

PHÂN CẤP TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH - MỘT CÁCH TIẾP CẬN ĐỂ HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG

ThS HOÀNG MAI *

Tuyển dụng nhân sự có ý nghĩa rất quan trọng trong việc lựa chọn những người ưu tú, thực sự xứng đáng và thích hợp với công việc. Tuyển dụng công chức hành chính thường được hiểu là việc lựa chọn và chấp nhận một người tự nguyện gia nhập vào công vụ, sau khi đã xác nhận người đó có đủ tiêu chuẩn và điều kiện cho một công vụ nhất định trong bộ máy hành chính nhà nước. Tuyển dụng công chức ở các nước trên thế giới thường được tiến hành thông qua ba hình thức cơ bản:

- Tuyển dụng trực tiếp thông qua hồ sơ: Đây là hình thức lựa chọn ứng viên thông qua việc xem xét các văn bằng, chứng chỉ, giấy tờ trong hồ sơ mà không dựa trên bất kì việc sát hạch nào khác. Hình thức tuyển dụng này thường được áp dụng khi tuyển các công chức ở ngạch thấp.

- Tuyển dụng qua thi tuyển: Các ứng viên phải dự thi một số môn thi bắt buộc với hình thức thi viết, thi trắc nghiệm hoặc vấn đáp. Đây là hình thức bắt buộc trong chế độ tuyển dụng công chức hành chính ở Việt Nam hiện nay.

- Tuyển dụng qua phân bổ, giới thiệu: Hình thức này được áp dụng trong trường hợp các cơ quan hành chính nhà nước có nhu cầu tuyển dụng công chức nhưng bản thân cơ quan đó không tự tìm và lựa chọn công chức mà dựa vào sự phân bổ, giới thiệu hoặc qua kênh trung gian. Một số nước trên thế giới hiện đang áp dụng hình thức tuyển dụng thông qua tổ chức chuyên tìm kiếm những người tài giỏi, phù hợp với yêu cầu từng vị trí cần tuyển trong các cơ

quan hành chính nhà nước.

Hiện nay, việc tuyển dụng công chức hành chính ở Việt Nam bao hàm 2 loại: tuyển dụng công chức hành chính và tuyển dụng công chức dự bị thông qua hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển.

Thi tuyển công khai là hình thức tuyển dụng bắt buộc đối với các công chức hành chính nhà nước (khác với viên chức sự nghiệp có thể tuyển dụng thông qua thi tuyển hoặc xét tuyển với hình thức hợp đồng). Xét về bản chất, thi tuyển công chức thể hiện nhiều ưu điểm hơn hẳn so với xét tuyển, đây là một chủ trương hết sức đúng đắn của Đảng và Nhà nước ta. Chỉ thông qua thi tuyển một cách nghiêm túc, chặt chẽ mới có thể lựa chọn chính xác những người có năng lực và chuyên môn phù hợp với vị trí công tác.

Trong xu hướng tăng cường trách nhiệm của cơ quan sử dụng trong quá trình tuyển dụng, một số địa phương đã giao cho các cơ quan sử dụng cán bộ, công chức (CB,CC) được quyền sơ tuyển CB,CC trước khi chuyển danh sách chính thức cho Hội đồng tuyển dụng. Việc tổ chức sơ tuyển công chức, theo quy định của Điều 10 Nghị định số 115/2003/NĐ-CP, do Hội đồng sơ tuyển công chức dự bị của cơ quan được phân bổ chỉ tiêu công chức dự bị thực hiện. Hội đồng sơ tuyển phải căn cứ vào tính chất, đặc điểm hoạt động của cơ quan và căn cứ vào điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng để xem xét, quyết định. Việc sơ tuyển do Hội đồng tuyển dụng quyết định

* Học viện Hành chính.

trong trường hợp số người đăng kí dự tuyển từ 100 người trở lên hoặc nhiều hơn 2 lần chỉ tiêu được tuyển để chọn được người có đủ tiêu chuẩn và đáp ứng các yêu cầu về điều kiện dự thi. Danh sách những người đã được sơ tuyển phải nhiều hơn chỉ tiêu được tuyển ít nhất 2 lần và gửi về Hội đồng tuyển dụng công chức dự bị để tổng hợp trước khi tổ chức thi tuyển.

Việc sơ tuyển công chức thực chất là chuyển giao một số thẩm quyền cho cơ quan trực tiếp sử dụng công chức, tạo cơ hội cho họ được quyền sàng lọc để tuyển được người phù hợp với yêu cầu công việc của cơ quan.

Tuy nhiên với cách thức tuyển dụng công chức hành chính nhà nước như hiện nay còn bộc lộ một số hạn chế như sau:

Thứ nhất, việc tuyển dụng công chức hiện nay gắn với chỉ tiêu biên chế (chỉ phù hợp với cơ chế kế hoạch hoá tập trung trước đây) nhưng không còn phù hợp với yêu cầu của nền hành chính hiện đại, năng động. Cơ quan sử dụng công chức không có quyền quyết định việc tuyển dụng thêm người mới dựa trên nhu cầu công việc nếu không được phân bổ chỉ tiêu biên chế. Một vấn đề khác là hiện nay việc cấp phát ngân sách cho chi thường xuyên trong các cơ quan hành chính nhà nước vẫn dựa trên số lượng biên chế, do đó, các cơ quan luôn có xu hướng xin nhiều chỉ tiêu biên chế thậm chí vượt hơn nhiều so với nhu cầu thực tế của họ.

Thứ hai, tuyển dụng công chức theo hình thức thi tuyển chung như hiện nay thường ít gắn với yêu cầu của vị trí công vụ cụ thể mà người công chức phải thực thi. Việc thi tuyển công chức trong cùng một ngành chưa phân biệt rõ ràng các loại công chức làm việc ở các ngành, lĩnh vực và cơ quan hành chính khác nhau. Do đó, nếu không phân biệt được các vị trí công vụ cụ thể để xác định được các tiêu chuẩn và yêu cầu cần thiết thì việc tuyển dụng chỉ mang tính hình thức chứ chưa thực sự tìm được người đáp ứng tốt nhất cho một vị trí

công việc cụ thể.

Thứ ba, tại nhiều cơ quan hành chính, việc tuyển dụng công chức có xu hướng nặng về văn bằng chứng chỉ, chưa chú trọng nhiều đến năng lực thực tế của ứng viên. Trên thực tế, có nhiều trường hợp người có kĩ năng làm việc tốt (đã được kiểm nghiệm qua thời gian làm việc hợp đồng tại cơ quan) nhưng không trúng tuyển do nội dung thi thường là những lý thuyết chung, không có phần thi để đánh giá những kĩ năng chuyên biệt cho từng vị trí.

Nội dung thi tuyển chưa thực sự phù hợp với từng loại công chức ở từng ngành, lĩnh vực, đặc biệt, chưa có những nội dung thi riêng cho từng nhóm vị trí công việc tương ứng. Việc quy định các môn thi bắt buộc là hành chính nhà nước, ngoại ngữ và tin học văn phòng với cách tính điểm như hiện nay chưa thực sự phù hợp vì mỗi ngành, lĩnh vực cần có những kiến thức chuyên ngành phù hợp. Mặc dù các văn bản pháp luật hiện nay quy định đề thi môn hành chính nhà nước bao gồm các nội dung liên quan đến quản lý hành chính nhà nước và kiến thức nghiệp vụ, chuyên ngành (nếu có) nhưng thực tiễn cho thấy các kiến thức chuyên ngành chưa thực sự được chú trọng trong lựa chọn công chức. Do đó, kết quả thi tuyển chưa thực sự phản ánh chính xác khả năng làm việc trong tương lai của công chức.

Thứ tư, việc tổ chức thi tuyển công chức hành chính đang được giao cho các bộ, ngành ở trung ương và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Do vậy, nhiều cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện, cấp xã đang sử dụng công chức nhưng không có quyền tuyển dụng và vì vậy không có trách nhiệm gì với những công chức yếu kém đang tồn tại trong cơ quan mình. Hiện nay, một số địa phương đã phân cấp việc tuyển dụng công chức cấp xã cho UBND cấp huyện nhưng cũng mới đang trong giai đoạn thí điểm, rút kinh nghiệm.

Những bất cập nêu trên trong công tác

tuyển dụng công chức hành chính ở Việt Nam hiện nay xuất phát từ hai nguyên nhân cơ bản sau:

Hiện tại, Việt Nam vẫn đang áp dụng chế độ quản lý công chức theo mô hình chức nghiệp tức là phân loại công chức theo ngành chuyên môn. Trong các ngành chuyên môn, công chức được xếp vào các ngạch và bậc khác nhau. Việc phân định các ngạch công chức chủ yếu dựa vào trình độ đào tạo (văn bằng, chứng chỉ) ít chú ý đến năng lực làm việc thực tế của cán bộ, công chức; việc xếp công chức vào các bậc khác nhau cũng chỉ dựa vào thâm niên công tác của họ. Từ cơ chế quản lý như vậy dẫn đến một số những yếu kém trong công tác quản lý CB,CC như trên. Và như vậy, công vụ trở thành một hệ thống “đóng”, tính cạnh tranh thấp, công chức có thể làm việc suốt đời nếu không vi phạm kỉ luật với hình thức buộc thôi việc.

Ngoài ra, các quy định về phân cấp, tăng cường trách nhiệm và thẩm quyền của người đứng đầu các cơ quan hành chính chậm được ban hành và triển khai dẫn đến các cơ quan hành chính cấp trên vẫn ôm đồm nhiều việc và can thiệp sâu vào hoạt động của các đơn vị cơ sở. Với những quy định như hiện nay, nếu thủ trưởng tuyển người yếu, kém vào cơ quan hành chính nhà nước thì cũng không phải chịu trách nhiệm gì. Như vậy, các cơ quan trực tiếp sử dụng công chức chưa được quyền tự chủ trong quyết định nhu cầu tuyển dụng, tiêu chuẩn tuyển dụng và lựa chọn người phù hợp với nhu cầu thực tế của cơ quan hành chính nhà nước.

Tuyển dụng công chức là nội dung đặc biệt quan trọng trong quản lý công chức, là một khâu có tính chất quyết định chất lượng đội ngũ công chức thực thi công vụ. Vì vậy, muốn nâng cao năng lực công chức, thu hút những người có đủ phẩm chất, năng lực vào làm việc trong các cơ quan nhà nước thì công tác tuyển dụng công chức phải được quan tâm đúng mức. Trong điều kiện cụ thể của Việt Nam hiện nay, cần xây dựng mô hình phân cấp tuyển

dụng hợp lý tức là xác định rõ những việc gì nên trao cho cơ quan nào thực hiện để vừa đảm bảo tính hệ thống, đồng bộ trong quản lý nhà nước, song vẫn đảm bảo tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ quan hành chính nhà nước.

Cần tạo điều kiện cho các cơ quan trực tiếp sử dụng công chức được tham gia nhiều hơn vào quá trình lựa chọn người vào làm việc cho mình như xác định nhu cầu tuyển dụng; xây dựng các tiêu chuẩn công chức; tham gia vào quá trình sơ tuyển, chọn lựa. Chỉ khi cơ quan hành chính nhà nước được “phân cấp trọn gói”, có quyền quyết định việc tuyển dụng, sử dụng thì họ mới có trách nhiệm cao đối với quyết định của mình nhằm đảm bảo sự sống còn và phát triển của cơ quan và khi đó mới đảm bảo tuyển dụng đúng người đúng việc, đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan hành chính nhà nước. Để áp dụng mô hình phân cấp, cần quan tâm một số nội dung:

Một là, phân cấp trong xác định nhu cầu tuyển dụng công chức hành chính nhà nước. Cần trao cho các cơ quan hành chính nhà nước quyền tự chủ trong việc xác định nhu cầu lao động của tổ chức. Mô hình hành chính công hiện đại đòi hỏi các cơ quan hành chính nhà nước được quyền tự quyết số lượng những người vào làm việc cho mình thay vì sự phân bổ chỉ tiêu biên chế từ các cơ quan cấp trên.

Muốn khắc phục tình trạng dôi dư, thậm chí “thất nghiệp” ngay trong chính các cơ quan hành chính nhà nước cần thực hiện triệt để chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính. Khi các cơ quan hành chính nhà nước được tự chủ họ sẽ phải xác định nhu cầu tuyển dụng sát hơn để đảm bảo hoàn thành khối lượng công việc với số lượng người ít nhất.

Hai là, phân cấp trong việc xác định các tiêu chuẩn, điều kiện dự tuyển. Các tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng công chức

hành chính nhà nước có thể chia làm hai nhóm tiêu chuẩn cứng và tiêu chuẩn mềm.

Đối với các tiêu chuẩn cứng được quy định thống nhất cho công chức tất cả các ngành, lĩnh vực trên phạm vi cả nước. Việc quy định những tiêu chuẩn cứng này có thể do các chủ thể như Quốc hội, Chính phủ hoặc Bộ Nội vụ. Tiêu chuẩn và điều kiện cứng có thể thay đổi tùy theo quan điểm chính trị và trình độ phát triển của xã hội trong từng thời kỳ nhưng thông thường đối tượng đăng kí dự tuyển công chức hành chính phải đáp ứng đầy đủ các yêu cầu cơ bản như trình độ, năng lực chuyên môn; phẩm chất đạo đức; độ tuổi và sức khoẻ, cụ thể là:

- Là công dân Việt Nam, có địa chỉ thường trú tại Việt Nam. Điều này xuất phát từ việc công chức chịu sự ràng buộc về chính trị, hoạt động nhằm phục vụ chính trị và xuất phát từ bốn phận, trách nhiệm với đất nước, với dân tộc và cộng đồng nên họ phải mang quốc tịch Việt Nam.

- Trình độ, năng lực chuyên môn: Năng lực là khả năng làm việc trên thực tế, là khả năng thực hiện các chức năng, nhiệm vụ. Văn bằng, chứng chỉ là điều kiện cần để đánh giá khả năng, trình độ và quá trình đào tạo của người dự tuyển, do đó, các ứng viên phải có chứng chỉ, văn bằng đào tạo phù hợp với yêu cầu của ngạch dự tuyển.

- Phẩm chất đạo đức: Ứng viên phải có thái độ chính trị rõ ràng, thể hiện thông qua tinh thần phục vụ nhà nước, phục vụ nhân dân, hết lòng và tận tâm với công việc, có lý lịch rõ ràng... Thực tế hiện nay việc đánh giá người dự tuyển có phẩm chất đạo đức tốt hay không là rất khó mà chủ yếu chỉ đánh giá thông qua sơ yếu lý lịch (có xác nhận của địa phương nơi cư trú)

- Sức khoẻ: Ứng viên phải có đủ sức khoẻ để đảm bảo công vụ được thực hiện liên tục và thường xuyên. Ngoài ra, tuổi là một điều kiện bắt buộc đối với người dự tuyển.

- Có nguyện vọng gia nhập công vụ thể

hiện qua đơn xin dự tuyển.

Các tiêu chuẩn và điều kiện mềm do các ngành, địa phương và cơ quan sử dụng công chức quy định cho phù hợp với đặc thù công việc của ngành và tình hình thực tế của địa phương và cơ quan. Cần xây dựng Bản mô tả công việc cho các nhóm vị trí trong cơ quan hành chính nhà nước để từ đó xác định rõ tiêu chuẩn chức danh CB,CC. Chỉ nên yêu cầu những tiêu chuẩn thực sự cần thiết cho công việc đối với người dự tuyển để tránh lãng phí cho người dân, Nhà nước và xã hội. Tránh tình trạng vị trí nào cũng đòi hỏi trình độ đại học, ngoại ngữ, tin học trong khi thực tế cần tiếng dân tộc thiểu số, kĩ năng tốc kí...

Ba là, phân cấp trong tổ chức thực hiện việc tuyển dụng. Việc tuyển dụng được thực hiện theo quy trình gồm các bước cơ bản như thông báo tuyển dụng; nhận hồ sơ; sơ tuyển; tổ chức thi tuyển; công bố kết quả tuyển dụng và ra quyết định tuyển dụng công chức. Cần xác định rõ thẩm quyền của các cơ quan hành chính nhà nước trong từng khâu với nguyên tắc đảm bảo khách quan, công bằng và chọn được người tốt nhất cho công việc.

Dựa trên Quy chế tổ chức thi tuyển công chức do Bộ Nội vụ ban hành, các bộ, ngành và UBND cấp tỉnh nên ban hành Quy chế thi tuyển công chức phù hợp với đặc điểm, điều kiện của ngành và địa phương mình. Quy chế sẽ là căn cứ pháp lý đảm bảo cho hoạt động tuyển dụng được thực hiện một cách đồng bộ và chuẩn xác.

Nên chuyển giao thẩm quyền nhiều hơn cho các cơ quan trực tiếp sử dụng công chức là sở, ngành cấp tỉnh. Nếu như hiện nay, ở cấp tỉnh Sở Nội vụ giúp UBND tỉnh tổ chức tuyển dụng công chức cho tất cả các lĩnh vực, thì các sở, ngành sẽ khó chọn được người mình cần nếu chỉ được tham gia vào khâu sơ tuyển. Do đó, khi thành lập hội đồng tuyển dụng có thể tổ chức các tiểu ban chuyên môn với đại diện của các sở, ngành tham gia vào phần thi vấn đáp để có thể đánh giá một cách chính xác năng

lực của ứng viên trong lĩnh vực công tác sau này.

Giao cho cấp huyện tổ chức tuyển dụng công chức dự bị vào cơ quan thuộc UBND cấp huyện và cấp xã trên cơ sở chỉ tiêu biên chế được giao để vừa giảm bớt công việc cho cấp tỉnh vừa tăng quyền và trách nhiệm của huyện trong việc tuyển và sử dụng công chức cấp huyện và xã. Đồng thời, phân cấp luôn cho chủ tịch UBND cấp huyện được công nhận kết quả thi tuyển và ra quyết định tuyển dụng. Nếu khó khăn trong khâu tổ chức thi tuyển như năng lực và số lượng của UBND huyện và Phòng Nội vụ hạn chế thì Sở Nội vụ có thể hỗ trợ về mặt kỹ thuật. Không nên trao thẩm quyền tuyển dụng công chức hành chính cho cấp xã vì ở các xã mối quan hệ họ hàng, làng xóm rất khăng khít, do đó, khó có thể kiểm soát và loại trừ các biểu hiện tiêu cực, thiên vị trong đánh giá.

Phân cấp những nội dung đã nêu trên chỉ có thể tiến hành được khi thỏa mãn một số điều kiện cụ thể sau:

Trước hết, cần có hệ thống các văn bản quy định rõ ràng về công tác quản lý công chức nói chung và công tác tuyển dụng công chức nói riêng. *Luật Cán bộ, công chức* đã được Quốc hội thông qua ngày 13-11-2008 và sẽ có hiệu lực vào ngày 01-01-2010. Do đó, trong thời gian tới cần nhanh chóng ban hành các văn bản hướng dẫn để *Luật* sớm được thực hiện trong thực tế. Tinh thần của *Luật Cán bộ, công chức* hướng đến một nền công vụ theo chế độ việc làm nhằm xây dựng một đội ngũ công chức chuyên nghiệp, coi năng lực là yếu tố quan trọng, thiết yếu. Cần có những quy định chặt chẽ về tuyển dụng và luân chuyển công chức hành chính nhà nước để đảm bảo tính chuyên môn hoá của từng vị trí công vụ.

Thứ hai, các cơ quan hành chính nhà nước cần được tăng cường năng lực. Một câu hỏi quan trọng đặt ra là liệu năng lực của đội ngũ CB,CC của các cơ quan nhà nước cấp dưới có đủ để đảm đương một

cách hiệu quả các công việc trong quá trình tuyển dụng hay không? Các cơ quan và CB,CC được trao thẩm quyền tuyển dụng công chức cần phải được trang bị kiến thức và kỹ năng cơ bản về quản lý nhân sự nói chung và về tuyển dụng nói riêng. Họ phải có kỹ năng hoàn hảo từ việc xác định chính xác nhu cầu tuyển dụng; xác định đúng các điều kiện cần cho vị trí; viết thông báo tuyển dụng ngắn gọn nhưng đầy đủ thông tin cho đến việc tổ chức thi tuyển chặt chẽ, khoa học.

Thứ ba, cần sự giám sát chặt chẽ của các cơ quan nhà nước cấp trên, các tổ chức và công dân đối với hoạt động tuyển dụng. Cần có cơ chế và hình thức giám sát phù hợp và hiệu quả để đảm bảo sau khi phân cấp việc tuyển dụng, các cơ quan sử dụng công chức (cấp trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện) không bị ảnh hưởng, chi phối bởi những quan hệ trực thuộc, quan hệ họ hàng, thân tộc. Các cơ quan nội vụ như Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ phải tăng cường giám sát công tác tuyển dụng và xử lý kỷ luật nghiêm minh với các hành vi vi phạm của người dự tuyển, giám thị và thành viên hội đồng tuyển dụng.

Thứ tư, cần đảm bảo các điều kiện tài chính, vật chất cần thiết để các cơ quan hành chính có thể chủ động và tự chủ trong việc tuyển dụng công chức.

Mô hình phân cấp cho cơ quan sử dụng công chức hành chính những quyền cụ thể liên quan đến tuyển dụng công chức là một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao hiệu quả của công tác tuyển dụng. Tuy nhiên, mô hình này sẽ được thực hiện nếu có đủ những điều kiện đã nêu trên. Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần đưa ra những quyết định mang tính quyết định để phân cấp cho các cơ quan sử dụng công chức các quyền và điều kiện cần thiết nhằm phát huy tối đa hiệu quả của mô hình □