

# Phân cấp quản lý nguồn nhân lực và tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước

■ Th.s NGUYỄN HOÀNG OANH (\*)

**P**hân cấp quản lý nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước sẽ tạo ra một quy trình và hình thức quản lý có hiệu lực, hiệu quả, giảm đáng kể số viên chức không đủ chuẩn thông qua các hình thức đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn và bố trí nguồn nhân lực hợp lý để góp phần đưa chất lượng của đội ngũ viên chức nhà nước ngày càng được nâng cao. Để đáp ứng yêu cầu mới về quản lý kinh tế - xã hội của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá thì việc tiếp tục đẩy mạnh cải cách bộ máy các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước theo Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX là hết sức cần thiết. Vì vậy, Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 ban hành kèm theo Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg ngày 17/9/2001 của Thủ tướng Chính phủ, Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 2003 và các văn bản hướng dẫn thi hành của Chính phủ, bộ, ngành đã thể hiện quan điểm phân cấp toàn diện cho chính quyền địa phương, cho các đơn vị sự nghiệp được tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết chính sách và quản lý nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước. Cụ thể:

- Việc tách, nhập, giải thể các đơn vị sự nghiệp của nhà nước do bộ, ngành, UBND quyết định và quản lý.

(\*) Phó vụ trưởng Vụ CCVC - Bộ Nội vụ

- Cơ chế quản lý biên chế trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước được phân cấp cho các bộ, ngành và địa phương quyết định để bảo đảm các mục tiêu sau:

+ Tách chức năng quản lý nhà nước của cơ quan hành chính nhà nước với chức năng điều hành hoạt động sự nghiệp của đơn vị sự nghiệp, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước của cơ quan hành chính nhà nước và hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp.

+ Tạo điều kiện để đơn vị sự nghiệp tự chủ trong việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quản lý, sử dụng biên chế, trả lương và các chế độ chính sách khác đối với viên chức; tự chủ trong việc nâng cao chất lượng của đội ngũ viên chức trên cơ sở thực hiện quyền tự chủ về tài chính của đơn vị sự nghiệp.

+ Đơn vị sự nghiệp có điều kiện thực hiện xã hội hoá các hoạt động sự nghiệp, phát huy các nguồn lực, phục vụ tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, góp phần nâng cao đời sống của đội ngũ viên chức.

Chất lượng đội ngũ viên chức được phản ánh thông qua việc thực hiện cơ chế tuyển dụng, sử dụng đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước từ khâu: tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển... Tuy nhiên, khâu quan trọng nhất, có tính quyết định về chất lượng của đội ngũ đó là công tác tuyển dụng viên chức. Tuyển dụng đúng quy định của pháp luật, theo vị trí công việc, tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch viên chức và căn cứ vào mức độ tự chủ về tài chính của các đơn vị sự nghiệp là một trong những khâu quan trọng của việc nâng cao chất

lượng đội ngũ viên chức.

Tuyển dụng là một nội dung quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó tuyển dụng viên chức trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước là một vấn đề đặt ra cần nghiên cứu trong giai đoạn hiện nay để phù hợp với cơ chế quản lý đội ngũ viên chức theo hướng tuyển dụng gắn với sử dụng, gắn với phân cấp quản lý nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước.

Thực tế, trong quá trình triển khai thực hiện việc tuyển dụng viên chức theo quy định của Pháp lệnh cán bộ, công chức từ năm 1998 đến nay được chia thành hai giai đoạn:

- Giai đoạn từ năm 1998 đến trước tháng 7/2003: việc tuyển dụng viên chức trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước được thực hiện chung một cơ chế như tuyển dụng công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước: tuyển dụng theo chỉ tiêu biên chế nhà nước (do ngân sách nhà nước cấp chi hoạt động thường xuyên theo chỉ tiêu biên chế được phân bổ); tuyển dụng bắt buộc thông qua hình thức thi tuyển; Hội đồng thi là cấp bộ và cấp tỉnh. Việc tổ chức tuyển dụng còn nặng nề, mang nặng tính hành chính, gây tốn kém, chưa gắn sát với nhu cầu sử dụng, gắn với phân cấp quản lý nguồn nhân lực và tự chủ về tài chính các đơn vị sự nghiệp của nhà nước.

- Giai đoạn từ tháng 7/2003 đến nay: Pháp lệnh Sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 2003 và Nghị định số 116/2003/NĐ-CP đã thay đổi một bước trong tư duy pháp luật về viên chức. Những người được tuyển dụng vào đơn vị sự nghiệp của nhà nước được gọi chung là viên chức. Cơ chế tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ viên chức đã có những thay đổi căn bản, theo hướng linh hoạt hơn, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm hơn cho đơn vị sự nghiệp của nhà nước.

Cơ chế tuyển dụng viên chức trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước đã được thay đổi theo hướng giao quyền tự chủ nhiều hơn về sử dụng nguồn nhân lực và sử dụng nguồn tài chính cho các đơn vị sự nghiệp của nhà nước. Đó là: đơn

vị sự nghiệp của nhà nước có quyền tuyển dụng theo kế hoạch biên chế do đơn vị xây dựng và được cấp có thẩm quyền phê duyệt; được tự chủ về sử dụng nguồn nhân lực và nguồn tài chính của đơn vị theo quy định của pháp luật; tuyển dụng viên chức thông qua thi tuyển hoặc xét tuyển và thực hiện hình thức ký hợp đồng làm việc đối với viên chức; Hội đồng tuyển dụng là đơn vị sự nghiệp hoặc cấp quản lý trực tiếp của đơn vị sự nghiệp.

Từng bước hình thành một hệ thống pháp luật về quản lý, phân cấp tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước để đáp ứng với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực và khả năng tài chính của các đơn vị sự nghiệp.

Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức và hiệu quả hoạt động các đơn vị sự nghiệp của nhà nước góp phần đẩy mạnh xã hội hoá các hoạt động sự nghiệp, từng bước các bộ, ngành và địa phương cần làm rõ một số nội dung quản lý sau:

#### **Tuyển dụng phải gắn với quản lý nguồn nhân lực**

Quản lý nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước là xác định phạm vi, quyền hạn của mỗi cấp từ trung ương đến địa phương, phân định rõ đối tượng nhân lực trong đơn vị sự nghiệp thuộc từng cấp quản lý. Đó là biện pháp hữu hiệu để công tác quản lý nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước được sâu sát, tránh quan liêu do công tác quản lý chỉ tập trung ở cấp trên. Hoặc ngược lại, thiếu sự phân định rành mạch dễ xảy ra tình trạng lỏng lẻo, thiếu nền nếp, trật tự dẫn đến hậu quả làm suy yếu nền hành chính, hoạt động sự nghiệp và chất lượng đội ngũ viên chức không cao.

Như vậy, để bảo đảm việc tuyển dụng viên chức gắn với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của các đơn vị sự nghiệp của nhà nước thì điều kiện trước hết đó là phải gắn tuyển dụng viên chức với quản lý nguồn nhân lực cho các bộ, ngành, địa phương và đơn vị sự nghiệp của nhà nước.

Tuyển dụng viên chức phải gắn với quản lý nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp

của nhà nước là đòi hỏi tất yếu nhằm bảo đảm cho các đơn vị sự nghiệp của nhà nước hoạt động hiệu quả. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về nguồn nhân lực, tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước. Bộ, ngành, UBND các cấp thực hiện quản lý nhà nước về nguồn nhân lực, tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp thuộc thẩm quyền quản lý. Các đơn vị sự nghiệp tổ chức tuyển dụng viên chức theo nhu cầu và khả năng thực tế của mình.

Quản lý nguồn nhân lực, tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước diễn ra trong nền kinh tế thị trường, đòi hỏi sự quản lý của nhà nước phải linh hoạt, nhạy bén, hiệu lực và hiệu quả. Các hoạt động hành chính của cơ quan công quyền nếu còn mang nặng tính tập trung quan liêu bao cấp sẽ làm méo mó các mối quan hệ về nguồn nhân lực, về tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước và làm kìm hãm nhịp độ phát triển chung của xã hội.

#### ***Phân cấp quản lý nguồn nhân lực phải gắn với phân cấp tuyển dụng***

Phân cấp quản lý nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước nhằm xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan chức năng, của từng cấp trong quản lý nguồn nhân lực sự nghiệp, nhằm đạt được mục tiêu chung là xây dựng đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước ngày càng vững mạnh, tạo động lực cho phát triển nguồn nhân lực sự nghiệp ngoài công lập.

Phân cấp quản lý nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước là để cho công tác quản lý được chặt chẽ, nhịp nhàng, khách quan, tạo cơ sở phân định quyền và trách nhiệm của mỗi cơ quan, mỗi cấp, mỗi đơn vị sự nghiệp về quản lý nguồn lực con người trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước. Đó là quyền ban hành luật, các văn bản pháp luật thuộc về cơ quan lập pháp, quyền ban hành các quy định về chế độ, chính sách đãi ngộ, chính sách tuyển dụng, đào tạo, quy hoạch... thuộc về cơ quan hành pháp. Tiếp đến, địa phương, đơn vị sự nghiệp

được giao cụ thể về quản lý đối tượng nào, cấp nào, được tuyển dụng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, khen thưởng, nâng ngạch, nâng bậc, kỷ luật, khen thưởng... đối với viên chức.

Để bảo đảm việc tuyển dụng viên chức gắn với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của các đơn vị sự nghiệp nhà nước thì phân cấp quản lý nguồn nhân lực phải bao gồm phân cấp tuyển dụng cho các đơn vị sự nghiệp của nhà nước. Phải thay đổi nhận thức trong quản lý nhà nước về nguồn nhân lực, về tuyển dụng viên chức trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước theo hướng: cấp nào, bộ phận nào, đơn vị sự nghiệp nào có điều kiện phát triển, có điều kiện huy động các nguồn lực trong và ngoài nước, có cách giải quyết công việc sát với thực tế thì giao quyền quản lý cho cấp đó, bảo đảm rút ngắn khoảng cách về thời gian và không gian giữa cấp ra quyết định và cấp thực thi nhiệm vụ, bảo đảm chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước nhanh chóng được triển khai ở cấp cơ sở, đơn vị, phù hợp với thực tiễn của cuộc sống, đem lại hiệu quả cao cho xã hội.

Thực tế, trong tuyển dụng viên chức sự nghiệp có những nội dung, quy định không thể áp dụng chung cho tất cả các lĩnh vực sự nghiệp, các loại hình đơn vị sự nghiệp, cho mọi vùng, mọi miền, mọi địa phương trên cả nước. Phân cấp quản lý nguồn nhân lực đi đôi với phân cấp tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của bộ, ngành và của địa phương chính là tạo điều kiện cho các đơn vị sự nghiệp phát huy tính năng động, sáng tạo, khai thác những lợi thế của ngành, địa phương, góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp ngay từ cơ sở. Việc giao quyền cho các đơn vị sự nghiệp của bộ, ngành và của địa phương sẽ làm giảm bớt các công việc mang tính sự vụ. Để từ đó bộ, ngành tập trung năng lực hoạch định chính sách ở tầm vĩ mô như xây dựng thể chế, cơ chế quản lý; đồng thời tăng cường chức năng thanh tra, kiểm tra hoạt động đối với cấp dưới và các đơn vị sự nghiệp của nhà nước. ■