

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

**NGUYỄN THU TRANG**

**TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC THEO VỊ TRÍ  
VIỆC LÀM TỰ THỰC TIỄN VIỆN KHOA HỌC  
THỦY LỢI VIỆT NAM**

**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: GS.TS Võ Khánh Vinh**

**HÀ NỘI, 2016**

## LỜI CAM ĐOAN

*Tôi xin cam đoan Luận văn: “Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm từ thực tiễn Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam” là công trình do tôi thực hiện nghiên cứu theo sự hướng dẫn khoa học của GS.TS. Võ Khánh Vinh, các thông tin trong Luận văn đáng tin cậy. Các kết quả nghiên cứu chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu khoa học nào.*

**Tác giả luận văn**

**Nguyễn Thu Trang**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
<b>Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM .....</b>	<b>9</b>
1.1. Những vấn đề lý luận về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm.....	9
1.2. Pháp luật Việt Nam về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm.....	18
1.3. Quy định về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm của một số nước trên thế giới .....	22
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM TẠI VIỆN KHOA HỌC THỦY LỢI VIỆT NAM .....</b>	<b>26</b>
2.1. Đặc điểm tổ chức, hoạt động của Viện khoa học Thủy lợi Việt Nam .	26
2.2. Đặc điểm thực hiện tuyển dụng viên chức tại Viện khoa học Thủy lợi Việt nam.....	33
2.3. Tình hình thực hiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam .....	37
<b>Chương 3: HOÀN THIỆN TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM.....</b>	<b>51</b>
3.1. Quan điểm hoàn thiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Việt Nam.....	51
3.2. Những vấn đề quan trọng trong thực tiễn triển khai tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm .....	54
3.3. Những vấn đề và giải pháp hoàn thiện việc tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Việt Nam .....	58
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>72</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>74</b>

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ĐVSNCL	Đơn vị sự nghiệp công lập
PGS,TS	Phó Giáo sư, Tiến sĩ
TS	Tiến sĩ
VBQPPL	Văn bản quy phạm pháp luật
Viện KHTLVN	Viện khoa học Thủy lợi Việt nam

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Bộ máy tổ chức hay bộ máy cơ quan hành chính nhà nước gồm con người và tư liệu, phương tiện làm việc, trong đó con người là yếu tố quan trọng có tính quyết định đến sự tồn tại và phát triển của tổ chức nói chung, cơ quan hành chính nhà nước nói riêng. Hồ Chủ tịch từng nói: *“Cán bộ là gốc của mọi việc, thành hay bại đều do cán bộ”*. Cải cách thể chế lấy con người làm trung tâm cho sự thay đổi. Nói cách khác, cải cách thể chế do con người tạo ra và cũng do con người thực hiện. Con người sử dụng tư liệu, phương tiện để điều hành mọi hoạt động trong một tổ chức hay một cơ quan nhà nước. Như vậy, có thể thấy con người được xem là yếu tố quyết định đối với sự thành bại trong công cuộc cải cách hành chính nói chung.

Tuyển chọn nhân lực chuyên môn có chất lượng là công việc quan trọng mà mọi tổ chức đều phải chú trọng thực hiện, bởi con người là chủ thể của mọi hoạt động trong hệ thống cơ quan, tổ chức. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khuyên nhủ *“Dụng nhân như dụng mộc”*, có nghĩa không có người vô dụng, mà phải nhìn việc để giao cho người. Giao việc sai người không chỉ hỏng việc, mà đôi khi còn có những hệ lụy khó lường. Chính vì thế, từ phạm vi quốc gia đến từng cơ quan, đơn vị của nhà nước hoặc các tổ chức sản xuất, kinh doanh ... đều phải xây dựng chiến lược, kế hoạch thu hút người có năng lực, phẩm chất, người tài về làm việc. Tuy nhiên, trước nhu cầu thay đổi, phát triển của xã hội, nguồn nhân lực có chất lượng cao lại là điểm yếu của nhiều nơi, nhiều đơn vị trong giai đoạn hiện nay. Ngoài những hạn chế của đội ngũ nhân lực hiện có, việc tuyển dụng nhân lực mới tại các cơ quan, đơn vị cũng đang gặp phải một số vướng mắc như thiếu sự chủ động, khó thu hút nhân lực có chất lượng chuyên môn cao, tiêu cực phát sinh trong tuyển dụng, sự bất hợp lý từ các quy định pháp luật...

Điều này đòi hỏi phải có sự thay đổi mạnh mẽ trong công tác tuyển dụng nhân lực tại các cơ quan, đơn vị trong bộ máy Nhà nước.

Có thể thấy, riêng trong phạm vi tuyển dụng viên chức nhà nước, chúng ta đã có hệ thống văn bản pháp quy như Luật Viên chức đã được Quốc hội khóa XII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 15/11/2010 ) [20], là luật đầu tiên điều chỉnh riêng về nhóm đối tượng viên chức; Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính Phủ ) [23] về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 8/5/2012 ) [22] quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy vậy, một số qui định vẫn còn chưa cụ thể, mang tính chung chung hình thức; vẫn chờ các Bộ, ngành liên quan có thông tư hướng dẫn; chưa thống nhất về các quan điểm giữa các cơ quan có thẩm quyền. Kết quả làm giảm hiệu quả, hiệu lực hoạt động quản lý nhà nước, dẫn đến tình trạng tiêu cực trong tuyển dụng viên chức, không thu hút được người tài tham gia vào lĩnh vực nghiên cứu khoa học. Để nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức trong bộ máy hành chính nhà nước thì ngay từ khâu tuyển dụng phải xuất phát từ nhu cầu vị trí của từng công việc cụ thể; để làm được điều này phải kết hợp đồng bộ các giải pháp trong đó phải kể đến việc hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm, xây dựng danh mục vị trí việc làm, từ đó mới có cơ sở để tuyển dụng đúng người, đúng việc.

Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm giống như lựa chọn một bộ phận thích hợp vào hệ thống guồng máy, sẽ góp phần khắc phục được những hạn chế của hoạt động tuyển dụng viên chức hiện nay, tạo ra sự thay đổi mạnh mẽ trong đội ngũ viên chức như chất lượng công việc, tư duy làm việc, phong cách, kỷ luật làm việc. Nhờ vậy, hiệu quả làm việc sẽ được cải thiện và nâng cao. Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm nhằm phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, trọng dụng bố trí, sử dụng người có năng lực, trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí cần tuyển.

Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam bước đầu đã thực hiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm dựa trên các qui định pháp lý hiện hành và đặc thù của Viện khoa học được xếp hạng đặc biệt để đưa ra các tiêu chí tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm phù hợp. Việc nghiên cứu từ thực tiễn ở Viện KHTL Việt Nam ở khía cạnh tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm sẽ góp phần vào việc hoàn thiện cơ sở khoa học và thực tiễn của công tác tổ chức và cán bộ trong tình hình mới ở nước ta hiện nay. Đồng thời cũng là yêu cầu cấp thiết cho quá trình cải cách hành chính, phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2016- 2020.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

Việc tuyển chọn người vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị của nhà nước và các vấn đề xung quanh hoạt động này là đề tài nghiên cứu của nhiều luận án, luận văn, bài viết, công trình nghiên cứu khoa học. Phần lớn các công trình đều tập trung nghiên cứu việc tuyển dụng đối với nhóm đối tượng công chức hoặc có nghiên cứu về viên chức trong nhóm cán bộ, công chức. *Đào Thị Thanh* (năm 2010) [42] có bài viết “*Một số kiến nghị về xây dựng cơ chế tuyển dụng công chức theo mô hình công vụ việc làm ở nước ta*”. Trong bài viết của mình, *Hoàng Quốc Long* (năm 2010) [18] đã cung cấp “*Một số nội dung mới trong công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*”. Tác giả *Lê Cẩm Hà* (năm 2010) [8] quan tâm nhiều đến khu vực nhà nước và đưa ra ý kiến “*Một số nội dung trong tuyển dụng nhân lực của khu vực nhà nước*”. *Nguyễn Quốc Hiệp* (năm 2007) [13] trong luận án Tiến sĩ đã cung cấp có hệ thống các vấn đề liên quan đến “*Hoàn thiện pháp luật về tuyển chọn và bổ nhiệm công chức ở nước ta*”. *Nguyễn Phước Hiệp* (năm 2007) [14] lại quan tâm đến “*Vai trò của pháp luật trong việc tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ, công chức ở nước ta*”. PGS.TS. *Nguyễn Hữu Hải* (năm 2009) [10] có nhiều ý kiến phân tích, tổng hợp về vấn đề “*Thi tuyển công chức theo vị trí việc làm và điều kiện áp dụng ở nước ta*”. TS. *Nguyễn Minh Phương* (năm 2011) [31] đã phân tích, hệ thống và đề xuất “*Một số giải pháp phát hiện và sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay*”. TS. *Ngô*

*Thành Can* (năm 2010) [2] cung cấp thông tin, phân tích và luận giải vấn đề “*Tuyển chọn, bồi dưỡng người tài năng cho công vụ*”.. Cũng có những bài thảo luận, như *Trần Văn Quang* (năm 2011) [34] có trình bày quan điểm về “*Một số vấn đề về tuyển chọn, sử dụng và đãi ngộ nhân tài*”.

Với nhóm đối tượng viên chức, các công trình, bài viết tập trung nghiên cứu về số lượng, chất lượng, hoạt động chuyên môn; những bất hợp lý trong pháp luật điều chỉnh về viên chức; các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức. Các cơ quan nhà nước cũng có một số nghiên cứu về thực trạng viên chức đang làm việc tại các đơn vị sự nghiệp trực thuộc hoặc trong lĩnh vực thuộc quyền quản lý. Trong quá trình xây dựng Luật Viên chức, nhiều bài viết, nghiên cứu cũng được thực hiện nhằm đưa ra những cách nhìn nhận khách quan, thực tế về nhóm đối tượng này. Một số bài viết liên quan đến các vấn đề kể trên như của *TS Nguyễn Minh Phương* (năm 2009) [32] với đề tài khoa học cấp bộ “*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. Nguyễn Hải Thập* (năm 2009) [45] có một loạt bài liên quan đến vấn đề này như “*Một số suy nghĩ về việc xây dựng Luật Viên chức*”, “*Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng Luật Viên chức*”. *Còn Ngô Tự Nam* (năm 2011) [21] lại đề cập tới vấn đề “*Pháp luật về viên chức và những đổi mới về phương thức, cơ chế quản lý viên chức*”. “*Sự điều chỉnh của pháp luật về viên chức*” của *GS.TS. Phạm Hồng Thái* (năm 2011) [43]. *Trần Anh Tuấn* (năm 2010) [47] viết bài thảo luận với tiêu đề “*Tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập*”. *Văn Tất Thu* (năm 2010) [49] có nhiều gợi ý trong bài “*Viên chức và những vấn đề cần chú ý khi xây dựng Luật Viên chức*”. Năm 2009, *Vũ Khoan*, *Nguyên Phó Thủ tướng Chính phủ* có bài viết “*Một số suy nghĩ về việc xây dựng Luật Viên chức*”, đăng ở *Tạp chí Tổ chức nhà nước*[16].



Việc đổi mới, hoàn thiện chế độ tuyển dụng viên chức hướng tới xây dựng một đội ngũ viên chức chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu của đổi mới và xu thế hội nhập là vấn đề luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm. Các tác giả đều đã phân tích, đề cập một cách có hệ thống, hoàn chỉnh hiệu quả và tương đối toàn diện về vấn đề: xây dựng Luật viên chức, đổi mới về phương thức, cơ chế quản lý viên chức. Đó là những công trình, sản phẩm trí tuệ có giá trị, ý nghĩa về lý luận và thực tiễn, đặt cơ sở cho các nghiên cứu phát triển tiếp theo.

Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu này hầu hết đều tiếp cận nghiên cứu nhằm hướng tới việc xây dựng, hoàn thiện Luật viên chức, phân biệt công chức và viên chức, chưa đề cập nhiều đến các nội dung liên quan đến công tác tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm. Cho đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu trực tiếp đến vấn đề về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm với tư cách là một luận văn Thạc sĩ Luật học. Với mong muốn nghiên cứu sâu về những vấn đề liên quan tới hoạt động tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm, nhất là trong hoàn cảnh cơ chế, pháp luật đối với đội ngũ viên chức đang có những thay đổi, luận văn này hy vọng sẽ có những đóng góp nhất định trong việc nghiên cứu về viên chức nói chung, hoạt động tuyển dụng nói riêng. Tuy nhiên, các công trình trên đã góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thông tin bổ ích cho học viên trong việc lựa chọn nghiên cứu đề tài này; đề tài vừa mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm, tạo nền tảng cho việc hoàn thiện chế độ tuyển dụng viên chức ở nước ta.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### ***3.1. Mục đích nghiên cứu***

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận pháp luật về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm và từ thực tế đánh giá tuyển dụng viên chức ở Viện KHTLVN, luận văn đề xuất các quan điểm, giải pháp hoàn thiện việc tuyển dụng viên chức

theo vị trí việc làm, cũng như góp phần cung cấp luận cứ khoa học để hoàn thiện việc tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở nước ta hiện nay.

### ***3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu***

- Phân tích làm rõ cơ sở lý luận về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Việt Nam hiện nay.

- Đánh giá thực trạng tuyển dụng viên chức nói chung và tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Viện KHTLVN từ năm 2008 cho đến nay.

- Đề xuất quan điểm và các giải pháp hoàn thiện việc thực hiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Việt Nam hiện nay.

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### ***4.1. Đối tượng nghiên cứu***

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là quá trình tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm, những vấn đề lý luận và pháp luật hiện hành liên quan; một số yếu tố tác động tới thực tiễn tuyển dụng.

### ***4.2. Phạm vi nghiên cứu***

Luận văn tập trung nghiên cứu việc thực hiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm từ thực tiễn Viện KHTLVN, chủ yếu giai đoạn từ năm 2008 đến nay.

## **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### ***5.1. Phương pháp luận nghiên cứu***

Phương pháp luận của nghiên cứu dựa trên nguyên lý chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử. Đồng thời hướng theo tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam trong xây dựng đội ngũ công chức, viên chức và hoàn thiện nâng cao chất lượng tuyển dụng viên chức. Ngoài ra, việc nghiên cứu tuân thủ nguyên tắc kế thừa, vận dụng có chọn lọc những kết quả của các tác giả đã nghiên cứu vấn đề này.

## ***5.2. Phương pháp nghiên cứu***

Để hoàn thành các nội dung nghiên cứu, tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu thường quy trong lĩnh vực Khoa học xã hội và nhân văn. Cụ thể các phương pháp nghiên cứu cơ bản sau:

- Phương pháp thu thập, phân tích, tổng hợp, hệ thống các kết quả nghiên cứu đã công bố về những vấn đề liên quan trong luận văn.

- Phương pháp khảo sát, thu thập số liệu thực tế làm cơ sở khoa học để luận giải những ý kiến, quan điểm trong xây dựng quy trình tuyển chọn viên chức theo vị trí việc làm.

- Phương pháp so sánh, đối chiếu để lựa chọn kết quả tối ưu.

- Phương pháp phân tích và quy nạp duy vật biện chứng khách quan để xem xét các hiện tượng, vấn đề của đề tài, tránh nhận xét chủ quan, võ đoán. Các vấn đề phải mang tính hệ thống và những mối quan hệ biện chứng hữu cơ của chúng.

- Phương pháp thống kê, phân tích tổng hợp và gắn kết với hoàn cảnh thực tế hiện tại và định hướng phát triển trong tương lai.

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

### ***6.1. Ý nghĩa lý luận***

Luận văn góp phần làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm; bổ sung lý luận của quản lý nhà nước về công tác tuyển dụng viên chức, đồng thời cung cấp luận cứ khoa học hoàn thiện cơ chế, pháp luật về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm trong các ĐVSNCL. Từ đó, tuyển dụng được đội ngũ viên chức có năng lực đáp ứng được yêu cầu phát triển của đất nước ta.

### ***6.2. Ý nghĩa thực tiễn***

Luận văn là một công trình nghiên cứu chuyên sâu về đề tài tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm. Nội dung của luận văn tập trung phân tích đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng viên chức nói chung và tuyển dụng viên chức theo vị

trí việc làm nói riêng ở Việt Nam hiện nay từ thực tiễn Viện KHTL Việt Nam; đồng thời đề xuất những phương hướng, giải pháp để nâng cao chất lượng hoạt động này trong tình hình mới.

### **7. Cơ cấu của luận văn**

Ngoài mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận văn gồm có 3 chương:

Chương 1. Những vấn đề lý luận và pháp luật về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm

Chương 2. Thực trạng tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm tại Viện khoa học Thủy lợi Việt nam

Chương 3. Hoàn thiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Việt Nam

## Chương 1

# NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM

### 1.1. Những vấn đề lý luận về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm

#### 1.1.1. Khái niệm viên chức

Trong cuộc sống, bên cạnh những nhu cầu vật chất đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển, con người còn có những nhu cầu về chăm sóc sức khỏe, giáo dục, thông tin... Xã hội dần hình thành một bộ phận lao động đảm nhiệm những công việc đó. Ban đầu những người làm công việc này chỉ chiếm một số lượng nhỏ so với lao động tại các các ngành nghề sản xuất khác. Sự phát triển của xã hội và chuyên môn hóa lao động ngày càng cao khiến cho lực lượng này ngày càng đông đảo và mang tính chất chuyên nghiệp hơn. Tùy từng giai đoạn, từng chế độ xã hội mà lực lượng này có tên gọi khác nhau hoặc có những khác biệt đôi chút trong quản lý, sử dụng và hoạt động cung cấp dịch vụ. Nhưng có một điểm chung là những người làm công việc này có được một sự tôn trọng từ phía nhà nước và xã hội.

Khái niệm viên chức được sử dụng trong các văn bản quy phạm pháp luật (VBQPPL) thay đổi theo từng thời kỳ tùy thuộc vào quan điểm của Nhà nước về đội ngũ này. Hiến pháp năm 1992 sử dụng cụm từ "*cán bộ, viên chức*" để chỉ chung những người làm việc tại các cơ quan nhà nước, ĐVSNCL (Điều 8). Theo đó, viên chức là một khái niệm rất rộng, "*có khi dùng để chỉ một phạm vi rộng lớn những người làm việc trong cả bộ máy, tổ chức nhà nước*"[37, tr.27].

Viên chức theo cách hiểu ở trên không được sử dụng nguyên nghĩa trong các VBQPPL có hiệu lực thấp hơn. Tại Pháp lệnh Cán bộ, công chức ban hành năm 1998 [33], cụm từ được sử dụng là "*cán bộ, công chức*". Khi Pháp lệnh được sửa đổi, bổ sung năm 2003, lần đầu tiên viên chức được tách riêng thành một nhóm, phân biệt với công chức. Điểm d, điều 1 Pháp lệnh quy định viên chức là "*những*

người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch viên chức hoặc được giao giữ một nhiệm vụ thường xuyên trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội". Theo quy định này, viên chức là một nhóm nhỏ thuộc một tập hợp lớn hơn là cán bộ, công chức. Hai đối tượng công chức và viên chức tiếp tục có sự thay đổi tại hai đạo luật mới ban hành là Luật Cán bộ, công chức (2008) [19], và Luật Viên chức (2010) [20]. Đối tượng là công chức được liệt kê một cách rõ ràng hơn tại Nghị định 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ [24]. Theo quy định tại Điều 11, Nghị định 06/2010/NĐ-CP thì có "công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý ĐVSNCL" theo đó Người lãnh đạo ĐVSNCL trước đây được xếp vào đối tượng viên chức thì nay chuyển sang nhóm đối tượng công chức. Điều 2, Luật Viên chức 2010 [20] định nghĩa: "*Viên chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật*".

Qua định nghĩa trên, có thể nắm bắt được những đặc điểm cơ bản của viên chức như sau:

- Thứ nhất, phải là công dân Việt Nam.

- Thứ hai, về chế độ tuyển dụng: Viên chức phải là người được tuyển dụng theo vị trí việc làm.

Theo đó, căn cứ đầu tiên để tuyển dụng viên chức là vị trí việc làm. Ngoài ra, điều 20 Luật Viên chức năm 2010 [20] quy định cụ thể hơn về chế độ tuyển dụng như sau: "*Việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập*".

Tại khoản 1, Điều 7 Luật viên chức [20] quy định vị trí việc làm được hiểu là "*công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp*".

*công lập*”. Vị trí việc làm có thể có một hoặc nhiều công việc, có tính thường xuyên, liên tục chứ không bao gồm những công việc thời vụ, tạm thời. Để được tuyển dụng vào vị trí việc làm thì phải thông qua một trong hai phương thức tuyển dụng Viên chức: thi tuyển hoặc xét tuyển (điều 23 Luật Viên chức năm 2010). Ví dụ: Giảng viên Trường Đại học Luật Hà Nội, Bác sĩ khoa Nhi Bệnh viện Bạch Mai...

- *Thứ ba*, về nơi làm việc: Viên chức làm việc tại Đơn vị sự nghiệp công lập. Đơn vị sự nghiệp công lập theo khoản 1 điều 9 Luật Viên chức năm 2010 [20] được hiểu là “...*tổ chức do cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội thành lập theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân, cung cấp dịch vụ công, phục vụ quản lý nhà nước*”.

Đơn vị sự nghiệp công lập bao gồm:

+ Đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự (sau đây gọi là đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ);

+ Đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự (sau đây gọi là đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ). Ví dụ: Trường Đại học Luật Hà Nội, Bệnh Viện Bạch Mai...

- *Thứ tư*, về thời gian làm việc: Thời gian làm việc của viên chức được tính kể từ khi được tuyển dụng, Hợp đồng làm việc có hiệu lực cho đến khi chấm dứt hợp đồng làm việc hoặc đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật Lao động.

- *Thứ năm*, về chế độ lao động: viên chức làm việc theo chế độ Hợp đồng làm việc và hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật. Điều đó có nghĩa giữa viên chức và bên tuyển dụng có sự thỏa thuận về vị trí việc làm, tiền lương, chế độ đãi ngộ, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên... Hợp đồng làm việc là cơ sở pháp lý để sau này xử lý các việc liên quan đến việc vi phạm quyền hay các vấn đề khác phát sinh giữa hai bên.

Mặc dù đã xây dựng được hai đạo luật quan trọng điều chỉnh về hai nhóm đối tượng, nhưng khái niệm viên chức và đối tượng được coi là viên chức vẫn chưa đạt được sự nhất trí cao của những nhà quản lý và các nhà nghiên cứu. Việc đưa người đứng đầu ĐVSNCL từ đối tượng viên chức sang công chức là điều gây băn khoăn nhất. Đáng tiếc là điều này xảy ra khi Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức đã được nghiên cứu, soạn thảo khá kỹ lưỡng sau khi rút ra nhiều kinh nghiệm từ thực tiễn quản lý công chức và viên chức hàng chục năm qua. Điều này khiến cho việc ban hành các quy định về tuyển dụng cũng như quản lý, sử dụng viên chức gặp phải một số điểm phức tạp không đáng có.

### ***1.1.2. Khái niệm nội dung tuyển dụng viên chức***

Hiểu một cách đơn giản thì tuyển dụng là hình thức lựa chọn người để làm việc. Với ý nghĩa như vậy, bất kỳ một cơ quan, đơn vị nào có nhu cầu sử dụng nhân lực đều phải tiến hành hoạt động tuyển dụng. Trong nền kinh tế thị trường có sự cạnh tranh nhiều mặt giữa các đơn vị, việc tuyển dụng nhân lực còn được nâng lên thành tầm chiến lược, nghệ thuật.

Tuyển dụng phải theo nguyên tắc cạnh tranh giữa các ứng viên. Như vậy mới đúng nghĩa là "tuyển". Trong phần lớn các lĩnh vực, số lượng việc làm được tạo ra thường ít hơn số lao động tìm việc. Do vậy, khi có nhiều ứng viên tham gia tuyển dụng cho một vị trí việc làm có hạn sẽ khiến người tuyển dụng có nhiều cơ hội để lựa chọn hơn, nếu thực hiện một cách công bằng sẽ lựa chọn người có trình độ chuyên môn cao nhất, xứng đáng nhất.

Luật Viên chức đã đưa ra giải thích rõ ràng về tuyển dụng đối tượng làm việc trong các ĐVSNCL. Tuyển dụng là "*việc lựa chọn người có phẩm chất, trình độ và năng lực vào làm viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập*"(Khoản 4, Điều 3, Luật viên chức) [20]. Như vậy, ba yêu cầu đối với cá nhân được tuyển dụng làm viên chức là có tư cách đạo đức, trình độ chuyên môn và khả năng làm việc.

Trong ĐVSNCL có nhiều phân việc từ đơn giản đến phức tạp, không nhất thiết phải tuyển dụng viên chức để thực hiện mọi công việc. Việc cung cấp dịch



vụ công, cần thiết sử dụng tới chuyên môn kỹ thuật phải được thực hiện bởi đội ngũ viên chức. Đối với những công việc giản đơn mang tính thừa hành, giúp việc, nên sử dụng lao động hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP; hợp đồng vụ việc hoặc sử dụng dịch vụ cung ứng lao động chuyên nghiệp từ các đơn vị khác. Đây là sự phân công lao động giản đơn nhưng cần thiết, đảm bảo cho công việc chuyên môn của viên chức được trân trọng đúng mức, tạo điều kiện trả lương xứng đáng cho những người làm chuyên môn.

Tuyển dụng viên chức khác biệt so với tuyển dụng công chức. Công chức mang trong mình công quyền, hoạt động để thực thi công vụ. Vì vậy, tuyển dụng công chức phải tuân theo những quy định chặt chẽ về điều kiện, phương thức. Khi tuyển dụng phải căn cứ vào chỉ tiêu biên chế của cơ quan nhà nước, chủ yếu được thực hiện bằng hình thức thi tuyển. Đối với tuyển dụng viên chức, ĐVSNCL căn cứ vào vị trí việc làm và quỹ lương để xây dựng kế hoạch. Với đặc thù cung cấp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp cần người có trình độ chuyên môn kỹ thuật hoặc kỹ năng đặc biệt, được đào tạo bài bản để đảm nhiệm công việc. Vì vậy, tuyển dụng viên chức theo một thủ tục đơn giản hơn, chủ yếu bằng phương thức xét tuyển, nội dung xét tuyển tập trung đánh giá năng lực chuyên môn của ứng viên. ĐVSNCL và viên chức ràng buộc với nhau bằng hợp đồng làm việc.

Tuyển dụng viên chức có những điểm khác biệt so với tuyển dụng nhân lực tại các đơn vị ngoài công lập. Cùng là việc lựa chọn người xứng đáng nhất, phù hợp nhất, nhưng tiêu chuẩn, phương thức tuyển dụng ở hai khu vực khác nhau. Tuyển dụng nhân lực tại khu vực ngoài công lập không nhất thiết phải theo một khuôn phép được quy định sẵn, đơn vị tuyển dụng có thể tự đặt ra tiêu chuẩn đối với ứng viên dự tuyển, kết quả cuối cùng mà họ mong muốn là lựa chọn được người phù hợp nhất cho công việc. Đây cũng là mục đích trong tuyển dụng viên chức, tuy nhiên việc tuyển dụng phải tuân theo những quy định tại các VBQPPL; điều kiện, phương thức, thủ tục tuyển dụng có sự chặt chẽ hơn. Điều này được lý giải bởi viên chức là người làm việc trong các ĐVSNCL. Các đơn vị này thực hiện

hoạt động nhằm phục vụ công tác quản lý nhà nước, sử dụng ngân sách nhà nước trong các hoạt động, nên việc tuyển dụng phải theo những quy định chặt chẽ.

Theo quy định hiện nay thì tuyển dụng viên chức khác với tiếp nhận. Tuyển dụng là lựa chọn một người mới trở thành viên chức, còn tiếp nhận là việc nhận một người đang là viên chức hoặc công chức tại một cơ quan, đơn vị khác của nhà nước tới làm việc.

Tuyển dụng viên chức trên cơ sở các quy định của pháp luật hành chính, tuy nhiên cũng không được trái với các quy định của pháp luật lao động. Xét cho cùng, viên chức cũng là người lao động, làm việc cho đối tượng sử dụng lao động đặc biệt. Vì vậy, những quy định về độ tuổi tuyển dụng, thủ tục tuyển dụng, hợp đồng làm việc cũng phải dựa trên cơ sở những nguyên tắc của pháp luật lao động.

Tuyển dụng là một hoạt động diễn ra trong thời gian ngắn, nhưng lại ảnh hưởng lâu dài tới sự tồn tại và phát triển của một đơn vị. Có thể coi hoạt động này như việc người nông dân chọn những hạt giống tốt nhất để gieo trồng trên mảnh ruộng của mình. Nếu tuyển dụng được thực hiện có hiệu quả sẽ là cơ sở để xây dựng một đội ngũ viên chức có trình độ, năng lực và sự phát triển của đơn vị. Ngược lại, nếu tuyển dụng không được tiến hành một cách nghiêm túc sẽ làm giảm hiệu quả hoạt động chung, thậm chí còn mang tới những nguy cơ cho sự sa sút hoặc sụp đổ của một đơn vị.

Tuyển dụng được viên chức xứng đáng, có năng lực cũng chính là việc sử dụng hợp lý, có hiệu quả các nguồn lực mà nhà nước đầu tư cho các đơn vị sự nghiệp. Hiện nhà nước vẫn đang cấp một lượng ngân sách khá lớn cho việc trả lương và thanh toán các hoạt động liên quan tới đội ngũ viên chức. Một viên chức có năng lực, đảm nhiệm tốt công việc chuyên môn sẽ làm giảm bớt biên chế tại các vị trí việc làm, tạo điều kiện tiết kiệm nguồn lực để đầu tư vào các hoạt động khác.

Xây dựng nguồn nhân lực luôn là nhiệm vụ quan trọng của bất kỳ một cơ quan, đơn vị nào. Ngoài việc nâng cao chất lượng đội ngũ hiện có, bổ sung

những viên chức mới có chất lượng là điều cần thiết. Do đó, tuyển dụng viên chức phải được xây dựng như một hoạt động mang tính chiến lược dài hạn.

Hiện nay, các ĐVSNCL không còn độc quyền trong việc tuyển chọn nguồn nhân lực. Người lao động có nhiều lựa chọn cho công việc của mình hơn. Nhiều đơn vị ngoài công lập đang có những ưu thế về cơ chế làm việc, tiền lương thu hút mạnh mẽ người lao động có trình độ chuyên môn cao. Thực tế đó đòi hỏi các ĐVSNCL phải có những điều chỉnh trong chiến lược tuyển dụng của mình.

Tóm lại, tuyển dụng viên chức là việc lựa chọn những công dân Việt Nam có năng lực, phẩm chất, trình độ làm công tác chuyên môn theo yêu cầu công việc tại các ĐVSNCL. Việc tuyển dụng được thực hiện qua ký kết hợp đồng làm việc ở vị trí việc làm mà đơn vị yêu cầu. Đây là công việc có tầm quan trọng đặc biệt, ảnh hưởng đến sự tồn tại và phát triển của một đơn vị. Bên cạnh đó còn tác động tới công tác quản lý của nhà nước đối với các ĐVSNCL và đội ngũ viên chức.

### ***1.1.3 Khái niệm vị trí việc làm***

Vị trí việc làm là khái niệm biểu thị tất cả những nhiệm vụ được thực hiện bởi một người lao động. Khái niệm này vừa chỉ vị trí công việc đảm nhận, vừa chỉ địa vị của cá nhân trong hệ thống tổ chức, gắn liền với guồng máy công việc.

Vị trí việc làm là một biện pháp quản trị nhân sự giúp nhà quản lý xác định được tính chất, quy trình thực hiện công việc và các yêu cầu đối với người thực hiện công việc để từ đó xác định số lượng, chất lượng, tiêu chuẩn nhân lực cần và đủ cho quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Như vậy, khi nói đến vị trí việc làm là nói đến những vấn đề cơ bản sau:

*Thứ nhất*, tên gọi vị trí việc làm có thể là Vụ trưởng, Giám đốc, Phó Vụ trưởng, Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng, Chuyên viên, Nhân viên...

*Thứ hai*, nhiệm vụ, quyền hạn của người đảm nhiệm vị trí việc làm phải thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao. Đây là sự khác nhau cơ bản để phân biệt các vị trí việc làm trong một tổ chức với nhau, cũng như giữa tổ chức này với tổ chức khác.

*Thứ ba*, yêu cầu về trình độ, kỹ năng, chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng (hay còn gọi là tiêu chuẩn); Mỗi vị trí việc làm có tiêu chuẩn khác nhau do tính chất công việc khác nhau. Ví dụ như vị trí Kế toán yêu cầu về trình độ, kỹ năng khác với vị trí nhân viên Văn thư.

*Thứ tư*, tiền lương được trả tương xứng và phù hợp với chức vị, chức trách, tiêu chuẩn, tính chất, hiệu quả công việc, khối lượng, thành tích... Điều này thể hiện rõ nét trong khu vực doanh nghiệp, còn ở khu vực công vẫn mang tính cào bằng.

Tiền lương được xác định là bộ phận chính của vị trí việc làm, tiền lương được trả dựa trên 02 nguyên tắc:

- *Một là*, theo chiều dọc, công việc có tính chất phức tạp cao, khối lượng, cường độ, áp lực lớn thì phải trả lương cao;

- *Hai là*, theo chiều ngang hai người cùng làm một công việc thì lương phải được trả như nhau, còn làm vị trí khác nhau sẽ có lương khác nhau.

Ngoài các bộ phận trên, còn có các bộ phận hợp thành khác như chế độ áp dụng đối với những vị trí việc làm đặc biệt (yêu cầu chức trách, tiêu chuẩn điều kiện và phụ cấp chức vụ...) hoặc có các điều kiện đảm bảo thực hiện nhiệm vụ như cơ sở vật chất nơi làm việc, trang thiết bị, phối hợp thực hiện ...

Như vậy, có nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm vị trí việc làm. Để thuận tiện cho nghiên cứu và giới hạn trong khuôn khổ luận văn, tác giả dựa theo Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 8/5/2012 [22] quy định tại khoản 1, Điều 2 về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập để tiếp cận khái niệm “*vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng; là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập*”.

Vị trí việc làm là một công việc cụ thể được đặt vào đó, tùy thuộc vào quy mô của từng cơ quan, tổ chức. Mỗi vị trí việc làm gắn liền với ít nhất một công

việc, nhưng công việc có thể phải phân ra nhiều vị trí tùy theo cấp độ khác nhau của công việc. Thông thường vị trí việc làm được sử dụng để bao gồm vị trí gắn với một công việc cụ thể được mô tả trong bản mô tả công việc của vị trí đó.

Người đảm nhận vị trí việc làm là người được sử dụng trong tổ chức theo mô hình vị trí việc làm. Một người trong mô hình vị trí việc làm có thể đảm nhận một hay nhiều vị trí khác nhau. Số lượng người đảm nhận các vị trí và số vị trí có thể không hoàn toàn trùng khớp nhau. Điều đó có nghĩa có những vị trí trong tổ chức còn trống, có nhiều vị trí công việc, nhưng số lượng người bố trí vào vị trí đó không giống nhau ở từng thời điểm. Có những vị trí ở những thời điểm nhất định sẽ không cần có ai bố trí vào đó (vị trí trống), nhưng có những thời điểm tất cả các vị trí đều được lấp đầy.

Vị trí việc làm không phải là chức vụ, chức danh. Vì chức vụ, chức danh là “tên gọi cụ thể”. Người đảm nhiệm các nhiệm vụ khác nhau theo vị trí việc làm khác nhau. Ví dụ: Giám đốc, Trưởng phòng là chức vụ của người đảm nhiệm vị trí việc làm, là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị. Chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp, bác sĩ, giảng viên... là chức danh của người đảm nhiệm vị trí việc làm thực thi, thừa hành trong các cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập.

Khi nói đến chức danh thường kèm theo các tiêu chuẩn, đây là những tiêu chuẩn của chức danh chứ không phải tiêu chuẩn của công việc. Tuy nhiên, do các vị trí chức danh cũng phải ứng với công việc cụ thể nên vị trí chức danh cũng thể hiện là vị trí việc làm (chức danh trong trường hợp này được hiểu là chức danh quản lý với việc đảm nhận các công việc cụ thể liên quan đến hoạt động quản lý; không xét tới cách hiểu chức danh ngạch công chức hay chức danh theo học hàm, học vị như GS, PGS, TS ...).

Vị trí việc làm khác với người làm việc, nhất là trong trường hợp vị trí việc làm do nhiều người đảm nhiệm. Do vậy theo quy định tại khoản 2, Điều 2 Nghị định số 41/2012/NĐ-CP [22] vị trí việc làm được phân loại theo các nhóm như:

- Vị trí việc làm do một người đảm nhận (ví dụ: người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị);

- Vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận (ví dụ: cấp phó của người đứng đầu; các công việc thực thi, thừa hành; công việc hoạt động nghề nghiệp...);

- Vị trí việc làm kiêm nhiệm (ví dụ: thủ quỹ kiêm văn thư...).

Ngoài cách phân loại trên, còn có phân loại khác đối với vị trí việc làm, cụ thể là:

- Nhóm các vị trí lãnh đạo, quản lý (với các chức danh như: Hiệu trưởng, Giám đốc, Viện trưởng; trưởng, phó các khoa, phòng, ban...);

- Nhóm các vị trí thực thi, thừa hành (với các chức danh như: chuyên viên, giảng viên, bác sĩ, nghiên cứu viên...);

- Nhóm các vị trí hỗ trợ, phục vụ (ví dụ: bảo vệ, lái xe...).

Như vậy, việc xác định vị trí việc làm sẽ trả lời được câu hỏi trong cơ quan, tổ chức có bao nhiêu chỗ làm việc để có thể hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức đó. Hiểu một cách cơ học, vị trí việc làm là vị trí một bộ phận hay nhóm bộ phận trong một guồng máy hoạt động, chịu tác động và điều phối lẫn nhau.

## **1.2. Pháp luật Việt Nam về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm**

Pháp luật là hệ thống các quy tắc xử sự chung do Nhà nước ban hành và đảm bảo thực hiện, thể hiện ý chí của Nhà nước, là công cụ điều chỉnh các quan hệ xã hội vì sự tồn tại và phát triển của cả xã hội, đồng thời vì lợi ích, mục đích của giai cấp thống trị [5, tr.35].

Pháp luật xã hội chủ nghĩa là hệ thống các quy tắc xử sự chung, do Nhà nước xã hội chủ nghĩa ban hành và bảo đảm thực hiện, thể hiện ý chí nhà nước của nhân dân, là nhân tố chính điều chỉnh các quan hệ xã hội vì lợi ích và mục đích của nhân dân, vì sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội với mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh [5, tr.248, 285].

Các văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng viên chức hiện nay có thể nêu một số văn bản quan trọng sau:

- Luật Viên chức trị [20].

- Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ quy định về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trị [23].

- Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 8/5/2012 về quy định vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập trị [22].

- Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thi hành Hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo đối với viên chức trị [48].

- Thông tư số 16/2012/TT-BNV ngày 28/12/2012 của Bộ Nội vụ Ban hành quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức; Quy chế thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và nội dung kỳ thi tuyển, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức trị [49].

- Thông tư số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV ngày 01/10/2014 Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của viên chức khoa học công nghệ trị [47].

- Nghị định số 40/2014/ NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ [25].

- Thông tư liên tịch số 21/2015/TT-BKHCN-BNV-BTC ngày 06/11/2015 Hướng dẫn thực hiện chính sách sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ [49].

Qua các văn bản quy phạm pháp luật hiện có chúng ta có thể thấy tuyển dụng là một hoạt động mang tính thường xuyên, liên tục, có ý nghĩa như một công cụ kiểm soát chất lượng đầu vào để bổ sung nguồn nhân lực cho các cơ quan, tổ chức. Sự khác biệt cơ bản nhất trong quy trình tuyển dụng viên chức trước đây và quy trình tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm hiện nay là **bản mô tả vị trí việc làm cần tuyển dụng**, cụ thể:

- Thứ nhất: Tại mỗi vị trí cần phải mô tả được những công việc viên chức phải làm, yêu cầu về trình độ, kỹ năng và tiêu chuẩn của từng vị trí tuyển dụng. Bản mô tả vị trí việc làm một mặt sẽ là căn cứ giúp thí sinh tự lựa chọn được vị trí thích ứng để tham gia dự tuyển, nếu trúng tuyển được làm đúng theo năng lực sở trường công việc của mình, một mặt giúp cho thủ trưởng đơn vị tuyển dụng bố trí phân công công việc được hợp lý; việc quản lý, sử dụng viên chức được khoa học hơn, tránh được sự chòng chẹo của từng viên chức trong việc thực hiện nhiệm vụ.

- Thứ hai, việc xây dựng bảng mô tả cụ thể vị trí việc làm cần tuyển dụng giúp cho đơn vị có đầu vào thí sinh chọn lọc, số lượng hồ sơ dự tuyển không tràn lan, giúp cho công tác tuyển dụng được nhanh gọn.

Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm là tuyển dụng cho một vị trí trống trong một cơ quan, tổ chức, vị trí trống đó phải được thiết lập trên những nguyên tắc nhất định, tức là dựa vào công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng để từ đó xác định được số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng. Vị trí trống đây được xác định dưới hai góc độ:

Thứ nhất, là những vị trí đã được xây dựng nhưng chưa có người đảm nhận.

Thứ hai, là do nhu cầu của cơ quan, tổ chức nên đã hình thành nên các vị trí mới (trên nguyên tắc không phải ai trong tổ chức cũng có thể đảm nhận thêm vị trí này).

Việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước nhằm đổi mới cơ chế quản lý viên chức là một việc làm mới và khó. Xác định vị trí việc làm phải dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, đối tượng phục vụ, đối tượng quản lý. Xác định vị trí việc làm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng viên chức. Chính phủ đã ban hành Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về xác định vị trí việc làm trong đơn vị



sự nghiệp công lập [22] và thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 của Bộ nội vụ Hướng dẫn thực hiện nghị định số 41 [46], đây là cơ sở quan trọng trong việc thực hiện việc xác định vị trí việc làm trong thời gian tới đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

Có thể nói việc ban hành Nghị định và Thông tư quy định việc xác định vị trí việc làm là một bước tiến mới trong cải cách nền công vụ của đất nước. Xác định được danh mục vị trí việc làm và khung năng lực cho từng vị trí là cơ sở quan trọng để thực hiện các nội dung về công tác cán bộ: Là cơ sở để tuyển dụng viên chức, là cơ sở để đánh giá công việc của viên chức hàng năm, là cơ sở để cử đi đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch.

Hiện nay, chưa có một văn bản pháp lý nào quy định một cách chính thống khái niệm tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm là gì, ngay cả ở Luật viên chức 2010 cũng chỉ nói đến việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào yêu cầu nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập... vì vậy khái niệm tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm được trong phạm vi đề tài này được hiểu trên cơ sở các dữ liệu cá nhân tham khảo và tự rút ra cách hiểu cho bản thân.

Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm sẽ coi mỗi viên chức là một chuyên gia bởi mỗi vị trí đòi hỏi một tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể phù hợp để đáp ứng yêu cầu công việc. Việc tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm có một số đặc điểm sau:

- Tuyển chọn người vào làm việc căn cứ chủ yếu vào năng lực thực tế theo yêu cầu cụ thể của vị trí công việc mà người đó đảm nhận.

- Tuyển dụng theo vị trí việc làm thể hiện tính “mở” cho mọi vị trí trống và việc tuyển chọn người bổ trí vào vị trí đó dựa trên cơ sở cạnh tranh, công khai, không phân biệt người đó đang làm việc trong cơ quan nhà nước hay khu vực tư.

- Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm về cơ bản là tuyển dụng theo nhu cầu công việc do đó việc tuyển dụng cũng phải gắn với các nội dung của

quản lý nguồn nhân lực. Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm có thể cho tất cả các vị trí từ nhân viên đến lãnh đạo (trung, cao cấp..) khi các vị trí đó bị trống, việc tuyển dụng không mang tính định kỳ mà gắn liền với vị trí trống. Việc tuyển dụng theo vị trí trống thường phân quyền cho các tổ chức sử dụng nên đó là một điều kiện tiên quyết để tổ chức đó có thể tuyển được đúng người, đúng việc từ đó phát huy tối đa hiệu quả công việc.

- Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm sẽ gắn với vị trí, không gắn với ngạch, thâm niên công tác, tránh tình trạng sống lâu lên lão làng, viên chức sẽ nhận được lương, thù lao tương xứng với công sức cũng như hiệu quả công việc của từng vị trí mà họ đảm nhiệm.

- Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm có thể làm việc theo cơ chế hợp đồng làm việc trong biên chế, khi vị trí việc làm không còn tồn tại thì hợp đồng làm việc sẽ kết thúc nên việc giải quyết chấm dứt các mối quan hệ lao động, việc làm sẽ dễ dàng hơn kiểu đã vào Nhà nước, biên chế thì không bị sa thải.

Như vậy, có thể hiểu ***tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm*** là tuyển dụng một người vào một vị trí trong ĐVSNCL mà vị trí này được mô tả, xác định vị trí nhưng chưa có người đảm nhận; vị trí này có thể là vị trí quản lý hoặc vị trí chuyên môn, nghiệp vụ (vị trí thừa hành, không gắn với với quản lý).

### **1.3. Quy định về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm của một số nước trên thế giới**

Thực tiễn ở khu vực ngoài công lập cho thấy, tuyển dụng nhân sự được thực hiện bởi một cơ chế thông thoáng. Tuyển dụng được tổ chức trong một thời gian ngắn và chỉ giao cho một cá nhân hay một bộ phận đứng ra thực hiện. Phương thức được sử dụng chủ yếu là xét tuyển, nội dung quan trọng trong xét tuyển là năng lực làm việc của ứng viên; nguyên tắc cạnh tranh, bình đẳng được thực hiện một cách triệt để. Kết quả tuyển dụng có thể được công bố ngay sau khi ứng viên thực hiện xong phần xét tuyển của mình. Sở dĩ làm được điều này

bởi các đơn vị ngoài công lập không bị ràng buộc nhiều từ các quy định và sự quản lý của cơ quan cấp trên.

Các đơn vị ngoài công lập cũng có sự nhạy bén trong việc tìm kiếm người tài. Họ có thể bỏ chi phí lớn cho việc chiêu mộ nhân sự, tiếp xúc với đối tượng ngay từ khi còn đang đào tạo, trả chi phí đào tạo cho người học với điều kiện sau khi tốt nghiệp phải làm việc tại đơn vị theo một thời gian. Thậm chí, họ còn tìm cách tiếp cận, mời người có trình độ ở các đơn vị khác về để làm việc cho mình. Các chế độ lương bổng, điều kiện làm việc cũng tương xứng với trình độ chuyên môn của người lao động hơn nhiều đơn vị công lập. Phải làm như vậy bởi họ coi chất lượng nhân sự là yếu tố quan trọng để tồn tại và phát triển trong nền kinh tế thị trường, tuyển người để làm việc cho chính họ chứ không phải làm hộ ai khác.

Kinh nghiệm tuyển dụng viên chức ở một số nước cũng có thể được tham khảo trong việc tuyển dụng viên chức. Nhìn chung, tuyển dụng công chức tuy có những nét khác biệt so với tuyển dụng viên chức nhưng đều là tuyển dụng người làm việc trong khu vực nhà nước, hơn nữa các nước có nền hành chính phát triển đã xây dựng được phương thức tuyển dụng khá công bằng, khách quan. Để đảm bảo tính minh bạch và giảm bớt công việc cho các đơn vị, việc tuyển dụng được giao cho những hội đồng độc lập không phụ thuộc vào cơ quan quản lý nhà nước và đơn vị sử dụng công chức. Ở Nhật Bản, việc thực hiện các hoạt động tuyển dụng và việc xếp hạng được thực hiện bởi một hội đồng giám khảo độc lập với cơ quan hành chính [3, tr.39]. Việc tuyển dụng cũng có thể giao cho một công ty thực hiện dưới dạng hợp đồng với cơ quan quản lý hoặc đơn vị sử dụng viên chức. Tại Canada, cơ quan quản lý thuê một công ty bên ngoài tuyển dụng theo những tiêu chí mà cơ quan nhận người đề ra, trên cơ sở hợp đồng đặt hàng, nếu người được tuyển không đáp ứng được công việc sẽ bị phạt hợp đồng. Thành viên của hội đồng có thể là những giáo sư tại các trường đại học, các chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn, những nhà nghiên cứu... [3, tr.40].

Tuyển dụng viên chức cũng có thể được thực hiện bằng một cách tương tự. Ở một số bang của Mỹ, việc tuyển dụng giáo viên được giao cho một công ty hoặc một tổ chức. Ví dụ: thành phố Memphis đã bàn giao hoàn toàn thẩm quyền việc tuyển dụng giáo viên mới để giảng dạy tại các trường học ở New York cho một tổ chức phi chính phủ có tên là TNTP (The New Teacher Project).

Việc tuyển dụng viên chức có trình độ chuyên môn cao tại một số quốc gia cũng diễn ra với những thủ tục hết sức gọn nhẹ. Người đứng đầu trường học có thể mời một cá nhân về làm giáo viên, trên cơ sở hợp đồng thoả thuận giữa hai bên về điều kiện làm việc, tiền lương. Các trường đại học danh tiếng trên thế giới luôn quan tâm tới việc mời giáo sư có trình độ về làm việc và trả một mức lương rất cao. Đối với trường học, bằng cấp của người được tuyển, nơi cấp bằng là mối quan tâm hàng đầu trong việc ký kết hợp đồng làm việc. Tại Singapore, khi tuyển dụng giáo viên, họ tổ chức thi tuyển, đối với chuyên gia cấp cao thì có thể tuyển thẳng.

Hiện nay, một số địa phương bắt đầu thực hiện việc thi tuyển cả người lãnh đạo của đơn vị sự nghiệp. Đây là điểm không mới so với nhiều nước, thậm chí không mới so với nhiều lĩnh vực hoạt động tại Việt Nam. Luật Doanh nghiệp tư nhân năm 1990 đã có quy định về quyền thuê người quản lý, điều hành doanh nghiệp. Tại nhiều quốc gia, người đứng đầu một đơn vị sự nghiệp có thể không phải là người phụ trách về chuyên môn mà chỉ quản lý về mặt kinh doanh, phát triển đơn vị. Người đứng đầu không nhất thiết phải là chuyên gia trong lĩnh vực hoạt động của đơn vị sự nghiệp mà chỉ có khả năng điều hành, phát triển đơn vị. Vì thế việc thi tuyển để lựa chọn người đứng đầu là điều hết sức bình thường. Các ĐVSNCL đang được khuyến khích chuyển đổi theo mô hình hoạt động của doanh nghiệp nên có thể học tập mô hình này trong tuyển dụng người đứng đầu.

## **Kết luận chương 1**

Chương 1 của luận văn đã hệ thống một số khái niệm liên quan đến tuyển dụng viên chức nói chung và tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm nói riêng. Theo đó, luận văn đã trình bày những điểm cơ bản sau:

- Tìm hiểu về viên chức; muốn tuyển dụng viên chức đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ thì phải bảo đảm các nguyên tắc: công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật; bảo đảm tính cạnh tranh, tuyển chọn được người đáp ứng đủ yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và vị trí việc làm; có chính sách ưu tiên tuyển chọn người có tài năng...; khái niệm vị trí việc làm và vai trò, hạn chế của pháp luật Việt Nam về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm.

- Luận văn đã phân tích pháp luật về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở một số nước trên thế giới, để từ đó có cơ sở phân tích, đánh giá thực tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm tại Viện KHTLVN trong chương 2.

## Chương 2

# THỰC TRẠNG TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM TẠI VIỆN KHOA HỌC THỦY LỢI VIỆT NAM

### 2.1. Đặc điểm tổ chức, hoạt động của Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam

#### 2.1.1. Cơ cấu tổ chức của Viện Khoa học Thủy Lợi Việt Nam

Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam, tiền thân là Viện nghiên cứu khoa học Thủy lợi quốc gia được thành lập từ năm 1959. Trải qua quá trình hơn 55 năm xây dựng phát triển, Viện đã đạt được nhiều thành tựu KH-CN quan trọng, góp phần phát triển kinh tế nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới. Đặc biệt trong quá trình đổi mới đất nước, với mục tiêu xây dựng một Viện khoa học đầu ngành, có đội ngũ cán bộ KH-CN và cơ sở vật chất đủ mạnh nhằm giải quyết những vấn đề lớn đang đặt ra trong những năm trước mắt và lâu dài của ngành thủy lợi như biến đổi khí hậu, nước biển dâng, khan hiếm nguồn nước, các hiện tượng thiên tai... Chính phủ đã ra Quyết định số 594/QĐ-TTg ngày 10/5/2007 của Thủ tướng chính phủ [32] thành lập Viện KHTLVN trên cơ sở tổ chức, sắp xếp lại Viện khoa học Thủy lợi và Viện khoa học Thủy lợi miền Nam; được xếp hạng đặc biệt theo qui định tại điều 10 Quyết định số 181/2005/QĐ-TTg ngày 19/7/2005 của Thủ tướng Chính phủ quy định về phân loại, xếp hạng các tổ chức sự nghiệp, dịch vụ công [35].

Qua quá trình phát triển, đến nay Viện KHTLVN có đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật với gần 1.149 cán bộ (trong đó 430 cán bộ biên chế hưởng lương ngân sách nhà nước và 345 biên chế đơn vị tự lo lương; 374 Hợp đồng lao động). Số cán bộ có trình độ cao chiếm hơn 30% gồm: 4 giáo sư, 27 phó giáo sư, 1 tiến sĩ khoa học, 75 tiến sĩ và 354 thạc sĩ. Cán bộ có trình độ Đại học là 575 người.

Về cơ cấu tổ chức, theo quy định tại Quyết định số 55/2008/QĐ-BNN ngày 24/4/2008 của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn phủ [55], cơ

cấu tổ chức của Viện gồm có Ban Giám đốc; 3 Ban chức năng có chức năng tham mưu, 13 đơn vị trực thuộc và 1 doanh nghiệp khoa học công nghệ.

*i) Ban Giám đốc Viện: có Giám đốc và các Phó Giám đốc Viện*

+ Giám đốc Viện do Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn bổ nhiệm, miễn nhiệm và chịu trách nhiệm trước Bộ trưởng, trước pháp luật về toàn bộ hoạt động của Viện;

+ Các Phó Giám đốc Viện do Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn bổ nhiệm, miễn nhiệm theo đề nghị của Giám đốc Viện, chịu trách nhiệm trước Giám đốc Viện, trước pháp luật về lĩnh vực công tác được phân công phụ trách hoặc ủy quyền;

*ii) Bộ máy tham mưu Giám đốc Viện*

Bộ phận tham mưu giúp việc cho Giám đốc Viện gồm:

- Ban Tổ chức, Hành chính;
- Ban Kế hoạch, Tổng hợp;
- Ban Tài chính, Kế toán.

Ban có Trưởng ban và các Phó trưởng ban. Trưởng ban do Giám đốc Viện KHTL Việt Nam bổ nhiệm, miễn nhiệm sau khi có văn bản thỏa thuận đồng ý của Bộ Nông nghiệp và PTNT. Phó Trưởng ban do Giám đốc Viện bổ nhiệm, miễn nhiệm theo quy định hiện hành của Nhà nước và phân cấp quản lý cán bộ của bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

*iii) Các đơn vị sự nghiệp khoa học trực thuộc Viện*

Gồm có 13 đơn vị (trong đó có 3 Viện vùng; 6 Viện chuyên đề; 1 phòng thí nghiệm trọng điểm quốc gia và 3 Trung tâm).

Cấp trưởng và cấp phó của các đơn vị trực thuộc do Giám đốc Viện KHTL Việt Nam bổ nhiệm, miễn nhiệm sau khi có văn bản thỏa thuận đồng ý của Bộ Nông nghiệp và PTNT.

*iv) Doanh nghiệp khoa học và công nghệ*

Công ty Xây dựng và chuyển giao công nghệ Thủy lợi chuyển đổi hoạt động theo cơ chế doanh nghiệp khoa học và công nghệ, quy định tại Nghị định số 80/2007/ N Đ-CP ngày 19/5/2007 của Chính phủ về doanh nghiệp khoa học và công nghệ.

### ***2.1.2. Nội dung hoạt động của Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam***

- *Công tác kế hoạch*

- Viện xây dựng kế hoạch hoạt động, tài chính trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt và tổ chức thực hiện theo quy định của pháp luật;

- Tổ chức đánh giá, báo cáo kết quả thực hiện định kỳ, làm căn cứ điều chỉnh, xây dựng kế hoạch;

- *Về quản lý tài chính*

- Viện KHTLVN là cấp tài chính trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. Giám đốc Viện KHTLVN chịu trách nhiệm quản lý và cấp phát kinh phí theo dự toán đến các đơn vị trực thuộc Viện. Thủ trưởng các đơn vị thuộc Viện được chủ động trong quá trình thực hiện công tác tài chính được giao và chịu sự kiểm tra, kiểm soát công tác tài chính kế toán của Giám đốc Viện KHTLVN theo quy định của pháp luật. Cụ thể như sau:

- + Tổng hợp và phân bổ các nguồn kinh phí, quyết định giao, kiểm tra việc thực hiện dự toán thu, chi ngân sách, điều chỉnh dự toán, duyệt, tổng hợp quyết toán theo quy định của Luật ngân sách cho các đơn vị thành viên báo cáo Bộ quyết định;

- + Quản lý quy hoạch tổng thể, phê duyệt kế hoạch xây dựng, sửa chữa, mua sắm thiết bị và các nội dung đầu tư khác bằng nguồn vốn trong và ngoài nước. Báo cáo về Bộ để theo dõi tổng hợp theo quy định của pháp luật.

- Quản lý các nguồn thu tài chính của Viện KHTLVN;

- Quản lý chi tiêu trong Viện:

- + Chi thực hiện nhiệm vụ khoa học công nghệ, chi lương và hoạt động bộ máy; chi lập các quỹ; chi khác theo quy định của pháp luật.



+ Mọi khoản chi của Viện và các đơn vị thành viên phải đảm bảo công khai, minh bạch, đúng mục đích, có hiệu quả. Cán bộ, viên chức và người lao động trong đơn vị đều có quyền và trách nhiệm giám sát việc chi tiêu trong đơn vị.

Chế độ quản lý tài chính, kế toán, tài sản của Viện KHTLVN thực hiện theo Luật ngân sách nhà nước, Luật kế toán và các quy định khác của pháp luật. Giám đốc Viện, Thủ trưởng các đơn vị có trách nhiệm quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn tài chính, tài sản của đơn vị; thực hiện nghĩa vụ với nhà nước, trích lập các quỹ theo quy định của pháp luật.

- *Quản lý cơ sở vật chất, trụ sở làm việc và tài sản*

- Cơ sở vật chất và trụ sở làm việc: Các Viện vùng, Viện chuyên đề, Phòng Thí nghiệm, Trung tâm nghiên cứu, Công ty tại thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh được sử dụng cơ sở vật chất, trụ sở hiện có, được bố trí, sắp xếp lại phù hợp yêu cầu phát triển Viện. Viện KHTLVN thống nhất quản lý chung về đất đai và giao cho các đơn vị bảo vệ đất đai trong phạm vi sử dụng trụ sở, phòng thí nghiệm, quản lý các dự án đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất của Viện KHTLVN. Mọi coi nói, xây dựng phải được Giám đốc Viện phê duyệt theo quy hoạch chung của toàn Viện.

- Giám đốc Viện KHTLVN lập quy hoạch xây dựng chung của toàn Viện, trình cấp có thẩm quyền để xin chủ trương đầu tư xây dựng và thực hiện quản lý đầu tư xây dựng.

- Quản lý về tài sản.

- *Quản lý biên chế, viên chức, lao động, tiền lương*

- Thực hiện đầy đủ quyền hạn và trách nhiệm quy định trong Pháp lệnh cán bộ, công chức và các quy định của pháp luật có liên quan về cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

- Biên chế:

- + Biên chế của Viện KHTLVN gồm cán bộ, viên chức được hưởng lương từ ngân sách nhà nước và cá nguồn thu sự nghiệp theo quy định của pháp luật.

Tổng chi tiêu định biên hàng năm của Viện KHTLVN được Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn phê duyệt theo đề nghị của Giám đốc Viện.

+ Thủ trưởng các đơn vị thuộc Viện KHTLVN căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao của năm kế hoạch và nhu cầu công việc thực tế, khả năng tài chính, định mức biên chế có trách nhiệm rà soát, mô tả từng vị trí công tác của từng cán bộ, viên chức thuộc biên chế của đơn vị về số lượng, yêu cầu về chất lượng viên chức,... báo cáo Giám đốc Viện KHTLVN để tổng hợp trình Bộ phê duyệt. Giám đốc Viện có trách nhiệm tổ chức thực hiện tuyển dụng theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện Quyết định phân cấp quản lý cán bộ và hướng dẫn tuyển dụng viên chức của Bộ. Việc tuyển dụng cán bộ, viên chức và người lao động vào đơn vị phải được công khai về số lượng, tiêu chuẩn, hình thức và kết quả tuyển dụng. Người trúng tuyển được bổ nhiệm vào ngạch và xếp lương theo ngạch, bậc đúng quy định của Nhà nước.

- Thủ trưởng đơn vị được quyết định giảm biên chế hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc đối với viên chức của đơn vị mình. Trình tự, thủ tục thực hiện giảm biên chế và chấm dứt hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật về cán bộ, viên chức.

- Giám đốc Viện KHTLVN thực hiện việc ký hợp đồng làm việc không xác định thời hạn hoặc phân cấp cho Trưởng Ban Tổ chức, Hành chính quyết định việc ký hợp đồng làm việc không xác định thời hạn với lực lượng biên chế, hợp đồng lao động làm việc tại các Ban tham mưu theo quy định của pháp luật.

- Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc Viện KHTLVN trực tiếp ký hợp đồng làm việc với lực lượng biên chế của đơn vị theo quy định của Pháp lệnh cán bộ, công chức và Luật lao động. Việc ký hợp đồng lao động tuân theo các quy định hiện hành từ khâu thử việc, ký ngắn hạn và dài hạn.

- Giám đốc Viện KHTLVN có trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra thực hiện chế độ nâng lương, nâng ngạch, bậc, đóng bảo hiểm xã hội đối với viên chức, hợp đồng lao động trong toàn Viện theo quy định và hướng dẫn của Nhà nước.

- Giám đốc Viện KHTLVN hủy bỏ hoặc yêu cầu Thủ trưởng đơn vị trực thuộc hủy bỏ các quyết định của đơn vị về quản lý, sử dụng biên chế, quỹ tiền lương và thu nhập của viên chức trái với quy định của pháp luật.

• *Về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức và miễn nhiệm cán bộ, viên chức lãnh đạo*

- Công tác cán bộ: việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức và miễn nhiệm cán bộ, viên chức lãnh đạo có thời hạn và cho từ chức cán bộ thực hiện theo nguyên tắc tập trung, dân chủ do cấp ủy Đảng và Thủ trưởng đơn vị chịu trách nhiệm thực hiện theo quy định.

- Quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, viên chức lãnh đạo thực hiện theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ, quy định hiện hành của Nhà nước và quyết định phân cấp quản lý cán bộ của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

- Việc quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, chuyển ngạch, luân chuyển, điều động khen thưởng, cho thôi việc, miễn nhiệm, bãi nhiệm, kỷ luật, hưu đối với cán bộ viên chức và người lao động phải được công khai trong đơn vị.

- Giám đốc Viện KHTLVN bổ nhiệm, miễn nhiệm các chức danh cấp Phó đơn vị trực thuộc Viện KHTLVN, riêng đối với chức danh tương đương cấp cục, vụ phó được bổ nhiệm, miễn nhiệm sau khi có ý kiến chấp thuận bằng văn bản của Bộ. Thủ trưởng các đơn vị bổ nhiệm, miễn nhiệm các chức danh còn lại thuộc thẩm quyền quản lý của đơn vị. Riêng Trưởng các Phòng, Giám đốc các Trung tâm trực thuộc, Kế toán trưởng được bổ nhiệm, miễn nhiệm sau khi có ý kiến chấp thuận bằng văn bản của Giám đốc Viện KHTLVN.

- Thẩm quyền bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, cho từ chức và miễn nhiệm thực hiện theo Quyết định phân cấp quản lý cán bộ của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

- *Công tác đào tạo*

- Viện KHTLVN thống nhất quản lý công tác đào tạo sau đại học bao gồm: Đào tạo tiến sỹ, liên kết đào tạo thạc sỹ; đào tạo ngắn hạn theo nội dung của chương trình, dự án. Công tác quản lý và tổ chức thực hiện đào tạo tuân theo quy chế của Nhà nước, Bộ Giáo dục và đào tạo. Trung tâm Đào tạo và Hợp tác quốc tế làm đầu mối trong quản lý và tổ chức thực hiện đào tạo của Viện KHTLVN, các đơn vị thành viên của Viện KHTLVN có trách nhiệm tham gia vào các hoạt động đào tạo của Viện.

- Viện có trách nhiệm phối hợp với các trường Đại học và các Viện trong nước và ngoài nước thực hiện công tác nghiên cứu, đào tạo để phát huy tổng hợp tiềm lực cán bộ và thiết bị thí nghiệm, nhằm giải quyết những vấn đề khoa học công nghệ phục vụ yêu cầu sản xuất và phát triển Viện.

- Cán bộ được cử đi đào tạo tuân theo quy chế quản lý cán bộ, đào tạo của Viện KHTLVN và quy định hiện hành của Nhà nước.

- *Công tác Hợp tác quốc tế*

- Viện KHTLVN chủ động thiết lập mối quan hệ hợp tác, ký các văn bản ghi nhớ, thỏa thuận về đào tạo, khoa học và công nghệ với các trường Đại học, các tổ chức khoa học và công nghệ nước ngoài; mời chuyên gia nước ngoài đến nghiên cứu, giảng dạy và trao đổi kinh nghiệm tại Viện theo quy định của pháp luật. Trung tâm Đào tạo và Hợp tác quốc tế làm đầu mối trong quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ hợp tác quốc tế của Viện KHTLVN, các đơn vị thành viên của Viện có trách nhiệm tham gia vào công tác này.

- Viện KHTLVN xây dựng các dự án có vốn đầu tư nước ngoài trình cơ quan có thẩm quyền quyết định; huy động nguồn lực để thực hiện tốt các thỏa thuận. các dự án phù hợp với các quy định của Nhà nước.

- Viện KHTLVN thí điểm các chương trình đào tạo quốc tế trong khuôn khổ các dự án hợp tác với các trường đại học và các tổ chức khoa học, đào tạo có uy tín trên thế giới theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện nhiệm vụ của tổ chức khoa học công nghệ trong hợp tác quốc tế theo quy định tại Nghị định số 115/2005/NĐ-CP ngày 05/9/2005 của Chính phủ.



Hình 2.1. Sơ đồ tổ chức của Viện khoa học Thủy lợi Việt nam

## 2.2. Đặc điểm thực hiện tuyển dụng viên chức tại Viện khoa học Thủy lợi Việt Nam

### 2.2.1. Đặc điểm thực hiện tuyển dụng viên chức tại Viện khoa học Thủy lợi Việt Nam trước năm 2008

Trước năm 2008, Viện KHTLVN có tên gọi cũ là Viện Khoa học Thủy lợi. Ở thời kỳ này, hàng năm Viện KHTLVN thực hiện tuyển dụng viên chức bằng hình thức thi tuyển theo chỉ tiêu được Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn phân bổ.

Sau khi có Quyết định phân bổ biên chế của Bộ, trên cơ sở đơn vị có số lượng cán bộ chuyển đi, nghỉ hưu, vào tháng 10 hàng năm Viện KHTLVN Việt Nam có thông báo tuyển dụng. Về cơ bản, việc tuyển dụng viên chức theo

hướng tuyển theo ngành, chuyên ngành. Viện KHTLVN xây dựng kế hoạch tuyển dụng trong đó bao gồm: việc thành lập Hội đồng tuyển dụng, Ban ra đề, Ban chấm thi, Ban phúc khảo, Ban coi thi. Xuất phát từ thực tế số lượng viên chức của các đơn vị trực thuộc, trên cơ sở chỉ tiêu biên chế được Bộ giao, Viện KHTLVN quyết định tuyển số lượng bao nhiêu ngạch Nghiên cứu viên, bao nhiêu ngạch chuyên viên hay kế toán viên...

Ở thời điểm này, Viện được Bộ giao thẩm quyền tổ chức thi tuyển. Kết thúc thi tuyển, Viện gửi báo cáo Bộ kết quả tuyển dụng và xin phê duyệt thí sinh trúng tuyển. Sau khi có Quyết định công nhận thí sinh trúng tuyển của Bộ, Viện KHTLVN thông báo kết quả tới các thí sinh và thực hiện việc ký hợp đồng làm việc với những thí sinh đến nhận công tác.

Nhìn chung, công tác tuyển dụng của Viện KHTLVN trước năm 2008 mang tính chất chung chung, do Viện chưa xây dựng vị trí việc làm, chưa thực hiện việc mô tả vị trí công việc trước tuyển dụng nên công tác tuyển dụng chưa thực sự đi vào chi tiết. Khi xây dựng kế hoạch tuyển dụng, chỉ xác định số lượng người cần tuyển cho cân đối với chỉ tiêu được phân bổ, xác định các ngạch viên chức cho phù hợp với nhu cầu của đơn vị mà chưa tính chi tiết đến việc mô tả cụ thể từng vị trí việc làm. Kết thúc tuyển dụng, thí sinh trúng tuyển được thủ trưởng đơn vị phân công công việc. Do vậy, trên thực tế một số viên chức không được làm đúng chuyên ngành cụ thể đã học, hoặc không được đảm nhiệm các công việc thuộc sở trường của mình.

### ***2.2.2. Đặc điểm thực hiện tuyển dụng viên chức ở Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam giai đoạn 2008 đến nay***

Ngày 10/5/2007, Thủ tướng Chính phủ có Quyết định số 594/QĐ-TTg về việc thành lập Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam trực thuộc Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn trên cơ sở tổ chức sắp xếp lại Viện Khoa học Thủy lợi và Viện Khoa học Thủy lợi miền Nam [32] . Viện KHTLVN trở thành một Viện được xếp hạng đặc biệt, Giám đốc Viện được Bộ trưởng phân cấp về quản lý, sử

dụng viên chức trong đó có thẩm quyền về việc tuyển dụng viên chức. Do vậy, từ năm 2008 đến nay, sau khi có Quyết định phân bổ chỉ tiêu biên chế của Bộ đối với Viện, công tác tuyển dụng của Viện được chủ động thực hiện. Giám đốc Viện phân cấp việc thực hiện quy trình tuyển dụng cho Thủ trưởng đơn vị trực thuộc. Giám đốc Viện chỉ đạo thực hiện, quyết định danh sách thí sinh đủ điều kiện dự tuyển. Giám đốc Viện có thẩm quyền ra Quyết định công nhận thí sinh trúng tuyển và báo cáo kết quả về Bộ.

Mặt khác trên cơ sở chương trình cải cách hành chính theo hướng xây dựng một nền hành chính hiệu lực, hiệu quả, phù hợp với xu hướng chuyển sang nền hành chính phục vụ, ngày 15/11/2010, Quốc hội khóa XII đã thông qua Luật Viên chức có hiệu lực từ ngày 01/01/2012 đã tạo cơ sở pháp lý để áp dụng mô hình tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế, tạo tiền đề cho việc đổi mới, hoàn thiện chế độ tuyển dụng viên chức ở Việt Nam, xóa bỏ cơ chế “xin - cho” trong quản lý và thực hiện biên chế. Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức [23]; Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định cách xác định vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập [22] và các thông tư hướng dẫn là căn cứ quan trọng để các cơ quan hành chính nhà nước nói chung và Viện KHTLVN nói riêng dựa vào đó để thực hiện công tác tuyển dụng một cách hiệu quả nhất.

Căn cứ vào các quy định của pháp luật về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, Viện KHTLVN đã ban hành Quy trình thực hiện công tác tuyển dụng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2008 có sửa đổi bổ sung hàng năm để cập nhật những nội dung mới các văn bản quy định của Nhà nước. Do vậy công tác tuyển dụng của Viện được thực hiện một cách bài bản, khoa học, có trình tự và hệ thống. Trong nhiều năm gần đây, Viện thường xuyên thực hiện tuyển dụng theo hình thức xét tuyển. Với hình thức xét tuyển, Viện tăng cường vai trò chủ động của các đơn vị trực thuộc trong việc lựa chọn được ứng viên phù hợp với

vị trí việc làm của đơn vị. Thực hiện tuyển dụng theo phương thức xét tuyển tiết kiệm về mặt thời gian trong việc tổ chức cũng như giảm được nhiều chi phí liên quan đến công tác tuyển dụng. Xét tuyển bao gồm các vòng tuyển chọn hồ sơ, phỏng vấn thí sinh và có đơn vị thực hiện việc sát hạch kỹ năng tin học.

Hơn nữa, thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ [22] quy định tại điều 4 về căn cứ xác định vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập là *“1. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và công việc thực tế của đơn vị sự nghiệp công lập. 2. Tính chất, đặc điểm, nhu cầu công việc của đơn vị sự nghiệp công lập. 3. Mức độ phức tạp, quy mô công việc; phạm vi, đối tượng phục vụ; quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của luật chuyên ngành. 4. Mức độ hiện đại hóa công sở, trang thiết bị, phương tiện làm việc và ứng dụng công nghệ thông tin. 5. Thực trạng bố trí, sử dụng viên chức của đơn vị sự nghiệp công lập”*. Viện đã áp dụng thực hiện xây dựng từng vị trí việc làm cần tuyển dụng. Tại đó mỗi vị trí cần phải mô tả được những công việc viên chức phải làm. Đó cũng là một điểm mới trong công tác tuyển dụng. Bản mô tả vị trí việc làm một mặt sẽ là căn cứ giúp thí sinh tự lựa chọn được vị trí thích ứng để tham gia dự tuyển, nếu trúng tuyển được làm đúng theo năng lực sở trường công việc của mình, một mặt giúp cho thủ trưởng đơn vị tuyển dụng bố trí phân công công việc được hợp lý; việc quản lý, sử dụng viên chức được khoa học hơn, tránh được sự chông chéo của từng viên chức trong việc thực hiện nhiệm vụ. Qua đó, chất lượng viên chức được củng cố và hiệu quả công việc được nâng cao.



## **2.3. Tình hình thực hiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam**

### ***2.3.1. Quá trình và kết quả thực hiện công tác tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam***

Vị trí việc làm đang là một vấn đề rất được quan tâm. Pháp luật về vị trí việc làm hiện nay có Luật viên chức năm 2010, Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức [23]; Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức [52]; Thông tư số 16/2012/TT-BNV ngày 28/12/2012 của Bộ Nội vụ ban hành quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức; quy chế thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và nội quy kỳ thi tuyển, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức [53]; Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập [22]; Thông tư 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập [47]. Theo đó, từ năm 2013, dưới sự chỉ đạo của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Viện đã xây dựng được Đề án vị trí việc làm của mình. Và từ Đề án đó với những quy định rõ ràng về từng vị trí công tác, làm cơ sở và tiêu chuẩn cho việc thực hiện đổi mới công tác tuyển dụng của Viện trong những năm gần đây. Điểm đổi mới đó thể hiện ở các mặt sau:

*Thứ nhất, về mục đích tuyển dụng:* tuyển dụng viên chức đảm bảo tuyển dụng được những cán bộ thực sự có trình độ, năng lực và kinh nghiệm, nhiệt tình say mê trong công tác, phù hợp với vị trí việc làm đã đặt ra;

*Thứ hai, về nguyên tắc tuyển dụng:* phải đảm bảo được các nguyên tắc sau:

- Tuyển dụng viên chức phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn, chức năng, nhiệm vụ được giao, nguồn tài chính của đơn vị, chỉ tiêu biên chế sự nghiệp

khoa học và biên chế sự nghiệp khoa học tự lo lương được Bộ Nông nghiệp và PTNT giao và Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam phân bổ chỉ tiêu cho từng đơn vị trực thuộc Viện;

- Công tác tuyển dụng phải được tiến hành dân chủ, công khai;

- Việc tuyển dụng viên chức phải đảm bảo đúng trình tự theo quy định của pháp luật về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước và các văn bản hướng dẫn thực hiện;

- Từng vị trí tuyển dụng phải có số lượng, yêu cầu về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức của người cần tuyển; Đảm bảo tuyển được những cán bộ thực sự có trình độ, năng lực theo yêu cầu của vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp; ưu tiên những người thuộc diện chế độ chính sách theo quy định; có trình độ học vấn cao; có kinh nghiệm trong công tác phù hợp với vị trí tuyển dụng.

*Thứ ba, về tiêu chuẩn tuyển dụng:* Yêu cầu dự tuyển vào các ngạch viên chức, tiêu chuẩn chung phải có chuyên ngành phù hợp với vị trí cần tuyển dụng, ưu tiên những thí sinh có trình độ thạc sỹ trở lên. Đối với mỗi vị trí việc làm có những tiêu chuẩn riêng về chuyên môn, về trình độ ngoại ngữ, về trình độ tin học.

*Thứ tư, Xây dựng phương pháp xác định vị trí việc làm:* phải thực hiện việc xây dựng phương pháp xác định vị trí việc làm để đảm bảo tính khoa học khi xác định chỉ tiêu biên chế, tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ. Việc xác định vị trí việc làm thực hiện theo Điều 5. Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập [22]. Cụ thể:

*“Điều 5. Phương pháp xác định vị trí việc làm*

*1. Việc xác định vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện theo phương pháp tổng hợp.*

*2. Xác định vị trí việc làm theo phương pháp tổng hợp được thực hiện trên cơ sở kết hợp giữa việc phân tích tổ chức, phân tích công việc với thống kê,*

*đánh giá thực trạng đội ngũ viên chức của đơn vị sự nghiệp công lập và được thực hiện theo các bước cơ bản sau:*

*Bước 1: Thống kê công việc theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của đơn vị sự nghiệp công lập;*

*Bước 2: Phân nhóm công việc;*

*Bước 3: Xác định các yếu tố ảnh hưởng;*

*Bước 4: Thống kê, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức;*

*Bước 5: Xác định bảng danh mục vị trí việc làm cần thiết của đơn vị sự nghiệp công lập;*

*Bước 6: Xây dựng bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm;*

*Bước 7: Xây dựng khung năng lực của từng vị trí việc làm;*

*Bước 8: Xác định chức danh nghề nghiệp tương ứng với danh mục vị trí việc làm cần thiết.”*

Từ mục đích, từ nguyên tắc, từ tiêu chuẩn và từ phương pháp xác định vị trí việc làm được đặt ra trong công tác tuyển dụng, những năm gần đây, việc tuyển dụng của Viện KHTLVN đã thực hiện được một cách đồng bộ, khoa học thống nhất từ trên xuống dưới các đơn vị trực thuộc. Trong quá trình tổ chức tuyển dụng, Viện KHTLVN đã căn cứ vào các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến công tác tuyển dụng để triển khai. Những quy định về trình tự, quy trình, thủ tục, nội dung, hình thức tuyển dụng đã được Viện KHTLVN thực hiện đầy đủ, đúng quy định đảm bảo tính khách quan, công khai minh bạch, nguyên tắc của hoạt động tuyển dụng.

Ở Viện KHTLVN, việc tổ chức tuyển dụng được thực hiện nghiêm túc, đánh giá đúng chất lượng của cán bộ; số lượng cán bộ tuyển dụng đã bổ sung kịp thời lực lượng cán bộ thiếu hụt do nghỉ hưu, chuyển công tác; tinh giản biên chế, đồng thời, tạo điều kiện về nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong điều kiện khối lượng công việc ngày càng gia tăng.

Viện KHTLVN chưa triển khai tổ chức thi tuyển vào một số vị trí quản lý, thiết nghĩ việc thực hiện thi tuyển vào vị trí quản lý sẽ khuyến khích được các cán bộ trẻ, có trình độ năng lực tích cực tham gia dự tuyển, loại bỏ cơ chế bổ nhiệm cán bộ truyền thống sống lâu lên lão làng.

Các văn bản quy phạm pháp luật hiện nay không quy định việc hạn chế số lượng thí sinh dự thi của mỗi vị trí tuyển dụng nên thời gian qua, công tác tuyển dụng tại Viện KHTLVN đã được nâng cao cả về chất và lượng, mang tính cạnh tranh cao. Mặt khác, các môn thi hiện nay ngoài 03 môn bắt buộc là thi kiến thức chung, Ngoại ngữ, Tin học còn có môn thi nghiệp vụ chuyên ngành, môn chuyên ngành đòi hỏi người dự thi phải có kiến thức chuyên sâu về lĩnh vực, vị trí việc làm cần tuyển dụng, đòi hỏi người dự tuyển phải trải qua quá trình đào tạo và tích lũy.

Từ năm 2012 trở lại đây, Viện KHTLVN đã tiến hành tuyển dụng viên chức trên cơ sở căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của của từng đơn vị trực thuộc: Viện, Phòng Thí nghiệm Trọng điểm, Trung tâm. Trước hết, hàng năm căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được Bộ phân bổ, Viện KHTLVN thực hiện việc phân bổ chỉ tiêu biên chế cụ thể cho các đơn vị trực thuộc. Căn cứ vào báo cáo số lượng, chất lượng viên chức và nhu cầu tuyển dụng mới của các đơn vị trực thuộc, Viện thông báo kế hoạch tuyển dụng chung gửi các đơn vị trực thuộc với hình thức tuyển dụng theo phương thức xét tuyển. Viện đã thực hiện việc phân cấp thực hiện quy trình tuyển dụng cho các đơn vị trực thuộc. Nên sau khi có thông báo tuyển dụng của Viện KHTLVN, những đơn vị trực thuộc có nhu cầu tuyển dụng sẽ gửi Viện KHTLVN văn bản đề nghị phê duyệt kế hoạch tuyển dụng của đơn vị. Như vậy quá trình tuyển dụng của Viện KHTLVN được thực hiện tại hai cấp. Cấp thứ nhất, Viện KHTLVN, cấp thứ hai, tại đơn vị trực thuộc. Tương ứng với hai cấp thực hiện công tác tuyển dụng là trách nhiệm và quyền hạn của Viện KHTLVN và của đơn vị trực thuộc:

*\* Trách nhiệm và quyền hạn của Viện KHTLVN*

- Quy định, phân bổ chỉ tiêu biên chế cho các đơn vị trực thuộc Viện;
- Phê duyệt kế hoạch biên chế và kế hoạch tuyển dụng của đơn vị;
- Quyết định hình thức tuyển dụng viên chức qua thi tuyển hoặc xét tuyển, xét tuyển đặc cách;
- Hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra công tác tuyển dụng viên chức của các đơn vị trực thuộc Viện;
- Quyết định tuyển dụng viên chức; Quyết định bổ nhiệm vào ngạch viên chức sau khi hết thời gian tập sự và xếp lương theo ngạch, bậc, thời điểm hưởng theo đúng quy định của Nhà nước và Nghị định 29;
- Quyết định hủy bỏ hoặc yêu cầu thủ trưởng các đơn vị hủy bỏ các quyết định tuyển dụng trái với quy định.

*\* Trách nhiệm và quyền hạn của Thủ trưởng đơn vị:*

- Hàng năm căn cứ vào nhu cầu công việc, nhiệm vụ được phân công, chỉ tiêu biên chế được Viện giao và nguồn tài chính của đơn vị, Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc Viện có trách nhiệm xây dựng Kế hoạch tuyển dụng để trình Viện KHTL Việt Nam phê duyệt, hồ sơ gửi về Viện, bao gồm:

- + Quyết định phân bổ chỉ tiêu biên chế của Thủ trưởng đơn vị đối với các đơn vị trực thuộc (sau khi có QĐ phân bổ chỉ tiêu biên chế của Viện KHTL Việt Nam);
- + Thống kê các chức danh viên chức cần tuyển dụng;
- + Bảng mô tả và tiêu chuẩn cụ thể của vị trí việc làm cần tuyển dụng;
- + Kế hoạch tuyển dụng.

- Trên cơ sở kế hoạch tuyển dụng được phê duyệt, Thủ trưởng các đơn vị có trách nhiệm gửi các văn bản báo cáo về Viện, bao gồm:

a. Trước khi tuyển dụng:

- + Kế hoạch (thời gian) tuyển dụng;
- + Quyết định thành lập Hội đồng tuyển dụng viên chức (theo Điều 6, Nghị định 29);

+ Thông báo công khai trên phương tiện thông tin đại chúng, trang thông tin điện tử của đơn vị (nếu có) và niêm yết công khai tại trụ sở làm việc về tiêu chuẩn, điều kiện, số lượng cần tuyển, thời hạn và địa điểm tiếp nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển;

+ Tiêu chuẩn để xét hồ sơ dự tuyển;

+ Danh sách những người nộp hồ sơ dự tuyển; Biên bản xét duyệt hồ sơ;

+ Báo cáo danh sách thí sinh đủ điều kiện dự tuyển;

+ Bộ đề thi phỏng vấn và đáp án.

b. Sau khi tuyển dụng:

+ Bảng tính điểm từ cao xuống thấp;

+ Tờ trình đề nghị Viện KHTL Việt Nam xem xét quyết định tuyển dụng công nhận thí sinh trúng tuyển (danh sách kèm theo);

+ Hồ sơ của thí sinh (Sơ yếu lý lịch; bản sao văn bằng, chứng chỉ công chứng; bảng điểm; các giấy tờ chứng minh liên quan đến việc tính điểm);

- Ký hợp đồng làm việc với thí sinh trúng tuyển (theo Điều 18, 19 Nghị định 29) ;

- Thực hiện lưu trữ hồ sơ tuyển dụng theo đúng quy định hiện hành;

Như vậy, căn cứ vào những quy định của Nghị định 29 và các thông tư 15, 16 về việc hướng dẫn thực hiện những quy định tại Nghị định 29 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, công tác tuyển dụng của Viện KHTLVN trong những năm qua đã thực hiện đầy đủ những bước của một quy trình tuyển dụng. Quá trình thực hiện tuyển dụng được bài bản, có quy mô tổ chức, bước đầu thực hiện được việc xây dựng vị trí việc làm trong đơn vị để thực hiện được phương châm đúng người đúng việc. Qua đó, kết quả thực hiện công tác tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Viện cũng đạt được một số thành công nhất định

Thứ nhất, tuy nhiều năm gần đây, Bộ không thực hiện giao thêm chỉ tiêu biên chế cho Viện nhưng qua tinh giản biên chế, qua xây dựng lại hệ thống các

vị trí việc làm, Viện đã tuyển dụng được những cán bộ thực sự đáp ứng được yêu cầu công việc và tiêu chuẩn của chức danh nghề nghiệp.

Thứ hai, việc xây dựng bảng mô tả cụ thể vị trí việc làm cần tuyển dụng giúp cho Viện có đầu vào thí sinh chọn lọc, số lượng hồ sơ dự tuyển không tràn lan, giúp cho công tác tuyển dụng được nhanh gọn.

Từ năm 2012 cho đến nay, Viện đã tổ chức 04 kỳ xét tuyển viên chức cho các đơn vị trực thuộc còn chỉ tiêu biên chế, trên cơ sở tổng số biên chế được Bộ Nông nghiệp và PTNT giao là 775 biên chế (trong đó có 430 người là biên chế hưởng lương từ Ngân sách Nhà nước, 345 người là biên chế đơn vị tự lo lương).

Kết quả thực hiện công tác tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm một số năm gần đây tại Viện KHTLVN được nêu trong bảng 2.2:

**Bảng 2.2. Số liệu tuyển dụng viên chức Viện KHTL Việt Nam  
các năm từ 2013 đến 2015**

Năm	Tổng số thí sinh dự thi	Số thí sinh trúng tuyển	Số thí sinh đến nhận công tác	Tỷ lệ nam trúng tuyển	Tỷ lệ nữ trúng tuyển
2012	47	35	35	28 (80%)	7 (20%)
2013	41	24	22	19 (79%)	5 (21%)
2014	36	25	24	16 (64%)	9 (36%)
2015	32	28	28	19 (68%)	9 (32%)

Từ năm 2012 trở về trước, Viện KHTL Việt Nam thực hiện theo hình thức thi tuyển, yêu cầu thí sinh nộp hồ sơ, sau đó tổ chức Hội đồng để thí sinh thi viết và phỏng vấn. Tuy nhiên, từ năm 2012 trở lại đây việc tuyển dụng đã có những thay đổi như việc tuyển dụng tại viện chủ yếu bằng hình thức xét tuyển hồ sơ thí

sinh đáp ứng được về năng lực, trình độ, kỹ năng của từng yêu cầu vị trí việc làm thì qua được vòng loại hồ sơ, sau đó sẽ được gọi phỏng vấn hoặc thực hành. Do đặc thù của ngành kỹ thuật nói chung và nghề Thủy lợi nói riêng nên tỷ lệ Nam dự thi và trúng tuyển nhiều hơn rất nhiều so với tỷ lệ nữ giới. Một phần do chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trực thuộc Viện chủ yếu hoạt động tại địa hình phức tạp, vùng sâu, xa hay phải đi công tác và thực tế nam giới cũng thi vào thủy lợi nhiều hơn nữ giới.

Nhìn chung, các thí sinh được tuyển dụng vào Viện KHTLVN đều là các thí sinh được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn từ Đại học trở lên đặc biệt từ khi tổ chức tuyển dụng theo vị trí việc làm, một số vị trí yêu cầu luôn phải có bằng Thạc sĩ, chuyên ngành cụ thể nên số lượng thí sinh dự thi tăng lên về số lượng và chất lượng, ngay từ khi đăng ký hồ sơ tự bản thân các thí sinh đã xác định được vị trí việc làm nào phù hợp nên trong vài năm gần đây Viện và các đơn vị trực thuộc Viện đã tuyển được rất nhiều thí sinh có trình độ Thạc sĩ, nâng tổng số cán bộ có trình độ Thạc sĩ của Viện lên 347 người/775 (chiếm 45%) tổng số cán bộ biên chế của Viện.

Về tuyển dụng không qua thi tuyển, xét tuyển (xét tuyển đặc cách, tiếp nhận), từ năm 2012 đến nay Viện KHTL Việt Nam đã có 08 trường hợp được xét tuyển đặc cách; 101 cán bộ xem xét tiếp nhận, hình thức này đã tạo điều kiện cho những người có trình độ thạc sĩ trở lên, có thời gian công tác từ 05 năm trở lên, người có thành tích học tập Giỏi, Xuất sắc ở bậc sau đại học tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước xem xét tuyển dụng, tiếp nhận không qua thi tuyển. Các thí sinh tuyển dụng không qua thi tuyển được xem là nguồn nhân lực chất lượng cao, phần đa các thí sinh đều được đào tạo ở nước ngoài; những trường hợp đã có trên 05 năm kinh nghiệm công tác trong lĩnh vực, ngành cần tuyển đã phát huy tốt chuyên môn trên cơ sở kinh nghiệm công tác ở đơn vị cũ, đáp ứng ngay yêu cầu công việc.



Như vậy, việc tuyển dụng viên chức hiện nay rất thuận lợi do có những quy định cụ thể, chi tiết và có nhiều quy định mới phù hợp với định hướng xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính. Quy định này nhằm tuyển dụng được đúng người, đúng việc, hạn chế việc tuyển dụng ồ ạt không chất lượng. Theo quy định tại khoản b, Điều 5 Nghị định số 116/NĐ-CP ngày 10/10/2003 tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước lập [25] giới hạn “*Tuổi đời dự tuyển từ đủ 18 tuổi đến dưới 45 tuổi. Đối với ngành nghề đặc biệt, tuổi dự tuyển có thể thấp hơn 18 tuổi nhưng phải từ đủ 15 tuổi trở lên và có thể trên 45 tuổi nhưng không được quá 50 tuổi*” tuy nhiên tại Nghị định số 29/2012/NĐ-CP [23] không giới hạn độ tuổi tham gia dự tuyển vào viên chức nhà nước do đó cơ quan tuyển dụng có nhiều lựa chọn hơn trong việc lựa chọn được người tài, có trình độ chuyên môn phục vụ cho công tác nghiên cứu khoa học.

Trước đây, việc thi tuyển chưa quy định cụ thể các môn thi mà chỉ quy định ba môn thi chung: hành chính nhà nước, tin học, ngoại ngữ. Tuy nhiên, khoản 1, Điều 7, Nghị định số 29/2012/NĐ-CP [23] đã quy định cụ thể người dự thi tuyển viên chức phải thực hiện các bắt buộc bài thi: “*Thi kiến thức chung và thi chuyên môn, nghiệp vụ chuyên ngành. Việc thi tin học văn phòng và ngoại ngữ đối với người dự thi tuyển viên chức thực hiện theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và yêu cầu của vị trí việc làm*”. Đặc biệt có môn nghiệp vụ chuyên ngành rất phù hợp và sát với yêu cầu tuyển dụng theo vị trí việc làm.

Về trình tự, thủ tục tuyển dụng viên chức đã được quy định rất cụ thể, chi tiết, ở quy định mới bổ sung một số thủ tục tuyển dụng viên chức nhất là việc quy định rất chi tiết về tổ chức xét tuyển và xét tuyển đặc cách, giúp cho Hội đồng tuyển dụng rất dễ làm việc, công khai, minh bạch chọn được đúng người tài.

Về chế độ tập sự trước đây quy định Theo quy định tại Điều 19 Nghị định số 116/NĐ-CP ngày 10/10/2003 tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước lập [25] “*1. Người được*

*tuyển dụng vào làm việc trong các đơn vị sự nghiệp phải thực hiện chế độ thử việc, trừ những người đã làm việc ở các cơ quan, đơn vị nhà nước có cùng chuyên môn với ngạch được tuyển dụng vào đơn vị sự nghiệp; 2. Thời gian thử việc đối với người tuyển dụng sau khi ký hợp đồng làm việc lần đầu được quy định như sau:*

*a) Đối với viên chức loại A: thời gian thử việc là 12 tháng (riêng bác sĩ là 9 tháng);*

*b) Đối với viên chức loại B: thời gian thử việc là 6 tháng;*

*c) Đối với viên chức loại C: thời gian thử việc là 3 tháng”*

Theo quy định mới tại Điều 10, Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 [53] thì “Người trúng tuyển được miễn thực hiện chế độ tập sự khi có thời gian công tác có đóng BHXH bắt buộc trong ngành, lĩnh vực cần tuyển từ đủ 12 tháng trở lên hoặc có đóng BHXH bắt buộc đối với công việc chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm được tuyển dụng”

Hiện nay, Chính phủ đã có Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính Phủ 2012 [26] quy định việc sử dụng, trọng dụng các nhân hoạt động khoa học công nghệ và thông tư liên tịch số 21/2015/TTLT-BKHCN-BNV-BTC ngày 6/11/2015 2012 [51] Hướng dẫn thực hiện chính sách sử dụng, trọng dụng các nhân hoạt động khoa học công nghệ sẽ giúp cho việc trọng dụng, tuyển dụng được nhân tài trong lĩnh vực KHCN thông qua hình thức xét tuyển đặc cách; Xét bổ nhiệm vào hạng chức danh nghề nghiệp cao hơn không qua thi thăng hạng; Xét chọn nhà khoa học đầu ngành; Xét tuyển dụng đặc cách không qua thi đối với nhà khoa học trẻ tài năng.

### ***2.3.2. Đánh giá thực trạng tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam***

Trong quá trình thực hiện pháp luật về tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm ở Viện KHTLVN còn gặp phải những khó khăn nhất định, cụ thể:

*Thứ nhất*, phạm vi dự tuyển hẹp, việc thi tuyển viên chức hiện nay mới chỉ áp dụng đối với tuyển mới mà chưa áp dụng rộng rãi đối với các vị trí quản lý. Việc thi tuyển viên chức chủ yếu được áp dụng đối với các vị trí công việc ở bậc ngạch Chuyên viên, nghiên cứu viên, kế toán viên mà chưa áp dụng với các chức danh lãnh đạo, quản lý đòi hỏi những năng lực, kinh nghiệm và đặc thù riêng. Do vậy, việc tuyển dụng viên chức với phạm vi như hiện nay khó có thể tìm được những người có kiến thức uyên thâm, năng lực công tác tốt để thực hiện những công việc, nhiệm vụ tầm vĩ mô đòi hỏi lượng kiến thức nhất định và những năng lực đặc biệt trong việc tham mưu, hoạch định các cơ chế, chính sách hoặc những cải cách mang tính đột biến góp phần đưa hoạt động của đơn vị phát triển lên một bước tiến mới phù hợp với xu thế phát triển của thế giới.

*Thứ hai*, việc tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Viện KHTLVN bước đầu đã có sự kết hợp giữa vị trí việc làm và chế độ ngạch bậc nhưng về cơ bản vẫn thiên về ngạch bậc hơn là vị trí việc làm. Một số ít các trường hợp tuyển dụng không gắn với vị trí việc làm mà đôi khi tuyển dụng nhằm bù đắp số biên chế đã được Bộ Nông nghiệp và PTNT phê duyệt hàng năm; một bộ phận nhỏ viên chức đang đảm nhận các công việc trong bộ máy cơ quan nhưng không phát huy được hết năng lực sẵn có từ đó dẫn đến hiệu quả công việc thấp, với cơ chế nhà nước như hiện nay thì việc chế tài xử lý những công chức trên là điều khó thực hiện.

*Thứ ba*, việc xác định vị trí việc làm là vấn đề mới và khó, gặp rất nhiều trở ngại liên quan đến lối mòn về tư duy, những suy nghĩ của cách quản lý trước đây của cả những người thực thi thừa hành nhiệm vụ cũng như những nhà lãnh đạo quản lý. Nhiều khi vẫn chưa có sự quyết tâm của các cấp và sự cộng tác, phối hợp chặt chẽ của bản thân mỗi cán bộ, công chức, viên chức với Ban Tổ chức hành chính – đơn vị có thẩm quyền triển khai xác định vị trí việc làm. Các quy định của pháp luật hiện hành vẫn chưa được chi tiết, rõ ràng như các quy định của các Nghị định và Thông tư quy định về vị trí việc làm quy định mang

tính chung chung về nhóm công việc, kết quả thực hiện công việc...là những quy định còn mang tính trừu tượng, khó hiểu. Đôi khi chưa thể hiện được sự quyết tâm của các cấp có thẩm quyền trong việc xây dựng vị trí việc làm.

*Thứ tư*, việc chọn người vào các vị trí quản lý ở Viện KHTLVN hiện nay vẫn chưa thực hiện thông qua hình thức tuyển mới mà chủ yếu bằng cách thức bổ nhiệm, điều động bổ nhiệm trên cơ sở quy hoạch cán bộ. Khi có nhu cầu bổ nhiệm bổ sung vị trí quản lý nào đó thì thông thường sẽ đưa những người có kinh nghiệm về vị trí đó đảm nhận hoặc điều động, bổ nhiệm cán bộ từ nơi khác có chuyên môn, chuyên ngành đào tạo phù hợp; điều này tạo ra sự tùy tiện trong sắp xếp, bố trí và sử dụng cán bộ, không xuất phát từ nhu cầu và khả năng đáp ứng công việc ở từng vị trí công việc do vậy chỉ có những người thuộc diện quy hoạch mới nằm trong đối tượng được cân nhắc đề bạt mà không có cơ hội cho các đối tượng khác dẫn tới việc không khai thác được triệt để trình độ, kiến thức và kinh nghiệm quản lý của những người có năng lực thực sự nhưng chưa đưa vào quy hoạch, hoặc chưa được biên chế chính thức, do vậy định hướng lâu dài, Viện KHTLVN dự kiến sẽ xây dựng kế hoạch thi tuyển các vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý tương tự như nhiều đơn vị, địa phương đã và đang thực hiện.

*Thứ năm*, cách thức thi tuyển nhiều khi không phản ánh được thực chất năng lực của các ứng viên. Trong việc thi các môn liên quan đến kiến thức chuyên ngành chỉ chú trọng đến việc kiểm tra trí nhớ của ứng viên mà chưa đặt ra các câu hỏi mang tính suy luận, logic, phân tích, tổng hợp nên kết quả thi tuyển viên chức đôi khi chưa thực sự phản ánh chính xác khả năng làm việc trong tương lai của viên chức. Do vậy, một số cán bộ làm hợp đồng tại Viện từ rất lâu, có kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn tốt tuy nhiên khi thi tuyển viên chức có thể không trúng tuyển bởi nội dung thi thường là lý thuyết chung, không có phần thi riêng để đánh giá những kỹ năng chuyên biệt cho từng vị trí việc làm nên số thí sinh trúng tuyển khả năng thực thi nhiệm vụ hiệu quả thấp. Cách thức lựa chọn hồ sơ và các quy định về tiêu chuẩn tuyển dụng viên chức chú trọng

nhieu về nhân thân, lý lịch, bằng cấp mà chưa chú ý đúng mức tới kinh nghiệm, năng lực thực thi nhiệm vụ của người dự tuyển thấp. Bước đầu việc tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm mới đang trong quá trình vừa làm vừa rút kinh nghiệm, do hiện nay đa số các cơ quan hành chính hành chính sự nghiệp nói chung và Viện KHTLVN nói riêng đã tiến hành xây dựng Đề án vị trí việc làm trong đó có xây dựng danh mục, số lượng, yêu cầu về kỹ năng, nghiệp vụ của từng vị trí. Tuy nhiên đến nay Đề án vị trí việc làm của Viện cũng chưa được phê duyệt. Vì vậy, việc tuyển dụng viên chức tại Viện hiện nay cũng mới dừng lại ở Bản mô tả vị trí việc làm và nhu cầu đề xuất của đơn vị trực thuộc khi có cán bộ trong biên chế nghỉ hưu hoặc chuyển công tác.

*Thứ sáu*, hình thức đào tạo nhân lực ở Việt Nam chưa rõ ràng dẫn đến chất lượng đào tạo giữa các trường không đồng đều. Hiện nay, các trường Đại học được cấp phép mở ở các chuyên ngành như ngành kỹ thuật tài nguyên nước, môi trường nước kế toán tài chính có nhiều trường được phép đào tạo... do đó khi tuyển dụng theo vị trí việc làm yêu cầu đối với trình độ chuyên môn thông thường sẽ ghi tốt nghiệp chuyên ngành tài nguyên nước, môi trường, tài chính kế toán nhưng khi tuyển vào chất lượng đào tạo của những trường này khác nhau rất nhiều... đó là chưa kể dân lập, công lập, tại chức, liên thông, văn bằng 2... Có thể nói rằng nguồn gốc của chế độ quản lý viên chức mà Việt Nam đang áp dụng hiện nay chủ yếu nghiêng về mô hình hệ thống chức nghiệp, trong tuyển dụng biểu hiện rõ nhất là việc chú trọng vào thâm niên, bằng cấp đã có những hạn chế nhất định tác động trực tiếp đến chất lượng thực thi nhiệm vụ viên chức. Tuy nhiên, để thực hiện một cách đồng bộ, hệ thống và có chất lượng việc tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm đòi hỏi một quá trình lâu dài với lộ trình cụ thể cùng với việc xác định những điều kiện cơ bản để có thể triển khai công tác tuyển dụng theo vị trí việc làm một cách phù hợp nhất.

## **Kết luận chương 2**

Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Viện KHTLVN và từ thực tiễn tuyển dụng viên chức nói chung, tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm nói riêng cho thấy mặc dù các quy định pháp luật về tuyển dụng viên chức đã ban hành, sửa đổi nhiều lần nhưng vẫn còn nhiều khó khăn, vướng mắc trong triển khai. Viện KHTLVN trong quá trình thực hiện pháp luật tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm bước đầu đã đạt được những kết quả nhất định, nhưng bên cạnh đó vẫn còn những bất cập cần thay đổi, điều chỉnh về cơ chế, quy chế và cách thức để ngày càng hoàn thiện hơn.

### Chương 3

## HOÀN THIỆN TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM

### 3.1. Quan điểm hoàn thiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Việt Nam

Theo quy định tại Điều 2 của Luật Viên chức 2012 [20]: “*Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm*”, có nghĩa là việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm. Vì vậy xác định vị trí việc làm, số lượng người làm việc và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp để làm căn cứ tuyển dụng là nhiệm vụ quan trọng trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước.

Luật viên chức năm 2010 2012 [20] đưa vào quy định và định nghĩa về vị trí việc làm: “*Là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập*”. Đó cũng là căn cứ để sắp xếp lại đội ngũ viên chức; phát hiện các chong chéo về chức năng, nhiệm vụ; kiểm nghiệm lại tiêu chuẩn, chức danh, cải cách tiền lương... Do vậy, xác định vị trí việc làm được coi là nhiệm vụ bắt buộc đối với tất cả các bộ, ngành, địa phương để thực hiện đổi mới cơ chế quản lý viên chức. Và một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong giai đoạn 2010 - 2020 là hoàn thiện các quy định về vị trí việc làm và triển khai xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức theo ngạch tại các cơ quan, tổ chức từ Trung ương đến địa phương.

Vị trí việc làm được hiểu là một vị trí hoặc một chỗ làm việc trong một cơ quan, tổ chức, đơn vị mà tại đó người viên chức thực hiện một công việc hoặc một nhóm các công việc có tính ổn định, lâu dài, thường xuyên, lặp đi lặp lại, có tên gọi cụ thể theo chức danh, chức vụ hoặc theo tính chất công việc và được gắn liền với quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức đó.

Mục tiêu của xác định vị trí việc làm là trả lời câu hỏi: Trong cơ quan, tổ chức có bao nhiêu vị trí và ứng với mỗi vị trí cần bao nhiêu người làm việc để hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức đó. Với cách hiểu như vậy, một vị trí việc làm có thể do một người đảm nhiệm hoặc nhiều người đảm nhiệm và ngược lại, một biên chế có thể đảm nhiệm một hoặc nhiều vị trí việc làm (vị trí việc làm kiêm nhiệm).

Vị trí việc làm được thể hiện dưới hình thức bản mô tả công việc và khung năng lực để thực hiện công việc đó. Nguyên tắc để xác định vị trí việc làm trong mỗi cơ quan, tổ chức là phải phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức đó, trên cơ sở bảo đảm tính khoa học và tính thực tiễn, tuân thủ các quy định về quản lý công chức và phải gắn với một chức danh nhất định.

Triển khai xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch, bậc đối với công chức các cơ quan, tổ chức nhà nước từ Trung ương đến địa phương được thực hiện theo hướng dẫn tại Nghị định số 41/2012/NĐ-CP, ngày 8/5/2012 của Chính phủ 2012 [22] và Thông tư số 14/2012/TT-BNV của Bộ Nội vụ 2012 [48] về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập; căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của đơn vị, tính chất, đặc điểm công việc, mức độ hiện đại hóa công sở..., các đơn vị sẽ tiến hành xác định danh mục vị trí việc làm của viên chức trong cơ quan. Sử dụng phương pháp tổng hợp giữa phương pháp phân tích tổ chức, mô tả công việc với phương pháp thống kê, rà soát thực tế, xác định vị trí việc làm được hướng dẫn thực hiện theo các bước:

+ Trước hết là, thống kê công việc theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của tổ chức, đơn vị. Bước này do từng viên chức thực hiện theo nguyên tắc chỉ kê khai những công việc thường xuyên, liên tục, ổn định, lâu dài, lặp đi lặp lại có tính chu kỳ. Tại bảng kê khai này, viên chức phải ước tính tỷ lệ phần trăm thời gian thực hiện công việc, khối lượng công việc hoàn thành, các điều kiện cơ sở vật chất bảo đảm thực hiện công việc và các yêu cầu về năng lực cần có của công việc.



+ Từ bảng liệt kê toàn bộ công việc của tất cả viên chức, tiến hành phân nhóm công việc vào 3 nhóm lớn gồm nhóm công việc quản lý điều hành, nhóm công việc chuyên môn nghiệp vụ và nhóm công việc hỗ trợ phục vụ. Với mỗi nhóm có thể tiếp tục phân thành các nhóm công việc chi tiết hơn có tính chất, đặc thù tương tự nhau. Việc phân chia các nhóm công việc nhỏ hơn sẽ là cơ sở chính xác, cụ thể để xác định tên của các vị trí việc làm trong 3 nhóm công việc.

+ Tiếp đó là xác định các yếu tố ảnh hưởng đến vị trí việc làm bao gồm: tính chất, đặc điểm, độ phức tạp công việc; quy mô, phạm vi, đối tượng quản lý; quy trình chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc; chế độ làm việc, cách thức tổ chức công việc; mức độ hiện đại hóa công sở; yêu cầu về hiệu quả, chất lượng công việc; thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức; các yếu tố mang tính đặc thù của ngành, lĩnh vực. Việc xác định các yếu tố ảnh hưởng là rất quan trọng bởi với mức độ khác nhau của các yếu tố ảnh hưởng sẽ cho cách nhìn nhận khác nhau để đánh giá về hiệu quả làm việc của viên chức tại mỗi vị trí việc làm. Với một vị trí việc làm có độ phức tạp công việc như nhau, nhưng sẽ phải sử dụng số lượng biên chế khác nhau ở những cơ quan, tổ chức có mức độ hiện đại hóa công sở, có trình độ phát triển kinh tế địa phương... khác nhau.

+ Trên cơ sở bảng thống kê công việc và nhận định các yếu tố ảnh hưởng, thực hiện đánh giá thực trạng đội ngũ viên chức, việc sử dụng và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ viên chức, đánh giá sự phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, sự phù hợp của việc phân công, bố trí, sử dụng và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng người. Việc đánh giá này là căn cứ để xác định biên chế hiện tại là đủ, thừa hay thiếu so với các vị trí việc làm đã được xây dựng ở trên, từ đó có kế hoạch tuyển dụng mới, tinh giản hay tiếp tục duy trì biên chế hiện có.

+ Sau đó là các bước xây dựng bản mô tả công việc đối với từng vị trí việc làm (gồm các nhiệm vụ chính phải làm, tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc, kết quả sản phẩm, điều kiện làm việc) và khung năng lực của từng vị trí công

việc (gồm các năng lực và kỹ năng cần có) để từ đó xác định chức danh nghề nghiệp viên chức tương ứng với vị trí việc làm.

### **3.2. Những vấn đề quan trọng trong thực tiễn triển khai tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm**

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, mọi vấn đề đều mới và chưa có tiền lệ. Chúng ta vừa tham khảo, thừa kế những kinh nghiệm tốt của thế giới, vừa phải sáng tạo phù hợp với thực tiễn của nước ta. Đề án xác định vị trí việc làm không chỉ đơn giản là một bản mô tả công việc của các cơ quan, tổ chức mà để xây dựng nó còn gắn với nhiều vấn đề khác như việc quy định chức năng, nhiệm vụ của một đơn vị, việc kết quả sản phẩm, việc xác định hạng viên chức và các chức danh lãnh đạo quản lý... Chưa kể tới hệ thống khái niệm, lý luận cũng như phương pháp thực hiện còn quá mới mẻ, chưa thống nhất, chưa đủ căn cứ khoa học, việc triển khai xác định vị trí việc làm còn phụ thuộc không nhỏ vào nhận thức, ý chí chủ quan và quyết tâm của những người đứng đầu cơ quan, tổ chức. Chính vì thế, đến nay công tác xác định vị trí việc làm và cơ cấu hạng chức danh nghề nghiệp vẫn còn vướng mắc, lúng túng chưa được tháo gỡ kịp thời. Thực tế triển khai tại các cơ quan, tổ chức đang bộc lộ những vấn đề cần sớm được giải quyết.

#### **3.2.1. Những vấn đề về xác định vị trí việc làm**

- Một là, việc khó thống kê công việc thường niên của từng cán bộ, viên chức. Một số viên chức do phân công kiêm nhiệm nhiều việc nên khi xác định vị trí việc làm các cơ quan, tổ chức, đơn vị gặp lúng túng, không biết có thống kê cả những nhiệm vụ khác ngoài chuyên môn vào hay không bởi thực tế các công việc này chiếm khá nhiều thời gian của mỗi người. Việc xác định thế nào là công việc có tính ổn định, lâu dài, thường xuyên, lặp đi lặp lại; lựa chọn tên gọi vị trí việc làm thế nào cho phù hợp và bao quát được tính chất công việc... Một số công việc của các viên chức các cơ quan hành chính sự nghiệp công lập mang

tính dài hạn như xây dựng chiến lược, các kế hoạch, đề án... khó xác định thời gian hoàn thành và sản phẩm đầu ra.

- *Hai là*, nhiều đơn vị khi xây dựng đề án vị trí việc làm chỉ tập trung vào việc xác định nhiệm vụ, kết quả, sản phẩm mà chưa và rất khó mô tả được các tiêu chuẩn cần thiết cũng như các yếu tố ảnh hưởng để xác định biên chế tại vị trí đó. Thông thường có xu hướng dựa vào các tiêu chuẩn hiện tại của những viên chức đang giữ vị trí việc làm đó để xây dựng chứ không dựa vào các yêu cầu của vị trí việc làm. Mặt khác, đặc thù của các đơn vị sự nghiệp công lập, nơi viên chức làm việc, tính chất công việc không hoàn toàn chủ động, mà rất nhiều hoạt động thực thi theo chỉ đạo từ các cơ quan cấp trên, có tính chất đột xuất, giải quyết các vấn đề do thực tiễn đặt ra. Khối lượng công việc của mỗi vị trí việc làm không chỉ được cấp trên giao mà còn phụ thuộc vào sự năng động của đơn vị, uy tín, khả năng tìm kiếm công việc của cá nhân, đơn vị đó và nhu cầu của xã hội, thị trường.

- *Ba là*, điểm được quan tâm lớn nhất và cũng khó khăn nhất chính là việc tính toán một cách khoa học biên chế dành cho mỗi vị trí việc làm tại các đơn vị sao cho vừa bảo đảm khoa học lại phải sát với thực tế yêu cầu công việc. Khó khăn này cũng xuất phát từ vấn đề thứ hai ở trên: không thể định lượng tương đối chính xác khối lượng công việc, loại hình công việc đối với rất nhiều vị trí việc làm. Xác định vị trí việc làm có thể khiến số biên chế của đơn vị tăng lên hoặc giảm đi. Số lượng biên chế tăng (nếu có) phải bảo đảm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc của đơn vị. Biên chế dự kiến theo Đề án xác định vị trí việc làm căn cứ để cơ quan có thẩm quyền xem xét giao số lượng biên chế cho phù hợp với từng đơn vị. Do đó, việc xác định lại số lượng biên chế công chức đã giao cho từng cơ quan, đơn vị sẽ có điều chỉnh chung theo từng cơ quan đã được Chính phủ giao cho. Tuy nhiên, theo Kết luận Hội nghị Trung ương 7 khóa XI 2012 [6] về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở: *Từ nay đến năm 2016 cơ bản*

không tăng tổng biên chế của cả hệ thống chính trị (trừ trường hợp lập thêm tổ chức hoặc được giao nhiệm vụ mới). Vì vậy, không ít đơn vị trong khi xây dựng đề án mô tả vị trí việc làm có tâm lý muốn tăng thêm hoặc chí ít là giữ nguyên biên chế nên chưa mô tả hết thực chất tính chất công việc của từng vị trí việc làm, công chức kê khai không đúng tỷ lệ thời gian thực hiện công việc của mình do lo sợ bị giảm biên chế. Bên cạnh đó, có nhiều đơn vị do nhu cầu của Bộ, Ngành, của xã hội và thị trường, ngoài số lượng biên chế được giao, phải tuyển dụng thêm nhiều lao động và tự chi trả lương. Khi Bộ, Ngành cần, thì toàn bộ nguồn nhân lực này (cả viên chức và hợp đồng lao động) đều được huy động để thực hiện các nhiệm vụ lớn hơn quy mô đơn vị được nhà nước giao chỉ tiêu, nhưng không được mô tả đối với các hợp đồng lao động đó.

- *Bốn là*, thực trạng bố trí, sử dụng cán bộ, viên chức không đúng chuyên ngành đào tạo tại các đơn vị cũng đã gây khó khăn, ảnh hưởng trong việc: phân nhóm công việc hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ; quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ và xử lý công việc; xác định khung năng lực (năng lực cốt lõi về chuyên môn).

Theo cách xác định vị trí việc làm nêu trên có thể thấy chúng ta đang thực hiện phương pháp xác định vị trí việc làm theo cơ cấu số lượng vị trí việc làm. Theo đó chủ yếu căn cứ vào các số liệu từ tính toán lượng lao động hao phí, năng suất lao động hoặc tiêu chuẩn hao phí lao động đối với một đơn vị sản phẩm để xác định cần bao nhiêu biên chế cho mỗi vị trí việc làm. Tuy nhiên, phương pháp này chưa bao quát được tính chất đặc thù của từng vị trí, thậm chí với cùng một vị trí thì những lĩnh vực khác nhau cũng có thể cho ra những kết luận khác nhau về số lượng biên chế. Có nghĩa là chúng ta chưa bao hàm cả độ phức tạp của công việc, những yếu tố có tác động đến kết quả công việc. Đó là chưa kể đến rất nhiều vị trí viên chức không thể định lương được khối lượng công việc tương đối chính xác hoặc khối lượng công việc tương đương từng năm nhưng tính chất công việc khác nhau, không có tính chất thường xuyên ...

### ***3.2.2. Những vấn đề về tuyển dụng viên chức***

Trong quá trình thực hiện tuyển dụng viên chức hiện nay vẫn còn gặp nhiều hạn chế, khó khăn trong cả hệ thống văn bản quy phạm pháp luật và quá trình thực hiện.

Những bất cập từ văn bản quản lý chuyên ngành: Cùng là quy định của Nghị định 29/2012/NĐ-CP, nhưng cách hiểu và thực hiện còn khác nhau ở nhiều đơn vị, nhiều quy định về cơ chế phối hợp chưa thống nhất, đồng bộ. Ví dụ: việc tuyển dụng, quản lý viên chức ngành giáo dục ở một số địa phương giao cho Phòng Giáo dục và đào tạo tham mưu cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, nhưng có địa phương lại giao cho Phòng Nội vụ... đây là một trong những bất cập trong thực hiện chính sách, pháp luật về phân cấp tuyển dụng viên chức ngành giáo dục hiện nay.

Một số địa phương còn lúng túng trong quá trình tổ chức thực hiện các nội dung mới trong tuyển dụng quy định tại Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Việc quy định các môn thi tuyển đã bảo đảm việc kiểm tra tương đối toàn diện kiến thức, hiểu biết và năng lực của người dự thi. Tuy nhiên, với cơ cấu môn thi, hình thức thi thống nhất, đồng đều áp dụng cho tất cả các lĩnh vực khác nhau nên thực tế đã không kiểm tra được các kỹ năng mềm của người dự tuyển. Trong điều kiện hiện nay, yêu cầu đối với viên chức không chỉ là kiến thức chuyên môn mà còn đòi hỏi phải có năng lực, kỹ năng của hoạt động nghề nghiệp (kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, kỹ năng giải quyết công việc, làm việc theo nhóm...).

Cơ sở xét tuyển viên chức là điểm học tập, điểm tốt nghiệp, nhưng hiện nay chưa có sự thống nhất giữa các cơ sở đào tạo về cách tính kết quả học tập (có nơi đào tạo theo tín chỉ, có nơi không), đào tạo ở nước ngoài không tính điểm như đào tạo trong nước... sự không thống nhất đó dẫn đến những khó khăn, vướng mắc trong quá trình xét tuyển viên chức hiện nay.

Trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách pháp luật về tuyển dụng viên chức, tại một số bộ, ngành, địa phương còn có những sai phạm, gây ra những bức xúc trong dư luận xã hội trong thời gian vừa qua, như mặc dù đã có quy định không phân biệt văn bằng và loại hình đào tạo trong tuyển dụng viên chức, nhưng một số địa phương vẫn không nghiêm túc chấp hành, và vẫn thực hiện việc phân biệt bằng cấp, hình thức đào tạo.

Vẫn còn tình trạng chưa thực hiện đúng quy định pháp luật trong tuyển dụng, ký hợp đồng làm việc đối với đội ngũ viên chức như thời kỳ thực hiện tuyển dụng viên chức theo quy định của Pháp lệnh cán bộ, công chức, mà một số trường hợp đã được các phương tiện thông tin đại chúng phản ánh, lãnh đạo Bộ Nội vụ cũng đã có ý kiến chính thức của Bộ về các trường hợp này.

### **3.3. Những vấn đề và giải pháp hoàn thiện việc tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Việt Nam**

#### ***3.3.1. Những vấn đề hoàn thiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm***

Hiện nay chúng ta đang thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính Phủ 2012 [27] . Theo đó, các cơ quan, tổ chức, đơn vị, được sử dụng 50% số biên chế đã được tinh giản và giải quyết chế độ nghỉ hưu đúng tuổi hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật; số còn lại được cắt giảm và đưa vào biên chế dự phòng do cơ quan có thẩm quyền quản lý để sử dụng cho việc thành lập tổ chức mới hoặc triển khai các nhiệm vụ mới được cấp có thẩm quyền giao. Trường hợp các Bộ, ngành, địa phương và cơ quan khác không thực hiện được tinh giản biên chế thì khi thành lập tổ chức mới hoặc triển khai nhiệm vụ mới được cấp có thẩm quyền giao phải tự cân đối trong tổng biên chế được giao mà không được giao bổ sung thêm biên chế. Để thực hiện, Nghị định đã đưa ra nhiều chính sách hỗ trợ cho người về hưu trước tuổi, chuyển sang các hình thức làm việc không hưởng lương trực tiếp từ ngân sách nhà nước các hình thức trợ cấp thôi việc.

Việc thực hiện chính sách dự kiến sau 6 năm sẽ tinh giản biên chế khoảng 100.000 nghìn người, trong đó khoảng 80% giải quyết nghỉ hưu trước tuổi và 20% giải quyết thôi việc. Cùng với việc kế thừa những quy định trước đây, Nghị định 108 đã bổ sung một số quy định về trường hợp tinh giản như: những người có chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm hiện đang đảm nhiệm nhưng không thể bố trí việc làm khác; những người có hai năm liên tiếp được phân loại, đánh giá xếp vào mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực, hoặc có hai năm liên tiếp, trong đó có một năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và một năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp. Những quy định này nhằm giúp việc sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo đúng ngành, nghề đào tạo, tạo điều kiện cho việc đưa ra khỏi bộ máy những trường hợp có năng lực yếu qua việc đánh giá, phân loại hằng năm để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Đây có thể được coi là ý chí chính trị mạnh mẽ trong việc cải cách chế độ công chức, công vụ ở nước ta trong giai đoạn từ nay đến năm 2020. Nó được đề cập đến cùng thời điểm các cơ quan, tổ chức triển khai xây dựng đề án xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, viên chức càng khiến cho công tác này thêm phần lúng túng, đòi hỏi sớm có những giải pháp giải quyết.

#### *3.3.1.1. Đề xuất đối với vị trí việc làm*

- *Thứ nhất*, đẩy mạnh việc nghiên cứu khoa học về vị trí việc làm. Nghiên cứu khoa học về vị trí việc làm là một nội dung thuộc phạm trù “khoa học tổ chức nhà nước”. Ở nước ta, nghiên cứu khoa học về vị trí việc làm là khá mới mẻ vì trước khi có quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 nội dung này chỉ được đề cập dưới dạng vấn đề riêng lẻ, tản mát trong các nghiên cứu có tính bao quát rộng hơn. Từ năm 2008 đến nay đã có nhiều nghiên cứu riêng về vấn đề này hơn nhưng tính chất, quy mô, cấp độ nghiên cứu cũng hạn hẹp với các bài viết trên tạp chí, đề tài cấp bộ, một phần trong một số sách tham khảo.

Các nghiên cứu cơ bản (chương trình, đề tài khoa học cấp nhà nước), nghiên cứu chiến lược về vấn đề này chưa được cơ quan, tổ chức, đơn vị có chức năng, nhiệm vụ về vấn đề này thực hiện.

- *Thứ hai*, trên cơ sở nghiên cứu lý luận, căn cứ vào tình hình thực tiễn và những yêu cầu của cải cách, hệ thống các văn bản pháp luật liên quan về vị trí việc làm cũng cần phải được tiếp tục sửa đổi, hoàn thiện. Nghị định số Nghị định 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ; Nghị định số 41/2012/NĐ-CP quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập khi đưa vào thực hiện cũng đã phát sinh những khó khăn đã nêu ở trên. Cùng với đó là việc thiếu các văn bản hướng dẫn cụ thể hơn như tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá viên chức, việc thống kê số lượng viên chức...

Cần có một văn bản hệ thống lại các chức danh nghề nghiệp tại đơn vị sự nghiệp công lập để đảm bảo các quy định trong luật đều phải được thi hành trong thực tế. Cần hoàn thiện hơn nữa những quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với viên chức các ngành như Kế toán, chuyên viên trong ĐVSNCL, làm cơ sở cho việc thi tuyển viên chức diễn ra thuận lợi hơn, tạo cơ sở, tiền đề để quá trình tuyển dụng tiến hành được thuận lợi hơn.

#### *3.3.1.2. Đề xuất đối với tuyển dụng viên chức*

- *Một là*, hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý nhà nước về viên chức và tuyển dụng viên chức

Cần sớm hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng viên chức để khắc phục những bất cập, hạn chế như đã nêu và phân tích ở các phần trên. Nên quy định những chế tài cụ thể cho từng hành vi vi phạm đối với các đối tượng có liên quan đến kỳ thi.

Khi tuyển dụng đặc cách các trường hợp có trình độ chuyên môn cao, tiến sỹ Nước ngoài thì đồng thời cũng phải bổ sung thêm quy định về chế độ đãi ngộ, tiền lương xứng đáng, nguồn chi trả thì mới giữ được nhân tài.



- Hai là, đổi mới cơ chế quản lý đối với các đơn vị sự nghiệp công lập

Cần nghiên cứu thay đổi mô hình quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập hiện nay, tránh tình trạng người đứng đầu đơn vị vừa là người quản lý, vừa là người phụ trách về chuyên môn. Người đứng đầu được giao nhiệm vụ quản lý và phát triển đơn vị, tương tự như giám đốc doanh nghiệp; việc phụ trách về chuyên môn giao cho quản lý các bộ phận như trưởng khoa, trưởng bộ môn. Như vậy có thể kiểm soát được chất lượng hoạt động tuyển dụng khi viên chức được tuyển dụng vào vị trí việc làm theo yêu cầu về chuyên môn của trưởng bộ phận, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp có nhiệm vụ phát triển đơn vị bằng cách tìm kiếm viên chức phù hợp, có chất lượng cao. Ngoài ra, còn tạo điều kiện cho việc thực hiện thi tuyển người đứng đầu bởi tìm kiếm người có khả năng quản lý, điều hành dễ hơn rất nhiều người vừa có chuyên môn nghề nghiệp cao, vừa có khả năng quản lý.

- Ba là, giao quyền tự chủ nhiều hơn cho các đơn vị sự nghiệp công lập

Phân cấp quản lý nguồn nhân lực của các đơn vị sự nghiệp công lập phải nhấn mạnh đến phân cấp tuyển dụng. Phân định rõ ràng, cụ thể nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm của mỗi cấp trong bộ máy chính quyền nhà nước, phát huy tính năng động, sáng tạo, quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của mỗi cấp chính quyền địa phương, của mỗi đơn vị sự nghiệp công lập trên cơ sở đảm bảo sự thống nhất của Chính phủ để nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa. Trong những năm tới, nên triển khai mở rộng việc áp dụng phân cấp tuyển dụng cho tất cả các đơn vị còn lại nhằm phát huy trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị, nâng cao năng lực quản lý của lãnh đạo đơn vị, giúp đơn vị tự chủ và chủ động hơn trong quản lý và tuyển dụng viên chức.

- Bốn là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và giám sát tuyển dụng

Trong các kỳ thi tuyển, cần bố trí cử cán bộ giám sát các đơn vị sự nghiệp công lập trong công tác thu hồ sơ, đảm bảo thu hồ sơ đúng đối tượng, đúng cơ

cầu ngạch đã được phê duyệt và tất cả các thí sinh đủ điều kiện dự thi đều nộp được hồ sơ thi tuyển mà không gặp bất cứ sự gây khó khăn nào. Đối với các đơn vị sự nghiệp được phân cấp tuyển dụng, cần tăng cường thanh kiểm tra từ việc lập kế hoạch, tổ chức thi tuyển và khâu chấm thi nhằm đảm bảo tính khách quan công bằng và hiệu quả.

### ***3.3.2. Giải pháp hoàn thiện việc tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Việt Nam***

Trong giai đoạn Việt Nam bước vào thời kỳ đổi mới, hội nhập quốc tế, phát triển đất nước theo nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, đội ngũ viên chức đóng vai trò là nhân tố quyết định trong việc thay mặt Nhà nước phục vụ nhân dân, đóng góp cho đất nước, tạo thành một Nhà nước của dân, do dân và vì dân. Trong những năm qua, nước ta đã quan tâm việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ viên chức được trang bị kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước và pháp luật... Kiến thức, trình độ và năng lực hoạt động thực tiễn của đội ngũ viên chức từng bước được trưởng thành, góp phần quan trọng vào sự thành công của công cuộc đổi mới đất nước. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp trên sẽ có tác dụng nâng cao chất lượng tuyển dụng viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập, tạo được hiệu quả cao trong công tác quản lý, nâng cao chất lượng tuyển dụng của các đơn vị góp phần xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Việc đổi mới công tác quản lý và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức là một trong những nội dung cơ bản của công cuộc cải cách hành chính được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm và đã thực hiện nhiều hoạt động cải cách trong công tác quản lý đội ngũ cán bộ, viên chức. Bên cạnh những kết quả đã đạt được, đội ngũ cán bộ, viên chức còn tồn tại một số hạn chế nhất định. Cơ cấu, chất lượng của đội ngũ viên chức vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước. Một trong các nguyên nhân sâu xa dẫn đến những hạn chế trên là

do công tác quản lý cán bộ, viên chức còn nhiều bất cập, hạn chế chưa đáp ứng được yêu cầu phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước trong thời kỳ mới.

Do đó, tiếp tục đổi mới công tác quản lý đội ngũ cán bộ viên chức trong nền công vụ là một yêu cầu có tính tất yếu khách quan, vừa mang tính cấp thiết và vừa mang tính kế thừa, thường xuyên, liên tục và lâu dài trong các giai đoạn phát triển của đất nước

Công tác quản lý đội ngũ cán bộ, viên chức bao gồm nhiều nội dung, công việc với các khâu: tuyển dụng, sử dụng, bố trí, giám sát, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, sử dụng, thực hiện chính sách chế độ đối với cán bộ, viên chức, xây dựng và thực hiện chính sách phát triển và trọng dụng, đãi ngộ nhân tài, thu hút nhân tài vào các đơn vị sự nghiệp công lập. Trong các nội dung này, có những khâu theo trình tự, nhưng cũng có những khâu tiến hành song song, đan xen nhau, có quan hệ tương hỗ với nhau.... Trong bài viết này, tác giả đề cập đến 2 nội dung cơ bản của công tác quản lý viên chức, đó là đổi mới công tác tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm và trao quyền nhiều hơn cho các đơn vị sự nghiệp công lập ở nước ta hiện nay – đây là hai nội dung được đánh giá là khó và yếu nhất tồn tại nhiều năm qua.

#### *3.3.2.1. Giải pháp đổi mới công tác tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm*

Tuyển dụng viên chức là khâu đầu tiên trong chu trình quản lý viên chức, có tính quyết định cho sự phát triển một cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước. Trong quá trình vận hành của nền công vụ, việc tuyển dụng được những viên chức giỏi thì nhất định hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập sẽ hoạt động đạt kết quả cao hơn, đóng góp nhiều hơn cho sự nghiệp phát triển đất nước, như Bác Hồ đã từng nói: “cán bộ là gốc của mọi công việc”.

Việc tuyển dụng viên chức trong giai đoạn hiện nay cũng như trong thời gian tới phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc, vì việc tìm người thay vì người tìm việc để sắp xếp, bố trí việc. Để làm được điều này phải kết hợp đồng bộ cùng với các giải pháp khác như các cơ quan nhà nước phải xây dựng được

hệ thống danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của cơ quan, tổ chức mình, từ đó mới có cơ sở để tuyển dụng đúng người, đúng việc, đúng số lượng, đảm bảo cơ cấu hợp lý.

Công tác tuyển dụng phải luôn đặt ở trạng thái “động”, có sự liên thông nhất định giữa nguồn nhân lực khu vực công với nguồn nhân lực khu vực tư. Do đó, việc xây dựng vị trí việc làm với bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh với những nhiệm vụ hết sức cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, các ứng xử cần thiết cho từng vị trí, để từ đó mới có cơ sở tuyển dụng nguồn nhân lực “đúng người” đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm. Tiếp tục nghiên cứu quy định cho phép các cơ quan hành chính được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa nhất định đối với một số vị trí việc làm để tuyển dụng được viên chức đáp ứng ngay yêu cầu hoạt động của đơn vị. Cơ chế hợp đồng lao động có thời hạn nhất định sẽ tạo ra khả năng linh hoạt hơn trong thay đổi nhân sự, đồng thời cũng buộc nhiều viên chức đang làm việc phải làm việc tích cực hơn. Qua đó tạo sự liên thông, thu hút nhân tài từ khu vực tư nhân vào khu vực công tốt hơn.

Để công tác tuyển dụng mang tính “động” và “mở” đòi hỏi công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực phải trên cơ sở các hoạt động phân tích, đánh giá về nguồn nhân lực hiện tại để dự báo về nguồn nhân lực tương lai, các yếu tố tác động, ảnh hưởng đến nền công vụ. Ngoài ra, việc tuyển dụng mới viên chức cần gắn với việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế theo mục tiêu đổi mới về chất, thay thế mạnh những người không đáp ứng được yêu cầu công việc trong tình hình hiện nay.

- *Thứ nhất*, cần tiếp tục xây dựng, hoàn thiện và đi vào thực thi, áp dụng các văn bản quy định về vị trí việc làm của viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập. Hệ thống chức danh nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp phải được xây dựng một cách khoa học dựa trên yêu cầu về chuyên môn, năng lực của viên chức chứ không phải sự thay đổi tên gọi của ngạch viên chức hiện

nay. Khi xây dựng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cần phải lấy ý kiến của những cơ sở đào tạo về chuyên môn và đơn vị sử dụng viên chức để những quy định này phù hợp với thực tế. Người đứng đầu cần nắm bắt rõ nội dung quy định chức danh, vị trí của từng loại viên chức hoạt động trong cơ quan, đơn vị nhằm thực hiện quyền và trách nhiệm quản lý, kiểm tra, giám sát một cách hiệu quả, hợp lý.

- *Thứ hai*, xây dựng mới quy định về thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức cần phải được tiến hành song song với xây dựng Bộ tiêu chuẩn nghiệp vụ các chức danh. Trong đó, quy định cụ thể, rõ ràng các điều kiện và tiêu chuẩn dự thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với từng loại viên chức. Việc thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp của viên chức được thực hiện căn cứ vào số lượng vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo các chức danh của đơn vị sự nghiệp. Tuy nhiên, điều quan trọng nhất để viên chức được thi hoặc xét thăng hạng lại nằm ở tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành và hiệu quả công việc. Điều này rất khó để có thể định lượng đối với tất cả các loại viên chức và áp dụng chung đối với tất cả các đơn vị sự nghiệp. Do đó, khi xem xét xây dựng Bộ tiêu chí, cần tính đến việc đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp công lập trong việc đánh giá viên chức hàng năm. Kết quả đánh giá viên chức hàng năm sẽ là một căn cứ quan trọng trong việc xem xét quyết định để viên chức tham gia thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp.

- *Thứ ba*, ban hành các quy định về chính sách đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài; chú trọng xây dựng và hoàn thiện các quy định về công tác đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt chú trọng tự đào tạo theo nhu cầu của viên chức. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng viên chức cần bố trí gắn với chức danh và công việc, tránh áp dụng những chương trình chung chung cho mọi viên chức. Phải tập trung thực hiện chính sách nhân tài, có chế độ, cơ chế chính sách góp phần phát hiện, tuyển chọn, tiên cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt

động tuyển dụng. Nghiên cứu xây dựng và xác định đúng nội hàm của khái niệm nhân tài, tránh hình thức, đánh đồng nhân tài với người có bằng cấp cao nhưng thiếu kỹ năng nghề nghiệp cần thiết của hoạt động trong cơ quan đơn vị. Nghiên cứu chiến lược căn cơ, dài hạn về chính sách nhân tài chứ không phải là các chính sách mang tính nhất thời. Phải xây dựng được bộ tiêu chí xác định nhân tài để có cơ chế, chính sách phù hợp nuôi dưỡng và phát triển. Phải xác định nhân tài bao gồm cả những viên chức đang hoạt động trong cơ quan đơn vị chứ không phải chỉ thu hút từ bên ngoài vào để có chế độ đãi ngộ tương xứng.

- *Thứ tư*, liên quan đến tiền lương: Quy định về tiền lương của viên chức nên tạo sự thông thoáng hơn cho các đơn vị sự nghiệp công lập, Nhà nước chỉ nên xây dựng thang bậc lương chung. Trong hoàn cảnh mức lương của viên chức chưa thể cải thiện trong thời gian ngắn, thủ trưởng đơn vị sự nghiệp công lập cần có các chính sách ưu đãi về nhà ở, phương tiện làm việc, cơ hội học tập nâng cao trình độ... đối với nhân viên dưới quyền. Đây là những yếu tố ảnh hưởng tới quyết định lựa chọn nơi làm việc và chất lượng công việc chuyên môn của viên chức.

Để nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng viên chức đáp ứng ngay được nhu cầu công việc thì ngoài việc áp dụng hình thức thi tuyển cần ưu tiên tuyển dụng những người làm hợp đồng, hoặc có kinh nghiệm công tác trong ngành, lĩnh vực cần tuyển dụng, đáp ứng được ngay yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng. Cần đổi mới cơ chế phối hợp giữa hội đồng tuyển dụng với thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong quá trình tổ chức thực hiện tuyển dụng viên chức được chặt chẽ để công tác chuẩn bị, ôn tập, ra đề, coi thi, chấm thi được tổ chức chu đáo, an toàn, nghiêm túc, đảm bảo chính xác, công bằng cho mọi đối tượng tham gia dự tuyển và lựa chọn viên chức thực hiện công việc đúng với khả năng, trình độ, sở trường.

Công tác tuyển dụng viên chức là một nhiệm vụ rất quan trọng, cần xem xét và sàng lọc chất lượng của đội ngũ viên chức, không chỉ dựa vào bằng cấp

mà cần xét đến các kỹ năng khác. Chọn được người có đủ năng lực, khả năng thực hiện công việc theo yêu cầu hiện tại và có khả năng đáp ứng được sự phát triển của tổ chức.

### *3.3.2.2. Giải pháp trao quyền nhiều hơn cho đơn vị sự nghiệp công lập trong tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm*

Khu vực sự nghiệp công lập hiện có khoảng 33.000 đơn vị, với tổng số biên chế gần 2,1 triệu người, chiếm trên 80% tổng biên chế trong bộ máy nhà nước (trừ lực lượng vũ trang); tổng quỹ lương của khu vực này cũng chiếm xấp xỉ 80% tổng quỹ lương của khối các cơ quan, đơn vị nhà nước. Khu vực này đáp ứng các nhu cầu thiết yếu của mọi tầng lớp nhân dân, góp phần thúc đẩy hoạt động phát triển kinh tế - xã hội.

Cùng với cải cách thể chế kinh tế nói chung, công cuộc đổi mới khu vực sự nghiệp công lập đã được Đảng, Quốc hội, Chính phủ đặc biệt quan tâm chỉ đạo. Trong đó có việc tăng cường trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp công lập, khuyến khích các đơn vị có điều kiện vươn lên tự chủ, nâng cao số lượng, chất lượng dịch vụ, từ đó có thêm nguồn thu để tái đầu tư phát triển, cải thiện thu nhập cho người lao động, tạo điều kiện cho Nhà nước cơ cấu lại NSNN, dành thêm nguồn lực để chăm lo tốt hơn các đối tượng chính sách, các đối tượng hộ nghèo, bảo trợ xã hội,...

Năm 2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ [28] quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong đó trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp không chỉ trong quản lý tài chính, mà trong cả thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên việc thực hiện còn gặp nhiều trở ngại. Đến nay, việc phê duyệt và thực hiện chuyển đổi hoạt động theo nghị định này vẫn chưa được thực hiện, do những khó khăn phân tích ở trên. Để có thể triển khai được, cần có các chính sách giải pháp cụ thể hơn:

- *Thứ nhất*, cần quy định chi tiết về vấn đề tuyển dụng trong Luật Viên chức, trên cơ sở đó đặt ra những tiêu chí trong việc xếp loại đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ và đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ. Với những đơn vị chưa được giao quyền tự chủ hoặc tự chủ một phần, cần sử dụng phần lớn ngân sách trong hoạt động thì phải tổ chức thi tuyển viên chức, việc đánh giá kết quả thi tuyển được thực hiện bởi một hội đồng độc lập nhằm đảm bảo sự khách quan, công bằng, minh bạch. Đối với những đơn vị đã giao quyền tự chủ được tự tổ chức xét tuyển nhưng phải có cơ chế kiểm soát nội bộ từ phía Hội đồng quản lý đối với hoạt động này. Tuy nhiên, việc lập kế hoạch tuyển dụng, xây dựng tiêu chí tuyển dụng cũng như việc xét tuyển cần phải có sự tham gia trực tiếp của người đứng đầu nhằm phù hợp với đặc thù tổ chức cũng như nhu cầu của chính cơ quan.

- *Thứ hai*, cần trao quyền chủ động cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong tuyển dụng viên chức, khuyến khích họ có chính sách thu hút các “nhân tài tiềm năng”. Việc thông báo tuyển dụng cũng có thể được sử dụng bằng nhiều hình thức như thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng, bảng tin của các cơ sở giáo dục, website của cơ quan, website tìm kiếm việc làm hay sự giới thiệu từ các chuyên gia.

Để làm được điều đó, cần hoàn thiện văn bản pháp lý nhằm trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập. Trên thực tế, hiện nay có khá nhiều văn bản của Đảng, Nhà nước liên quan đến vấn đề này, nhưng vẫn khó đi vào cuộc sống, khó thực thi vì thiếu sự cụ thể và rõ ràng trong việc phân công, xác định thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu, của tập thể và cá nhân trong đơn vị sự nghiệp công lập. Nguyên nhân chính của các tình trạng trên là do quyền tự chủ của thủ trưởng đơn vị còn hạn chế, do cơ quan được tự xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ nhưng mức chi không được vượt các tiêu chuẩn, định mức chế độ do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành; kinh phí giao thực hiện tự chủ nhưng vẫn phải đảm bảo có chứng từ, hoá



đơn hợp pháp, hợp lệ theo quy định; vì vậy nhiều khoản chi (khoản văn phòng phẩm, khoản sử dụng điện thoại tại công sở...) cơ quan thực hiện tự chủ đã thực hiện khoán cho (từng bộ phận, cán bộ) nhưng vẫn phải có hoá đơn để hợp thức hoá chứng từ quyết toán. Điều này gây khó khăn cho các đơn vị sự nghiệp trong việc thu chi, hạch toán chủ động các khoản sinh hoạt công tại đơn vị mình.

Như vậy, để trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho những người đứng đầu ĐVSNCL, điều cần thiết là hoàn thiện thể chế cho việc quy định rõ chế độ trách nhiệm. Cần phân định rạch ròi việc nào do tập thể chịu trách nhiệm, việc nào do người đứng đầu chịu trách nhiệm. Quy định trách nhiệm người đứng đầu là cần thiết, nhưng không phải bất cứ việc gì do cấp dưới hay nhân viên gây ra, từ nhỏ đến lớn, đều quy trách nhiệm cho người đứng đầu. Cùng với việc quy định trách nhiệm người đứng đầu, phải có quy định về chức trách của viên chức ở vị trí nào, chức năng, nhiệm vụ và trách nhiệm ra sao. Hoàn thiện được những quy định như vậy thì chúng ta sẽ có công cụ để vận hành bộ máy tốt hơn và giải quyết được các mối quan hệ giữa tập thể và cá nhân, quan hệ giữa người đứng đầu và cấp dưới cũng như đổi mới công tác lựa chọn nhân sự để người đứng đầu thực quyền hơn.

Đồng thời, cần xây dựng, hoàn thiện và ban hành hệ thống định mức kinh tế - kỹ thuật và tiêu chí, tiêu chuẩn của từng loại hình dịch vụ sự nghiệp công. Cùng với đó, đổi mới cơ chế tính giá đặt hàng sản phẩm, dịch vụ sự nghiệp công; từng bước tính đúng, tính đủ các chi phí hợp lý trong giá dịch vụ sự nghiệp, phù hợp với thị trường và khả năng của ngân sách nhà nước.

Bên cạnh đó cần xây dựng cơ chế có hiệu lực, thực hiện kiểm tra, giám sát hoạt động của người đứng đầu trong các đơn vị sự nghiệp. Không thể phủ nhận vai trò quan trọng của Nhà nước trong việc kiểm tra, giám sát hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Trên thực tế, hiện nay các đơn vị sự nghiệp công lập đang nắm giữ một khối lượng không nhỏ tài sản nhà nước, thực hiện việc quản lý, sử dụng đối với hơn 2,1 triệu viên chức, người lao động. Trách nhiệm trong

hoạt động của người đứng đầu ĐVSNCL ảnh hưởng trực tiếp đến việc phát triển đội ngũ viên chức và triển khai thực hiện nhiệm vụ. Hơn nữa, sự tồn tại không tách rời khu vực công và sự điều tiết từ phía khu vực công đối với các tổ chức sự nghiệp dịch vụ công là cơ sở cho sự tồn tại của quyền giám sát của Nhà nước, của xã hội đối với các ĐVSNCL. Nói cách khác, sự giám sát không phải để mà giám sát, mà về thực chất quyền giám sát đối với các tổ chức sự nghiệp dịch vụ công tồn tại trên cơ sở lợi ích của chủ thể giám sát đối với các dịch vụ công mà nó được thụ hưởng: Nhà nước đại diện cho lợi ích xã hội nói chung và với tư cách là chủ sở hữu các cơ sở dịch vụ công; công dân có quyền đòi hỏi được hưởng thụ các dịch vụ công; các tổ chức đại diện cho các nhóm lợi ích có quyền đòi hỏi sự công bằng trong cung cấp dịch vụ công... Điều này cho thấy vai trò quản lý vô cùng quan trọng của thủ trưởng đơn vị trong việc quyết định vấn đề thuộc thẩm quyền của mình. Khi cần có sự tham mưu của cơ quan cấp trên trực thuộc, nhiều cơ quan thường thành lập “Hội đồng” để tư vấn, kiến nghị. Mặc dù là tư vấn, kiến nghị nhưng ít khi quyết định của người đứng đầu khác với ý kiến của “Hội đồng”. Quá trình thực hiện các quyết định liên quan đến thẩm quyền của người đứng đầu về tuyển dụng, đánh giá, khen thưởng, bổ nhiệm, quy hoạch, bồi dưỡng, nâng lương, nâng ngạch... cũng tương tự như vậy.

Do vậy, trong quá trình điều hành và trước khi quyết định các vấn đề liên quan đến quản lý viên chức, căn cứ vào tình hình cụ thể, người đứng đầu hoặc người có thẩm quyền có thể thành lập hoặc không thành lập các Hội đồng để tư vấn cho mình, trừ trường hợp văn bản pháp luật quy định khác. Bởi lẽ, thẩm quyền quyết định và trách nhiệm trong hoạt động công vụ luôn luôn gắn với người đứng đầu hoặc người có thẩm quyền quyết định. Điều này phù hợp với nguyên tắc đề cao trách nhiệm trong hoạt động cung cấp dịch vụ công và quản lý viên chức.

### **Kết luận chương 3**

Trên cơ sở quán triệt các quan điểm của Đảng, Nhà nước ta về công tác cán bộ để tiếp tục sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các qui định của pháp luật về tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm. Tiến hành rà soát các qui định liên quan đến công tác tuyển dụng nhằm phát hiện những chông chéo, mâu thuẫn, bất cập không phù hợp với điều kiện hiện nay từ đó kiến nghị, sửa đổi bổ sung các tiêu chuẩn, điều kiện, thẩm quyền tuyển dụng, phương thức, trình tự thủ tục và chế độ tập sự đối với công chức mới tuyển dụng. Đồng thời, đề xuất các điều kiện cần thiết có ý nghĩa thực hiện thành công việc hoàn thiện các qui định của pháp luật về tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm.

## KẾT LUẬN

“Hiền tài là nguyên khí của quốc gia”, câu nói trên đã khái quát được tầm quan trọng của người tài đối với sự phát triển của mỗi quốc gia và là định hướng cho việc tìm kiếm, sử dụng nhân tài trong hàng trăm năm qua. Trong giai đoạn hiện nay câu nói trên vẫn đúng với mọi cơ quan, đơn vị của nhà nước. Đối với các ĐVSNCL, việc cung ứng dịch vụ công lại càng cần thiết phải sử dụng tới nguồn nhân lực có trình độ cao về chuyên môn nghề nghiệp. Tuyển dụng viên chức có trình độ cao, đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm là công việc có ý nghĩa quyết định tới sự thành công của mỗi đơn vị. Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm là một nội dung cơ bản trong tổng thể hoạt động quản lý viên chức và có ý nghĩa quan trọng trong hoàn cảnh điều kiện kinh tế - xã hội, sự phân bổ nguồn nhân lực, cơ chế quản lý các ĐVSNCL và đội ngũ viên chức đang thay đổi như hiện nay. Việc xây dựng một đội ngũ viên chức chuyên nghiệp là điều kiện tiên quyết, là mục tiêu cơ bản trong công cuộc cải cách bộ máy hành chính nhà nước. Hoàn thiện việc thực hiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm là cơ sở để lựa chọn, thu hút người có đức, có tài tham gia hoạt động bộ máy hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp để đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển đất nước, góp phần thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và văn minh.

Với sự ra đời của Luật Viên chức năm 2010 và các văn bản hướng dẫn thi hành, có thể nói đã tạo ra những cơ hội mới cho việc áp dụng việc tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm. Nguyên tắc tuyển dụng kết hợp với tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng cho việc thực hiện thống nhất có hiệu quả, tuyển đúng người đúng việc. Tuy nhiên, để có thể tiến tới áp dụng tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm đòi hỏi sự đồng bộ, thống nhất giữa các quy định của pháp luật tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm.

Luận văn đã phân tích cơ sở lý luận về tuyển dụng viên chức, nghiên cứu kinh nghiệm của các nước trên thế giới về lĩnh vực này. Đồng thời, đánh giá thực trạng tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm từ thực tiễn ở Viện KHTLVN, từ đó xác định những vấn đề cần hoàn thiện đối với vị trí việc làm, tuyển dụng viên chức và giải pháp đổi mới, hoàn thiện việc thực hiện tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm ở Việt Nam

Ngoài ra, luận văn cũng đã kiến nghị hoàn thiện các quy định của pháp luật khác có liên quan đến các quy định về tuyển dụng viên chức nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012.
2. Ngô Thành Can (2010), *Tuyển chọn, bồi dưỡng người tài năng cho công vụ*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, tháng 11.
3. Trần Thị Minh Châu (2007), *Kinh nghiệm thi tuyển công chức của một số nước trên thế giới*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số tháng 5.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Văn kiện Hội nghị Trung ương 5 khóa X*, Nxb Chính trị quốc gia.
5. Đại học Luật Hà nội (2010), *Giáo trình lý luận Nhà nước và Pháp luật*, Nxb chính trị Quốc gia.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia.
7. Lê Thị Hồng Điệp (2009), *Kinh nghiệm trọng dụng nhân tài để hình thành nền kinh tế tri thức của một số quốc gia châu Á và những gợi ý cho Việt Nam*, Tạp chí khoa học ĐHQGHN, tr.54-61
8. Lê Cẩm Hà (2010), *Một số nội dung trong tuyển dụng nhân lực của khu vực nhà nước*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 9, tr.19-21.
9. Tô Tử Hạ (1998) *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay*, NXB Chính trị quốc gia.
10. Nguyễn Hữu Hải (2009), *Thi tuyển công chức theo vị trí việc làm và điều kiện áp dụng ở nước ta*, Tạp chí Quản lý nhà nước, số 12, tr.5-9.
11. Tạ Ngọc Hải (2009) *Vị trí việc làm theo Luật Cán bộ công chức*.
12. Trần Quốc Hải, *Ưu điểm của mô hình công vụ việc làm và hoàn thiện thể chế công vụ*.
13. Nguyễn Quốc Hiệp (2007), *Hoàn thiện pháp luật về tuyển chọn và bổ nhiệm công chức ở nước ta*, Luận án Tiến sĩ, Viện Nhà nước & Pháp luật, Hà Nội.

14. Nguyễn Phước Hiệp (2007), *Vai trò của pháp luật trong việc tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ, công chức ở nước ta*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật, số 02, tr.57 – 60,73.

15. Phan Anh Hồng (2013), *Vị trí công việc – chức vụ trong cơ quan hành chính nhà nước*, Nội san Khoa Tổ chức và quản lý nhân sự, Học viện Hành chính.

16. Vũ Khoan (2009), *Một số suy nghĩ về việc xây dựng Luật Viên chức*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 7, tr.7-8.

17. Phùng Thanh Liêm, Trần Thị Cẩm Hồng (2012), *Xây dựng chế độ công vụ chuyên nghiệp của Chính phủ Hàn Quốc*, Tạp chí Quản lý Nhà nước số 197 (6/2012).

18. Hoàng Quốc Long (2010), *Một số nội dung mới trong công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 9, tr.15-18

19. Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

20. Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15 tháng 11 năm 2010 có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2012.

21. Ngô Tự Nam (2011), *Pháp luật về viên chức và những đổi mới về phương thức, cơ chế quản lý viên chức*.

22. Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.

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

24. Nghị định 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức.

25. Nghị định 116/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính Phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các ĐVSN của Nhà nước.

26. Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ.

27. Nghị định 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính Phủ quy định về chính sách tinh giản biên chế.

28. Nghị định số 16/2015/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập.

29. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thu Huyền (2004), *Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*, Nxb Chính trị quốc gia.

30. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ công chức*, Nxb Chính trị quốc gia.

31. Nguyễn Minh Phương (2011), *Một số giải pháp phát hiện và sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay*.

32. Nguyễn Minh Phương (2009), *Luận cứ khoa học phân định công chức với viên chức*.

33. Pháp lệnh cán bộ công chức năm 1998.

34. Trần Văn Quảng (2011), *Một số vấn đề về tuyển chọn, sử dụng và đãi ngộ nhân tài*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 01, tr.25-27.

35. Quyết định số 594/QĐ-TTg ngày 10/5/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Viện khoa học Thủy lợi Việt Nam trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn trên cơ sở tổ chức, sắp xếp lại Viện khoa học Thủy lợi và Viện khoa học Thủy lợi Miền Nam.

36. Quyết định số 55/2008/QĐ-BNN ngày 24 tháng 4 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp & PTNT Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Viện khoa học Thủy lợi Việt nam.

37. Quyết định số 2166/QĐ-BNN-TCCB ngày 17/7/2008 của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và PTNT Ban hành Điều lệ tổ chức và hoạt động của Viện KHTLVN.

38. Quyết định 181/2005/QĐ-Ttg ngày 19/7/2005 của Thủ tướng Chính phủ quy định về phân loại, xếp hạng các tổ chức sự nghiệp, dịch vụ công.



39. Quyết định số 3538/QĐ-BNN-KHCN ngày 10/11/2008 của Bộ trưởng Bộ nông nghiệp và PTNT phê duyệt đề án chuyển đổi Viện khoa học Thủy lợi Việt nam sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự trang trải kinh phí theo quy định tại Nghị định 115/2005/NĐ-CP của chính phủ.

40. Quyết định số 11/2006/QĐ-QĐ-BNV ngày 05/10/2006 của Bộ Nội vụ về việc ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch viên chức ngành khoa học và công nghệ.

41. Quyết định số 78/2004/QĐ-BNV ngày 03/11/2004 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc ban hành danh mục các ngạch công chức và các ngạch viên chức.

42. Đào Thị Thanh (2010), *Một số kiến nghị về xây dựng cơ chế tuyển dụng công chức theo mô hình công vụ việc làm ở nước ta*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 8, tr.40-42.

43. Phạm Hồng Thái (2009), *Sự điều chỉnh của pháp luật về viên chức*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 1, tr.27-29.

44. Phạm Hồng Thái, *Công chức, công vụ* (2011).

45. Nguyễn Hải Thập (2009), *Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng Luật Viên chức*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 2, tr.36-39.

46. Lê Minh Thông, Nguyễn Danh Châu (2009) *Kinh nghiệm công tác nhân sự của một số nước*, Nxb Chính trị quốc gia, tr35.

47. Trần Anh Tuấn (2010), *Tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 5, tr.16-19.

48. Trần Anh Tuấn (2013), *Pháp luật về công vụ, công chức của Việt Nam và một số nước trên thế giới*, Viện khoa học Bộ Nội vụ.

49. Văn Tất Thu (2010), *Viên chức và những vấn đề cần chú ý khi xây dựng Luật Viên chức*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 10, tr.8-12.

50. Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ Quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.

51. Thông tư liên tịch số 12/2006/TTLT/BKHCN-BTC-BNV ngày 05/6/2006 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 115/2005/NĐ-CP ngày 05/9/2005 của chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các tổ chức khoa học và công nghệ công lập.

52. Thông tư số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV ngày 01/10/2014 Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của viên chức khoa học công nghệ tri .

53. Thông tư liên tịch số 21/2015/TT-BKHCN-BNV-BTC ngày 06/11/2015 Hướng dẫn thực hiện chính sách sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ [47].

54. Thông tư số 67/2010/TT-BNNPTNT ngày 17 tháng 11 năm 2010 của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn hướng dẫn thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học công nghệ công lập thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

55. Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ Nội vụ Hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức.

56. Thông tư số 16/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ Nội vụ ban hành quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức.

57. Thông tư số 12/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ quy định về chức danh nghề nghiệp và thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với viên chức.