

THỰC TRẠNG TRIỂN KHAI XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TẠI TỈNH HÀ TĨNH VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VIỆC XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC THỜI GIAN TỚI

Sở Nội vụ tỉnh Hà Tĩnh

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 là nhiệm vụ khó, đòi hỏi sự quyết tâm cao, tránh tình trạng triển khai thực hiện một cách qua quýt, gây lãng phí và không hiệu quả.

1. Thực trạng triển khai xác định vị trí việc làm trong cơ quan hành chính nhà nước tại tỉnh Hà Tĩnh

Tại khoản 3 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức 2008 quy định: “*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*”.

Thực hiện Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức (thay thế Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức) quy định nguyên tắc xác định vị trí việc làm: tuân thủ các quy định của Đảng, của pháp luật về vị trí việc làm; phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan, tổ chức; bảo đảm thống nhất, đồng bộ giữa xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức với sử dụng và quản lý biên chế công chức; bảo đảm tính khoa học, khách quan, công khai, minh bạch, dân chủ và phù hợp với thực tiễn; gắn tình hình biên chế với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong cơ quan, tổ chức. Căn cứ xác định vị trí việc làm gồm: 1. chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của cơ quan, tổ chức; 2. mức độ phức tạp, tính chất, đặc điểm, quy mô hoạt động; phạm vi, đối tượng phục vụ; quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của pháp luật chuyên ngành.

Nghị định số 62/2020/NĐ-CP của Chính phủ có hiệu lực kể từ ngày

01/7/2020; giao trách nhiệm Bộ, ngành chậm nhất đến ngày 31/10/2020 phải ban hành văn bản hướng dẫn về vị trí việc làm, chậm nhất đến ngày 31/12/2020, bộ, ngành, địa phương hoàn thiện và ban hành quyết định vị trí việc làm thay thế các Quyết định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ phê duyệt danh mục vị trí việc làm trước đó. Tuy nhiên do quá trình triển khai từ trung ương đến địa phương chưa kịp thời, hiện nay, các cơ quan hành chính của tỉnh Hà Tĩnh tiếp tục thực hiện vị trí việc làm theo Quyết định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ phê duyệt danh mục vị trí việc làm theo quy định của Nghị định số 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ (Quyết định số 2043/QĐ-BNV ngày 31/12/2015 của Bộ Nội vụ phê duyệt vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của tỉnh Hà Tĩnh) và đang xây dựng, hoàn chỉnh lại Đề án vị trí việc làm theo quy định tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP trình cấp có thẩm quyền xem xét, phê duyệt (khi có hướng dẫn của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực thì phải điều chỉnh lại cho phù hợp). Trong quá trình hoàn thiện, xác định vị trí việc làm gặp phải những hạn chế.

Thứ nhất, khó khăn trong thống kê, phân nhóm công việc theo chức năng, nhiệm vụ, tính chất, mức độ phức tạp của từng công việc trong cơ quan. Việc thống kê công việc của công chức còn mang tính khái quát, định tính và chất lượng, năng suất làm việc của mỗi công chức khác nhau nên khi thẩm định vị trí việc làm để định lượng thời gian chuẩn hoàn thành công việc không dễ dàng. Một số công chức làm kiêm nhiệm cùng lúc nhiều nhiệm vụ khác nhau nên khi xác định vị trí việc làm gặp lúng túng, không xác định được việc có thống kê cả những nhiệm vụ khác ngoài chuyên môn hay không bởi thực tế các công việc này chiếm không ít thời gian của họ. Ngoài ra, một số công việc rất khó xác định thời gian hoàn thành và sản phẩm đầu ra đối với công việc mang tính dài hạn như xây dựng các kế hoạch, đề án, hoặc 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. Do vậy, khi đưa ra danh mục vị trí việc làm theo nhóm vị trí việc làm nghiệp vụ, chuyên ngành, nhiều cơ quan đặt tên gọi theo ngạch công chức chung chung.

Thứ hai, tên gọi vị trí việc làm của nhóm vị trí việc làm nghiệp vụ, chuyên ngành và vị trí việc làm nghiệp vụ, chuyên môn dùng chung dễ bị trùng nhau. Theo

Nghị định số 62/2020/NĐ-CP của Chính phủ thì vị trí việc làm được chia làm 04 nhóm gồm: vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý; 2. Vị trí việc làm nghiệp vụ, chuyên ngành; 3. Vị trí việc làm nghiệp vụ, chuyên môn dùng chung; 4. Vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ. Đối với những cơ quan đặc thù khi xây dựng vị trí việc làm nghiệp vụ, chuyên ngành sẽ bị lẫn với vị trí việc làm nghiệp vụ, chuyên môn dùng chung như ngành kế toán, kế hoạch và đầu tư, thanh tra, pháp chế, hợp tác quốc tế, tổ chức cán bộ, thi đua khen thưởng... nên tên gọi vị trí việc làm giữa hai nhóm này sẽ bị trùng nhau.

Thứ ba, việc tính toán một cách khoa học biên chế dành cho mỗi vị trí việc làm tại các đơn vị đảm bảo phải phù hợp với thực tế yêu cầu công việc, đặc biệt là số lượng người làm việc nhóm vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên ngành do ở vị trí việc làm này thường do nhiều người đảm nhiệm. Xác định vị trí việc làm là căn cứ để cơ quan có thẩm quyền xem xét giao số lượng biên chế cho phù hợp với từng đơn vị và số lượng biên chế của đơn vị tăng lên hoặc giảm đi. Tuy nhiên, hiện nay xác định biên chế công chức chủ yếu dựa trên thực tế việc sử dụng biên chế công chức được giao chứ chưa căn cứ vị trí việc làm và khối lượng công việc của từng vị trí việc làm.

Thực tế có không ít đơn vị trong khi xây dựng đề án mô tả vị trí việc làm có tâm lý muốn tăng thêm hoặc giữ nguyên biên chế nên chưa mô tả hết thực chất tính chất công việc của từng vị trí việc làm, công chức kê khai không đúng khối lượng thực hiện công việc của mình do lo sợ bị giảm biên chế. Hơn nữa, đối với đơn vị sau khi xác định số lượng biên chế có thể tăng để bảo đảm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc của đơn vị. Nhưng thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Ban chấp hành Trung ương về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, từ năm 2015 đến nay tỷ lệ tinh giản biên chế giảm tối thiểu 10% so với năm 2015 nên không tăng biên chế công chức để đảm bảo theo Đề án vị trí việc làm đã phê duyệt. Vì vậy, dẫn đến tình trạng không có sự đồng nhất về số lượng vị trí việc làm.

Thứ tư, khó khăn trong việc sắp xếp đội ngũ công chức. 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, xuất phát từ thực trạng

bố trí, sử dụng công chức dựa trên thâm niên, kinh nghiệm công tác, tình trạng công chức làm trái ngành, trái nghề so với chuyên môn đào tạo là phổ biến. Vì vậy, khi xác định vị trí việc làm sẽ gặp khó khăn trong việc sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức.

2. Đề xuất giải pháp hoàn thiện việc xác định vị trí việc làm trong cơ quan hành chính nhà nước thời gian tới

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 đã thực hiện theo Nghị định số 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ để đúc rút những kinh nghiệm, chỉ ra những vấn đề còn vướng mắc, bất cập, chưa thực hiện được nhằm tiếp tục nghiên cứu tìm ra giải pháp hoàn thiện thực hiện Nghị định số 62/2020/NĐ-CP có hiệu quả.

Tiếp tục đẩy mạnh, tăng cường hơn nữa công tác tuyên truyền phổ biến tầm quan trọng của việc xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính. Phát huy vai trò của người đứng đầu cơ quan trong việc xây dựng đề án vị trí việc làm và cơ cấu công chức. Người đứng đầu cơ quan là người nắm rõ nhất đặc điểm của tất cả các phòng, ban, chi cục thuộc thẩm quyền quản lý cũng như nhu cầu sử dụng nhân lực của từng đơn vị trực thuộc. Vì vậy, trong quá trình triển khai xác định vị trí việc làm, đánh giá chính xác khối lượng công việc hiện tại, khả năng đáp ứng khối lượng công việc của công chức và đề xuất số lượng biên chế cần thiết bảo đảm khách quan, tiết kiệm, hiệu quả.

Các bộ, ngành trung ương kịp thời ban hành văn bản hướng dẫn về vị trí việc làm đối với công chức nghiệp vụ chuyên ngành được giao quản lý từ trung ương đến địa phương, để tạo sự đồng bộ, thống nhất trong cả nước.

Cần có lộ trình chuyển tiếp trong quá trình thực hiện vị trí việc làm được ban hành theo Nghị định số 62/2020/NĐ-CP của Chính phủ. Do việc sắp xếp, bố trí đội ngũ công chức hiện có và tuyển dụng công chức mới đáp ứng theo vị trí việc làm, các cơ quan hành chính cần phải tiếp tục rà soát, đánh giá, tinh giản công chức còn hạn chế về năng lực để sàng lọc bố trí biên chế công chức phù hợp đáp ứng yêu cầu khung năng lực vị trí việc làm được phê duyệt.

Xác định vị trí việc làm đi đúng hướng là cơ hội giúp các cơ quan hành chính 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; tránh tình trạng định sẵn nhân sự rồi mới tạo ra công việc và tránh sự chồng chéo khi phân công, giao việc. Mặt khác, xác định vị trí việc làm còn giúp công chức, viên chức thấy rõ vị trí, vai trò, trách nhiệm của mình trong tổ chức, và không thể đùn đẩy, thoái thác công việc./.