được thực hiện bằng các hình thức sau: thi viết, thi trắc nghiệm, thi vấn đáp và thi thực hành, tùy vào yêu cầu chuyên môn mà người có thẩm quyền tuyển dụng quyết định hình thức thi tuyển phù hợp. Hiện nay, việc tuyển dụng công chức cấp xã thường được thực hiện chủ yếu dưới hình thức thi viết và thi trắc nghiệm, hình thức thi vấn đáp và thực hành ít được thực hiện nên trong tuyển dụng chưa đánh giá đầy đủ về khả năng giao tiếp, khả năng xử lý các tình huống thực tế phát sinh, kỹ năng thực hành công việc trong thực tế của ứng viên dẫn đến chất lượng tuyển dụng có mặt chưa sát với yêu cầu.

Những ứng viên tham gia thi tuyển công chức cấp xã phải thực hiện các môn thi sau:

-Môn kiến thức chung: thi viết 01 bài thời gian 120 phút về hệ thống chính trị, tổ chức bộ máy của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội; quản lý hành chính nhà nước; chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách

pháp luật của Nhà nước về ngành, lĩnh vực tương ứng với chức danh công chức cần tuyển dụng.

-Môn nghiệp vụ chuyên ngành: thi viết 01 bài thời gian 120 phút và thi trắc nghiệm 01 bài thời gian 30 phút về nghiệp vụ chuyên ngành theo yêu cầu của chức danh công chức cần tuyển dụng.

-Môn tin học văn phòng: thi thực hành trên máy hoặc thi trắc nghiệm, thời gian 30 phút theo yêu cầu của chức danh công chức cần tuyển dụng.

Người đăng ký dự tuyển công chức cấp xã nếu có bằng tốt nghiệp từ trung cấp chuyên ngành công nghệ thông tin trở lên thì được miễn thi môn tin học văn phòng.

Cách tính điểm: Bài thi được chấm theo thang điểm 100. Điểm các môn thi được tính như sau: môn kiến thức chung: tính hệ số 1; môn nghiệp vụ chuyên ngành: bài thi viết tính hệ số 2; bài thi trắc nghiệm tính hệ số 1; môn tin học văn phòng: tính hệ số 1 và không tính vào tổng số điểm thi.

Người trúng tuyển trong kỳ thi tuyển công chức phải có đủ các điều kiện sau đây: có điểm học tập, điểm tốt nghiệp và điểm phỏng vấn, mỗi loại đạt từ 50 điểm trở lên điểm học tập chưa nhân hệ số 2; có kết quả xét tuyển cao hơn lấy theo thứ tự từ cao xuống thấp trong phạm vi chỉ tiêu được tuyển dụng của từng chức danh công chức. Trường hợp có từ 02 người trở lên có kết quả xét tuyển bằng nhau ở chức danh công chức cần tuyển dụng thì xác định người trúng tuyển như sau: người có kết quả điểm học tập cao hơn là người trúng tuyển; nếu kết quả điểm học tập bằng nhau thì người có kết quả điểm tốt nghiệp cao hơn là người trúng tuyển; nếu vẫn chưa xác định được người trúng tuyển thì Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định người trúng tuyển. Riêng người trúng tuyển trong kỳ xét tuyển chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã, Trưởng Công an xã là người đạt các điều kiện đăng ký dự tuyển theo quy định cho chức này và theo đề nghị của Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy Quân sự

cấp huyện (nếu tuyển Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã) hoặc Trưởng Công an cấp huyện (nếu tuyển Trưởng Công an xã). Người không trúng tuyển trong kỳ xét tuyển công chức không được bảo lưu kết quả xét tuyển cho các kỳ xét tuyển lần sau.

Qua đây có thể thấy, quy định hiện nay nhằm đảm bảo việc tuyển dụng đúng người, đúng việc; hướng đến sự thực tài của ứng viên với công việc cụ thể của vị trí việc làm. Tuy nhiên, quy định thi tuyển chỉ chú trọng đánh giá năng lực chuyên môn chưa hề tính đến các kỹ năng, thái độ theo yêu cầu của cơ quan cần tuyển.

- *Xét tuyển công chức cấp xã*: Xét tuyển công chức được thực hiện thông qua việc xét kết quả học tập của người dự tuyển và phỏng vấn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người dự tuyển. Kết quả xét tuyển là tổng số điểm học tập, điểm tốt nghiệp, điểm phỏng vấn và điểm ưu tiên.

Điểm học tập, điểm tốt nghiệp, điểm phỏng vấn tính theo phương pháp sau: điểm học tập được xác định bằng trung bình cộng kết quả các môn học trong toàn bộ quá trình học tập của người dự xét tuyển ở trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của chức danh dự tuyển, được quy đổi theo thang điểm 100 và tính hệ số 2. Điểm tốt nghiệp được xác định bằng trung bình cộng kết quả các bài thi tốt nghiệp hoặc điểm bảo vệ luận văn của người dự xét tuyển, được quy đổi theo thang điểm 100 và tính hệ số 1. Điểm phỏng vấn được tính theo thang điểm 100 và tính hệ số 1.

Điểm ưu tiên được tính như sau:

- Cộng 30 điểm vào tổng số điểm thi tuyển hoặc xét tuyển cho các đối tượng: Anh hùng Lực lượng vũ trang, Anh hùng Lao động, thương binh, bệnh binh, người hưởng chính sách như thương binh;

- Cộng 20 điểm vào tổng số điểm thi tuyển hoặc xét tuyển cho các đối tượng: Người dân tộc thiểu số, sĩ quan quân đội, sĩ quan công an, quân nhân

chuyên nghiệp, người làm công tác cơ yếu chuyển ngành, con liệt sĩ, con thương binh, con của người hoạt động cách mạng trước tổng khởi nghĩa (từ ngày 19 tháng 8 năm 1945 trở về trước), con bệnh binh, con của người hưởng chính sách như thương binh, con đẻ của người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hóa học, con Anh hùng Lực lượng vũ trang, con Anh hùng Lao động;

-Cộng 10 điểm vào tổng số điểm thi tuyển hoặc xét tuyển cho các đối tượng: Người hoàn thành nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ phục vụ có thời hạn trong lực lượng công an nhân dân, đội viên thanh niên xung phong, đội viên trí thức trẻ tình nguyện tham gia phát triển nông thôn, miền núi từ đủ 24 tháng trở lên đã hoàn thành nhiệm vụ; người có thời gian giữ chức danh hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn và tổ dân phố liên tục từ 03 năm trở lên. Trường hợp người dự xét tuyển công chức cấp xã thuộc nhiều diện ưu tiên như quy định nêu trên thì chỉ được cộng điểm ưu tiên cao nhất vào kết quả xét tuyển.

Kết quả xét tuyển là tổng số điểm của điểm học tập, điểm tốt nghiệp, điểm phỏng vấn và điểm ưu tiên. Trường hợp người dự xét tuyển có trình độ đào tạo cao hơn so với trình độ đào tạo theo yêu cầu của chức danh cần tuyển dụng, cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng căn cứ kết quả học tập trong hồ sơ của người dự xét tuyển và điểm phỏng vấn về chuyên môn, nghiệp vụ để tính điểm.

Người trúng tuyển trong kỳ xét tuyển công chức phải có đủ các điều kiện sau: có điểm học tập, điểm tốt nghiệp và điểm phỏng vấn, mỗi loại đạt từ 50 điểm trở lên (điểm học tập chưa nhân hệ số 2); có kết quả xét tuyển cao hơn lấy theo thứ tự từ cao xuống thấp trong phạm vi chỉ tiêu được tuyển dụng của từng chức danh. Nếu có từ 02 người trở lên có kết quả xét tuyển bằng nhau ở vị trí cần tuyển dụng, người có điểm học tập cao hơn là người trúng tuyển;

nếu điểm học tập bằng nhau thì người có điểm tốt nghiệp cao hơn là người trúng tuyển; nếu vẫn chưa xác định được người trúng tuyển thì Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định người trúng tuyển.

Riêng đối với công chức là Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy quân sự và Trưởng công an xã: người trúng tuyển ngoài việc đảm bảo các tiêu chuẩn và các điều kiện đăng ký dự tuyển nêu trên thì phải có đề nghị của Thường trực Đảng ủy, UBND cấp xã và đề nghị của Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy Quân sự cấp huyện (nếu tuyển Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã) hoặc Trưởng Công an cấp huyện (nếu tuyển Trưởng Công an xã). Trường hợp hồ sơ dự tuyển nhiều hơn chỉ tiêu cần tuyển thì Hội đồng tuyển dụng xác định người trúng tuyển theo thứ tự ưu tiên như sau: người có trình độ chuyên môn đúng chuyên ngành Công an, Quân sự; người có trình độ chuyên môn cao hơn; nếu có nhiều người cùng chuyên ngành thì đề nghị tuyển người có kết quả học tập cao hơn; nếu vẫn chưa xác định được người trúng tuyển thì Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định người trúng tuyển. Người không trúng tuyển trong kỳ xét tuyển công chức cấp xã không được bảo lưu kết quả xét tuyển để thay thế cho kết quả xét tuyển lần sau.

- Ngoài các hình thức tuyển dụng công chức thông qua thi tuyển và xét tuyển nêu trên, pháp luật còn quy định tuyển dụng công chức trong trường hợp đặc biệt theo quy định tại Điều 21, Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, ngày 05/12/2011 của Chính phủ. Theo đó, Chủ tịch UBND cấp huyện được xem xét, tiếp nhận không qua thi tuyển đối với các trường hợp đặc biệt sau: người tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên ở trong nước và đạt loại khá trở lên ở nước ngoài có chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chức danh công chức cần tuyển dụng; người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, có ít nhất 05 năm công tác (không kể thời gian tập sự, thử việc) trong ngành, lĩnh vực cần tuyển, đáp ứng được ngay yêu cầu của chức danh công chức cấp xã cần tuyển dụng.

Trường hợp người được tuyển dụng vào công chức cấp xã theo quy định, đã có thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, chưa nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần, được bố trí chức danh theo đúng chuyên ngành đào tạo hoặc theo đúng chuyên môn nghiệp vụ trước đây đã đảm nhiệm thì thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được tính để làm căn cứ xếp lương phù hợp với chức danh công chức được tuyển dụng (trừ thời gian tập sự, thử việc theo quy định), thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc nếu đứt quãng thì được cộng dồn. Chủ tịch UBND cấp huyện khi tiếp nhận các trường hợp quy định trên phải báo cáo và có ý kiến chấp thuận bằng văn bản của Chủ tịch UBND cấp tỉnh. Hằng năm, Chủ tịch UBND cấp tỉnh phải báo cáo kết quả bằng văn bản việc thực hiện Điều này trong phạm vi quản lý với Bộ Nội vụ để theo dõi, kiểm tra.

2.2.1.3. Về trình tự, thủ tục tuyển dụng công chức cấp xã

- *Thông báo tuyển dụng và tiếp nhận hồ sơ dự tuyển:* UBND cấp huyện phải thông báo công khai trên đài phát thanh, trang thông tin điện tử của UBND cấp huyện và niêm yết công khai tại trụ sở làm việc của UBND cấp huyện và trụ sở làm việc của UBND cấp xã nơi tuyển dụng về tiêu chuẩn, điều kiện, số lượng, chức danh công chức cần tuyển, thời hạn, địa điểm tiếp nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển, thời gian thi tuyển, xét tuyển và được đăng trên 03 số báo liên tiếp của cấp tỉnh. Thời hạn nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển ít nhất là 30 ngày, kể từ ngày thông báo tuyển dụng công khai trên phương tiện thông tin đại chúng.

Chậm nhất 07 ngày trước ngày tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển, UBND cấp huyện phải lập danh sách người đủ điều kiện dự tuyển và niêm yết công khai tại trụ sở làm việc của UBND cấp huyện và trụ sở làm việc của UBND cấp xã nơi tuyển dụng.

- *Tổ chức tuyển dụng*: Khi hết thời hạn nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển, chậm nhất 10 ngày trước ngày tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển, Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định việc thành lập Hội đồng tuyển dụng để tổ chức tuyển dụng. Trường hợp số lượng người đăng ký dự tuyển trong một kỳ tuyển dụng công chức cấp xã trong phạm vi quản lý của cấp huyện dưới 20 người thì không phải thành lập Hội đồng tuyển dụng; Phòng Nội vụ giúp Chủ tịch UBND cấp huyện thực hiện việc tuyển dụng theo quy định.

- *Thông báo kết quả tuyển dụng*: Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển của Hội đồng tuyển dụng hoặc của Phòng Nội vụ cấp huyện (trường hợp không thành lập Hội đồng tuyển dụng), UBND cấp huyện phải thông báo công khai trên trang thông tin điện tử của UBND cấp huyện và niêm yết công khai kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển tại trụ sở làm việc của UBND cấp huyện và trụ sở làm việc của UBND cấp xã nơi tuyển dụng; gửi thông báo kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển bằng văn bản tới người dự tuyển theo địa chỉ mà người dự tuyển đã đăng ký.

Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày niêm yết công khai kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển, người dự tuyển có quyền gửi đơn đề nghị phúc khảo kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển, Chủ tịch UBND cấp huyện có trách nhiệm tổ chức chấm phúc khảo trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn nhận đơn đề nghị phúc khảo theo quy định tại khoản này.

Sau khi thực hiện các quy định trên, Hội đồng tuyển dụng hoặc Phòng Nội vụ cấp huyện (trường hợp không thành lập Hội đồng tuyển dụng) báo cáo Chủ tịch UBND cấp huyện phê duyệt kết quả tuyển dụng công chức; đồng thời gửi thông báo công nhận kết quả trúng tuyển bằng văn bản tới người dự tuyển theo địa chỉ mà người dự tuyển đã đăng ký, nội dung thông báo phải ghi rõ thời gian người trúng tuyển đến nhận quyết định tuyển dụng.

- *Thời hạn ra quyết định tuyển dụng và nhận việc:* Đối với các chức danh Văn phòng - thống kê, Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã), Tài chính - kế toán, Tư pháp - hộ tịch, Văn hóa - xã hội: căn cứ thông báo công nhận kết quả trúng tuyển theo quy định, Chủ tịch UBND cấp huyện ra quyết định tuyển dụng công chức cấp xã.

Đối với chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã: căn cứ thông báo công nhận kết quả trúng tuyển theo quy định, Chủ tịch UBND cấp huyện: quyết định bổ nhiệm Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã theo đề nghị bằng văn bản của Chủ tịch UBND cấp xã sau khi thống nhất với Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy Quân sự cấp huyện; quyết định bổ nhiệm Trưởng Công an xã theo đề nghị bằng văn bản của Trưởng Công an cấp huyện sau khi thống nhất với Chủ tịch UBND xã.

Trong thời hạn chậm nhất là 30 ngày, kể từ ngày có quyết định tuyển dụng, người được tuyển dụng vào công chức cấp xã phải đến cơ quan nhận việc, trừ trường hợp quyết định tuyển dụng quy định thời hạn khác. Trường hợp người được tuyển dụng vào công chức có lý do chính đáng mà không thể đến nhận việc thì phải làm đơn xin gia hạn trước khi kết thúc thời hạn nêu trên, gửi UBND cấp huyện. Thời gian xin gia hạn không quá 30 ngày, kể từ ngày hết thời hạn nhận việc quy định tại khoản này. Trường hợp người được tuyển dụng vào công chức không đến nhận việc sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này thì Chủ tịch UBND cấp huyện ra quyết định hủy bỏ quyết định tuyển dụng công chức cấp xã.

2.2.1.4. Về chế độ tập sự đối với công chức cấp xã

Để người được tuyển dụng vào công chức cấp xã làm quen với môi trường công tác, tập làm những công việc của vị trí việc làm được tuyển dụng. Người được tuyển dụng vào công chức cấp xã phải thực hiện chế độ tập sự để

làm quen với môi trường công tác, tập làm những công việc của chức danh công chức được tuyển dụng.

Thời gian tập sự và chế độ được hưởng trong thời gian tập sự thực hiện theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 5 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã: 12 tháng đối với công chức được xếp lương ngạch chuyên viên và tương đương; 06 tháng đối với công chức được xếp lương ngạch cán sự và tương đương; 03 tháng đối với công chức được xếp lương ngạch nhân viên và tương đương. Trong thời gian tập sự được hưởng 85% bậc lương khởi điểm theo trình độ đào tạo chuyên môn được tuyển dụng. Trường hợp có học vị thạc sĩ phù hợp với yêu cầu tuyển dụng thì được hưởng 85% lương bậc 2 của ngạch chuyên viên và tương đương; công chức cấp xã ở vùng cao, biên giới, hải đảo thời gian tập sự được hưởng 100% bậc lương khởi điểm theo trình độ đào tạo. Thời gian tập sự không được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương theo niên hạn [16. Điều 5].

Nội dung tập sự: nắm vững quy định của Luật Cán bộ, công chức về quyền, nghĩa vụ của công chức, những việc công chức không được làm; nắm vững cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, nội quy, quy chế làm việc của UBND cấp xã nơi đang công tác và chức trách, nhiệm vụ của chức danh công chức được tuyển dụng; trau dồi kiến thức và kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của chức danh công chức được tuyển dụng; tập giải quyết, thực hiện các công việc của chức danh công chức được tuyển dụng. Không thực hiện chế độ tập sự đối với: các trường hợp đã có thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc bằng hoặc lớn hơn thời gian tập sự quy định; Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã.

Chậm nhất sau 07 ngày làm việc, kể từ ngày công chức đến nhận việc, Chủ tịch UBND cấp xã phải cử người cùng chuyên môn, nghiệp vụ hoặc người có năng lực và kinh nghiệm về chuyên môn, nghiệp vụ hướng dẫn người tập sự nắm vững và tập làm những công việc theo yêu cầu nội dung tập sự quy định. Người được phân công hướng dẫn tập sự được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 0,3 so với mức lương tối thiểu chung trong thời gian hướng dẫn tập sự. Việc công nhận người hoàn thành chế độ tập sự: khi hết thời gian tập sự, người tập sự phải báo cáo kết quả tập sự bằng văn bản; người hướng dẫn tập sự phải nhận xét, đánh giá kết quả tập sự đối với người tập sự bằng văn bản, gửi Chủ tịch UBND cấp xã. Chủ tịch UBND cấp xã đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức và kết quả công việc của người tập sự. Trường hợp người tập sự đạt yêu cầu của chức danh công chức thì Chủ tịch UBND cấp xã có văn bản đề nghị Chủ tịch UBND cấp huyện hoặc người có thẩm quyền theo phân cấp quản lý công chức của địa phương ra quyết định công nhận hết thời gian tập sự và xếp lương cho công chức được tuyển dụng.

2.2.2. Các quy định của chính quyền địa phương (thành phố Hồ Chí Minh, huyện Củ Chi)

Ngoài các quy định trên của Chính phủ và Bộ Nội vụ, UBND cấp tỉnh quy định cụ thể bằng Quy chế cho phù hợp với tình hình cụ thể của từng địa phương. Căn cứ, điều kiện, phương thức, thẩm quyền tuyển dụng công chức cấp xã của Huyện Củ Chi như sau :

2.2.2.1. Tuyển dụng thông qua thi tuyển.

- Về nguyên tắc tuyển dụng: xuất phát từ nhu cầu công việc, vị trí công tác mà tuyển người phù hợp; đảm bảo tiêu chuẩn và số lượng của mỗi chức danh cần tuyển; đảm bảo công bằng, bình đẳng và thực hiện công khai.

UBND các huyện, thị xã có trách nhiệm chỉ đạo, tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã và phải thông báo trước 30 ngày trên các phương tiện thông

tin đại chúng ở địa phương và niêm yết tại UBND xã, UBND huyện, thị xã. Nội dung thông báo tuyển dụng gồm: các chức danh, số lượng cần tuyển, điều kiện, tiêu chuẩn, hồ sơ, lịch thi tuyển, nội dung, địa điểm, lệ phí thi, địa chỉ và số điện thoại để liên hệ.

Chậm nhất 15 ngày sau khi kết thúc kỳ thi tuyển hoặc xét tuyển, UBND huyện, thị xã báo cáo Sở Nội vụ kết quả tuyển dụng, danh sách những người trúng tuyển để thẩm định. Sau khi có ý kiến thống nhất bằng văn bản của Sở Nội vụ, Chủ tịch UBND huyện, thị xã ra quyết định tuyển dụng, xếp ngạch, bậc lương cho người được tuyển dụng.

- Người tuyển dụng vào công chức cấp xã phải có đủ các điều kiện sau: là công dân Việt Nam, có địa chỉ thường trú tại Thành phố tuổi đời từ đủ 18 tuổi đến dưới 35 tuổi; có phẩm chất đạo đức, có năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao; có đơn tự nguyện, có lý lịch rõ ràng; có đủ sức khoẻ để đảm nhận nhiệm vụ được giao; không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc chấp hành hình phạt tù, cải tạo không giam giữ, quản chế, đang bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục và có đủ các văn bằng, chứng chỉ.

Đối với công chức Tài chính kế toán phải tốt nghiệp trung học phổ thông đối với khu vực đồng bằng và đô thị, tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên đối với khu vực miền núi; có trình độ trung cấp Tài chính Kế toán trở lên; ở khu vực đồng bằng và đô thị phải sử dụng được kỹ thuật tin học trong công tác chuyên môn;

Đối với công chức Tư pháp - Hộ tịch phải Tốt nghiệp trung học phổ thông đối với khu vực đồng bằng và đô thị, tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên đối với khu vực miền núi; có trình độ trung cấp Luật trở lên; ở khu vực đồng bằng và đô thị phải sử dụng được kỹ thuật tin học trong công tác chuyên môn;

Đối với công chức Địa chính - Xây dựng phải tốt nghiệp trung học phổ thông đối với khu vực đồng bằng và đô thị, tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên đối với khu vực miền núi; có trình độ trung cấp Địa chính hoặc trung cấp Xây dựng trở lên; ở khu vực đồng bằng và đô thị phải sử dụng được kỹ thuật tin học trong công tác chuyên môn;

Đối với công chức Văn phòng - Thống kê phải tốt nghiệp trung học phổ thông đối với khu vực đồng bằng và đô thị, tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên đối với khu vực miền núi; có trình độ trung cấp Văn thư, lưu trữ hoặc trung cấp Hành chính, trung cấp Luật trở lên; ở khu vực đồng bằng và đô thị phải sử dụng được kỹ thuật tin học phục vụ công tác chuyên môn;

Đối với công chức Văn hóa - Xã hội phải tốt nghiệp trung học phổ thông đối với khu vực đồng bằng và đô thị, tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên đối với khu vực miền núi; đạt trung cấp về văn hoá nghệ thuật (chuyên ngành) hoặc trung cấp quản lý Văn hoá - Thông tin hoặc trung cấp nghiệp vụ Lao động - Thương binh và xã hội trở lên; sử dụng thành thạo các trang thiết bị phù hợp với ngành chuyên môn; ở khu vực đồng bằng và đô thị phải sử dụng được kỹ thuật tin học trong công tác;

Đối với công chức Trưởng công an xã phải tốt nghiệp trung học phổ thông đối với khu vực đồng bằng, tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên đối với khu vực miền núi; ở khu vực đồng bằng phải đạt trình độ tương đương trung cấp chuyên môn ngành công an trở lên, ở khu vực miền núi phải được bồi dưỡng chương trình huấn luyện trưởng công an xã theo quy định của Công an cấp trên; sử dụng thành thạo các trang thiết bị phù hợp với ngành chuyên môn;

Đối với công chức Chỉ huy trưởng quân sự phải tốt nghiệp trung học phổ thông đối với khu vực đồng bằng và đô thị, tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên đối với khu vực miền núi; ở khu vực đồng bằng phải đạt trình độ tương đương

trung cấp về quân sự của sĩ quan dự bị cấp phân đội trở lên, ở khu vực miền núi phải tương đương trung cấp quân sự của sĩ quan dự bị cấp phân đội trở lên; sử dụng thành thạo trang, thiết bị phục vụ công tác chuyên môn;

Ngoài ra, cán bộ, công chức cấp xã công tác tại các nơi có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống phải biết ít nhất tiếng của một dân tộc thiểu số.

- Hồ sơ dự tuyển gồm: Đơn xin dự thi (hoặc xét tuyển); bản khai lý lịch do UBND xã, phường, thị trấn nơi cư trú xác nhận, có dán ảnh 3x4; bản sao có xác nhận của cơ quan công chức: giấy khai sinh (hoặc chứng minh nhân dân); các văn bằng chứng chỉ tốt nghiệp theo yêu cầu tiêu chuẩn của ngạch công chức (khi nộp có bản gốc để đối chiếu); giấy chứng nhận sức khoẻ do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp huyện và tương đương trở lên cấp; xác giấy tờ để xác nhận là đối tượng được ưu tiên (nếu có); ba phong bì dán tem, ghi rõ địa chỉ người nhận, 2 ảnh màu cỡ 4x6. Hồ sơ dự tuyển được bỏ vào phong bì riêng.

- Nội dung thi tuyển: Những vấn đề cơ bản về Nhà nước và tổ chức bộ máy Nhà nước; chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của HĐND, UBND xã, phường, thị trấn; văn bản quản lý hành chính Nhà nước và công tác quản lý văn bản; những nội dung cơ bản về Quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở; những nội dung cơ bản của Pháp lệnh cán bộ, công chức; một số nội dung cơ bản của pháp luật về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn; chức trách, nhiệm vụ và tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn theo quy định của pháp luật.

- Hình thức thi tuyển: Thí sinh dự thi tuyển phải thi 2 phần bắt buộc: thi viết và thi vấn đáp. Thời gian thi viết: 180 phút. Thời gian thi vấn đáp: 15 phút cho một thí sinh.

- Những đối tượng được tính cộng thêm điểm ưu tiên vào kết quả thi tuyển: Con liệt sĩ, con thương binh, con bệnh binh, người dân tộc được cộng

20 điểm; người tốt nghiệp ở các trường chuyên môn đạt loại khá trở lên, người đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự, đội viên thanh niên xung phong, đội viên trí thức trẻ tình nguyện phục vụ nông thôn, miền núi từ 2 năm trở lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được cộng 10 điểm.

Chủ tịch UBND huyện, thị xã thành lập Hội đồng thi cho mỗi kỳ thi.

2.2.2.2. *Tuyển dụng không qua thi tuyển (xét tuyển).*

- Về nguyên tắc xét tuyển: Việc xét tuyển chỉ được áp dụng đối với các xã miền núi, hải đảo của tỉnh và sinh viên tăng cường xã đã hoàn thành nhiệm vụ. Căn cứ vào tiêu chuẩn, chức danh, chỉ tiêu tuyển chọn, người dự tuyển được lấy kết quả học tập, rèn luyện ở trường và chính sách ưu tiên theo qui định để dự tuyển và xét tuyển.

- Những đối tượng được ưu tiên trong xét tuyển: Có kết quả tốt nghiệp đạt loại giỏi; bản thân là anh hùng lực lượng vũ trang, anh hùng lao động, thương binh và con liệt sỹ; con thương binh, bệnh binh hạng 1/4; là người có cả cha và mẹ đều là thương binh, bệnh binh nhưng phải có ít nhất một trong hai người là thương binh, bệnh binh hạng 2/4. Có kết quả tốt nghiệp đạt loại khá thì ưu tiên tuyển dụng theo thứ tự con thương binh, bệnh binh hạng: 2/4, 3/4, 4/4; sinh viên tăng cường làm cán bộ cho bộ máy chính quyền xã, đội viên thanh niên xung phong, đội viên trí thức trẻ tình nguyện đã hoàn thành nhiệm vụ (có giấy nhận xét đạt yêu cầu trong quá trình công tác ở địa phương của UBND xã, huyện) theo quy định của UBND Thành phố; bản thân hoàn thành nghĩa vụ quân sự; là người dân tộc thiểu số, người có hộ khẩu thường trú tại địa phương.

Người dự tuyển có kết quả học tập xếp loại tốt nghiệp giống nhau theo thứ tự ưu tiên thì tuyển dụng đối tượng là sinh viên tăng cường xã hoàn thành nhiệm vụ được giao; bản thân hoàn thành nghĩa vụ quân sự; người dân tộc thiểu số; người có hộ khẩu thường trú tại địa phương; sau đó xét tuyển theo

kết quả điểm trung bình toàn khoá học, từ cao xuống thấp cho đến hết nhu cầu tuyển dụng của mỗi chức danh công chức cần tuyển.

Chủ tịch UBND huyện thành lập Hội đồng xét tuyển cho mỗi kỳ xét tuyển.

- Quy trình xét tuyển: Tổ thư ký tổng hợp, phân loại hồ sơ báo cáo Hội đồng, nêu rõ yêu cầu, đặc điểm nghề nghiệp, nguyện vọng, kết quả học tập và đối tượng ưu tiên theo qui định đối với từng người dự tuyển. Người được xét trúng tuyển là những người có kết quả học tập trung bình cả khoá theo thứ tự từ cao xuống thấp cộng với chính sách ưu tiên và theo chỉ tiêu được xét tuyển. Hội đồng xét tuyển quyết định theo đa số những người được xét trúng tuyển. Những người trúng tuyển, những người không trúng tuyển được thông báo công khai. Tổ thư ký tổng hợp danh sách những người xét trúng tuyển để Hội đồng xét tuyển báo cáo Chủ tịch UBND huyện quyết định.

2.2.2.3. Quy định về tuyển dụng, nhận việc và tập sự.

Người trúng tuyển qua kỳ thi tuyển phải đạt từ 50 điểm trở lên theo thang điểm 100 đối với mỗi phần thi và tính từ người có tổng số điểm cao nhất cộng với điểm ưu tiên cho đến hết chỉ tiêu được tuyển. Kết quả thi chỉ có giá trị trong kỳ thi tuyển dụng đó.

Trong thời hạn 15 ngày từ khi công bố kết quả thi, nếu người dự thi có đơn xin phúc tra, Hội đồng thi có trách nhiệm tổ chức phúc tra bài thi và trả lời cho đương sự biết. Sau thời gian đó không xem xét giải quyết các đề nghị phúc tra và khiếu nại về kết quả thi.

Trong thời hạn chậm nhất 30 ngày, kể từ ngày công bố kết quả tuyển dụng, Chủ tịch UBND huyện, thị xã ra quyết định tuyển dụng, xếp ngạch, bậc lương cho công chức được tuyển dụng. Trong thời hạn chậm nhất 30 ngày kể từ ngày có quyết định tuyển dụng, người được tuyển dụng phải đến UBND xã

nhận việc. Quá thời hạn trên mà không có lý do chính đáng thì Chủ tịch UBND huyện, thị xã ra quyết định hủy bỏ quyết định tuyển dụng.

Thời gian tập sự đối với ngạch chuyên viên là 12 tháng, đối với ngạch cán sự là 6 tháng, đối với ngạch nhân viên là 3 tháng. Trong thời gian tập sự, người tập sự được hưởng 85% bậc lương khởi điểm bậc 1 của ngạch tuyển dụng.

Chủ tịch UBND xã cử cán bộ, công chức hướng dẫn trong thời gian tập sự, người hướng dẫn được hưởng phụ cấp 30% mức lương tối thiểu. Hết thời gian tập sự, người tập sự viết báo cáo kết quả, người hướng dẫn viết bản nhận xét đối với người tập sự. UBND xã lấy ý kiến bằng văn bản của ngành chuyên môn cấp huyện trình Chủ tịch UBND huyện xem xét, quyết định bổ nhiệm vào ngạch công chức. Nếu không đủ điều kiện thì quyết định cho thôi việc. Người tập sự bị hủy bỏ quyết định tuyển dụng thì được trợ cấp 01 tháng lương.

UBND huyện, thị xã có trách nhiệm: Quyết định tuyển dụng, xếp ngạch, bậc lương cho người được tuyển vào công chức cấp xã sau khi có sự thoả thuận của Sở Nội vụ về kết quả thi tuyển, xét tuyển.

UBND Thành phố quy định: Số lượng người tham gia thi tuyển phải nhiều hơn chỉ tiêu tuyển dụng đối với từng chức danh. Trường hợp số lượng người tham gia thi tuyển ít hơn hoặc bằng chỉ tiêu tuyển dụng thì chỉ tuyển những người đạt đủ số điểm theo quy định nêu trên.

2.3. Đánh giá kết quả và hạn chế trong tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Củ Chi, Thành phố Hồ Chí Minh

2.3.1. Kết quả

- Về thi tuyển công chức cấp xã

Trong thời gian qua cùng với sự quan tâm lãnh đạo của Đảng, sự ủng hộ của các cấp ủy đảng, chính quyền, từ trung ương đến địa phương, đội ngũ cán

bộ, công chức cấp xã của Huyện Củ Chi đã có bước phát triển cả về số lượng, chất lượng. Công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật, thôi việc, phân cấp quản lý cán bộ, công chức và chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại địa bàn xã... đã được thực hiện một cách công khai, minh bạch, theo đúng quy định. Điều này đã tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nêu cao tinh thần trách nhiệm, phấn đấu học tập, bồi dưỡng nhằm hoàn thiện trình độ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương nói riêng và của đất nước nói chung.

Đến nay, nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của Huyện Củ Chi có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng giải quyết công việc, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao góp phần đưa đời sống người dân nông thôn phát triển từng bước.

Nhu cầu tuyển dụng công chức cấp xã năm 2015 được Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện Củ Chi phê duyệt tại Quyết định số 2753/QĐ-UBND ngày 24/6/2015 và Quyết định số 4164/QĐ-UBND ngày 04/9/2015 gồm 31 chỉ tiêu, theo từng chức danh cụ thể sau:

- Công chức Chỉ huy trưởng quân sự : 02 chỉ tiêu;
- Công chức Trưởng Công an : 06 chỉ tiêu;
- Công chức Tài chính - Kế toán : 02 chỉ tiêu;
- Công chức Văn phòng - Thống kê : 05 chỉ tiêu;
- Công chức Văn hóa - Xã hội : 04 chỉ tiêu;
- Công chức Tư pháp - Hộ tịch : 09 chỉ tiêu;
- Công chức Địa chính - Nông nghiệp - Xây dựng và Môi trường (*đối với xã*) : 02 chỉ tiêu;
- Công chức Địa chính - Xây dựng - Đô thị và Môi trường (*đối với thị trấn*) : 01 chỉ tiêu.

Trước đây, việc tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Củ Chi thường không có quy trình cụ thể, chặt chẽ. Hầu hết các vị trí đều là những cán bộ trưởng thành từ các phong trào thanh niên, các cán bộ thôn, xóm... Tuy nhiên, từ khi luật cán bộ công chức ra đời và có hiệu lực, cùng với chủ trương, định hướng phát triển đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Củ Chi và các quy định, tiêu chuẩn cụ thể công tác tuyển dụng đã được chú trọng.

Tại các xã của huyện Củ Chi, các cán bộ cấp xã được thực hiện tuyển dụng theo chế độ bầu cử quy định tại Luật tổ chức HĐND và UBND, tiến hành bầu cử, phê chuẩn theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Đối với công chức cấp xã thực hiện theo hình thức thi tuyển. Việc tuyển dụng đã kết hợp giữa chỉ tiêu biên chế và yêu cầu công việc, vị trí việc làm, chú trọng đến năng lực, phẩm chất đạo đức của CBCC.

Kết quả tuyển dụng công chức các xã, thị trấn của huyện Củ Chi giai đoạn 2011-2015 được thể hiện qua bảng.

Bảng 3: Kết quả tuyển dụng công chức các xã, thị trấn của huyện Củ Chi giai đoạn 2011-2015

Đơn vị tính: người

Trình độ	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015
Đại học	3	4	5	4	6
Cao đẳng	5	7	7	5	9
Trung cấp	5	5	3	4	3
Tổng số	13	16	15	13	18

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Củ Chi)

Qua bảng số liệu trên, có thể thấy trong giai đoạn từ năm 2011-2014, công chức cấp xã của huyện Củ Chi được tuyển dụng tăng dần về số lượng và chất lượng.

Từ năm 2011 đến năm 2015, tổng số công chức cấp xã được tuyển dụng là 75 người. Số lượng Công chức được tuyển dụng có trình độ Đại học, Cao đẳng ngày càng cao.

Qua điều tra, tất cả những công chức tuyển dụng mới đều được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo, phù hợp với chức danh, vị trí công việc đảm nhận.

Tuy nhiên số lượng công chức được tuyển dụng từ năm 2011-2015 là không nhiều, trong giai đoạn 2011-2015, trung bình tuyển dụng 15 công chức/năm. Số lượng công chức được tuyển dụng hàng năm trên tổng số 20 xã, thị trấn như vậy là tương đối thấp.

Thực hiện theo đúng quy trình tuyển dụng quy định tại Quyết định số 2604/2013/QĐ- UBND ngày 30/12/ 2013 của Ủy ban nhân dân Thành phố về việc ban hành Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố. Ngoài ra, hiện nay huyện Củ Chi còn áp dụng chính sách thu hút, ưu tiên những người có trình độ đại học trở lên về công tác tại xã, phường, thị trấn được áp dụng đối với những người có trình độ đại học hệ chính quy trở lên, có chuyên ngành đào tạo phù hợp với các chức danh công chức cấp xã cần tuyển dụng, được cơ quan có thẩm quyền quyết định tuyển dụng và phân công về công tác tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện. Đây không chỉ là chủ trương của huyện Củ Chi mà hiện tại rất nhiều địa phương trên cả nước thực hiện chủ trương, chính sách này, đảm bảo trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã tại các địa phương, đặc biệt là các địa phương có điều kiện kinh tế xã hội chưa phát triển.

Nhìn chung, chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Củ Chi hiện nay đã được nâng lên và tiến tới chuẩn hóa. Cùng với công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và đặc biệt là chương trình xây dựng

nông thôn mới, chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã cũng được hoàn thiện.

Đại bộ phận cán bộ công chức đã phát huy được truyền thống của dân tộc, thể hiện ở bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức độc lập tự chủ, kiên định mục tiêu lý tưởng XHCN, luôn trung thành với Đảng, với nhân dân, có quan hệ chặt chẽ với nhân dân, được nhân dân tin tưởng và ủng hộ. Đây là ưu điểm nổi bật của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Củ Chi.

Trong giai đoạn 2011-2015, đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Củ Chi không ngừng được nâng cao về cả số lượng và chất lượng. Đội ngũ cán bộ công chức đã đáp ứng các tiêu chuẩn theo quy định về tình trạng sức khỏe, đủ sức khỏe để làm việc trong điều kiện môi trường làm việc bình thường.

Hầu hết đội ngũ cán bộ công chức cấp xã đều có phẩm chất đạo đức, có lối sống lành mạnh, ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, chấp hành nghiêm chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước, chấp hành tốt nội quy, quy chế của địa phương. Phần lớn cán bộ công chức đã có phong cách, lễ lối, tác phong làm việc tiến bộ hơn, hiệu quả hơn, hạn chế tình trạng quan liêu, hạch sách, nhũng nhiễu nhân dân.

Đội ngũ cán bộ công chức đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao, được đào tạo, bồi dưỡng cả về trình độ chuyên môn, kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm công tác và năng lực thực thi công vụ. Trong quá trình thực hiện công việc, hầu hết cán bộ công chức cấp xã đã cố gắng phát huy tốt vai trò và tinh thần trách nhiệm, đảm bảo thực hiện đúng, đủ mọi nhiệm vụ được phân công.

Về cơ cấu tổ chức của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Củ Chi tương đối ổn định và hợp lý. Số lượng cán bộ, công chức tại các vị trí đáp ứng yêu cầu của Bộ Nội vụ và các quy định về số lượng cán bộ, công chức

cấp xã. Tỷ lệ nữ cán bộ cũng có xu hướng tăng trong những năm gần đây. Các công tác như tuyển dụng; đào tạo bồi dưỡng; quy hoạch, sử dụng cán bộ; đánh giá, phân loại cán bộ công chức đều được thực hiện tương đối

2.3.2. Nguyên nhân ưu điểm

- Sự ra đời của Luật cán bộ, công chức, đây là cơ sở pháp lý quan trọng cho công tác tuyển dụng công chức được chặt chẽ và hiệu quả. Bên cạnh đó, Chính phủ, Bộ Nội vụ, UBND tỉnh đã ban hành kịp thời các văn bản thi hành, hướng dẫn cụ thể, đầy đủ và chi tiết về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục thực hiện công tác tuyển dụng công chức cấp nói chung, tuyển dụng công chức cấp xã nói riêng.

- Sự quan tâm lãnh đạo chỉ đạo của UBND tỉnh, Huyện ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy; sự nỗ lực tham mưu đúng quy trình, quy định của các cơ quan thẩm quyền về tuyển dụng công chức, nhất là Phòng Nội vụ (cơ quan thường trực Hội đồng tuyển dụng công chức cấp xã) và sự phối hợp đồng bộ, chặt chẽ giữa các cấp, các ngành, các cơ quan liên quan, lực lượng bảo vệ, phóng viên báo chí trong công tác thi tuyển công chức cấp xã của huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi.

- Tinh thần trách nhiệm, quyết tâm tổ chức kỳ thi nghiêm túc, công bằng; phương pháp tổ chức khoa học, bài bản, chặt chẽ, phân công nhiệm vụ hợp lý, tinh thần vượt khó của thành viên Hội đồng tuyển dụng công chức của huyện và các bộ phận giúp việc cho Hội đồng tuyển dụng.

- Do UBND xã có nhu cầu tuyển dụng chủ động trong việc xây dựng kế hoạch, đề xuất nhu cầu tuyển dụng; số sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung cấp trên địa bàn huyện có nhu cầu cần được tuyển dụng lớn nên việc tổ chức tuyển dụng nhận được sự ủng hộ, đồng tình của dư luận, lượng hồ sơ đăng ký dự thi khá lớn so với chỉ tiêu cần tuyển dụng, tạo điều kiện cho kỳ thi

có sức cạnh tranh mạnh mẽ, tạo cơ sở sàng lọc, tuyển chọn được những công chức cấp xã có chất lượng cao vào làm việc tại cơ sở.

2.3.3. Hạn chế, vướng mắc và nguyên nhân

Chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Củ Chi trong thời gian qua đã được nâng cao, tuy nhiên vẫn còn nhiều tồn tại so với các tiêu chuẩn quy định.

Về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn: huyện Củ Chi rất thiếu những cán bộ công chức cấp xã có trình độ chuyên môn cao. Đa số cán bộ công chức cấp xã chưa được đào tạo bài bản, đa số trình độ đại học tại chức, từ xa, liên thông; các chứng chỉ còn mang tính hợp thức hóa, chưa phản ánh được chất lượng thực tế. Vẫn còn cán bộ công chức chưa đạt trình độ văn hóa Trung học phổ thông. Như vậy, với trình độ của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã như trên là chưa đáp ứng yêu cầu quy định về các tiêu chuẩn đối với đội ngũ cán bộ công chức cấp xã, phường tại Thông tư 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.

Về năng lực thực hiện công việc: một bộ phận cán bộ công chức cấp xã vẫn chưa thật ổn định, tính chuyên nghiệp hóa còn thấp, còn nhiều hạn chế về năng lực quản lý xã hội, kinh tế thị trường, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ, công tác quản lý, điều hành... dẫn đến tình trạng năng lực thực hiện công việc còn hạn chế. Nhiều cán bộ tuy đã có thâm niên công tác lâu năm nhưng các văn bản pháp luật, các thủ tục hành chính, quy trình giải quyết công việc chưa nắm rõ, làm việc theo cảm tính hoặc theo kinh nghiệm truyền từ người này sang người khác, dẫn đến những sai phạm kéo dài mà không ai phát hiện, ảnh hưởng tới tâm lý và quyền lợi của nhân dân.

Về phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc và thái độ làm việc với công dân: một số cán bộ công chức có thái độ làm việc chưa đúng mực, làm việc

cầm chừng, vi phạm quy định tại nơi làm việc, vẫn còn trường hợp vi phạm đạo đức và bị kỷ luật. Một số cán bộ, công chức còn có thái độ quan liêu, hạch sách nhân dân, không giải thích rõ ràng cho công dân, dẫn đến tình trạng giải quyết chậm trễ, đơn thư của nhân dân kéo dài, vượt cấp, ảnh hưởng tới đời sống và công việc của quần chúng nhân dân.

Về thể lực, nhìn chung đội ngũ cán bộ công chức có thể lực và sức khỏe tốt. Tuy nhiên, căn cứ theo các tiêu chuẩn của Bộ y tế và các Tổ chức Thế giới, đội ngũ cán bộ công chức cấp xã chưa đạt các yêu cầu về chiều cao, cân nặng và tình trạng sức khỏe còn chiếm tỷ lệ cao.

Về cơ cấu đội ngũ cán bộ công chức cấp xã: chưa hợp lý về cơ cấu nhóm tuổi, số lượng cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ chưa cao trong khi số lượng cán bộ, công chức có độ tuổi cao lại chiếm tỷ lệ lớn. Trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cải cách hành chính và hội nhập kinh tế thế giới, cơ cấu nhóm tuổi cán bộ công chức cấp xã của huyện Củ Chi như hiện nay là chưa phù hợp, khó phát huy được sức trẻ, trí tuệ của thế hệ trẻ và khó có những đột phá trong cải cách hành chính tại huyện Củ Chi.

Các hoạt động chuyên môn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã như đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá cán bộ, công chức; bố trí, sử dụng cán bộ, công chức... còn tồn tại nhiều hạn chế.

Việc lựa chọn cán bộ vào các vị trí quan trọng, đứng đầu vẫn còn thiếu dân chủ, công khai, minh bạch. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn mang tính hình thức, chưa phù hợp với thực tế, nội dung và phương pháp đào tạo lạc hậu, hiệu quả đào tạo chưa cao. Công tác đánh giá cán bộ cũng mang tính hình thức, không khuyến khích được tinh thần và thái độ làm việc của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã.

2.3.4. Nguyên nhân của những hạn chế

Có nhiều nguyên nhân ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã tại các địa phương trên cả nước nói chung, và đối với huyện Củ Chi, có thể khái quát do những nguyên nhân chính sau:

Thứ nhất, do khâu tuyển dụng công chức:

Thứ nhất là, hệ thống văn bản quy định về tuyển dụng công chức nói chung, công chức cấp xã nói riêng chưa đầy đủ và đồng bộ, nhất là những văn bản hướng dẫn thực hiện một số nội dung cụ thể; việc hướng dẫn, giải quyết những vướng mắc từ thực tiễn của cơ quan thẩm quyền ở Trung ương còn chậm so với yêu cầu dẫn đến triển khai thực hiện lúng túng, thiếu thống nhất và đồng bộ.

Thứ hai là, Thành phố Hồ Chí Minh nói chung, huyện Củ Chi nói riêng là một đại phương nghèo, điều kiện kinh tế còn khó khăn nên chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức và chính sách ưu đãi, thu hút nhân tài, nhất là nhân lực về làm việc tại cấp xã của Thành phố chưa thật đáp ứng với yêu cầu thực tiễn đặt ra; chưa thu hút được nhiều sinh viên giỏi, những người có chuyên môn sâu ở một số lĩnh vực về công tác các xã, thị trấn trong toàn Thành phố nói chung, huyện Củ Chi nói riêng.

Thứ ba là, phương pháp tuyển dụng còn thiếu tính đa dạng, nhất là phương pháp tuyển dụng bằng hình thức phỏng vấn; chưa có giải pháp thiết thực để đánh giá đầy đủ về năng lực, trình độ hiểu biết về nghề nghiệp và chất lượng thật sự của các ứng viên, dẫn đến đánh giá thiếu toàn diện, loại bỏ cơ hội trở thành công chức của một số ứng viên có năng lực thật sự.

Thứ tư là, chưa thực hiện được việc công khai, minh bạch điểm thi các môn, dẫn đến sự hoài nghi trong thí sinh, việc giám sát trực tiếp của nhân dân khó thực hiện được.

Kết luận chương 2

Trong chương 2 của luận văn đã phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã Huyện Củ Chi thông qua các chỉ tiêu về số lượng, cơ cấu tổ chức, chỉ tiêu về thể lực, tâm lực và trí lực.

Qua phân tích, tác giả thấy, nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Củ Chi tương đối ổn định về số lượng và ngày càng được nâng cao về chất lượng và nêu rõ một số nhân tố tác động đến công tác tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Củ Chi như điều kiện về kinh tế xã hội, thực trạng tổ chức bộ máy chính quyền cấp xã và số lượng, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã hiện có của huyện Củ Chi.

Đồng thời, tập trung đánh giá, phân tích, đi sâu tìm hiểu các quy định của pháp luật hiện hành về tuyển dụng công chức cấp xã, về kết quả thực hiện công tác tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Củ Chi từ khi Luật cán bộ, công chức có hiệu lực thi hành đến hết năm 2013.

Qua đó, rút ra những thuận lợi, khó khăn, vướng mắc khi áp dụng vào thực tiễn; đánh giá những kết quả và nguyên nhân kết quả đạt được để tiếp tục phát huy, rút ra những hạn chế và nguyên nhân hạn chế trong công tác tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Củ Chi những năm qua, làm cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất một số quan điểm, giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng công chức cấp xã trong những năm tới.

Chương 3

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

3.1. Các quan điểm hoàn thiện tuyển dụng công chức cấp xã

3.1.1. Hoàn thiện tuyển dụng công chức cấp xã phải trên cơ sở quán triệt các quan điểm của Đảng và các quy định pháp luật của Nhà nước

Nghị quyết Đại hội XI của Đảng tiếp tục khẳng định: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác cán bộ. Thực hiện tốt chiến lược công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa; đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ. Xây dựng và thực hiện nghiêm các cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trọng dụng người có đức, có tài ” [44.tr 261].

Thường xuyên đổi mới công tác thông tin, truyền thông để thống nhất nhận thức, tạo sự đồng thuận và huy động sự tham gia đánh giá, giám sát, phản biện của toàn xã hội đối với hoạt động tuyển dụng công chức.

Các cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức phải xây dựng chiến lược quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, dự báo nhu cầu số lượng, chất lượng nguồn nhân lực, cơ cấu ngành nghề, chức danh công tác và vị trí việc làm. Trên cơ sở đó đề ra mục tiêu, kế hoạch tuyển dụng công chức cho từng giai đoạn cụ thể, không để bị động, lúng túng trong bố trí, sắp xếp công chức và tuyển dụng công chức.

Phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị, có cơ chế giám sát, kiểm tra, thanh tra chặt chẽ để ngăn chặn hiện tượng tiêu cực, gây dư luận bức xúc trong hoạt động tuyển dụng công chức.

Các quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức phải cụ thể hóa quan điểm, định hướng, nhiệm vụ, giải pháp về đổi mới công tác cán bộ của

Đảng; các hoạt động tuyển dụng công chức cấp xã phải tuân thủ sự lãnh đạo của Đảng, đây là vấn đề có tính nguyên tắc phải được chấp hành đầy đủ và nghiêm túc.

Tuyển dụng công chức phải tuân thủ trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật; hoạt động tuyển dụng công chức phải được thực hiện công khai, minh bạch theo quy định pháp luật trong tất cả các khâu từ việc xây dựng kế hoạch, thông báo tuyển dụng, tiếp nhận hồ sơ đến tổ chức thi tuyển, chấm điểm, tuyển dụng...

3.1.2. Hoàn thiện tuyển dụng công chức cấp xã phải đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cải cách hành chính và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

Công tác tuyển dụng công chức phải xác định rõ nhiệm vụ, yêu cầu cần thực hiện nhằm đạt mục tiêu đề ra, xem đó là cam kết bảo đảm chất lượng công tác tuyển dụng phục vụ chiến lược cải cách hành chính, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; là căn cứ để đánh giá, giám sát chất lượng công tác tuyển dụng công chức.

Đa dạng hóa nội dung tuyển dụng đáp ứng yêu cầu đa dạng của các vị trí việc làm, chức danh công chức, nhu cầu xây dựng các cơ quan hành chính nhà nước thông suốt, trong sạch, vững mạnh, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả; tiếp tục xây dựng, chuẩn hóa nội dung thi tuyển, hướng đến xây dựng ngân hàng đề thi công chức áp dụng trong toàn quốc, chú trọng nội dung thi phải tích hợp kiến thức, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo, tác phong làm việc chuyên nghiệp và khả năng vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn công tác, tập trung đánh giá sâu kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ, đồng thời có thể đánh giá đầy đủ về đạo đức nghề nghiệp, hiểu biết xã hội, kỹ năng sống, kỹ năng ứng xử và khả năng giao tiếp của các ứng viên; khắc phục nội dung thi cứng nhắc, yêu cầu người thi học thuộc bài một cách máy móc. Đây

manh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong tổ chức thi tuyển công chức, nhất là trong khâu bán hồ sơ, tiếp nhận hồ sơ, chấm thi.

Đổi mới mạnh mẽ phương pháp tuyển dụng, xây dựng quy trình kiểm tra và đánh giá kết quả theo các tiêu chí cụ thể, phù hợp với đặc thù hoạt động của từng chức danh công chức và yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính, đáp ứng tốt nhất yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, công chức cấp xã nói riêng.

Kết hợp đa dạng các tiêu chí để đánh giá kết quả của ứng viên, kết hợp kết quả học tập, rèn luyện trong nhà trường với kết quả kiểm tra, phỏng vấn; kết quả nhận xét của gia đình, địa phương với tự nhận xét, đánh giá của ứng viên.

Tổ chức thi tuyển theo hướng giảm áp lực và tốn kém tài chính, nhưng vẫn đảm bảo đúng quy định và đánh giá đúng năng lực của ứng viên; tăng cường áp dụng hình thức thi vấn đáp, kỹ năng thực hành và kỹ năng ứng xử; chú trọng đánh giá kết quả tuyển dụng theo hướng phát huy năng lực phân tích, khả năng sáng tạo, cập nhật kiến thức, năng lực tổ chức và khả năng thích nghi với môi trường công tác, không quá nặng về bằng cấp và thật sự coi bằng cấp là điều kiện cần; có cơ chế tạo điều kiện cho cơ quan sử dụng công chức tham gia vào hoạt động tuyển dụng, nhất là việc phỏng vấn nghiệp vụ.

3.1.3. Hoàn thiện tuyển dụng công chức cấp xã phù hợp với chức trách, nhiệm vụ của các chức danh công chức cấp xã.

Chuẩn hóa, tuyển dụng các chức danh công chức cấp xã phải dựa trên cơ sở đánh giá năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác; đồng thời, ưu tiên tuyển dụng đối với con em gia đình chính sách, thanh niên đã chấp hành xong nghĩa vụ quân sự theo quy định, có chính sách ưu đãi thích đáng những sinh viên tốt nghiệp chính quy đạt khá, giỏi và sau đại học, mặt khác

tạo điều kiện cho công chức cấp xã tham gia học tập dưới mọi hình thức đào tạo nhằm nâng cao trình độ, góp phần xây dựng đội ngũ công chức có chất lượng, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trong xây dựng quy hoạch, kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã phải gắn với chiến lược cán bộ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, mở cửa hội nhập quốc tế. Ngoài các quy chung trong tuyển dụng công chức cấp xã, cần có quy định cụ thể trong tuyển dụng các chức danh công chức: Trưởng Công an xã và Chỉ huy trưởng quân sự xã, nhất là tiêu chuẩn về nhân thân và tiêu chuẩn về chính trị.

Cần tiếp tục đổi mới, hoàn thiện các giải pháp nhằm tuyển dụng được đội ngũ công chức cấp xã đáp ứng mục tiêu chiến lược công tác cán bộ của Đảng.

3.1.4. Hoàn thiện tuyển dụng công chức cấp xã phù hợp với tình hình, đặc điểm của từng địa phương.

Trong Nghị quyết Đại hội lần thứ XXV Đảng bộ huyện Củ Chi đặt ra mục tiêu: "Phấn đấu xây dựng huyện Củ Chi đến năm 2015 trở thành huyện khá nhất trong tỉnh về kinh tế - xã hội". Từ mục tiêu đó Đại hội đề ra nhiệm vụ đột phá là: "...đào tạo nguồn nhân lực, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý" [47]. Đây là mục tiêu trước mắt và lâu dài của huyện, được các cấp, các ngành trong huyện lãnh đạo, chỉ đạo, tập trung mọi nguồn lực, bằng nhiều giải pháp đồng bộ quyết tâm thực hiện đạt mục tiêu, và nhiệm vụ đề ra. Vấn đề quan trọng nhất, có tính chất quyết định là phải xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức từ huyện đến cơ sở có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ năng lực đáp ứng yêu cầu, năng động, sáng tạo, giám nghĩ, giám làm để tham mưu xây dựng các quyết sách ưu đãi tốt nhất, phù hợp với điều kiện kinh tế địa phương, vận dụng sáng tạo quy định của pháp luật xây dựng và tạo môi trường đầu tư thông thoáng thu hút nhiều doanh nghiệp vào đầu tư phát triển

công nghiệp, dịch vụ tại địa phương, phát huy được thế mạnh so sánh với các huyện khác trong tỉnh.

Điều đó, yêu cầu trong công tác tuyển dụng công chức cần có sự đổi mới, hoàn thiện hơn cả về phương pháp tiến hành, nội dung tuyển dụng cũng như chính sách ưu đãi thu hút nhân tài nhằm tuyển dụng được nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của huyện nhà.

3.2. Giải pháp hoàn thiện tuyển dụng công chức cấp xã

3.2.1. *Đổi mới nhận thức về tuyển dụng công chức cấp xã*

3.2.1.1. *Đối với cơ quan tuyển dụng và người tuyển dụng*

Trong giai đoạn hiện nay, việc tuyển dụng công chức cấp xã không chỉ vì mục đích riêng của cơ quan tuyển dụng là thực hiện công việc theo từng chức danh đã định mà còn nhằm phục vụ chiến lược cán bộ và chiến lược cải cách hành chính nhà nước thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp, hiện đại hóa đất nước.

Do đó, việc quán triệt sâu sắc về quan điểm, chủ trương, định hướng lãnh đạo của Đảng, những quy định của pháp luật về công chức và tuyển dụng công chức cấp xã, nhất là những định hướng về chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chiến lược cải cách hành chính nhà nước đối với cơ quan tuyển dụng, người tuyển dụng là giải pháp đặt biệt quan trọng, nhằm góp phần nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm trong việc tổ chức và thực hiện công tác tuyển dụng; xác định rõ nội dung, tính chất, tầm quan trọng của công tác tuyển dụng công chức cấp xã đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ở cơ sở. Vì vậy, cơ quan tuyển dụng và người tuyển dụng công chức cấp xã cần có cách nhìn khách quan, toàn diện đối với mọi loại hình đào tạo (chính quy, tại chức, chuyên tu) tham gia dự tuyển, không nên phân biệt trong hoạt động tuyển dụng; cần đổi mới tư duy ra đề thi, chấm thi và phương pháp tổ chức thi theo hướng giảm lý

thuyết giáo điều, tăng cường đánh giá về năng lực thực tiễn, tư duy sáng tạo, khả năng ứng xử và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo từng chức danh khi được tuyển dụng.

Do đó, cơ quan tuyển dụng và người tuyển dụng là nhân tố có ý nghĩa quyết định đến kết quả tuyển dụng công chức cấp xã. Xác định hoạt động tuyển dụng công chức là hoạt động đặc thù, là hoạt động liên quan đến vấn đề con người, đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy chính quyền cấp xã và cả hệ thống chính ở cơ sở; tuyển dụng công chức cấp xã có tác động mạnh mẽ đến chiến lược cải cách hành chính nhà nước ở địa phương.

Cần phải xây dựng đội ngũ những người làm công tác tuyển dụng đảm bảo các tiêu chuẩn sau: có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; tâm huyết, trách nhiệm với công việc; khách quan, công tâm trong nhận xét, đánh giá khi tuyển dụng; có kinh nghiệm và khả năng am hiểu sâu về tâm lý, tính cách; có tri thức, năng lực thật sự về lĩnh vực tuyển dụng. Cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng không nên bố trí những người có tư tưởng độc đoán, cục bộ địa phương, hám danh lợi, tiền bạc, thiếu hiểu biết về tâm lý, thiếu tầm nhìn về khả năng phát triển của con người.

3.2.1.2. Đối với người được tuyển dụng

Đối với cơ quan tuyển dụng cần có giải pháp tuyên truyền, tạo nhận thức đầy đủ không chỉ cho sinh viên đã tốt nghiệp ra trường mà phải cho cả sinh viên còn đang học trong nhà trường về tiêu chuẩn, điều kiện, phẩm chất đạo đức cần có đối với người tham gia dự tuyển vào công chức cấp xã trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và đẩy mạnh cải cách hành chính; nhận thức rõ về sự chênh lệch rất lớn giữa nhu cầu tuyển dụng công chức cấp xã và nhu cầu tìm việc làm của xã hội; về vai trò, trách nhiệm của công chức cấp xã đối với sự nghiệp đổi mới của đất nước, của quê hương; về cơ cấu tổ

chức, tính chất, đặc điểm hoạt động và chức năng, nhiệm vụ của chính quyền cấp xã, của từng chức danh công chức.

Từ đó, định hướng giúp cho sinh viên rèn luyện đạo đức, có sự đầu tư học tập, tự nghiên cứu, tự rèn luyện, tự trang bị những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ từ trong nhà trường và những hiểu biết nhất định về kiến thức xã hội. Và người được tuyển dụng phải trang bị cho mình tư duy đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm theo yêu cầu nhiệm vụ được giao và yêu cầu xây dựng nền hành chính trong sạch, năng động, thông suốt, hiệu quả.

3.2.1.3. Đối với các tầng lớp Nhân dân

Trong tuyển dụng công chức cấp xã, mọi khâu trong công tác tuyển dụng phải được thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch để Nhân dân biết. Từ đó, tham gia giám sát quá trình thực hiện đối với người tuyển dụng, kịp thời phát hiện, đấu tranh ngăn chặn các hình vi tiêu cực trong tuyển dụng, góp phần xây dựng đội ngũ CBCC trong sạch, xây dựng nền hành chính minh bạch, thông suốt, hiệu quả.

3.2.2. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về tuyển dụng công chức cấp xã

3.2.2.1 Đẩy mạnh công tác quy hoạch, tạo nguồn công chức cấp xã.

Lựa chọn nguồn để đưa vào quy hoạch được thực hiện mở rộng gồm nguồn công chức tại chỗ ở địa phương, nguồn công chức của địa phương khác, nguồn công chức đương chức và nguồn công chức mới được bổ sung. Thực hiện tốt việc công khai trong công tác quy hoạch công chức cấp xã.

Các tiêu chuẩn CCCX đưa vào quy hoạch được công khai trong toàn thể cán bộ, công chức và nhân dân địa phương được biết để tránh tình trạng khi cần tuyển dụng, bố trí thì không có người đủ tiêu chuẩn, khi có đủ tiêu chuẩn thì lại không có nhu cầu.

Công tác tuyển dụng CCCX cần phải được công khai, minh bạch nhằm góp phần từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ CCCX ở các địa phương đáp ứng yêu cầu của thực tiễn trong tình hình mới. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh chính sách thu hút người có trình độ đại học và người trẻ tuổi về công tác ở cấp xã như: chính sách thu hút một lần, tạo điều kiện về chỗ ở... qua đó vừa thu hút được nguồn lực vừa có thể giải quyết một phần tình trạng dư thừa lao động có trình độ ở địa phương hiện nay.

3.2.2.2 Cần phải nhanh chóng thay đổi những quy định về tiêu chuẩn cụ thể của CCCX phù hợp với tình hình thực tế của địa phương.

Kết cấu nội dung cấu thành hệ thống tiêu chuẩn CCCX phải phân biệt được giữa tiêu chuẩn về bằng cấp và tiêu chuẩn về năng lực. Bởi lẽ, việc quy định tiêu chuẩn cụ thể của CCCX phụ thuộc vào nhiều yếu tố, đặc điểm, tính chất của từng loại công việc mà công chức đảm nhiệm, đặc điểm, trình độ phát triển kinh tế xã hội và trình độ dân trí của từng vùng, từng khu vực. Để thực hiện triển khai có hiệu quả Luật Cán bộ, công chức, thì cần thiết phải hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh công chức nói chung cũng như CCCX nói riêng.

Trước tiên cần phải xây dựng rõ ràng cụ thể, hệ thống, số lượng công việc của từng chức danh CCCX, để xác định số lượng chỉ tiêu biên chế cần thiết cho phù hợp.

Mỗi đơn vị tuyển dụng phải xác định được khung năng lực với những cấp độ năng lực công tác tương ứng với ba nội dung cơ bản về kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ, làm cơ sở để đánh giá tuyển chọn đầu vào đối với người dự tuyển cũng như trong thời gian tập sự. Do đó, không thể xác định tiêu chuẩn CCCX bằng những quy định có tính bao quát chung, mà cần phải có những tiêu chí cụ thể về trình độ, bằng cấp và năng lực thực thi nhiệm vụ

được giao (một số vị trí có thể có thêm yêu cầu về kinh nghiệm công tác như chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự hoặc Trưởng Công an cấp xã).

3.2.2.3 *Đổi mới cách thức thi tuyển cả về nội dung và hình thức.*

Trong hai hình thức thi tuyển và xét tuyển cần phải ưu tiên hình thức thi tuyển cạnh tranh nhiều hơn, nhất là đối với các đối tượng là sinh viên vừa mới tốt nghiệp. Vì các cơ sở đào tạo có các phương thức giá chất lượng sinh viên rất chênh lệch, một số cơ sở đào tạo có số lượng lớn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, trong khi một số cơ sở khác lại đánh giá chuẩn xác và khắt khe hơn.

Nếu như chỉ xét theo kết quả xếp loại tốt nghiệp thì phản ánh được thực chất trình độ, năng lực của các ứng cử viên dự tuyển vào CCCX.

Ngoài ra, “cần phải tiến hành khâu phỏng vấn sau khi qua các khâu thi trên máy tính và thi viết. Vì thông qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn được ứng viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng thực sự trong thái độ giao tiếp, ứng xử” phù hợp với vị trí cần tuyển dụng. Bên cạnh đó, cần phải giám sát chặt chẽ quá trình thi tuyển, nhất là khâu ra đề, kiểm duyệt đề thi. Đối với một số môn thi viết, cần gắn camera giám sát để quá trình thi thực sự khách quan, công bằng.

Kỳ tuyển dụng công chức cấp xã năm 2014 về trước, các huyện, thành phố tổ chức tuyển dụng chủ yếu theo hình thức xét tuyển. Qua tuyển dụng, toàn Thành phố có 393 người trúng tuyển/1.736 thí sinh dự thi. Trong đó 313 người trúng tuyển qua thi tuyển, 17 trường hợp đặc biệt không qua thi tuyển, 63 người trúng tuyển qua xét tuyển. Việc xét tuyển căn cứ trên kết quả học tập cuối khóa của người dự tuyển và những tiêu chí khác. Vì vậy người có năng lực thực sự mà kết quả học tập thấp thì không trúng tuyển và ngược lại. Chính vì thế, từ kỳ tuyển dụng năm nay, Thành phố yêu cầu tất cả các huyện, thành phố đều phải tổ chức thi tuyển để đảm bảo tính thống nhất trong toàn tỉnh,

ngoài ra còn đảm bảo tính khách quan và cạnh tranh cao bởi thí sinh sử dụng kiến thức của mình vào bài thi một cách tốt nhất. Thí sinh nào có điểm thi cao thì sẽ trúng tuyển.

Do đó, kỳ tuyển dụng năm 2016, người dự tuyển đã được sử dụng bộ tài liệu ôn thi và thi theo ngân hàng đề thi do Thành phố cung cấp. Tuy nhiên, năm nay, bộ tài liệu ôn thi sẽ có nhiều nội dung được điều chỉnh. Cụ thể một số căn cứ pháp lý, văn bản luật như Luật Đất đai 2003... đã hết hiệu lực thi hành thì sẽ loại bỏ và thay vào đó là bổ sung những nội dung kiến thức mới theo những quy định hiện hành. Cùng với đó, một số nội dung không sát trọng tâm hoặc quá dài được xây dựng ngắn gọn và sát hơn.

Kết luận chương 3

Trong chương 3 luận văn trình bày những quan điểm, định hướng đưa công tác tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Củ Chi đảm bảo giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cải cách hành chính, thực hiện tốt chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, phục vụ tiến trình công nghiệp hóa của Thành phố.

Đồng thời, luận văn đề ra một số giải pháp nhằm tác động đến nhận thức của cơ quan tuyển dụng, người tuyển dụng và người được tuyển dụng; về cách thức tổ chức thực hiện công tác tuyển dụng .v.v...với mong muốn góp phần đưa công tác tuyển dụng công chức cấp xã có chất lượng, hiệu quả hơn, tuyển chọn được đội ngũ công chức cấp xã đảm đương tốt nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu xây dựng huyện Củ Chi đến năm 2015 trở thành huyện khá nhất về kinh tế - xã hội Thành phố .

KẾT LUẬN

Tuyển dụng công chức cấp xã là vấn đề rất quan trọng, thực hiện tốt công tác này, chính quyền cấp xã trên địa bàn huyện Củ Chi sẽ lựa chọn được những người thật sự ưu tú, có tài năng, phẩm chất, góp phần xây dựng một đội ngũ công chức cấp xã trong sạch, vững mạnh, ngày càng hiện đại và chuyên nghiệp đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước ở địa phương.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có đủ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, có năng lực tổ chức, điều hành, công tâm, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức mạnh tổng hợp của nhân dân, thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, nâng cao trách nhiệm công tác, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức tổ chức kỷ luật và đạo đức trong thực thi nhiệm vụ, công vụ nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc, góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh, chính trị và quốc phòng trên địa bàn xã.

Trước tình hình đó, trong luận văn tác giả chỉ đi sâu nghiên cứu những vấn đề lý luận cơ bản nhất về tuyển dụng công chức cấp xã; hệ thống những quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức cấp xã từ khi nước ta giành độc lập đến nay, có liên hệ kinh nghiệm trong tuyển dụng công chức một số nước có nền công vụ phát triển nhằm rút ra những bước tiến bộ cũng như những nội dung cần phải tiếp tục kế thừa trong giai đoạn xây dựng nền hành chính nhà nước hiện đại, xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam .

Đồng thời, trong luận văn tác giả tập trung phân tích, đánh giá khá chi tiết và đầy đủ về thực trạng bộ máy, đội ngũ công chức cấp xã và kết quả tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Củ Chi những năm qua, qua đó rút ra những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, vướng mắc trong thực tiễn triển khai công tác tuyển dụng công chức nói chung, tuyển dụng công chức cấp xã nói riêng, từ đó đề xuất quan điểm, giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tuyển dụng (cả về quy định của pháp luật cũng như phương thức, quy trình thực hiện) nhằm góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao cho bộ máy hành chính và toàn hệ thống chính trị toàn Thành phố Hồ Chí Minh nói chung, chính quyền cấp xã tại huyện Củ Chi nói riêng

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ nội vụ (2012), *Thông tư số 05/2012/TT-BNV, ngày 24/10/2012 của Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 13/2010/TT-BNV, ngày 30/12/2010.*
2. Bộ nội vụ (2012), *Thông tư số 06/2012/TT-BNV, ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.*
3. Bộ nội vụ (2011), *Thông tư số 08/2011/TT-BNV ngày 02/6/2011 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số điều của Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức.*
4. Bộ nội vụ (2004), *Thông tư số 09/2004/TT-BNV, ngày 19/02/2004 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003.*
5. Bộ nội vụ (2010), *Thông tư số 13/2010/TT-BNV, ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thi hành một số điều Nghị định số 24/2010/NĐ-CP, ngày 15/3/2010 của Chính phủ.*
6. BCH Trung ương Đảng khóa XI(2013), *Tài liệu nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 BCH Trung ương Đảng khóa XI. NXB chính trị quốc gia.*
7. Bộ Nội vụ (2009), Vũ Xuân Khoan, *Nghiên cứu xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn khu vực Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2007- 2015.*
8. Bộ nội vụ (2009), Đề tài khoa học cấp Bộ *Nghiên cứu tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở.* Ths. Nguyễn Thế Vịnh, Bộ Nội vụ.

9. Ban chấp hành Trung ương Đảng(1997), *Nghị quyết số 03-NQ/TW, ngày 18/6/1997 của BCH Trung ương Đảng khóa VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.*

10. Chính phủ (2003), *Nghị định số 117/2003/NĐ-CP, ngày 10/10/2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước.*

11. Chính phủ (2012), *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.*

12. Chính phủ (2012), *Nghị định số 14/2008/NĐ-CP, ngày 04/02/2008 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố .*

13. Chính phủ (2012), *Nghị định số 24/2012/NĐ-CP, ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*

14. Chính phủ (2012), *Nghị định số 29/2012/NĐ-CP, ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.*

15. Chính phủ (2011), *Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, ngày 05/12/2011 về Công chức xã, phường, thị trấn.*

16. Chính phủ (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP, ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức.*

17. Chính phủ (1998), *Nghị định số 95/1998/NĐ-CP, ngày 17/11/1998 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*

18. Chính phủ (2011), *Nghị quyết số 30c/NQ-CP, ngày 08/11/2011 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020.*

19. Đảng Cộng sản Việt Nam (khóa XI) (2011), *Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam*
20. Hội đồng Bộ trưởng(1991), *Nghị định số 169-HĐBT, ngày 25/5/1991 của Hội đồng Bộ trưởng về công chức nhà nước.*
21. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng (2011). *NXB chính trị quốc gia.*
22. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.*
23. Quốc hội (2003), *Luật Tổ chức HĐND và UBND 2003.*
24. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ, công chức năm 2008.*
25. Quốc hội(2009), *Luật Dân quân tự vệ năm 2009.*
26. Mạc Minh Sản (2009), *Pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay. Những vấn đề lý luận và thực tiễn.*
27. Ủy ban nhân dân huyện Củ Chi (2010), *Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ huyện Củ Chi lần thứ XXV, nhiệm kỳ 2010-2015.*
28. Ủy ban nhân dân huyện Củ Chi (2011), *Báo cáo số liệu kết quả tuyển dụng công chức cấp xã huyện Củ Chi năm 2011 và kết quả phân loại công chức cấp xã Huyện Củ Chi năm 2013.*