

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI THI TUYỂN CHỨC DANH LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP VỤ, CẤP SỞ, CẤP PHÒNG Ở VIỆT NAM

• ĐÀO MẠNH HOÀN - TRẦN VĂN KHÁNH

TÓM TẮT:

Bài viết được tổng hợp từ các quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật nhà nước về thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng. Kết quả cho thấy, hiện nay, các bộ, ngành và địa phương được lựa chọn thực hiện thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng đã lựa chọn được công chức, viên chức có trình độ, năng lực và phẩm chất đạo đức bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý của bộ và địa phương. Bài viết cũng đã đưa ra một số giải pháp nhằm giúp các cơ quan nhà nước có thể tham khảo và hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả công tác thi tuyển chức danh lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng tại các bộ và địa phương trong thời gian tới.

Từ khóa: thi tuyển lãnh đạo quản lý, cấp vụ, cấp sở, cấp phòng, đổi mới thi tuyển chức danh, tiêu chuẩn.

1. Đặt vấn đề

Tuyển chọn lãnh đạo, quản lý là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ, luôn được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm xây dựng, thực hiện và đổi mới. Việc tuyển chọn lãnh đạo, quản lý về cơ bản được thực hiện thông qua cơ chế đề bạt, bổ nhiệm. Kết luận số 37-KL/TW ngày 2/2/2009 Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương (khóa X) về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020 đã đặt ra yêu cầu: “Mở rộng thí

điểm đổi mới cách tuyển chọn cán bộ vào các chức danh lãnh đạo cấp phòng ở tỉnh, thành phố và cấp vụ ở các bộ, ngành Trung ương”.

Ngày 26/5/2015, Bộ Chính trị đã ban hành Thông báo kết luận số 202-TB/TW về Đề án Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng. Thông báo nêu rõ: Đổi mới phương thức tuyển chọn công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng là nhiệm vụ quan trọng, nhằm phát hiện, thu hút, trọng dụng những người có

đức, có tài, phát huy được phẩm chất, trình độ, năng lực, kinh nghiệm để đóng góp sức lực, trí tuệ cho sự phát triển bền vững của đất nước; nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng; góp phần thực hiện tốt Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế; đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Đây được coi là bước đột phá trong công tác cán bộ, tạo động lực, khích lệ ý chí phấn đấu, phát huy phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức. Tác giả bài viết xin chia sẻ quan điểm cá nhân về đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng ở Việt Nam hiện nay.

2. Kết quả thực hiện thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng

Trong những năm qua, trên cơ sở chủ trương, chính sách của Đảng về cải cách chế độ công vụ, đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, thực hiện thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật về thực hiện thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng, bước đầu đã tạo cơ sở pháp lý để các chính sách này được triển khai thực hiện trên thực tế.

Ngày 30/3/2017, Bộ Tài chính ký Công văn số 4260/BTC-HCSN hướng dẫn việc xây dựng dự toán, sử dụng và thanh quyết toán kinh phí triển khai Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng đối với các Bộ, cơ quan Trung ương và địa phương được giao thực hiện Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng theo hướng dẫn của Bộ

Nội vụ, Ban Tổ chức Trung ương, cụ thể như sau: 1) Nội dung chi và mức chi. 2) Nguồn kinh phí và lập dự toán, sử dụng và thanh quyết toán kinh phí triển khai Đề án.

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ và sau khi có ý kiến thống nhất của Ban Tổ chức Trung ương tại Công văn số 2499-CV/BTCTW ngày 31/03/2017, Bộ Nội vụ đã ban hành Công văn số 2424/BNV-CCVC ngày 09/05/2017 về việc hướng dẫn thực hiện Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng đối với các bộ, ngành và địa phương.

Trong thời gian qua, việc thực hiện thí điểm đổi mới thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng của các bộ, ngành và địa phương đảm bảo đúng hướng dẫn của Bộ Nội vụ về yêu cầu, nguyên tắc, đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện dự tuyển, hồ sơ đăng ký dự tuyển, thông báo tuyển chọn, trình tự, thủ tục tổ chức thi tuyển; quyền, nghĩa vụ của người tham gia dự tuyển được đảm bảo thực hiện; về kinh phí triển khai thực hiện thí điểm Đề án được thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Tài chính.

Tính đến tháng 12/2023, số lượng lãnh đạo, quản lý (LĐQL) cấp Vụ, cấp sở, cấp phòng được tuyển chọn ở 10 Bộ, 22 tỉnh thực hiện thí điểm như sau [1]: (Bảng 1)

Qua bảng số liệu cho thấy từ năm 2017 đến tháng 12/2023, 10 bộ và 22 tỉnh/TP thực hiện thí điểm đã thi tuyển được 1332 vị trí LĐQL cấp vụ, cấp sở, cấp phòng (dưới phòng). Trong số 1332 trường hợp thi tuyển chức vụ LĐQL này, tại 10 bộ có 27 trường hợp (2%) và 22 địa phương có 1.305 trường hợp (98%). Có thể thấy, đa phần việc thi tuyển lãnh đạo, quản lý được thực hiện ở các địa phương.

So sánh số liệu thống kê năm 2020 theo Báo cáo số 201-BC/BCSD ngày 20/8/2020 của Ban cán sự đảng Bộ Nội vụ sơ kết thí điểm đổi mới cách tuyển

Bảng 1. Số lượng lãnh đạo, quản lý cấp Vụ, cấp sở, cấp phòng qua tuyển chọn

Tổng	Bộ	Tỷ lệ (%)	Địa phương	Tỷ lệ (%)
1332	27	2%	1305	98%

Nguồn: [1]

chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng [3] và số liệu thu được từ khảo sát năm 2023 cho thấy, số lượng công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng ở các bộ và địa phương tăng từ 389 trường hợp (2020) lên 1.332 trường hợp (2023). (Biểu đồ 1)

3. Những bất cập, hạn chế trong thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng

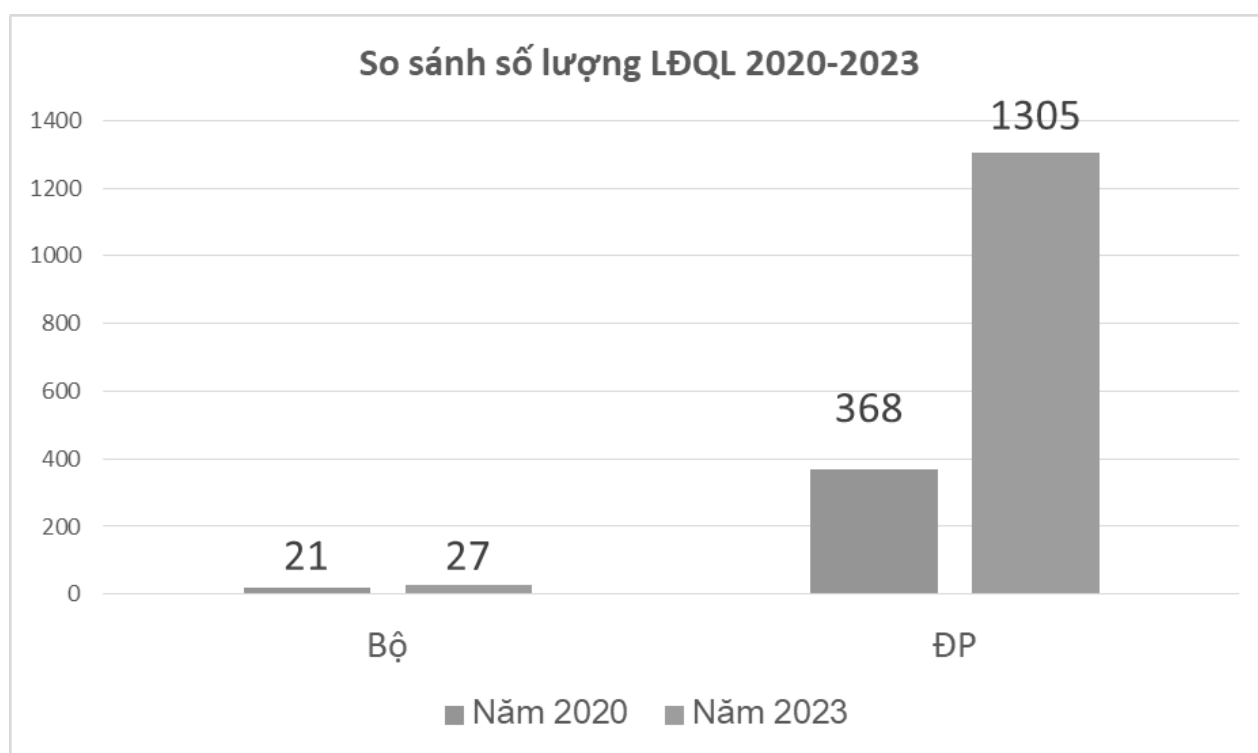
Việc thể chế hóa các chủ trương của Đảng thành chính sách, pháp luật của Nhà nước về thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng còn chậm và chưa đầy đủ, chưa đồng bộ, chưa theo kịp và chưa phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước, cụ thể: Chưa có văn bản quy phạm pháp luật quy định về thi tuyển chức danh lãnh đạo quản lý; Việc thi tuyển lãnh đạo, quản lý hiện nay chỉ được quy định trong các văn bản như: công văn, quy chế, kế hoạch, đề án.

Quy định số lượng các chức danh lãnh đạo, quản

lý cần phải thi tuyển do Cấp ủy Đảng xem xét, quyết định và phải đảm bảo tỷ lệ $\frac{1}{2}$ trở lên trong tổng số các chức danh lãnh đạo, quản lý được bổ nhiệm theo yêu cầu vị trí việc làm hàng năm. Do đó, việc xác định chức danh lãnh đạo, quản lý nào đưa vào Đề án thực hiện thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý và chức danh nào thực hiện quy trình bổ nhiệm sẽ gây ra tâm lý so bì, thắc mắc của công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị.

Quy định về đối tượng dự thi phải là cán bộ, công chức, viên chức có đủ tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm, nằm trong quy hoạch của chức danh tuyển chọn và đang công tác tại cơ quan, đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm chức danh tuyển chọn; phải đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện về ngạch công chức hoặc thời gian công tác trong ngành, lĩnh vực (nếu có) theo quy định về tiêu chuẩn, điều kiện của chức danh tuyển chọn. Quy định này đã hạn chế, không đảm bảo mục tiêu thu hút nhân tài ở khu vực tư vì nhân tài khu vực tư sẽ không cần các tiêu chí trên;

Biểu đồ 1: Số lượng lãnh đạo, quản lý được tuyển chọn năm 2020-2023



Nguồn: Tác giả

hạn chế những công chức, viên chức trẻ, có trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức không phải là đảng viên, chưa có thâm niên công tác, chưa được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý, chưa được bổ nhiệm vào các ngạch chuyên viên chính và tương đương trở lên. Điều này có thể dẫn đến việc thu hẹp phạm vi ứng viên, giới hạn đối tượng dự tuyển, hạn chế sự đa dạng, khả năng phát hiện nhân tài và giảm tính cạnh tranh khi tổ chức thi tuyển.

Quy trình tuyển chọn phức tạp, kéo dài tạo áp lực lớn cho ứng viên, khiến họ cảm thấy khó khăn và e ngại khi tham gia cũng như đòi hỏi nhiều thời gian và công sức của các cơ quan tổ chức thi tuyển. Một số phẩm chất và kỹ năng của ứng viên khó đánh giá một cách khách quan và chính xác thông qua các bài thi viết hoặc phỏng vấn ngắn gọn. Hình thức thi tuyển cố định và thiếu linh hoạt có thể không phù hợp với đặc thù và yêu cầu riêng của từng vị trí lãnh đạo, gây khó khăn trong việc lựa chọn ứng viên phù hợp. Nội dung thi tuyển chưa đa dạng và phù hợp, chỉ tập trung vào kiến thức lý thuyết, thiếu tính sáng tạo và thực tiễn, thiếu các tình huống chuyên môn cần phải giải quyết nên khó đánh giá được đầy đủ các kỹ năng thực tiễn và năng lực lãnh đạo, quản lý của ứng viên.

Đề án thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng của các bộ, ngành và địa phương quy định khi tổ chức thi tuyển phải có từ 2 người trở lên tham gia dự tuyển vào 1 chức danh tuyển chọn nhằm bảo đảm tính cạnh tranh. Từ đó có thể xuất hiện hai trường hợp sau: (1) đến ngày tổ chức thi có 1 người bỏ dự thi; (2) ứng viên cố tình bỏ thi ngay khi thi viết hoặc bỏ thi trình bày đề án mặc dù đã đạt điểm thi viết, đủ điều kiện tham dự thi trình bày đề án. Trường hợp đó Hội đồng thi tuyển vẫn tổ chức thi theo kế hoạch đã phê duyệt nhưng sẽ dẫn tới không đạt được mục đích của việc thi tuyển là nhằm tạo sự cạnh tranh trong công tác tuyển chọn lãnh đạo.

Hiện nay, chưa có quy định về chính sách đãi ngộ đối với người trúng tuyển. Người trúng tuyển được hưởng các chính sách đãi ngộ giống như người được bổ nhiệm theo hình thức thông thường như: Hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo, quản lý; được quy hoạch lên chức vụ lãnh đạo, quản lý cao hơn và tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh lãnh đạo, quản lý cũng như nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

4. Giải pháp nâng cao hiệu quả thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng

Thứ nhất, văn bản hướng dẫn tổ chức thực hiện còn chưa cụ thể một số nội dung như tiêu chuẩn chức danh thi tuyển; tiêu chuẩn, điều kiện của người tham gia Hội đồng thi tuyển; tỷ lệ thành viên Hội đồng là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan, đơn vị, địa phương; việc quyết định ứng viên trúng tuyển qua thi tuyển khi có từ hai ứng viên trở lên đạt số điểm bằng nhau.

Thứ hai, ban hành văn bản hướng dẫn về cách xác định người trúng tuyển theo thứ tự ưu tiên trong trường hợp có 2 người có số điểm cao nhất bằng nhau trở lên như: 1) Ưu tiên nữ (đối với cơ quan, đơn vị chưa có lãnh đạo nữ); 2) Nếu cùng giữ chức vụ tương đương, ưu tiên người hiện đang giữ chức vụ cao hơn; 3) Ưu tiên người có thời gian giữ chức vụ lâu hơn; 4) Ưu tiên công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số.

Thứ ba, bỏ phần thi môn kiến thức chung. Hiện nay, công chức, viên chức tham gia thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng phải trải qua thi môn kiến thức chung, ngoại ngữ và xây dựng đề án, bảo vệ đề án. Tuy nhiên, công chức, viên chức đủ điều kiện tham gia thi tuyển đã trải qua thi môn kiến thức chung mới được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính. Do đó, khi tham gia thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng lại thi môn kiến thức chung. Như vậy sẽ có sự trùng lặp, không cần thiết, môn thi này mang tính chất lý thuyết, không đánh giá được khả năng lãnh đạo, quản lý cũng như trình độ chuyên môn, năng lực làm việc và phẩm chất đạo đức của công chức, viên chức. Vì vậy, tác giả đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền bãi bỏ môn kiến thức chung trong thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý [2].

Thứ tư, bổ sung quy định về việc viên chức tham gia thi tuyển chức danh lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng khi trúng tuyển vào chức danh lãnh đạo, quản lý nếu không đủ tiêu chuẩn, điều kiện xét chuyển thành công chức thì phải giải quyết như thế nào? Vì vậy, cơ quan có thẩm quyền cần nghiên cứu kỹ lưỡng và xây dựng cơ chế đột phá, cải cách thủ tục hành chính, quy trình xét chuyển viên chức thành công chức. Có như vậy, mới góp phần tạo động lực cho các thí sinh, thu hút được nhiều thí sinh tham gia thi tuyển và thu hút nhân tài, bổ sung vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ (2024), Báo cáo tổng hợp Dự án điều tra thực trạng thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo cấp vụ, cấp sở, cấp phòng.
2. Phan Vinh (2024). Hội thảo “Đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng- thực trạng và giải pháp” tại tỉnh Bình Dương. Truy cập tại <https://isos.gov.vn/tin-hoat-dong/hoi-thao-doi-moi-cach-tuyen-chon-lanh-dao-quan-ly-cap-so-cap-phong-thuc-trang-va-giai-phap-tai-tinh-binh-duong-43439.html>.
3. Ban cán sự đảng Bộ Nội vụ (2020). Báo cáo số 201-BC/BCSD ngày 20/8/2020 của Ban cán sự đảng Bộ Nội vụ sơ kết thí điểm đổi mới cách tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng.

Ngày nhận bài: 5/5/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 21/5/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 12/6/2024

Thông tin tác giả:

1. TS. ĐÀO MẠNH HOÀN

Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

2. TRẦN VĂN KHÁNH

Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

**CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS FOR
REFORMING THE RECRUITMENT OF LEADERSHIP
POSITIONS AT DEPARTMENTAL, PROVINCIAL,
AND DIVISIONAL LEVELS IN VIETNAM**

● PhD. **DAO MANH HOAN**¹

● **TRAN VAN KHANH**¹

¹Institute of State Organizational Science, Ministry of Home Affairs

ABSTRACT

This article is compiled from the perspectives, policies, and laws of the Party and state regarding the pilot reform of the selection process for leadership positions at departmental, provincial, and room levels. The results show that currently, ministries, sectors, and localities chosen to implement the pilot reform of the selection process for leadership positions at these levels have selected civil servants and public employees with qualifications, capabilities, and ethical qualities to be appointed to leadership positions in ministries and localities. The article also proposes several solutions to help state agencies reference and improve legislation, enhancing the efficiency of the recruitment of leadership positions at departmental, provincial, and room levels in ministries and localities in the near future.

Keywords: leadership recruitment, departmental level, provincial level, room level, recruitment reform, standards.