# HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC TRONG LĨNH VỰC BIỂN VÀ HẢI ĐẢO

**NGUYỄN QUANG HƯNG**
**HVCH. Trường Đại học Luật Hà Nội**

*Nhận bài ngày 22/3/2025. Sửa chữa xong 27/3/2025. Duyệt đăng 03/4/2025.*

***Abstract***

*The recruitment of public employees in the field of marine and islands is not just a regular personnel issue but directly relates to the quality of operations in research, management, and public services within the maritime sector. However, the current legal framework for recruitment in this field mainly relies on the Law on Public Employees and its guiding documents, with no specialized provisions suited to the sector's characteristics. Furthermore, existing legal normative documents still show many limitations, making practical implementation difficult. This article analyzes the current legal regulations and proposes practical measures to improve the effectiveness of legal provisions on recruiting public employees in the marine and island field, in line with the requirements of sustainable development.*

***Keywords:*** *Recruitment, public employees, marine and islands.*

## 1. Đặt vấn đề

Đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực biển và hải đảo đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện các chức năng nghiên cứu khoa học, quản lý tài nguyên, môi trường và bảo vệ chủ quyền biển đảo. Với tính chất đặc thù của lĩnh vực này, đội ngũ viên chức không chỉ cần có trình độ chuyên môn cao mà còn phải đáp ứng yêu cầu về năng lực thực tiễn, kinh nghiệm làm việc trong môi trường khắc nghiệt, cũng như sự am hiểu về các quy định pháp luật liên quan.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### *2.1. Khái quát chung pháp luật tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo*

Pháp luật về tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo là một bộ phận quan trọng trong hệ thống pháp luật về viên chức, được xây dựng nhằm bảo đảm tính hiệu quả, minh bạch trong quá trình thu hút, quản lý nhân lực làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập có liên quan đến biển và hải đảo. Pháp luật về tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo có thể hiểu là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành nhằm điều chỉnh toàn bộ quá trình tuyển chọn, bố trí, quản lý, đào tạo, đánh giá viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập có liên quan đến biển và hải đảo. Trong lĩnh vực biển và hải đảo, pháp luật về tuyển dụng viên chức có tính chất đặc thù do lĩnh vực này liên quan đến các hoạt động quản lý, nghiên cứu, khai thác và bảo vệ tài nguyên biển, đòi hỏi đội ngũ viên chức có chuyên môn cao, năng lực thực tiễn tốt và khả năng thích nghi với điều kiện làm việc khắc nghiệt. Do đó, pháp luật điều chỉnh tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực này cần có những quy định chuyên biệt, phù hợp với đặc thù công tác và bảo đảm tính hiệu quả trong quản lý nguồn nhân lực. Hệ thống pháp luật này không chỉ bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ của viên chức mà còn đóng vai trò là công cụ quan trọng giúp Nhà nước thực hiện chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển, quản lý và khai thác tài nguyên một cách hợp lý, đồng thời bảo vệ lợi ích quốc gia trên biển.

*Email: Nqhung181@gmail.com*

***2.2. Nội dung quy định pháp luật hiện hành về tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo theo pháp luật hiện hành***

*2.2.1. Nguyên tắc tuyển dụng*

*Thứ nhất, nguyên tắc công khai, minh bạch*. Quá trình tuyển dụng phải được thực hiện theo trình tự, thủ tục rõ ràng, bảo đảm thông tin tuyển dụng được công bố rộng rãi, tạo điều kiện cho mọi cá nhân đáp ứng đủ điều kiện đều có cơ hội tham gia. Việc công khai thông tin không chỉ giúp thu hút nguồn nhân lực có năng lực, mà còn góp phần ngăn chặn tình trạng tiêu cực, hạn chế các hành vi gian lận, thiếu công bằng trong tuyển dụng. Minh bạch trong tuyển dụng còn thể hiện ở việc đảm bảo quy trình đánh giá khách quan, không chịu tác động từ các yếu tố thiên vị hay lợi ích nhóm, qua đó nâng cao tính chuyên nghiệp của đội ngũ viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo.

*Thứ hai, nguyên tắc đảm bảo tính cạnh tranh trong tuyển dụng*. Đây là nguyên tắc quan trọng nhằm đảm bảo tuyển chọn được những cá nhân có năng lực tốt nhất, phù hợp nhất với vị trí việc làm. Đối với lĩnh vực biển và hải đảo, nơi có nhiều vị trí công tác đòi hỏi kiến thức chuyên sâu về hải dương học, quản lý tài nguyên biển, môi trường biển hay kinh tế biển, việc đảm bảo tính cạnh tranh trong tuyển dụng giúp sàng lọc những cá nhân có năng lực thực sự, hạn chế tình trạng tuyển dụng hình thức, kém hiệu quả.

*Thứ ba, nguyên tắc bình đẳng*. Đối với lĩnh vực biển và hải đảo, nguyên tắc này có thể đi kèm với một số yêu cầu bổ sung nhằm đảm bảo tính phù hợp với đặc thù công việc. Chẳng hạn, một số vị trí công tác ngoài thực địa có thể yêu cầu về thể lực hoặc khả năng làm việc trong điều kiện môi trường biển khắc nghiệt. Việc đặt ra các tiêu chí tuyển dụng dựa trên yêu cầu công việc phải đảm bảo không vi phạm nguyên tắc bình đẳng, mà chỉ nhằm mục đích lựa chọn ứng viên có năng lực đáp ứng được yêu cầu thực tế.

*Thứ tư, nguyên tắc dựa trên vị trí việc làm*. Tuyển dụng phải được thực hiện trên cơ sở xác định rõ nhu cầu về nhân lực của từng đơn vị sự nghiệp công lập, tránh tình trạng tuyển dụng dư thừa hoặc không phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị. Đặc biệt, trong bối cảnh ngành biển và hải đảo có nhiều lĩnh vực chuyên môn khác nhau như quản lý tài nguyên, môi trường biển, nghiên cứu khoa học biển hay bảo vệ chủ quyền biển đảo, việc tuyển dụng theo vị trí việc làm giúp xác định chính xác yêu cầu về trình độ, kỹ năng và chuyên môn của ứng viên, qua đó nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

*Thứ năm, nguyên tắc đảm bảo tính chuyên môn cao và phù hợp với đặc thù lĩnh vực trong tuyển dụng viên chức cho các đơn vị sự nghiệp công lập về biển và hải đảo*. Do tính chất phức tạp và đa dạng của lĩnh vực này, viên chức tuyển dụng phải có kiến thức chuyên sâu, không chỉ về chuyên ngành mà còn về pháp luật biển, chính sách quản lý biển đảo, cũng như kỹ năng làm việc trong môi trường biển.

*2.2.2. Căn cứ tuyển dụng*

Theo quy định tại Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), tuyển dụng viên chức phải dựa trên nhu cầu sử dụng lao động của đơn vị sự nghiệp công lập. Bên cạnh nhu cầu sử dụng lao động, tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo còn phải căn cứ vào vị trí việc làm. Theo quy định tại Nghị định của Chính phủ số 115/2020/NĐ-CP về tuyển dụng và quản lý viên chức (Nghị định 115/2020/NĐ-CP), việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập. Cơ quan, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng viên chức xây dựng kế hoạch tuyển dụng, báo cáo cơ quan có thẩm quyền quản lý viên chức phê duyệt hoặc quyết định theo thẩm quyền để làm căn cứ tuyển dụng trước mỗi kỳ tuyển dụng. Nội dung kế hoạch tuyển dụng bao gồm: số lượng người làm việc được giao và số lượng người làm việc chưa sử dụng của đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng viên chức; số lượng viên chức cần tuyển ở từng vị trí việc làm; số lượng vị trí việc làm cần tuyển đối với người dân tộc thiểu số (nếu có), trong đó xác định rõ chỉ tiêu, cơ cấu dân tộc cần tuyển; tiêu chuẩn, điều kiện đăng ký dự tuyển ở từng vị trí việc làm; hình thức và nội dung thi tuyển hoặc xét tuyển[1].

*Thứ nhất,* việc tuyển dụng phải bảo đảm phục vụ đúng nhu cầu thực tế của đơn vị, tránh tình trạng tuyển dụng tràn lan hoặc thiếu hụt nhân lực cục bộ. Bên cạnh đó, nhu cầu công việc trong ngành biển còn có tính chất đặc thù, đòi hỏi viên chức phải có chuyên môn sâu về tài nguyên, môi trường biển,

1) Điều 4 Nghị định 115/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng và quản lý viên chức.

khoa học hải dương, quản lý khai thác và bảo vệ tài nguyên biển, đồng thời có khả năng làm việc trong điều kiện môi trường khắc nghiệt.

*Thứ hai,* theo quy định tại Luật Viên chức và các nghị định hướng dẫn, việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào vị trí việc làm đã được phê duyệt, bảo đảm mỗi viên chức khi được tuyển dụng đều có nhiệm vụ cụ thể, phù hợp với chuyên môn và khả năng của mình. Trong lĩnh vực biển và hải đảo, vị trí việc làm thường gắn liền với các nhiệm vụ chuyên môn như nghiên cứu tài nguyên và môi trường biển, quản lý bảo tồn biển, thực thi pháp luật trên biển hoặc quản lý khai thác và sử dụng tài nguyên hải đảo.

*Thứ ba,* tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp là căn cứ quan trọng giúp xác định điều kiện, tiêu chí cụ thể đối với từng vị trí viên chức được tuyển dụng. Theo quy định tại Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn, mỗi chức danh nghề nghiệp đều có yêu cầu riêng về trình độ chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm, phẩm chất đạo đức, cũng như khả năng đáp ứng yêu cầu công việc.

*Thứ tư,* quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập là yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến số lượng và cơ cấu viên chức được tuyển dụng. Theo quy định của pháp luật, mỗi đơn vị sự nghiệp công lập phải xác định rõ khả năng tài chính của mình để bảo đảm chi trả lương và các chế độ phúc lợi cho viên chức được tuyển dụng.

*2.2.3. Điều kiện tuyển dụng*

Theo quy định chung tại Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)[2] và Nghị định số 115/2020/NĐ-CP[3], người dự tuyển viên chức phải đáp ứng các điều kiện về quốc tịch, độ tuổi, phẩm chất đạo đức, sức khỏe và trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm. Trong lĩnh vực biển và hải đảo, những yêu cầu này được cụ thể hóa hơn nhằm đáp ứng đặc thù công việc, đặc biệt là các vị trí liên quan đến nghiên cứu khoa học biển, quản lý tài nguyên và bảo vệ môi trường biển, kinh tế hàng hải và an ninh trên biển.

Một trong những điều kiện quan trọng đối với viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo là yêu cầu về trình độ chuyên môn. Theo quy định tại Luật Biển Việt Nam năm 2012, Luật Tài nguyên, môi trường biển và hải đảo năm 2015 và các văn bản hướng dẫn, việc quản lý và khai thác tài nguyên biển đòi hỏi đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn cao trong các lĩnh vực như hải dương học, địa chất biển, quản lý tài nguyên và môi trường biển, sinh thái biển, kinh tế biển và luật biển. Đối với một số vị trí chuyên sâu, ứng viên có thể cần có kinh nghiệm thực tiễn hoặc từng tham gia các dự án nghiên cứu, khảo sát biển.

Bên cạnh điều kiện về trình độ, một số vị trí việc làm trong lĩnh vực biển và hải đảo còn yêu cầu ứng viên phải có sức khỏe tốt và khả năng làm việc trong điều kiện môi trường đặc thù. Theo nội dung các quy định tại Luật Tài nguyên, môi trường biển và hải đảo năm 2015[4], có thể nhận thấy công tác quan trắc, khảo sát và nghiên cứu tài nguyên môi trường biển đòi hỏi nhân sự có thể làm việc trên tàu nghiên cứu biển dài ngày, thực hiện khảo sát thực địa trong điều kiện thời tiết khắc nghiệt hoặc làm việc tại các trạm nghiên cứu trên biển, đảo xa bờ.

Ngoài ra, đối với một số vị trí công tác có liên quan trực tiếp đến công tác bảo vệ tài nguyên biển, an ninh hàng hải hoặc thực thi pháp luật trên biển, điều kiện tuyển dụng còn bao gồm các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức và lý lịch rõ ràng. Theo quy định của Luật Biển Việt Nam năm 2012 và Luật Biên phòng Việt Nam năm 2020, công tác bảo vệ chủ quyền, an ninh biển đảo là nhiệm vụ quan trọng, có liên quan trực tiếp đến lợi ích quốc gia. Vì vậy, một số đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong lĩnh vực này có thể yêu cầu ứng viên không có tiền án, tiền sự, không thuộc diện bị hạn chế về tiếp cận thông tin an ninh quốc gia và đáp ứng các yêu cầu về phẩm chất chính trị.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh hội nhập quốc tế và hợp tác khoa học biển ngày càng phát triển, một số vị trí tuyển dụng trong lĩnh vực này có thể yêu cầu ứng viên có trình độ ngoại ngữ tốt, đặc biệt là tiếng Anh chuyên ngành biển. Theo quy định của Nghị định của Chính phủ số 40/2016/NĐ-CP về việc tham gia và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực tài nguyên, môi trường, các đơn vị sự nghiệp công lập về biển và hải đảo có thể tham gia vào các chương trình nghiên cứu hợp tác quốc tế, các dự án quan trắc môi trường biển xuyên biên giới hoặc các diễn đàn khoa học về quản lý biển[5].

2) Điều 22 Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).
3) Điều 5 Nghị định 115/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng và quản lý viên chức.
4) Nội dung Chương VII Luật Tài nguyên, môi trường biển và hải đảo năm 2015.
5) Nghị định số 40/2016/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Tài nguyên, môi trường biển và hải đảo.

*2.2.4. Thẩm quyền tuyển dụng*

Theo quy định chung của Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), thẩm quyền tuyển dụng viên chức thuộc về người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trên cơ sở kế hoạch tuyển dụng đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt. Nghị định số 115/2020/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Viên chức cũng quy định cụ thể rằng việc tuyển dụng phải gắn với vị trí việc làm, chỉ tiêu biên chế được cấp có thẩm quyền phê duyệt và nhu cầu thực tế của đơn vị sử dụng viên chức.

Trong lĩnh vực biển và hải đảo, các đơn vị sự nghiệp công lập có thể trực thuộc bộ, ngành trung ương hoặc chính quyền địa phương. Đối với các đơn vị thuộc bộ, ngành trung ương, thẩm quyền tuyển dụng thường do Bộ trưởng hoặc Thủ trưởng cơ quan ngang bộ quyết định. Theo quy định tại Nghị định của Chính phủ số 36/2017/NĐ-CP về chức năng, nhiệm vụ của Bộ Tài nguyên và Môi trường, các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Tổng cục Biển và hải đảo Việt Nam thực hiện tuyển dụng viên chức theo kế hoạch được Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường phê duyệt[6]. Bên cạnh đó, Luật Tài nguyên, môi trường biển và hải đảo năm 2015 cũng đặt ra yêu cầu về nhân sự trong công tác quản lý, giám sát và khai thác tài nguyên biển. Theo Điều 73 của luật này quy định rằng việc quản lý, bảo vệ môi trường biển và hải đảo phải do đội ngũ cán bộ, viên chức có chuyên môn cao thực hiện[7]. Vì vậy, thẩm quyền tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực này không chỉ thuộc về các bộ, ngành mà còn phải có sự phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chuyên môn về tài nguyên môi trường để đảm bảo đội ngũ viên chức đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân (UBND) cấp tỉnh, thẩm quyền tuyển dụng thường thuộc về Chủ tịch UBND tỉnh hoặc Giám đốc Sở Nội vụ theo sự phân cấp. Theo quy định tại Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), các đơn vị sự nghiệp công lập cấp tỉnh hoạt động trong lĩnh vực biển và hải đảo, chẳng hạn như trung tâm quan trắc môi trường biển, ban quản lý khu bảo tồn biển hoặc trung tâm nghiên cứu tài nguyên biển, có thể tổ chức tuyển dụng viên chức theo kế hoạch được cơ quan có thẩm quyền địa phương phê duyệt. Trong một số trường hợp, để đảm bảo sự thống nhất trong tuyển dụng, UBND tỉnh có thể giao Sở Nội vụ tổ chức thi tuyển tập trung, sau đó các đơn vị tiếp nhận viên chức trúng tuyển theo nhu cầu sử dụng lao động.

Ngoài các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc bộ, ngành và địa phương, các viện nghiên cứu khoa học biển và hải đảo cũng có thẩm quyền tuyển dụng viên chức theo cơ chế riêng[8]. Như vậy, các đơn vị sự nghiệp khoa học công nghệ được trao quyền tự chủ trong tuyển dụng nhân sự, miễn là đảm bảo đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của Nhà nước. Điều này có nghĩa là các viện nghiên cứu biển có thể chủ động tuyển dụng các nhà khoa học, chuyên gia trong các lĩnh vực như sinh thái biển, biến đổi khí hậu và tài nguyên hải dương mà không cần phụ thuộc hoàn toàn vào quy trình tuyển dụng chung của các đơn vị sự nghiệp công lập khác.

Bên cạnh các quy định chung, việc tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo còn phải tuân thủ các quy định về an ninh, quốc phòng và bảo vệ chủ quyền biển đảo theo Luật Biển Việt Nam năm 2012 và Luật An ninh quốc gia năm 2004, các đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong lĩnh vực có liên quan đến chủ quyền biển đảo phải tuyển chọn nhân sự đáp ứng các tiêu chuẩn về lý lịch chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn nhằm bảo đảm an toàn cho các thông tin, dữ liệu có tính chiến lược.

Ngoài ra, một số đơn vị sự nghiệp công lập có yếu tố hợp tác quốc tế trong lĩnh vực biển và hải đảo cũng có thể áp dụng các quy định riêng về thẩm quyền tuyển dụng[9].

*2.2.5. Phương thức và trình tự, thủ tục tuyển dụng*

Theo quy định của Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), việc tuyển dụng viên chức được thực hiện thông qua hai phương thức chính là thi tuyển và xét tuyển. Nghị định số 115/2020/NĐ-CP quy định rõ rằng thi tuyển là phương thức chủ yếu để đánh giá năng lực, trình độ của ứng viên thông qua các vòng thi kiểm tra kiến thức chung, chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng làm việc. Đối với

6) Điều 3 Nghị định số 36/2017/NĐ-CP của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Tài nguyên và Môi trường.
7) Điều 73 Luật Tài nguyên, Môi trường biển và Hải đảo năm 2015.
8) Điều 13 Luật Khoa học và công nghệ năm 2013.
9) Điều 68 Nghị định số 40/2016/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Tài nguyên, môi trường biển và hải đảo.

xét tuyển, phương thức này thường áp dụng cho các trường hợp đặc biệt như tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng, hoặc viên chức làm việc trong các lĩnh vực cần thu hút nhân tài. Trong lĩnh vực biển và hải đảo, xét tuyển có thể được áp dụng đối với các chuyên gia có trình độ cao trong các ngành khoa học biển, công nghệ hải dương, luật biển hoặc kinh tế biển, nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng phục vụ cho công tác nghiên cứu và quản lý biển đảo.

Về trình tự và thủ tục tuyển dụng, pháp luật quy định quá trình tuyển dụng phải diễn ra theo các bước chặt chẽ, từ việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng, thông báo tuyển dụng, tiếp nhận hồ sơ, tổ chức thi hoặc xét tuyển, công bố kết quả và hoàn thiện các thủ tục để người trúng tuyển nhận nhiệm vụ. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập về biển và hải đảo, kế hoạch tuyển dụng phải được xây dựng dựa trên nhu cầu sử dụng viên chức tại các vị trí việc làm cụ thể, bảo đảm phù hợp với chỉ tiêu biên chế và định hướng phát triển nhân lực của ngành. Việc thông báo tuyển dụng phải được thực hiện công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng, trang thông tin điện tử của cơ quan tuyển dụng hoặc trên cổng thông tin việc làm của ngành để đảm bảo tiếp cận rộng rãi và tạo điều kiện cho các ứng viên tiềm năng tham gia.

Trong quá trình tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển, các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực biển và hải đảo có thể áp dụng những hình thức đánh giá phù hợp với tính chất công việc. Theo quy định tại khoản 4 Điều 1 Nghị định 85/2023/NĐ-CP đã sửa đổi Điều 9 Nghị định 115/2020/NĐ-CP về hình thức, nội dung và thời gian thi tuyển viên chức được thực hiện theo 02 vòng thi như sau: (i) Vòng 1: Thi kiểm tra kiến thức chung bằng hình thức trắc nghiệm trên máy vi tính; (ii) Vòng 2: Thi môn nghiệp vụ chuyên ngành.

*2.2.6. Những hạn chế của quy định pháp luật về tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo*

*Thứ nhất,* chưa có cơ chế tuyển dụng chuyên biệt cho viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo, khiến việc tuyển chọn nhân sự không thực sự phù hợp với đặc thù ngành. Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) và các văn bản hướng dẫn chủ yếu quy định về tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung, nhưng chưa có các điều khoản riêng biệt để điều chỉnh việc tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển. Trong khi đó, các đơn vị sự nghiệp công lập trong ngành này đòi hỏi nhân sự có trình độ chuyên môn cao về hải dương học, quản lý tài nguyên biển, kỹ thuật khai thác bền vững, công nghệ quan trắc môi trường biển và thực thi pháp luật trên biển.

*Thứ hai,* các tiêu chí tuyển dụng vẫn còn mang tính chung chung, chưa gắn sát với yêu cầu thực tiễn của ngành. Mặc dù Luật Viên chức và Nghị định số 115/2020/NĐ-CP đã đưa ra những tiêu chuẩn về trình độ, chuyên môn, phẩm chất đạo đức đối với viên chức, nhưng những quy định này vẫn chưa thực sự phản ánh hết những yêu cầu đặc thù của lĩnh vực biển. Điều này dẫn đến thực trạng một số ứng viên sau khi trúng tuyển không đáp ứng được yêu cầu công việc hoặc cần một thời gian dài đào tạo lại mới có thể đảm nhiệm nhiệm vụ chuyên môn.

*Thứ ba,* sự chồng chéo và thiếu thống nhất giữa các quy định pháp luật cũng là một trong những nguyên nhân gây khó khăn trong công tác tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo. Các văn bản pháp luật chuyên ngành như Luật Biển Việt Nam năm 2012, Luật Tài nguyên, môi trường biển và hải đảo năm 2015, Luật Bảo vệ môi trường năm 2020 đều có những quy định về quản lý nhân sự trong ngành, nhưng chưa có sự kết nối chặt chẽ với Luật Viên chức và các nghị định hướng dẫn về tuyển dụng.

*Thứ tư,* quy trình tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển vẫn còn phức tạp, chưa thực sự tạo điều kiện thuận lợi để thu hút nhân tài. Theo quy định tại Nghị định số 115/2020/NĐ-CP, việc tuyển dụng viên chức chủ yếu thông qua hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển, trong đó thi tuyển vẫn được xem là phương thức chính để bảo đảm tính cạnh tranh và khách quan. Tuy nhiên, hình thức thi tuyển hiện nay vẫn mang nặng tính hàn lâm, chưa có nhiều đổi mới để đánh giá toàn diện năng lực thực tế của ứng viên, đặc biệt là trong những lĩnh vực đòi hỏi kỹ năng thực hành cao như giám sát tài nguyên biển, vận hành thiết bị quan trắc môi trường biển hay thực thi pháp luật trên biển. Một số nội dung chưa thực sự phản ánh đúng yêu cầu công việc, trong khi các bài kiểm tra đánh giá năng lực thực tiễn lại chưa được

chú trọng đúng mức. Điều này dẫn đến tình trạng một số viên chức sau khi trúng tuyển nhưng không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc, gây lãng phí nguồn nhân lực và ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

*Thứ năm,* chính sách đãi ngộ đối với viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo chưa thực sự hấp dẫn, dẫn đến khó khăn trong việc thu hút nhân sự có trình độ cao. Mặc dù pháp luật hiện hành có những quy định ưu tiên đối với một số đối tượng đặc thù, nhưng các chế độ tiền lương, phụ cấp và phúc lợi vẫn chưa đủ sức cạnh tranh so với khu vực tư nhân hoặc các tổ chức quốc tế hoạt động trong lĩnh vực biển. Các đơn vị nghiên cứu khoa học biển, trung tâm quan trắc môi trường biển hoặc các cơ quan thực thi pháp luật trên biển thường gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự chất lượng cao do mức thu nhập chưa thực sự tương xứng với yêu cầu công việc và điều kiện làm việc khắc nghiệt.

***2.3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo***

*2.3.1.* Cần hoàn thiện hệ thống pháp luật nhằm bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ giữa Luật Viên chức, các văn bản hướng dẫn thi hành và các luật chuyên ngành có liên quan đến lĩnh vực biển và hải đảo. Cụ thể:

*Một là,* sửa đổi, bổ sung Luật Viên chức năm 2010 nhằm tạo cơ sở pháp lý đầy đủ cho việc quản lý viên chức trong lĩnh vực biển và hải đảo. Cần bổ sung một chương hoặc mục riêng về viên chức trong các lĩnh vực đặc thù như lĩnh vực biển và hải đảo, trong đó quy định rõ các tiêu chí tuyển dụng, yêu cầu về chuyên môn, tiêu chuẩn bổ nhiệm, quy định về đào tạo, bồi dưỡng và chế độ đãi ngộ đặc thù. Việc bổ sung này sẽ giúp tạo hành lang pháp lý vững chắc để bảo đảm tính đặc thù trong quản lý nhân sự đối với viên chức làm việc trong lĩnh vực biển.

*Hai là,* cần bổ sung các quy định liên quan trong các luật chuyên ngành như Luật Biển Việt Nam năm 2012, Luật Tài nguyên, môi trường biển và hải đảo năm 2015, Luật Thủy sản năm 2017 và Bộ luật Hàng hải Việt Nam năm 2015. Theo đó, bổ sung các quy định về tiêu chuẩn viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực biển, trách nhiệm của viên chức trong việc thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, quản lý tài nguyên biển, bảo vệ môi trường biển và thực thi pháp luật trên biển. Ngoài ra, cần quy định rõ cơ chế phối hợp giữa các bộ, ngành trong việc đào tạo, tuyển dụng viên chức nhằm bảo đảm tính đồng bộ, hiệu quả trong quản lý nhân sự.

*Ba là,* các văn bản hướng dẫn như Nghị định của Chính phủ số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cần được sửa đổi, bổ sung để bao quát các chương trình đào tạo chuyên sâu về lĩnh vực biển. Trong đó, cần nhấn mạnh vào đào tạo về kỹ năng thực hành trên biển, bao gồm các chương trình thực tập tại các cơ sở nghiên cứu biển, học tập tại các tổ chức quốc tế về bảo vệ môi trường biển, quản lý tài nguyên biển và thực thi pháp luật trên biển.

*2.3.2.* Cần đổi mới cơ chế tuyển dụng viên chức để bảo đảm lựa chọn được những ứng viên có năng lực phù hợp với yêu cầu thực tiễn của ngành biển. Bổ sung các phương thức đánh giá thực tế như sát hạch kỹ năng, phỏng vấn chuyên sâu hoặc thử việc thực tế tại các đơn vị nghiên cứu, khai thác và bảo vệ tài nguyên biển trước khi quyết định tuyển dụng chính thức. Ngoài ra, cần xây dựng cơ chế ưu tiên tuyển dụng đối với những ứng viên có kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực biển, chẳng hạn như những người từng làm việc trong các tổ chức nghiên cứu hải dương, quản lý tài nguyên biển hoặc thực thi pháp luật trên biển.

*2.3.3.* Hoàn thiện chính sách đãi ngộ nhằm thu hút và giữ chân nhân tài trong lĩnh vực biển. Do điều kiện làm việc trong ngành biển có nhiều đặc thù như thời gian công tác dài ngày trên biển, môi trường làm việc khắc nghiệt và yêu cầu cao về chuyên môn, nên cần có chính sách lương, phụ cấp và chế độ ưu đãi tương xứng để tạo động lực cho viên chức gắn bó lâu dài với ngành. Cần nghiên cứu xây dựng chế độ phụ cấp đặc thù đối với viên chức làm việc trong môi trường biển, đồng thời có chính sách hỗ trợ về nhà ở, đi lại và phúc lợi xã hội cho viên chức và gia đình họ. Ngoài ra, cần tạo điều kiện để viên chức có cơ hội phát triển nghề nghiệp thông qua các chương trình đào tạo nâng cao và các cơ chế thăng tiến rõ ràng, bảo đảm họ có thể phát triển sự nghiệp một cách bền vững trong lĩnh vực biển.

*Xem tiếp trang 274*