# **THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC**

# **2.1. Thực tiễn thực hiện pháp luật về tuyển dụng công chức ở thành phố Đà Nẵng**

# ***2.1.2. Những khó khăn, hạn chế trong tuyển dụng công chức tại thành phố Đà Nẵng***

Pháp luật về tuyển dụng cán bộ, công chức đã được quy định khá đầy đủ và rõ ràng trong các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được thì thành phố Đà Nẵng nói chung và các địa phương khác trên cả nước nói chung vẫn còn vướng phải một số bất cập và khó khăn sau.

*Thứ nhất,* tuyển dụng chưa thực sự dựa trên căn cứ khoa học, ít dựa vào nhu cầu công việc yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức. Theo quy định của Luật cán bộ, công chức (2008), căn cứ tuyển dụng công chức là nhu cầu công việc, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế tược giao. Như vậy, muốn tuyển dụng được công chức đúng người, đúng việc thì việc xác định chức danh, tiêu chuẩn, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế được giao để mấu chốt. Tuy nhiên, hiện nay đa số các cơ quan hành chính chưa có các bản mô tả công việc để xác định chức danh, tiêu chuẩn, yêu cầu đối với từng vị trí nên việc tuyển dụng vẫn mang tính chất lấy cho đủ chỉ tiêu biên chế được giao. Việc thi tuyển cạnh tranh vào các vị trí quản lý đã được thử nghiệm với Đề án thí điểm thi tuyển cạnh tranh chức danh lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính nhà nước ở một số địa phương như Đà Nẵng, Quảng Ninh... và một số bộ ngành, nhưng việc thực hiên chủ trương này còn chậm và hiệu quả còn hạn chế

*Thứ hai,* 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.

*Thứ ba,* thi tuyển là phương thức chủ yếu trong tuyển dụng công chức. Tuy nhiên, đối với các vị trí công việc dù đơn giản hay phức tạp đều áp dụng một quy trình thi tuyển như nhau. Sau khi trúng tuyển, công chức được bổ nhiệm vào ngạch chứ không phải vào vị trí việc làm cụ thể. Trong quá trình làm việc công chức có thê chuyển từ vị trí này sang vị trí khác nhưng nhìn chung đã vào công vụ là gắn với chế độ công chức suốt đời. Với những đặc điểm như vậy, hoạt động tuyển dụng vừa không linh hoạt, vừa tốn kém. Khi đã trở thành công chức khó có thể đưa ra khỏi hệ thống công vụ, ngay cả khi người đó không đủ năng lực, vì thế cũng khó tạo được vị trí trống trong tổ chức để có thể tuyển người mới.

*Thứ tư,* về tập sự và bổ nhiệm vào ngạch, theo quy định của pháp luật hiện hành thì người được tuyển dụng vào ngạch công chức đã có thời gian tham gia bảo hiểm xã hội bằng với thời gian tập sự trở lên thì không phải tập sự. Xét về mặt chế độ, chính sách quy định như vậy là phù hợp, vì người được tuyển dụng công chức đương nhiên được hưởng 100% ngạch, bậc lương được tuyển dụng và bổ nhiệm, nhưng trong thực tế thì không phải tất cả những công chức đã có thời gian công tác và tham gia đóng bảo hiểm xã hội trước đó đều làm những công việc phù hợp với vị trí việc làm của công chức mới được tuyển dụng. Do vậy, cần hạn chế về đối tượng đối với người được miễn tập sự.

*Thứ năm*, nội dung thi tuyển, cách thức ra để thi, hình thức thi vẫn chứa phù hợp và còn mang tính hình thức. Nhiều cơ quan sử dụng cùng một nội dung thi tuyển cho những đối tượng khác nhau mà không phân loại và xác định tiêu chí riêng cho từng nhóm đối tượng. Nội dung thi tuyển chưa phù hợp và sát với chuyên ngành hẹp của vị trí dự tuyển. Các môn thi bắt buộc là môn kiến thức chung, môn nghiệp vụ chuyên ngành, ngoại ngữ và tin học văn phòng. Việc tổ chức thi viết và thi trắc nghiệm đối với môn nghiệp vụ chuyên ngành được thực hiện phù hợp đối với từng vị trí việc làm là rất khó khăn do các cơ quan chưa có mô tả từng vị trí, các yêu cầu, tiêu chuẩn chưa được xác định. Vì vậy, nội dung thi tuyển quá tập trung vào các vấn đề lý luận chung, hoặc quá dễ dãi, lặp lại các kiến thức mà người dự thi đã được học trong các trường đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân, khiến cho việc thi tuyển không còn ý nghĩa thực tế.

Ngoài ra, hiện nay kinh phí sử dụng cho công tác tuyển dụng khá lớn dẫn đến nhiều 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.

# **2.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng công chức ở Việt Nam**

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. Do đó, để công tác tuyển dụng công chức đạt hiệu quả thì cần hoàn thiện các quy định pháp luật về tuyển dụng công chức, tạo ra một hành lang pháp lý chặt chẽ trong công cuộc đổi mới cơ cấu và chất lượng đội ngũ cán bộ hành chính.

Một là, tiếp tục hoàn thiện xác định vị trí việc làm, xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực gắn liền với từng vị trí để làm căn cứ khoa học, khách quan cho hoạt động tuyển dụng. Mục tiêu của xác định vị trí việc làm là trả lời câu hỏi: trong cơ quan, tổ chức có bao nhiêu vị trí và ứng với mỗi vị trí cần bao nhiêu người làm việc để hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức đó. Do đó, xác định được vị trí việc làm sẽ tạo cơ sở để xác định tổ chức có nhu cầu cần tuyển bao nhiêu người để đảm nhận những vị trí nào trong tổ chức .

Trên cơ sở các vị trí việc làm đã được xác định cần xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực của người thực hiện công việc gắn liền với vị trí việc làm đó. Bản mô tả công việc cung cấp thông tin về việc tổ chức cần người công chức như thế nào để thực hiện công việc tốt nhất, nhờ vậy có thể làm căn cứ để xác định những tiêu chuẩn năng lực và những điểu kiện khác cần phải có của người được tuyển.

Hai là, phân loại vị trí việc làm để xác định phương thức và quy trình tuyển dụng phù hợp với đặc thù của từng loại vị trí.

Phân loại vị trí việc làm được coi là nền tảng quan trọng cho việc lựa chọn phương thức và quy trình tuyển dụng công chức. Thực tiễn tuyển dụng công chức ở nhiều nước cho thấy, áp dụng phương thức và quy trình tuyển dụng khác nhau cho các loại vị trí công việc khác nhau vừa đảm bảo chọn được người phù hợp, vừa đảm bảo tiết kiệm, hiệu quả tuyển dụng. Vì vậy, cần phân loại vị trí việc làm để xác định ngoài thi tuyển cạnh tranh phải có các phương thức tuyển dụng khác phù hợp cho từng loại vị trí. Ví dụ, đối với các vị trí gắn liền với những công việc mang tính kỹ thuật chuyên ngành mà không đòi hỏi người thực hiện phải có kiến thức và kỹ năng về quản lý nhà nước nên không nhất thiết phải thực hiện phương thức tuyển dụng qua thi tuyển như đối với công chức nói chung mà chỉ cần thông qua phỏng vấn hoặc dựa vào kinh nghiệm công tác. Một số vị trí đòi hỏi chuyên môn cao có thể thực hiện tuyển dụng theo chế độ hợp đồng, kết hợp với việc trả lương tương xứng. Nhiều nước trên thế giới coi đây là giải pháp tốt để thu hút, sử dụng, đãi ngộ phù hợp với những vị trí cần chuyên gia giỏi, đồng thời giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước nếu những người ở vị trí này được áp dụng chế độ công chức suốt đời. Trong trường hợp không cần thiết duy trì một vị trí làm việc suốt đời cho một công việc đơn giản có thể thực hiện tuyển dụng theo chế độ hợp đồng.

Đối với các vị trí lãnh đạo, quản lý, thi tuyển cạnh tranh là cần thiết để có được những người đủ năng lực, phẩm chất quản lý, lãnh đạo tổ chức thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình. Tuy nhiên, thực tiễn ở nhiều nước cho thấy không phải tất cả các vị trí lãnh đạo, quản lý đều thi tuyển cạnh tranh “mở” tức là nguồn ứng viên từ cả bên trong và bên ngoài hệ thống hành chính nhà nước mà có những vị trí chỉ mang tính chất cạnh tranh “nội bộ”, tức là chỉ những ai đang ở trong công vụ mới được tham gia dự tuyển, hoặc hẹp hơn nữa là chỉ trong nội bộ của một tổ chức hành chính nhà nước. Thi tuyển vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý ở một số bộ, ngành và địa phương ở Việt Nam thời gian qua cho thấy ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn hay ở những lĩnh vực đặc thù không có đủ số lượng ứng viên theo quy định, thì khó có thể tổ chức thi tuyển cạnh tranh. Vì vậy, sau khi xác định vị trí việc làm cần tiến hành rà soát phân loại các vị trí bao gồm cả các vị trí lãnh đạo, quản lý trên cơ sở đặc điểm, tính chất công việc và đặc thù của ngành nghề cũng như địa phương... để xác định nguồn và phương thức tuyển dụng phù hợp là quan trọng, tạo cơ sở cho đổi mới hoạt động tuyển dụng.

Ba là, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin vào tất cả các khâu của quá trình tuyển dụng.

Sử dụng triệt để công nghệ thông tin trong tuyển dụng góp phần tiết kiệm thời gian chi phí, đơn giản hóa nhiều thủ tục, hồ sơ, giấy tờ trong hoạt động tuyển dụng, do đó đảm bảo hiệu quả nguyên tắc công khai, khách quan và minh bạch trong tuyển dụng. Vì vậy, đổi mới tuyển dụng công chức cần tiếp tục theo hướng ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin trong tất các khâu của tuyển dụng: trong thông báo tuyển dụng, thực hiện thi tuyển thông qua hình thức thi trắc nghiệm, chấm thi và lưu trữ kết quả thi...Có thể thành lập một trang web riêng về việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước để các thông tin về vị trí việc làm còn trống cũng như những thông tin liên quan đến tuyển dụng được cập nhật tập trung, làm cho ứng viên dễ dàng tiếp cận thông tin. Các ứng viên làm thủ tục và giao tiếp với các cơ quan tuyển dụng thông qua một tài khoản riêng được cung cấp để đảm bảo tính chính xác, kịp thời và khách quan của các thông tin trong tuyển dụng.

Bốn là, đổi mới hình thức, nội dung và quy trình thi tuyển.

Nội dung và hình thức thi tuyển một mặt phải đảm bảo chất lượng của công chức đuợc tuyển dụng, mặt khác phải gắn với chuyên ngành hẹp của vị trí dự tuyển để đánh giá được năng lực của ứng viên, đảm bảo chọn được người phù hợp. Để thực hiện điều đo cần đổi mới hình thức và nội dung thi theo hướng: 1) hạn chế hình thức thi viết và sử dụng rộng rãi hình thức thi trắc nghiệm và phỏng vấn; 2) đổi mới quy trình thi tuyển công chức theo hướng tăng cường hình thức thi trắc nghiệm và phỏng vấn.

Trắc nghiệm tuyển chọn là những bài thi nhằm dánh giá các khía cạnh liên quan dến toàn bộ các yếu tố về năng lực. thể chất, tinh thần, tính cách... của ứng viên. Trắc nghiệm có thể dự báo khuynh hướng thực hiện công việc của ứng viên trong điều kiện lao động trong tương lai. Phỏng vấn giúp cơ quan tuyển dụng phát hiện những đặc điểm riêng của từng ứng viên trước cùng một yêu cầu công việc. Thông qua phỏng vấn, cơ quan tuyển dụng công chức không chỉ đánh giá kiến thức, khả năng hiểu biết của ứng viên mà còn đánh giá được các kỹ năng khác (như giao tiếp, thuyết trình, thuyết phục, xử lý tình huống...) mà yêu cầu công việc đặt ra.

Năm là, cải cách công tác đánh giá công chức

Đánh giá thực thi nhiệm vụ là khâu quan trọng trong quản lý công chức, giúp động viên, khuyến khích công chức nỗ lực học tập, bộc lộ tiềm năng, phát huy tối đa khả năng, và góp phần cải thiện văn hoá, môi trường làm việc. Kết quả đánh giá cung cấp thông tin cho việc lập kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, là đầu vào quan trọng cho công tác quản trị nhân sự, giúp bố trí, sử dụng cán bộ đúng chỗ, đúng lúc, đúng năng lực sở trường, giúp đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt theo quy hoạch, kế hoạch và giúp đãi ngộ, khen thưởng cán bộ hợp lý. Công tác đánh giá thời gian qua đã có những cải tiến quan trọng, chuyển từ cách thức tự kiểm điểm và bình bầu sang đánh giá trên các mặt: năng lực chuyên môn, hiệu quả công tác; phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ ứng xử và quan hệ đồng nghiệp; kết hợp giữa hình thức tự đánh giá, góp ý của tập thể đơn vị công tác, ý kiến của thủ trưởng đơn vị để xếp loại công chức hàng năm theo các mức xuất sắc, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ.

Ngoài ra, 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 [7, *tr20-25*],hình thức thi mang tính chất “đánh đồng”, nặng về bằng cấp, khó thu hút được người tài.