

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

BIỆN KHÁNH LINH

**THI TUYỂN CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2018

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

BIỆN KHÁNH LINH

**THI TUYỂN CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: Luật Hiến pháp và luật Hành chính

Mã số: 60.38.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

PGS.TS. NGUYỄN MINH PHƯƠNG

HÀ NỘI - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực, có xuất xứ rõ ràng. Những kết luận trong luận văn chưa từng công bố trong bất cứ công trình nào. Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Biện Khánh Linh

LỜI CẢM ƠN

Em xin gửi lời cảm ơn chân thành tới Ban giám đốc, Quý thầy cô khoa Luật, cùng Lãnh đạo các khoa, phòng tại Học viện Khoa học Xã hội, đã tận tình giảng dạy và tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp đỡ em trong suốt thời gian học tập, nghiên cứu tại học viện.

Đặc biệt, em xin kính gửi lòng biết ơn đến PGS.TS. Nguyễn Minh Phương đã tận tình hướng dẫn em trong suốt quá trình thực hiện và hoàn thiện luận văn.

Tôi cũng xin chân thành cảm ơn Lãnh đạo Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh đã giúp đỡ, tạo điều kiện để tôi vượt qua khó khăn, hoàn thành tốt công tác cũng như nhiệm vụ học tập và nghiên cứu.

Do nhiều điều kiện chủ quan, khách quan và kinh nghiệm nghiên cứu khoa học chưa nhiều nên luận văn không tránh khỏi những thiếu sót. Rất mong nhận được sự góp ý của Quý thầy cô, các anh, chị học viên và các bạn đồng nghiệp.

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ THI TUYỂN CÔNG CHỨC TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	7
1.1. Khái quát chung về thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước.....	7
1.2. Quy định của pháp luật về thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước	16
1.3. Các nhân tố tác động đến thi tuyển công chức trong các cơ quan hành chính	32
Chương 2: THỰC TRẠNG THI TUYỂN CÔNG CHỨC TẠI CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	40
2.1. Đặc điểm kinh tế - xã hội và thực trạng đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính thành phố Hồ Chí Minh	40
2.2. Thực trạng công tác thi tuyển công chức tại Thành phố Hồ Chí Minh	44
Chương 3: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI THI TUYỂN CÔNG CHỨC TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	60
3.1. Quan điểm đổi mới thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước.....	60
3.2. Các giải pháp đổi mới thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước.....	64
KẾT LUẬN	75
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Tình hình thi tuyển công chức Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2016.....	51
---	----

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đội ngũ cán bộ, công chức ở các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân, với tư cách là những chủ thể tiến hành các công vụ cụ thể. Đây là hạt nhân của nền công vụ và cũng chính là yếu tố bảo đảm cho nền công vụ hiệu lực, hiệu quả. Hoạt động công vụ khác với các loại hoạt động thông thường khác là được bảo đảm bằng quyền lực nhà nước và nhằm sử dụng quyền lực đó để thực hiện các nhiệm vụ quản lý của nhà nước. Hoạt động công vụ là hoạt động có tổ chức và tuân thủ những quy chế bắt buộc, theo trật tự có tính chất thứ bậc chặt chẽ, chính quy và liên tục. Hoạt động công vụ do các cán bộ, công chức thực hiện. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng là mối quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta, nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới trong giai đoạn hiện nay.

Công tác tuyển dụng là bước đầu tiên để tuyển chọn được đội ngũ công chức có chất lượng cao. Trong điều kiện cải cách hành chính, hướng tới xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch và từng bước hiện đại hóa thì vấn đề tuyển dụng và xây dựng đội ngũ công chức càng có ý nghĩa quyết định hơn bao giờ hết. Để có được một đội ngũ công chức, viên chức đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới thì vai trò của công tác tuyển dụng và các cơ quan liên quan trong công tác tuyển dụng là rất quan trọng.

Hiện nay, ngoài các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội,... thì tại cơ quan hành chính nhà nước lực lượng công chức tập trung tại cơ quan này rất lớn từ Trung ương đến cấp tỉnh, cấp huyện và cấp xã.

Với số lượng như vậy, nhưng chất lượng công chức tại một số cơ quan lại là vấn đề cần được quan tâm. Một bộ phận công chức không đáp ứng được yêu cầu chuyên môn nên phần nào ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động của

các cơ quan hành chính nhà nước. Hiện nay, với các cơ quan hành chính nhà nước việc tuyển dụng được nguồn nhân lực trình độ đôi khi gặp khó do những quy định của pháp luật, trình độ những người làm công tác tuyển dụng, chế độ đãi ngộ đối với công chức không ngang tầm với các đơn vị ngoài nhà nước, nên không thu hút được những người thật sự tài năng.

Thi tuyển công chức là một trong hai hình thức tuyển dụng công chức và là hình thức chủ yếu được thực hiện trong việc lựa chọn những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng. Tuy nhiên, thi tuyển công chức hiện nay cũng gặp rất nhiều bất cập.

Thực hiện Kết luận số 21-KL/TW ngày 24 tháng 10 năm 2017 của Bộ Chính trị và thực hiện Nghị quyết số 54/2017/QH14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 của Quốc hội về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển, Thành phố Hồ Chí Minh đang tổ chức triển khai xây dựng và khai thực hiện các cơ chế đặc thù. Trong đó có việc, Hội đồng nhân dân Thành phố được quyền quyết định bố trí ngân sách Thành phố chi trả thu nhập bình quân tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức khu vực quản lý nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội và đơn vị sự nghiệp công lập do Thành phố quản lý theo hiệu quả công việc ngoài việc thực hiện chi trả thu nhập tăng thêm theo quy định của pháp luật hiện hành về cơ chế tự chủ tài chính đối với cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập, với mức tối đa không quá 1,8 lần mức lương ngạch bậc, chức vụ.

Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu đổi mới thi tuyển công chức, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ công chức trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp hiện đại có ý nghĩa rất quan trọng. Do đó đề tài “*Thi tuyển công chức hành chính từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh*” có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

2. Tình hình nghiên cứu những vấn đề liên quan đến luận văn

Đã có khá nhiều công trình khoa học nghiên cứu các vấn đề trực tiếp hoặc gián tiếp liên quan đến tuyển dụng công chức:

- Bài viết “*Nghiên cứu chế độ công chức Trung Quốc - nhìn lại lịch sử, các vấn đề tồn tại và triển vọng tương lai*” (Tạp chí Đại học Nhân dân Bắc Kinh, kỳ 5, 2013), tác giả Hồ Uy đã phân tích về chế độ tuyển dụng công chức.

- Công trình nghiên cứu khoa học “*Cải thiện hành chính công trong thế giới cạnh tranh*” của Mỹ do Nhà xuất bản Chính trị quốc gia phát hành và TS Ngô Đức Mạnh cùng một số dịch giả khác dịch.

- Cuốn sách tham khảo “*Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay*” của tác giả Tô Tử Hạ, NXB Chính trị quốc gia, 1998.

- PGS.TS. Phạm Hồng Thái, (2002) “*Công chức, công vụ*” giới thiệu các quan niệm khác nhau về công vụ, xác định công vụ phải gắn với quyền lực nhà nước; quan niệm và các quy định pháp luật về công chức; có những nhận xét, đánh giá khái quát về pháp luật công vụ, công chức ở nước ta từ 1945 - 2004.

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

- TS. Thang Văn Phúc và TS. Nguyễn Minh Phương, (2005) “*Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*” phân tích vai trò, đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức; quan điểm của Đảng ta về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; xác định các yêu cầu của nhà nước pháp quyền

XHCN đối với việc hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh.

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

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

3. Mục đích, nhiệm vụ của luận văn

3.1. Mục đích

Trên cơ sở hệ thống hóa những lý luận về thi tuyển công chức và đánh giá thực trạng công tác thi tuyển công chức tại cơ quan hành chính Thành phố Hồ Chí Minh, luận văn đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác thi tuyển công chức tại các cơ quan hành chính ở nước ta hiện nay.

3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu

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

- Hệ thống hóa và phân tích làm rõ cơ sở lý luận về thi tuyển công chức
- Khảo sát đánh giá thực trạng công tác thi tuyển công tại cơ quan hành chính Thành phố Hồ Chí Minh
- Đề xuất các quan điểm và giải pháp hoàn thiện công tác thi tuyển công chức tại các cơ quan hành chính ở nước ta

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

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài chủ yếu nghiên cứu các quy định pháp luật và việc tổ chức thi tuyển công chức tại cơ quan hành chính Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2017

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Luận văn nghiên cứu các quy định của pháp luật về thi tuyển công chức tại cơ quan hành chính Thành phố Hồ Chí Minh.

- Luận văn tập trung khảo sát đánh giá thực trạng công tác thi tuyển công chức tại cơ quan hành chính Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2017 và đề xuất các quan điểm, giải pháp hoàn thiện công tác thi tuyển công chức giai đoạn 2018 - 2025.

5. Phương pháp luận và Phương pháp nghiên cứu của luận văn

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

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

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

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

- Trên cơ sở nhận diện thực trạng công tác thi tuyển công chức, luận văn đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác thi tuyển công chức từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh trong những năm tiếp theo.

7- Kết cấu của luận văn

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

Chương 1: Những vấn đề lý luận và pháp lý về thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước.

Chương 2: Thực trạng thi tuyển công chức tại cơ quan hành chính Thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 3: Giải pháp đổi mới thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ THI TUYỂN CÔNG CHỨC TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.1. Khái quát chung về thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước

1.1.1. Khái niệm cơ quan hành chính nhà nước

Bộ máy nhà nước là một chỉnh thể thống nhất, được tạo thành bởi các cơ quan nhà nước. Bộ máy nhà nước Việt nam gồm bốn hệ thống cơ quan chính: cơ quan lập pháp, cơ quan hành pháp, cơ quan toà án và cơ quan kiểm sát.

Cơ quan hành chính nhà nước là bộ phận hợp thành của bộ máy nhà nước, được thành lập để thực hiện chức năng quản lý hành chính nhà nước. Do vậy, ngoài những đặc điểm chung như các hệ thống cơ quan khác, cơ quan hành chính nhà nước có những đặc điểm đặc thù như sau:

- Cơ quan hành chính nhà nước có chức năng quản lý hành chính nhà nước, thực hiện hoạt động chấp hành và điều hành trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong khi đó các cơ quan nhà nước khác chỉ tham gia vào hoạt động quản lý trong phạm vi, lĩnh vực nhất định.

- Cơ quan hành chính nhà nước nói chung là cơ quan chấp hành, điều hành của cơ quan quyền lực nhà nước:

- Cơ quan hành chính nhà nước là hệ thống cơ quan có mối liên hệ chặt chẽ và có đối tượng quản lý rộng lớn.

- Cơ quan hành chính nhà nước có chức năng quản lý nhà nước dưới hai hình thức là ban hành các văn bản quy phạm và văn bản cá biệt trên cơ sở hiến pháp, luật, pháp lệnh và các văn bản của các cơ quan hành chính nhà nước cấp trên nhằm chấp hành, thực hiện các văn bản đó. Mặt khác trực tiếp chỉ đạo, điều hành, kiểm tra...hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước dưới quyền và các đơn vị cơ sở trực thuộc của mình.

Tóm lại, cơ quan hành chính nhà nước là bộ phận cấu thành của bộ máy nhà nước, trực thuộc cơ quan quyền lực nhà nước một cách trực tiếp hoặc gián tiếp, trong phạm vi thẩm quyền của mình thực hiện hoạt động chấp hành - điều hành và tham gia chính yếu vào hoạt động quản lý nhà nước.

Hiện nay, hệ thống cơ quan hành chính nhà nước bao gồm cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương, trong đó:

- Chính phủ bao gồm các Bộ, cơ quan ngang Bộ và các tổ chức khác do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập;
- Cơ quan hành chính ở địa phương gồm: Ủy ban nhân dân các cấp và hệ thống cơ quan có thẩm quyền chuyên môn ở địa phương.

1.1.2. Khái niệm công chức trong cơ quan hành chính nhà nước

*** Về khái niệm công chức**

Một nền hành chính sẽ không thể vận hành hay đi vào hoạt động nếu thiếu một trong các yếu tố: hệ thống thể chế hành chính, cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành của bộ máy hành chính, đội ngũ công chức hành chính, nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất kỹ thuật. Trong đó có thể nói yếu tố con người - đội ngũ công chức hành chính luôn là yếu tố quan trọng và có ý nghĩa quyết định nhất. Nói cách khác, pháp luật sẽ không thể được thực thi và áp dụng vào đời sống nếu thiếu vắng nguồn nhân lực đứng ra để tạo dựng cơ chế, cách thức và thực hiện nó. Đây chính là nhiệm vụ và vai trò quan trọng của đội ngũ công chức. Đội ngũ công chức là những người có vị trí trong hệ thống cơ quan nhà nước, có chức năng thực thi pháp luật và thi hành công vụ nhằm phục vụ lợi ích chung cho toàn xã hội. Công chức là hạt nhân cơ bản của nền công vụ, là chủ thể thực sự tiến hành các công vụ cụ thể và cũng chính là yếu tố đảm bảo cho nền công vụ hoạt động, vận hành có hiệu lực, hiệu quả.

Ở nước ta, khái niệm công chức đã xuất hiện từ những năm 50 và đang ngày càng hoàn thiện. Ngày 20 tháng 5 năm 1950, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã

ban hành Sắc lệnh 76/SL về "Quy chế công chức", đây được xem là văn bản pháp luật đầu tiên có liên quan trực tiếp đến khái niệm này. Quy chế xác định rõ nghĩa vụ, quyền lợi của công chức, cùng các thể lệ về việc tổ chức, quản trị và sử dụng các ngạch công chức trong toàn quốc, theo đó *"những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức"*[10]. Như vậy, theo quy chế này, những đối tượng được xác định là công chức còn quá ít, chỉ bao gồm những người giữ chức vụ trong “cơ quan hành chính nhà nước” mà không bao gồm những người làm việc tại các cơ quan, đơn vị sự nghiệp của nhà nước hay các cơ quan khác như Viện kiểm sát nhân dân, Tòa án nhân dân.

Đến thời kỳ đổi mới (sau năm 1986), trước yêu cầu khách quan cải cách nền hành chính và đòi hỏi phải chuẩn hóa đội ngũ cán bộ công chức nhà nước, khái niệm công chức được sử dụng trở lại trong Nghị định 169/HĐBT ngày 25 tháng 5 năm 1991 của Chính phủ. Nghị định nêu rõ: *“Công dân Việt nam được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công sở của nhà nước ở Trung ương hay địa phương, ở trong nước hay ngoài nước, đã được xếp vào một ngạch, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp gọi là công chức nhà nước”* [13]. Như vậy, khái niệm công chức tại Nghị định này đã được xác định rõ ràng và nhiều tiêu chí hơn so với Sắc lệnh 76/SL rất nhiều, đặc biệt Nghị định còn nêu ra chế độ làm việc của công chức là theo ngạch, bậc và hưởng lương từ Ngân sách nhà nước.

So với Nghị định 169/HĐBT chỉ đưa ra khái niệm công chức, Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 ra đời, là văn bản pháp lý cao nhất của nước ta về cán bộ, công chức, đã đưa ra khái niệm chung về cán bộ, công chức. Theo Pháp lệnh, những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước, đoàn thể được gọi chung trong một cụm từ là “cán

bộ, công chức”. Lúc này, phạm vi và đối tượng đã được thu hẹp lại hơn so với trước nhưng vẫn gồm cả khu vực hành chính, khu vực sự nghiệp và các cơ quan của Đảng, đoàn thể. Vấn đề ai là cán bộ, ai là công chức cũng chưa xác định được. Những người làm việc trong các tổ chức, đơn vị còn lại như doanh nghiệp nhà nước, lực lượng vũ trang thì do các văn bản pháp luật về lao động, về sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam, về công an nhân dân.... điều chỉnh. Với quy định của Pháp lệnh cán bộ, công chức, các tiêu chí: Công dân Việt Nam, trong biên chế, hưởng lương từ Ngân sách nhà nước mới chỉ là những căn cứ để xác định một người có phải là "cán bộ, công chức" hay không. Tuy nhiên, vấn đề ai là cán bộ, ai là công chức vẫn chưa được giải quyết. Dưới Pháp lệnh là Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Nghị định đã cụ thể hóa khái niệm công chức *“là công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, bao gồm những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công việc thường xuyên, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được xếp vào một ngạch hành chính, sự nghiệp; những người làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc quân đội nhân dân và công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp và công nhân quốc phòng”*[7].

Sau hai lần sửa đổi, năm 2003, Pháp lệnh Cán bộ, công chức cho khái niệm gộp cả cán bộ, công chức và chỉ rõ 8 đối tượng được xác định là cán bộ công chức [22]

Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ 4 thông qua ngày 13 tháng 11 năm 2008. Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2010. Khoản 2 Điều 4 quy định về công chức:

“Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”[19]

Như vậy, sau nhiều lần quy định về khái niệm cán bộ, công chức, Luật Cán bộ công chức năm 2008 đã phân định một cách rõ ràng ai là cán bộ, ai là công chức. Hơn nữa khái niệm công chức cũng được xác định cụ thể bao gồm công chức các cấp: công chức trung ương, công chức cấp tỉnh và công chức cấp xã.

Qua việc phân tích khái niệm công chức và cơ quan hành chính nhà nước, ta rút ra khái niệm công chức trong cơ quan hành chính nhà nước:

Công chức trong cơ quan hành chính nhà nước là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong hệ thống cơ quan quản lý nhà nước từ Trung ương đến địa phương bao gồm các cơ quan thuộc Chính phủ là các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND các cấp trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

1.1.3. Khái niệm thi tuyển công chức

Thi tuyển công chức là một hình thức tuyển dụng công chức. Trong khoa học pháp lý, “tuyển dụng công chức” là quá trình bổ sung những người đủ tiêu chuẩn, điều kiện vào trong cơ quan hành chính nhà nước. Đây là một

quá trình thường xuyên và cần thiết để xây dựng và phát triển đội ngũ công chức. *“Tuyển dụng công chức là một hoạt động diễn ra một cách thường xuyên theo quy định của pháp luật. Theo đó, Nhà nước lựa chọn một số người đủ tiêu chuẩn, năng lực và phẩm chất vào những vị trí nhất định của guồng máy hành chính nhà nước. Tuyển dụng công chức là một nội dung quan trọng trong thể chế công vụ, một quá trình bao gồm tổng thể các hoạt động nhằm bổ sung những người đủ năng lực cho những vị trí còn thiếu trong hệ thống công vụ”* [14]

Ở Việt Nam trước năm 1986, tuyển dụng công chức vào làm việc cho cơ quan nhà nước nói riêng và cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị nói chung được thực hiện thông qua xét tuyển. Căn cứ để xét tuyển chủ yếu dựa vào lý lịch, quá trình công tác cũng như kết hợp giải quyết chế độ chính sách, hợp lý hóa gia đình...mà chưa có những quy định xác định các tiêu chuẩn cụ thể, rõ ràng nên hoạt động tuyển dụng còn chấp vá và thiếu khoa học.

Xuất phát từ thực tế trên đồng thời để đáp ứng yêu cầu đổi mới kinh tế và cải cách hành chính nhà nước, tuyển dụng công chức được chuyển từ hình thức xét tuyển sang thi tuyển, theo đó Nghị định số 25/1993/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 23 tháng 5 năm 1993 quy định *“Tất cả các cơ quan hành chính sự nghiệp của nhà nước từ nay khi tuyển công chức, viên chức nhất thiết phải thực hiện chế độ thi tuyển. Những người không qua thi tuyển đều không được tuyển dụng vào biên chế trong các cơ quan hành chính sự nghiệp của nhà nước”*. Đặc biệt từ khi Pháp lệnh cán bộ công chức ra đời năm 1998 thì thi tuyển cạnh tranh được xác định là phương thức chủ yếu trong tuyển dụng công chức. Luật Cán bộ công chức năm 2008 tiếp tục khẳng định tuyển dụng công chức được thực hiện chủ yếu thông qua thi tuyển đồng thời bổ sung: việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức. Việc thực hiện

nhất quán phương thức thi tuyển cạnh tranh cùng với quá trình hoàn thiện cơ sở pháp lý về tuyển dụng công chức ở Việt Nam trong hơn 20 năm qua đã thể hiện rõ nỗ lực và quyết tâm của các cơ quan nhà nước nhằm đổi mới tuyển dụng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Theo đó, để được công nhận là một công chức hành chính nhà nước, được đứng trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, người ta phải vượt qua một kỳ thi tuyển công chức do các cơ quan có thẩm quyền đứng ra tổ chức. Một kỳ thi tuyển công chức sẽ có các môn thi và các thí sinh phải thi tuyển theo phương thức cạnh tranh, người có điểm số cao hơn sẽ có nhiều cơ hội trúng tuyển và làm ở vị trí tốt. Một kỳ thi được đánh giá là thành công hay không phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố như chất lượng thí sinh, nội dung thi tuyển, cách thức tổ chức cuộc thi...Hiện nay, thi tuyển là hình thức phổ biến của hầu hết các quốc gia trên thế giới, mỗi quốc gia có cách thức tổ chức và tuyển dụng riêng nhưng mục đích cuối cùng là tìm ra những con người đủ đức, đủ tài để phụng sự đất nước, chăm lo cho nền hành chính quốc gia.

Như vậy, thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước là một hoạt động diễn ra một cách thường xuyên theo quy định của pháp luật; là việc lựa chọn một số người đủ tiêu chuẩn, năng lực và phẩm chất vào những vị trí nhất định của bộ máy hành chính thông qua các bài thi do cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức tổ chức.

* Phân biệt thi tuyển công chức với các hình thức tuyển dụng khác

Phân biệt giữa thi tuyển và xét tuyển công chức

Điều 37 Luật cán bộ công chức năm 2008 quy định hai hình thức tuyển dụng công chức là thi tuyển và xét tuyển. Trong đó thi tuyển được xem như hình thức tuyển dụng công chức phổ biến hơn hết, xét tuyển chỉ dành cho những người *“cam kết tình nguyện làm việc từ 05 năm trở lên ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn”*[19].

Như vậy, có nghĩa pháp luật chỉ quy định hai hình thức tuyển dụng công chức chính thống là thi tuyển và xét tuyển. Tuy nhiên, có sự khác nhau cơ bản giữa thi tuyển và xét tuyển:

**** Về nội dung:**

Nếu thi tuyển công chức được tiến hành thông qua các môn thi gồm: kiến thức chung, nghiệp vụ chuyên ngành, ngoại ngữ, tin học thì xét tuyển chỉ quy định hai nội dung là: xét kết quả học tập của người dự tuyển; phỏng vấn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người dự tuyển[8]. Thi tuyển đòi hỏi thí sinh dự thi phải có sự chuẩn bị kiến thức kỹ càng và toàn diện cả kiến thức chung về quản lý nhà nước, về hệ thống chính trị, tổ chức bộ máy của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội; kiến thức chuyên ngành; ngoại ngữ, tin học.

Còn với xét tuyển thí sinh dự tuyển chỉ cần nộp cho cơ quan có thẩm quyền xét tuyển bảng điểm học tập, điểm tốt nghiệp và trải qua một cuộc phỏng vấn về trình độ chuyên môn là xong. Điều này có nghĩa khả năng trúng tuyển của các thí sinh được tuyển dụng thông qua xét tuyển phụ thuộc rất lớn vào kết quả học tập tại các cơ sở giáo dục: trường đại học, cao đẳng...Điều này rất dễ dẫn đến tình trạng mất công bằng và khách quan giữa các thí sinh, nhà tuyển dụng không chắc sẽ tuyển được người công chức thực sự có năng lực. Bởi lẽ kết quả học tập không nói lên thực lực của người dự tuyển và kỹ năng công tác của họ.

**** Về hình thức**

Thi tuyển công chức được tiến hành thông qua các hình thức là thi tự luận, trắc nghiệm hoặc phỏng vấn còn xét tuyển công chức chỉ tiến hành dưới 2 hình thức là xét và phỏng vấn. Các hình thức của xét tuyển công chức còn khá đơn giản và không đặt yêu cầu cao cho thí sinh, các thí sinh sẽ ít bị áp lực hơn so với thi tuyển công chức, cơ quan tuyển dụng tiết kiệm được thời gian

và chi phí tổ chức hơn. Tuy nhiên, hiệu quả mang lại của xét tuyển không cao bằng thi tuyển.

Như phân tích nêu trên, xét thấy hình thức xét tuyển công chức còn mang nhiều lỗ hổng và nếu được áp dụng sẽ vấp phải rất nhiều bất lợi cho cả thí sinh và nhà tuyển dụng. Chính vì vậy thi tuyển cần được nhà nước ta chú trọng và áp dụng phổ biến hơn hết.

Phân biệt giữa thi tuyển và trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng công chức

Ngoài hai hình thức tuyển dụng công chức là thi tuyển và xét tuyển, pháp luật còn có quy định một hình thức tuyển dụng đặc thù khác đó là tiếp nhận công chức không qua thi tuyển. Đây không được coi là một hình thức tuyển dụng công chức mà Điều 19 Nghị định 24 [8] và Điều 10 Thông tư 13 [1] gọi đây là “Trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng công chức”.

Cũng giống như xét tuyển công chức, người dự tuyển không phải trải qua cuộc thi tuyển như thi tuyển công chức mà chỉ cần có đủ các điều kiện như:

“a) Người tốt nghiệp thủ khoa tại các cơ sở đào tạo trình độ đại học ở trong nước;

b) Người tốt nghiệp đại học, sau đại học loại giỏi, xuất sắc ở nước ngoài;

c) Người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, có kinh nghiệm công tác trong ngành, lĩnh vực cần tuyển dụng từ 05 năm trở lên, đáp ứng được ngay yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng.” thì có thể được xem xét tiếp nhận vào cơ quan hành chính nhà nước không qua thi tuyển.

Người dự tuyển trong trường hợp này phải tham gia một buổi kiểm tra, sát hạch do Hội đồng kiểm tra, sát hạch tổ chức mà Hội đồng này sẽ do người đứng đầu cơ quan quản lý công chức thành lập. Ví dụ: Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh quyết định thành lập Hội đồng kiểm tra, sát hạch để xét tuyển những người có nhu cầu được tiếp nhận vào các cơ quan hành chính mà Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh quản lý.

Hội đồng kiểm tra, sát hạch sẽ tiến hành kiểm tra về các điều kiện, tiêu chuẩn, văn bằng, chứng chỉ theo yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển; Sát hạch về trình độ hiểu biết chung và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của người được đề nghị tiếp nhận. Hình thức và nội dung sát hạch do Hội đồng kiểm tra, sát hạch căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển, báo cáo người đứng đầu cơ quan quản lý công chức xem xét, quyết định trước khi tổ chức sát hạch.

Pháp luật không quy định rõ nội dung và hình thức sát hạch cụ thể mà trao quyền này cho Hội đồng kiểm tra, sát hạch. Căn cứ vào điều kiện thực tế của từng địa phương và nhu cầu của cơ quan tuyển dụng, Hội đồng có thể linh hoạt áp dụng các hình thức, nội dung khác nhau.

1.2. Quy định của pháp luật về thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước

1.2.1. Căn cứ, điều kiện thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước

Về căn cứ thi tuyển:

Căn cứ thi tuyển công chức được quy định cụ thể tại Điều 35 Luật cán bộ công chức năm 2008 và khoản 1 Điều 3 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP: “Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức”[8].

Như vậy theo quy định hiện nay, việc tuyển dụng công chức nói chung và thi tuyển công chức hành chính nói riêng đều phải căn cứ vào 3 yếu tố nói trên. Chỉ khi nào thỏa mãn 3 yếu tố thì cơ quan sử dụng công chức mới được tiến hành các thủ tục tuyển dụng.

Điều 3 Nghị định 24/2010/NĐ-CP cũng nêu rõ trách nhiệm xác định, mô tả vị trí việc làm, thuộc về cơ quan sử dụng công chức, cơ quan sử dụng công chức báo cáo cơ quan quản lý công chức phê duyệt bảng mô tả vị trí

việc làm để làm căn cứ tuyển dụng công chức. Quy định này cũng đã thể hiện sự đổi mới trong công tác tuyển dụng công chức từ chủ yếu dựa trên bằng cấp theo Pháp lệnh cán bộ, công chức sang dựa trên yêu cầu công việc và vị trí việc làm.

Tuy nhiên cách quy định như trên là khá chung chung và dễ gây nên nhiều cách hiểu, nhiều cách áp dụng khác nhau cho các cơ quan, đơn vị khi thực hiện tuyển dụng công chức đặc biệt là yếu tố “căn cứ vị trí việc làm”. Để khắc phục lỗ hổng này Đảng và Nhà nước ta đã ban hành khá nhiều văn bản quy định về cách xác định và việc xây dựng Đề án vị trí việc làm đối với các cơ quan trực tiếp sử dụng công chức. Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 về xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức quy định cụ thể về nguyên tắc, phương pháp, trình tự, thủ tục xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; thẩm quyền quyết định, phê duyệt, quản lý vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức. Trên cơ sở đó, ngày 25/6/2013, Bộ trưởng Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư số 05/2013/TT-BNV hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP. Việc xác định vị trí việc làm không được quy định cụ thể trong Luật hay Nghị định mà nhiệm vụ này được giao trực tiếp cho cơ quan sử dụng công chức. Cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm xây dựng danh mục vị trí việc làm, xác định nội dung công việc và khung năng lực cho từng vị trí. Đây chính là một cơ sở để cơ quan sử dụng công chức đăng ký nhu cầu và tuyển dụng công chức hàng năm.

Về điều kiện thi tuyển:

Luật cán bộ công chức năm 2008 quy định người có đủ các điều kiện sau đây không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo được đăng ký dự tuyển công chức:

- Có một quốc tịch là quốc tịch Việt Nam;
- Đủ 18 tuổi trở lên;

- Có đơn dự tuyển; có lý lịch rõ ràng;
- Có văn bằng, chứng chỉ phù hợp;
- Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt;
- Đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ;
- Các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí dự tuyển.

Các điều kiện là khá phù hợp và phổ biến. Bên cạnh những quy định cũ thì Luật 2008 cũng có quy định một số điểm mới linh hoạt và mở rộng hơn. Cụ thể, về độ tuổi nếu trước đây độ tuổi quy định được phép thi tuyển công chức là từ 18 tuổi đến 40 tuổi, có nghĩa luật xác định mức tối thiểu và tối đa về tuổi được dự tuyển công chức thì đến nay tuổi dự thi công chức chỉ quy định từ 18 tuổi trở lên. Đó là vì pháp luật về bảo hiểm xã hội của Việt Nam đã quy định cả loại hình bảo hiểm tự nguyện, như thế sẽ tạo điều kiện cho những người đến độ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm xã hội. Mặt khác đây cũng là quy định mở rộng đối tượng dự thi công chức, tạo điều kiện cho nhiều người hơn bao gồm cả những người lớn tuổi nhưng lại dồi dào về kinh nghiệm công tác.

Các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí dự tuyển sẽ do cơ quan sử dụng công chức xây dựng trên cơ sở bản mô tả công việc gắn với chuyên ngành đào tạo, các kỹ năng, kinh nghiệm theo yêu cầu tiêu chuẩn nghiệp vụ ngạch công chức của vị trí dự tuyển.

Ngoài ra Luật cán bộ công chức cũng quy định về các trường hợp không được đăng ký dự tuyển công chức:

- Không cư trú tại Việt Nam;
- Mất hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự;
- Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; đang chấp hành hoặc đã chấp hành xong bản án, quyết định về hình sự của Tòa án mà chưa được xóa án tích; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ

sở giáo dục [19].

1.2.2. Nguyên tắc thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước

Luật Cán bộ công chức năm 2008 quy định các nguyên tắc thi tuyển công chức gồm:

Bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật: Nguyên tắc này đòi hỏi các thông tin liên quan đến tuyển dụng công chức như: nhu cầu tuyển dụng, vị trí cần tuyển, số lượng cần tuyển, tiêu chuẩn và điều kiện dự thi, thời gian, địa điểm dự thi... phải được công bố công khai và minh bạch, thống nhất. Nếu vì một nguyên nhân khách quan hay chủ quan mà một trong các yếu tố trên không được công bố, phổ biến đến các đối tượng dự thi hay chỉ được phổ biến đến một số đối tượng cụ thể, không chính xác hoặc không kịp thời; có sai sót trong việc quy định thì tính công khai, khách quan, đúng pháp luật sẽ không được bảo đảm và nguyên tắc bình đẳng cũng vì thế mà bị xâm phạm.

Bảo đảm tính cạnh tranh: nguyên tắc này đòi hỏi việc thi tuyển công chức phải đa dạng, nghiêm túc, đòi hỏi kích thích tính năng động, sáng tạo và chủ động của công chức. Tất cả các thí sinh dự thi đều có quyền, lợi ích và cơ hội như nhau khi tham gia dự thi và kết quả chấm thi khách quan là điều kiện để xét việc trúng tuyển hay không của thí sinh. Ai có điểm số cao hơn sẽ là người trúng tuyển.

Tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm: Khi tuyển dụng công chức cơ quan sử dụng công chức phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ thực tế của cơ quan, đơn vị mình và những quy định cụ thể về vị trí việc làm đang cần thiết tuyển dụng người để thực hiện. Nếu việc tuyển dụng không đáp ứng được đúng yêu cầu công việc sẽ dẫn đến tình trạng dư thừa nhân sự hoặc không phù hợp với nhu cầu, người được tuyển dụng không hoàn thành được nhiệm vụ được giao.

Ưu tiên tuyển chọn người có tài năng, người có công với nước, người dân tộc thiểu số: Đây là nguyên tắc mang tính chất bổ sung, thể hiện yếu tố nhân đạo và nhân văn của nhà nước ta: với truyền thống “Uống nước nhớ nguồn”, coi trọng người hiền tài, tinh thần đoàn kết dân tộc. Nguyên tắc này nhằm tạo điều kiện cho những người có tài năng thực sự có thể làm việc phụng sự đất nước, cho những người có công với nước bao gồm những người là thương bệnh binh hay con cái của họ có thêm cơ hội được đứng trong hàng ngũ công chức nhà nước; cho những người dân tộc thiểu số xuất phát từ hoàn cảnh địa lý và điều kiện học tập, sinh sống không thuận lợi để họ có thể hòa nhập và cùng thực hiện công vụ của đất nước.

Như vậy, nhà nước ta đã xác định rất rõ các yêu cầu của một kỳ thi tuyển công chức. Các nguyên tắc trên cũng giống như kim chỉ nam cho các cơ quan, đơn vị tổ chức tuyển dụng công chức và các cơ quan trực tiếp sử dụng công chức sao cho tổ chức một kỳ thi tuyển đạt được hiệu quả tốt nhất. Vì một khi các nguyên tắc thi tuyển bị vi phạm và không được thực hiện một cách nghiêm túc thì kết quả thi tuyển sẽ không thể hoàn thiện và đạt được mục tiêu đề ra của bất cứ kỳ thi tuyển công chức nào, đó là tìm được người có tài, có tâm thực hiện công vụ.

1.2.3. Thẩm quyền tổ chức thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước

Điều 39 Luật Cán bộ, công chức quy định chi tiết và cụ thể các cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức gồm:

“1. Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Kiểm toán Nhà nước thực hiện tuyển dụng và phân cấp tuyển dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý.

2. Văn phòng Quốc hội, Văn phòng Chủ tịch nước thực hiện tuyển dụng công chức trong cơ quan, đơn vị thuộc quyền quản lý.

3. Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ tuyển dụng và phân cấp tuyển dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý.

4. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh tuyển dụng và phân cấp tuyển dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý.

5. Cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội tuyển dụng và phân cấp tuyển dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý”[19].

Có thể thấy, thẩm quyền tuyển dụng được trao cho khá nhiều cơ quan theo các ngành như tư pháp, hành pháp; giữa cơ quan hành chính trung ương, địa phương; và theo cả các cơ quan của Đảng và tổ chức chính trị - xã hội. Trong đó thẩm quyền tổ chức thi tuyển công chức tại cơ quan hành chính nhà nước của các thành phố trực thuộc Trung ương được giao cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và có thể được phân cấp cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý.

Ví dụ: Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là cơ quan đứng ra chủ trì tổ chức thi tuyển công chức hành chính trong toàn thành phố hoặc phân cấp cho các sở - ban - ngành, Ủy ban nhân dân quận - huyện tổ chức thi tuyển.

1.2.4. Trình tự, thủ tục thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước

** Thông báo tuyển dụng và tiếp nhận hồ sơ dự tuyển:*

Điều 15 Nghị định 24/2010/NĐ-CP quy định việc ban hành thông báo tuyển dụng công chức được trao cho cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức và phải được thông báo công khai trên phương tiện thông tin đại chúng, trang thông tin điện tử của cơ quan 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.

Trên cơ sở nhu cầu về công chức của các cơ quan trực tiếp sử dụng công chức hàng năm, cơ quan tuyển dụng tiến hành tổng hợp và ban hành thông báo tuyển dụng công chức trên phạm vi quản lý của mình. Căn cứ vào thông báo và các thông tin tại đây những cá nhân có nhu cầu dự tuyển có thể dễ dàng tìm hiểu và chọn dự thi tại một vị trí phù hợp nhất. Thông thường khi cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức ban hành Thông báo tuyển dụng công chức thì đồng thời các cơ quan sử dụng công chức có nhu cầu tuyển dụng cũng sẽ chủ động căn cứ vào Thông báo này để ban hành thông báo tuyển dụng riêng niêm yết tại trụ sở cơ quan, đơn vị hay Trang thông tin điện tử, tạo điều kiện cho các thí sinh có thể đến tận nơi mà mình có nhu cầu dự tuyển tham khảo và tìm hiểu.

Thời hạn nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển ít nhất là 30 ngày, kể từ ngày thông báo tuyển dụng công khai trên phương tiện thông tin đại chúng.

Hiện nay, việc tiếp nhận hồ sơ dự tuyển đã được các tỉnh, thành phố phân cấp mạnh mẽ về cho các cơ quan trực tiếp sử dụng công chức và có nhu cầu tuyển dụng. Thí sinh đến nộp hồ sơ trực tiếp tại cơ quan mình muốn dự tuyển vào làm việc và sẽ được kiểm tra hồ sơ ngay tại đây. Điều 2 Thông tư 13/2010/TTBNV của Chính phủ quy định hồ sơ dự thi công chức gồm: Đơn đăng ký dự thi; Bản sơ yếu lý lịch tự thuật có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền trong thời hạn 30 ngày tính đến ngày nộp hồ sơ dự thi; Bản sao giấy khai sinh; Bản chụp các văn bằng, chứng chỉ và kết quả học tập theo yêu cầu của vị trí dự thi; Giấy chứng nhận sức khỏe do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp trong thời hạn 30 ngày tính đến ngày nộp hồ sơ dự thi; Giấy chứng nhận thuộc đối tượng ưu tiên trong tuyển dụng công chức (nếu có) được cơ quan có thẩm quyền chứng thực.

Công chức thi tuyển vào các cơ quan hành chính nhà nước theo hai hệ thống ngạch bậc là chuyên viên và cán sự. Đối với mỗi ngạch công chức khác nhau thì hồ sơ dự tuyển lại có những yêu cầu khác nhau, cụ thể:

- Đối với ngạch chuyên viên thí sinh dự thi cần có: bằng tốt nghiệp đại học trở lên với chuyên ngành đào tạo phù hợp với ngành, lĩnh vực mà thí sinh đó đăng ký dự thi; Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên; Có chứng chỉ ngoại ngữ với trình độ tương đương bậc 2 khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc có chứng chỉ tiếng dân tộc đối với những vị trí việc làm yêu cầu sử dụng tiếng dân tộc; Có chứng chỉ tin học với trình độ đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin.

- Đối với ngạch cán sự thí sinh dự thi cần có: bằng tốt nghiệp trung cấp trở lên với chuyên ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm; Có chứng chỉ ngoại ngữ với trình độ tương đương bậc 1 khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam; Có chứng chỉ tin học với trình độ đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin [3].

Hiện nay, theo quy định tại Thông tư 05/2017/TT-BNV ngày 15 tháng 8 năm 2017 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 11/2014/TT-BNV ngày 09 tháng 10 năm 2014 và Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30 tháng 12 năm 2010 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn, bổ nhiệm ngạch và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành hành chính và việc tổ chức thi nâng ngạch công chức, theo đó, đối với

ngạch cán sự thì thí sinh dự thi cần có bằng tốt nghiệp cao đẳng trở lên với chuyên ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm [6].

Xét thấy việc quy định hồ sơ thi tuyển công chức hiện nay còn khá đơn giản và tập trung nhiều vào hệ thống bằng cấp, chứng chỉ, chưa đề cập và yêu cầu đến kinh nghiệm hay kỹ năng của người dự thi. Điều này thể hiện rõ quan điểm của nhà nước ta về tiêu chuẩn và điều kiện của mỗi ngạch bậc công chức, trước tiên để trở thành công chức nhà nước thí sinh buộc phải đáp ứng các yêu cầu về bằng cấp từ thấp đến cao tùy vào từng ngạch công chức, vị trí việc làm. Những bằng cấp này thể hiện khả năng, trình độ chuyên môn của thí sinh dự thi và là cơ sở để sắp xếp các thí sinh dự thi vào từng ngạch chức danh chuyên viên hay cán sự cũng là cơ sở để xếp lương nếu thí sinh trúng tuyển.

Sau khi hết thời hạn nhận hồ sơ, cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng tiến hành tổng hợp, thẩm định hồ sơ dự thi và tổng hợp danh sách các thí sinh đủ điều kiện dự thi và niêm yết công khai tại trụ sở làm việc.

** Tổ chức thi tuyển:*

Khi hết thời hạn nhận hồ sơ của người đăng ký dự thi, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định thành lập Hội đồng tuyển dụng để tổ chức tuyển dụng.

Điều 7 Nghị định 24/2010/NĐ-CP quy định thành phần Hội đồng tuyển dụng công chức có 05 hoặc 07 thành viên gồm:

“a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức;

b) Phó Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu bộ phận tham mưu về công tác tổ chức cán bộ của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức;

c) Ủy viên kiêm thư ký Hội đồng là công chức thuộc bộ phận tham mưu về công tác tổ chức cán bộ của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức;

d) Các ủy viên khác là đại diện một số bộ phận chuyên môn, nghiệp vụ có liên quan.”[8]

Hội đồng tuyển dụng công chức làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số, có nhiệm vụ và quyền hạn sau đây:

b) Tổ chức thu phí dự tuyển và sử dụng theo quy định;

c) Tổ chức chấm thi;

d) Chậm nhất sau 15 ngày kể từ ngày tổ chức chấm thi xong, Hội đồng tuyển dụng phải báo cáo người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển để xem xét, quyết định công nhận kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển;

đ) Giải quyết khiếu nại, tố cáo trong quá trình tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển.

Hội đồng tuyển dụng là đơn vị thay mặt cho cơ quan có thẩm quyền tổ chức thi tuyển công chức tiến hành các bước của quy trình thi tuyển. Để giúp việc cho Hội đồng tuyển dụng có Ban đề thi, Ban coi thi, Ban phách, Ban chấm thi. Mỗi Ban này được quy định nhiệm vụ cụ thể và sẽ xuất hiện trong từng giai đoạn của quá trình thi tuyển [2].

Hội đồng tuyển dụng công chức tổ chức thu phí dự tuyển và sử dụng theo quy định. Số tiền phí thu được của các thí sinh sẽ dùng để chi cho các nội dung in ấn đề thi, địa điểm thi và thù lao cho các Ban của Hội đồng.

Hội đồng tuyển dụng chủ trì chỉ đạo khâu chấm thi. Ban chấm thi do Chủ tịch Hội đồng làm Trưởng ban và gồm các ủy viên khác. Đây được coi là bước quan trọng nhất trong thủ tục thi tuyển công chức nên được bảo mật gắt gao.

Thành viên chấm thi chỉ căn cứ vào nội dung bài thi và đáp án, thang điểm đã được Chủ tịch Hội đồng thi phê duyệt để chấm thi. Chỉ chấm những bài thi hợp lệ là bài thi làm trên giấy do Hội đồng thi phát, có đủ chữ ký của 02 giám thị phòng thi. Không chấm những bài làm trên giấy khác với giấy

dùng cho kỳ thi đó, bài làm trên giấy nháp, bài có nhiều chữ khác nhau hoặc có viết, vẽ trái với thuần phong mỹ tục, bài có đánh dấu, bài viết từ 02 loại mực trở lên. Mỗi bài thi được 02 thành viên chấm thi độc lập; nếu điểm của 02 thành viên chấm chênh lệch nhau từ 10% trở xuống so với số điểm tối đa thì lấy điểm bình quân; nếu chênh lệch trên 10% so với điểm tối đa thì:

- Đối với môn thi bằng hình thức thi viết và thi trắc nghiệm thì bài thi đó được chấm lại bởi 02 thành viên chấm thi khác, nếu vẫn chênh lệch trên 10% so với điểm tối đa thì chuyển 02 kết quả lên Trưởng ban chấm thi để báo cáo Chủ tịch Hội đồng thi xem xét, quyết định.

Các môn thi và hình thức thi:

Theo quy định tại Điều 8 Nghị định 24/2010/NĐ-CP một kỳ thi tuyển công chức sẽ có 4 môn thi gồm: môn kiến thức chung, môn nghiệp vụ chuyên ngành, môn ngoại ngữ, môn tin học. Theo đó với 4 môn thi sẽ có các hình thức thi khác nhau, cụ thể:

“1. Môn kiến thức chung: thi viết 01 bài về hệ thống chính trị, tổ chức bộ máy của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội; quản lý hành chính nhà nước; chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về ngành, lĩnh vực tuyển dụng.

2. Môn nghiệp vụ chuyên ngành: thi viết 01 bài và thi trắc nghiệm 01 bài về nghiệp vụ chuyên ngành theo yêu cầu của vị trí việc làm.

3. Môn ngoại ngữ: thi viết hoặc thi vấn đáp 01 bài một trong năm thứ tiếng Anh, Nga, Pháp, Đức, Trung Quốc hoặc ngoại ngữ khác theo yêu cầu của vị trí việc làm do người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định.

4. Môn tin học văn phòng: thi thực hành trên máy hoặc thi trắc nghiệm 01 bài theo yêu cầu của vị trí việc làm do người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định.”

Quy định về các hình thức thi công chức như quy định hiện nay là theo hướng mở và khá linh hoạt khi trao quyền lựa chọn cho các nhà tuyển dụng được chọn giữ các hình thức thi trắc nghiệm hoặc tự luận, thi thực hành trên máy hoặc thi trắc nghiệm. Căn cứ vào tình hình chung và điều kiện cơ sở vật chất, cơ quan tuyển dụng có thể áp dụng các hình thức khác nhau.

Điều 9 Nghị định 24/2010/NĐ-CP cũng có quy định về các trường hợp được miễn thi như sau:

“1. Miễn thi môn ngoại ngữ trong trường hợp môn nghiệp vụ chuyên ngành không phải là ngoại ngữ nếu có một trong các điều kiện sau:

- a) Có bằng tốt nghiệp đại học, sau đại học về ngoại ngữ;*
- b) Có bằng tốt nghiệp đại học, sau đại học ở nước ngoài hoặc tốt nghiệp đại học, sau đại học tại cơ sở đào tạo bằng tiếng nước ngoài ở Việt Nam.*

2. Miễn thi môn tin học văn phòng trong trường hợp có bằng tốt nghiệp từ trung cấp chuyên ngành công nghệ thông tin trở lên.”.

- Thời gian các môn thi trong kỳ thi tuyển công chức [1]

Điều 7 Thông tư 13 phân chia ra các loại công chức khác nhau sẽ có thời gian thi khác nhau, cụ thể:

“1. Đối với trường hợp thi tuyển công chức loại D:

- a) Môn kiến thức chung: thi viết thời gian 120 phút;*
- b) Môn nghiệp vụ chuyên ngành: thi viết thời gian 120 phút và thi trắc nghiệm thời gian 30 phút;*
- c) Môn ngoại ngữ: thi viết thời gian 60 phút hoặc thi vấn đáp thời gian từ 15 đến 30 phút (nếu tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch dự thi yêu cầu phải có trình độ ngoại ngữ);*

d) Môn tin học văn phòng: thi thực hành trên máy hoặc thi trắc nghiệm, thời gian 30 phút (nếu tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch dự thi yêu cầu phải có trình độ tin học).

2. Đối với trường hợp thi tuyển công chức loại C:

a) Môn kiến thức chung: thi viết thời gian 180 phút;

b) Môn nghiệp vụ chuyên ngành: thi viết thời gian 180 phút và thi trắc nghiệm thời gian 45 phút;

c) Môn ngoại ngữ: thi viết thời gian 90 phút hoặc thi vấn đáp thời gian từ 15 đến 30 phút;

d) Môn tin học văn phòng: thi thực hành trên máy hoặc thi trắc nghiệm, thời gian 45 phút.”

Căn cứ vào từng ngạch công chức mà thời gian dự thi có sự chênh lệch nhưng không nhiều, điều này cũng hợp lý và dễ hiểu vì mỗi ngạch công chức khác nhau cơ quan tuyển dụng yêu cầu trình độ chuyên môn, kỹ năng thực hành khác nhau, đòi hỏi thí sinh phải có sự rèn luyện, phân bổ và đầu tư cho việc thi tuyển một cách hợp lý.

* Điểm thi và cách xác định người trúng tuyển [8]:

Điều 10 Nghị định 24 quy định về cách tính điểm bài thi các thí sinh với thang điểm 100 trong đó môn kiến thức chung tính hệ số 1, môn nghiệp vụ chuyên ngành thì bài viết tính hệ số 2, bài trắc nghiệm tính hệ số 1. Riêng môn ngoại ngữ và tin học chỉ là môn thi điều kiện, điểm được tính hệ số 1 và không tính vào tổng số điểm thi.

Kết quả thi tuyển là tổng số điểm của các bài thi môn kiến thức chung và môn nghiệp vụ chuyên ngành cộng với điểm ưu tiên. Điều 5 Nghị định 24 quy định rất nhiều đối tượng được cộng điểm ưu tiên. Ví dụ: Anh hùng Lực lượng vũ trang, Anh hùng Lao động, thương binh, người hưởng chính sách như thương binh: được cộng 30 điểm; Người dân tộc thiểu số, sĩ quan quân

đội, sĩ quan công an, quân nhân chuyên nghiệp, người làm công tác cơ yếu chuyển ngành, con liệt sĩ, con thương binh, con bệnh binh, con của người hưởng chính sách như thương binh, con của người hoạt động cách mạng trước tổng khởi nghĩa (từ ngày 19 tháng 8 năm 1945 trở về trước), con đẻ của người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hóa học, con Anh hùng Lực lượng vũ trang, con Anh hùng Lao động: được cộng 20 điểm; Người hoàn thành nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ phục vụ có thời hạn trong lực lượng công an nhân dân, đội viên thanh niên xung phong, đội viên trí thức trẻ tình nguyện tham gia phát triển nông thôn, miền núi từ đủ 24 tháng trở lên đã hoàn thành nhiệm vụ: được cộng 10 điểm.

Trường hợp người dự thi tuyển hoặc dự xét tuyển công chức thuộc nhiều diện ưu tiên thì chỉ được cộng điểm ưu tiên cao nhất vào kết quả thi tuyển.

Việc quy định cộng điểm ưu tiên thể hiện sự quan tâm, ưu ái của nhà nước đối với những người có công với đất nước hay những người có điều kiện hoàn cảnh địa lý khó khăn, đây là điều đáng khích lệ. Tuy nhiên, Nghị định 24 quy định số điểm cộng còn khá lớn, điều này phần nào gây ảnh hưởng đến kết quả dự thi của các thí sinh. Một số thí sinh có điểm thi cao hơn các thí sinh khác nhưng vẫn không trúng tuyển do các thí sinh kia được cộng điểm ưu tiên và đương nhiên trở thành công chức nhờ chính sách ưu tiên này của nhà nước mặc dù thực tế trình độ chuyên môn không bằng các thí sinh khác.

Điều 11 Nghị định số 24 quy định về 03 điều kiện để xác định một người trúng tuyển công chức là: Có đủ các bài thi của các môn thi; Có điểm của mỗi bài thi đạt từ 50 điểm trở lên; Có kết quả thi tuyển cao hơn lấy theo thứ tự từ cao xuống thấp trong phạm vi chỉ tiêu tuyển dụng của từng vị trí việc làm.

Trường hợp có từ 02 người trở lên có kết quả thi tuyển bằng nhau ở vị trí cần tuyển dụng, người có điểm bài thi viết môn nghiệp vụ chuyên ngành cao hơn là người trúng tuyển; nếu điểm bài thi viết môn nghiệp vụ chuyên ngành bằng nhau thì người có điểm bài thi trắc nghiệm môn nghiệp vụ chuyên ngành cao hơn là người trúng tuyển; nếu vẫn không xác định được người trúng tuyển thì người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định người trúng tuyển.

* Thông báo kết quả và nhận việc [8]:

Điều 17 Nghị định 24 quy định cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng có trách nhiệm niêm yết công khai kết quả thi tuyển, danh sách dự kiến người trúng tuyển tại trụ sở làm việc và trên trang thông tin điện tử; gửi thông báo kết quả thi tuyển bằng văn bản tới người dự tuyển theo địa chỉ mà người dự tuyển đã đăng ký trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển của Hội đồng tuyển dụng.

Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày niêm yết công khai kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển, người dự tuyển có quyền gửi đơn đề nghị phúc khảo kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển. Người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức có trách nhiệm tổ chức chấm phúc khảo trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn nhận đơn phúc khảo.

Sau khi thực hiện xong các thủ tục phúc khảo, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức báo cáo cơ quan quản lý công chức phê duyệt kết quả tuyển dụng công chức; gửi thông báo công nhận kết quả trúng tuyển bằng văn bản tới người dự tuyển theo địa chỉ mà người dự tuyển đã đăng ký.

Người trúng tuyển được chính thức công nhận và nhận việc sau khi có quyết định tuyển dụng của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng. Đây là văn bản có giá trị pháp lý công nhận một người được tiếp nhận vào một cơ quan hành

chính và người được tuyển dụng vào công chức phải đến cơ quan nhận việc trong thời hạn chậm nhất là 30 ngày, kể từ ngày có quyết định tuyển dụng [8]

Trường hợp người được tuyển dụng vào công chức không đến nhận việc sau thời hạn quy định thì cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức ra quyết định hủy bỏ quyết định tuyển dụng.

Nghị định số 24 đã quy định khá rõ về các mốc thời gian để người trúng tuyển biết được kết quả trúng tuyển và nhận việc. Ngoài ra còn quy định về việc được phép gia hạn thời gian đến nhận việc nếu có lý do chính đáng và có đơn xin gia hạn, thời gian xin gia hạn không quá 30 ngày, kể từ ngày hết thời hạn nhận việc quy định. Tuy nhiên, xét thấy quá trình tuyển dụng bắt đầu từ khi ra thông báo tuyển dụng đến khi nhận việc như quy định hiện nay là khá dài và mất nhiều thời gian cho cả cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng, cơ quan sử dụng công chức và người dự thi.

1.2.5. Tập sự và bổ nhiệm ngạch công chức trong cơ quan hành chính nhà nước

- Điều 20 Nghị định 24 quy định: “*Người được tuyển dụng vào công chức phải thực hiện chế độ tập sự để làm quen với môi trường công tác, tập làm những công việc của vị trí việc làm được tuyển dụng*” [8], thời gian tập sự được quy định cụ thể đối với từng loại ngạch công chức, cụ thể: đối với ngạch chuyên viên là 12 tháng và ngạch cán sự là 6 tháng.

- Sau khi hoàn thành tập sự, nếu đạt yêu cầu của ngạch công chức được tuyển dụng (có văn bản nhận xét, đánh giá của người hướng dẫn tập sự và người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức) thì có văn bản đề nghị cơ quan quản lý công chức ra quyết định bổ nhiệm ngạch và xếp lương cho công chức được tuyển dụng.

- Trường hợp người tập sự không hoàn thành nhiệm vụ hoặc bị xử lý kỷ luật từ khiển trách trở lên trong thời gian tập sự thì người đứng đầu cơ quan

sử dụng công chức đề nghị cơ quan quản lý công chức ra quyết định bằng văn bản hủy bỏ quyết định tuyển dụng đối với trường hợp này.

1.3. Các nhân tố tác động đến thi tuyển công chức trong các cơ quan hành chính

1.3.1. Nhóm nhân tố chính trị - pháp luật

1.3.1.1. Nhân tố chính trị

Ở phần lớn các nước tư bản chủ nghĩa trên thế giới hiện nay, hệ thống chính trị gồm hai thành phần cơ bản là nhà nước và các chính đảng (đảng chính trị). Khác với hệ thống chính trị ở các nước tư bản chủ nghĩa, hệ thống chính trị ở các nước xã hội chủ nghĩa trước đây và hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay, ngoài nhà nước và các chính đảng còn có một số tổ chức chính trị - xã hội đặc biệt khác, được thành lập để thực hiện các hoạt động chính trị đặc biệt. Các tổ chức chính trị đặc biệt này ngoài các hoạt động chính trị là chủ yếu còn thực hiện các chức năng xã hội khác nhưng đó không phải chức năng chủ yếu. Hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay bao gồm: Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt là Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và 5 đoàn thể chính trị - xã hội: Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

Chế độ chính trị ở Việt Nam là thể chế chính trị một đảng duy nhất cầm quyền. Mỗi tổ chức thành viên của hệ thống chính trị đều do Đảng Cộng sản Việt Nam sáng lập vừa đóng vai trò là hình thức tổ chức quyền lực của nhân dân (Nhà nước), tổ chức tập hợp, đoàn kết quần chúng, đại diện cho ý chí và nguyện vọng của quần chúng (Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội), vừa là tổ chức mà qua đó Đảng Cộng sản thực hiện sự lãnh đạo chính trị

đối với xã hội. Toàn bộ hệ thống chính trị đều được tổ chức và hoạt động trên nền tảng tư tưởng là chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh.

Hệ thống chính trị ở Việt Nam bao gồm nhiều tổ chức có tính chất, vị trí, vai trò, chức năng khác nhau nhưng có quan hệ chặt chẽ, gắn bó với nhau, tạo thành một thể thống nhất. Sự thống nhất của các thành viên đa dạng, phong phú về tổ chức, phương thức hoạt động trong hệ thống chính trị đã tạo điều kiện để phát huy sức mạnh tổng hợp và tạo ra sự cộng hưởng sức mạnh trong toàn bộ hệ thống.

Nhân tố chính trị là nhân tố quan trọng, quyết định, ảnh hưởng đến tất cả các yếu tố khác trong xã hội. Chính trị có ổn định thì các mặt trong đời sống kinh tế - xã hội mới ổn định và phát triển.

1.3.1.2. Nhân tố pháp luật

Sau ba mươi năm tiến hành sự nghiệp đổi mới, dưới sự lãnh đạo của Đảng, công tác xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật đã có những tiến bộ quan trọng, tạo khuôn khổ pháp lý ngày càng hoàn chỉnh hơn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý điều hành của Nhà nước trên mọi lĩnh vực, đẩy mạnh phát triển kinh tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội của đất nước. Trong đó chính sách thu hút nhân tài cũng đang là một trong những khâu đột phá trong chính sách tuyển dụng của Nhà nước. Nghị định số 108/NĐ-CP của Chính phủ triển khai thực hiện chủ trương của Đảng về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đang là bài toán khó đối với việc tuyển dụng công chức trong cả nước. Theo quy định, đến năm 2021, Thành phố phải tinh giản 10% biên chế được giao năm 2015, tại mỗi cơ quan, đơn vị, khi tinh giản 02 biên chế mới được tuyển 01 nhân sự.

1.3.2. Nhóm nhân tố kinh tế - xã hội

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

Hiện nay, tốc độ phát triển kinh tế của đất nước chưa đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng lao động, nhất là đối với lao động trẻ có trình độ đại học trở lên. Cùng với đó, nguồn nhân lực đào tạo bậc đại học có dấu hiệu dư thừa so với nhu cầu. Sự gia tăng các trường đại học và các ngành học không theo quy hoạch, các cơ sở đào tạo chủ yếu theo khả năng, chưa gắn với nhu cầu phát triển kinh tế, nhu cầu của thị trường, cũng như vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước. Mặt khác, công tác định hướng nghề nghiệp, tư vấn, giới thiệu việc làm cho sinh viên còn hạn chế, tâm lý thích bằng cấp, thích học đại học hơn học nghề còn quá phổ biến trong mỗi gia đình và bản thân các bạn trẻ khi còn ở bậc học phổ thông dẫn đến tình trạng thừa thầy thiếu thợ.

Trường hợp sinh viên tốt nghiệp ra trường phải làm trái ngành - những công việc không liên quan đến trình độ, bằng cấp đã không còn là chuyện hiếm. Sẽ không quá khó để bắt gặp những hình ảnh sinh viên bán trà đá vỉa hè, đi tiếp thị sản phẩm hay làm bảo vệ, phục vụ tại các quán bar, nhà hàng... Thậm chí, nhiều người còn chấp nhận phải đi làm công nhân trong các xí nghiệp, nhà máy với công việc nặng nề, vất vả trong khi đồng lương lại quá eo hẹp và chật vật. Khi không xin được việc làm ổn định trong khi vẫn phải bắt buộc đảm bảo cho nhu cầu của cuộc sống thì không thể có con đường nào khả thi hơn là việc họ chấp nhận làm trái ngành.

Thậm chí đáng buồn hơn, có những bạn tốt nghiệp đại học với tấm bằng loại ưu nhưng do cơ hội chưa đến hoặc ngành nghề mình học không được “hot” vào thời điểm đó thì vẫn phải chấp nhận tình trạng thất nghiệp. Tuy nhiên, bên cạnh nhiều bạn trẻ ý thức được rằng, dù không làm đúng chuyên ngành được đào tạo, vẫn cố gắng tìm công việc phù hợp để kiếm thêm thu nhập, nuôi sống bản thân thì vẫn có không ít người cảm thấy xấu hổ khi

bản thân tốt nghiệp một trường đại học danh tiếng mà phải đi làm những công việc bình dân.

Do đó, áp lực đối với sinh viên mới ra trường phải tìm việc làm đúng với trình độ và ngành nghề được đào tạo của mình được đặt ra rất lớn.

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

Gia đình là yếu tố rất quan trọng đối với sự phát triển về mọi mặt của con cái trong đó có cả vấn đề định hướng, lựa chọn nghề nghiệp. Trong gia đình, cha mẹ là người luôn luôn gần gũi, hiểu rõ con cái và là những người đi trước có nhiều kinh nghiệm thực tế, có sự hiểu biết về thế giới, nghề nghiệp trong xã hội. Vì vậy, con cái có sự ảnh hưởng và tin tưởng rất lớn từ cha mẹ trong việc lựa chọn nghề nghiệp cho bản thân. Hơn nữa trong điều kiện xã hội hiện nay, vấn đề việc làm sau khi ra trường còn phụ thuộc rất nhiều vào các mối quan hệ và khả năng tài chính của gia đình. Điều đó càng khẳng định vai trò quan trọng của gia đình đối với việc lựa chọn nghề nghiệp. Tuy nhiên, sự can thiệp, ảnh hưởng quá lớn từ cha mẹ đến việc lựa chọn nghề nghiệp của con cái sẽ có tác động hai mặt: Mặt tích cực, đối với những trường hợp cha mẹ hiểu rõ năng lực, hứng thú của con, hiểu biết rõ về các ngành nghề trong xã hội... nên hướng cho con mình lựa chọn những nghề phù hợp. Mặt tiêu cực là có một bộ phận không nhỏ các bậc phụ huynh lại áp đặt con cái lựa chọn nghề nghiệp theo ý mình. Với suy nghĩ là cha mẹ phải có trách nhiệm với con cái từ việc chọn nghề đến lúc tìm việc làm mà hầu như không tính đến hứng thú, năng lực sở trường của con. Điều này đã dẫn đến việc lựa chọn sai nghề, hình thành tính cách thụ động, ỷ lại vào cha mẹ. Và đây cũng là một trong số các nguyên nhân ảnh hưởng đến việc định hướng vào làm công chức nhà nước.

Đối với người lao động là nữ, gia đình và chính bản thân họ có suy nghĩ về tính ổn định trong công việc nên cũng hướng suy nghĩ và định hướng vào việc đăng ký thi tuyển vào công chức Nhà nước.

1.3.2.3. Chính sách tiền lương và đãi ngộ đối với công chức

Nhà nước đã có chiến lược cải cách nền hành chính, xác định cải cách chế độ tiền lương là một mục tiêu quan trọng trong Chương trình cải cách hành chính nhà nước. Việc thực hiện lộ trình cải cách chế độ tiền lương đang được triển khai tương đối đồng bộ, có một số đổi mới về nội dung, phương pháp, cách làm, góp phần khuyến khích, động viên đội ngũ cán bộ phấn đấu, đóng góp sức lực vào sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Trong những năm qua Chính phủ đã nhiều lần điều chỉnh mức lương tối thiểu, song chính sách cán bộ đến nay vẫn chưa theo kịp yêu cầu xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới; chế độ, chính sách không khuyến khích được người tài, người năng động, sáng tạo, người làm việc có chất lượng, hiệu quả; còn bình quân chủ nghĩa, cào bằng, thậm chí nâng đỡ người yếu kém, làm nản lòng cán bộ... chính sách tiền lương, nhà ở còn lạc hậu, bất cập. Công tác thi đua, khen thưởng chậm đổi mới, còn mang "bệnh thành tích", khen thưởng tràn lan, chưa thực chất, ít có tác động (thậm chí có trường hợp gây phản tác dụng); chưa thực sự trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ cán bộ.

Vì vậy, nhìn chung, thu nhập của cán bộ, công chức chưa đạt mức trung bình của xã hội, chưa thực sự trở thành động lực làm việc của cán bộ công chức và chưa góp phần đáng kể thực hiện mục tiêu cải cách nền hành chính nhà nước, thậm chí đã xuất hiện tình trạng ngày càng tăng cán bộ, công chức bỏ sang làm việc cho các thành phần kinh tế khác.

Do đó, cần nhận thức đầy đủ hơn vai trò của chính sách đãi ngộ cán bộ, nhất là trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ

nghĩa hiện nay. Khi thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động là chủ yếu, người lao động, kể cả một bộ phận công chức cũng “ra ngoài” làm ăn và trong số họ nhiều người thành đạt. Quan niệm làm trong hay ngoài nhà nước không còn là quan trọng. Nhiều gia đình không còn định hướng duy nhất cho con em mình vào cơ quan nhà nước.

Khi thị trường lao động hình thành và ngày càng phát triển, người lao động có quyền lựa chọn việc làm và người sử dụng lao động có quyền chọn người làm với mức thu nhập được xác định cụ thể, thoả thuận, tự nguyện và minh bạch. Người lao động muốn có việc làm và nơi làm việc có thu nhập cao không còn con đường nào khác là phải giỏi nghề, tích lũy được nhiều kinh nghiệm, sẵn sàng cho các cuộc phỏng vấn, thử việc. Người sử dụng lao động là người phải bỏ tiền ra để thuê lao động nên thường họ khắt khe hơn trong tuyển dụng tìm người làm việc thực chất và thường ít tiêu cực trong thi tuyển hay xét tuyển. Trong khi đó, một mặt, các cơ quan nhà nước vẫn chưa có sự thay đổi đáng kể trong chính sách đãi ngộ cán bộ, chưa xác định được nghề nào, vị trí làm việc nào cần người tài và chế độ đãi ngộ đặc biệt để thực sự thu hút họ. Hơn nữa, cán bộ, công chức làm việc trong hệ thống chính trị là nhân tố quan trọng để phát triển đất nước, góp phần giữ vững ổn định xã hội, bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ. Do đó, để thu hút đội ngũ cán bộ, công chức trung thành với công vụ, hết lòng, hết sức phục vụ nhân dân, có kỹ năng nghề nghiệp và được đào tạo cơ bản, Nhà nước phải có chính sách đãi ngộ thoả đáng, không chỉ để “tái sản xuất sức lao động” cho bản thân mà còn nuôi cả gia đình và có thể khá giả - tất nhiên là phải căn cứ vào hiệu quả công việc và những cống hiến của họ. Chính sách đãi ngộ cán bộ phải thực sự xác định là động cơ trực tiếp, quan trọng nhất để thu hút cán bộ giỏi vào công tác tại các cơ quan đảng, nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội. Thực tế, gần 2 vạn cán bộ, công chức bỏ cơ quan nhà nước để làm cho các doanh nghiệp, các tổ chức

ngoài nhà nước trong thời gian gần đây là một minh chứng khẳng định chính sách tiền lương bất hợp lý. Hầu hết những người bỏ cơ quan nhà nước là những người giỏi nhưng vì thu nhập quá thấp so với khả năng, hiệu quả cống hiến của họ nên không phát huy hết khả năng của mình trong công việc. Như thế, không chỉ Nhà nước mất đi cán bộ tốt được đầu tư đào tạo, rèn luyện nhiều năm, mà khi họ bỏ việc cũng không có cách nào giữ được chứ chưa nói đến việc yêu cầu hoàn lại số tiền đã chi cho đào tạo. Trong khi đó, cơ quan, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước không phải trả tiền đào tạo. Dòng chảy của lực lượng lao động có trình độ từ cơ quan nhà nước ra ngoài đã ở mức báo động.

Mặt khác, nếu có chính sách đãi ngộ cán bộ tương xứng sẽ góp phần chống nạn tham nhũng - vấn đề gây nhức nhối nhất trong xã hội hiện nay, vì một trong những nguyên nhân tham nhũng là do thu nhập quá thấp, lại không công bằng giữa đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước. Hiện nay trong nhiều trường hợp, sức hấp dẫn của nghề công chức không phải vì thu nhập từ lương mà là nhờ các kẽ hở của chính sách, cơ chế quản lý dễ sách nhiễu, nhận hối lộ, làm giàu bất chính.

Đảng đã có chủ trương cải cách đồng bộ hệ thống chính sách đãi ngộ cán bộ, công chức, nhưng trước hết là cải cách mạnh mẽ chính sách tiền lương. Theo đó, chính sách tiền lương hợp lý phải nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chính quy, có cơ cấu hợp lý, hiện đại, thực sự có tác dụng khuyến khích cán bộ, công chức luôn nâng cao trình độ, năng lực công tác và động cơ làm việc đúng đắn, sáng tạo.

1.2.3. Nhóm nhân tố khoa học, công nghệ

Trong thời đại phát triển công nghệ như hiện nay, việc thi tuyển công chức dưới sự hỗ trợ của máy tính (cơ quan tuyển dụng chỉ có trách nhiệm xây dựng ngân hàng đề thi và đáp án để đưa vào máy tính, còn việc ra đề thi,

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

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

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

Kết luận chương 1

Chương 1 của Luận văn đã hệ thống hóa một số vấn đề lý luận và quy định pháp luật liên quan đến thi tuyển dụng công chức nói chung và công chức trong các cơ quan hành chính Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng; đồng thời phân tích làm rõ một số nhân tố có tác động đến việc thi tuyển công chức.

Đây là cơ sở lý luận và pháp luật quan trọng để tiếp tục khảo sát đánh giá thực trạng thi tuyển dụng công chức trong các cơ quan hành chính thành phố Hồ Chí Minh; từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác thi tuyển dụng công chức ở nước ta trong những năm đến.

Chương 2

THỰC TRẠNG THI TUYỂN CÔNG CHỨC TẠI CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Đặc điểm kinh tế - xã hội và thực trạng đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính thành phố Hồ Chí Minh

2.1.1. Đặc điểm kinh tế - xã hội và tổ chức bộ máy hành chính nhà nước thành phố Hồ Chí Minh

2.1.1.1. Về kinh tế - xã hội

Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị loại đặc biệt, một trong những trung tâm lớn về kinh tế, văn hóa, khoa học - công nghệ của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Phía Bắc giáp tỉnh Bình Dương, Tây Bắc giáp tỉnh Tây Ninh, Đông và Đông Bắc giáp tỉnh Đồng Nai, Đông Nam giáp tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, Tây và Tây Nam giáp tỉnh Long An và Tiền Giang. Với tổng diện tích hơn 2.095km²; có quy mô dân số trên 10 triệu người, nếu tính cả số vắng lai gần 13 triệu người. Dân tộc thiểu số có 466.128 người (tỷ lệ 4%), gồm các dân tộc Hoa, Khmer, Chăm và dân tộc khác. Về tín đồ tôn giáo có 751.811 người (tỷ lệ 9%). Địa bàn chia thành 24 quận, huyện (19 quận, 5 huyện) và 322 phường, xã, thị trấn (259 phường, 58 xã và 5 thị trấn).

Giữ vai trò quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam, Thành phố Hồ Chí Minh chiếm 21,3% tổng sản phẩm (GDP) và 29,38% tổng thu ngân sách của cả nước. Nhờ điều kiện tự nhiên thuận lợi, Thành phố Hồ Chí Minh trở thành một đầu mối giao thông quan trọng của Việt Nam và Đông Nam Á, bao gồm cả đường bộ, đường sắt, đường thủy và đường không.

Nền kinh tế của Thành phố Hồ Chí Minh đa dạng về lĩnh vực, từ khai thác mỏ, thủy sản, nông nghiệp, công nghiệp chế biến, xây dựng đến du lịch, tài chính... Cơ cấu kinh tế của thành phố, khu vực nhà nước chiếm 33,3%, ngoài quốc doanh chiếm 44,6%, phần còn lại là khu vực có vốn đầu tư nước

ngoài. Về các ngành kinh tế, dịch vụ chiếm tỷ trọng cao nhất: 51,1%. Phần còn lại, công nghiệp và xây dựng chiếm 47,7%, nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản chỉ chiếm 1,2%. Ngoài ra, các lĩnh vực giáo dục, truyền thông, thể thao, giải trí, Thành phố Hồ Chí Minh đều giữ vai trò quan trọng bậc nhất.

Ngày 24 tháng 11 năm 2017, Quốc hội Việt Nam ra Nghị quyết 54/2017/QH14 về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh trong đó tăng thêm quyền hạn cho chính quyền thành phố trong việc quản lý đất đai, quản lý đầu tư, quản lý tài chính - ngân sách nhà nước. Thành phố Hồ Chí Minh sẽ có nhiều quyền hạn hơn trong việc quyết định chuyển đổi mục đích sử dụng đất, phê duyệt đầu tư công; có thêm những nguồn thu mới, có thể được giữ lại ngân sách nhiều hơn và được hưởng số thu từ cổ phần hóa của các doanh nghiệp nhà nước do Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh quản lý hoặc đại diện sở hữu, được chủ động vay vốn bằng các hình thức khác nhau. Ngoài ra chính quyền thành phố các cấp còn được chủ động phân quyền cho chính quyền cấp dưới; quyết định mức thu nhập bình quân tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức, chuyên gia thuộc Thành phố quản lý.

2.1.1.2. Về tổ chức bộ máy hành chính nhà nước

Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là cơ quan hành chính nhà nước nằm trong hệ thống hành chính Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Đây là cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, cơ quan hành chính nhà nước địa phương ở Thành phố Hồ Chí Minh, chịu trách nhiệm trước Hội đồng nhân dân Thành phố và cơ quan nhà nước ở Trung ương. Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh do Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh bầu ra và được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, chịu trách nhiệm quản lý về mọi hoạt động chính trị, an ninh, kinh tế và văn hóa trên địa bàn thành phố. Nhiệm kỳ của Ủy ban nhân dân gắn liền với nhiệm kỳ

của Hội đồng nhân dân Thành phố, thay đổi 5 năm một lần. Ủy ban nhân dân Thành phố hiện tại bao gồm 1 Chủ tịch, 5 Phó Chủ tịch và 22 ủy viên.

Hiện nay có 20 cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố, 24 quận - huyện, 322 phường - xã - thị trấn; trong đó có 12 cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận - huyện. Ủy ban nhân dân các cấp tại thành phố thường xuyên rà soát vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, thực hiện đúng theo quy định tại Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân năm 2003 (nay là Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015)[20]; các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố về cơ bản được thực hiện theo đúng quy định tại Nghị định số 13/2008/NĐ-CP ngày 04 tháng 02 năm 2008 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (nay là Nghị định số 24/2014/NĐ-CP)[9]; các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận - huyện được thực hiện đúng quy định tại Nghị định số 14/2008/NĐ-CP ngày 04 tháng 02 năm 2008 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã thành phố thuộc tỉnh.

2.1.2. Thực trạng công chức hành chính tại Thành phố Hồ Chí Minh

Tính đến tháng 10 năm 2017, số lượng cán bộ, công chức khối Nhà nước của Thành phố là 16.877 người, trong đó: cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên là 10.820 người, cán bộ, công chức cấp xã: 6.057 người. Tỷ lệ nữ hiện chiếm trên 68,65%; có 1,72% là người dân tộc thiểu số. Về cơ cấu theo ngạch, chức danh nghề nghiệp: số lượng đang giữ ngạch/chức danh nghề nghiệp tương đương ngạch chuyên viên cao cấp và ngạch chuyên viên chính đạt 39,09%; ngạch/chức danh nghề nghiệp tương đương chuyên viên chiếm trên 52,38%; ngạch cán sự và tương đương đạt 9,78%. Độ tuổi 31 đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất trong cơ cấu độ tuổi (46,78%); tiếp theo là từ 41 đến 50

tuổi (22,8%); số lượng trên 50 tuổi chưa đến 10%, còn lại là đội ngũ trẻ dưới 30 tuổi (14,53%).

Chất lượng công tác đào tạo, chuẩn hóa đội ngũ công chức đạt được những kết quả như sau:

- Đội ngũ công chức đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên phù hợp với yêu cầu ngạch đạt tỉ lệ khoảng trên 70%; trên 80% đã có trình độ ngoại ngữ và tin học theo đúng quy định. Tuy nhiên số lượng được đào tạo đạt chuẩn về lý luận chính trị và quản lý nhà nước còn thấp. Đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ trẻ, nguồn quy hoạch các chức danh lãnh đạo quản lý các cấp trong bộ máy hành chính chưa được quan tâm bồi dưỡng để đạt chuẩn theo chỉ tiêu đề ra.

- Cán bộ, công chức phường, xã, thị trấn:

+ Đối với cán bộ chủ chốt: Tỉ lệ đạt trình độ đại học trở lên về chuyên môn, nghiệp vụ và ngoại ngữ, tin học tương đối cao (73,57%; 78,14% và 80,94%). Tuy nhiên, để đảm bảo nâng cao chất lượng hoạt động ở cơ sở, đặc biệt là công tác chỉ đạo, quản lý và thực hiện các nhiệm vụ kinh tế - xã hội và phục vụ nhân dân, nâng cao đạo đức công vụ, cần phải quan tâm đặc biệt đến nâng cao tỉ lệ được bồi dưỡng về lý luận chính trị và kiến thức quản lý nhà nước (hiện chỉ đạt 14,81% trung cấp chính trị và 33,79% đạt chuẩn về bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước).

+ Đối với công chức chuyên môn: Công chức cấp xã đã được quan tâm tuyển dụng đội ngũ trẻ tuổi, được đào tạo bài bản và đúng chuyên môn, góp phần nâng tỉ lệ đạt chuẩn về trình độ chuyên môn lên 94,82%. Tuy nhiên, tương tự các đối tượng công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, tỉ lệ chưa đạt chuẩn về bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước và đào tạo trình độ trung cấp chính trị còn cao.

Trong thời gian qua, đội ngũ cán bộ, công chức có sự thay đổi lớn, tăng cả về số lượng và chất lượng. Cơ cấu đội ngũ được trẻ hóa, tỉ lệ có trình độ đại học, sau đại học ngày càng cao; một số trường hợp được đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài nên có năng lực tham mưu chiến lược, có thành tích nghiên cứu khoa học và tâm huyết, nhiệt tình, phát huy tinh thần chủ động, sáng tạo trong công việc. Chất lượng đội ngũ được nâng cao cả trên 02 mặt: bằng cấp, chứng chỉ và kỹ năng công tác, năng lực thực thi nhiệm vụ. Tuy nhiên, việc đánh giá khách quan và toàn diện đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là một thách thức đối với Thành phố, nhất là trong điều kiện phát triển nhanh và bền vững, giữ vững vai trò đầu tàu và hội nhập sâu rộng của Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. Tình trạng đội ngũ cán bộ “vừa thừa, vừa thiếu”, áp lực về quy mô bộ máy và hệ thống đơn vị sự nghiệp công lập ngày càng lớn; bên cạnh đó tình trạng “chảy máu chất xám từ khu vực công” cũng là vấn đề rất cần được quan tâm kịp thời và có biện pháp phù hợp.

2.2. Thực trạng công tác thi tuyển công chức tại Thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1. Thực trạng về căn cứ, điều kiện thi tuyển

* Căn cứ thi tuyển: gồm 03 căn cứ: Yêu cầu nhiệm vụ; Vị trí việc làm; Chỉ tiêu biên chế

Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ: nghĩa là khi có việc hiện tại hoặc có công việc mới phát sinh mà lực lượng công chức hiện tại giải quyết kịp thời hoặc các cơ quan có thẩm quyền quyết định bổ sung thêm chức năng, nhiệm vụ mới được tuyển dụng công chức.

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và trách nhiệm, quyền hạn của công chức đảm nhiệm vị trí việc làm, cơ quan sử dụng công chức tiến hành thống kê và phân tích công việc để phân nhóm công việc, làm cơ sở xác định vị trí việc làm của cơ quan mình.

Xác định vị trí việc làm không chỉ xác định khối lượng, số lượng công việc phải thực hiện ở một vị trí nhất định trong cơ quan, đơn vị mà quan trọng hơn là phải xác định được đặc điểm, đặc thù, tính phức tạp của công việc và trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần thiết của công chức để thực hiện công việc đó. Do đó, đây là cơ sở quan trọng để thực hiện tuyển dụng công chức vào các cơ quan, đơn vị, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP đã quy định “việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức”[8].

Trong xác định vị trí việc làm, điều quan trọng là các cơ quan, đơn vị phải xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực cho các vị trí việc làm. Bởi lẽ, vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị và cấu trúc của mỗi vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức, đơn vị gồm bản mô tả công việc và khung năng lực phù hợp để hoàn thành công việc. Do đó, để xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước cần xây dựng được bản mô tả công việc và khung năng lực cho vị trí việc làm của công chức.

Tuy nhiên, hiện nay một thực tế đang tồn tại ở các cơ quan, đơn vị khi mô tả công việc và xác định khung năng lực trong xác định vị trí việc làm là các cơ quan, đơn vị này xác định khung năng lực của vị trí việc làm không dựa trên công việc đã mô tả, không dựa trên các nguyên tắc khách quan mà dựa trên chính mô tả của người đảm nhận vị trí việc làm đó hoặc người đang làm theo chế độ hợp đồng của vị trí đó. Đặc biệt, khi xác định chuyên môn của công chức đảm nhận vị trí việc làm các cơ quan, đơn vị cũng dựa vào chuyên môn của người đang đảm nhiệm công việc này. Điều đó đã dẫn đến trong tuyển dụng công chức các cơ quan, đơn vị đã đưa ra yêu cầu chuyên môn của người dự tuyển công chức chưa gắn với vị trí việc làm.

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định người dự tuyển công chức phải có “văn bằng, chứng chỉ phù hợp”[19]. Văn bằng, chứng chỉ phù hợp chính là yêu cầu về chuyên môn đào tạo của người dự tuyển để được tuyển dụng vào cơ quan hành chính nhà nước đáp ứng vị trí việc làm của cơ quan, đơn vị. Tuy nhiên, một số địa phương, cơ quan quy định về văn bằng cho vị trí tuyển dụng công chức còn mang tính chủ quan của cơ quan tuyển dụng, thậm chí việc quy định văn bằng này còn tạo ra sự “ưu tiên” cho một số người dự tuyển. Qua khảo sát của chúng tôi, trong thông báo tuyển dụng công chức của nhiều địa phương, cơ quan cùng một vị trí công chức cần tuyển dụng lại có những quy định về văn bằng khác nhau, ngay cả trong cùng một tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thì các quận, huyện cũng có yêu cầu khác nhau về chuyên ngành của văn bằng. Ví dụ: vị trí tuyển dụng là chuyên viên phụ trách tham mưu, tổng hợp của Văn phòng Ủy ban nhân dân quận tại Thành phố Hồ Chí Minh thì có quận yêu cầu văn bằng là cử nhân luật, có quận lại yêu cầu cử nhân hành chính, có quận lại yêu cầu là cử nhân quản trị kinh doanh... Thậm chí đã từng xảy ra trường hợp cơ quan tuyển dụng công chức vì “ưu ái” người dự tuyển đã đưa ra yêu cầu về chuyên ngành của văn bằng mà “duy nhất” chỉ một người đáp ứng được. Điều này chứng tỏ rằng, các cơ quan, đơn vị chưa dựa vào khung năng lực của vị trí việc làm để thực hiện việc tuyển dụng công chức. Do đó, công chức được tuyển dụng có thể không phù hợp với vị trí việc làm của cơ quan, đơn vị, mặc dù Nghị định số 24/2010/NĐ-CP đã quy định “việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức”

Do đó, từ ý kiến cá nhân, thiết nghĩ, phải có sự thống nhất về các chuyên ngành của văn bằng gắn với các vị trí việc làm cần tuyển dụng. Điều này cần dựa trên việc xây dựng khung năng lực của công chức đảm nhận vị trí việc làm đó nhằm tránh sự tùy tiện của các địa phương, cơ quan trong tuyển

dụng công chức và đảm bảo sự thống nhất, công bằng trong tuyển dụng. Hơn thế nữa, việc quy định thống nhất về chuyên ngành cần tuyển dụng nhằm đảm bảo công chức được tuyển dụng sẽ có chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm được tuyển dụng.

- Chỉ tiêu biên chế của các cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương theo khoản 5 Điều 66 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 thì: “Căn cứ vào quyết định chỉ tiêu biên chế được Chính phủ giao, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định biên chế công chức trong cơ quan của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, đơn vị sự nghiệp công lập của Ủy ban nhân dân các cấp”[19]. Theo đó, có nơi ban hành Nghị quyết về biên chế hành chính theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008. Tuy nhiên, cách làm này gặp vướng mắc trong thực tiễn. Thời điểm Hội đồng nhân dân cấp tỉnh ban hành nghị quyết về biên chế công chức (vào kỳ họp thường lệ giữa năm) thì Chính phủ chưa có quyết định giao chỉ tiêu biên chế cho địa phương năm đó. Do vậy, chưa có căn cứ để Hội đồng nhân dân ban hành Nghị quyết theo đúng quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 21/2010/NĐ-CP ngày 08 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về quản lý biên chế công chức. Nhưng nếu Hội đồng nhân dân không quyết định giao biên chế hành chính vào năm đó thì đầu năm sau Ủy ban nhân dân cấp tỉnh không có căn cứ xác định tổng quỹ lương và thực hiện chi trả lương cho công chức hành chính của địa phương. Để giải quyết tình huống này, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh vẫn ban hành Nghị quyết giao chính thức tổng biên chế hành chính năm đó bằng số biên chế được Chính phủ giao cho năm trước và giao Thường trực Hội đồng nhân dân quyết định sau khi Chính phủ giao biên chế hành chính năm đó.

* Điều kiện:

Các điều kiện của việc thi tuyển công chức nêu trên đều khá rõ ràng và đầy đủ, tuy nhiên, đây là một quy định mở khi mở rộng phạm vi quyền hơn

cho các cơ quan sử dụng công chức được xác định các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí dự tuyển như quy định cuối cùng “các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí dự tuyển” nêu trên [8]. Điều này giúp cho các cơ quan trực tiếp sử dụng công chức căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ của từng vị trí cần tuyển để quy định thêm các điều kiện, yêu cầu mà người dự tuyển phải có để đáp ứng công việc dự kiến tuyển dụng. Đó có thể là các yêu cầu về kinh nghiệm, giới tính hay kỹ năng giao tiếp, xử lý công việc... Bởi vì mỗi cơ quan, đơn vị khác nhau lại có đặc thù công tác, địa điểm làm việc khác nhau nên người dự tuyển vào từng vị trí việc làm của từng cơ quan khác nhau cũng không thể giống nhau. Việc quy định linh hoạt giúp công tác tuyển chọn người vào làm việc trong các cơ quan hành chính cũng được linh hoạt và mở rộng hơn. Điều 1 Thông tư 13 cũng quy định về vấn đề này “Riêng các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí dự tuyển do cơ quan sử dụng công chức xây dựng trên cơ sở bản mô tả công việc gắn với chuyên ngành đào tạo, các kỹ năng, kinh nghiệm theo yêu cầu tiêu chuẩn nghiệp vụ ngạch công chức của vị trí dự tuyển.”

- Vấn đề về sơ yếu lý lịch:

Tại Điều 2 Thông tư 13 quy định hồ sơ đăng ký dự tuyển gồm bản sơ yếu lý lịch tự thuật có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền trong thời hạn 30 ngày, tính tới ngày nộp hồ sơ dự tuyển. Hiện nay, tại các Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn xác nhận sơ yếu lý lịch là việc xác nhận chữ ký. Sơ yếu lý lịch là giấy tờ chứa đựng các thông tin cá nhân của người khai lý lịch, như sự sinh trưởng phát triển của bản thân, các quan hệ gia đình và một số nội dung về nhân thân của bố, mẹ, vợ, chồng, con, anh, chị, em nên chỉ bản thân người đó hiểu rõ. Mặt khác, Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn không thể biết rõ lý lịch của tất cả các công dân trên địa bàn. Do đó, ai khai thì người đó chịu trách nhiệm. Tuy nhiên, để xác định xem có đúng người có tên trong lý lịch khai không thì cần có người xác nhận. Vì vậy, Ủy ban nhân dân xã, phường,

thị trấn là cơ quan xác nhận người khai lý lịch đó và không chịu trách nhiệm về nội dung của sơ yếu lý lịch mà người khai sẽ chịu trách nhiệm.

Mặt khác, qua bản sơ yếu lý lịch không thể hiện được kinh nghiệm và kỹ năng làm việc trong thực tế nên không đánh giá được thí sinh có phù hợp với vị trí việc làm được tuyển dụng không.

- Vấn đề hộ khẩu:

Trong thành phần hồ sơ đăng ký thi tuyển công chức yêu cầu các thí sinh phải có hộ khẩu Thành phố Hồ Chí Minh[11]. Đây là một nét đặc thù của Thành phố Hồ Chí Minh nhằm ưu tiên tuyển chọn nhân tài của địa phương. Tuy nhiên, từ tháng 11 năm 2017 trở đi thì vấn đề hộ khẩu được mở rộng, thí sinh đăng ký thi tuyển công chức tại Thành phố Hồ Chí Minh không cần phải có hộ khẩu thường trú tại đây. Trong tất cả văn bản pháp luật quy định về điều kiện tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức không hề có quy định nào bắt buộc phải có hộ khẩu thường trú tại địa phương (cấp tỉnh, thành phố) nơi tuyển dụng. Có ý kiến cho rằng, việc đưa ra điều kiện về hộ khẩu thường trú của một số địa phương là để hạn chế số người từ các tỉnh khác đổ về quá đông, gây khó khăn cho việc quản lý và ngăn chặn các hành vi không tốt. Đồng thời, việc này cũng là để tạo thêm việc làm cho người địa phương. Tuy nhiên, việc làm này không chỉ vi phạm về điều kiện thi tuyển công chức mà còn vi phạm điều 8 Luật Cư trú khi lạm dụng quy định về hộ khẩu để hạn chế quyền, lợi ích hợp pháp của công dân.

Cái lợi khi Thành phố bỏ hộ khẩu trong tuyển dụng chính là việc Thành phố đã chấp hành đúng quy định của pháp luật, không bị mang tiếng vi phạm pháp luật, xé rào. Nhưng dự báo được trong thời gian tới tỉ lệ chọi trong thi tuyển công chức sẽ rất cao, vừa rồi có vị trí đến 10 người, bây giờ sẽ tăng lên nữa. Công tác tổ chức thi tuyển sẽ mất nhiều thời gian, phức tạp hơn; quy mô tổ chức kỳ thi sẽ khác, chấm thi cũng dài hơn.

Thứ hai, khi trúng tuyển, thí sinh trúng tuyển phải thực hiện một năm tập sự. Ứng viên từ môi trường khác đến đây làm việc phải có thời gian am hiểu thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh, đơn vị tuyển dụng trên các lĩnh vực. Vì một trong những năng lực của người công chức là phải am hiểu địa phương nơi mình làm việc, am hiểu từ lịch sử, con người, văn hóa (giao thông, ứng xử) đến am hiểu cả kinh tế - xã hội của Thành phố. Đó là khâu khó, khó cho ứng viên và khó cho cả đơn vị tuyển dụng. Một năm sau thử việc, nếu không đạt sẽ chấm dứt lao động, như vậy tốn bao nhiêu công sức thi tuyển, đào tạo. Thậm chí người này vào làm không được cũng tự nghỉ. Sau đó lập lại một vòng thi tuyển mới, vào rồi lại nghỉ... Ngoài ra, khi trúng tuyển công chức, với đồng lương ít ỏi khi mới vào làm thì các vấn đề điều kiện đi lại, cư trú... sẽ là vấn đề khó khăn.

2.2.2. Thực trạng về thẩm quyền tổ chức thi tuyển

Hiện nay, Ủy ban nhân dân tỉnh thống nhất tuyển dụng công chức hành chính trong toàn tỉnh: cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã.

Mặc dù, tại Điều 9 Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn quy định Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã.

Việc tổ chức kỳ thi tuyển công chức dành riêng cho đối tượng công chức cấp xã hiện nay tại Thành phố Hồ Chí Minh không được áp dụng do chỉ tiêu công chức cấp xã cần tuyển dụng ở một đơn vị trong một năm có số lượng ít, bên cạnh đó, chi phí cũng như nhân sự để tổ chức một kỳ thi tuyển công chức quá nhiều. Do đó, các vị trí công chức cấp xã đều được tuyển dụng từ công chức cấp huyện qua các kỳ thi tuyển công chức chung của thành phố.

- Kỳ thi tuyển công chức được tổ chức tập trung 1 hoặc 2 lần trong năm cho tất cả các vị trí tuyển dụng đã được các cơ quan, đơn vị đăng ký nhu cầu,

mặc dù rút ngắn được thời gian cũng như linh hoạt trong các khâu tổ chức kỳ thi nhưng điều này không chắc chắn được chính xác.

2.2.3. Thực trạng về trình tự, thủ tục thi tuyển

Từ năm 2014 - 2017, Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức 04 đợt thi tuyển công chức, năm 2015 tổ chức 02 đợt và năm 2017 không tổ chức thi tuyển.

Bảng 2.1: Tình hình thi tuyển công chức Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2016

Năm		Nhu cầu tuyển dụng		Thí sinh dự thi	Thí sinh trúng tuyển	Thời gian thi tuyển
		Chuyên viên	Cán sự			
2014		1309	259	2262	1388	23 - 26/12/2016
		1568				
2015	Đợt 1	505	114	1148	424	01 - 05/6/2015
		619				
	Đợt 2	733	109	2120	669	22 - 25/12/2015
		842				
2016		482	14	1658	422	01 - 04/12/2016
		496				

(Nguồn: Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh)

Thực hiện Luật Cán bộ, công chức, từ năm 2014 - 2016, Thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức 04 kỳ thi tuyển công chức với 5530 thí sinh tham gia dự thi, trong đó, số công chức trúng tuyển là 2898 người.

Thông qua Bảng Tình hình thi tuyển công chức Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 -2016 cho thấy, nhu cầu tuyển dụng công chức của các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh là khá

cao: Năm 2014 là 1568 chỉ tiêu, năm 2015 là 1461 chỉ tiêu và năm 2016 là 842 chỉ tiêu. Trong đó, nhu cầu tuyển dụng công chức ngạch chuyên viên là tương đối lớn gấp 5-7 lần (năm 2014 - năm 2015) đến năm 2016 gấp 34 lần ngạch cán sự. Tuy nhiên, do nhu cầu tuyển dụng công chức của các cơ quan hành chính nhà nước phụ thuộc vào nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế nên đến năm 2016 số lượng chỉ tiêu thi tuyển giảm còn 496 chỉ tiêu, chỉ bằng 1/3 năm 2015. Số lượng thí sinh tham gia thi tuyển nhiều và có xu hướng tăng mạnh. Tỷ lệ chọi năm 2014 là 2:3 (chỉ tiêu/thí sinh), tỷ lệ chọi năm 2015 là 1:3 (chỉ tiêu/thí sinh) và đến năm 2016, tỷ lệ chọi là 2:7 (chỉ tiêu/thí sinh).

2.2.4. Thực trạng về nội dung, hình thức thi tuyển

Theo quy định tại Điều 8 Nghị định 24/2010/NĐ-CP một kỳ thi tuyển công chức sẽ có 4 môn thi gồm: môn kiến thức chung, môn nghiệp vụ chuyên ngành, môn ngoại ngữ, môn tin học

Nhằm đảm bảo công khai, minh bạch, công bằng và hiện đại hóa, ứng dụng công nghệ thông tin vào tuyển dụng công chức, viên chức, những năm gần đây các môn thi trắc nghiệm đã được thay thế bằng các hình thức thi tuyển trực tiếp trên máy tính. Năm 2014, Thành phố triển khai áp dụng 02 môn điều kiện (trắc nghiệm) thí điểm, để đánh giá, rút kinh nghiệm cho các môn thi còn lại trong các kỳ thi tuyển lần sau. Bắt đầu từ năm 2015, môn Kiến thức chuyên ngành (trắc nghiệm) được tổ chức thi trên máy tính như môn Ngoại ngữ và Tin học. Việc tổ chức thi tuyển trên máy tính đã góp phần giảm thiểu tiêu cực, phân loại thí sinh chính xác cũng như đánh giá chất lượng, năng lực sử dụng công nghệ thông tin của người dự tuyển. Đồng thời, việc tổ chức thi tuyển góp phần tiết kiệm thời gian, kinh phí và rút ngắn thời gian công bố kết quả trúng tuyển, bước đầu nhận được phản ứng tích cực từ dư luận.

Tuy nhiên, việc quy định môn thi và hình thức thi như hiện nay dường như đã bị lỗi thời và ko còn phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của các cơ quan hành chính. Trong khi các cơ quan hành chính có nhu cầu tuyển dụng nhiều vị trí việc làm khác nhau mỗi việc làm yêu cầu những điều kiện và năng lực khác nhau ở các thí sinh thì môn thi và hình thức thi dập khuôn được lặp đi lặp lại và áp dụng với tất cả các thí sinh là ko thật phù hợp. Áp dụng thi môn kiến thức chung với nội dung về “hệ thống chính trị, tổ chức bộ máy của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội; quản lý hành chính nhà nước; chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về ngành, lĩnh vực tuyển dụng” chỉ mang tính chất bao quát và thiên về lý luận, lý thuyết đòi hỏi thí sinh dự thi khả năng học thuộc bài nhiều hơn là thể hiện năng lực chuyên môn. Thiết nghĩ, nếu một thí sinh dự thi là sinh viên mới ra trường có khả năng học thuộc bài thì cơ hội đạt điểm cao ở môn này có thể sẽ lớn hơn những thí sinh khác rất nhiều mặc dù những thí sinh đó mới thực sự có trình độ chuyên môn và năng lực cao hơn.

Đối với môn nghiệp vụ chuyên ngành, chỉ quy định một cách khá chung chung là theo yêu cầu vị trí việc làm.

Trên cơ sở yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí việc làm chia ra làm 06 nhóm chuyên ngành như sau:

Nhóm 1: Khối Nội chính gồm các công việc liên quan đến lĩnh vực Thanh tra, Nội vụ, Thi đua - Khen thưởng, Tôn giáo, Văn thư - Lưu trữ, Tư pháp, Văn phòng, Thống kê, Phòng và chống tham nhũng.

Nhóm 2: Khối Văn xã gồm các công việc liên quan đến lĩnh vực Giáo dục và Đào tạo, Y tế, Văn hóa, Thể thao, Du lịch, Lao động Thương binh - Xã hội.

Nhóm 3: Khối Đô thị gồm các công việc liên quan đến lĩnh vực Giao thông vận tải, Xây dựng, Quy hoạch - Kiến trúc, Tài nguyên và Môi trường.

Nhóm 4: Khối Kinh tế gồm các công việc liên quan đến lĩnh vực Kế hoạch, Đầu tư, Tài chính, Công Thương, Khoa học và Công nghệ, Thông tin và Truyền thông, Nông nghiệp và phát triển nông thôn.

Nhóm 5: Các công việc liên quan đến chuyên ngành Kế toán.

Nhóm 6: Các công việc liên quan đến chuyên ngành Công nghệ thông tin.

Quy định như vậy vô hình chung làm khó cho các cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức trong việc ra đề thi cho các thí sinh, vì mỗi cơ quan với những đặc thù hoạt động khác nhau sẽ có những vị trí việc làm khác nhau. Điều 8 Thông tư 13 quy định: Trong cùng một kỳ thi tuyển, nếu có các vị trí việc làm yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ khác nhau thì cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức tổ chức xây dựng các đề thi môn nghiệp vụ chuyên ngành khác nhau bảo đảm phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển. Trường hợp cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức chưa xây dựng được ngân hàng đề thi môn nghiệp vụ chuyên ngành thì người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức giao người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức xây dựng các đề thi môn nghiệp vụ chuyên ngành[1].

Về nội dung thi tuyển, cách thức ra đề thi, hình thức thi vẫn chưa phù hợp và còn mang tính hình thức. Nhiều cơ quan sử dụng cùng một nội dung thi tuyển cho những đối tượng khác nhau mà không phân loại và xác định tiêu chí riêng cho từng nhóm đối tượng. Nội dung thi tuyển chưa phù hợp và sát với Chuyên ngành hẹp của vị trí dự tuyển. Các môn thi bắt buộc là môn kiến thức chung, môn nghiệp vụ chuyên ngành, ngoại ngữ và tin học văn phòng. Việc tổ chức thi viết và thi trắc nghiệm đối với môn nghiệp vụ chuyên ngành được thực hiện phù hợp đối với từng vị trí việc làm là rất khó khăn do các cơ quan chưa có mô tả từng vị trí, các yêu cầu, tiêu chuẩn chưa được xác định. Vì vậy, nội dung thi tuyển quá tập trung vào các vấn đề lý luận chung, hoặc

quá dễ dãi, lặp lại các kiến thức mà người dự thi đã được học trong các trường đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân, khiến cho việc thi tuyển không còn ý nghĩa thực tế.

Cách thức ra đề thi, hình thức thi hiện nay khó đánh giá được thực chất năng lực ứng viên. Cách ra đề thi chủ yếu chú trọng đến việc kiểm tra trí nhớ của ứng viên mà chưa đặt ra các câu hỏi để đánh giá khả năng suy luận, phân tích, tổng hợp, nhất là chưa đánh giá được các kỹ năng chuyên ngành cần có đối với ngạch, vị trí dự tuyển. Hình thức thi chủ yếu là thi viết. Nghị định số 24/2010/NĐ-CP đã có quy định về thi trắc nghiệm nhưng trong thực tế để có được hệ thống đề thi trắc nghiệm đảm bảo đánh giá đúng năng lực của công chức vẫn còn nhiều vấn đề đặt ra. Do đó, kết quả thi tuyển công chức thời gian qua chưa thực sự phản ánh chính xác khả năng làm việc trong tương lai của công chức. Điều này lý giải tại sao nhiều trường hợp người có kỹ năng làm việc tốt đã được kiểm nghiệm qua thời gian làm hợp đồng tại cơ quan nhưng vẫn không trúng tuyển bởi nội dung thi thường là lý thuyết chung, không có phần thi để đánh giá những kỹ năng chuyên biệt cho từng vị trí, trong khi đó lượng công chức được tuyển khả năng thực thi công vụ lại thấp.

2.2.5. Thực trạng về việc tiếp nhận người trúng tuyển, thủ tục tập sự

Điều 40 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định người được tuyển dụng vào công chức phải thực hiện chế độ tập sự theo quy định của Chính phủ. Cụ thể hóa nội dung này, Điều 20 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP quy định người được tuyển dụng vào công chức phải thực hiện chế độ tập sự để làm quen với môi trường công tác, tập làm những công việc của vị trí việc làm được tuyển dụng. Theo quy định tại điều này, đối tượng phải thực hiện chế độ tập sự là những người được tuyển dụng vào vị trí công chức loại C tức là những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương và công chức loại D là những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương

đương. Ngoài ra, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP còn quy định các trường hợp đã có thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc bằng hoặc lớn hơn thời gian tập sự theo quy định của pháp luật thì không phải thực hiện chế độ tập sự. Để được miễn chế độ tập sự, các đối tượng này phải đáp ứng đầy đủ hai điều kiện sau: Đã có thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc bằng hoặc lớn hơn thời gian tập sự theo quy định tương ứng với ngạch công chức được tuyển dụng và trong thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, người được tuyển dụng đã làm những công việc theo yêu cầu của ngạch công chức được tuyển dụng. Nếu thiếu một trong các điều kiện này, người trúng tuyển vẫn phải thực hiện chế độ tập sự theo quy định.

Người tập sự có thể bị hủy bỏ quyết định tuyển dụng khi rơi vào một trong hai trường hợp sau: Người tập sự không hoàn thành nhiệm vụ hoặc bị xử lý kỷ luật từ khiển trách trở lên trong thời gian tập sự.

Tuy nhiên, chưa có sự thống nhất về thời gian đánh giá công chức với thời gian tập sự. Các quy định về việc đánh giá công chức hiện hành được áp dụng theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 8 năm 2015. Theo hướng dẫn tại Nghị định này, việc đánh giá, phân loại công chức được thực hiện theo từng năm công tác. Công chức khi chuyển công tác thì cơ quan, tổ chức, đơn vị mới có trách nhiệm đánh giá, phân loại kết hợp với ý kiến nhận xét của cơ quan, tổ chức, đơn vị cũ (đối với trường hợp có thời gian công tác ở cơ quan, tổ chức, đơn vị cũ từ 06 tháng trở lên). Thời điểm đánh giá, phân loại công chức được tiến hành trong tháng 12 hàng năm. Theo quy định tại khoản 1 Điều 24 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP, một trong những căn cứ để hủy bỏ quyết định tuyển dụng đối với người tập sự đó là trường hợp người tập sự không hoàn thành nhiệm vụ. Cơ sở để đánh giá công chức tập sự có hoàn thành nhiệm vụ hay không phải căn cứ vào hướng

dẫn tại Nghị định số 56/2015/NĐ-CP. Tuy nhiên, giữa Nghị định số 24/2010/NĐ-CP và Nghị định số 56/2015/NĐ-CP chưa có sự thống nhất về thời điểm đánh giá đối với công chức tập sự. Theo Nghị định số 24/2010/NĐ-CP, thời điểm đánh giá đối với công chức tập sự là khi hết thời gian tập sự, tức là hết 12 tháng đối với người được tuyển dụng vào công chức loại C, 06 tháng đối với công chức loại D, như vậy thời điểm thực hiện việc đánh giá công chức tập sự có thể là bất kỳ tháng nào trong năm. Trong khi theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP, quy định thời gian đánh giá công chức là tháng 12 hàng năm. Như vậy, có thể thấy rằng chưa có sự thống nhất về thời điểm đánh giá đối với công chức tập sự trong hai Nghị định nói trên, thiết nghĩ Nghị định số 56/2015/NĐ-CP cần bổ sung thêm quy định về thời gian đánh giá công chức tập sự để phù hợp với hướng dẫn của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP.

Việc tập sự đối với công chức trúng tuyển là rất cần thiết. Trong thời gian tập sự, người tập sự công chức được hướng dẫn để nắm vững quy định của Luật Cán bộ, công chức về quyền, nghĩa vụ của công chức, những việc công chức không được làm; nắm vững cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, tổ chức, đơn vị đang công tác, nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị và chức trách, nhiệm vụ của vị trí việc làm được tuyển dụng. Bên cạnh đó, công chức tập sự còn được trau dồi kiến thức và kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của vị trí việc làm được tuyển dụng. Ngoài ra, họ sẽ tập giải quyết, thực hiện các công việc của vị trí chuyên môn được tuyển dụng. Nội dung tập sự của công chức nhằm mục đích giúp công chức hiểu rõ các quy định của pháp luật về quy chế pháp lý của mình cũng như cơ quan nơi mình công tác đồng thời tiếp xúc và làm quen với việc giải quyết các công việc liên quan đến vị trí công tác để có thể đáp ứng được yêu cầu của vị trí công việc trong tương lai sau khi được bổ nhiệm chính thức vào ngạch công chức.

Kết luận chương 2

Việc thi tuyển công chức Thành phố Hồ Chí Minh đảm bảo có lộ trình, tuân thủ các quy định của Luật Cán bộ, công chức, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

Ủy ban nhân dân Thành phố tổ chức các đa số kỳ thi được thực hiện nghiêm túc, công bằng. Nhờ đó tuyển chọn được nhiều công chức xứng đáng, có phẩm chất đạo đức và chuyên môn đáp ứng yêu cầu làm việc, tăng niềm tin trong nhân dân về việc thi tuyển công chức cũng như chất lượng công chức - những người sẽ phục vụ nhân dân.

Khi tuyển dụng công chức, các cơ quan có liên quan công tác thi tuyển trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh tuân thủ theo pháp luật, đặc biệt là các nguyên tắc tuyển dụng nhằm đảm bảo tính pháp lý, thống nhất, chặt chẽ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao cũng như góp phần mang lại hiệu quả, chọn đúng người, đúng nhu cầu và tiêu chuẩn. Đây là cơ sở cho việc hoàn thiện đội ngũ công chức góp phần vào công cuộc cải cách hành chính thành công.

Tuyển dụng công chức vào làm việc tại các sở - ban - ngành, quận - huyện trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đã đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đúng cơ cấu, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Thông qua chế độ thi tuyển, cơ quan hành chính nhà nước có thể tuyển dụng những người có đủ phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ có tinh thần trách nhiệm có khả năng hoàn thành tốt công việc của một người công chức, góp phần nâng cao hiệu quả làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Tuyển dụng công chức thực hiện bằng hình thức thi tuyển tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả những ai muốn được làm việc trong cơ quan hành chính

nhà nước, tạo được niềm tin nơi người dân đối với hoạt động cả cơ quan nhà nước. Bên cạnh đó, cũng tạo cơ hội cho cơ quan nhà nước có thể thu hút được một lượng đông đúc những lao động trẻ, tài năng, năng động và nhiệt huyết.

Hình thức thi tuyển trong công tác tuyển dụng tại các cơ quan nhà nước đã góp phần xóa bỏ cơ chế “xin-cho” đã tồn tại rất lâu trong hoạt động này, góp phần thực hiện dân chủ, chủ trương cải cách hành chính nói chung, cải cách công tác tổ chức cán bộ nói riêng của Đảng ta.

Tuyển dụng công chức thông qua thi tuyển, nhà lãnh đạo, quản lý có thể nắm được chất lượng của đội ngũ công chức ngay từ đầu, tạo điều kiện cho quá trình sử dụng cũng như quá trình đào tạo, bồi dưỡng sau này. Thi tuyển cũng hạn chế tuyển những người không qua đào tạo hay chuyên môn được đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm ứng tuyển.

Chương 3

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI THI TUYỂN CÔNG CHỨC TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

3.1. Quan điểm đổi mới thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước

3.1.1. Đổi mới công tác thi tuyển công chức - khâu quan trọng trong công tác tuyển dụng công chức theo hướng lựa chọn đúng và đủ các đối tượng phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm

Tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên trong chu trình quản lý công 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 công chức giỏi thì nhất định nền công vụ sẽ hoạt động đạt kết quả cao hơn vì công chức nhà nước là nhân tố quyết định đến sự vận hành của một nền công vụ. Như Bác Hồ đã từng nói: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”. Do đó, hoạt động thi tuyển công chức đóng vai trò quan trọng trong công tác tuyển dụng, quyết định phần nào chất lượng đội ngũ công chức trong nền hành chính nhà nước.

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã đổi mới căn bản việc quản lý công chức về nội dung tuyển dụng công chức, đó là việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế và thông qua thi tuyển theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh. Hình thức thi, nội dung thi tuyển công chức phải phù hợp với ngành, nghề, đảm bảo lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

Như vậy, việc thi tuyển công chức nói riêng và tuyển dụng công chức nói chung 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 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 công chức đáp ứng ngay yêu cầu của hoạt động công vụ, đó là cơ sở, nền tảng để từng bước đổi mới chế độ công vụ, công chức theo hướng năng động, linh hoạt. 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 công 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 công chức cần gắn với việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế công chức theo mục tiêu đổi mới về chất, thay thế mạnh những người không đáp ứng được yêu cầu thực thi công vụ trong nền hành chính hiện đại.

Có như vậy mới xây dựng được nền công vụ “mở”, nghĩa là có tuyển dụng vào nếu đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm và vị trí việc làm còn trống, có cơ chế chuyển ra (cho thôi việc, chuyển vị trí công tác khác...) nếu không còn đáp ứng được yêu cầu công việc.

3.1.2. Đổi mới trong hình thức thi tuyển

Một trong những giải pháp thực hiện thời gian vừa qua do Bộ Nội vụ đi đầu, cũng đã và đang phối hợp cùng một số bộ, ngành và địa phương hiện nay nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức là ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển công chức bước đầu đã thu được một số kết quả khả quan, được dư luận đánh giá cao. Việc ứng dụng công nghệ tin học vào tuyển dụng công chức không phải là mới đối với các quốc gia có nền công vụ phát triển nhưng là mới đối với nước ta, hình thức thi này đã đảm bảo tối đa nguyên tắc cạnh tranh khách quan, công bằng, minh bạch, thực tài và có sự kiểm soát lẫn nhau, chống được tiêu cực trong thi cử, mọi công dân có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đều có cơ hội như nhau để đăng ký và tham gia quá trình lựa chọn vào nền công vụ Trung ương và địa phương và đảm bảo chất lượng đầu vào của ngành công chức.

Vấn đề đặt ra hiện nay là tiếp tục nghiên cứu, thí điểm bổ sung thêm khâu phỏng vấn sau khi qua các khâu thi trên máy tính, thi viết. Chúng ta biết rằng hoạt động công vụ của công chức bao gồm cả các kỹ năng giao tiếp, ứng xử giữa công chức với công chức cùng và khác cấp hành chính, giữa công chức với nhân dân, tổ chức, doanh nghiệp. Do vậy, thông qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn được ứng viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng thực sự trong quan hệ giao tiếp, ứng xử của phù hợp nhất cho vị trí việc làm cụ thể cần tuyển dụng và cũng để phát hiện những lỗ hổng trong kỹ năng giao tiếp, ứng xử để có phương án bồi dưỡng tiền công vụ.

3.1.3. Đổi mới tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác tổ chức cán bộ

Rà soát, đổi mới, sắp xếp bộ máy các cơ quan, đơn vị tham mưu về công tác tổ chức cán bộ đảm bảo tinh gọn, hiệu quả, linh hoạt, thích ứng với những thay đổi của thực tiễn. Quy định rõ ràng, chi tiết chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận gắn với trách nhiệm của đội ngũ lãnh đạo, quản lý; khắc phục tình trạng trùng lặp, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ.

Bên cạnh đó, thực hiện phân cấp, ủy quyền mạnh hơn về công tác cán bộ cho các cơ quan, đơn vị gắn với trách nhiệm cá nhân người đứng đầu. Đảm bảo nguyên tắc các cơ quan ở cấp cao hơn tập trung xây dựng những chính sách lớn, dài hạn và có tính chiến lược, những cơ quan, đơn vị cấp cơ sở được phân quyền trực tiếp xử lý các nội dung công việc đã được quy định chi tiết hoặc có tính chất sự vụ.

Bố trí nguồn lực phù hợp đầu tư phát triển đội ngũ nhân lực làm công tác tổ chức cán bộ theo hướng đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn về tổ chức, nhân sự cho cán bộ, công chức, đặc biệt là những trường hợp đang được phân công, phụ trách xây dựng cơ chế, chính sách, các chương trình, đề án, kế hoạch dài hạn về phát triển đội ngũ cán bộ và nguồn nhân lực chất lượng cao. Nghiên cứu xây dựng cơ chế hỗ trợ, đãi ngộ tương xứng để thu hút nhân tài tham gia cống hiến, tạo đột phá trong công tác cán bộ của Thành phố và từng cơ quan, đơn vị.

3.1.4 Thực hiện chính sách nhân tài, đổi mới về chế độ, chính sách tiền lương và cơ chế thu hút, phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao

Đồng hành cùng việc đổi mới thi tuyển công chức, phải tập trung thực hiện chính sách nhân tài, có chế độ, cơ chế chính sách góp phần phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ. 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 nền công vụ. 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 công chức đang hoạt động trong nền công vụ chứ không phải chỉ thu hút từ bên ngoài vào nền công vụ để có chế độ đãi ngộ tương xứng.

Về chính sách tiền lương qua gần 20 năm hiện nay vẫn không thay đổi và trở nên quá bất cập đối với thực tiễn phát triển của Thành phố. Mức lương cơ sở dù có thay đổi nhiều lần nhưng không theo kịp với mức sống tối thiểu, đặc biệt ở các đô thị lớn. Cơ chế tăng lương theo hệ số ngạch, bậc định kỳ và quy định bó buộc về nâng bậc lương trước thời hạn khi lập thành tích xuất sắc (không được nâng bậc lương trước thời hạn 02 lần liên tiếp và tỉ lệ được nâng lương không quá 10% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị). Do đó, trên thực tế chính sách tiền lương không thể khuyến khích, động viên cán bộ, công chức, viên chức nỗ lực hết sức vì nhiệm vụ chung, không đảm bảo duy trì ổn định tổ chức, bộ máy và là một trong những nguyên nhân của tình trạng “chảy máu chất xám trong khu vực công”.

Nghiên cứu, xây dựng ban hành Đề án về chế độ, chính sách hỗ trợ thu nhập cho cán bộ, công chức, trong bộ máy hành nhằm giải quyết căn cơ tình trạng bất cập về chính sách tiền lương hiện hành, góp phần cải thiện môi trường làm việc, nâng cao hiệu quả thực hiện công tác quản lý hành chính, khơi gợi tinh thần cống hiến, chủ động, sáng tạo của cán bộ, công chức.

3.2. Các giải pháp đổi mới thi tuyển công chức trong cơ quan hành chính nhà nước

3.2.1. Hoàn thiện thể chế về thi tuyển công chức

3.2.1.1 . Hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng công chức

Thứ nhất, hoàn thiện hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về cán

bộ, công chức nói chung; các quy định pháp luật về thi tuyển nói riêng.

Thứ hai, hoàn thiện các thiết chế bảo đảm cho việc thực thi pháp luật về thi tuyển công chức, bao gồm các tổ chức, các cơ quan chuyên ngành về tổ chức cán bộ được thành lập tương ứng với hệ thống văn bản pháp luật các văn bản quy phạm pháp luật về cán bộ, công chức nói chung; các quy định pháp luật về thi tuyển nói riêng để đảm bảo cho việc thực thi có hiệu quả hệ thống văn bản pháp luật.

Thứ ba, tổ chức thi hành thực thi pháp luật về thi tuyển công chức là một nội dung quan trọng trong hoàn thiện pháp luật cán bộ, công chức nói chung, về thi tuyển công chức nói riêng. Nếu có các quy định về pháp luật thi tuyển công chức đầy đủ nhưng không hoặc ít chú ý đến việc tuyên truyền, giáo dục pháp luật, tổ chức thi hành pháp luật thì cũng làm giảm hiệu quả của hoàn thiện pháp luật về thi tuyển công chức.

Thứ tư, quy trình thi tuyển công chức được thực hiện thông qua nhiều bước, trong đó có bước tiếp nhận, xem xét hồ sơ là khâu tốn nhiều thời gian và phải đảm bảo kỹ, chặt chẽ.

Chất lượng công tác tuyển dụng phụ thuộc một phần quan trọng là những người làm công tác tuyển dụng và những người trong Hội đồng sơ tuyển, đội ngũ công chức làm công tác tuyển dụng trực tiếp tham gia vào quá trình tuyển dụng và lựa chọn ra những ứng cử viên đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định để lập danh sách tham gia thi tuyển. Vì vậy, cần chú trọng và tạo điều kiện thuận lợi để những công chức được giao nhiệm vụ này được tham gia các lớp đào tạo, nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức quản lý nhà nước và nền công vụ. Đặc biệt là những vấn đề có liên quan đến việc triển khai thực hiện các quy định vị trí việc làm, quy định hình thức tuyển dụng cạnh tranh. Vì vậy, cần bổ sung quy định công chức làm công tác tuyển dụng khi tiếp nhận hồ sơ phải có trách nhiệm kiểm tra, nghiên cứu kỹ

để lập danh sách trình Hội đồng sơ tuyển. Phải phân loại hồ sơ theo vị trí việc làm, công việc, theo kết quả xếp loại học tập, bằng cấp, loại hình đào tạo, thứ tự ưu tiên... đảm bảo các giấy tờ đáp ứng yêu cầu và độ tin cậy, qua đó tạo điều kiện thuận lợi cho Hội đồng sơ tuyển dễ dàng, nhanh chóng, nắm rõ từng hồ sơ, từ đó chúng ta tiết kiệm thời gian và lựa chọn được những hồ sơ có chất lượng.

Trong quản lý nguồn nhân lực, động cơ, thái độ của người tuyển dụng luôn được nhà tuyển dụng quan tâm. Có rất nhiều ứng cử viên khác, kỹ năng kiến thức, kỹ năng tốt nhưng thiếu động cơ làm việc, có thái độ không tốt sẽ bị loại, bởi những người đó khó có thể gắn bó lâu dài với công việc hoặc không đảm bảo được công việc. Có thể nói, công tác thi tuyển hiện nay, với 4 môn thi và một đánh giá động cơ, thái độ của ứng cử viên. Ở Singapore động cơ dự tuyển của ứng cử viên rất được đề cao, với triết lý: Kiến thức và kỹ năng rất quan trọng, là cần thiết nhưng nó có thể dễ dàng tích lũy. Động cơ và thái độ mới là điều khó thay đổi, khi tổ chức có những ứng cử viên có thái độ đúng, họ có cơ hội để thành công.

3.2.1.2. Tiếp tục hoàn thiện quy định về nội dung và hình thức thi tuyển công chức

Coi trọng năng lực của người dự tuyển công chức khi tổ chức đánh giá. Việc tổ chức thi tuyển được thực hiện dưới hình thức thi viết và trắc nghiệm, để đánh giá người dự tuyển về khả năng viết, khả năng trình bày một vấn đề nhất định; tăng cường các câu hỏi mang tính tình huống, đánh giá năng lực phải gắn với tiêu chuẩn của vị trí công tác hoặc ngạch công chức. Theo quy định tại Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ, các môn thi tuyển công chức bao gồm: môn kiến thức chung, môn nghiệp vụ chuyên ngành, môn ngoại ngữ và môn tin học. Tuy nhiên, yêu cầu chính của công việc tuyển dụng là chọn được những người giỏi về chuyên

môn, nghiệp vụ, còn ngoại ngữ, tin học chỉ là điều kiện trong quá trình làm việc. Do vậy, để tránh tình trạng quyết định việc đỗ, trượt trong kỳ thi tuyển công chức phụ thuộc chủ yếu vào kết quả môn ngoại ngữ, tin học, nên vẫn quy định môn thi ngoại ngữ và môn thi tin học chỉ là môn thi điều kiện trong kỳ thi tuyển công chức. Chỉ lấy kết quả môn thi kiến thức chung và môn thi chuyên ngành (có quy định hệ số) làm căn cứ tuyển chọn, trừ trường hợp tuyển dụng vào các vị trí việc làm có yêu cầu trình độ chuyên môn là ngoại ngữ hoặc tin học (đối với trường hợp này, thi ngoại ngữ hoặc tin học xác định là chuyên môn nghiệp vụ, người dự tuyển phải thi môn ngoại ngữ khác hoặc tin học ở trình độ cao hơn so với tiêu chuẩn tin học của vị trí cần tuyển).

Về nội dung thi môn nghiệp vụ chuyên ngành: phải thi viết và thi trắc nghiệm về các nội dung liên quan đến môn kiến thức nghiệp vụ chuyên ngành, các kỹ năng theo yêu cầu của ngạch, chức danh phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển, bảo đảm phù hợp với yêu cầu của cơ quan sử dụng công chức. Nội dung thi môn nghiệp vụ chuyên ngành gắn với từng ngạch, chức danh phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển. Do vậy, trong kỳ thi tuyển công chức, các thí sinh dự thi vào các vị trí việc làm khác nhau sẽ có đề thi khác nhau cho phù hợp, không cho thi chung đề như trước đây. Tiến tới các Bộ, Ngành, địa phương phải xây dựng ngân hàng đề thi tuyển công chức và công khai trên trang thông tin điện tử để có thể ra đề mở trong quá trình thi tuyển công chức”[15].

3.2.2. Bổ sung khâu phỏng vấn trực tiếp trong thi tuyển

Trong công tác tuyển dụng công chức, vấn đề đặt ra hiện nay là nên bổ sung khâu phỏng vấn vào trong thi tuyển để lựa chọn người phù hợp nhất vào cơ quan. Bởi vì hoạt động công vụ của công chức không chỉ có chuyên môn mà còn bao gồm kỹ năng giao tiếp, ứng xử của công chức với công chức và công chức với cấp trên, cấp dưới và công chức với nhân dân với tổ chức. Do

đó, thông qua con đường phỏng vấn trực tiếp mới có thể nhận thấy và lựa chọn những người có phẩm chất chính trị, năng lực, kỹ năng thật sự để trong quan hệ giao tiếp, ứng xử phù hợp nhất cho vị trí cần tuyển. Bên cạnh đó, việc kết hợp phỏng vấn vào trong thi tuyển còn cho thấy cơ quan tuyển dụng chú trọng năng lực của ứng viên hơn là chú trọng đến bằng cấp. Qua công tác phỏng vấn các cơ quan cần tuyển thấy được tính cách, tư duy, khả năng trong công tác của ứng viên, qua đó có thể thấy được năng lực của ứng viên.

3.2.3. Tiếp tục hoàn toàn chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài, đồng thời cải cách chính sách tiền lương công chức

Cần xây dựng chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài gắn với việc quy hoạch, đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm để khuyến khích, tạo động lực cho những công chức thật sự có tài, tích cực đóng góp sức mình vào công cuộc xây dựng nền hành chính trong sạch, vững mạnh.

Khi xây dựng chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài cần xác định đúng nội hàm của thuật ngữ “nhân tài” với bộ tiêu chí rõ ràng, đúng đắn, tránh tình trạng xem nhân tài đồng nghĩa với những người có bằng cấp cao. Chính sách phải mang tính chiến lược, dài hạn, hướng đến trọng tâm là xây dựng môi trường làm việc thuận lợi để công chức thể hiện tối đa và phát huy hết khả năng thế mạnh của mình; đồng thời, phải bao gồm cả những người công chức “có quá trình” trong nền công vụ, chứ không phải có những người mới “thu hút”[21].

Có thể thấy, tiền lương là một bộ phận quan trọng trong chính sách kinh tế - xã hội, tạo động lực tăng trưởng kinh tế và giải quyết công bằng, tiến bộ trong xã hội, nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý nhà nước.

Để khuyến khích những người có năng lực, chất lượng và hiệu quả thì cần thực hiện trả lương theo hiệu quả công việc chứ không theo ngạch, bậc đơn thuần. Tiền lương cần đảm bảo tái sản xuất lao động. Muốn vậy, tiền

lương tối thiểu phải tương ứng với chỉ số giá sinh hoạt trong từng giai đoạn và phải tính đến sự phù hợp của từng ngành, nghề cũng như đặc thù riêng của mỗi khu vực. Đồng thời cũng cần phải thay đổi cơ cấu tiền lương của công chức và trong đó bao gồm phần lương “cứng” theo thang, bậc lương quy định chung và bằng với mức lương tối thiểu mà từng người đang được hưởng và phần lương “mềm” theo năng suất, hiệu quả công việc và mức độ hoàn thành nhiệm vụ, được chi trả từ nguồn kinh phí tăng lương do Chính phủ phân bổ cho mỗi đơn vị. Đây cũng chính là giải pháp tăng động lực làm việc của mỗi người, tránh tình trạng người có công suất làm việc hiệu quả lại hưởng bằng những người làm việc kém chất lượng mà được hưởng lương cao. Vấn đề tăng lương công chức là một nội dung quan trọng, chỉ có sự đột phá trong chính sách tiền lương để công chức có thể sống bằng lương dựa trên sự đổi mới trong đánh giá công chức mới có thể giải quyết được những bất cập trong xây dựng và thực thi chính sách trên mọi lĩnh vực, tạo sự chuyển biến về chất lượng trong cải cách hành chính ở nước ta.

3.2.4. Tập trung hoàn thành việc xác định vị trí việc làm, xây dựng cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh công chức

Đội ngũ công chức vừa có năng lực, phẩm chất, vừa đảm bảo tính chuyên nghiệp ổn định, lâu dài và đảm bảo tính linh hoạt mềm dẻo thích ứng với sự thay đổi vai trò của Nhà nước quản lý nền kinh tế thị trường, cần thiết phải chuyển việc quản lý công chức từ hệ thống chức nghiệp sang kết hợp hệ thống chức nghiệp với việc làm. Việc kết hợp hai hệ thống này thực hiện bằng cách xây dựng hệ thống các vị trí việc làm trong cơ quan nhà nước trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu công việc. Các vị trí lãnh đạo, các vị trí thừa hành thực thi nhiệm vụ: mỗi vị trí ứng với từng chức vụ, chức danh và ngạch công chức nhất định, có tiêu chuẩn cụ thể về phẩm chất, về năng lực và trình độ. Từ đó, chuyển từ quản lý biên chế sang quản lý số lượng vị trí việc làm và

cơ cấu ngạch công chức các cơ quan nhà nước. Theo tinh thần này, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã quy định “Tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm”[19].

Khoản 3 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Xác định cụ thể vị trí việc làm giúp cơ quan sử dụng công chức xác định số lượng, chất lượng, cơ cấu công chức đảm bảo thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan mình, là cơ sở thực hiện tuyển dụng công chức theo quy định tại Điều 35 Luật cán bộ, công chức năm 2008 “Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế”[19].

Vị trí việc làm là biện pháp quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Vị trí việc làm giúp nhà quản lý xác định tính chất, quy trình thực hiện công việc, từ đó xác định số lượng, chất lượng cần và đủ cho việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan mình, các bộ phận căn bản cấu thành vị trí việc làm gồm tên gọi của vị trí việc làm. Vị trí việc làm được xác định thông qua phương pháp thống kê và phân tích công việc.

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của cơ quan đơn vị và trách nhiệm, quyền hạn của công chức đảm nhận vị trí việc làm, cơ cấu sử dụng công chức tiến hành thống kê và phân tích công việc để phân nhóm công việc, làm cơ sở xác định vị trí việc làm của cơ quan mình. Phân tích trên cơ sở chức năng nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị gọi chung là phân tích tổ chức. Đối với những nhiệm vụ thường xuyên, có tính ổn định tương đối cao, áp dụng phương pháp phân tích truyền thống; với những nhiệm vụ bổ sung, đột xuất, áp dụng phương pháp phân tích mở. Phân tích trên cơ sở trách nhiệm, quyền hạn của công chức đảm nhận vị trí việc làm, gọi là phân tích cá nhân. Kết quả của quá trình phân tích nêu trên là mô tả bản công việc gắn với chuyên ngành đào tạo,

các kỹ năng, kinh nghiệm làm cơ sở xác định vị trí việc làm của cơ quan, tổ chức sử dụng.

3.2.5. *Đẩy mạnh áp dụng công nghệ thông tin trong thi tuyển công chức*

- Áp dụng phần mềm quản lý công tác tuyển dụng. Theo đó, các khâu lên danh sách thí sinh, danh sách phòng thi, đánh số báo danh, số phách bài thi, ghép phách và lên điểm đã được thực hiện bằng máy tính nên đã rút ngắn được rất nhiều thời gian tổ chức và giảm tối đa sai sót khi thực hiện.

- Thực hiện nộp hồ sơ trực tuyến:

Hiện nay, khi đăng ký dự tuyển, thí sinh phải đến trụ sở cơ quan tuyển dụng, nộp bản photo đầy đủ hồ sơ gồm:

- + Đơn đăng ký dự tuyển;
- + Bản sơ yếu lý lịch tự thuật, có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền, trong thời hạn 30 ngày, tính đến ngày nộp hồ sơ dự tuyển;
- + Bản sao giấy khai sinh;
- + Bản chụp các văn bằng, chứng chỉ và kết quả học tập theo yêu cầu của vị trí dự tuyển;
- + Giấy chứng nhận sức khỏe do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp, trong thời hạn 30 ngày, tính đến ngày nộp hồ sơ dự tuyển;
- + Giấy chứng nhận thuộc đối tượng ưu tiên trong tuyển dụng công chức (nếu có).

Theo quy định của Chính phủ, khi trúng tuyển, thí sinh lại phải nộp một bộ hồ hoàn chỉnh, tất cả hồ sơ phải được chứng thực của cơ quan có thẩm quyền.

Việc nộp hồ sơ thực buộc Hội đồng tuyển dụng phải rà soát toàn bộ hồ sơ đăng ký dự tuyển, lập danh sách thí sinh đủ điều kiện. Với số lượng lớn hồ sơ, ngành Nội vụ phải huy động nhiều công chức để thu hồ sơ và lên danh sách. Số lượng hồ sơ giấy rất lớn gây lãng phí trong khi chỉ 1/10 hồ sơ này có cơ hội trúng tuyển. Để giải quyết vấn đề này, Hội đồng tuyển dụng nên áp

dụng nộp hồ sơ trực tuyến. Việc xây dựng một phần mềm trên hệ thống để thực hiện nộp hồ sơ trực tuyến là hoàn toàn khả thi.

Thí sinh đăng ký dự tuyển chỉ cần vào website của Sở Nội vụ và điền đầy đủ thông tin vào form có sẵn, hệ thống sẽ tự động cập nhật danh sách. Hệ thống sẽ không chấp nhận những hồ sơ không điền đủ thông tin, như vậy thí sinh có thể điền bổ sung ngay, không cần phải quay lại nơi nộp hồ sơ để bổ sung như đối với nộp hồ sơ thực. Hết hạn nộp hồ sơ, hệ thống sẽ đưa ra danh sách thí sinh đủ điều kiện. Khi có số báo danh và địa điểm thi, hệ thống sẽ tự cập nhật trên website hoặc gửi thông tin đến địa chỉ email mà thí sinh đã đăng ký. Như vậy sẽ giảm được rất nhiều chi phí để gửi thông báo dự thi đến thí sinh.

Sau khi có kết quả trúng tuyển, bộ phận tuyển dụng chỉ cần kiểm tra kỹ hồ sơ gốc của những người trúng tuyển. Trường hợp nào khai hồ sơ không trung thực sẽ bị hủy kết quả trúng tuyển và cơ hội trúng tuyển sẽ dành cho người có điểm cao kế tiếp. Như vậy số lượng hồ sơ phải kiểm tra và chi phí cho nộp hồ sơ sẽ giảm đi rất nhiều.

- Tổ chức thi tuyển trên máy tính:

Theo quy định hiện hành, thí sinh thi tuyển công chức phải làm 5 bài thi trong đó có 3 bài thi trắc nghiệm về ngoại ngữ, tin học và kiến thức chuyên ngành. Với số lượng thí sinh dự thi hàng năm rất lớn thì số lượng bài trắc nghiệm nhiều, thời gian chấm kéo dài. Việc chấm số lượng bài thi lớn mất rất nhiều thời gian, chi phí và không thể tránh khỏi sai sót. Do vậy, đối với các bài thi trắc nghiệm nên tổ chức thi trên máy tính sẽ rút ngắn được rất nhiều thời gian chấm bài. Nếu áp dụng thi trên máy tính, tổng thời gian thi và chấm thi sẽ rút xuống còn ít ngày. Ngay sau khi thi, thí sinh có thể biết điểm, đảm bảo chính xác, công khai, minh bạch. Ngoài ra các thí sinh thi trượt một môn sẽ không được thi tiếp các môn sau sẽ giảm tải cho các môn thi viết, giảm chi phí tổ chức thi và chi phí xã hội rất nhiều.

Thành phố Hồ Chí Minh có cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin hiện đại, mạng lưới truyền dữ liệu thông suốt đến từng huyện nên về cơ sở vật chất không phải là vấn đề. Do vậy, để thực hiện được giải pháp này cần có sự quyết tâm của bộ phận tuyển dụng và sự ủng hộ của các cấp lãnh đạo.

3.2.6. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát đối với hoạt động thi tuyển

Cần có bộ phận kiểm tra, giám sát hoạt động thi tuyển, tham mưu cho cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát hằng năm hoặc theo đợt thi tuyển và về các nội dung, hồ sơ, những vấn đề liên quan đến công tác công chức, đồng thời tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra để phòng ngừa, phát hiện và ngăn chặn kịp thời đối với những vi phạm pháp luật trong hoạt động thi tuyển công chức. Thông qua kết quả thanh tra, kiểm tra nhằm nâng cao ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức và công dân. Thường xuyên tổng kết công tác đánh giá, rút kinh nghiệm trong công tác thi tuyển công chức đồng thời bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng cần thiết cho người làm công tác thi tuyển; đưa ra biện pháp điều chỉnh kịp thời để nâng cao chất lượng công tác thi tuyển công chức.

3.2.7. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự chỉ đạo của các cấp chính quyền

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thi tuyển thể hiện ở các nội dung: đổi mới mạnh mẽ và tạo bước đột phá trong công tác cán bộ; quy hoạch; tuyển dụng; đào tạo; đánh giá; sử dụng công chức; có chính sách thu hút, đào tạo đội ngũ cán bộ có đức, có tài, quan tâm đào tạo cán bộ nữ, đồng thời kiên quyết đưa ra khỏi bộ máy công chức kém phẩm chất, năng lực, thiếu tinh thần trước Đảng, trước dân.

Chính quyền phải phân công cán bộ lãnh đạo làm Chủ tịch Hội đồng sơ tuyển; đồng thời tạo điều kiện về nhân lực, công nghệ để công tác thi tuyển công chức được thuận lợi và đạt hiệu quả cao. Tăng cường sự chỉ đạo và

hướng dẫn về nghiệp vụ của Sở Nội vụ đối với Ủy ban nhân dân thông qua đôn đốc, nhắc nhở, kiểm tra và hướng dẫn cụ thể, giải quyết kịp thời những vướng mắc trong quá trình thi tuyển.

3.2.8. Thay đổi cơ chế quản lý công chức

Ngoài việc điều chỉnh những vấn đề liên quan đến tuyển dụng công chức thì vấn đề quản lý, sử dụng công chức cũng cần thay đổi cho phù hợp, nếu tuyển dụng công chức tốt thì quản lý công chức không tốt thì sẽ làm cho công tác tuyển dụng không đạt hiệu quả, tính hiệu quả trong thực thi quyền lực nhà nước không cao. Về lâu dài, Nhà nước ta nên thông thoáng hơn trong việc quy định trả lương cho công chức. Hiện nay vẫn còn tình trạng trả lương cào bằng và ai có thâm niên công tác nhiều hơn thì nhận lương cao hơn, trong khi đó những người có thâm niên công tác chưa hẳn làm công việc có hiệu quả hơn những công chức có thâm niên thấp.

Kết luận chương 3

Tuyển dụng công chức là một khâu quan trọng có tính chất quyết định chất lượng đội ngũ công chức trong thực thi công vụ. Vì vậy, làm thế nào để thông qua thi tuyển để thu hút những người đủ năng lực và phẩm chất vào làm việc trong các cơ quan nhà nước luôn là một vấn đề được quan tâm. Chương 3 tập trung phân tích một số quan điểm đổi mới trong thi tuyển công chức, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng trong hoạt động tuyển dụng công chức, góp phần xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước.

KẾT LUẬN

Trong công cuộc đổi mới đất nước, quá trình cải cách nền hành chính Nhà nước đã đặt ra những yêu cầu lớn về con người. Con người là yếu tố trung tâm của các hoạt động xã hội. Do đó, trong chiến lược cải cách, chiến lược về quản lý và phát triển nguồn nhân lực là vấn đề được quan tâm hàng đầu. Đất nước ta đang đứng trước giai đoạn phát triển mới với nhiều vận hội và thách thức. Quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung bao cấp sang nền kinh tế định hướng xã hội chủ nghĩa đòi hỏi phải xây dựng chế độ công vụ, công chức phù hợp khắc phục những nhược điểm và hạn chế vẫn còn tồn tại của cơ chế cũ, tiếp tục xây dựng một nền hành chính phục vụ nhân dân. Công chức là một vấn đề quan trọng trong hoạt động của mọi Nhà nước, đặc biệt là trong điều kiện quốc tế hoá lực lượng sản xuất. Khi mà các chính sách xã hội đã tương đối phù hợp với thực tiễn thì điều kiện quyết định thành công hay thất bại là do công tác công chức. Ngày nay trong sự nghiệp đổi mới, việc giải quyết tốt công tác cán bộ công chức vẫn là khâu then chốt, quyết định sự phát triển bền vững của xã hội. Thực trạng thi tuyển công chức hiện nay cho thấy còn nhiều điều bất cập gây ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong quá trình phục vụ nhân dân. Việc thiếu tinh thần trách nhiệm, yếu kém về năng lực, chuyên môn, kỹ năng hành chính... của đội ngũ công chức làm cho bộ máy hành chính Nhà nước hoạt động trì trệ, kém hiệu quả, tình trạng quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu nhân dân vẫn tồn tại trong một bộ phận công chức làm ảnh hưởng đến lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Vì vậy trong điều kiện cải cách hành chính hiện nay, hướng tới xây dựng nền dân chủ, trong sạch và hiện đại hoá thì việc xây dựng đội ngũ công chức càng có ý nghĩa hơn bao giờ hết, mà đòi hỏi chúng ta phải cải cách chế độ công vụ, công chức mà trước hết phải làm tốt ngay từ khâu thi tuyển công chức nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2010), *Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30 tháng 12 năm 2010 quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*

2. Bộ Nội vụ (2010), *Quy chế thi tuyển, xét tuyển công chức ban hành kèm theo Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30 tháng 12 năm 2010 quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*

3. Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư số 11/2014/TT-BNV ngày 09 tháng 10 năm 2014 quy định chức danh, mã số ngạch, chức trách, nhiệm vụ và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành hành chính.*

4. Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư số 15/2014/TT-BNV ngày 31 tháng 10 năm 2014 hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.*

5. Bộ trưởng Bộ Nội vụ (2015), *Quyết định số 2077/QĐ-BNV ngày 31 tháng 12 năm 2015 về phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của Thành phố Hồ Chí Minh.*

6. Bộ Nội vụ (2017), *Thông tư số 05/2017/TT-BNV ngày 15 tháng 8 năm 2017 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 11/2014/TT-BNV ngày 09/10/2014 và Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn, bổ nhiệm ngạch và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành hành chính và việc tổ chức thi nâng ngạch công chức.*

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

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

9. Chính phủ (2014), *Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04 tháng 4 năm 2014 quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*;

10. Chủ tịch Hồ Chí Minh (1950), *Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của quy định về quy chế công*

11. Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2012), *Quyết định số 30/2012/QĐ-UBND ngày 25 tháng 7 năm 2012 của ban hành quy định về tuyển dụng công chức và xếp lương khi bổ nhiệm ngạch*.

12. Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2016), *Quyết định số 14/2016/QĐ-UBND ngày 06 tháng 5 năm 2016 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định về tuyển dụng công chức và xếp lương khi bổ nhiệm ngạch ban hành kèm theo Quyết định số 30/2012/QĐ-UBND ngày 25 tháng 7 năm 2012*.

13. Hội đồng Bộ trưởng (1991), *Nghị định số 169/HĐBT ngày 25 tháng 5 năm 1991 về công chức nhà nước*.

14. Tô Tử Hạ (1998), *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ công chức hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

15. PGS. TS Đinh Ngọc Giang, Ths Vũ Khánh Hoàn (2016), *Công tác tuyển dụng, đào tạo cán bộ, công chức, viên chức hiện nay*, Tạp chí lý luận chính trị (số 8).

16. Đào Thị Thúy (2010), *Một số kiến nghị về cơ chế tuyển dụng công chức theo mô hình công vụ việc làm ở nước ta*, Tạp chí Tổ chức Quản lý nhà nước (số 8).

17. TS. Đào Thị Thanh Thủy (2017), *Mô hình tuyển dụng công chức trên thế giới*, Đề tài khoa học cấp Bộ.

18. Hoàng Mai (2009), *Phân cấp tuyển dụng công chức hành chính- Một cách tiếp cận để hoàn thiện công tác tuyển dụng*, Tạp chí Quản lý nhà nước (số 160), tr.133-134.

19. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ, công chức 2008*;

20. Quốc hội (2015), *Luật Tổ chức Chính quyền địa phương 2015*;

21. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2012 về việc phê duyệt Đề án “ Cải cách chế độ công cụ, công chức”*.

22. Ủy ban thường vụ Quốc hội (2003), *Pháp lệnh cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2003*

23. Vũ Toàn, *Tiếp câu chuyện Hắt hủi nhân tài*, Báo Tuổi trẻ, tuoitre.vn/tin/nhip-song-tre/20091017/tiep-cau-chuyen...nhan-tai.../342807.html, cập nhật ngày 03 -6-2017.