

của Hội đồng nhân dân tỉnh.

Công tác kiểm tra năm 2015 thực sự có ý nghĩa đối với việc triển khai hoạt động kiểm soát thủ tục hành chính năm 2015, cũng như có tác động tích cực đối với công tác kiểm soát thủ tục hành chính năm 2016 và các năm tiếp theo của tỉnh Vĩnh Long. Đoàn

công tác đã báo cáo Lãnh đạo tỉnh về tình hình, kết quả kiểm tra và kiến nghị Ủy ban nhân dân tỉnh xác định công tác kiểm tra về nhiệm vụ kiểm soát thủ tục hành chính là hoạt động thường xuyên theo định kỳ hằng năm của tỉnh.

(Nguồn: www.thutuchanhchinh.vn)

Một số ý kiến về công tác tuyển dụng công chức cấp xã ở tỉnh Sóc Trăng

ThS. Trương Thế Nguyễn – Trường Chính trị tỉnh Sóc Trăng

Tuyển chọn công chức là khâu đầu tiên và rất quan trọng trong quá trình quản lý công chức, mang tính quyết định cho sự phát triển của toàn bộ nền hành chính nhà nước nói chung và của từng cơ quan, đơn vị nói riêng. Trong thời gian qua, công tác tuyển dụng công chức cấp xã (CCCX) trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng đã đạt được những thành tựu nhất định, góp phần quan trọng vào việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý hành chính nhà nước ở địa bàn cơ sở. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được công tác này vẫn còn những tồn tại, hạn chế nhất định, rất cần có những giải pháp khắc phục trong thời gian tới.

1. Những kết quả, thành tựu đã đạt được trong thời gian qua

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

Hình thức, nội dung thi tuyển ngày càng

có căn cứ xác đáng hơn, có sự quan tâm nhiều hơn về tính phù hợp với ngành, nghề đào tạo, bảo đảm lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực. Công tác tuyển dụng về cơ bản cũng đã đảm bảo các nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảo đảm tính cạnh tranh theo hướng “vì việc mà tìm người thay vì người để sắp xếp, bố trí việc”; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác thi tuyển và có chính sách ưu tiên tuyển chọn người có tài năng, trẻ tuổi, người dân tộc thiểu số.

Cụ thể: trong năm 2011, có 132 CCCX trên địa bàn tỉnh được tuyển dụng; năm 2012, thực hiện Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về CCCX, tỉnh Sóc Trăng đã tuyển dụng được 177 CCCX (trong đó: trình độ đại học 37 người, chiếm tỷ lệ 20,9 %, cao đẳng 16 người, chiếm tỷ lệ 9,04 %) để bố trí vào 05 chức danh CCCX (không bao gồm các chức danh Trưởng Công an xã và Chỉ huy trưởng quân sự) thuộc 10/11 huyện, thị xã, thành phố. Trong tháng 7/2013, Hội đồng tuyển chọn trí thức trẻ của tỉnh đã tổ chức phỏng vấn tuyển chọn trí thức trẻ tình nguyện về các xã tham gia phát triển nông thôn tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2013 - 2020 và đã lựa chọn được 11 trí thức trẻ ưu tú để bồi dưỡng và bố trí công việc với các chức danh công

chức: Văn phòng - thống kê, địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường, văn hóa - xã hội, tư pháp - hộ tịch. Các trí thức trẻ được tuyển chọn về nhận công tác ở các xã bãi ngang, ven biển thuộc các huyện: Long Phú, Cù Lao Dung, Trần Đề, Kế Sách và thị xã Vĩnh Châu. Trong tháng 01/2015 Sở Nội vụ tỉnh Sóc Trăng đã tổ chức đưa đội viên Đề án này về các xã tập sự...

2. Một số tồn tại, hạn chế

Tuy đã đạt được những kết quả quan trọng nhưng công tác tuyển dụng CCCX trên địa bàn tỉnh vẫn còn một số tồn tại, hạn chế nhất định.

Thứ nhất, việc xác định nhu cầu tuyển dụng còn chưa sát với yêu cầu thực tế. Theo quy định hiện nay, Ủy ban nhân dân cấp xã có trách nhiệm xây dựng kế hoạch tuyển dụng CCCX hàng năm theo từng chức danh, báo cáo Ủy ban nhân dân huyện, thị xã, thành phố để phê duyệt và tổ chức tuyển dụng; kế hoạch tuyển dụng CCCX cũng phải nêu rõ số lượng chức danh CCCX được giao, số lượng công chức hiện có và số lượng công chức còn thiếu so với số được giao theo từng chức danh. Nhưng đa phần lãnh đạo chính quyền cấp xã thực hiện công tác này còn mang nặng tính hình thức, chủ quan, dẫn đến tình trạng thiếu việc - thừa người hoặc thiếu người - thừa việc sau tuyển dụng.

Thứ hai, công tác tuyển dụng CCCX chưa thu hút được nhiều thí sinh dự tuyển. Có thể thấy rằng, trên địa bàn tỉnh trong thời gian qua, số lượng thí sinh đăng ký thi tuyển công chức cấp tỉnh, cấp huyện là rất đông so với chỉ tiêu đề ra; thi ở cấp xã, số lượng thí sinh dự tuyển rất ít (đối với cả hình thức thi tuyển và xét tuyển), nhiều nơi thí sinh đăng ký dự tuyển ít hơn số lượng chỉ tiêu biên chế đề ra. Đơn cử như khi tiến hành thực hiện Đề án thu hút, tuyển chọn công chức dự nguồn cấp xã năm 2015, tỉnh đã có kế hoạch dự kiến tuyển chọn khoảng 100 CCCX, đối tượng là sinh viên vừa mới tốt nghiệp. Tuy nhiên, hiện tại chỉ có hơn 70 thí sinh đăng ký tham gia. Điều này thể hiện sự bất cân đối rất lớn về nguồn tuyển dụng giữa CCCX với công chức cấp tỉnh, huyện.

Thứ ba, việc xác định tiêu chuẩn CCCX chưa rõ ràng, dẫn đến việc đánh giá chất lượng “đầu vào” chưa khách quan, khoa học. Tiêu chuẩn cụ thể của CCCX được quy định tại Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/12/2011 của Bộ Nội vụ, bao gồm tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể¹. Nhưng có thể thấy rằng, những tiêu chuẩn này chưa gắn với yếu tố năng lực của người dự tuyển mà chỉ chú trọng vào yếu tố bằng cấp. Việc chú trọng quá nhiều đến yếu tố trình độ đào tạo, bồi dưỡng, văn bằng chứng chỉ khi tuyển dụng CCCX là nguyên nhân để xảy ra nhiều hệ lụy trong quản lý CCCX. Mặt khác, do chưa xây dựng được vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực của từng chức danh CCCX nên những tiêu chuẩn làm căn cứ để tuyển dụng CCCX hiện nay chưa tạo được cơ sở khách quan để đánh giá chất lượng đầu vào của CCCX, vì giữa kiến thức - bằng cấp - năng lực trong thực tiễn lại có những khoảng cách nhất định. Thêm vào đó, việc quy định về chuẩn bằng cấp hiện tại chưa phù hợp đối với từng địa phương. Ví dụ đối với các phường công chức phải có trình độ ngoại ngữ, chuyên môn cao hơn so với công chức ở các xã để phù hợp hơn với điều kiện công tác. Nhưng hiện nay, tỉnh chỉ mới có quy định về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ của CCCX ở vùng khó khăn và nông thôn có thể “thấp hơn mức sàn” nhưng lại chưa có quy định đối với CCCX ở khu vực đô thị phải có trình độ cao hơn. Trong quá trình tuyển dụng, các đơn vị cũng chỉ dựa vào những tiêu chuẩn chung chứ chưa xác định được tiêu chuẩn riêng, cụ thể theo nhu cầu thực tế.

Thứ tư, một số quy định về hình thức, nội dung thi tuyển còn chưa phù hợp. Hình thức thi tuyển theo quy định bao gồm cả thi tuyển và xét tuyển. Nhưng Quy chế tuyển dụng CCCX trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng (ban hành kèm theo Quyết định số 18/QĐ-UBND ngày 30/9/2014 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Sóc Trăng) lại chỉ quy định duy nhất hình thức thi tuyển cạnh tranh trong tuyển dụng CCCX. Quy định này chưa phù hợp với các quy định của Chính phủ và Bộ

1. Theo quy định, tiêu chuẩn cụ thể sẽ do lãnh đạo UBND cấp xã xem xét bằng việc đưa ra một số yêu cầu đối với người dự tuyển, nhưng việc này hầu như rất khó triển khai trên thực tế.

Nội vụ về hình thức tuyển dụng CCCX. Bên cạnh đó, nội dung thi tuyển chưa sát với điều kiện, môi trường công tác của các chức danh CCCX.

3. Một số giải pháp, kiến nghị

Để khắc phục những tồn tại, hạn chế nêu trên nhằm nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng CCCX ở Sóc Trăng, tác giả đề xuất một số giải pháp như sau:

Một là, cần đẩy mạnh công tác quy hoạch, tạo nguồn CCCX. Lựa chọn nguồn để đưa vào quy hoạch được thực hiện mở rộng gồm nguồn công chức tại chỗ ở địa phương, nguồn công chức của địa phương khác, nguồn công chức đương chức và nguồn công chức mới được bổ sung. Thực hiện tốt việc công khai trong công tác quy hoạch CCCX. Các tiêu chuẩn CCCX đưa vào quy hoạch được công khai trong toàn thể cán bộ, công chức và nhân dân địa phương được biết để tránh tình trạng khi cần tuyển dụng, bố trí thì không có người đủ tiêu chuẩn, khi có đủ tiêu chuẩn thì lại không có nhu cầu. Công tác tuyển dụng CCCX cần phải được công khai, minh bạch nhằm góp phần từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ CCCX ở các địa phương đáp ứng yêu cầu của thực tiễn trong tình hình mới. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh chính sách thu hút người có trình độ đại học và người trẻ tuổi về công tác ở cấp xã như: chính sách thu hút một lần, tạo điều kiện về chỗ ở... qua đó vừa thu hút được nguồn lực vừa có thể giải quyết một phần tình trạng dư thừa lao động có trình độ ở địa phương hiện hay. Ngoài ra, cần mở rộng ngành, nghề đào tạo phù hợp ở các trường trung cấp, cao đẳng trên địa bàn tỉnh, mở rộng các lớp nội trú cho con em đồng bào dân tộc Khmer để tạo nguồn công chức cho các xã có đông đồng bào dân tộc Khmer sinh sống.

Hai là, cần phải nhanh chóng thay đổi những quy định về tiêu chuẩn cụ thể của CCCX phù hợp với tình hình thực tế của địa phương. Kết cấu nội dung cấu thành hệ thống tiêu chuẩn CCCX phải phân biệt được giữa tiêu chuẩn về bằng cấp và tiêu chuẩn về năng lực. Bởi lẽ, việc quy định tiêu chuẩn cụ thể của CCCX phụ thuộc vào nhiều yếu tố,

đặc điểm, tính chất của từng loại công việc mà công chức đảm nhiệm, đặc điểm, trình độ phát triển kinh tế xã hội và trình độ dân trí của từng vùng, từng khu vực. Để thực hiện triển khai có hiệu quả Luật Cán bộ, công chức, thì cần thiết phải hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh công chức nói chung cũng như CCCX nói riêng. Trước tiên cần phải xây dựng rõ ràng cụ thể, hệ thống, số lượng công việc của từng chức danh CCCX, để xác định số lượng chỉ tiêu biên chế cần thiết cho phù hợp. Mỗi đơn vị tuyển dụng phải xác định được khung năng lực với những cấp độ năng lực công tác tương ứng với ba nội dung cơ bản về kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ, làm cơ sở để đánh giá tuyển chọn đầu vào đối với người dự tuyển cũng như trong thời gian tập sự. Do đó, không thể xác định tiêu chuẩn CCCX bằng những quy định có tính bao quát chung, mà cần phải có những tiêu chí cụ thể về trình độ, bằng cấp và năng lực thực thi nhiệm vụ được giao (một số vị trí có thể có thêm yêu cầu về kinh nghiệm công tác như chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự hoặc Trưởng Công an cấp xã).

Ba là, đổi mới cách thức thi tuyển cả về nội dung và hình thức. Trong hai hình thức thi tuyển và xét tuyển cần phải ưu tiên hình thức thi tuyển cạnh tranh nhiều hơn, nhất là đối với các đối tượng là sinh viên vừa mới tốt nghiệp. Vì các cơ sở đào tạo có các phương thức giá chất lượng sinh viên rất chênh lệch, một số cơ sở đào tạo có số lượng lớn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, trong khi một số cơ sở khác lại đánh giá chuẩn xác và khắt khe hơn. Nếu như chỉ xét theo kết quả xếp loại tốt nghiệp thì phản ánh được thực chất trình độ, năng lực của các ứng cử viên dự tuyển vào CCCX. Ngoài ra, “cần phải tiến hành khâu phỏng vấn sau khi qua các khâu thi trên máy tính và thi viết. Vì thông qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn được ứng viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng thực sự trong thái độ giao tiếp, ứng xử”² phù hợp với vị trí cần tuyển dụng. Bên cạnh đó, cần phải giám sát chặt chẽ quá trình thi tuyển, nhất là khâu ra đề, kiểm duyệt đề thi. Đối với một số môn thi viết,

2. Xem thêm: ThS.Thạch Thọ Mộc, *Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng và đánh giá đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay*, website Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước, truy cập ngày 12/8/2015.

cần gắn camera giám sát để quá trình thi thực sự khách quan, công bằng.

Tóm lại, tuyển dụng CCCX là vấn đề rất quan trọng, thực hiện tốt công tác này, chính quyền cấp xã trên địa bàn tỉnh sẽ lựa chọn

được những người thật sự ưu tú, có tài năng, phẩm chất, góp phần xây dựng một đội ngũ CCCX trong sạch, vững mạnh, ngày càng hiện đại và chuyên nghiệp đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước ở địa phương.

Vài nét về cải cách hành chính và đổi mới khu vực công của Nhật Bản

ThS. Phạm Đức Toàn – Phó Chánh Văn phòng, Bộ Nội vụ

1. Về Nhà nước Nhật Bản:

Cấu trúc Nhà nước Trung ương Nhật Bản gồm Cơ quan lập pháp - Nghị viện hoặc Quốc hội (Diet hay Parliament), Cơ quan hành pháp - Nội các (Cabinet) và Cơ quan tư pháp - Tòa án (Court).

Nghị viện là cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất, cơ quan duy nhất thực hiện quyền lập pháp. Nghị viện gồm Hạ viện và Thượng viện. Hạ viện (House of Representatives) gồm 475 thành viên (trước đây là 480; từ năm 2014 là 475 thành viên), nhiệm kỳ 4 năm (do dân bầu trực tiếp); trong đó, 295 ghế được bầu theo hình thức đa số, ai có số phiếu cao hơn thì trúng cử, 180 ghế bầu theo hình thức đại diện (phân bổ cho 11 khu vực). Sau cuộc tổng tuyển cử vào tháng 12/2014, liên minh cầm quyền chiếm 2/3 số ghế. Thượng viện (House of Councilors) gồm 242 thành viên, nhiệm kỳ 6 năm, do dân bầu trực tiếp, cứ 3 năm bầu lại một nửa số thành viên. Tính đến ngày 31/7/2015, 11 đảng và các nhóm chính trị có ghế trong Thượng viện. Sau cuộc bầu cử đa số ghế trong Thượng viện. Như vậy, Thủ tướng đương nhiệm có nền tảng ủng hộ chính trị vững chắc ở cả hai Viện.

Nghị viện chỉ định Thủ tướng trong số các thành viên của Nghị viện. Đa số các bộ trưởng sẽ được Thủ tướng bổ nhiệm trong

số các thành viên của Nghị viện. Nội các sẽ chịu trách nhiệm tập thể trước Nghị viện trong việc thực hiện quyền hành pháp. Nội các chuẩn bị ngân sách và trình Nghị viện. Thủ tướng – đại diện cho Nội các trình Nghị viện các dự luật, các báo cáo về các vấn đề quốc gia và các mối quan hệ đối ngoại.

Nếu Hạ viện thông qua Nghị quyết không đáng tin cậy hoặc bác bỏ Nghị quyết đáng tin cậy thì Nội các sẽ đồng loạt từ chức, trừ phi Hạ viện bị giải thể trong vòng 10 ngày (Thủ tướng có thể giải tán Hạ viện). Ngoài các trường hợp chỉ định của Thủ tướng và Nghị quyết không đáng tin cậy trái với Nội các, Hạ viện được ưu tiên hơn Thượng viện trong việc xem xét các dự luật, ngân sách và hiệp ước. Một dự luật trở thành luật phải được cả hai Viện thông qua. Nếu một dự luật được Hạ viện thông qua và Thượng viện quyết định khác với Hạ viện, dự luật trở thành luật khi được thông qua lần 2 tại Hạ viện theo đa số (được 2/3 các thành viên có mặt trở lên bỏ phiếu thuận). Việc không thực hiện hành động cuối cùng (nghĩa là trường hợp không có phản ứng gì đối với dự luật) trong vòng 60 ngày của Thượng viện sau khi nhận được dự luật, Hạ viện có thể quyết định bác bỏ dự luật trên. Về ngân sách, đầu tiên phải trình Hạ viện. Khi Thượng viện có quyết định khác với Hạ viện và nếu không đạt được thỏa thuận nào