

XÁC ĐỊNH BIÊN CHẾ TRONG TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC VÀ THU HÚT NHÂN TÀI ĐỐI VỚI CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM

TÔ TRỌNG MẠNH (*)

Tóm tắt: Bài viết phân tích, đánh giá thực trạng và đưa ra các giải pháp tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng công chức, nhằm thu hút nhân tài vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước. Thông tin từ bài viết có thể góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoàn thiện chính sách, pháp luật về vị trí việc làm và biên chế công chức, số lượng người làm việc trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập.

Từ khóa: Biên chế công chức; thu hút nhân tài; tuyển dụng công chức.

Abstract: This paper analyzes and evaluates the current situation and offers a number of solutions to continue innovating the recruitment and use of civil servants to attract talented people to work in state administrative agencies. Insights from this paper may contribute to providing the scientific basis for completing the policy and law on employment and staffing of civil servants and employees in the agencies, administrative organizations, and non-business organizations.

Keywords: Civil servant staffing; attract talents; recruitment of civil servants.

Ngày nhận bài: 23/10/2023

Ngày biên tập: 01/12/2023

Ngày duyệt đăng: 15/12/2023

Việc xác định biên chế công chức trong các cơ quan hành chính (CQHC) thông qua phương pháp xây dựng vị trí việc làm phải đảm bảo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ; căn cứ và đảm bảo cơ cấu tổ chức và khối lượng công việc thực tế; bảo đảm khoa học, khách quan, công khai, minh bạch và phù hợp với điều kiện thực tiễn. Mỗi vị trí việc làm cụ thể trong CQHC nhà nước phải được xếp vào một ngạch, bậc công chức trong hệ thống ngạch, bậc theo quy định; công việc, nhiệm vụ trong bản mô tả công việc của một vị trí việc làm phải được thiết kế và định mức lao động khoa học, bảo đảm công chức phải sử dụng tối đa thời gian làm việc và phù hợp với trình độ, năng lực, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm.

1. Vai trò, ý nghĩa của việc xác định biên chế công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước

Thứ nhất, xóa bỏ cơ chế xin - cho trong quản lý biên chế và thực hiện tinh giản biên chế.

Điều 3 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức nêu rõ: “Cơ quan sử dụng công chức muốn tuyển dụng công chức trước hết cần phải tiến hành 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”. Đồng thời, xác định biên chế công chức còn là một trong những giải pháp quan trọng để thực hiện chính sách tinh giản biên chế đang được triển khai. Qua xác định biên chế công chức sẽ xác định được rõ, đủ, đúng số người làm việc trong mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Thứ hai, là cơ sở để xác định cơ cấu ngạch và tiêu chuẩn chức danh công chức.

Hiện nay, một trong những hạn chế lớn trong công tác quản lý công chức là chưa định rõ quyền và nghĩa vụ, cơ cấu ngạch, tiêu chuẩn cho từng chức danh công chức. Do đó, mục tiêu và nhiệm vụ quan trọng của xác định biên chế công chức là phải tiến hành xác định cơ cấu ngạch và tiêu chuẩn chức danh công chức. Nghị định số 36/2013/NĐ-CP về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức,

(*) TS; Học viện Hành chính Quốc gia

quy định việc xác định cơ cấu ngạch công chức phải căn cứ vào các nguyên tắc cơ bản là: 1) Phải căn cứ vào số lượng danh mục vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế để xác định; 2) Việc xác định chức danh ngạch công chức của mỗi vị trí việc làm phải bảo đảm phù hợp với lĩnh vực hoạt động chuyên ngành; 3) Phải tuân thủ quy định về ngạch công chức cao nhất được áp dụng trong từng cấp hành chính hoặc từng cơ quan, tổ chức, đơn vị; 4) Căn cứ tiêu chuẩn ngạch công chức và bản mô tả công việc, khung năng lực phù hợp của mỗi vị trí việc làm.

Thứ ba, giúp cho việc kiện toàn, tuyển dụng và bố trí, sử dụng công chức một cách hiệu quả.

Xây dựng đề án vị trí việc làm là cơ sở giúp cơ quan, đơn vị rà soát lại tổ chức bộ máy, đội ngũ công chức và xác định từng vị trí trong tổ chức gắn với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan; đồng thời, phát hiện những chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ của các vị trí việc làm, tránh tình trạng định sẵn nhân sự rồi mới tạo ra công việc và tránh sự chồng chéo khi phân công, giao việc. Trên cơ sở đó tiến hành kiện toàn, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC), khắc phục tình trạng thừa những người không làm được việc và thiếu những người làm được việc. Hơn nữa, xác định biên chế công chức phải gắn với bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí (xác định được đặc điểm, đặc thù, tính phức tạp và tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần thiết để thực hiện công việc); giúp xác định các tiêu chí trong tuyển dụng công chức phù hợp với từng vị trí việc làm; cải thiện quá trình tuyển chọn và tăng khả năng chọn đúng người cho vị trí tuyển dụng.

Thứ tư, là cơ sở để đánh giá công chức theo kết quả, hiệu quả làm việc.

Công tác đánh giá CBCC hiện nay còn nhiều hạn chế, chưa xây dựng được hệ thống các tiêu chí đánh giá gắn với vị trí công việc; nội dung đánh giá còn áp dụng chung cho tất cả các đối tượng, vị trí làm việc và chủ yếu mang tính định tính; phương pháp đánh giá còn đơn điệu, chưa khoa học... nên kết quả đánh giá hàng năm chưa phản ánh đúng

trình độ, năng lực và hiệu quả công việc thực tế của CBCC. Thực hiện xác định biên chế công chức là cơ sở cho việc đổi mới công tác đánh giá công chức theo hướng lấy kết quả, hiệu quả làm việc làm căn cứ chính để đánh giá trình độ, năng lực của công chức.

Thứ năm, là cơ sở cho việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng CBCC.

Trên cơ sở khung năng lực của từng vị trí việc làm do quá trình xác định biên chế công chức đặt ra, các cơ quan, đơn vị đánh giá được năng lực hiện tại của công chức so với cấp độ yêu cầu của từng vị trí, những khiếm khuyết trong kiến thức, kỹ năng mà chức danh, vị trí việc làm đó yêu cầu; từ đó xác định được những năng lực nào công chức cần phải đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thành công việc tốt hơn. Đây là cơ sở để cơ quan, đơn vị xây dựng khung chương trình và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của công việc, của tổ chức cũng như mong muốn của từng công chức.

Thứ sáu, là cơ sở cho việc đổi mới cách thức chi trả tiền lương theo vị trí việc làm và năng suất lao động.

Cách thức chi trả tiền lương đối với CBCC hiện nay về cơ bản vẫn căn cứ theo ngạch, bậc công chức và cơ chế xét tăng lương dựa vào thâm niên làm việc. Hạn chế của cơ chế này là tạo ra tính cào bằng trong chi trả tiền lương; không tạo được động lực để công chức cạnh tranh, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ. Vì vậy, việc tiến hành xác định vị trí việc làm sẽ là cơ sở tiền đề đổi mới cách thức chi trả tiền lương theo vị trí việc làm và hiệu quả làm việc.

2. Thực trạng công tác tuyển dụng công chức và thu hút nhân tài trong cơ quan hành chính nhà nước những năm qua

Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản về xây dựng đội ngũ CBCC, tiêu biểu như Kết luận số 28-KL/TW ngày 21/02/2022 của Bộ Chính trị về xây dựng bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả gắn với tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong toàn hệ thống chính trị; Kết luận số 40-KL/TW ngày 18/7/2022 về nâng cao hiệu quả công tác quản lý biên chế của hệ thống chính trị giai đoạn 2022-2026; Quy định số 70-QĐ/TW

ngày 18/7/2022 về quản lý biên chế của hệ thống chính trị; Quyết định số 72-QĐ/TW ngày 18/7/2022 về biên chế các cơ quan đảng, Mặt trận Tổ quốc, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương và tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy khối trực thuộc Trung ương giai đoạn 2022-2026; Quyết định số 73-QĐ/TW ngày 18/7/2022 về biên chế của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập, cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài; các đơn vị sự nghiệp, hội quần chúng được Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ ở Trung ương giai đoạn 2022-2026. Việc tổ chức thực hiện các quy định này đã đạt nhiều kết quả quan trọng, tích cực.

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Chính phủ đã ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP; Nghị định số 115/2020/NĐ-CP; Nghị định số 06/2023/NĐ-CP; Nghị định số 85/2023/NĐ-CP sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP; Bộ Nội vụ ban hành Thông tư số 06/2020/TT-BNV về Quy chế tổ chức thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; Nội quy thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; Thông tư số 17/2023/TT-BNV về Quy chế và nội quy tổ chức kiểm định chất lượng đầu vào công chức. Trên cơ sở đó, các bộ, ngành, địa phương, các đơn vị sự nghiệp công lập căn cứ nhu cầu và chỉ tiêu biên chế được cấp có thẩm quyền giao tiến hành thi tuyển hoặc xét tuyển công chức, viên chức phù hợp với vị trí việc làm. Kết quả tuyển dụng của các bộ, ngành và địa phương cho thấy, về cơ bản công tác tổ chức tuyển dụng công chức, viên chức được thực hiện đúng các quy định của Đảng và của pháp luật. Ví dụ, giai đoạn 2020-2022 (tính đến tháng 6/2022), các bộ, ngành, địa phương đã thực hiện tuyển dụng được 18.867 người⁽¹⁾.

Công tác tuyển dụng, sử dụng công chức và thu hút nhân tài trong CQHC được thực hiện ngày càng chất lượng, đồng bộ, phù hợp hơn với từng vị trí việc làm và điều kiện cơ quan; tổ chức. Các cơ quan, tổ chức

đã căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, tiêu chuẩn chức danh và xác định biên chế công chức để tuyển dụng theo chức danh và theo quy định, đảm bảo các nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan, đúng pháp luật. Công tác tuyển dụng nhìn chung đã đảm bảo trình tự thủ tục theo quy định và theo nhu cầu vị trí việc làm và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; tổ chức thi tuyển trên máy tính đảm bảo công bằng, minh bạch.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc xác định biên chế công chức trong tuyển dụng công chức và thu hút nhân tài còn một số bất cập, như việc tuyển dụng vẫn chủ yếu căn cứ vào bằng cấp và kiểm tra kiến thức học thuật, mà chưa chú trọng đánh giá kỹ năng, đạo đức công vụ của người dự tuyển⁽²⁾. Ở nhiều ngành, nhiều cấp, nhiều địa phương tuy có coi trọng việc thu hút nhân tài nhưng lại không coi trọng việc sử dụng nhân tài, không bố trí, sắp xếp công việc phù hợp, không tạo điều kiện cho họ phát huy khả năng, dẫn đến nhiều nhân tài đã tự rời bỏ nền công vụ để tìm những nơi làm việc mới có cơ hội thăng tiến hơn.

Mặt khác, chính sách đãi ngộ về vật chất đối với nhân tài còn thấp so với mặt bằng chung của xã hội. Tiền lương trả cho nhân tài được thu hút về vẫn nằm trong hệ thống thang, bảng lương chung đối với công chức, viên chức, dẫn đến thu nhập chưa hấp dẫn, chưa thực sự dựa trên kết quả công việc, gây ra tình trạng nhân tài thiếu chuyên tâm với công việc chính gắn với vị trí mà họ đảm nhận. Sự cách biệt tiền lương giữa các ngạch, bậc chưa phản ánh thỏa đáng mức chênh lệch về trình độ cũng như đòi hỏi của công việc; việc nâng bậc lương còn phụ thuộc quá nhiều vào yếu tố thời gian (thâm niên) mà không chú trọng đến yếu tố hiệu quả hay thực chất công việc họ đang đảm nhận⁽³⁾. Đây chính là một trong những nguyên nhân dẫn tới việc khó thu hút nhân tài vào làm việc trong khu vực hành chính nhà nước.

3. Giải pháp tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng công chức nhằm thu hút nhân tài

Một là, tiếp tục đổi mới việc xác định vị trí việc làm, xây dựng tiêu chí xác định nhân tài: cần sớm hoàn thiện việc xác định vị trí việc

làm, làm cơ sở cho việc tuyển dụng công chức đúng đối tượng, giúp đảm bảo bố trí, sử dụng có hiệu quả đội ngũ này. Khi lựa chọn nhân tài cần có cái nhìn toàn diện, đánh giá đầy đủ dựa trên các tiêu chí cơ bản về tài năng như được đào tạo bài bản, khoa học; giàu tính sáng tạo; có năng lực chuyên biệt; biết phát hiện ra vấn đề mới, đam mê, tìm cách giải quyết vấn đề một cách sáng tạo. Về phẩm chất đạo đức, có động cơ vì lợi ích của xã hội, của cộng đồng; có cống hiến xuất sắc cho xã hội, được cộng đồng, xã hội thừa nhận và suy tôn; các tiêu chí này cần có cả chỉ tiêu định lượng, định tính để đánh giá và lựa chọn.

Hai là, quy định việc công khai thông tin tuyển dụng thống nhất và đổi mới công tác tuyển dụng: cần có quy định yêu cầu bắt buộc công khai thông tin tuyển dụng công chức một cách minh bạch. Để đảm bảo tính công khai, minh bạch, tập trung, thống nhất giữa các địa phương, cơ quan, tổ chức phải thông tin tuyển dụng về một đầu mối cơ quan được quy định để đăng tải công khai và kiểm tra thông báo tuyển dụng. Ngoài ra, cần có đại diện các chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý có kiến thức, kinh nghiệm về các lĩnh vực, chuyên ngành.

Ba là, nghiên cứu xây dựng, thí điểm thực hiện chế độ công chức hợp đồng, liên thông nguồn nhân lực khu vực công với khu vực tư để tận dụng nguồn nhân lực một cách linh hoạt: việc tuyển dụng công chức ở nước ta hiện nay theo mô hình tuyển dụng vào biên chế bên cạnh những ưu điểm vẫn còn một số hạn chế, không phát huy được tính năng động của công chức trong nền công vụ. Vì vậy, trong thời gian tới cần nghiên cứu quy định ký hợp đồng lao động đối với công chức (chế độ công chức hợp đồng) để thí điểm thực hiện, đáp ứng yêu cầu nền công vụ năng động. Việc cho phép các cơ quan được ký hợp đồng lao động đối với công chức sẽ tạo ra khả năng linh hoạt hơn trong thay đổi nhân sự, đồng thời cũng tạo ra sự cạnh tranh, yêu cầu buộc nhiều công chức đang làm việc phải làm việc tích cực, chủ động hơn.

Bốn là, tiếp tục hoàn thiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài để xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp và thực tài: cần sớm ban hành các chính sách thu hút

và sử dụng có hiệu quả cả hai nguồn nhân tài trong và ngoài nước nhằm phát huy sức mạnh trí thức của toàn dân tộc, bổ sung trí thức mới, chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ trong phát triển khoa học và công nghệ nói riêng và phát triển kinh tế - xã hội nói chung, tạo đà thúc đẩy phát triển đất nước sớm trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Đổi mới chính sách tuyển dụng theo hướng thực hiện cơ chế cạnh tranh, dân chủ, công khai, minh bạch trong tuyển dụng công chức để thu hút người thực sự có đức, có tài vào làm việc trong các cơ quan nhà nước; tổ chức tiến cử, phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo và sử dụng đúng nhân tài; xử lý nghiêm những hành vi lạm dụng quyền lực gây cản trở trong triển khai thực hiện cơ chế, chính sách đối với những người có tài năng.

Năm là, tiếp tục hoàn thiện các chính sách về bố trí, sử dụng, quản lý công chức, tăng cường quản lý nhà nước về nhân tài để duy trì và thúc đẩy động lực làm việc của đội ngũ công chức: việc bố trí, sử dụng công chức phải dựa vào năng lực, đạo đức của công chức chứ không chỉ căn cứ vào bằng cấp, thâm niên. Vì vậy, cần sớm hoàn thiện chính sách về bố trí, sử dụng để góp phần khuyến khích công chức năng động, đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, góp phần đảm bảo sự thăng tiến cho công chức có năng lực, tài năng và đảm bảo công bằng, bình đẳng trong việc tiếp cận cơ hội thăng tiến của từng công chức, đặc biệt là công chức trẻ, tài năng./.

Ghi chú:

(1) Bộ Nội vụ, *Báo cáo số 592/BC-BNV một số nội dung liên quan đến nhóm vấn đề chất vấn thuộc lĩnh vực Nội vụ tại Kỳ họp thứ 4, Quốc hội khóa X.*

(2) Chính phủ, *Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*

(3) Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân, *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Khoa học xã hội, H.2004, tr.292.