

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM

*TS. Lê Anh Tuấn, Phó Viện trưởng
Viện Khoa học tổ chức nhà nước – Bộ Nội vụ*

1. Sự cần thiết phải xác định VTVL trong các cơ quan hành chính nhà nước

Xác định vị trí việc làm (VTVL) được coi là nhiệm vụ trọng tâm trong cải cách chế độ công vụ, công chức ở Việt Nam. Đây là một vấn đề mới mẻ, tương đối khó và rất được Đảng và Nhà nước quan tâm.

Tại Nghị quyết Trung ương 5 khóa X về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước đã khẳng định xác định VTVL trong các cơ quan hành chính nhà nước là giải pháp hàng đầu trong nhóm giải pháp về tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức: “Xác định rõ vị trí, cơ cấu và tiêu chuẩn chức danh công chức trong từng cơ quan của Nhà nước để làm căn cứ tuyển dụng và bố trí sử dụng cán bộ, công chức”, trong đó đối với các cơ quan nhà nước: “Trên cơ sở xây dựng chức danh, tiêu chuẩn, vị trí việc làm và cơ cấu công chức, từng cơ quan nhà nước rà soát lại đội ngũ công chức, đối chiếu với tiêu chuẩn để bố trí lại cho phù hợp”[1].

Để thể chế hóa chủ trương trên, Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 đã xác định một trong những nguyên tắc quản lý công chức là “kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế” [2] đồng thời đưa vào quy định và định nghĩa về 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 chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị [3]. Triển khai thi hành các Luật trên, ngày 27/11/2020, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định về việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức, trong đó Chính phủ giao trách nhiệm Bộ Nội vụ “Xây dựng trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ quy định về chiến lược, kế hoạch, quy hoạch, chương trình phát triển đội ngũ công chức; phân công, phân cấp quản lý công chức và biên chế công chức; vị trí việc làm và cơ cấu công chức”

Ngày 22/4/2013, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 36/2013/NĐ-CP về xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, trong đó quy định cụ thể về nguyên tắc, phương pháp, trình tự, thủ tục xác định vị trí việc làm và cơ cấu

ngạch công chức; thẩm quyền quyết định, phê duyệt, quản lý vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 về vị trí việc làm và biên chế công chức, quy định rõ hơn về nguyên tắc, căn cứ, trình tự, trách nhiệm, thẩm quyền quyết định và điều chỉnh vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, biên chế công chức.

Ngày 21/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành Trung ương khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW về Cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp, đã nhấn mạnh quan điểm: “Trong khu vực công, Nhà nước trả lương cho cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo, phù hợp với nguồn lực của Nhà nước và nguồn thu sự nghiệp dịch vụ công, bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương trên thị trường lao động...”.

Mới đây, ngày 15/7/2021, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 76/NQ-CP về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030, trong đó nội dung về cải cách chế độ công vụ đã xác định mục tiêu đến năm 2025: “Xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có cơ cấu hợp lý, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định”.

Như vậy, xác định vị trí việc làm được coi là nhiệm vụ bắt buộc đối với tất cả các bộ, ngành, địa phương để thực hiện đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức.

Có thể thấy, từ chủ trương của Đảng đến các văn bản quy phạm pháp luật của các cơ quan nhà nước đã tạo ra sự đổi mới của chế độ công vụ, đặc biệt trong đó quy định về xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước.

2. Ý nghĩa của việc xác định VTVL trong các cơ quan hành chính nhà nước

Nghị định số 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22/4/2013 về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức quy định quá trình xác định vị trí việc làm được thực hiện gồm 8 bước: thống 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, xây dựng bản mô tả công việc, khung năng lực của từng vị trí việc làm, xác định ngạch công chức tương ứng (và chức danh lãnh đạo, quản lý - nếu có) với mỗi vị trí việc làm đã được xác định. 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.

Xây dựng Đề án vị trí việc làm là cơ hội giúp các cơ quan, đơn vị rà soát lại tổ chức bộ máy, đội ngũ công chức và xác định từng vị trí trong tổ chức gắn với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị từ đó sắp xếp lại đội ngũ công chức; phát hiện những chông chéo về chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, tổ chức; phục vụ hiệu quả cho hoạt động tuyển dụng, bố trí sử dụng, đào tạo bồi dưỡng công chức, đánh giá quy hoạch và cải cách tiền lương hiệu quả. Quan trọng hơn, Đề án vị trí việc làm giúp đơn vị tránh tình trạng định sẵn nhân sự rồi mới tạo ra công việc và tránh sự chông chéo khi phân công, giao việc, đồng thời là một trong những cơ sở quan trọng để tìm đúng người, đúng việc, tránh “phình” bộ máy, tăng biên chế. Bên cạnh đó, việc xác định vị trí việc làm còn giúp công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước thấy rõ vị trí, vai trò, trách nhiệm của mình trong tổ chức và không thể đùn đẩy, thoái thác công việc.

Việc xác định VTVL trong các cơ quan hành chính nhà nước có những ý nghĩa cụ thể như sau:

Thứ nhất, xác định VTVL trong các cơ quan hành chính nhà nước là cơ sở để đổi mới các khâu trong công tác quản lý công chức (là cơ sở để xác định chỉ tiêu biên chế, xác định cơ cấu ngạch và tiêu chuẩn chức danh công chức, là cơ sở để hoàn thiện công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá công chức, cải cách tiền lương). Việc xác định chỉ tiêu biên chế trước đây chủ yếu mang nặng tính chủ quan, cảm tính, kéo theo đó là cơ chế “xin - cho” trong quản lý biên chế. Do đó, việc tiến hành xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước sẽ xác định được mỗi cơ quan, tổ chức cần bao nhiêu vị trí, mỗi vị trí cần bao nhiêu người làm để đảm bảo thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, tạo căn cứ khách quan khoa học cho việc xác định chỉ tiêu biên chế.

Xác định vị trí việc làm với mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí công việc nghĩa là phải xác định được những đặc điểm, đặc thù, tính phức tạp của công việc, tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cần thiết để thực hiện công việc đối với mỗi vị trí, là căn cứ quan trọng để xác định các tiêu chí cụ thể tuyển dụng công chức vào làm việc trong các cơ quan nhà nước. Dựa vào các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và cấp độ yêu cầu cho từng năng lực, cơ quan hành chính nhà nước có thể xây dựng kế hoạch tuyển dụng rõ ràng và xác

định các kiến thức, kỹ năng và phẩm chất cần thiết cho vị trí việc làm đó và sử dụng các thông tin này làm tiêu chí đánh giá trong quá trình tuyển dụng. Từ đó giúp cho việc lựa chọn được những người có chuyên ngành đào tạo và khả năng phù hợp cho các vị trí tuyển dụng tránh tình trạng có những địa phương, những cơ quan quy định về văn bằng cho vị trí tuyển dụng mang nặng tính chủ quan của cơ quan tuyển dụng, thậm chí việc quy định văn bằng này còn tạo ra sự "ưu tiên" cho một số người dự tuyển. Việc tuyển dụng được đúng người, đúng việc mới tạo được nguồn nhân lực chất lượng cho các cơ quan hành chính nhà nước góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính.

Bên cạnh việc tuyển dụng, cũng căn cứ vào khung năng lực của từng vị trí việc làm, các cơ quan hành chính nhà nước sẽ rà soát, đánh giá được năng lực hiện tại của công chức so với yêu cầu của từng vị trí, từ đó xác định được những năng lực, kiến thức nào của đội ngũ công chức trong cơ quan đã đáp ứng được yêu cầu, những kiến thức, kỹ năng nào công chức còn khuyết thiếu hay hạn chế cần phải đào tạo, bồi dưỡng thêm để hoàn thành công việc tốt hơn để xây dựng kế hoạch cử công chức đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu của công việc, của tổ chức cũng như mong muốn của từng công chức.

Thông qua việc xây dựng bản mô tả công việc đối với từng vị trí việc làm sẽ xác định được rõ ràng các nhiệm vụ chính phải làm, tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc, kết quả sản phẩm, điều kiện làm việc..., đây sẽ là căn cứ chủ yếu để đánh giá kết quả và hiệu quả làm việc của công chức. Do đó, 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.

Xác định VTVL cũng 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

Thứ hai, xác định VTVL là cơ sở để thực hiện tinh giản biên chế cho bộ máy hành chính nhà nước

Trước thực trạng bộ máy hành chính ở nước ta còn chồng chéo, biên chế làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước quá lớn, một bộ phận không nhỏ công

chức làm việc kém hiệu quả, chưa đáp ứng được yêu cầu hoạt động của nền công vụ hiện đại, “Cơ cấu công chức, viên chức còn chưa hợp lý về số lượng, chức danh ngạch, chức danh nghề nghiệp; trình độ, độ tuổi, dân tộc, giới tính, nhất là tương quan cơ cấu giữa các cơ quan trung ương với các cơ quan địa phương”[4], Đảng và Nhà nước ta đã chủ trương thực hiện việc tinh giản biên chế đáp ứng yêu cầu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu lực, hiệu quả, bộ máy hành chính nhà nước gọn nhẹ với đội ngũ công chức có năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu của nền công vụ

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, một trong những nguyên tắc quản lý công chức phải “kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế” [5], vị trí việc làm là điểm mấu chốt để đổi mới cơ chế quản lý biên chế công chức. Bởi lẽ, căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, cơ quan có thẩm quyền sẽ để xem xét, quyết định số biên chế trong từng cơ quan, tổ chức, đơn vị. Xác định vị trí việc làm là một trong những giải pháp Bộ Nội vụ đề ra nhằm thực hiện mục tiêu tinh giản biên chế [6].

Xác định VTVL trong các cơ quan hành chính nhà nước là cơ sở xác định số người cần thiết làm việc, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc của cơ quan tổ chức đó. Thông qua xác định VTVL có cơ sở để xác định biên chế, bố trí, sắp xếp công chức trong cơ quan một cách khoa học, hiệu quả. Qua đối chiếu với tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức, kỹ năng trong bản mô tả công việc và khung năng lực đối với mỗi vị trí việc làm, những công chức có trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo, kiến thức kỹ năng chưa đáp ứng được yêu cầu của vị trí đang đảm nhiệm được cử đi đào tạo, bồi dưỡng thêm, hoặc bố trí vào công việc khác phù hợp hơn. Nếu không thể bố trí vào vị trí khác hoặc công chức có hai năm liên tiếp, trong đó có một năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và một năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp thì sẽ đưa vào diện tinh giản biên chế.

Như vậy, xác định VTVL một mặt góp phần sắp xếp, bố trí sử dụng hiệu quả đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước, một mặt là cơ sở, căn cứ để đưa khỏi bộ máy những cá nhân không đủ năng lực đáp ứng yêu cầu công việc, từ đó giúp tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

3. Quá trình xây dựng VTVL trong nền công vụ Việt Nam

Từ năm 2013, các cơ quan hành chính, các đơn vị sự nghiệp công lập trong các Bộ, cơ quan ngang Bộ, địa phương ở Việt Nam đã triển khai xây dựng Đề án

vị trí việc làm để trình các cơ quan có thẩm quyền và trình Bộ Nội vụ thẩm định, phê duyệt.

3.1. Những kết quả đạt được

Đến cuối năm 2016, Bộ Nội vụ đã hoàn thành việc thẩm định và phê duyệt danh mục khung VTVL cho các Bộ, cơ quan ngang Bộ và danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước của 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Trên cơ sở danh mục VTVL đã được phê duyệt, các Bộ, ngành, địa phương tiếp tục triển khai hoàn thiện mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí theo danh mục đã được phê duyệt, hoàn thiện Đề án VTVL để làm cơ sở cho việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

Qua việc triển khai, các Bộ, ngành địa phương đều khẳng định để thực hiện Đề án có hiệu quả cần có sự quyết tâm cao của cả hệ thống chính trị. Qua quá trình triển khai xây dựng và thẩm định Đề án xác định VTVL, nhận thức về ý nghĩa và tầm quan trọng của việc xác định vị trí việc làm của đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nói riêng và của toàn xã hội nói chung được nâng lên rõ rệt.

Ý thức được tầm quan trọng của việc xác định VTVL đối với việc đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức, nhiều cơ quan, đơn vị đã chủ động nghiên cứu và triển khai xây dựng Đề án xác định VTVL sớm, đúng tiến độ, bước đầu áp dụng các tiêu chí trong bản mô tả công việc vào việc tuyển dụng công chức.

3.2. Những khó khăn, hạn chế

Tuy đạt được những kết quả như trên, song trên thực tế, công tác xác định VTVL của các cơ quan hành chính còn gặp không ít khó khăn, thách thức.

Thứ nhất, tư tưởng, nhận thức của các đối tượng tác động trong đề án xác định VTVL có diễn biến khác nhau. Đa số cán bộ, công chức nhận thức đúng, sâu sắc nội dung và tầm quan trọng việc xác định VTVL nhưng do áp lực công việc hiện tại nên không còn nhiều thời gian đầu tư, nghiên cứu thực hiện một cách thấu đáo. Bên cạnh đó, một bộ phận cán bộ, công chức nhận thức chưa đúng ý nghĩa và tầm quan trọng của xác định VTVL, thậm chí cho rằng việc xác định VTVL mang tính hình thức, không mang lại tác dụng và hiệu quả trong đổi mới quản lý công chức và cải cách công vụ nên khi triển khai thực hiện chỉ làm đối phó, làm không trung thực, khách quan, y lại vào cấp trên.

Thứ hai, 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, phân tích và mô tả công việc. Do đó, khi tiến hành còn nhiều lúng túng. Việc thống kê công việc, 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. Trong mô tả vị trí việc làm, thống kê công việc cá nhân 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. Việc thống kê, xác định các vị trí việc làm, tổng hợp thành danh mục vị trí việc làm, mô tả công việc của từng vị trí việc làm còn dựa nhiều theo lối mòn từ mô hình chức nghiệp lâu nay đang áp dụng, chưa có đề xuất, thiết kế mới thuyết phục. Từ thực tế xây dựng vị trí việc làm tại các bộ, ngành lại cho thấy, việc thống kê công việc của cán bộ, công chức, viên chức còn mang tính khái quát, định tính, thiếu thông tin về thời gian hoàn thành công việc, tổng thời gian thực hiện cũng như thiếu mô tả, phân tích chính xác, khách quan quy trình giải quyết công việc của từng cán bộ, công chức.

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.

Thứ ba, việc xác định số lượng người làm việc tương ứng với vị trí việc làm cũng rất khó khăn. Hiện việc xác định số người làm việc còn mang tính định tính là chủ yếu, dẫn đến đề xuất số lượng người làm việc tương ứng với số lượng vị trí việc làm trong Đề án vị trí việc làm của cơ quan, đơn vị thiếu tính thuyết phục.

Qua xác định vị trí việc làm sẽ xác định được rõ, đủ, đúng, cần thiết số người làm việc trong mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị. Trên cơ sở đó, cơ quan quản lý công chức tuyển dụng, sắp xếp, bố trí công chức phù hợp với yêu cầu thực hiện chức năng nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức mình.

Như vậy, 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, thậm chí có trường hợp nhiều cơ quan, đơn vị, địa phương lại đề xuất tăng biên chế.

Ngày 17/4/2015, Bộ Chính trị (khóa XI) ban hành Nghị quyết số 39-NQ/TW về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Thủ tướng Chính phủ đã có Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 về kế hoạch của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW. Trong đó cũng xác định một trong số những nhiệm vụ và giải pháp để thực hiện tinh giản biên chế đó là “Sớm hoàn thành việc xác định vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội để làm căn cứ xác định biên chế phù hợp.” [7]

Như vậy qua xác định VTVL, các cơ quan xác định rõ những vị trí, những người không nhất thiết phải bố trí vào trong các cơ quan đó. Đó là giải pháp để góp phần tinh giản biên chế.

Trước khi Nghị định 36/2013/NĐ-CP có hiệu lực thì việc xác định, phân bổ biên chế hành chính hàng năm tại các cơ quan hành chính hầu như mang tính định tính. Số lượng biên chế hiện tại phân bổ cho các cơ quan gần như không phải là số lượng biên chế các đơn vị xác định trong Đề án vị trí việc làm theo quy định tại Nghị định số 36/2013/NĐ-CP. Như vậy, việc các cơ quan hành chính nhà nước (nhất là các đơn vị ổn định về chức năng, nhiệm vụ) xây dựng Đề án vị trí việc làm, nếu có đề xuất tăng biên chế hoặc số lượng người làm việc thì cũng không phù hợp với chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về tinh giản biên chế.

Ngoài ra, một thực tế đang tồn tại ở các cơ quan, đơn vị khi mô tả công việc và xác định khung năng lực trong xác định vị trí việc làm là các cơ quan, đơn vị này xác định khung năng lực của vị trí việc làm không dựa trên công việc đã mô tả, không dựa trên các nguyên tắc khách quan mà dựa trên chính mô tả của người đảm nhận vị trí việc làm đó hoặc người đang làm theo chế độ hợp đồng của vị trí đó. Đặc biệt, khi xác định chuyên môn của công chức đảm nhận vị trí việc làm hầu hết các cơ quan, đơn vị cũng dựa vào chuyên môn của người đang đảm nhiệm công việc này mà ít có sự điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn yêu cầu công việc.

Điều đó đã dẫn đến trong tuyển dụng công chức các cơ quan, đơn vị đã đưa ra yêu cầu chuyên môn của người dự tuyển công chức chưa gắn với hoặc chưa thực sự sát với vị trí việc làm.

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, hiện nay 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.

4. Một số đề xuất, kiến nghị

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 giải pháp sau:

Thứ nhất, tiếp tục nghiên cứu khoa học về VTVL, hoàn thiện hệ thống pháp luật về VTVL

Xác định VTVL là vấn đề mới mẻ và quá trình triển khai còn gặp nhiều khó khăn ở Việt Nam vì trở ngại liên quan đến lối mòn về tư duy, suy nghĩ của cách quản lý trước đây. Ở nước ta, nghiên cứu khoa học về vị trí việc làm còn khá mới mẻ. Trước khi Luật Cán bộ, công chức năm 2008 được ban hành, 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, chủ yếu là dưới dạng những những vấn đề riêng lẻ trong các nghiên cứu có tính bao quát hơn. Sau năm 2008 đến nay, việc nghiên cứu về vấn đề được quan tâm hơn song mới chỉ dừng ở các bài nghiên cứu, đề tài nghiên cứu cấp Bộ mà chưa có các chương trình nghiên cứu mang tính chiến lược. Do đó, cần tiếp tục đẩy mạnh 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.

Trên cơ sở nghiên cứu hoàn thiện lý luận về xác định VTVL, tổng kết đúc rút kinh nghiệm thực tiễn triển khai, cần tiếp tục nghiên cứu sửa đổi, hoàn thiện hệ thống các văn bản pháp luật liên quan về vị trí việc làm nói chung, các quy định còn bất cập hạn chế trong các văn bản quy phạm pháp luật.

Thứ hai, hoàn thiện phương pháp xác định VTVL

Bên cạnh phương pháp thống kê, phân tích tổ chức, phân tích công việc, 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. Cần 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.

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, những khó khăn hạn chế trong quá trình triển khai để tiếp tục nghiên cứu tìm ra giải pháp khắc phục, hoàn thiện quy trình xác định VTVL.

Thứ ba, tiếp tục rà soát chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính nhà nước để làm cơ sở tiến hành xác định vị trí việc làm

Một trong những nguyên tắc quan trọng để xác định vị trí việc làm là phải phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị. Tuy nhiên hiện nay “chức năng, nhiệm vụ của một số cơ quan quản lý nhà nước vẫn còn chồng chéo, trùng lặp, việc phối hợp giữa các cơ quan chưa thật sự chặt chẽ, hiệu quả”[8]. Vì vậy, trong thời gian tới, để thực hiện việc xác định vị trí việc làm có hiệu quả thì cần tiếp tục rà soát và ban hành các quy định mới về vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện, các cơ quan, tổ chức khác thuộc bộ máy hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương theo đúng quy định của Hiến pháp năm 2013, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức

Chính phủ số 76/2015/QH13 và Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 77/2015/QH13.

Việc rà soát chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan, tổ chức, đơn vị phải đảm bảo loại bỏ các trùng lặp, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan, đơn vị. Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của các cơ quan, đơn vị được quy định cụ thể, rõ ràng, thống nhất sẽ đảm bảo cho việc thực hiện xác định vị trí việc làm có hiệu quả và chất lượng vì trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ đó, cơ quan, tổ chức sẽ xây dựng cơ cấu tổ chức với những vị trí việc làm và nhân sự phù hợp [9]

Thứ tư, tăng cường trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong thực hiện xác định vị trí việc làm.

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị có vai trò quan trọng trong thực hiện xác định vị trí việc làm. Vì vậy, để thực hiện việc xác định vị trí việc làm một cách có hiệu quả, cần tăng cường trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong thực hiện xác định vị trí việc làm.

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị cần căn cứ chức năng, nhiệm vụ của đơn vị và trên cơ sở bản thống kê, mô tả công việc của công chức tiến hành kiểm tra, phân nhóm, xác định các nhóm công việc, sắp xếp vị trí việc làm trong cơ quan, đơn vị mình. Người đứng đầu căn cứ vào phần kê khai của công chức và thực tiễn của cơ quan, đơn vị đánh giá lại việc phân công công việc đã phù hợp với trình độ, năng lực của từng công chức hay chưa và kiểm tra, đối chiếu để xác định lại cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Người đứng đầu cơ quan, 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, người đứng đầu 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.

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, làm từng bước vững chắc, 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 có tính lịch sử này.

Thứ năm, 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.

[1] Nghị quyết số 17-NQ/TW ngày 01/8/2007 của Hội nghị lần thứ 5, BCHTW khóa X về đẩy mạnh cải cách hành chính nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước.

[2] Khoản 2 Điều 5 Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

[3] Khoản 3 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

[4] Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

[5] Khoản 2 Điều 5 Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

[6] <http://moha.gov.vn/tin-noi-bat/6-giai-phap-de-thuc-hien-tinh-gian-bien-che-hieu-qua-14958.html>

[7] Nghị quyết số 39-NQ/TW về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

[8] Thông báo số 17/TB-VPCP ngày 06/4/2015 của Văn phòng Chính phủ về ý kiến kết luận của Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng tại Hội nghị trực tuyến về đẩy mạnh cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức.

[9] Xác định vị trí việc làm – Giải pháp mấu chốt để tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm và thực hiện tinh giản biên chế. ThS. Nguyễn Đặng Phương Truyền – Học viện Hành chính quốc gia, cơ sở TP. Hồ Chí Minh

