### PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC QUA THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ ĐỒNG HÀ, TỈNH QUẢNG TRỊ

**Hoàng Thị Quyên**

2.1. **Thực tiễn tuyển dụng công chức tại các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Đông Hà, tỉnh Quảng Trị**

Sau khi Luật cán bộ, công chức có hiệu lực, hình thức tuyển dụng cũng được đổi mới phù hợp với đặc điểm của từng ngành, từng vị trí việc làm, giúp cho công tác tuyển dụng công chức được thực hiện đúng trình tự thủ tục và thẩm quyền. Nhìn chung về công tác tuyển dụng, xét tuyển công chức hành chính trong các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Đông Hà cũng đã thực hiện đúng theo quy định của Luật cán bộ, công chức năm 2008, Nghị định số 24/2010/NĐ – CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ, triển khai tuân thủ các quy trình, thủ tục nội dung, hình thức tuyển dụng một cách chặt chẽ. Thẩm quyền tuyển dụng đã có sự phân cấp mạnh và gắn với người sử dụng công chức. Việc tuyển dụng kết hợp giữa chỉ tiêu biên chế và yêu cầu công việc, vị trí việc làm, chú trọng đến năng lực, phẩm chất đạo đức của cán bộ, công chức. Với diện tích tự nhiên tương đối, quy mô dân số cao cùng với số lượng đơn vị hành chính nhiều, thành phố Đông Hà cần có một số lượng lớn công chức để thực hiện các hoạt động hành chính tại các cơ quan, đơn vị, tổ chức sự nghiệp công lập.

- Những kết quả đạt được trong công tác tuyển dụng công chức năm 2016

Sau mỗi đợt tuyển dụng thành phố cũng tuyển dụng được cho mình đội ngũ công chức có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu công tác tại các cơ quan, đơn vị ở các cấp, đội ngũ công chức của thành phố không ngừng được cũng cố về số lượng và chất lượng.

Theo thống kê tính đến năm 2016 tổng số công chức biên chế được giao là 1.209 chỉ tiêu và tổng số biên chế có mặt trong cơ quan hành chính Nhà nước tại thành phố Đông Hà là 115 chỉ tiêu. Đến năm 2016 với chính sách thực hiện tinh giản biên chế, tổng số biên chế được giao giảm đáng kể. Riêng trong cơ quan hành chính cũng tinh giảm 02 biên chế hành chính.

Năm 2016 thành phố đã lên kế hoạch bố trí và tuyển dung công chức phường năm 2016, theo đó chỉ tiêu vị trí công việc cần tuyển dụng tại một số phường cụ thể:

+ Phường 4: 01 vị trí công việc dự kiến bố trí là tổng hợp văn phòng; thi đua khen thưởng, tôn giáo với hình thức tuyển dụng xét bí thư Đoàn phường thành công chức để đảm nhiệm vị trí này; 01 công chức Chỉ huy Quân sự.

+ Phường 5: 01 vị trí công việc dự kiến bố trí là tổng hợp văn phòng,thi đua khen thưởng với hình thức tuyển dụng là bố trí bà Hoàng Thị Như Ý đảm nhiệm vị trí.

+ Phường Đông Lương: 03chỉ tiêu trong đó: 01 vị trí tổng hợp văn phòng; thi đua khen thưởng,tổ chức nhân sự, kĩ luật; 01 vị trí vị trí chức danh Tư pháp – Hộ tịch; 01 vị trí đảm nhiệm công tác hộ tịch – chứng thực.

Theo báo cáo tổng kết cuối năm 2016 cho thấy, công tác tiếp nhận, điều động và tuyển dụng công chức đã được thực hiện đảm bảo đúng quy trình, thẩm quyền, công bằng, công khai minh bạch. Thành phố đã tổ chức kiểm tra, sát hạch tuyển dụng 01 công chức Chỉ huy Quân sự; tiếp nhận từ nơi khác đến 01 công chức thành phố; 01 công chức phường; điều động 02 công chức từ khối cơ quan hành chính sang khối Đảng, đoàn thể.

Với mục đích nhằm bổ sung, tạo nguồn đội ngũ công chức trẻ, có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn phù hợp với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, am hiểu nghề nghiệp, chính sách, pháp luật và đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước. Năm 2016 vừa qua thành phố đã tuyển dụng, bổ sung, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cho các cơ quan hành chính Nhà nước thông qua hình thức thi tuyển đảm bảo năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt, đúng tiêu chuẩn chức danh quy định, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chuyên môn của các cơ quan hành chính Nhà nước của thành phố. Nhìn chung, việc tổ chức thi tuyển của thành phố được thực hiện theo đúng phương án, kế hoạch đã được Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt và nội quy, quy chế thi tuyển của Bộ Nội vụ ban hành, công tác chuẩn bị ôn tập, ra đề, coi thi, chấm thi đã được tổ chức chu đáo, an toàn, nghiêm túc, đảm bảo chính xác, công bằng cho mọi đối tượng tham gia dự tuyển.

- Đánh giá công tác tuyển dụng công chức tại các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Đông Hà:

Qua 3 năm trở lại đây với công tác tổ chức tuyển dụng công chức thành phố Đông Hà đã tuyển được một số lượng công chức vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị hành chính của thành phố theo yêu cầu vị trí công việc. Công tác tuyển dụng công chức được thành phố tổ chức tuân thủ pháp luật, cũng như đáp ứng đầy đủ các điều kiện về tuyển dụng trong Luật cán bộ công chức. Công tác tuyển dụng tại thành phố chủ yếu tiến hành theo hình thức thi tuyển cạnh tranh, đảm bảo sự công bằng. Tiến hành tuyển dụng theo đúng vị trí việc làm. Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác thi tuyển rất tốt. Nhìn chung, thông qua tuyển dụng, thành phố Đông Hà đã tuyển dụng, bố trí được những người có đủ phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ, có tinh thần trách nhiệm. Đồng thời, có cơ hội thu hút được một lực lượng đông đúc những lao động trẻ, tài năng, năng động và nhiệt huyết cho cơ quan mình.

 Hình thức, phương thức tuyển dụng công chức tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Đông Hà đều tuân thủ theo quy định tại Luật Cán bộ, công chức 2008 và Nghị định 24/2010/NĐ-CP và các văn bản quy phạm liên quan. Ngoài ra, còn thực hiện theo Quyết định của Chủ tịch tỉnh Quảng Trị về Ban hành Quy định về tuyển dụng công chức và xếp lương khi bổ nhiệm ngạch. Bên cạnh đó, theo thống kê của Phòng Nội vụ tuy năm 2016 toàn thành phố đã thu hút thí sinh tham gia dự tuyển ít hơn năm 2015 (94 thí sinh) nhưng vẫn đảm bảo được nguồn nhân lực cho cơ quan, tổ chức hành chính Nhà nước để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong điều kiện khối lượng công việc ngày càng tăng. Công tác tổ chức tuyển dụng công chức năm 2016 có nhiều tiến bộ hơn lần tổ chức trước nhưng tình trạng nộp đơn đề nghị phúc khảo ở năm 2016 lại nhiều hơn hai năm trước, có đến 136 trường hợp nộp đơn đề nghị phúc khảo tăng 91 trường hợp. Mặc dù, năm 2014 lượng thí sinh đăng ký dự thi đông nhưng chỉ có 45 trường hợp nộp đơn đề nghị phúc khảo. Cho thấy, công tác tổ chức chấm thi ở năm 2016 còn chưa nghiêm, dẫn đến có nhiều đơn đề nghị phúc khảo và phải tổ chức chấm phúc khảo làm mất nhiều thời gian cho công tác chấm thi. Qua đó tỉnh cũng đã đề ra phương hướng thực hiện công tác tuyển dụng công chức trong năm 2016, nhằm phát huy những kết quả đạt được của năm 2016, tiếp tục hoàn thành tốt công tác tổ chức thi nâng ngạch công chức và thi tuyển công chức tại thành phố Đông Hà.

Từ những phân tích trên có thể thấy rằng, công tác tuyển dụng công chức tại các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Đông Hà ngày càng được chú trọng. Số lượng công chức đáp ứng ngày càng cao nhu cầu việc làm của thành phố, số lượng trong mỗi đợt tuyển dụng được quy định cụ thể. Việc thông báo tuyển dụng công khai, lập kế hoạch tuyển dụng từ trước. Với những tiêu chuẩn, điều kiện đề ra trong việc tuyển dụng một cách công khai, minh bạch, rõ ràng với những hình thức tuyển dụng phong phú thành phố đã lựa chọn được những công chức có trình độ chuyên môn cao, phù hợp với yêu cầu vị trí làm việc. Công tác quy hoạch, xây dựng đội ngủ công chức ngày càng được hoàn thiện và có những chuyển biến tích cực, quá trình thực hiện tương đối đồng bộ theo quy trình và đúng pháp luật, đảm bảo nguồn nhân lực cho thành phố, xứng tầm với các đơn vị hành chính khác trên địa bàn tỉnh Quảng Trị nói riêng và cả nước nói chung.

2.2. **Một số hạn chế trong công tác tuyển dụng công chức tại các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Đông Hà**

Về phía thành phố Đông Hà, công tác tuyển dụng công chức hành chính tỉnh có những bước tiến mới đáng kể và cũng đã đạt được một số thành tựu như mong muốn nhưng bên cạnh đó cũng vướng phải một số hạn chế sau:

Một là: Thứ nhất, 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”. 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 08/3/2010 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.

Hai là: Khi thực hiện thi tuyển, nội dung thi tuyển vẫn còn không liên quan đến công việc sau khi trúng tuyển, nên khó có thể chọn ra được những ứng cử viên tốt nhất cho vị trí công việc. Trong mỗi kì thi tuyển, tại thành phố có tổ chức các lớp ôn thi công chức. Vấn đề ở đây đó là khuyến khích các thí sinh học thuộc lòng kiến thức để khi vào thi có thể làm bài tốt, mà không sử dụng kiến thức một cách sáng tạo. Do đó, đội ngũ công chức một số cơ quan trên địa bàn thành phố, dù kinh nghiệm có đó nhưng kĩ năng, nghiệp vụ thực tế lại còn nhiều thiếu sót, ảnh hưởng đến hoạt động của cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố.

Ba là: Vấn đề tuyển dụng không qua thi tuyển tại thành phố Đông Hà vướng phải vấn đề tuyển dụng công chức sai quy trình. Theo báo cáo đánh giá tổng kết cuối năm của Phòng Nội vụ thành phố Đông Hà và căn cứ vào quy định hiện hành, chỉ tiếp nhận và điều động người làm việc ở các doanh nghiệp Nhà nước; viên chức ở các đơn vị sự nghiệp công lập và cán bộ, công chức cấp xã về các cơ quan hành chính sau khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố có quyết định tiếp nhận vào công chức không qua thi tuyển… Trên thực tế, Sở Nội vụ tỉnh đã nhận được nhiều hồ sơ của các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các quận, huyện đề nghị Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, quyết định tiếp nhận vào công chức không qua thi tuyển. Tuy nhiên, qua thẩm định hồ sơ, Sở Nội vụ tỉnh Quảng Trị thấy nhiều trường hợp chưa đúng quy trình tuyển dụng.

Cụ thể, nhiều trường hợp điều động người làm việc tại doanh nghiệp Nhà nước, viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập… về các cơ quan hành chính rồi mới làm thủ tục đề nghị tiếp nhận vào công chức không qua thi tuyển và xét tuyển cán bộ. Thậm chí có một số trường hợp chưa là công chức nhưng lại được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo trong cơ quan hành chính Nhà nước.

Trải qua những sai phạm trong quá trình tuyển dụng công chức không qua thi tuyển, đến năm 2016, thành phố có đổi mới trong cách tuyển dụng đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương. Với mục đích nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, tạo điều kiện, động lực để cán bộ, công chức phấn đấu, rèn luyện và có cơ hội tham gia công tác lãnh đạo, quản lý; thu hút những người có năng lực, đạo đức tốt cả ở trong và ngoài cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập. Thay vì áp dụng quy trình tuyển dụng không qua thi tuyển, thành phố thực hiện thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương, mà bước đầu cụ thể là hai chức danh cấp trưởng, cấp phó trưởng phòng các đơn vị hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên, đây là vấn đề mới, chưa được đưa vào thực hiện trên thực tế ở nhiều cơ quan, đơn vị nên vẫn còn gây ra nhiều thắc mắc, đặc biệt là về quy hoạch đối tượng dự tuyển. Khi áp dụng vào cơ quan tại thành phố thì vẫn gây ra vướng mắc cần giải quyết. Cho thấy việc áp dụng một phương thức mới trong tuyển dụng công chức cần được nghiên cứu một cách kĩ lưỡng, đề ra các giả thiết cho mọi trường hợp và phương pháp giải quyết trước khi thật sự đưa vào thực tiễn.

Bốn là : Còn sử dụng nhiều kinh phí cho công tác tuyển dụng dẫn đến tốn kém bởi thi công chức số lượng tuyển có hạn, thí sinh tham gia không nhiều, mà tổ chức thi lại quy mô. Công tác thực hiện các trình tự, thủ tục trong quá trình chấm thi còn chưa nghiêm dẫn đến có nhiều khiếu nại, tố cáo dẫn đến mất nhiều thời gian cho công tác chấm thi. Bên cạnh đó chưa có cơ chế thực sự thỏa đáng để thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao về làm việc tại thành phố dẫn đến chất lượng công chức không đều.

**2.3. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng công chức**

Thứ nhất: Một là, sửa đổi, bổ sung quy định tại điểm c khoản 1 Điều 4 Thông tư số 13/2010/TT-BNV theo hướng công chức loại B (ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương) thực hiện theo phương thức kết hợp có tuyển dụng mới và thi nâng ngạch.

Hình thức thi nên quy định theo hướng thi tuyển công chức ngạch cán sự và ngạch chuyên viên quy định như hiện nay. Nhưng hướng tới sửa đổi, bổ sung quy định, thành lập cơ quan tổ chức thi tuyển công chức chung cho tất cả các bộ, ngành và địa phương; thi tuyển 2 vòng độc lập: (i) Vòng thứ nhất, tổ chức thi tuyển chung cho các bộ, ngành và địa phương; (ii) Vòng thứ hai, cơ quan tuyển dụng trực tiếp phỏng vấn sâu đối với người tham gia dự tuyển công chức trong số những người đã trúng tuyển ở vòng một. Thi tuyển ngạch chuyên viên chính tổ chức thi làm 3 vòng: Vòng 1 và vòng 2 tổ chức thi chung cho các bộ, ngành và địa phương, vòng 1 thi trắc nghiệm và tiếng Anh, vòng 2 thi viết tự luận, vòng 3 cơ quan tuyển dụng tổ chức thi phỏng vấn sâu để đánh giá khả năng ngôn ngữ như cách đặt câu, cách hiểu, cách tư duy, cách thể hiện suy nghĩ của mình một cách rõ ràng, hiệu quả, hợp lý; đánh giá khả năng ứng viên về kỹ năng xuất sắc cơ bản và khả năng phân tích các kết quả, sử dụng thông tin; kiểm tra khả năng phân tích và giải quyết vấn đề, khả năng ra quyết định. Đối với ngạch chuyên viên chính nên tổ chức thi thí điểm với số lượng chỉ tiêu tuyển dụng ít để tổng kết đánh giá, rút kinh nghiệm và tiếp tục triển khai rộng trên toàn quốc.

Môn thi chuyên ngành đối với ngạch cán sự và ngạch chuyên viên hiện nay quy định theo hướng đúng hoặc phù hợp với vị trí, việc làm cần tuyển và môn thi đó có trong chương trình đào tạo đã được cấp bằng tốt nghiệp.

- Hiện nay chưa quy định thời gian tổ chức thi tuyển công chức cố định hàng năm cho nên chưa thu hút được tối đa số sinh viên mới tốt nghiệp cao đẳng, đại học chính quy mới ra trường. Do vậy, nên quy định thời gian giao chỉ tiêu biên chế chậm nhất ngày 30/8 hàng năm và thời gian tổ chức thi tuyển công chức cố định vào tháng 11 hàng năm.

Bên cạnh đó, bổ sung quy định trước khi bổ nhiệm chính thức vào ngạch công chức bắt buộc phải có chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước phù hợp với ngạch được bổ nhiệm.

Quy định cụ thể các chế tài xử lý đối với người tham gia công tác tuyển dụng và người tham gia dự tuyển công chức nếu phát hiện sai phạm thì trong 3 năm liên tiếp không được tham gia thi tuyển.

Thứ hai: Cần thường xuyên chấn chỉnh công tác tuyển dụng bởi hoạt động này là một trong những giải pháp nâng cao tính tích cực nghề nghiệp của công chức, chất lượng hoạt dộng nền công vụ.

Thứ ba: Cần quy định chặt chẽ hơn về văn bằng, chứng chỉ tránh tình trạng bẳng cấp giả bởi điều đáng lo ngại hơn là nhiều cơ quan hành chính Nhà nước quá coi trọng bằng cấp, đặt nó lên thành tiêu chuẩn số một trong quy trình tuyển dụng. Vấn đề việc tuyển dụng công chức ở nước ta hiện nay đang phát sinh rất nhiều tiêu cực [8, tr20-25], hình thức thi mang tính chất “đánh đồng”, nặng về bằng cấp, khó thu hút được người tài, là vấn đề được nhiều đại biểu đưa ra. Việc thi nâng ngạch, nâng bậc lương theo kiểu “đại trà”, cùng một đề cho cả trăm người, trong khi mỗi người làm một công việc khác nhau. Đại biểu Bùi Thị An (Hà Nội) thẳng thắn: Dư luận xã hội rất bức xúc hiện tượng “chạy việc”, “cảm ơn” trong thi tuyển công chức. Bên cạnh đó, một số cơ quan tuyển dụng xem trọng bằng cấp hơn năng lực, cứ đóng cửa lại xem hồ sơ lý lịch, xem ứng viên có bao nhiêu bằng, bao nhiêu giấy chứng nhận, có lý lịch trong sáng không. Mà trong xã hội hiện nay có nhiều kẽ hở nên bằng gì người ta cũng có thể mua được, kể cả bằng tiến sĩ.

Thứ tư: phải 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 tuyển dụng 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, đánh giá, rút kinh nghiệm trong công tác thi tuyển công chức và bồi dưỡng các 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.

Thứ năm: Về điều kiện tuyển dụng, tại điểm a, khoản 1, Điều 36, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định khi đăng tham gia dự tuyển thì người đăng ký dự tuyển chỉ được “có một quốc tịch là quốc tịch Việc nam”, quy định như vậy cho thấy không hợp lý, trong khi GS. Ngô Bảo Châu là người có hai quốc tịch một là của Việt Nam, hai là của Pháp nhưng vẫn được giữ chức vụ là Giám đốc khoa học Viện Nghiên cứu cao cấp về toán trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo. Nếu như vậy, sẽ không công bằng với những công dân Việt Nam có hai quốc tịch muốn đăng ký dự thi tuyển công chức. Do đó, cơ quan Nhà nước cần xem xét lại để có quy định cụ thể về điều kiện đăng ký dự tuyển công chức đối với công dân là người hai quốc tịch.

Công chức là một bộ phận quan trọng, những người làm việc trong các cơ quan quản lý hành chính nhà nước, chiếm một tỷ lệ không lớn trong lực lượng lao động xã hội và trong dân cư. Tuy nhiên, khuynh hướng chung của các nước trên thế giới và ở Việt Nam cho thấy, tỷ lệ công chức trong dân cư của một quốc gia có khuynh hướng ngày càng tăng, tỷ lệ với trình độ phát triển kinh tế – xã hội, nhất là khi vai trò phục vụ của nhà nước đối với các nhu cầu ngày càng tăng của đời sống xã hội. Công tác của công chức quyết định thành công hay thất bại đến quá trình phát triển đất nước trong điều kiện quốc tế hóa lực lượng sản xuất, khi mà chính sách xã hội đã tương đối phù hợp với thực tiễn. Thành phố Đông Hà hiện đang đứng trước giai đoạn phát triển mới với nhiều vận hội và thách thức. Quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đòi hỏi thành phố phải xây dựng chế độ công vụ, công chức phù hợp khắc phục những nhược điểm và hạn chế vẫn tồn tại trong những năm qua, tiếp tục xây dựng một nền hành chính phục vụ nhân dân.

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 tuyển dụng công chức cho thấy còn nhiều 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 vẫn chưa được khắc phục làm cho bộ máy hành chính Nhà nước hoạt động trì truệ, kém hiệu quả, tình trạng quan liêu tham nhũng vẫn đang tồn tại trong một số bộ phận công chức làm ảnh hưởng đến lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Do đó, yêu cầu đặt ra là phải cần xây dựng một đội ngũ công chức hành chính đủ trình độ, kinh nghiệm, phẩm chất đạo đức mà cần chú trọng vào ngay từ khâu đầu tiên đó là tuyển dụng công chức, cần phải tuyển chọn được những người có khả năng đảm trách được các công việc của cơ quan trong hiện tại và tương lai cũng như khả năng phát triển cùng với sự phát triển của cơ quan, tổ chức.