

**THỰC TRẠNG TRIỂN KHAI XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG CÁC
CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TẠI THÀNH PHỐ
CẦN THƠ VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VIỆC XÁC ĐỊNH
VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG THỜI GIAN TỚI**

Sở Nội vụ Thành phố Cần Thơ

Việc xác định vị trí việc làm là nội dung quan trọng để thực hiện cải cách chế độ công vụ, công chức. Qua xác định vị trí việc làm, sẽ giúp cơ quan, đơn vị phát hiện những chồng chéo về nhiệm vụ của các vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức; xác định trong một cơ quan, đơn vị có bao nhiêu vị trí việc làm và cần bao nhiêu người với những tiêu chuẩn, năng lực gì để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị đó; phục vụ hiệu quả sắp xếp lại đội ngũ công chức. Qua đó, cơ quan, đơn vị thực hiện tuyển dụng, sắp xếp, bố trí và sử dụng công chức phù hợp với vị trí việc làm, cơ cấu lại đội ngũ công chức không đáp ứng yêu cầu công việc, góp phần thực hiện tinh giản biên chế.

Trên cơ sở căn cứ Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ (hiện nay đã được thay thế bởi Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 5 năm 2020 của Chính phủ), Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ ban hành kế hoạch¹, tổ chức hội nghị triển khai các văn bản quy định trên và hướng dẫn sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các quận huyện triển khai thực hiện. Qua tổng hợp và thẩm định đề án vị trí việc làm của sở, ngành, quận, huyện, Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ trình Bộ Nội vụ thẩm định, phê duyệt 305 vị trí việc làm tại Quyết định số 2079/QĐ-BNV². Đồng thời, Bộ Nội vụ yêu cầu thành phố hoàn thiện bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm theo danh mục đã được Bộ Nội vụ phê duyệt; chỉ đạo các cơ quan, tổ chức hành chính thuộc phạm vi quản lý thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn ngạch công chức tối thiểu tương ứng đã được Bộ

¹Kế hoạch số 05/KH-UBND ngày 22 tháng 01 năm 2014 triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố

² Kết quả phê duyệt của Bộ Nội vụ: 305 vị trí, nhóm lãnh đạo, quản lý, điều hành: 47 vị trí; nhóm chuyên môn, nghiệp vụ: 243 vị trí (trong đó: cấp thành phố: 182 vị trí; cấp quận: 61 vị trí); nhóm hỗ trợ, phục vụ: 15 vị trí.

Nội vụ phê duyệt.

Để thực hiện nội dung trên, Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ ban hành Chỉ thị số 04/CT-UBND ngày 25 tháng 4 năm 2016, Kế hoạch số 128/KH-UBND ngày 21 tháng 11 năm 2016 chỉ đạo sở, ngành, quận, huyện khẩn trương triển khai thực hiện Quyết định số 2079/QĐ-BNV của Bộ Nội vụ³. Đồng thời, Ủy ban nhân dân thành phố giao Sở Nội vụ phối hợp với Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ hỗ trợ tư vấn, hoàn thiện bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm theo danh mục đã được Bộ Nội vụ phê duyệt.

Trên cơ sở nghiên cứu, tư vấn của Viện Khoa học Tổ chức nhà nước, ngày 05 tháng 3 năm 2018, Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành Quyết định số 552/QĐ-UBND về việc ban hành Khung năng lực công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính của thành phố Cần Thơ làm cơ sở để các cơ quan, tổ chức hành chính của thành phố xác định khung năng lực cụ thể cho từng vị trí việc làm theo phê duyệt của Bộ Nội vụ. Đồng thời, chỉ đạo cơ quan, địa phương trên cơ sở khung năng lực công chức trong cơ quan hành chính tại Quyết định số 552/QĐ-UBND nêu trên, người đứng đầu cơ quan, địa phương quyết định khung năng lực cụ thể cho từng vị trí việc làm, phê duyệt bảng mô tả công việc theo từng vị trí và bố trí người làm việc phù hợp vị trí việc làm của từ cơ quan, địa phương.

Đối với Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 6 năm 2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức (thay thế Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, Sở Nội vụ đã tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành Kế hoạch số 100/KH-UBND ngày 01 tháng 9 năm 2020 triển khai thực hiện. Theo đó, từng cơ quan có trách nhiệm triển khai Nghị định số 62/2020/NĐ-CP, đồng thời tiếp tục rà soát, điều chỉnh vị trí việc làm và hoàn chỉnh các nội dung về vị trí việc làm theo quy định tại Nghị định. Đến thời điểm hiện tại, việc triển khai Nghị định này chỉ dừng lại ở bước rà soát, thực hiện điều chỉnh, bổ sung vị trí việc làm trong trường hợp có thay đổi, bổ sung gắn với việc xây dựng kế hoạch biên chế công chức hằng năm.

³ Đồng thời, ban hành Quyết định số 2830/QĐ-UBND ngày 12 tháng 9 năm 2016 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố thành lập Tổ Công tác xây dựng, hoàn thiện Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan hành chính của thành phố để tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân thành phố xây dựng, hoàn thiện Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan hành chính của thành phố.

Như vậy, thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ, thành phố Cần Thơ đã triển khai, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị thực hiện hoàn thiện Đề án vị trí việc làm đúng theo quy định, trên cơ sở đó nhằm xác định vị trí việc làm tại các ngành, đơn vị đảm bảo phù hợp để bố trí biên chế và phân công nhiệm vụ phù hợp với từng công việc gắn với vị trí việc làm. Quá trình triển khai việc xác định vị trí việc làm thành phố Cần Thơ đã đạt được những kết quả nhất định:

- Thành phố đã thực hiện khá đầy đủ về công tác triển khai từ công tác tuyên truyền, văn bản chỉ đạo, kế hoạch thực hiện, hướng dẫn, tập huấn, kiểm tra, đôn đốc, nhắc nhở. Việc triển khai xây dựng vị trí việc làm tại các cơ quan, đơn vị, địa phương bước đầu đã đạt được những kết quả nhất định; giúp lãnh đạo cơ quan, đơn vị hiểu được tầm quan trọng của việc quản lý công chức, viên chức thông qua vị trí việc làm, mức độ khó khăn, phức tạp của quá trình xây dựng vị trí việc làm, qua đó có sự đầu tư thời gian, nhân lực để tổ chức thực hiện;

- Định hướng chiến lược phát triển của lĩnh vực ngành, địa phương cũng đã được xem xét trong quá trình xây dựng vị trí việc làm. Các vị trí việc làm được xây dựng theo mức độ phức tạp từ việc tham mưu, đề xuất chiến lược, quy hoạch đến việc tổ chức thực hiện, hay các tác nghiệp cụ thể để triển khai chiến lược, quy hoạch sau khi được phê duyệt...;

- Quá trình xây dựng vị trí việc làm cũng đã hỗ trợ các đơn vị nhận thấy sự chông chéo, vướng mắc trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ để có sự rà soát, khắc phục nhằm điều chỉnh, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức đơn vị thông qua việc đối chiếu, so sánh, tổng hợp vị trí việc làm với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị được giao. Việc thống kê công việc cá nhân là cơ sở bước đầu giúp các cơ quan, đơn vị xác định số lượng người làm việc cần thiết cho từng vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính;

- Việc xác định và xây dựng vị trí việc làm cũng đã góp phần bố trí sắp xếp công chức gắn với trình độ chuyên môn, năng lực làm việc thực tế của từng cá nhân.

- Qua xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực có thể xác định được tiêu chuẩn về chuyên môn, kỹ năng cần thiết của từng vị trí việc làm. Đặc biệt, khung năng lực giúp xác định được các tiêu chí trong xác định vị trí việc làm, điều quan

trọng là các cơ quan, đơn vị phải xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực cho các vị trí việc làm. Bởi lẽ, 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 và cấu trúc của mỗi vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức, đơn vị gồm bản mô tả công việc và khung năng lực phù hợp để hoàn thành công việc.

Bên cạnh những kết quả đạt được, trong việc xác định vị trí việc làm để làm căn cứ xây dựng Đề án vị trí việc làm, thành phố Cần Thơ đã có những khó khăn và hạn chế nhất định, cụ thể :

- Khó khăn từ việc áp dụng các văn bản quy định, hướng dẫn:

- + Nội dung một số bước trong quy trình xác định vị trí việc làm tại các văn bản hướng dẫn còn mang tính khái quát, chưa đủ thông tin về thời gian hoàn thành công việc, tổng thời gian thực hiện và quan trọng hơn là bản mô tả, phân tích quy trình giải quyết công việc của từng cá nhân. Ở mỗi vị trí việc làm, quá trình xác định thời gian cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ, xác định tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc là một nhiệm vụ hết sức khó khăn, đặc biệt là đối với các cơ quan quản lý hành chính chưa hoàn thiện về định mức kinh tế kỹ thuật, định mức lao động hành chính. Đến nay chưa có quy định và hướng dẫn việc xác định, tính toán “định mức hao phí thời gian lao động” đối với công chức trong cơ quan hành chính nên chưa có đủ căn cứ và cơ sở khoa học để tính toán số người làm việc cần thiết tương ứng với vị trí việc làm còn nhiều hạn chế, mang tính định tính dẫn đến tính thuyết phục chưa cao.

- + Hiện nay 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 các cơ quan, đơn vị cũng dựa vào chuyên môn của người đang đảm nhiệm công việc này. 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 vị trí việc làm.

- + Hiện nay các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực chưa 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, định mức biên chế công chức trong cơ quan, tổ chức thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý (được quy định tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP) vì vậy địa phương chưa có cơ sở để thực hiện.

- Đối với các cơ quan, đơn vị ở địa phương trong quá trình thực hiện: Trên thực tế hầu hết các đơn vị đều có bản phân công nhiệm vụ cụ thể tới các công chức, tuy nhiên việc phân công chưa phân định rõ nhiệm vụ theo mức độ, chưa thống nhất trong việc phân chia đối tượng quản lý theo ngành, lĩnh vực hay phân vùng quản lý theo địa bàn, lãnh thổ nên không có nhiều dữ liệu để làm cơ sở cho việc thực hiện thống kê. Nhiều trường hợp, mô tả yêu cầu năng lực đối với từng vị trí việc làm theo hướng mô tả thực tế hiện có của công chức, viên chức đang đảm nhiệm ở vị trí đó nên công tác rà soát thực trạng để tiến hành sắp xếp, bố trí người làm việc theo vị trí việc làm được phê duyệt còn nhiều bất cập.

- Nguyên nhân:

+ Trong các lý do dẫn đến những hạn chế trên là do hiện nay nền hành chính nhà nước đang trong giai đoạn chuyển đổi từ một nền công vụ chức nghiệp trước đây sang chế độ công vụ kết hợp giữa hệ thống chức nghiệp và hệ thống vị trí việc làm nên chưa kịp thời hoàn thiện các yếu tố cơ bản, trong đó có việc chuyển đổi mô hình công vụ theo vị trí việc làm nên khi triển khai xây dựng vị trí việc làm trên nền tảng công vụ chức nghiệp theo mô hình cũ đã phát sinh rất nhiều khó khăn, vướng mắc cũng như các vấn đề mới mang tính lý luận khoa học so với thực tiễn bộ máy hành chính nhà nước nên gây khó khăn cho công tác thực hiện.

+ Các quy định làm cơ sở pháp lý cho công tác xây dựng vị trí việc làm mặc dù đã được ban hành đầy đủ nhưng cũng chỉ mới dừng lại là quy định khung chung, nên việc áp dụng những quy định này trong thực tiễn nảy sinh nhiều hạn chế, vướng mắc;

+ Một số cơ quan, đơn vị chưa nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác xây dựng và thực hiện vị trí việc làm, thiếu người có kinh nghiệm theo dõi công tác tổ chức - hành chính.

Từ đánh giá về kết quả đạt được, khó khăn hạn chế và nguyên nhân nêu trên, thành phố Cần Thơ đề xuất giải pháp để hoàn thiện việc xác định vị trí việc làm trong

cơ quan hành chính nhà nước thời gian tới, cụ thể như sau:

- Giải pháp cơ bản nhất không thể thiếu là Bộ Nội vụ và Bộ quản lý ngành, lĩnh vực phải sớm Ban hành danh mục vị trí việc làm công chức dùng chung, nghiệp vụ chuyên ngành được giao quản lý từ trung ương đến địa phương; định mức biên chế công chức trong cơ quan, tổ chức và cơ cấu ngạch công chức làm cơ sở để địa phương triển khai thực hiện.

- 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. Vì vậy, để thực hiện việc xác định vị trí việc làm có hiệu quả thì cần tiếp tục rà soát chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính, kiến nghị cơ quan có thẩm quyền kịp thời sửa đổi, bổ sung những nội dung trùng lặp, còn chồng chéo, bỏ sót, chưa phù hợp, làm cơ sở trong việc rà soát, xác định vị trí việc làm.

- 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.

- Phải xác định rõ yêu cầu về chuyên môn của từng vị trí việc làm khi xây dựng vị trí việc làm, để thực hiện việc tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm và thực hiện tinh giản biên chế.

- Bộ Nội vụ cần nghiên cứu, xem xét đề đề xuất cơ quan có thẩm quyền ban hành cơ chế chính sách quy định ký hợp đồng lao động đối với công chức (chế độ công chức hợp đồng có thời hạn) cho một số vị trí việc làm trong cơ quan hành chính, để đáp ứng yêu cầu nền công vụ năng động, khả năng linh hoạt hơn trong thay đổi nhân sự, đồng thời cũng buộc nhiều công chức đang làm việc phải làm việc tích cực hơn.

Trên đây là tham luận của thành phố Cần Thơ về “Thực trạng triển khai xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước tại thành phố Cần Thơ và đề xuất giải pháp hoàn thiện việc xác định vị trí việc làm trong cơ quan hành chính nhà nước thời gian tới”./.

