**PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC**

* + 1. Khái niệm tuyển dụng công chức

Tuyển dụng công chức là bước đầu tiên để chọn lựa, tuyển dụng một cá nhân vào làm việc trong bộ máy Nhà nước. Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, căn cứ để tuyển dụng công chức là yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức. Cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm xác định, mô tả vị trí việc làm, báo cáo cơ quan quản lý công chức phê duyệt để làm căn cứ tuyển dụng công chức. Hàng năm, cơ quan sử dụng công chức xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức, báo cáo cơ quan quản lý công chức để phê duyệt và tổ chức tuyển dụng công chức. Việc tuyển dụng công chức được thực hiện thông qua thi tuyển, xét tuyển hoặc tiếp nhận đối với một số trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng công chức, tùy theo mục tiêu và đối tượng cũng như công việc cần tuyển.

So với thời kỳ trước đây khi Pháp lệnh Cán bộ, công chức ra đời năm 1998 là văn bản pháp lý cao nhất của nước ta về cán bộ công chức, dưới Pháp lệnh là Nghị định 95/1998/ NĐ – CP ngày 17/11/1998 Nghị định của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức đã cụ thể hóa khái niệm tuyển dụng công chức tại khoản 5, Điều 2: *“ Tuyển dụng là việc tuyển người vào cơ quan nhà nước sau khi đạt kết quả kỳ thi tuyển”*. Đây được xem là khái niệm tuyển dụng công chức đầu tiên ở nước ta. Đến năm 2003 do không còn phù hợp nên khái niệm này đã được thay thế bởi khái niệm được quy định tại Nghị định 117/2003/ NĐ – CP Nghị định của Chính phủ ngày 10/10/2003 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong cơ quan Nhà nước. Cụ thể theo khoản 5, Điều 2 nghị định 117/2003/ NĐ – CP quy định *“Tuyển dụng là việc tuyển người vào làm việc trong biên chế của cơ quan Nhà nước thông qua thi hoặc xét tuyển”.*

Như vậy *“Tuyển dụng công chức là một hoạt động của cơ quan Nhà nước dựa trên cơ sở những quy định của pháp luật, các cơ quan nhà nước có nhu cầu tiến hành lựa chọn những người thích hợp để tuyển vào cơ quan nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan nhà nước”*[8, *tr119*]. Tuyển dụng công chức chính là khâu đầu tiên trong chu trình quản lý hành chính Nhà nước, có tính quyết định cho một cơ quan tổ chức, đơn vị của Nhà nước. Trong quá trình vận hành của nền công vụ, nếu như việc tuyển dụng công chức tuyển được những công chức giỏi thì nhất định nền công vụ sẽ hoạt động tốt và đạt kết quả cao. Do vậy có thể hiểu rằng công chức nhà nước chính là nhân tố quyết định đến sự vận hành của nền công vụ.

* + 1. Vai trò của tuyển dụng công chức

Việc tuyển dụng công chức có vai trò rất quan trọng trong việc tìm ra người thực sự có năng lực và đạo đức để đảm nhận chức vụ, công việc.

Thứ nhất, tạo nên cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành của bộ máy hành chính các cấp, các ngành từ chính phủ đến chính quyền cơ sở.

Thứ hai, là cơ sở để hệ thống thể chế về quản lý xã hội thành các quy định pháp luật, bao gồm hệ thống các văn bản pháp luật là cơ sở để quản lý Nhà nước.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính bao gồm những người thực thi công vụ trong bộ máy hành chính công quyền, không kể những người lâu nay gọi là viên chức nhà nước nhưng làm việc ở các doanh nghiệp Nhà nước hoặc các đơn vị sự nghiệp, dịch vụ không thuộc bộ máy công quyền.

Như vậy cán bộ, công chức là một mắt xích quan trọng không thể thiếu của bất kỳ nền hành chính nào. Đội ngũ này có vai trò thực thi pháp luật để quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội, bảo đảm hiệu lực của đường lối thể chế của giai cấp cầm quyền. Tuy nhiên mục đích thực thi pháp luật ở mỗi nền hành chính khác nhau là không hoàn toàn giông nhau mà tùy thuộc vào chế độ chính trị,tính dân chủ… Khác với các nước tư sản công chức trong các nhà nước Xã hội chủ nghĩa trước đây và ở nước ta hiện nay đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì trật tự, kỷ cương Nhà nước và bảo vệ lợi ích của quàn chúng lao động. Đội ngũ công chức có nhiệm vụ tổ chức thực hiện pháp luật trong cuộc sống, quản lý nhà nước trên các lĩnh vực của đời sống xã hội phù hợp với mục tiêu dân chủ Xã hội chủ nghĩa.

Để khẳng định được vai trò quản lý của mình, đội ngũ công chức phải tự xác định được nhiệm vụ, nâng cao tri thức để đảm nhận công việc phục vụ sự nghiệp cách mạng, quản lý Nhà nước và phục vụ nhân dân. Hiệu quả của bộ máy phụ thuộc rất nhiều vào việc lựa chọn đội ngũ cán bộ, công chức. Để thực hiện được vai trò của mình mỗi công chức cần phải đấu tranh chống những biểu hiện thờ ơ, coi thường, lơ là trước những đòi hỏi của nhân dân, chống phương pháp làm việc bàn giấy hình thức làm việc hoàn toàn không phù hợp với bản chất nhà nước Xã hội chủ nghĩa. Đội ngũ công chức cần phải thể hiện vai trò của mình thông qua làm việc một cách cụ thể, chu đáo, trung thực và giải quyết nhiệm vụ chuyên môn một cách khẩn trương, nhanh chóng. Tuyệt đối không được để xảy ra tình trạng giải quyết công việc tắc trách, vô tổ chức mà phải được tổ chức là việc có uy tín, điều hành, giải quyết kịp thời, chính xác mọi yêu cầu chính đáng của nhân dân. Ở mỗi cơ quan, tổ chức công chức phải “ xúc tiến tiến trình chung của công việc, không được làm cho nó trì trệ”. Như vậy người cán bộ công chức không chỉ có tài mà còn phải có đức. Trong bất cứ hoàn cảnh nào người cán bộ, công chức cũng phải đặt quyền lợi của nhân dân, của Đảng và nhà nước lên trên hết.

* 1. Pháp luật về tuyển dụng công chức
     1. Điều kiện tuyển dụng công chức

Những người có đủ các điều kiện, không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo đều được đăng ký dự tuyển công chức. Đó là các điều kiện sau:

* + Có quốc tịch Việt Nam.
  + Đủ 18 tuổi trở lên.
  + Có đơn dự tuyển; có lí lịch rõ ràng.
  + Có văn bằng, chứng chỉ phù hợp.
  + Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt.
  + Đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ.

Đây là những điều kiện cơ bản để dự tuyển công chức, được ban hành phù hợp với Hiến pháp và các văn bản pháp luật khác có liên quan như: Bộ luật Lao động, Bộ luật Dân sự..v..v. Công chức là những cá nhân làm việc nhân dân cơ quan Nhà nước, vì vậy bắt buộc họ phải đáp ứng các điều kiện tiêu chuẩn về mặt pháp lý, đạo đức, sức khỏe và trình độ học vấn. Công chức phải là người có quốc tịch Việt Nam, điều này cũng xuất phát từ tính chất của nền công vụ nước ta, đó là nền công vụ thực thi nhiệm vụ chính trị. Người công chức chịu sự ràng buộc về mặt chính trị, để phục vụ cho hoạt động chính trị, có trách nhiệm với quốc gia nên họ phải là người Việt Nam và mang quốc tịch Việt Nam. Quy định như vậy, một phần để gìn giữ bản sắc dân tộc, tính chính trị và trách nhiệm đối với đất nước. Mặc dù vậy Luật quốc tịch Việt Nam có quy định nhà nước Việt Nam cho phép công dân Việt Nam được phép mang quốc tịch của nước khác. Tuy nhiên, khi đăng ký dự tuyển đều phải đáp ứng điều kiện đó là chỉ mang quốc tịch Việt Nam. Tùy theo từng địa phương mà các tiêu chuẩn có sự chênh lệch nhưng vẫn phải nằm trong giới hạn quy định của pháp luật.

Đối với các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí dự tuyển được cơ quan sử dụng công chức xác định, xây dựng trên cơ sở cơ bản mô tả gắn với chuyên ngành đào tạo, các kỹ năng, kinh nghiệm theo yêu cầu tiêu chuẩn của ngạch công chức và vị trí tuyển dụng.

*Điều kiện, tiêu chuẩn về văn bằng, chứng chỉ:*

* + Có bằng tốt nghiệp Đại học (cử nhân) hoặc sau Đại học.
  + Chứng chỉ tin học.
  + Chứng chỉ ngoại ngữ.

Trình độ các chứng chỉ phụ thuộc vào các yêu cầu vị trí tuyển dụng của cơ quan tuyển dụng. Khi quy định và thông báo các điều kiện đăng ký dự tuyển công chức, cơ quan quản lý công chức không phân biệt loại hình đào tạo và văn bằng, chứng chỉ (chính quy, tại chức, liên thông, từ xa, theo niên chế hoặc theo tín chỉ), không phân biệt trường công lập và trường dân lập. Đối với thí sinh mới tốt nghiệp nhưng chưa được cấp bằng tốt nghiệp có thể nộp giấy chứng nhận tốt nghiệp do cơ sở đào tạo có thẩm quyền cấp để tham gia đăng ký hồ sơ dự tuyển, khi trúng tuyển và nhận quyết định tuyển dụng, người được tuyển dụng phải xuất trình bằng tốt nghiệp theo quy định.

Những người thuộc một trong các điều kiện sau đây không được đăng ký dự tuyển bao gồm:

* + Không cư trú tại Việt Nam.
  + Mất hoặc hạn chế năng lực hành vi dân sự.
  + Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; đang chấp hành hoặc đã chấp hành xong bản án quyết định về hình sự của Tòa án mà chưa được xóa án tích; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục.

Việc quy định các trường hợp không được đăng ký dự tuyển, một phần đảm bảo được rằng sự giám sát và quản lý của cơ quan nhà nước có thẩm quyền đối với công chức sẽ được thực hiên nghiêm nghặt hơn trong cùng lãnh thổ. Đối với trường hợp mất hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự, quy định này phù hợp với Bộ luật dân sự, sẽ là rất nguy hiểm khi người thực hiện công việc của Nhà nước lại không đảm bảo về mặt sức khỏe, điều đó ảnh hưởng đến cả một cơ quan, một địa phương hoặc gây ra vấn đề ảnh hưởng đến dư luận xã hội. Đối với cá nhân thuộc trường hợp thứ ba nêu trên, cơ quan tuyển dụng công chức không thể đảm bảo tư cách đạo đức, phẩm chất chính trị của họ để giao một vị trí trong cơ quan, tổ chức nhà nước. Và không ai có thể đảm bảo được uy tín của cá nhân đó trước người dân trong khi thực hiện các hoạt động và nhiệm vụ được giao.

* + 1. Phương thức tuyển dụng công chức

Để xây dựng đội ngũ công chức, việc đầu tiên là thực hiện hoạt động tuyển dụng. Một trong những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ công chức được tuyển dụng đó là các phương thức tuyển dụng. Trong lịch sử phát triển của nước ta cũng như các nước trên thế giới có nhiều phương thức tuyển dụng khác nhau, mỗi phương thức tuyển dụng đều có những ưu điểm và nhược điểm nhất định.

Theo quy định của pháp luật hiện hành bên cạnh phương thức bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm chức vụ đối với cán bộ, công chức thì việc tuyển dụng công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước còn được thực hiện dưới hai phương thức gồm: thi tuyển công chức, xét tuyển công chức.

Thứ nhất, phương thức thi tuyển

Việc tuyển dụng công chức được thông qua thi tuyển trừ trường hợp quy định tại khoản 2 điều 37 Luật cán bộ, công chức năm 2008. Hình thức, nội dung thi tuyển công chức phải phù hợp với ngành nghề, đảm bảo lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

Trong hình thức thi tuyển tùy theo yêu cầu đặt ra mà tiêu chuẩn cũng đòi hỏi những điều kiện nhất định về đối tượng và trình độ đào tạo. Thi tuyển có thể thực hiện qua phần thi viết để đánh giá bằng chuyên môn, khả năng đáp ứng các yêu cầu về nghiệp vụ trong từng ngành, lĩnh vực cụ thể. Đồng thời có thể tiến hành tuyển dụng công chức qua thi vấn đáp, thực hành đối với những ngành, lĩnh vực có yêu cầu, đặc thù nhất định.

Thi tuyển công chức là hình thức tuyển dụng công chức phổ biến hiện nay không những nước ta mà còn ở nhiều quốc gia trên thế giới, đóng vai trò quan trọng để thiết lập đội ngũ công chức. Theo quy định của Luật cán bộ, công chức năm 2008 thì hình thức, nội dung thi tuyển công chức phải phù hợp với ngành nghề, đảm bảo lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

Trước đây, văn bản quy phạm pháp luật chưa quy định cụ thể các môn thi, giao Bộ Nội vụ quy định và chỉ quy định có ba môn thi là môn hành chính nhà nước, môn ngoại ngữ, môn tin học. Hiện nay, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP đã quy định cụ thể 4 môn thi bắt buộc, bao gồm môn kiến thức chung, môn nghiệp vụ chuyên ngành, môn ngoại ngữ, môn tin học. Khi chưa quy định và thực hiện tổ chức thi đối với môn chuyên ngành trên thực tế đã gặp phải hạn chế khi tuyển dụng vào từng vị trí việc làm cụ thể trong cơ quan hành chính nhà nước. Khắc phục tình trạng đó, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP đã quy định thêm môn thi nghiệp vụ chuyên ngành, yêu cầu người tham gia dự tuyển phải có kiến thức tổng hợp, chuyên môn nghiệp vụ được tích lũy trong quá trình đào tạo và phải biết và sử dụng thành thạo một ngoại ngữ, tin học văn phòng để phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ đổi mới đất nước, hội nhập quốc tế.

Thực chất, hình thức này là việc nhà nước tạo điều kiện để sự thăng tiến của công chức được thực hiện, đúng nguyện vọng của công chức, đồng thời phù hợp với quy chế chặt chẽ của nhà nước. Trong hình thức thi tuyển thì tùy theo yêu cầu đặt ra nên tiêu chuẩn cũng đòi hỏi những điều kiện nhất định về đối tượng, trinh độ đào tạo.

Thứ hai, phương thức xét tuyển

Xét tuyển là hình thức phổ biến trước đây để hình thành đội ngũ công chức, viên chức. So với phương thức thi tuyển thì phương thức xét tuyển được áp dụng trong phạm vi hẹp hơn nhiều, chủ yếu được áp dụng để xây dựng đội ngũ công chức ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, tình nguyện làm việc năm năm trở lên và áo dụng đối với trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng công chức.

So với phương thức tuyển dụng công chức bằng phương thức thi tuyển thì phương thức xét tuyển lại có nhiều nhược điểm hơn có thể kể đến đó là: thiếu khách quan, thiếu chính xác, không phân định được năng lực vì tất cả chỉ dựa trên hồ sơ dự tuyển mà không thể nắm bắt đươc năng lực thực chất của người dự tuyển. Bởi lẽ hiên nay, việc học để chạy theo bằng cấp, theo điểm số diễn ra ngày càng nhiều mà năng lực thực sự của cá nhân thì khó có thể chứng minh.

Bên cạnh hai phương thức thi tuyển và xét tuyển còn có phương thức tiếp nhận không qua thi tuyển phương thức này áp dụng đối với các trường hợp: Người có kinh nghiệm công tác; người tốt nghiệp thủ khoa tại các cơ sở đào tạo trình độ đại học ở trong nước; người tốt nghiệp đại học, sau đại học đạt loại giỏi, loại xuất sắc ở nước ngoài. Để được tiếp nhận không qua thi tuyển, người tham gia dự tuyển phải đáp ứng đủ điều kiện xem xét tiếp nhận vào công chức không qua thi tuyển quy định tại khoản 1, điều 19 Nghị định số 24/2010/ NĐ – CP Nghị định của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức và được hướng dẫn cụ thể tại khoản 1, Điều 10, Thông tư số 13/2012/ TT – BNV ngày 30 tháng 12 quy định một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/ NĐ – CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.