

PHÁP LUẬT TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ĐẶNG THỊ PHƯỢNG*

Công chức là người trực tiếp thực thi công vụ, xây dựng chính sách và thực thi chính sách, là người thực hiện cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân và cũng là người trực tiếp làm việc với Nhân dân. Muốn cho nước mạnh thì đội ngũ công chức phải đủ tầm, muốn có được điều này thì phải lựa chọn được những người có đủ đức, đủ tài đáp ứng yêu cầu của hoạt động công vụ. Bài viết trình bày về pháp luật tuyển dụng công chức hiện hành và nêu một số ý kiến nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả của công tác tuyển dụng công chức.

Từ khóa: Công chức; tuyển dụng công chức; thực thi công vụ, công vụ.

In Vietnam, civil servants are those directly engaged in executing public duties, developing policies, and implementing them. They serve as a bridge between the Party, the State, and the People, playing a critical role in governance and service delivery. To strengthen the nation, a qualified civil service is essential, meaning the recruitment process must ensure that individuals with moral integrity and talent are selected to meet civil service requirements. This article discusses the current legal framework for civil servant recruitment in Vietnam and offers recommendations to improve the recruitment process's efficiency.

Keywords: Civil servants; civil servant recruitment; executing public duties; civil service.

NGÀY NHẬN: 04/9/2024 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 16/10/2024 NGÀY DUYỆT: 18/11/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.346.2024.1000>

1. Đặt vấn đề

Công chức là người trực tiếp thực thi công vụ, xây dựng chính sách và thực thi chính sách, là người thực hiện cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân và cũng là người trực tiếp làm việc với Nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”¹. Vì vậy, muốn cho nước mạnh thì đội ngũ công chức phải đủ tầm, muốn vậy thì phải lựa chọn được những người có đủ đức, đủ tài đáp ứng yêu cầu của hoạt

động công vụ. Để tìm hiểu về pháp luật tuyển dụng công chức hiện nay, bài viết nghiên cứu pháp luật tuyển dụng công chức hiện hành và đề xuất một số ý kiến nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức ở Việt Nam hiện nay.

2. Khái niệm về tuyển dụng công chức quy định trong văn bản pháp luật

Thuật ngữ công chức được quy định trong Quy chế công chức Việt Nam ban

* TS, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

hành kèm theo Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa là văn bản pháp luật đầu tiên điều chỉnh hoạt động quản lý và sử dụng công chức.

Trong các văn bản pháp luật hiện hành từ năm 2003 trở về trước, thuật ngữ “công chức” và “viên chức” được dùng chung để chỉ những người làm trong hệ thống chính trị. Song, việc sử dụng hai thuật ngữ này trong các văn bản pháp luật lại dùng với những tên gọi khác nhau ở từng giai đoạn. Điều 52 và 61 *Hiến pháp* năm 1946 quy định công chức là “nhân viên”. Điều 6 *Hiến pháp* năm 1959 lại dùng là “nhân viên cơ quan nhà nước” để chỉ đối tượng làm việc trong các cơ quan nhà nước. Tại Điều 8 *Hiến pháp* năm 1980 dùng từ “nhân viên nhà nước” và Điều 8 *Hiến pháp* năm 1992 dùng từ “Cán bộ, viên chức nhà nước”.

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của *Luật Cán bộ, công chức* và *Luật Viên chức* năm 2019 quy định tại điểm 1 Điều 1: “Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”. Trong đó, tuyển dụng công chức là công đoạn đầu tiên trong quá trình quản lý và sử dụng công chức của Nhà nước.

Công dân Việt Nam muốn trở thành công chức phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện theo quy định và phải thông qua tuyển dụng. Theo Đại từ điển tiếng Việt, khái niệm về tuyển dụng là “việc tìm trong số nhiều

người cùng loại để lấy với số lượng nào đó theo yêu cầu, tiêu chuẩn đề ra”². Như vậy, tuyển dụng chính là quá trình tìm kiếm, lựa chọn ứng cử viên có đủ tiêu chuẩn từ những người tham gia dự tuyển vào các vị trí còn trống trong cơ quan, tổ chức.

Tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên trong quy trình quản lý, sử dụng công chức. Công dân Việt Nam có đủ các điều kiện theo quy định, vượt qua vòng tuyển dụng sau thời gian tập sự sẽ trở thành công chức. Tuyển dụng công chức ở Việt Nam là công việc do cơ quan, đơn vị, tổ chức có thẩm quyền tiến hành theo những trình tự, thủ tục đã được quy định trong pháp luật về tuyển dụng công chức nhằm mục đích lựa chọn những cá nhân có nguyện vọng trở thành công chức, đáp ứng yêu cầu của chức danh công chức và vị trí việc làm để thực hiện các công việc của cơ quan, đơn vị, tổ chức đó³.

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức* và *Luật Viên chức* năm 2019; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ không đưa ra định nghĩa về “tuyển dụng công chức”. Tuy nhiên, tuyển dụng công chức lại được viết thành một mục 2 trong Chương IV - Công chức ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện và cũng được quy định cụ thể tại Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ.

Từ những quy định của pháp luật, khái niệm tuyển dụng công chức có thể hiểu như sau: “Tuyển dụng công chức là việc cơ quan có thẩm quyền theo trình tự, thủ tục quy định của pháp luật tuyển chọn người đủ điều kiện về phẩm chất, trình độ, năng lực đảm nhiệm vị trí để bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan, đơn vị, tổ chức và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”.

3. Những vấn đề đặt ra đối với pháp luật tuyển dụng công chức

Pháp luật quy định trình tự, thủ tục tuyển dụng công chức cần xác lập căn cứ, thẩm quyền, điều kiện, quyền lợi và nghĩa vụ của công chức sau khi được tuyển dụng. *Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật* là căn cứ để cơ quan nhà nước, tổ chức, cá nhân và các chủ thể có liên quan đến công tác tuyển dụng thực hiện trình tự, thủ tục tuyển dụng theo quy định do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành và bảo đảm thực hiện để điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong lĩnh vực tuyển dụng công chức.

Quy định về tuyển dụng công chức được phát triển và hoàn thiện thông qua hệ thống các văn bản pháp luật đến các quy định hướng dẫn.

(1) Về hình thức của văn bản pháp luật: *Sắc lệnh của Chủ tịch nước* ban hành năm 1950, *Nghị định của Chính phủ* ban hành năm 1963, *Pháp lệnh của Ủy ban Thường vụ Quốc hội* ban hành năm 1998 và *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008.

(2) Về nội dung của chế định tuyển dụng công chức cũng dần được hoàn thiện: *Sắc lệnh số 76/SL* ngày 20/5/1950 ban hành Quy chế công chức Việt Nam chỉ quy định việc tuyển dụng công chức căn cứ vào năng lực; hạnh kiểm tốt; có quyền công dân; có đủ sức khỏe; hình thức tuyển: qua kỳ thi; theo học bạ hay văn bằng; theo đề nghị của Hội đồng tuyển trạch⁴; *Nghị định số 24-CP* ngày 13/3/1963 của Hội đồng Chính phủ ban hành Điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức nhà nước căn cứ vào thực tế, trình độ năng lực phù hợp với yêu cầu công việc, gồm: căn cứ vào nhu cầu sản xuất và công tác, chỉ tiêu lao động và chỉ tiêu biên chế; điều kiện tuyển dụng: có quyền công dân, lý lịch rõ ràng, tự nguyện phục vụ, có trình độ thích hợp với công việc, có đủ sức khỏe và đã đủ 18 tuổi⁵. Hình thức

tuyển dụng: tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển qua chế độ thử việc hoặc tập sự; giai đoạn sau này, chế định “tuyển dụng công chức” ngày càng được hoàn thiện với các quy định về điều kiện, căn cứ, hình thức tuyển dụng...

Hiện nay, công tác tuyển dụng công chức thực hiện theo quy định của *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008, *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức* năm 2019; *Nghị định số 138/2020/NĐ-CP* quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; *Nghị định số 06/2023/NĐ-CP* ngày 21/02/2023 quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức; *Nghị định số 116/2014/NĐ-CP* ngày 17/9/2024 sửa đổi, bổ sung một số điều của *Nghị định số 138/2020/NĐ-CP* về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức...

Tuy nhiên, việc thực hiện pháp luật tuyển dụng công chức hiện hành còn một số mặt hạn chế, bất cập. Hệ thống pháp luật công chức chưa đồng bộ, thiếu thống nhất. Các văn bản quy phạm pháp luật quy định việc đối tượng ưu tiên và cộng điểm vào vòng 2 (từ 2,5 - 7,5 điểm) đã tạo sự không công bằng trong công tác tuyển dụng. Quy định này trái với quy định của *Hiến pháp*, mọi người đều bình đẳng trước pháp luật, có cơ hội có việc làm.

Quy định về tuyển dụng công chức trong các văn bản quy phạm pháp luật còn mang tính định tính, chưa mang tính định lượng, chưa là cơ sở và căn cứ để công tác tuyển dụng thực hiện thống nhất trong phạm vi toàn quốc.

Cách tính điểm thi tuyển, nội dung thi tuyển vẫn còn chung chung, chưa có bộ đề cụ thể mang tính đặc thù, theo điều kiện của từng cơ quan, đơn vị nên mỗi địa phương, mỗi hội đồng thi sẽ tự ra đề. Đặc biệt vấn đề bảo mật đề thi, vấn đề công khai, minh bạch trong thi tuyển cũng cần phải nghiên cứu.

Vấn đề kiểm tra, giám sát công tác tuyển dụng công chức chưa góp phần tạo sự công khai, minh bạch trong công tác tuyển dụng công chức.

4. Một số đề xuất nhằm hoàn thiện pháp luật tuyển dụng công chức ở Việt Nam

Thứ nhất, cần tiếp tục hoàn thiện, sửa đổi để có quy định thống nhất, đồng bộ giữa các văn bản pháp luật trong công tác tuyển dụng công chức. Chẳng hạn, *Hiến pháp* năm 2013 quy định mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật và mọi người đều có cơ hội có việc làm nhưng quy định thi tuyển công chức có quy định ưu tiên tính vào điểm thi vòng 2 từ 2,5 - 7,5 điểm.

Việc quy định tiếp nhận công chức cần có sự liên thông, kế thừa đối với những người làm việc trong cơ quan nhà nước và được hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Điều này đã đặt ra yêu cầu về quy định tuyển dụng công chức và viên chức phải có sự liên thông, tạo tiền đề cho việc thực hiện tiếp nhận công chức. Nếu không sẽ tạo thành kẽ hở cho việc tiếp nhận công chức.

Cơ quan có thẩm quyền cần nghiên cứu, xây dựng ngân hàng đề thi công chức. Trong đó, quy định nội dung thi, phạm vi kiến thức của môn thi, từng vòng thi; cũng cần xây dựng quy trình tổ chức thi tuyển công khai, minh bạch. Cần bỏ một số đối tượng ưu tiên được cộng 5 điểm và 2,5 điểm.

Thứ hai, ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện các quy định của *Luật Cán bộ, công chức* về công tác tuyển dụng công chức nhằm tạo cơ sở pháp lý đồng bộ để triển khai thực hiện.

Triển khai xây dựng hệ thống tiêu chuẩn ngạch công chức; xây dựng hệ thống vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước; mỗi vị trí tương ứng với mỗi ngạch công chức nhất định, có tiêu chuẩn cụ thể về phẩm chất, năng lực, trình độ.

Thứ ba, quy định công khai, minh bạch các thông tin về tuyển dụng công chức từ trung ương đến địa phương. Các thông tin về tuyển dụng công chức bao gồm: số lượng, điều kiện, nội dung, tiêu chuẩn, nội dung của hồ sơ. Thời gian đăng tải thông tin tuyển dụng công chức cần được công khai sớm hơn không chỉ trước 30 ngày thi tuyển. Công khai các tiêu chuẩn của ngạch công chức, công khai nội dung thi tuyển, môn thi tuyển, cách thức thi tuyển. Những quy định này sẽ được đăng tải trên trang Website của đơn vị tuyển dụng và phải được đăng tải như một mục thông tin về tuyển dụng, không phải trước khi tuyển dụng 30 ngày mới được đăng tải. Các chức danh, tiêu chuẩn của ngạch công chức được quy định cụ thể đối với từng cơ quan đơn vị để mọi người đều có cơ hội tiếp cận và đặt mục tiêu phấn đấu để trở thành công chức. Cần công khai tất cả các hình thức thi tuyển, quy trình thi tuyển, hội đồng thi tuyển để mọi người có thể giám sát hoạt động của kỳ thi, góp phần thực hiện công khai, minh bạch và công bằng trong thi tuyển công chức.

Thứ tư, quy định thi tuyển công chức bảo đảm nguyên tắc công bằng, không phân biệt đối xử và cạnh tranh trực tiếp. Nguyên tắc công bằng đã thực hiện ở nước ta trong việc tuyển chọn công chức. Song, việc triển khai thực hiện nguyên tắc công bằng cần được quy định cụ thể hơn. Việc thi tuyển công khai tạo cơ hội cạnh tranh trực tiếp cho tất cả mọi người có đủ điều kiện, chính những quy định này cũng làm cho chất lượng của đội ngũ công chức tăng lên. Từ việc quy định cạnh tranh trực tiếp, thi tuyển công khai, công bằng đã khuyến khích những người có tài, có đức tiếp tục phấn đấu, học tập, rèn luyện để tìm kiếm cơ hội làm việc tốt.

Thứ năm, xây dựng quy trình tuyển chọn công chức. Quy trình là phương pháp, cách

thực hiện việc tuyển chọn công chức, quy trình tuyển chọn phải được xây dựng cụ thể đối với từng loại công chức và phải công khai. Trong quy trình tuyển dụng công chức phải đặc biệt coi trọng khâu sát hạch, phỏng vấn trực tiếp. Ngoài ra, cần xây dựng mô hình vị trí việc làm tạo cơ sở cho hoạt động tuyển dụng công chức, đồng thời đây cũng là một nội dung góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

5. Kết luận

Để tuyển chọn được đội ngũ công chức có đủ năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ thì yêu cầu đặt ra phải xây dựng được hệ thống pháp luật về tuyển dụng công chức đầy đủ, hoàn thiện, có các quy định cụ thể mang tính định lượng, nguyên tắc đến phương pháp, quy trình thực hiện, quy trình kiểm tra, giám sát hoạt động thi tuyển□

Chú thích:

1. *Hồ Chí Minh toàn tập* (2011). Tập 5. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 318.
2. *Đại Từ điển tiếng Việt* (1998). H. NXB Văn hóa thông tin, tr. 453.
3. Đào Mạnh Hoàn (2021). *Hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng công chức ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, tr. 33.
4. Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa (1950). *Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 ban hành Quy chế công chức Việt Nam*.
5. Hội đồng Chính phủ (1963). *Nghị định số 24-CP ngày 13/3/1963 ban hành Điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức nhà nước*.

Tài liệu tham khảo:

1. Chính phủ (2003). *Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 quy định về sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước*.
2. Chính phủ (2012). *Nghị định số*

29/2012/CP-NĐ ngày 12/4/2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

3. Chính phủ (2020). *Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*.

4. Chính phủ (2020). *Nghị định số 27/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 và Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014*.

5. Quốc hội. *Hiến pháp* năm 1946, 1959, 1980, 1992, 2013.

6. Quốc hội (2008, 2019). *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).

7. Quốc hội (2015). *Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật* năm 2015.

8. Phạm Đức Toàn (2017). *Tuyển chọn công chức theo năng lực tại một số quốc gia trên thế giới*. Tạp chí Quản lý nhà nước, số 252 (tháng 1 năm 2017).

9. Chu Tuấn Tú (2014). *Nghiên cứu các giải pháp nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước*. Chuyên đề khoa học cơ sở, Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ, Hà Nội.

10. Trần Anh Tuấn (2014). *Cơ sở khoa học xác định cơ cấu công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước*. Đề tài cấp bộ, Bộ Nội vụ, Hà Nội.

11. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2003). *Pháp lệnh số 11/2003/PL-UBTVQH ngày 29/4/2003 sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức*.

12. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (1998). *Pháp lệnh số 2-L/CTN ngày 26/02/1998 quy định về cán bộ, công chức*.

13. Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ (2012). *Thực trạng số lượng, cơ cấu, chất lượng, hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ, công chức và công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách cấp xã*. Dự án điều tra, Hà Nội.

14. Lại Đức Vượng (chủ nhiệm) (2010). *Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính nhà nước đáp ứng yêu cầu quản lý công mới và hội nhập kinh tế quốc tế*. Đề tài cấp bộ, Bộ Nội vụ, Hà Nội.