

QUẢN LÝ CÔNG

QUẢN LÝ NHÂN LỰC CÔNG: CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ VÀ ĐỘNG LỰC
LÀM VIỆC TRONG KHU VỰC CÔNG

PM11 10 FEB 2023

NỘI DUNG THẢO LUẬN

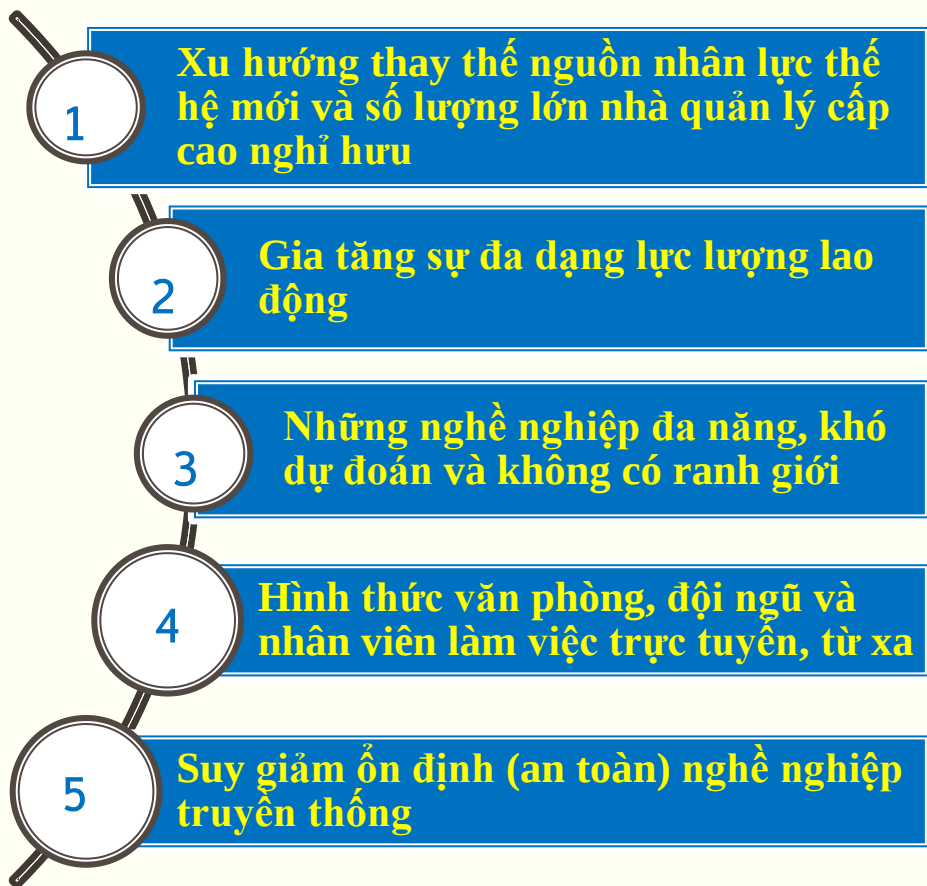
- Quản lý nhân lực khu vực công và một số thách thức trong thời đại mới
- Động lực làm việc khu vực công: vấn đề tiền lương và chế độ phúc lợi có là những vấn đề trọng yếu?
- Vấn đề tuyển dụng công chức: thách thức trong tuyển dụng nhân lực khu vực công có liên hệ gì với yếu tố động lực làm việc trong khu vực công?

CẢI CÁCH CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG: THÁCH THỨC DUY TRÌ ĐỘNG LỰC PHỤC VỤ KHU VỰC CÔNG

- Hệ thống bảng lương theo ngạch, bậc công chức, viên chức, chế độ nâng lương, chuyển ngạch
- Các chế độ phụ cấp công vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp nghề và phụ cấp khác (phụ cấp khu vực, thâm niên vượt khung, phụ cấp lưu động...)
- Giai đoạn 2011 - 2020, Chính phủ đã điều chỉnh mức lương cơ sở nhiều lần:
 - Mức lương cơ sở 2004 (từ 1/10): 290.000 đồng
 - Mức lương cơ sở 2005 (từ 1/10): 350.000 đồng
 - Mức lương cơ sở 2006 (từ 1/10): 450.000 đồng
 - Mức lương cơ sở 2008 (từ 1/1): 540.000 đồng
 - Mức lương cơ sở 2009 (từ 1/5): 650.000 đồng
 - Mức lương cơ sở 2010 (từ 1/5): 730.000 đồng
 - Mức lương cơ sở 2011 (từ 1/5): 830.000 đồng
 - Mức lương cơ sở 2013 (từ 1/7): 1.150.000 đồng
 - Mức lương cơ sở 2019 (từ 1/7): 1.490.000 đồng
 - Mức lương cơ sở 2023 (từ 1/7): 1.800.000 đồng (tăng 20,8%)

QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC: MỘT SỐ THÁCH THỨC HIỆN NAY

YẾU TỐ BIỂU HIỆN



THÁCH THỨC

- Lưu giữ bộ nhớ tổ chức, thể chế
- Thiết lập (và duy trì) hoạt động huấn luyện và đào tạo hiệu quả
- Duy trì danh tiếng và những giá trị trọng yếu của tổ chức
- Đáp ứng những kỳ vọng, yêu cầu cao của nhân lực thế hệ mới
- Cân bằng những xung đột về quan điểm, nền tảng và lối sống
- Quản lý phân cực về mặt chính trị và ý thức hệ tại nơi làm việc
- Đảm bảo cam kết với nền văn hóa, ngôn ngữ và giao tiếp chung
- Lập kế hoạch trước và xây dựng đội ngũ làm việc lâu dài, trung thành
- Xây dựng và thực thi chiến lược quản lý nhân lực dài hạn
- Giảm thiểu tình trạng chia rẽ và cô lập trong lực lượng lao động
- Tìm ra hình thức giao tiếp và tham gia hiệu quả để duy trì sự đoàn kết và thân thiện
- Tư duy lại cấu trúc trách nhiệm và giải trình
- Tăng các vị trí làm việc tạm thời, bán thời gian, linh hoạt, đa nghề
- Lòng trung thành và gắn kết suy giảm

(Zeger Van Der Wal, 2017, p. 114)

NGUỒN NHÂN LỰC THẾ HỆ MỚI: THAY ĐỔI ĐỘNG LỰC PHỤC VỤ KHU VỰC CÔNG?

- Quản lý nguồn nhân lực đa thế hệ: nhân lực thế hệ mới (nhân lực Gen Y: 1980-1995 và Gen Z: sinh sau 1995), thế hệ Gen Z ở nhiều quốc gia đã chiếm đến 25% dân số)
- Quản lý nhân lực với sự xuất hiện nhiều công việc và hình thức làm việc mới (trực tuyến, từ xa, công việc linh hoạt...)
- Một số đặc điểm khác biệt của nhân lực thế hệ mới (thách thức nhà quản lý công phải tư duy lại về cách tuyển dụng, tạo động lực làm việc, việc quản lý và sử dụng nhân sự để có thể tuyển dụng mới hoặc giữ chân được nhân lực chất lượng cao):
 - Lực lượng lao động thế hệ mới có xu hướng dễ dàng thay đổi định hướng nghề nghiệp với mong muốn về công việc thú vị và có ý nghĩa hơn, khả năng phát triển cá nhân và học kỹ năng mới, đặc biệt quan tâm về chế độ đãi ngộ nhận được về mặt vật chất.
 - Nhân lực công: “Cơ hội thăng tiến nhanh và được giao trách nhiệm quan trọng” là nhân tố then chốt ở giai đoạn nghề nghiệp ban đầu, song thu nhập cạnh tranh lại quan trọng hơn ở giai đoạn sau.
 - Nhân lực thế hệ mới: mong muốn có mức thu nhập cơ bản cao hơn là cơ chế trả lương theo kết quả công việc.
 - Nhân lực thế hệ mới: được đào tạo và phát triển công việc là quan trọng và xuyên suốt quá trình làm việc.
 - Yếu tố hấp dẫn và vượt xa các cơ hội làm việc thông thường khác: làm việc trong khu vực công là cơ hội tốt nhất cho những người muốn “thay đổi thế giới và làm những công việc có ý nghĩa”

QUẢN LÝ NHÂN LỰC CÔNG: ĐỘNG LỰC PHỤNG SỰ CÔNG

THÁP NHU CẦU CỦA MASLOW



THUYẾT NHÓM NHÂN TỔ DUY TRÌ-THỨC ĐẨY CỦA HERZBERG

Nhân
tổ tạo
động
lực



- * Được công nhận
- * Tự hoàn thiện
- * Cơ hội phát triển
- * Trách nhiệm
- * Thách thức công việc
- * Cơ hội thăng tiến
- * Thú vị công việc

Nhân
tổ duy
trì



- * Chính sách và luật lệ
- * Lương, chế độ đãi ngộ
- * Ổn định công việc
- * Quan hệ đồng nghiệp
- * Năng lực cấp trên
- * Quan hệ cấp dưới
- * Môi trường làm việc
- * Đời sống cá nhân

GIÁ TRỊ CÔNG VÀ ĐỘNG LỰC DUY TRÌ: TĂNG HẤP DẪN VÀ GIỮ NHÂN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

Yếu tố động lực
bên trong

- * Nội dung công việc
- * Phát triển bản thân
- * Tự chủ trong công việc
- * Công việc thú vị
- * Cơ hội học hỏi những điều mới

- * Lương và chế độ phúc lợi khác
- * Sự ổn định của công việc
- * Quan điểm sự nghiệp
- * Vị trí và quyền lực kiểm soát với những người khác
- * Cân bằng công việc-cuộc sống

Yếu tố động lực
duy trì bên ngoài

(Buelens và Van den Broeck 2007; Houston 2000; Khojasteh 1993)

ĐỘNG LỰC PHỤC VỤ CÔNG: THAY ĐỔI VỚI NHÂN LỰC MỚI?

- Động lực phục vụ công (PSM): Khuynh hướng/cá tính của một cá nhân thể hiện động lực gắn bó làm việc chủ yếu và duy nhất ở các cơ quan và tổ chức công (Perry & Wise, 1990);
- Một số yếu tố động lực phục vụ công:
 - Mong muốn tham gia vào việc hoạch định chính sách
 - Nghĩa vụ công dân và cam kết vì lợi ích (giá trị) công
 - Lòng nhân ái
 - Hy sinh vì mọi người, cộng đồng

YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘNG LỰC CHUYỂN ĐỔI CÔNG VIỆC GIỮA KHU VỰC CÔNG-TƯ

Chuyển đổi	Các yếu tố thúc đẩy	Các yếu tố duy trì	Nhà quản lý có thể làm gì?
Từ khu vực công sang khu vực tư	Sự nghiệp không thăng tiến	Mức lương tốt hơn	- Tăng “chi phí bỏ việc” - Tối đa hóa cơ hội thu nhập linh hoạt
Từ khu vực công sang phi lợi nhuận	- Sự nghiệp không thăng tiến “Cú sốc gia nhập” (mất phương hướng vì thiếu cơ hội để hiện thực hóa các giá trị và động lực)	- Các cơ hội thăng tiến (học tập kỹ năng, kiến thức mới) - Giá trị phù hợp hơn	- Tạo các cơ hội tham gia các dự án có sứ mệnh lớn lao và làm việc trực tiếp với người dân - Tạo cơ hội làm việc đa ngành và tình nguyện viên
Từ khu vực tư sang khu vực công	Công ty thu nhỏ quy mô hoặc đưa một bộ phận ra bên ngoài	- Công việc ý nghĩa hơn - Trách nhiệm quản lý nhiều hơn - Giá trị phù hợp hơn	- Chiến lược tuyển dụng từ khu vực tư bằng cách nhấn mạnh vào sứ mệnh và cơ hội đổi mới sáng tạo xã hội - Tạo cơ hội liên thông cùng việc đào tạo quản lý cấp cao về “lộ trình gia nhập khu vực công”.
Từ khu vực phi lợi nhuận sang khu vực công	- Giá trị không còn phù hợp do sứ mệnh thay đổi - Thiếu cơ hội phát triển	- Mức lương tốt hơn - Việc làm ổn định hơn	- Tăng cường nhận thức về sứ mệnh công với những cơ hội nghề nghiệp tốt hơn - Chứng minh tầm quan trọng của khu vực công trong nâng cấp và lan tỏa những đổi mới sáng tạo xã hội

NHÀ QUẢN LÝ CÔNG RỜI BỎ KHU VỰC CÔNG: BÀI HỌC CHO NHÀ QUẢN LÝ

- Khác biệt giữa nhóm nhân lực cao cấp (senior level) với các lao động mới (junior level) không có trách nhiệm quản lý, hay giữa nhóm lao động có trình độ đại học với nhóm lao động không có trình độ đại học: Nhóm nhân lực quản lý và có trình độ đại học có xu hướng bỏ việc nhiều hơn là nhóm không phải quản lý và không có trình độ đại học.
- Thế hệ nhân lực “thiên niên kỷ” (Millennials - thế hệ Y) dễ rời bỏ khu vực công hơn khi thiếu cơ hội phát triển nghề nghiệp và thăng tiến, nhưng nhóm nhân lực quản lý cao cấp sẽ rời bỏ khu vực công nếu họ thất vọng vì sự thiếu tin tưởng vào năng lực điều hành các chương trình chính sách hay điều hành tổ chức quy mô lớn.
- Giá trị và tinh thần làm việc là những yếu tố duy trì, tuy nhiên, cảm giác “giá trị không còn phù hợp”, chưa nói tới tình trạng môi trường làm việc và cấp trên không tạo động lực hoặc thiếu đạo đức thực sự là nguyên nhân quan trọng gây ra việc các nhà quản lý công có tinh thần sứt mẻ và động lực phung sự khu vực công cao nhanh chóng quyết định rời bỏ khu vực công.

(Zeger Van Der Wal, 2017)

THỰC TRẠNG NHÂN LỰC CÔNG NGHĨ VIỆC (2020-2022)

- Từ 1/1/2020 đến 30/6/2022: **39.552** công chức, viên chức nghỉ việc và thôi việc, chiếm 1,94% tổng số biên chế được giao. Trong đó:
 - Bộ, ngành: 7.102 người, chiếm 17,96% (công chức là 1.505 người, chiếm 21,19%; viên chức là 5.597 người chiếm 78,81%);
 - Địa phương: 32.450 người, chiếm 82,04% (công chức là 2.524 người, chiếm 7,78%; viên chức là 29.926 người, chiếm 92,22%).
- Tỷ lệ nghỉ việc, thôi việc của viên chức chiếm tỷ lệ lớn (89,8%), tập trung ở 2 lĩnh vực (nhân lực trẻ và có trình độ đào tạo tốt hơn chiếm tỷ trọng lớn hơn)
 - Giáo dục và đào tạo: 16.427 người, chiếm 41,53% (Bộ, ngành: 2.087 người; địa phương: 14.340 người): người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên 63% và trong độ tuổi từ 40 trở xuống 60,98%.
 - Y tế: 12.198 người, chiếm tỷ lệ 30,84% (Bộ, ngành: 1.015 người; địa phương: 11.183 người): người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên 53,63% và trong độ tuổi từ 40 tuổi trở xuống 74,71%.

(Bộ Nội vụ, 11/2022)

NHÂN LỰC CÔNG NGHĨ VIỆC: MỘT SỐ NGUYÊN NHÂN CHÍNH

- Tiền lương và thu nhập thấp so với thu nhập của người lao động có cùng trình độ, cùng thời gian công tác trong doanh nghiệp nhà nước, khu vực tư nhân;
- Công tác quy hoạch nhân sự, chuyên gia giỏi chưa thực sự được quan tâm ở một số nơi;
- Thực hiện tinh giản biên chế nhưng khối lượng công việc tăng do yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn, dẫn đến quá tải, áp lực lớn, đặc biệt trong thời gian dịch COVID-19 bùng phát;
- Môi trường, điều kiện làm việc trong khu vực công chưa thật sự tạo động lực cống hiến và cơ hội để công chức, viên chức phát huy tốt năng lực, sở trường;
- Nguyên nhân khác: Sức khỏe cá nhân; thay đổi định hướng, mục tiêu nghề nghiệp, môi trường làm việc; rủi ro thực thi công vụ do hệ thống pháp luật chưa phù hợp với thực tiễn...

(Bộ Nội vụ, 11/2022)

KHẢO SÁT VỀ YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI CÁC CSYT CÓ CHUYÊN KHOA NHI TẠI TP HCM

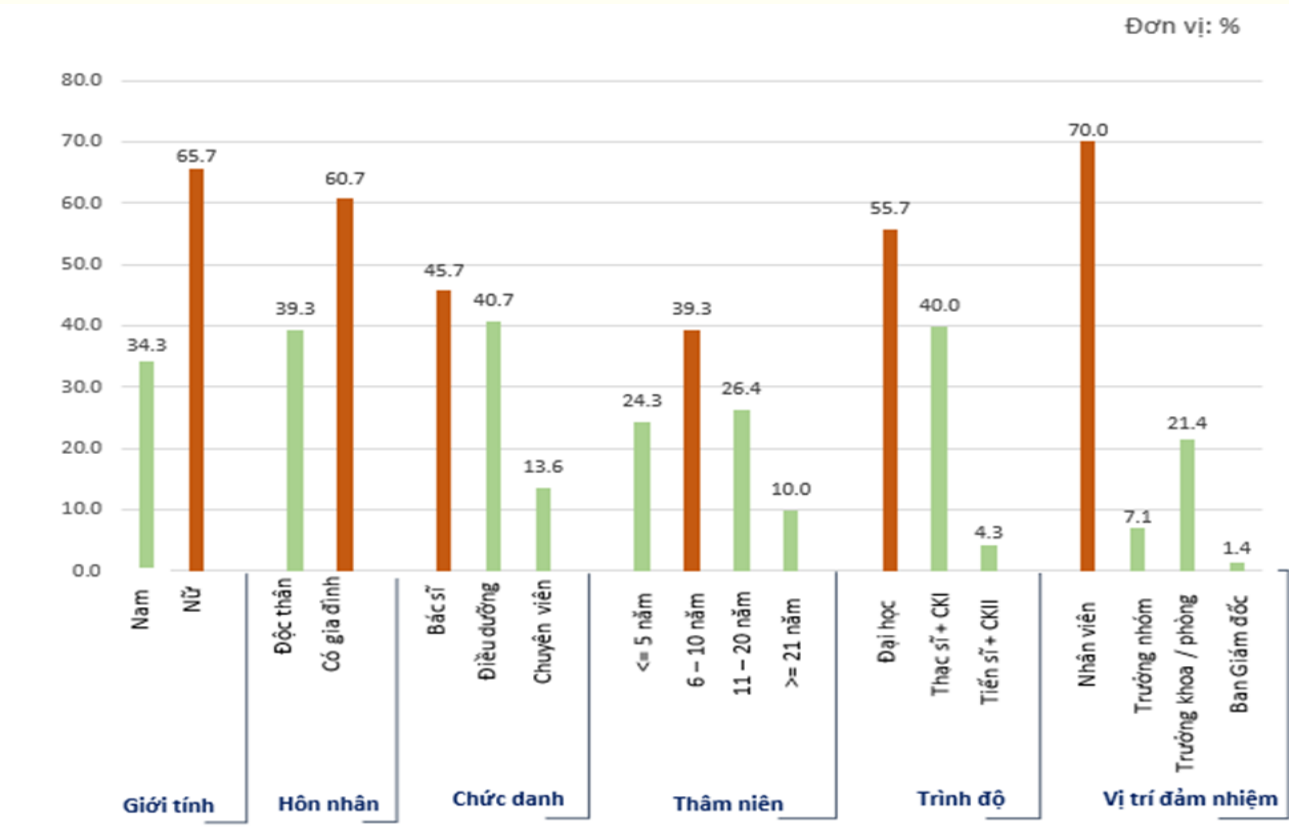
CÁC BIẾN SỐ KHẢO SÁT

- 1. Thu nhập
- 2. Phong cách làm việc của lãnh đạo
- 3. Cơ hội học tập, nâng cao năng lực
- 4. Cơ hội thăng tiến
- 5. Danh tiếng, qui mô của đơn vị
- 6. Biện pháp đảm bảo an toàn cho nhân viên
- 7. Phương thức đánh giá kết quả công việc.

PHỎNG VẤN SÂU (15)



KHẢO SÁT (140 NVYT)



(Nguyễn Thanh Lan, 2023)

Kết quả đánh giá về khía cạnh Sự quan trọng của các yếu tố

Nhóm 1 (thâm niên <5 năm), Nhóm 2 (5-10 năm), Nhóm 3 (11-19 năm) và Nhóm 4 (>20 năm)

Toàn bộ	Thu nhập	Phong cách lãnh đạo	Biện pháp đảm bảo an toàn cho nhân viên	Cơ hội học tập, nâng cao năng lực	Phương thức đánh giá kết quả công việc	Cơ hội thăng tiến	Danh tiếng, qui mô của đơn vị
Nhóm 1	79	71	70	71	62	62	63
Nhóm 2	181	174	162	164	143	142	149
Nhóm 3	118	112	115	104	106	94	105
Nhóm 4	42	41	44	43	44	37	42
Toàn bộ	420	398	391	382	355	335	359

CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG: RÀ SOÁT, XỬ LÝ SAI PHẠM THEO KẾT LUẬN 71-KL/TW

- ❖ Bộ Chính trị: Thông báo kết luận số 43-TB/TW (28/12/2017)
- ❖ Ban Bí thư: Kết luận số 48-KL/TW (26/4/2019) về kết quả tự kiểm tra, rà soát thực hiện công tác cán bộ.
- ❖ Ban Bí thư: Kết luận 71-KL/TW (24/3/2020) về xử lý sai phạm trong công tác tuyển dụng CBCC, viên chức theo Thông báo kết luận số 43-TB/TW (28/12/2017) của Bộ Chính trị (mục 3 giao “BCS đảng Chính phủ chỉ đạo Bộ Nội vụ ban hành văn bản hướng dẫn xử lý cụ thể đối với những trường hợp có sai phạm trong công tác tuyển dụng”).
- ❖ Văn bản số 2965/HD-BNV (15/6/2020) của Bộ Nội vụ hướng dẫn việc xử lý đối với các trường hợp có sai phạm trong công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức

CÁC NỘI DUNG YÊU CẦU RÀ SOÁT, XỬ LÝ VÀ KHẮC PHỤC VI PHẠM

- ❑ Rà soát sai phạm trong tuyển dụng: thực hiện chưa đúng quy định của Đảng, pháp luật của nhà nước về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục tuyển dụng.
- ❑ Hình thức xử lý, khắc phục sai phạm (nếu có):
 - ❖ Tuyển dụng sau 28/12/2017 không đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục: Thu hồi quyết định
 - ❖ Tuyển dụng không đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục từ thời điểm 28/12/2017 trở về trước nhưng đã hoàn thiện đầy đủ tiêu chuẩn, điều kiện; được nhận xét, đánh giá hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ; không vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của nhà nước, nội quy, quy chế cơ quan: Không thu hồi quyết định tuyển dụng (phải thực hiện thủ tục thi tuyển, hoặc thủ tục kiểm tra sát hạch)
 - ❖ Tuyển dụng không đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình thủ tục từ 28/12/2017 trở về trước mà chưa hoàn thiện đầy đủ tiêu chuẩn, điều kiện thì chậm nhất đến 31/12/2020 phải hoàn thiện, hoặc thu hồi QĐ.
 - ❖ Sau thời điểm 31/12/2020, các trường hợp chưa hoàn thành việc rà soát, khắc phục sai phạm (chưa hoàn thiện đầy đủ tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục hoặc mới bị phát hiện) thì phải thu hồi quyết định.
- ❑ Kiểm điểm, làm rõ trách nhiệm và xử lý nghiêm theo quy định đối với cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, tập thể lãnh đạo và cá nhân có liên quan.



CỔNG THÔNG TIN ĐIỆN TỬ TỈNH BẮC KẠN

Tiếng Việt English

TRANG CHỦ GIỚI THIỆU BỘ MÁY TỔ CHỨC TIN TỨC - SỰ KIỆN ĐA PHƯƠNG TIỆN DOANH NGHIỆP DU LỊCH BẮC KẠN DỊCH VỤ CÔNG

Chủ nhật 17/07/2022 01:40 PM

Nhập từ khóa tìm kiếm



/ Thông tin tuyển dụng

06/01/2021



Phê duyệt kết quả tuyển dụng lại, kết quả kiểm tra, sát hạch cán bộ, công chức, viên chức theo Kết luận số 71-KL/TW của Ban Bí thư và Hướng dẫn số 2965/HD-BNV của Bộ Nội vụ

Ngày 30/12/2020, Chủ tịch UBND tỉnh Nguyễn Long Hải đã ký Quyết định số 2452/QĐ-UBND về việc phê duyệt kết quả tuyển dụng lại, kết quả kiểm tra, sát hạch cán bộ, công chức, viên chức theo Kết luận số 71-KL/TW ngày 24/3/2020 của Ban Bí thư và Hướng dẫn số 2965/HD-BNV ngày 15/6/2020 của Bộ Nội vụ.

Theo đó, tổng số cán bộ, công chức, viên chức thực hiện tuyển dụng lại và kiểm tra, sát hạch theo Kết luận số 71-KL/TW tại Hội đồng cấp tỉnh là 34 người. Kết quả, có 34/34 thí sinh dự tuyển đạt kết quả tuyển dụng lại cán bộ, công chức, viên chức.

Chủ tịch UBND tỉnh giao Giám đốc Sở Nội vụ thông báo kết quả tuyển dụng lại bằng văn bản đến người dự tuyển và ban hành quyết định tuyển dụng lại, công nhận kết quả kiểm tra, sát hạch theo quy định hiện hành.

Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành. Xem kết quả tuyển dụng tại [danh sách](#) đính kèm./.

Thanh Thuyền



TỈNH ỦY, UBND TỈNH BẮC KẠN



ĐƯỜNG DÂY NÓNG
0911. 390. 909



TINHUY@BACKAN.GOV.VN
UBND@BACKAN.GOV.VN

LỊCH CÔNG TÁC
THƯỜNG TRỰC TỈNH ỦY

LỊCH CÔNG TÁC
LÃNH ĐẠO UBND TỈNH

CƠ SỞ DỮ LIỆU QUỐC GIA
VỀ PHÁP LUẬT

TIN BÀI MỚI

- > Thông báo kết quả xét chuyển ngạch và bổ nhiệm vào ngạch thanh tra viên, thanh tra viên chính (08/07/2022)
- > Tuyển dụng công chức, viên chức theo chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ (07/07/2022)
- > Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn có nhu cầu tiếp nhận 9 viên chức (09/06/2022)
- > Văn phòng UBND tỉnh: Thông báo nhu cầu tiếp nhận vào làm viên chức (03/06/2022)
- > Sở Khoa học và Công nghệ thông báo nhu cầu tiếp nhận vào làm viên chức (11/05/2022)

TT	SBD	Họ và tên	Ngày sinh	Giới tính	Chức vụ	Cơ quan, đơn vị công tác	Vị trí tuyển dụng	Điểm	Kết quả	Ghi chú
1	001	Hoàng Hà Bắc	10/1/1972	Nam	Giám đốc	Sở Công Thương	An toàn năng lượng	97.67	Đ	Thi tuyển lại
2	002	Triệu Đức Văn	2/3/1975	Nam	Bí thư	Huyện ủy Chợ Mới	Cán bộ, công chức khối đảng	92.00	Đ	Thi tuyển lại
3	003	Hứa Xuân Bình	1/16/1976	Nam	Phó Giám đốc	Sở Kế hoạch và Đầu tư	Kế hoạch đầu tư; quản lý tài chính - kế hoạch	95.00	Đ	Thi tuyển lại
4	004	Hoàng Thị Hiếu	8/19/1980	Nữ	Chuyên viên Phòng Kế hoạch - Tài chính	Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn	Kế hoạch đầu tư; quản lý tài chính - kế hoạch	79.33	Đ	Thi tuyển lại
5	005	Trần Công Hòa	8/21/1977	Nam	Quyền Giám đốc	Sở Kế hoạch và Đầu tư	Kế hoạch đầu tư; quản lý tài chính - kế hoạch	98.33	Đ	Thi tuyển lại
6	006	Vũ Đình Nga	7/16/1964	Nam	Phó Trưởng phòng Kế hoạch - Tài chính	Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch	Kế hoạch đầu tư; quản lý tài chính - kế hoạch	78.33	Đ	Thi tuyển lại
7	007	Trần Thị Châm	12/23/1981	Nữ	Kế toán trưởng, Phòng Tài chính - Kế hoạch	Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn	Kế toán	70.00	Đ	Thi tuyển lại
8	008	Hoàng Thị Hòa	7/13/1973	Nữ	Chuyên viên Phòng Giáo dục và Đào tạo	UBND huyện Chợ Mới	Quản lý giáo dục mầm non	74.67	Đ	Thi tuyển lại
9	009	Hoàng Văn Thành	2/4/1979	Nam	Kế toán Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội	UBND huyện Na Rì	Kế toán	79.67	Đ	Thi tuyển lại
10	010	Đinh Thị Loan	11/16/1975	Nữ	Phó Trưởng phòng Bưu chính - Viễn thông	Sở Thông tin và Truyền thông	Quản lý Bưu chính, viễn thông	79.00	Đ	Thi tuyển lại
11	011	Hoàng Thị Xuyên	11/8/1978	Nữ	Chuyên viên Phòng Bưu chính - Viễn thông	Sở Thông tin và Truyền thông	Quản lý Bưu chính, viễn thông	75.00	Đ	Thi tuyển lại
12	012	Nguyễn Thị Lan	5/24/1967	Nữ	Phó Trưởng phòng Kinh tế - Xây dựng	Sở Xây dựng	Quản lý kinh tế xây dựng	73.33	Đ	Thi tuyển lại
13	013	Nông Thị Hiền	11/4/1978	Nữ	Phó Giám đốc	Sở Tài chính	Tài chính hành chính sự nghiệp	95.67	Đ	Thi tuyển lại
14	014	Phạm Thị Thu Hiền	10/29/1972	Nữ	Trưởng phòng Tư pháp	UBND huyện Chợ Mới	Thanh tra, pháp chế	71.00	Đ	Thi tuyển lại
15	015	Lường Văn Hoàng	10/20/1968	Nam	Thanh tra viên	Sở Y tế	Thanh tra, pháp chế	74.00	Đ	Thi tuyển lại
16	016	Nguyễn Kiều Huân	7/2/1972	Nam	Chánh Thanh tra	Sở Giao thông vận tải	Thanh tra, pháp chế	72.33	Đ	Thi tuyển lại
17	017	Nguyễn Văn Sơn	1/22/1974	Nam	Chánh Thanh tra	Sở Tài chính	Thanh tra, pháp chế	80.00	Đ	Thi tuyển lại

KẾT QUẢ RÀ SOÁT, KHẮC PHỤC SAI PHẠM TẠI HÀ GIANG

- 63 trường hợp sai phạm trong tuyển dụng tại 14 sở ngành, địa phương trên địa bàn tỉnh theo Kết luận của Hội đồng tuyển dụng để khắc phục sai phạm theo Kết luận số 71-KL/TW của Ban Bí thư:
- ❖ 16 trường hợp tuyển dụng trước 28/12/2017 không đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục nhưng đến 31/12/2020 đã hoàn thiện đầy đủ tiêu chuẩn, điều kiện thuộc diện không thu hồi QĐ tuyển dụng nhưng phải kiểm tra sát hạch;
- ❖ 02 trường hợp đã bố trí công việc khác không phải vị trí công chức cấp huyện trở lên, đề nghị đưa ra khỏi danh sách kiểm tra, sát hạch;
- ❖ 28 trường hợp tuyển dụng sai phạm trước 28/12/2017 nhưng không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện và đến ngày 31/12/2020 chưa hoàn thiện tiêu chuẩn, điều kiện hoặc thuộc diện phải thi tuyển nhưng chưa thi tuyển, phải kiểm tra, sát hạch;
- ❖ 17 trường hợp tuyển dụng sai phạm sau ngày 28/12/2017.

KẾT QUẢ RÀ SOÁT, KHẮC PHỤC SAI PHẠM TẠI HƯNG YÊN

- ❑ Tổng số trường hợp sai phạm trong quá trình tuyển dụng: **1316** trường hợp (công chức: 874, viên chức: 442)
- ❑ Tổng số trường hợp đã đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện: 1273
- ❑ Tổng số trường hợp chưa đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện: 43 (viên chức thuộc UBND thành phố Hưng Yên) -> yêu cầu hoàn thiện tiêu chuẩn, điều kiện trước 25/2/2021
- ❑ Khắc phục sai phạm:
 - ❖ **103** công chức (cấp huyện trở lên) phải thực hiện kiểm tra, sát hạch
 - ❖ **183** trường hợp công chức cấp xã phải khắc phục bằng thi tuyển:
 - ❖ **588** trường hợp công chức cấp xã phải khắc phục bằng hình thức kiểm tra, sát hạch
 - ❖ **442** viên chức: đang thực hiện khắc phục

NHẬN DẠNG MỘT SỐ TỒN TẠI PHỔ BIẾN

❑ Về điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng:

- ❖ Văn bằng, chứng chỉ chuyên môn: thời điểm tuyển dụng chưa có bằng đại học, chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí tuyển dụng, không có chứng chỉ tin học hoặc chứng chỉ ngoại ngữ theo yêu cầu của vị trí tuyển dụng
- ❖ Thời gian công tác trong ngành/lĩnh vực không phù hợp hoặc chưa đủ số năm (trường hợp được tuyển dụng từ các doanh nghiệp nhà nước, hoặc chuyển từ đơn vị sự nghiệp công lập (viên chức) thành công chức.

❑ Về quy trình, thủ tục tuyển dụng:

- ❖ Không thực hiện thi tuyển đối với trường hợp bắt buộc phải thi tuyển
- ❖ Thực hiện xét tuyển đối với trường hợp phải thi tuyển

CÔNG TÁC BỔ NHIỆM CÁN BỘ

- ❖ Quy trình bổ nhiệm và vai trò cấp ủy đảng (QĐ 105-QĐ/TW 2017, NĐ 138/2020/NĐ-CP):
 - (1) Xin chủ trương bổ nhiệm
 - (2) Xác định các tiêu chí, điều kiện bổ nhiệm
 - (3) Thảo luận và giới thiệu nhân sự
 - (4) Tổ chức lấy ý kiến của cán bộ chủ chốt về nhân sự
 - (5) Tập thể lãnh đạo thảo luận và biểu quyết nhân sự
- ❖ Công tác quy hoạch (QĐ 50-QĐ/TW 2021 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch)
- ❖ Điều kiện, tiêu chuẩn bổ nhiệm (Nghị định 138/2020/NĐ-CP)
- ❖ Bổ nhiệm lần đầu, bổ nhiệm lại, thời hạn không quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp theo quy định của Đảng và pháp luật chuyên ngành, quy định về chuyển đổi vị trí việc làm theo pháp luật về phòng chống tham nhũng.

ĐIỀU KIỆN, TIÊU CHUẨN BỔ NHIỆM CÁN BỘ: NGHỊ ĐỊNH 138/2020/NĐ-CP (ĐIỀU 42)

- Tiêu chuẩn chung, tiêu chuẩn chức danh và tiêu chuẩn cụ thể (VD: điều kiện bổ nhiệm VT, Phó VT tại Bộ KHCN-QĐ 943)
- Được quy hoạch chức vụ bổ nhiệm.
- Hồ sơ, lý lịch cá nhân được xác minh, có bản kê khai tài sản, thu nhập theo quy định
- Điều kiện độ tuổi:
 - ❖ Bổ nhiệm lần đầu hoặc chức vụ lãnh đạo, quản lý cao hơn: còn trên 05 năm công tác
 - ❖ Bổ nhiệm chức vụ LĐQL mà thời hạn mỗi lần bổ nhiệm <5 năm theo quy định của pháp luật chuyên ngành và của cơ quan có thẩm quyền thì tuổi bổ nhiệm phải đủ một nhiệm kỳ;
 - ❖ Điều động, bổ nhiệm chức vụ mới tương đương/thấp hơn chức vụ đang giữ: không tính tuổi bổ nhiệm
- **Đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ và chức trách được giao**
- Không thuộc các trường hợp bị cấm đảm nhiệm chức vụ theo quy định
- Một số tồn tại: yêu cầu về tuổi, trình độ lý luận chính trị, chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước, chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ cấp phòng/vụ, chứng chỉ ngoại ngữ, bản đánh giá nhận xét nơi cư trú, chưa đáp ứng yêu cầu về ngạch công chức, bổ nhiệm vượt quá số lượng cấp phó, thực hiện không đầy đủ các bước theo quy trình...

CẢI CÁCH CHẾ ĐỘ CÔNG VỤ, CÔNG CHỨC GIAI ĐOẠN 2011-2020: ĐỀ ÁN THÍ ĐIỂM ĐỔI MỚI CÁCH TUYỂN LĐQL

- Mục tiêu: phát hiện, thu hút, trọng dụng những người có đức, có tài, phát huy được phẩm chất, trình độ, năng lực, kinh nghiệm công tác; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ LĐQL cấp vụ, cấp sở, cấp phòng; tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh; đổi mới quy trình bổ nhiệm cán bộ LĐQL; hạn chế và loại trừ dần tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ LĐQL tại các Bộ, Ngành, Địa phương.
- Lựa chọn thí điểm tại **14 CQTW**: các Bộ Nội vụ, Tư pháp, Công thương, Tài chính, Kế hoạch và Đầu tư, Tài nguyên và Môi trường, Nông nghiệp và PTNT, Giáo dục và Đào tạo, Y tế, Giao thông vận tải; Ban Tổ chức TW, Ban Kinh tế TW, Tòa án NDTC, Ủy ban TUMTTQVN.
- Lựa chọn thí điểm tại **22 tỉnh/thành phố**: Lào Cai, Hòa Bình, Sơn La, Quảng Ninh, Vĩnh Phúc, Ninh Bình, Quảng Bình, TTH, Khánh Hòa, Ninh Thuận, Đắk Lắk, Lâm Đồng, Bình Dương, BRVT, Trà Vinh, Kiên Giang, Bến Tre; các TP Hải Phòng, Hà Nội, Đà Nẵng, TP Hồ Chí Minh.

ĐỀ ÁN THÍ ĐIỂM THI TUYỂN CHỨC DANH LĐQL: THỰC TẾ TRIỂN KHAI TẠI NHIỀU BỘ, NGÀNH VÀ ĐỊA PHƯƠNG

“Quảng Ninh quy định các chức danh thực hiện thí điểm thi tuyển để bổ nhiệm mới gồm hầu hết các chức danh LĐQL trong hệ thống chính trị của tỉnh với 129 vị trí; Ninh Bình 26 vị trí; Đà Nẵng 22 vị trí; Bình Dương 22 vị trí; Lào Cai 15 vị trí”.

(Tập chí Lý luận chính trị số 7-2020)

* 12/14 CQTW thực hiện thi tuyển cho 29 chức danh LĐ, quản lý: 42 ứng viên trúng tuyển (32 cấp Vụ và 10 cấp Phòng).

* 17/22 địa phương thực hiện thi tuyển cho 86 chức danh LĐ, quản lý: 368 ứng viên trúng tuyển (33 cấp Sở và 335 cấp Phòng).

* 71 công chức tại các Bộ và 24.313 công chức tại các Tỉnh/Thành phố trực thuộc TW được bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý thông qua thi tuyển cạnh tranh