

Một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng viên chức ở các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hiện nay

ThS. Bùi Thị Trà Ly - Viện Khoa học tổ chức nhà nước

1. Một số điểm mới trong tuyển dụng viên chức giai đoạn thực hiện Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành

Hiện nay, việc quản lý viên chức đã được chuyển sang thực hiện theo quy định của Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Để triển khai thực hiện có hiệu quả hệ thống thể chế mới về quản lý đội ngũ viên chức, cần thiết phải tiến hành triển khai nghiên cứu, đánh giá thực trạng tuyển dụng đội ngũ viên chức do các bộ, ngành và địa phương quản lý nhằm phân tích, làm rõ những ưu điểm và tồn tại, hạn chế cũng như xác định rõ các nguyên nhân khách quan, chủ quan của những tồn tại, hạn chế đó; đồng thời đề xuất, kiến nghị các biện pháp nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về viên chức, trực tiếp là công tác tuyển dụng viên chức trong thời gian tới.

Sơ với quy định của Pháp lệnh Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành, việc tuyển dụng viên chức và phân cấp tuyển dụng viên chức theo quy định của pháp luật viên chức hiện hành (và các văn bản quy định về phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức thay thế các văn bản đã ban hành giai đoạn triển khai thực hiện Pháp lệnh Cán bộ, công chức do các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ban hành từ khi Luật Viên chức có hiệu lực thi hành cho đến nay) đã thể hiện tinh thần đổi mới hơn theo hướng phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập; thẩm quyền tuyển dụng tiếp tục được đổi mới theo hướng có quy định phân cấp, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong công tác tuyển dụng, kể cả phân cấp trong việc lập kế hoạch, chỉ tiêu, nội dung, hình thức thi tuyển.

Theo quy định của Luật Viên chức, việc tuyển dụng viên chức tiếp tục được đổi mới theo hướng phân cấp, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp trong công tác tuyển dụng, kể cả về kế hoạch, chỉ tiêu, nội dung, hình thức thi tuyển. Nhà nước chỉ quy định về tiêu chuẩn, điều kiện chung đối với từng ngành, lĩnh vực sự nghiệp.

Thực hiện tuyển dụng viên chức theo tinh thần của Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành, hệ thống cơ chế quản lý viên chức đã được hình thành và hoàn thiện từng bước đưa công tác quản lý và công tác tuyển dụng viên chức từng bước đi vào nề nếp, có nhiều đột phá quan trọng, góp phần tích cực vào việc xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính trong giai đoạn hiện nay.

2. Đánh giá kết quả thực hiện tuyển dụng viên chức

Việc tuyển dụng viên chức giai đoạn thực hiện Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành có những ưu điểm sau:

Quy trình tuyển dụng viên chức được công khai hóa ở từng đơn vị tuyển dụng, quy định rõ trách nhiệm và quyền hạn của từng chủ thể trong quá trình thực hiện tuyển dụng đã thể hiện sự thay đổi quan điểm toàn diện về công tác tổ chức, công tác cán bộ, hạn chế sự quen biết, gửi gắm, xóa bỏ cơ chế “xin cho”. Quy chế tuyển dụng được công khai, dân chủ, khách quan đánh giá hiệu quả người được tuyển dụng, việc công khai tạo nhiều điều kiện cho người có trình độ, năng lực làm đúng ngành, nghề đào tạo, đúng vị trí việc làm. Thực hiện đúng quy trình tuyển dụng, tuyển dụng được đúng người, đúng việc đã khuyến khích được người trẻ, sinh viên giỏi quan tâm, làm việc, gắn bó trong khu vực nhà nước.

Trên cơ sở quy định của Luật Viên chức và các quy định chung của Chính phủ, của Bộ Nội vụ về tuyển dụng viên chức, các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đều có văn bản cụ thể hoá quy định về phân cấp tuyển dụng viên chức phù hợp với đặc điểm, tình hình của địa phương mình. Một số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã có quy định thêm một số chính sách trong tuyển dụng nhằm thu hút người có năng lực và trình độ cao về công tác tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc địa phương mình.

Trong quá trình tổ chức tuyển dụng viên chức, hầu hết các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đều đã ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành, việc tuyển dụng viên chức và phân cấp tuyển dụng viên chức theo quy định của pháp luật viên chức hiện hành, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch cụ thể, bảo đảm nguyên tắc, quy trình tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển theo quy định. Việc tổ chức thi tuyển, xét tuyển viên chức đã từng bước đi vào nề nếp và được tổ chức thường xuyên ở các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Việc phân cấp thẩm quyền tuyển dụng viên chức đã được tiếp tục thực hiện và đẩy mạnh theo hướng từng bước thực hiện nguyên tắc gắn thẩm quyền tuyển dụng với thẩm quyền sử dụng, trao quyền nhiều hơn cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập. Từ đó tạo tiền đề thuận lợi cho việc tổ chức tuyển dụng viên chức gắn liền với triển khai xác định vị trí việc làm và cơ cấu chức danh nghề nghiệp của viên chức tại các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Để thực hiện tối đa nguyên tắc khách quan, công bằng, minh bạch, chất lượng trong tuyển dụng, Chính phủ đã chỉ đạo nghiên cứu ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác tuyển dụng. Bộ Nội vụ đã chủ động nghiên cứu, đi đầu trong việc đổi mới, áp dụng công nghệ thông tin trong tuyển dụng viên chức thông qua phần mềm tổ chức thi tuyển trên máy tính (và đã áp dụng đối với cả thi tuyển công chức). Sau khi thực hiện thành công tại kỳ thi tuyển dụng công chức, viên chức vào các cơ quan thuộc và trực thuộc Bộ Nội vụ, việc sử dụng công nghệ

thông tin vào thi tuyển công chức, viên chức đã được Bộ Nội vụ cho triển khai và nhân rộng tại nhiều bộ, ngành, địa phương.

Bộ Nội vụ đã phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương Đảng, Bộ Giáo dục và Đào tạo kịp thời ban hành văn bản nhắc nhở, chấn chỉnh, yêu cầu các bộ, ngành, địa phương thực hiện nghiêm các quy định của Luật Viên chức và các văn bản khác có liên quan hướng dẫn thi hành việc tuyển dụng viên chức.

Bên cạnh những ưu điểm, kết quả đã đạt được, trong quá trình thực hiện tuyển dụng viên chức vẫn còn một số nhược điểm, hạn chế như:

Trong quá trình thực hiện tuyển dụng viên chức ở các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hiện nay vẫn còn gặp nhiều hạn chế, khó khăn trong cả hệ thống văn bản quy phạm pháp luật và quá trình thực hiện.

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

Sự chồng chéo giữa quy định Nghị định số 115/2010/NĐ-CP và Thông tư liên tịch số 47/2011/TTLT-BGDĐT-BNV quy định thẩm quyền quản lý vị trí việc làm, số lượng người làm việc có nhiều nội dung khác với Nghị định số 41/2012/NĐ-CP quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập, dẫn đến khó khăn cho các địa phương khi thực hiện phân cấp tuyển dụng viên chức.

Một số địa phương còn lúng túng trong quá trình tổ chức thực hiện các nội dung mới trong tuyển dụng quy định tại Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Việc quy định các môn thi tuyển đã bảo đảm việc kiểm tra tương đối toàn diện kiến thức, hiểu biết và năng lực của người dự thi. Tuy nhiên, với cơ

cấu môn thi, hình thức thi thống nhất, đồng đều áp dụng cho tất cả các lĩnh vực khác nhau nên thực tế đã không kiểm tra được các kỹ năng mềm của người dự tuyển. Trong điều kiện hiện nay, yêu cầu đối với viên chức không chỉ là kiến thức chuyên môn mà còn đòi hỏi phải có năng lực, kỹ năng của hoạt động nghề nghiệp (kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, kỹ năng giải quyết công việc, làm việc theo nhóm...).

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

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

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

3. Các giải pháp cụ thể để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyển dụng viên chức

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

Cần sớm hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng viên chức để khắc phục những bất cập, hạn chế như đã nêu và phân tích ở các phần trên. Hiện nay, công tác tuyển dụng viên chức vẫn đang thực hiện theo quy định chung là Luật Viên chức và

Nghị định 29/2012/NĐ-CP.

Cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức cho phù hợp với tinh thần pháp luật mới về viên chức, đảm bảo tính đồng bộ của hệ thống pháp luật. Quy chế phải thể hiện rõ các nội dung như: Đối tượng áp dụng; các nguyên tắc tổ chức thi tuyển; thẩm quyền, trách nhiệm của cơ quan có thẩm quyền quản lý và tổ chức thi tuyển viên chức, điều kiện dự tuyển, thẩm quyền, trách nhiệm của Hội đồng thi, của Ban coi thi, Ban chấm thi, chấm thi, phúc tra bài thi, việc xử lý những trường hợp thi tuyển có điểm bằng nhau, chính sách ưu tiên trong thi tuyển... Nên quy định những chế tài cụ thể cho từng hành vi vi phạm đối với các đối tượng có liên quan đến kỳ thi.

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

Khi xây dựng các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành luật cần lưu ý tới một số đối tượng đặc biệt. Cần có quy định về thủ tục đặc biệt trong việc tuyển dụng đối với người có tài năng và người có trình độ chuyên môn cao. Cần thành lập một hội đồng tuyển dụng độc lập tại các địa phương. Thành viên của hội đồng là những người có trình độ chuyên môn cao và kinh nghiệm công tác, có uy tín trong giới chuyên môn, bên cạnh đó có thể mời một số chuyên gia pháp luật, tâm lý. Việc trao cho một hội đồng độc lập sẽ khiến cho việc tuyển dụng diễn ra công bằng, minh bạch hơn, đồng thời giảm khối lượng công việc cho cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng. Đây là vấn đề cần nghiên cứu trong thực tế.

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

Cần nghiên cứu thay đổi mô hình quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập hiện nay, tránh tình trạng người đứng đầu đơn vị vừa là người quản lý, vừa là người phụ trách về chuyên môn. Người đứng đầu được giao

nhệm vụ quản lý và phát triển đơn vị, tương tự như giám đốc doanh nghiệp; việc phụ trách về chuyên môn giao cho quản lý các bộ phận như trưởng khoa, trưởng bộ môn(1). Như vậy có thể kiểm soát được chất lượng hoạt động tuyển dụng khi viên chức được tuyển dụng vào vị trí việc làm theo yêu cầu về chuyên môn của trưởng bộ phận, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp có nhiệm vụ phát triển đơn vị bằng cách tìm kiếm viên chức phù hợp, có chất lượng cao. Ngoài ra, còn tạo điều kiện cho việc thực hiện thi tuyển người đứng đầu bởi tìm kiếm người có khả năng quản lý, điều hành dễ hơn rất nhiều người vừa có chuyên môn nghề nghiệp cao, vừa có khả năng quản lý.

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

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

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

Trong các kỳ thi tuyển, cần bố trí cử cán bộ giám sát các đơn vị sự nghiệp công lập trong công tác thu hồ sơ, đảm bảo thu hồ sơ đúng đối tượng, đúng cơ cấu ngạch đã được phê duyệt và tất cả các thí sinh đủ điều kiện dự thi đều nộp được hồ sơ thi tuyển mà không gặp bất cứ sự gây khó khăn nào. Đối với các đơn vị sự nghiệp được phân cấp tuyển dụng, cần tăng cường người của Sở Nội vụ

thanh kiểm tra từ việc lập kế hoạch, tổ chức thi tuyển và khâu chấm thi nhằm đảm bảo tính khách quan công bằng và hiệu quả. Có sự phối kết hợp với các bộ, Công an tỉnh trong quá trình thi tuyển viên chức trong các đơn vị sự nghiệp để tránh xảy ra những sự cố.

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

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngọc Khả Hân (2011) *Quản lý giáo dục đại học đang thay đổi trên toàn cầu*, Báo Giáo dục và thời đại, số đặc biệt tháng 3, tr. 4 -5

2. Nguyễn Minh Phương (2013), *Thực trạng phân cấp, phân quyền và vấn đề tự quản địa phương tại Việt nam*, Văn phòng Quốc hội, Oxfam, Unicef, Hội thảo Tổ chức chính quyền địa phương ở Việt Nam.

3. Lê Chi Mai (chủ biên)(2002), *Chuyển giao dịch vụ công cho các cơ sở ngoài nhà nước – vấn đề và giải pháp*, NXB Lao Động – Xã hội, Hà Nội. tr. 161 – 162

4. Trần Anh Tuấn (2011), *Nghiên cứu cơ sở khoa học hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam*, Đề tài cấp nhà nước.

5. Trần Văn Tuấn (2011), *Thực hiện tốt Luật Viên chức để tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý và nâng cao chất lượng phục vụ của khu vực sự nghiệp công lập*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 1.