

Xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính Nhà nước

ThS Trịnh Xuân Thắng

Học viện Chính trị khu vực IV

Xác định vị trí việc làm là nhiệm vụ trọng tâm trong cải cách chế độ công vụ, công chức, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức và cải cách tiền lương hiệu quả. Tuy nhiên, xác định vị trí việc làm cũng là một công việc còn mới mẻ ở nước ta, chúng ta chưa có nhiều kinh nghiệm nên quá trình triển khai thực hiện còn gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, trong quá trình thực hiện, các bộ, ngành, địa phương cần có sự quyết tâm cao, tránh tình trạng triển khai thực hiện một cách qua quýt, gây lãng phí và không hiệu quả.

Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18-10-2012 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức”, Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22-4-2013 về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức và Thông tư số 05/2013/TT-BNV của Bộ Nội vụ ngày 25-6-2013 về Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36 đã quy định rõ về xác định vị trí việc làm là nhiệm vụ bắt buộc trong hoàn thiện cơ cấu công chức theo ngạch tại các cơ quan trung ương và địa phương. Theo Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22-4-2013 về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, quá trình xác định vị trí việc làm được thực hiện gồm 8 bước: thông kê công việc phải làm, phân nhóm, xác định các yếu tố ảnh hưởng, đánh giá thực trạng đội ngũ, xác định và phân loại vị trí việc làm, bản mô tả công việc, lên khung năng lực, xác định chức năng. Đây là những đổi mới có ý nghĩa quan trọng trong cải cách chế độ công vụ, công chức, chuyển từ quản lý đội ngũ cán bộ, công chức theo hệ thống chức nghiệp sang quản lý đội ngũ cán bộ, công chức trên cơ sở kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh với vị trí việc làm.

1. Ý nghĩa của việc xác định vị trí việc làm đối với đổi mới công tác tổ chức, cán bộ

Khái niệm vị trí việc làm được quy định rõ trong Luật Cán bộ, công chức (2008): “Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị” (Khoản 3, Điều 7). Theo đó, việc xác định vị trí việc làm có ý nghĩa rất lớn, tác động đến nhiều khía cạnh, đặc biệt là đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức và cải cách tiền lương. Thể hiện cụ thể trong những nội dung sau:

Thứ nhất, là cơ sở để xác định chỉ tiêu biên chế, xóa bỏ cơ chế “xin - cho” trong quản lý biên chế và thực hiện tinh giản biên chế. Trước đây, cơ chế quản lý biên chế còn thiếu chặt chẽ vì chưa có những quy định cụ thể để xác định chỉ tiêu biên chế,

việc xác định này chủ yếu mang tính chủ quan, cảm tính. Thực hiện xác định vị trí việc làm sẽ là căn cứ khách quan, khoa học để tính toán, xác định chỉ tiêu biên chế. Xác định vị trí việc làm chính là việc xem xét trong một cơ quan, đơn vị có bao nhiêu vị trí việc làm và cần bao nhiêu người để hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị đó. Do đó, sẽ xóa bỏ được cơ chế “xin - cho” biên chế như trước đây. Đồng thời, xác định vị trí việc làm còn là một trong những giải pháp góp phần tinh giản biên chế trong Đề án tinh giản biên chế mà Bộ Nội vụ đang triển khai thực hiện. Xác định vị trí việc làm sẽ làm rõ, đủ, đúng, số người làm việc trong mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Thứ hai, là tiền đề để xác định cơ cấu ngạch và tiêu chuẩn chức danh công chức. Hiện nay, một trong những hạn chế rất lớn trong công tác quản lý công chức là chưa định rõ chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu ngạch, tiêu chuẩn cho từng chức danh công chức. Xác định vị trí việc làm sẽ góp phần xác định rõ hơn cơ cấu ngạch và tiêu chuẩn chức danh công chức. Theo Nghị định 36, việc xác định cơ cấu ngạch công chức cần thực hiện dựa trên các nguyên tắc cơ bản: (1) Phải căn cứ vào số lượng danh mục vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế; (2) Việc xác định chức danh ngạch công chức của mỗi vị trí việc làm phải bảo đảm phù hợp với lĩnh vực hoạt động chuyên ngành; (3) Phải tuân thủ quy định về ngạch công chức cao nhất được áp dụng trong từng cấp hành chính hoặc từng cơ quan, tổ chức, đơn vị; (4) Căn cứ tiêu chuẩn ngạch công chức và bản mô tả công việc, khung năng lực phù hợp với mỗi vị trí việc làm.

Thứ ba, giúp cho việc kiện toàn, tuyển dụng và bố trí sử dụng công chức hiệu quả hơn; giúp cơ quan, đơn vị rà soát lại tổ chức bộ máy, đội ngũ công chức và xác định rõ từng vị trí trong tổ chức gắn với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan. Qua đó, phát hiện những chông chéo về chức năng, nhiệm vụ của các vị trí việc làm, tránh tình trạng “vì người đặt việc”, định sẵn nhân sự rồi mới tạo ra công việc. Xác định vị trí việc làm với mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí công việc (đặc điểm, đặc thù, tính phức tạp của công việc, tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cần thiết để thực hiện), là cơ sở quan trọng giúp xác định các tiêu chí cụ thể trong tuyển dụng công chức cho phù hợp với từng vị trí làm việc; tăng khả năng chọn đúng người cho vị trí tuyển dụng.

Thứ tư, là cơ sở để đổi mới công tác đánh giá công chức theo kết quả làm việc. Bởi thông qua việc xây dựng bản mô tả công việc đối với từng vị trí việc làm (gồm các nhiệm vụ chính phải làm, tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc, kết quả sản phẩm, điều kiện làm việc...) sẽ là căn cứ chủ yếu để đánh giá hiệu quả làm việc của công chức. Mô tả công việc càng cụ thể, rõ ràng thì việc đánh giá kết quả, hiệu quả làm việc của công chức càng thuận lợi và chính xác.

Thứ năm, là cơ sở cho việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Trên cơ sở khung năng lực của từng vị trí việc làm, các cơ quan, đơn vị sẽ đánh giá được năng lực hiện tại của công chức so với yêu cầu của từng vị trí, từ đó xác định được những kiến thức, kỹ năng cần phải đào tạo, bồi dưỡng thêm để hoàn thành công việc tốt hơn. Đây là cơ sở để cơ quan, đơn vị xây dựng khung chương trình và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của công việc, của tổ chức cũng như mong muốn của từng công chức.

Thứ sáu, là cơ sở cho việc đổi mới cách thức chi trả tiền lương. Cách thức chi trả tiền lương đối với cán bộ, công chức hiện nay về cơ bản vẫn thực hiện theo ngạch, bậc công chức và cơ chế xét tăng lương dựa vào thâm niên làm việc. Tuy nhiên, hạn chế rất lớn của cơ chế này là tạo ra tính cào bằng trong chi trả tiền lương; không tạo được động lực để công chức cạnh tranh, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ. Việc xác định vị trí việc làm sẽ là căn cứ để đổi mới cách thức chi trả tiền lương theo vị trí việc làm và hiệu quả công việc.

2. Một số khó khăn, hạn chế trong xác định vị trí việc làm

Việc triển khai thực hiện tốt các bước trong xác định vị trí việc làm tại các cơ quan hành chính là rất cần thiết. Tuy nhiên, trong thực tế, công tác này của các cơ quan hành chính nhà nước đang gặp không ít khó khăn, thách thức.

Xác định vị trí việc làm là công việc còn khá mới mẻ đòi hỏi tính chuyên môn cao; đa số cán bộ, công chức chưa có nhiều kiến thức và kinh nghiệm về vấn đề này, chưa nắm vững kiến thức căn bản về phân tích và thiết kế tổ chức. Do đó, khi tiến hành còn nhiều lúng túng. Việc thống kê, đánh giá vị trí của từng cán bộ, công chức gặp nhiều khó khăn, bởi không ít cán bộ, công chức kiêm nhiệm cùng lúc nhiều việc. Do đó, nhiều cơ quan, đơn vị không biết phải xác định vị trí việc làm thế nào cho đúng. Có đơn vị khi xây dựng đề án vị trí việc làm chỉ tập trung xác định nhiệm vụ, kết quả, sản phẩm mà chưa mô tả được các tiêu chuẩn cần thiết cũng như các yếu tố ảnh hưởng để xác định biên chế tại vị trí đó.

Việc xác định vị trí việc làm có thể khiến số biên chế của đơn vị tăng lên hoặc giảm đi, gây nhiều áp lực cho người lãnh đạo, quản lý và cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước. Không ít đơn vị trong khi xây dựng đề án mô tả vị trí việc làm có tâm lý muốn tăng thêm hoặc chí ít là giữ nguyên biên chế nên chưa mô tả hết thực chất công việc của từng vị trí việc làm; công chức kê khai không đúng tỷ lệ thời gian thực hiện công việc của mình do lo bị giảm biên chế.

Trong mô tả vị trí việc làm, thống kê công việc của từng cán bộ, công chức còn nhiều bất cập. Việc xác định thế nào là công việc có tính ổn định, lâu dài, thường xuyên, lặp đi lặp lại; lựa chọn tên gọi vị trí việc làm thế nào cho phù hợp và bao quát được tính chất công việc còn nhiều điểm chưa thống nhất. Một số công việc rất khó xác định thời gian hoàn thành và sản phẩm đầu ra, chẳng hạn như việc xây dựng các

kế hoạch, đề án, hoặc đối với những công việc chuyên môn, nghiệp vụ nhưng đòi hỏi phải có sự tham gia, phối hợp của nhiều người thì chưa có bản phân tích, mô tả công việc chi tiết để đánh giá khối lượng, mức độ, tính chất phức tạp của công việc.

Một trong những mục tiêu của xác định vị trí việc làm là nhằm sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức cho phù hợp với chuyên môn được đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, tình trạng công chức làm trái ngành, trái nghề so với chuyên môn đào tạo chiếm tỷ lệ khá lớn. Vì vậy, khi xác định vị trí việc làm sẽ gặp khó khăn trong việc sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức.

Việc xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay còn mang tính chất định tính và bị chi phối bởi số lượng, chất lượng, kỹ năng làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức. Bộ Nội vụ, các bộ, cơ quan ngang bộ quản lý ngạch công chức chuyên ngành đã có văn bản quy định tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức chuyên ngành và hầu hết các cơ quan, đơn vị đều dựa vào quy định tiêu chuẩn ngạch công chức để làm căn cứ xác định khung năng lực vị trí việc làm chứ không dựa vào các yêu cầu cụ thể của vị trí việc làm.

3. Một số đề xuất

Trước những khó khăn, thách thức trên, để tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả đề án vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước, xin đề xuất một số nội dung sau:

Một là, cần xác định rõ công tác xây dựng đề án vị trí việc làm là một trong những bước đi đầu tiên, có ảnh hưởng quyết định đến thành công của cả quá trình cải cách công vụ, công chức; do đó, cần coi trọng quy trình, chất lượng, lộ trình phù hợp, không tạo ra áp lực cho các cơ quan, đơn vị, địa phương trong một thời gian ngắn phải hoàn thành công việc quan trọng nhưng còn nhiều mới mẻ và nhiều khó khăn này.

Hai là, cần tiếp tục nghiên cứu khoa học về vị trí việc làm không chỉ để đáp ứng yêu cầu xác lập cơ sở lý luận cho việc xây dựng, hoạch định chính sách, mà còn góp phần hỗ trợ hoạt động triển khai thực hiện chính sách về cải cách công vụ, công chức. Ở nước ta, nghiên cứu khoa học về vị trí việc làm còn khá mới mẻ. Đã có một số công trình nghiên cứu về vấn đề này nhưng tính chất, quy mô, cấp độ nghiên cứu còn hạn hẹp, còn mang tính đơn lẻ, chưa có tính hệ thống.

Ba là, cùng với việc nghiên cứu lý luận, cần tiến hành tổng kết thực tiễn việc xây dựng đề án vị trí việc làm ở các cơ quan, đơn vị từ các bộ ngành trung ương đến địa phương để đúc rút những kinh nghiệm, chỉ ra những vấn đề còn vướng mắc, bất cập, chưa thực hiện được để tiếp tục nghiên cứu tìm ra giải pháp hoàn thiện. Kể cả đối với hệ thống các văn bản pháp luật liên quan về vị trí việc làm cũng cần phải được tiếp tục sửa đổi, hoàn thiện.

Bốn là, cần coi trọng áp dụng phương pháp chuyên gia kết hợp với các phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp... để tiến hành xác định vị trí việc làm. Có cơ chế để khai thác, tổ chức tham khảo ý kiến, lấy ý kiến... của những chuyên gia, những người có kiến thức, năng lực, kinh nghiệm trong từng lĩnh vực chuyên môn. Đồng thời, cần có đội ngũ chuyên gia tinh thông nghề nghiệp để giúp cơ quan chức năng tổ chức, chỉ đạo, truyền đạt nội dung, hướng dẫn nghiệp vụ, kiểm tra, giám sát, thẩm định kết quả xây dựng đề án.

Năm là, cần phát huy vai trò của thủ trưởng đơn vị trong việc xây dựng đề án vị trí việc làm và cơ cấu công chức. Thủ trưởng đơn vị là người nắm rõ nhất đặc điểm và nhu cầu sử dụng nhân lực của đơn vị. Vì vậy, trong xây dựng đề án vị trí việc làm, thủ trưởng đơn vị phải đánh giá chính xác khối lượng công việc hiện tại, khả năng đáp ứng khối lượng công việc của công chức và dự kiến công việc mới phát sinh trong tương lai (1 - 3 năm) để làm căn cứ đề xuất số lượng biên chế cần thiết, bảo đảm khách quan, tiết kiệm, hiệu quả.

Sáu là, đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền phổ biến kết hợp với mở các lớp bồi dưỡng, hội nghị tập huấn ở các bộ, ngành và địa phương về xây dựng đề án xác định vị trí việc làm. Trong đó, Bộ Nội vụ chủ trì các khóa đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn để hình thành các “máy cái” chuyên trách, chuyên sâu về xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức.

Như vậy, xác định vị trí việc làm là nhiệm vụ trọng tâm trong cải cách chế độ công vụ, công chức, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức và cải cách tiền lương hiệu quả. Tuy nhiên, xác định vị trí việc làm cũng là một công việc còn mới mẻ ở nước ta, chúng ta chưa có nhiều kinh nghiệm nên quá trình triển khai thực hiện còn gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, trong quá trình thực hiện, các bộ, ngành, địa phương cần có sự quyết tâm cao, tránh tình trạng triển khai thực hiện một cách qua quýt, gây lãng phí và không hiệu quả.