

KINH NGHIỆM LỊCH SỬ VÀ KINH NGHIỆM NƯỚC NGOÀI TRONG VIỆC THỰC KIỂM ĐỊNH

1. Chế độ tuyển dụng quan lại thời phong kiến

Chế độ tuyển dụng quan lại thời phong kiến được thực hiện thông qua phương thức nhiệm tử, khoa cử, tiền cử và bảo cử, trong đó con đường khoa cử là chủ yếu.

Nhiệm tử là phương thức tuyển dụng con cháu của quý tộc công thần và quan chức dựa trên ân trách của ông cha. Đây là phương thức tuyển dụng quan chức chủ yếu thời Lý - Trần. Tuy nhiên thủ tục và đối tượng tuyển dụng không được ghi chép rõ ràng trong chính sử. Theo ghi chép của “Đại Việt sử kí toàn thư”, đối tượng được hưởng lệ nhiệm tử khá rộng bao gồm con cháu những người đã được nhà nước phong quan tước. Thông qua lệ nhiệm tử, các chức vụ trong chính quyền trung ương và địa phương được trao cho người trong hoàng tộc. Lệ nhiệm tử thời Hậu Lê và thời Nguyễn được quy định chặt chẽ về đối tượng, thế hệ và phạm vi tuyển dụng và được gọi là lệ Âm sung.

Tùy từng giai đoạn và từng triều đại, đối tượng được hưởng lệ Âm sung rộng hẹp khác nhau. Thời Lê, đối tượng được hưởng Âm sung bao gồm: Các con và cháu trưởng các tước công, hầu, bá; con trai của các quan nhất nhị phẩm và con trưởng các quan từ tam phẩm tới bát phẩm. Thời Nguyễn đối tượng được hưởng Âm phong đã được thu hẹp đáng kể về phạm vi, chỉ còn con của các quan có hàm từ tứ phẩm trở lên. Để được tuyển dụng vào các chức vụ nhà nước với phẩm hàm không cao (từ ngũ phẩm trở xuống), các đối tượng được hưởng lệ Âm sung thời kì này buộc phải sung vào ngạch Nho sinh để học tập, cứ 3 năm nhà nước sẽ tổ chức khảo hạch 1 lần. Chức vụ và phẩm hàm của đối tượng được âm phong lệ thuộc vào kết quả thi khảo hạch và dựa trên tước phẩm của ông cha.

Khoa cử là phương thức lựa chọn quan chức thông qua việc tổ chức các kì thi. Khoa cử bắt đầu được thực hiện vào năm 1075 dưới triều nhà Lý, tuy nhiên khoa cử dưới thời Lý chưa được coi trọng. Từ thời nhà Trần, khoa cử dần trở thành thông lệ (7 năm một lần), tới thời Hậu Lê và thời Nguyễn, khoa cử là phương thức tuyển chọn quan lại chủ yếu. Khoa cử không chỉ áp dụng để tuyển quan văn mà còn áp dụng để tuyển quan võ, thậm chí cả tăng quan. Nhà nước phong kiến mở nhiều khoa thi để lựa chọn nhân tài, ngoài Thượng khoa còn có Ân khoa, Chế khoa và khoa thi Bác cử (chỉ dành riêng cho tuyển quan võ), song Thượng khoa là khoa thi tuyển quan chủ yếu. Nội dung khoa cử thay đổi theo yêu cầu tuyển dụng của từng giai đoạn, từng triều đại và theo tính chất của khoa thi. Chế khoa và Ân khoa thường có nội dung thi đơn giản, Thượng khoa dưới thời Trần ngoài thi Nho giáo còn thi Tam giáo; từ thời Hậu Lê các kì thi tuyển quan đều thi Nho giáo.

Điều kiện tham gia khoa cử ngày càng chặt chẽ. Thời Lý - Trần, Nhà nước phong kiến Việt Nam chưa quy định điều kiện tham gia khoa cử nhưng tới thời Hậu Lê, điều kiện tham gia khoa cử đã được quy định rõ ràng:

- Phải là người dân Đại Việt.

- Có hạnh kiểm tốt thông qua giấy xác nhận tư cách đạo đức của xã quan. Những người và con cháu những người bất mục, bất hiếu, loạn luân, làm nghề hát xướng không được tham gia khoa cử.

Thời Nguyễn, nhà nước loại trừ các đối tượng sau đây không được tham gia khoa cử: Những người làm nghề chủ chứa, cai ngục đầy tớ, phu thuyền và phu khiêng kiệu.

Về thủ tục, từ thời kì nhà Trần có 3 kì thi được tổ chức: Thi Hương, thi Hội, thi Đình. Dựa trên kết quả đạt được người đỗ các kì thi có thể được bổ nhiệm làm quan hay lại.

Nhà Hậu Lê lấy phương thức khoa cử làm phương thức chủ yếu để tuyển chọn quan lại. Vua Lê Thái Tông từng nói: "Muốn có được nhân tài, trước hết phải lựa chọn kẻ sĩ, mà phép lựa chọn kẻ sĩ trước hết phải lấy thi cử làm đầu..."¹. Ông cho định rõ thể lệ thi, với 3 kỳ thi chính. Kỳ thi Hương là kỳ thi được tổ chức hàng năm tại địa phương. Trước khi thi Hương, thí sinh phải nộp lý lịch ông cha ba đời, gọi là Lệ Bảo kết. Theo đó, người nào thực có đức hạnh mới được khai vào sổ ứng thi. Sau Lệ Bảo kết, thí sinh phải thi khảo hạch viết "ám tả cổ văn"² để loại bớt những người không đủ trình độ. Vượt qua vòng khảo hạch này, thí sinh tiếp tục vào thi 4 kỳ, đầu kỳ trước mới có quyền vào thi kỳ sau. *Kỳ nhất*, thi kinh nghĩa và truyện nghĩa (là những thể văn rút ra trong sách của các hiền nhân hay kinh điển Nho giáo). *Kỳ nhì*, thi 3 bài thể hiện kỹ năng trong việc viết lách, lập luận, gồm: chiếu (tờ mệnh lệnh của vua), biểu (tờ tâu của các quan dâng lên vua) và chế (tờ pháp luật do vua ban hành). *Kỳ ba*, thí sinh thi thơ, phú thể hiện tài năng văn chương của mình. *Kỳ tư*, làm một bài văn sách (sách là mưu lược, chiến thuật - văn sách là viết về một vấn đề mưu lược như cách trị dân, kinh bang tế thế...). Thông qua bài văn sách, thí sinh trả lời những câu hỏi thể hiện kiến thức và mưu lược của mình trong cách tề gia, trị quốc... Ngoài ra còn có những câu hỏi liên quan đến lịch sử và một số vấn đề có tính thời sự của xã hội đương thời. Thi Hội là kỳ thi ba năm tổ chức một lần tại triều đình. Thi Đình là kỳ thi tổ chức một lần tại triều đình; không có thể lệ chung cho mọi cuộc thi. Vua trực tiếp ra đề và chấm bài. Đối tượng tham gia phải là những người đỗ trong kỳ thi Hội. Những người trúng tuyển kỳ thi Đình được gọi chung là tiến sĩ nhưng có sự phân biệt cao thấp. Dựa vào kết quả cao thấp đó, người đỗ đạt sẽ được bổ vào những chức vụ phù hợp với năng lực, trình độ của họ. Người đỗ đạt trong các cuộc thi

¹ Đại Việt sử ký toàn thư, tập 2, Nxb Văn hóa Thông tin, H.2004, tr.130.

² Chép một đoạn trong Tứ thư, Ngũ kinh, không được mở sách, không có người đọc cho chép.

Hương, thi Hội thường được bỏ vào hệ thống quan lại của chính quyền địa phương; người đỗ cao trong cuộc thi Hội, thi Đình thường được bỏ vào hàng ngũ quan lại triều đình trung ương.

Với kỳ thi Hương thời Lê sơ (tương đương với kỳ thi tốt nghiệp THPT và đại học ngày nay): sau khi xem xét lý lịch và yêu cầu làm bài văn ám tả, thí sinh phải trải qua 4 kỳ thi, qua được kỳ trước mới có quyền tiếp tục thi kỳ sau; hỏng ở bất kỳ kỳ nào thì lập tức bị loại, người đỗ ở kỳ cuối được quyền thi ở những bậc cao hơn.

Với kỳ thi Hội và thi Đình (tương đương kỳ thi tuyển công chức ngày nay): các kỳ thi đều có bài thi về soạn thơ phú, chiếu, chế, biểu; hiểu biết lịch sử, “sử khả lập thân”, về lý số và đạo trị dân; bàn về chính sự của các triều đại trước để đưa ra những kinh nghiệm về tề gia, trị quốc...

Bộ Lại và Quốc Tử Giám là những cơ quan chịu trách nhiệm chính về hoạt động đào tạo, tuyển dụng nhân tài bằng khoa cử. Để bảo đảm công bằng, khách quan, tránh tiêu cực trong thi cử, hoạt động của những cơ quan này vừa chịu trách nhiệm trước nhà vua, vừa chịu sự giám sát của Bộ Lễ và Lại Khoa. Lại Khoa được nhà vua giao phó việc kiểm tra hoạt động thi cử, tuyển dụng; nếu phát hiện những biểu hiện gian lận, tiêu cực thì Lại Khoa có quyền chất vấn Bộ Lại, đồng thời báo cáo và tham mưu, tư vấn cho nhà vua biện pháp xử lý. Hình thức tuyển dụng quan lại bằng khoa cử thời Lê sơ có nhiều điểm tích cực, đó là đánh giá đúng năng lực của người làm quan theo những tiêu chí cụ thể, thống nhất; khách quan, công bằng, tránh được tình trạng kết bè, kéo cánh; quan lại được đào tạo quy củ, loại bỏ những người không đủ điều kiện làm quan. Tính khách quan trong việc tuyển chọn quan lại một mặt thúc đẩy mọi người trong xã hội học tập; đồng thời triệt tiêu những điều kiện nhằm lợi dụng việc coi thi, chấm thi để những người...

Thời Lê, nho sĩ vượt qua kì thi Hương và trúng hai trường thi Hội chỉ được bổ làm Lại viên, đỗ thi hội được bổ làm Nho chỉ huy sứ; thời Nguyễn chỉ cần đỗ thi Hương đã được bổ nhiệm chức Huân đạo. Thủ tục bổ dụng cũng hoàn toàn phụ thuộc vào kì thi họ đã trải qua, nếu đỗ thi Hương và thi Hội sẽ được bổ nhiệm ngay nhưng đỗ thi Đình bản thân các tiến sĩ phải trải qua kì thực tập sau đó mới chính thức được bổ nhiệm. Quan chức lựa chọn qua khoa cử được coi trọng và xếp vào bậc quan chức có xuất thân, thường được bổ nhiệm giữ các chức vụ quan trọng. Một số cơ quan chỉ lựa chọn quan chức là tiến sĩ: Hàn lâm viện, Hiến ty, Nội các.

Đến triều vua Minh Mạng (nhà Nguyễn) đã đặc biệt chú ý tới khoa cử và dần được nâng lên thành phương thức chính thống, phổ biến trong toàn nước để chọn nhân tài; đã mở khóa thi Hương, thi Hội rồi thi Đình. "Đó không phải là một dịp long trọng giản đơn của đại học, mà nó thực sự là sự vận hành của một thể

chế chính trị chân chính"³. Những người đỗ đạt đều được trọng dụng theo khả năng thực tế của từng người: có học vị cao thì được bổ nhiệm ngay, nhận chức cao và làm quan trong triều đình, nếu thi đỗ với học vị thấp hơn thì làm ở phủ, ở huyện. Như vậy, có thể nói chế độ tuyển dụng quan chức thời này dựa vào bằng cấp, phẩm chất chuyên môn của người được tuyển dụng. Năng lực của từng người sẽ quyết định vị trí của người đó trong bộ máy nhà nước, chức vụ tương ứng với tài năng.

Tiến cử và bảo cử là hai phương thức tuyển dụng thông qua giới thiệu, đề nghị của các quan chức cao cấp trong triều đình. Phép tiến cử và bảo cử (thời Lý - Trần còn gọi là tuyển cử) được áp dụng khá nhiều dưới thời Hậu Lê và thời Nguyễn. Phép bảo cử thường áp dụng khi lựa chọn quan chức ở các cơ quan quản lý việc quân, việc dân ở địa phương như quan huyện, quan thừa ti, quan tổng binh hoặc các cơ quan có chức năng kiểm tra giám sát như quan Hình bộ, quan Hiến ty. Đối tượng được bảo cử là những người đang làm quan có uy tín và tài năng. Phép tiến cử thường được áp dụng đối với những người có tài năng và đức hạnh nhưng chưa từng làm quan. Tiến cử và bảo cử giúp nhà vua lựa chọn được các quan chức thực tài bởi thủ tục được quy định khá chặt chẽ.

- Phải được giới thiệu bởi các quan chức nhà nước (thời Hậu Lê, Tây Sơn chấp nhận tự tiến cử);

- Trước khi bổ nhiệm phải qua kì sát cử của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền;

- Người tiến cử phải chịu trách nhiệm về tư cách và năng lực của người mà mình tiến cử.

2. Kinh nghiệm về thực hiện thống nhất kiểm định chất lượng đầu vào công chức của một số quốc gia trên thế giới

a) Kinh nghiệm của Trung Quốc

Mô hình kiểm định chất lượng đầu vào tập trung đang được triển khai ở nhiều quốc gia trên thế giới. Kỳ thi tuyển công chức Trung Quốc, còn gọi là quốc khảo (guokao), là cuộc thi được tổ chức thường niên với sự cạnh tranh gay gắt. Tổng cục Công chức nhà nước (thuộc Bộ Nhân sự và An sinh xã hội) phụ trách toàn bộ các khâu tuyển dụng. Các cơ quan chính quyền công bố các vị trí cần tuyển dụng để thí sinh đăng ký vào vị trí ứng tuyển và nộp hồ sơ qua mạng Internet. Đề thi được cơ quan chủ trì kỳ tuyển dụng thống nhất trên cả nước. Kỳ thi chia làm hai vòng: viết và vấn đáp. Thi viết theo hình thức các bài trắc nghiệm, kiểm tra kiến thức cơ bản, chuyên môn, trắc nghiệm kỹ năng phân tích tổng hợp và kỹ năng thực tế. Vượt qua phần thi viết, thí sinh tham gia phần thi vấn đáp, kiểm tra khả năng phản ứng, tâm lý và kỹ năng thảo luận theo nhóm.

³ Nguyễn Minh Tường, *Cải cách hành chính dưới triều Minh Mạng*, Nxb Khoa học xã hội, H.1996, tr.207.

Điều kiện đầu tiên để tham gia thi kiểm định: Ứng viên phải là công dân Trung Quốc, tối thiểu có bằng cao đẳng và tuổi từ 18 - 35. Kỳ thi kéo dài 5 giờ và được chia làm 2 phần: Phần kiểm tra năng lực với 135 câu hỏi về toán, các kiến thức về tình hình quốc tế, ngôn ngữ và logic dài 2 giờ; 3 giờ còn lại thí sinh sẽ viết một bài luận. Vượt qua được cả hai phần thi, các thí sinh sẽ tiếp tục làm các bài thi về chuyên môn và dự phỏng vấn với cơ quan nhà nước mà họ nộp đơn xin việc.

Kiểm định chất lượng đầu vào công chức của Trung Quốc được giám sát nội bộ của Bộ Nhân sự và An sinh xã hội và cơ chế giám sát của Bộ Thanh tra thuộc Quốc vụ viện. Việc giám sát của Bộ Thanh tra mang tính độc lập có thể thực hiện trước, trong và sau kỳ thi, có thể giám sát quá trình thực hiện nhiều năm trước không chỉ là năm tổ chức kiểm định chất lượng đầu vào công chức.

Từ năm 2009 quy mô thí sinh dự tuyển công chức ở Trung Quốc hằng năm luôn trên 1 triệu người. Với quy mô thi lớn hằng năm, Trung Quốc tổ chức thành các điểm thi ở các tỉnh thành. Ví dụ năm 2019, kỳ thi công chức được tổ chức đồng loạt tại 927 điểm ở 57 thành phố trên khắp cả nước.

b) Kinh nghiệm của Nhật Bản

Để việc tuyển dụng công chức diễn ra nghiêm túc, công khai và công bằng, Nhật Bản cũng đã có nhiều thay đổi về hình thức tuyển dụng. Ngay từ năm 1893, Nhật Bản đã bắt đầu có quy định và hình thành chế độ thi tuyển đối với công chức. Năm 1894, Nhật Bản bắt đầu kỳ thi tuyển dụng công chức đầu tiên và duy trì cho tới nay chế độ thi tuyển công chức không phân biệt giàu nghèo, bằng cấp, tôn giáo, khuyết tật,... Bất kỳ ai cũng có quyền tham gia vào kỳ thi tuyển công chức để trở thành công chức nhà nước. Chính phủ đã phối hợp với các trường đại học, trường phổ thông để đào tạo ra các cá nhân có trình độ phù hợp với yêu cầu tuyển dụng của nhà nước. Chính vì thế, nhà trường luôn phải bao quát được hết các nội dung mà công chức cần thi tuyển trong kỳ thi tuyển công chức để tổ chức việc đào tạo.

Hầu hết công chức ở Nhật Bản được tuyển dụng thông qua thi tuyển cạnh tranh. Việc thi tuyển được tiến hành thành 2 vòng: Cơ quan Nhân sự quốc gia (NPA) chịu trách nhiệm tuyển vòng 1 để xác định các ứng cử viên có đủ năng lực chung để làm việc trong bộ máy công vụ và các cơ quan sử dụng nhân sự sẽ tiến hành thi vòng 2 (qua phỏng vấn trực tiếp) trong số những người đã đạt yêu cầu của vòng 1 để chọn ra người phù hợp.

Vòng 1 kỳ thi tuyển dụng công chức quốc gia do Cơ quan Nhân sự quốc gia đứng ra thực hiện theo hình thức thi tập trung. Mục đích của kỳ thi tuyển công chức tập trung là để đảm bảo tính công minh, công bằng và trung thực để tìm ra những người có tài năng, có tâm huyết phục vụ cho đất nước và nhằm xóa bỏ tình trạng thiên vị, hạn chế các mối quan hệ gia đình, xã hội trong tuyển dụng. Kỳ thi

tuyển còn mang ý nghĩa là kỳ thi xem xét năng lực trí tuệ và khả năng thích ứng công việc của người dự thi.

Thí sinh tham dự kỳ thi tuyển công chức quốc gia tập trung phải trải qua 2 phần thi. Ở phần thi thứ nhất, thí sinh phải làm một bài thi trắc nghiệm, một bài thi luận; ở phần thi thứ hai, thí sinh phải vượt qua một cuộc phỏng vấn trực tiếp. Nếu thí sinh nào qua được 2 phần thi này thì Cơ quan Nhân sự quốc gia sẽ gửi danh sách đến các bộ, ngành cần tuyển dụng để các thí sinh tham gia phỏng vấn tại các Bộ. Về nguyên tắc, sau khi thi đỗ tại kỳ thi tuyển công chức thông thường do Cơ quan Nhân sự quốc gia tổ chức, các ứng cử viên có thể ứng tuyển vào bất cứ bộ nào nếu bộ đó có nhu cầu tuyển dụng. Những ứng cử viên đã đỗ ở kỳ thi tổng hợp này muốn làm việc trong một cơ quan chuyên môn cụ thể (ví dụ như Tổng cục thuế) sẽ phải tham dự thêm một kỳ thi (phỏng vấn) chuyên môn tại cơ quan đó và quyền quyết định nhận người cuối cùng thuộc về cơ quan có nhu cầu nhân sự.⁴ Việc tuyển dụng 2 cấp như vậy giúp Nhật Bản sàng lọc các ứng cử viên ngay từ đầu. Thực tế cho thấy, mặc dù số lượng ứng cử viên tham dự các kỳ thi công chức rất lớn nhưng qua sàng lọc, chỉ có một số ít người có đủ năng lực để tham gia công vụ và trong số đó cũng chỉ có rất ít người được tuyển dụng. Chẳng hạn, đối với chuyên ngành Luật, năm 2011 có 9833 ứng cử viên tham gia thi tuyển nhưng chỉ có 458 người thi đỗ kỳ thi do Cơ quan Nhân sự quốc gia tổ chức và trong số đó chỉ có 178 người được tuyển dụng; hay với các vị trí hành chính có 6738 ứng cử viên nhưng chỉ có 39 người thi đỗ và chỉ tuyển dụng có 5 người.

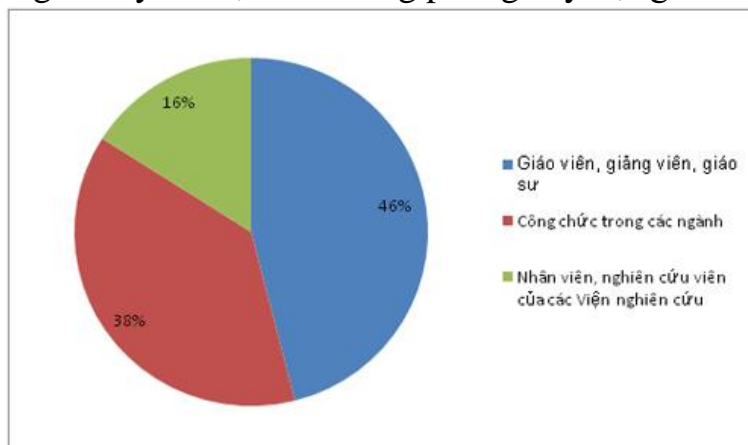
Kỳ thi tuyển dụng công chức quốc gia được tổ chức trong cùng một ngày tại 9 địa điểm khác nhau để đảm bảo sự công bằng cho tất cả các thí sinh tham dự kỳ thi, hạn chế việc tuyển dụng theo quan hệ cá nhân. Mỗi địa điểm thi đều có người của Cơ quan Nhân sự quốc gia giám sát.

Còn công chức địa phương (tuyển chọn tại địa phương) do các địa phương tự tổ chức thi. Các địa phương có quyền hạn độc lập trong việc tuyển dụng công chức và Cơ quan Nhân sự quốc gia không can thiệp vào kỳ thi của địa phương. Bộ đề thi của công chức địa phương do Trung tâm xây dựng đề thi cho công chức địa phương thực hiện. Trung tâm xây dựng đề thi cho công chức địa phương không nằm trong Cơ quan Nhân sự quốc gia. Lãnh đạo của Trung tâm xây dựng đề thi cho công chức địa phương thường là cán bộ đã về hưu của Cơ quan Nhân sự quốc gia. Nhật Bản có 47 tỉnh, thành phố (46 tỉnh, thành phố và Thủ đô Tokyo). Thủ đô Tokyo tự xây dựng bộ đề thi của mình còn lại 46 tỉnh sẽ thuê Trung tâm xây dựng đề thi cho công chức địa phương xây dựng bộ đề thi cho mình.

Về nội dung kiểm định, Cơ quan Nhân sự quốc gia là đơn vị duy nhất được phép xây dựng đề thi phục vụ cho kỳ thi tuyển công chức quốc gia tập trung. Đề thi được xây dựng tại trụ sở làm việc của Cơ quan Nhân sự quốc gia. Trong thời

⁴ Tạ Ngọc Tấn (2016), *Kinh nghiệm chính sách Nhật Bản*, NXB. Lý luận chính trị, Hà nội, 2016, tr.57-58.

gian biên soạn đề thi, tất cả các thành viên tham gia xây dựng bộ đề thi tuyệt đối không được mang bất kỳ tài liệu nào trong phòng xây dựng đề thi ra ngoài.



Biểu 1. Tỷ lệ những người tham gia xây dựng đề thi tuyển công chức quốc gia

Bộ đề thi tuyển công chức quốc gia gồm câu hỏi và đáp án của môn thi trắc nghiệm, bài viết luận và các câu hỏi cho phỏng vấn. Ban đề thi gồm nhiều chuyên gia đến từ nhiều lĩnh vực khác nhau, có giáo sư các trường đại học, giáo viên và các chuyên gia của các ngành để làm đề thi. Năm 2016 có tổng cộng 472 người được huy động tham gia xây dựng bộ đề thi tuyển công chức quốc gia. Tỷ lệ 472 người tham gia xây dựng đề thi được phân bổ như sau: 46% là các giáo viên, giảng viên, giáo sư các ngành liên quan đến ngành giáo dục; 38% là công chức trong các ngành (là người lãnh đạo trực tiếp các thí sinh trúng tuyển); 16% còn lại là các nhân viên, nghiên cứu viên của các Viện nghiên cứu.

Trong kỳ thi phải xác định số lượng thí sinh cần tuyển để xây dựng đề thi sao cho phù hợp với mục đích là tuyển được số lượng bằng hoặc nhiều hơn số lượng công chức cần tuyển.

Toàn bộ 472 người tham gia xây dựng đề thi làm được khoảng 2.700 câu hỏi. Trước khi xây dựng nội dung đề thi, tất cả những người ra đề thi phải hợp để thống nhất tính chính xác và phù hợp của đề thi. Công chức Nhật Bản đã được tuyển dụng thì rất khó buộc thôi việc nên trong quá trình xây dựng đề thi phải rất nghiêm túc và cẩn thận để xây dựng được những câu hỏi thi tốt giúp Chính phủ chọn được những công chức có tài, có năng lực không những ở hiện tại mà còn có năng lực thích ứng được với những thay đổi của công việc trong tương lai. Muốn xây dựng được 1 câu hỏi thi thì những người xây dựng nội dung câu hỏi phải hợp 4 lần để đánh giá nội dung câu hỏi rồi từ đó xem xét đưa ra quyết định có đưa câu hỏi này vào trong bộ đề thi hay không. Người xây dựng đề thi luôn luôn phải có ý thức chuyên nghiệp với tư cách là một chuyên gia trong khi xây dựng đề thi. Đề thi lý tưởng là đề thi phải có nhiều người làm được nhưng có độ khó thích hợp để phân loại thí sinh.

Các giáo sư, giáo viên (làm trong ngành giáo dục) trong các trường đại học được mời ra đề thi nhưng phải phù hợp với trình độ của thí sinh. Các nhân viên trong các Bộ, ngành (người dự định mà trong tương lai sẽ trực tiếp làm việc với các thí sinh được tuyển) được mời tham gia soạn thảo.

Yêu cầu đối với các câu hỏi thi được nêu ra trước đối với những người được mời tham gia ra đề để đảm bảo công bằng với thí sinh: không đánh giá khả năng nhớ đơn giản của thí sinh; tránh những câu hỏi hoặc lựa chọn quá phức tạp; tránh ra đề thi, câu hỏi liên quan tới nội dung nói về các khu vực, địa phương đặc biệt như là các câu hỏi liên quan tới địa lý, hoặc những nội dung chỉ được giảng dạy ở trường đại học này mà không có ở các trường đại học khác khác; đề thi phải dùng từ ngữ phổ thông để ai cũng hiểu được ý nghĩa; thuật ngữ chuyên môn phải được dùng rộng rãi; nội dung của câu hỏi này không được là đáp án của câu hỏi kia; tránh tình trạng nếu làm được câu hỏi này thì mới làm được câu hỏi kia; nội dung câu hỏi phải rõ ràng, dễ hiểu; ...

Sau khi biên soạn xong bộ đề thi để phục vụ cho kỳ thi tuyển công chức, người đứng đầu Cơ quan Nhân sự quốc gia sẽ là người chọn ra các câu hỏi để dùng làm đề thi chính thức cho kỳ thi tuyển. Người đứng đầu Cơ quan Nhân sự quốc gia là người chịu trách nhiệm trước Chính phủ về toàn bộ nội dung đề thi và sự bảo mật đề thi.

Ngay sau ngày kỳ thi kết thúc, toàn bộ số câu hỏi (2.700 câu hỏi) sẽ được công bố rộng rãi cùng với đáp án để thí sinh đối chiếu với bài thi của mình cũng như sử dụng làm tài liệu ôn tập và tham khảo. Tất cả các câu hỏi đã được công bố rộng rãi sẽ không được sử dụng trong các kỳ thi tiếp theo.

Quy trình tổ chức một kỳ thi tuyển công chức tập trung bao gồm quy trình chuẩn bị cho kỳ thi và quy trình tổ chức kỳ thi.

Trong quy trình chuẩn bị cho kỳ thi, Hội đồng tuyển dụng quyết định thời điểm xây dựng kế hoạch tổ chức thi, thời điểm công bố, thông báo về lịch trình tổ chức thi, thời gian nhận đăng ký thi của thí sinh, thời gian hết hạn đăng ký dự thi của thí sinh, thời gian xây dựng bộ đề thi. Việc công bố phương án tuyển dụng được công khai trên website của Cơ quan Nhân sự quốc gia và các phương tiện thông tin đại chúng để mọi người có nhu cầu đăng ký tuyển dụng đều có thể biết và đăng ký tham dự.

Sau khi thực hiện thông báo tuyển dụng và tiến hành thu nhận hồ sơ của các ứng cử viên, NPA sẽ tiến hành đánh giá và phân loại các thí sinh theo hồ sơ. Việc xem xét hồ sơ của thí sinh tập trung vào: lý lịch cá nhân; hộ khẩu, giấy khám sức khỏe và giấy nhận xét, giới thiệu của người bảo lãnh.

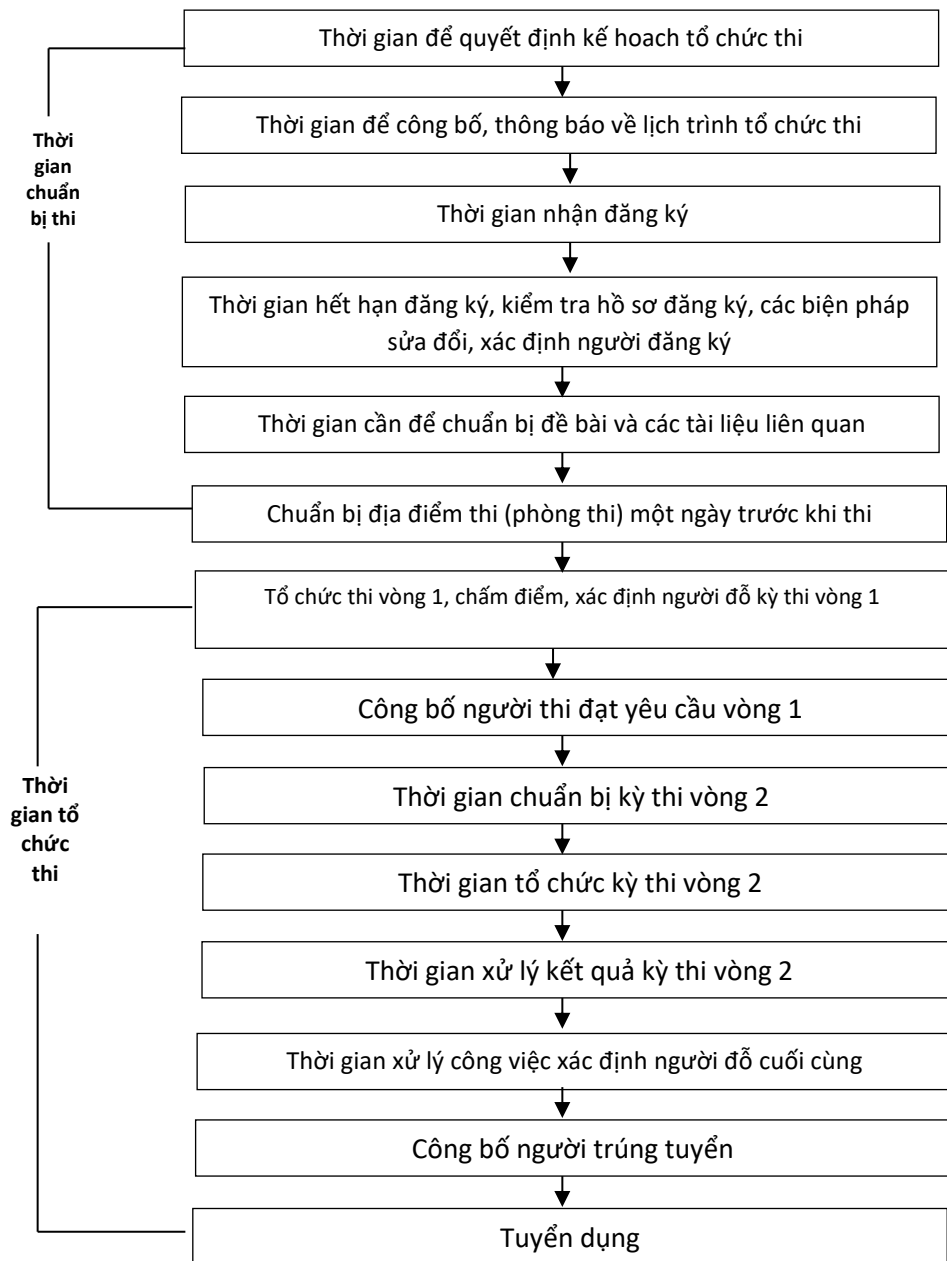
Kỳ thi tuyển dụng công chức tập trung được tổ chức thành 2 phần riêng biệt. Trong phần thứ nhất, các ứng cử viên sẽ được kiểm tra bằng hình thức thi viết (trắc nghiệm và tự luận), sau đó sẽ được phỏng vấn chung tại Hội đồng tuyển

dụng. Trong quy trình tổ chức kỳ thi, Hội đồng tuyển dụng xác định địa điểm thi cho ngày thi phần 1, chấm thi phần 1, công bố điểm thi phần 1 để thí sinh tiếp tục thi phần 2, công bố điểm phần 2, công bố người đỗ và chuyển kết quả tới các bộ. Các bộ sẽ thành lập Hội đồng để trực tiếp phỏng vấn tuyển dụng đối với các ứng cử viên đã đỗ trong kỳ thi tuyển quốc gia để tìm ra người mà họ cần trong số này.

Bảng 1. Kế hoạch thi tuyển công chức quốc gia

Kế hoạch kỳ thi tuyển công chức quốc gia		
STT	Thời gian	Công việc
1	Tháng 4	Thí sinh nộp đơn dự thi
2	Tháng 5	Thí sinh tham gia làm bài thi trắc nghiệm và bài thi tự luận
3	Tháng 6	Thí sinh thi vấn đáp
4	Ngày 31 tháng 7	Cơ quan Nhân sự Quốc gia công bố kết quả thi
5	Sau tháng 7	Các Bộ tự tổ chức thi vấn đáp
6	Giữa tháng 8	Các Bộ công bố kết quả thi
7	Ngày 01/10	Công bố quyết định tuyển dụng

Hoạt động tuyển dụng ở Nhật Bản thường kéo dài, trong nhiều tháng. Thông thường, vào tháng 4 hằng năm, thí sinh muốn tham dự kỳ thi công chức quốc gia bắt đầu nộp hồ sơ dự thi. Việc nộp hồ sơ của thí sinh được thực hiện qua mạng Internet. Dưới đây là mô hình từng bước để tổ chức kỳ thi tuyển dụng là thời gian cụ thể cho từng công việc:

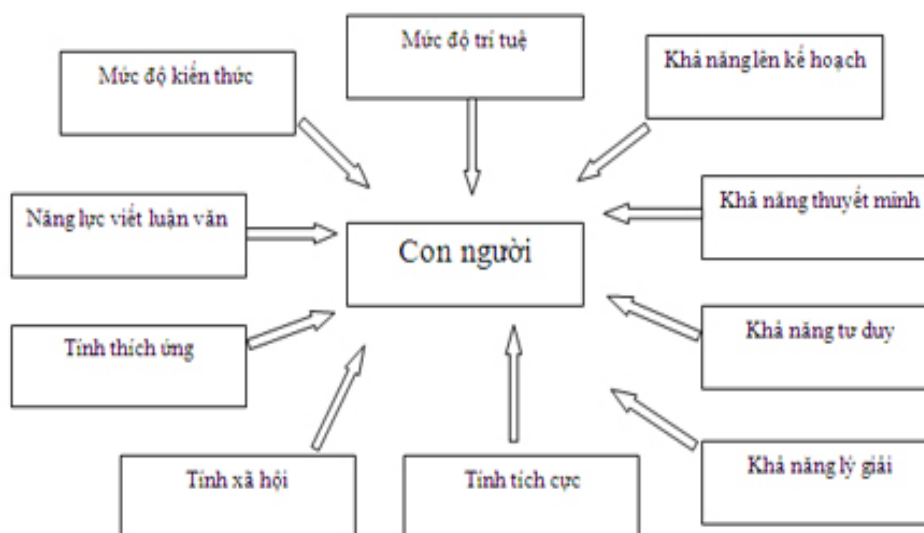


Sơ đồ 1. Quy trình tổ chức kỳ thi tuyển dụng

Thí sinh tham dự kỳ thi tuyển công chức không phải đóng lệ phí tham dự kỳ thi. Độ tuổi mà các ứng cử viên tham gia thi công chức được giới hạn từ 21 đến 29 tuổi nhưng Nhật Bản khuyến khích những ứng viên độ tuổi từ 21 đến 25 để sau khi trúng tuyển, cơ quan sử dụng công chức có nhiều thời gian hơn để đào tạo và sử dụng. Về nguyên tắc, một người bắt đầu vào làm công chức càng sớm thì sau này người đó càng có khả năng thăng tiến tốt hơn.

Vào tháng 5, thí sinh đến địa điểm thi đã được thông báo trước để thực hiện bài thi trắc nghiệm. Đề thi trắc nghiệm có mục đích là để tìm ra những người có năng lực, trí tuệ và khả năng thích ứng công việc ở hiện tại cũng như trong tương lai, vì thế nên đề thi chỉ liên quan đến các kiến thức thông thường, bao gồm những

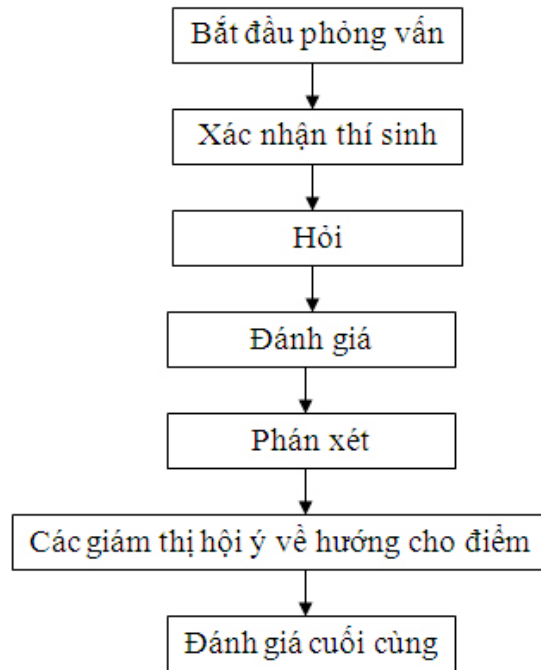
kiến thức đã được học ở trong trường phổ thông, trường đại học. Bên cạnh đó, để đo lường năng lực của con người không chỉ đo lường trí tuệ, đo lường kiến thức mà còn phải đánh giá các khả năng khác như: khả năng lên kế hoạch, khả năng thuyết minh, khả năng tư duy, khả năng lý giải, tích tích cực, tính xã hội, khả năng thích ứng, năng lực viết luận. Nhật Bản đưa ra mô hình để đo lường năng lực của con người như sau:



Sơ đồ 2. Mô hình đo lường năng lực con người

Sau khi làm bài thi trắc nghiệm, thí sinh tiếp tục làm bài thi viết luận. Nếu thí sinh nào đỗ bài thi trắc nghiệm thì sẽ được chấm điểm bài thi viết luận, còn thí sinh nào không đỗ bài thi trắc nghiệm thì sẽ không được chấm điểm bài thi viết luận. Trên bài thi của thí sinh chỉ có mã số do Cơ quan Nhân sự quốc gia cung cấp, ngoài ra không có bất kỳ thông tin gì của thí sinh. Bài thi trắc nghiệm của thí sinh được chấm bằng máy chấm thi trắc nghiệm còn bài thi viết luận của thí sinh được ít nhất 2 giám thị chấm thi. Nếu trong quá trình chấm thi bài thi viết luận mà điểm của 2 giám thị chênh lệch quá nhiều thì hội đồng thi phải mời giám thị thứ 3 tham gia chấm bài, sau đó lấy điểm trung bình của 3 giám thị. Đối với bài thi viết luận, hội đồng thi phải xây dựng 1 khung chấm điểm chặt chẽ, buộc các giám thị phải tuân theo. Các giám thị tham gia chấm thi không được chấm theo cảm tính mà phải dựa vào khung chuẩn đã định sẵn.

Tháng 6, những thí sinh qua được kỳ thi trắc nghiệm và bài thi viết luận, tiếp tục kỳ thi phỏng vấn. Nhật Bản coi kỳ thi phỏng vấn là một phần không thể thiếu trong kỳ thi tuyển công chức quốc gia. Kỳ thi phỏng vấn là để đánh giá tính cách con người và năng lực giao tiếp với người khác. Quy trình phỏng vấn được thực hiện như sau:



Sơ đồ 3. Quy trình phỏng vấn thí sinh

Cơ quan Nhân sự quốc gia chuẩn bị rất kỹ cho kỳ thi phỏng vấn để đảm bảo sự công bằng và minh bạch. Với mục tiêu trong một thời gian ngắn nhận biết được tính cách, năng lực của thí sinh, Cơ quan Nhân sự quốc gia đã xây dựng một Trung tâm đào tạo kỹ năng phỏng vấn. Tại mỗi phòng thi phỏng vấn có 3 giám thị phỏng vấn trực tiếp 1 thí sinh. Giám thị chính bắt buộc phải là người của Cơ quan Nhân sự quốc gia. Trước khi vào phòng phỏng vấn 3 giám thị phải đọc kỹ thông tin của thí sinh. Khác với kỳ thi trắc nghiệm và thi viết bài luận, trong kỳ thi phỏng vấn, thí sinh phải viết rõ thông tin bản thân, nguyện vọng của thí sinh vào giấy đăng ký dự thi. Sau khi giám thị đọc kỹ giấy đăng ký dự thi phỏng vấn, các giám thị thảo luận với nhau để xem có giám thị nào có mối quan hệ với thí sinh không, nếu có thì phải thay giám thị, còn không thì 3 giám thị phân công nội dung câu hỏi cho từng giám thị. Cuối cùng giám thị chính sẽ tổng hợp điểm của cả 3 giám thị.

Trong quá trình phỏng vấn, giám thị thường đưa ra các câu hỏi về những công việc trong quá khứ. Với những câu hỏi như thế này, giám thị sẽ hiểu được tính cách của thí sinh, hiểu được cách giải quyết công việc của thí sinh và nhận biết được tính thích ứng của thí sinh. Quá trình phỏng vấn được tiến hành dưới sự giám sát chặt chẽ và được thực hiện sao cho các thí sinh cảm thấy thoải mái nhất, tránh việc gây căng thẳng làm ảnh hưởng tới chất lượng phỏng vấn: Khi thí sinh bắt đầu vào phòng phỏng vấn, thí sinh luôn cảm thấy hồi hộp và căng thẳng, giám thị phải giúp thí sinh giảm bớt căng thẳng bằng cách đặt ra những câu hỏi mềm dẻo; Đưa ra những câu hỏi cụ thể, đi sâu vào những kinh nghiệm, trải

nghiệm của thí sinh; Tránh đặt những câu hỏi gây hiểu lầm; Giám thị không được tỏ ra là quá dễ với thí sinh nhưng cũng không được quá khó làm thí sinh căng thẳng; Giám thị cố gắng để hiểu được thí sinh càng nhiều càng tốt. Giám thị luôn giữ thái độ rất nghiêm túc với thí sinh. Trong quá trình phỏng vấn giám thị phải ghi chép rất cẩn thận những thông tin của thí sinh trả lời. Căn cứ vào nội dung ghi chép giám thị cho điểm thí sinh. Có 5 mức cho điểm thí sinh A, B, C, D, E. Giám thị cho thí sinh điểm nào thì phải ghi rõ lý do tại sao lại cho thí sinh điểm này.

Điểm công bố kết quả của thí sinh là tổng điểm của điểm thi viết (điểm thi trắc nghiệm và điểm thi bài viết luận) và điểm thi phỏng vấn.

Sau khi công bố điểm thi của kỳ thi tuyển công chức quốc gia, Cơ quan Nhân sự quốc gia sẽ lập danh sách các thí sinh trúng tuyển và gửi đến các bộ, ngành để các bộ, ngành tiếp tục có cuộc thi phỏng vấn vòng 2 để lựa chọn thí sinh phù hợp với vị trí tuyển dụng của từng bộ, ngành.

Kết quả thi của thí sinh dự thi vào vị trí tổng hợp được bảo lưu trong 3 năm còn kết quả thi của thí sinh dự thi vào vị trí thông thường được bảo lưu trong 1 năm.

Các thí sinh vượt qua được kỳ thi phỏng vấn của bộ ngành ngày 01 tháng 10 sẽ nhận được quyết định công tác. Thông thường, công chức mới được tuyển dụng vào các bộ, ngành sẽ được phân công làm việc tại phòng Hành chính vì Nhật Bản muốn công chức trong cơ quan phải hiểu rõ được tất cả công việc, nhiệm vụ của cơ quan, để hiểu rõ được công việc và nhiệm vụ của cơ quan thì phải bắt đầu làm việc từ phòng Hành chính. Nhật Bản quy định một trong những điều kiện để công chức được thăng chức là đã từng công tác tại phòng Hành chính.

3. Kinh nghiệm về cơ chế, chính sách

Từ thực tiễn thực hiện thống nhất kiểm định chất lượng đầu vào công chức ở quốc gia, có thể nhận thấy mô hình này có những ưu thế nhất định.

Một là, từ kinh nghiệm của các triều đại phong kiến Việt Nam có thể nhận thấy tuyển dụng nhân lực cho chính quyền là nhiệm vụ thường xuyên và chủ yếu được thực hiện thông qua con đường khoa cử. Thi tuyển quan lại trải qua các kỳ thi khác nhau và mỗi kỳ thi mà người thi vượt qua sẽ xác định vị trí được bổ nhiệm của người đó. Tính tập trung của các kỳ thi được tăng cường với vai trò của triều đình trung ương, cơ quan quản lý quan lại. Sự đánh giá đối với người dự thi không chỉ là kiến thức mà còn chú ý đến yếu tố đạo đức, phẩm hạnh.

Hai là, từ kinh nghiệm của các quốc gia, có thể nhận thấy:

- Việc thực hiện thống nhất kiểm định chất lượng đầu vào công chức cho phép khắc phục sự phân tán trong tuyển dụng, hạn chế tiêu cực trong mô hình tuyển dụng công chức truyền thống, tăng tính khách quan, tính công bằng lựa

chọn các ứng viên có năng lực nền tảng cơ bản trước khi được đánh giá về năng lực chuyên môn theo yêu cầu vị trí việc làm.

- Thực hiện thống nhất kiểm định chất lượng đầu vào đồng thời cũng tạo ra áp lực đối với thí sinh dự thi cần phải chú ý trau dồi kiến thức, kỹ năng, qua đó góp phần nâng cao chất lượng thí sinh dự thi công chức.

- Kiểm định chất lượng đầu vào công chức cần đánh giá đầy đủ năng lực của thí sinh về kiến thức, kỹ năng, thái độ.

- Việc thực hiện thống nhất kiểm định chất lượng đầu vào công chức thay vì mỗi bộ ngành, địa phương tự tổ chức thi tuyển sẽ tiết kiệm được các chi phí cho công tác tuyển dụng từ ngân sách nhà nước. Mặt khác, việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức sẽ giảm chi phí cho việc tổ chức vòng thi đánh giá năng lực chuyên môn của thí sinh do đã có sàng lọc thí sinh dự thi.

- Việc thi tuyển công khai, công bằng, nghiêm túc sẽ tạo điều kiện cho những người có năng lực được lựa chọn và cơ hội trở thành công chức; góp phần củng cố và tăng cường niềm tin của người dân và doanh nghiệp về hệ thống công vụ, hoạt động tuyển dụng công chức, thu hút được thí sinh phù hợp đối với nền công vụ; người dân và doanh nghiệp sẽ được thụ hưởng từ một nền hành chính hiệu quả, chuyên nghiệp các dịch vụ hành chính công có chất lượng cao hơn, kịp thời hơn.

Kinh nghiệm xây dựng mô hình thống nhất kiểm định chất lượng đầu vào công chức ở một số quốc gia trên thế giới cho thấy, việc thực hiện thống nhất kiểm định chất lượng đầu vào công chức ở Việt Nam là cần thiết, đảm bảo tính khả thi và phù hợp với xu thế đổi mới tuyển dụng công chức ở các nền công vụ tiên tiến trong khu vực và trên thế giới.

Cơ quan thực hiện kiểm định chất lượng đầu vào công chức thường được giao cho đơn vị sự nghiệp nằm ngoài hệ thống quản lý nhà nước nhằm đảm bảo yêu cầu về tính khách quan, minh bạch, tăng cường trách nhiệm.

Hoạt động kiểm định chất lượng đầu vào công chức cần huy động nhân lực trong xây dựng ngân hàng đề thi, tổ chức kiểm định, đảm bảo cơ sở vật chất, hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin nhằm đáp ứng yêu cầu đánh giá chính xác năng lực của thí sinh.