

Cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm để đáp ứng yêu cầu cải cách chế độ công vụ hiện nay

Nguyễn Mạnh Hùng

Phó Vụ trưởng Vụ Tổ chức - Cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương

Nghị quyết số 76/NQ-CP của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030 đặt ra yêu cầu, nhiệm vụ về cải cách chế độ công vụ là “Cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp, các ngành theo vị trí việc làm, khung năng lực, bảo đảm đúng người, đúng việc, nâng cao chất lượng, hợp lý về cơ cấu”. Từ đó, cho thấy việc cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm trong toàn hệ thống chính trị là yêu cầu có tính cấp thiết cao trong giai đoạn hiện nay.

Bối cảnh và quan điểm, nguyên tắc thực hiện cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm

Bối cảnh

Đảng và Nhà nước ta chủ trương đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ để xây dựng bộ máy hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả với đội ngũ CBCCVC có đủ năng lực và phẩm chất, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Tuy nhiên, tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị vẫn còn công kênh, biên chế vẫn lớn; chất lượng và hiệu quả thực thi công vụ, nhiệm vụ của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra. Vì vậy, để xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, năng động, minh bạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, Đảng và Nhà nước ta chủ trương thực hiện việc tinh giản biên chế, gắn với cơ cấu và sắp xếp lại đội ngũ CBCCVC theo vị trí việc làm.

Theo quy định của pháp luật CBCCVC thì việc quản lý CBCCVC phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm. Đây thực chất là sự kết hợp hài hòa giữa mô hình chức nghiệp và mô hình vị trí việc làm. Bởi lẽ, căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, cơ quan có thẩm quyền sẽ xem xét, quyết định số lượng biên chế trong từng cơ quan, tổ chức, đơn vị. Việc xây dựng và triển khai vị trí việc làm là cơ sở quan trọng để cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ CBCCVC của toàn hệ thống chính trị.

Trong thời gian qua, việc cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ CBCCVC trên cơ sở vị trí việc làm còn một số khó khăn nhất định, do việc xây dựng đề án vị trí việc làm của hệ thống chính trị chưa được cấp có thẩm quyền thông qua. Kết quả triển khai mới xây dựng được danh mục vị trí việc làm, chưa hoàn thiện bản mô tả và khung năng lực, do vậy chưa có đủ cơ sở khoa học để xác định số lượng người làm việc đối với mỗi vị trí việc làm. Ngoài ra, xây dựng vị trí việc làm là công việc mới, khó, đòi hỏi tính chuyên môn cao, trong khi đó đội ngũ chuyên gia về lĩnh vực này còn thiếu; phần lớn thực hiện theo chế độ kiêm nhiệm, chưa được đào tạo bài bản về xây dựng đề án xác định vị trí việc làm.

Quan điểm và nguyên tắc

Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo toàn diện, quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, công tác cán bộ và quản lý đội ngũ CBCCVC trong hệ thống chính trị, việc cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ CBCCVC theo vị trí việc làm cần phải có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị; trong đó đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện.

Xây dựng vị trí việc làm phải đảm bảo tính khoa học, kế thừa, tôn trọng thực tế, ổn định, đổi mới và phát triển. Việc cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ CBCCVC theo vị trí việc làm phải tuân thủ các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước; phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và hoàn cảnh hoạt động cụ thể của cơ quan, tổ chức. Đồng thời, bảo đảm thống nhất, đồng bộ giữa xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức với việc sử dụng, quản lý công chức, viên chức; bảo đảm tính khoa học, khách quan, công khai, minh bạch, dân chủ và phù hợp với thực tiễn. Thực hiện nghiêm việc tinh giản biên chế gắn với nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức.

Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và kết quả xây dựng vị trí việc làm đối với cán bộ, công chức, viên chức của hệ thống chính trị

Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa XI về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tính đến ngày 30/6/2021 cả nước có 2.177.736 CBCCVC và hợp đồng lao động. Nhìn chung, chất lượng đội ngũ CBCCVC có nhiều chuyển biến tích cực, nhất là về trình độ học vấn, lý luận chính trị và cơ cấu về giới tính, dân tộc. Cơ cấu cụ thể như sau (so sánh với thời điểm ngày 30/4/2015): cán bộ, công chức có 320.784 người, chiếm tỷ lệ 13,8% (giảm 0,1%); viên chức có 1.653.169 người, chiếm tỷ lệ 92,7% (tăng 2,7%); lao động hợp đồng 68 có 119.384 người, chiếm tỷ lệ 4,6% (tăng 0,1%); hợp đồng khác có 84.399 người, chiếm tỷ lệ 3,0% (giảm 2,7%)(1).

Kết quả xây dựng vị trí việc làm đối với cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị

Thực hiện nhiệm vụ do Thường trực Ban Bí thư giao(2), Ban Tổ chức Trung ương ban hành tạm thời danh mục và bản mô tả vị trí việc làm(3) của 12 cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội(4). Mỗi danh mục đều quy định rõ vị trí việc làm thuộc nhóm lãnh đạo, quản lý, trợ lý, thư ký; nhóm nghiệp vụ chuyên ngành; nhóm nghiệp vụ chuyên môn; nhóm hỗ trợ, phục vụ. Căn cứ vào danh mục, bản mô tả vị trí việc làm và các quy định, hướng dẫn có liên quan của Trung ương, các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp đã tích cực, chủ động tổ chức triển khai việc xây dựng đề án vị trí việc làm trình cấp có thẩm quyền xem xét, phê duyệt.

Đối với các cơ quan nhà nước, Chính phủ và Bộ Nội vụ(5) đã ban hành các văn bản, quy định, hướng dẫn về nguyên tắc, phương pháp, trình tự, thủ tục xác định vị trí

việc làm và cơ cấu ngạch công chức, viên chức. Các cơ quan, tổ chức hành chính từ Trung ương đến cấp xã và các đơn vị sự nghiệp công lập tiếp tục xây dựng và hoàn thiện đề án vị trí việc làm để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Việc xây dựng vị trí việc làm của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị đã đạt được kết quả bước đầu; đã hoàn thiện danh mục gồm 1.058 vị trí việc làm cán bộ, công chức từ Trung ương đến cấp huyện (chưa gồm quân đội, công an); 615 vị trí việc làm viên chức khối Chính phủ; 17 vị trí việc làm cán bộ, công chức cấp xã; 116 bản mô tả vị trí việc làm khối cơ quan Đảng và đoàn thể.

Tuy nhiên, việc xây dựng vị trí việc làm chưa đồng bộ, thống nhất giữa các cơ quan, đơn vị; tiến độ triển khai còn chậm so với mục tiêu đề ra; nhiều nơi còn lúng túng trong tổ chức thực hiện; việc xây dựng vị trí việc làm ở hầu hết các cơ quan, đơn vị dựa trên số biên chế đã được giao nên khi xác định vị trí việc làm để sắp xếp, tinh giản biên chế chưa có bước đột phá...

Nguyên nhân là do trong quá trình triển khai thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế, một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị chưa chỉ đạo quyết liệt, còn ngại khó, ngại va chạm; có nơi còn chủ quan, nóng vội nên bị động, lúng túng; ngược lại, có nơi cầu toàn, chưa chủ động, sáng tạo dẫn đến tình trạng trì trệ. Hệ thống văn bản quy định và hướng dẫn về vị trí, chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, biên chế của các tổ chức trong hệ thống chính trị chưa được ban hành mới hoặc điều chỉnh, bổ sung kịp thời; chưa thật sự bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ, liên thông giữa các văn bản của Đảng và Nhà nước.

Giải pháp tiếp tục cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm

Một là, cần sớm hoàn thiện đề án vị trí việc làm đối với đội ngũ CBCCVC trong hệ thống chính trị để trình cấp có thẩm quyền phê duyệt. Các cơ quan, tổ chức cần sớm hoàn thiện bản mô tả công việc và khung năng lực; đẩy mạnh xây dựng quy trình thực hiện công việc, xây dựng định lượng hiệu suất lao động bình quân để xác định số lượng người làm việc đối với mỗi vị trí việc làm, trên cơ sở đó cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC phù hợp.

Tuy nhiên, việc xác định vị trí việc làm có thể dẫn đến trường hợp nhiều cơ quan, đơn vị, địa phương lại đề xuất tăng biên chế vì 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... Do đó, trong xác định vị trí việc làm, cần tính toán một cách khoa học biên chế dành cho mỗi vị trí việc làm tại các cơ quan, đơn vị để vừa bảo đảm khoa học, vừa sát với thực tế yêu cầu công việc. Số lượng biên chế phải bảo đảm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc của cơ quan, đơn vị.

Hai là, cần rà soát trình độ đào tạo, năng lực của CBCCVC để có kế hoạch sắp xếp, bố trí, sử dụng phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ. Có biện pháp đồng bộ để tinh giản biên chế đối với những đối tượng không hoàn thành nhiệm vụ, không

đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, không đạt tiêu chuẩn quy định (như phẩm chất, năng lực, sức khỏe...), những người dôi dư do sắp xếp lại tổ chức.

Việc rà soát trình độ đào tạo, năng lực của CBCCVC sẽ giúp cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị xác định được những người có năng lực, tâm huyết, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ; đồng thời có kế hoạch thực hiện tinh giản những người không đáp ứng được yêu cầu..., qua đó sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC và hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị.

Ba là, khi thực hiện cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC theo vị trí việc làm sẽ tác động đến tâm tư của một số đối tượng. Do vậy, quá trình tiến hành không chủ quan, nóng vội; có thể thực hiện thí điểm trước, sau đó rút kinh nghiệm hoàn thiện, rồi mở rộng dần. Tích cực đẩy mạnh tuyên truyền về vai trò, ý nghĩa của việc quản lý CBCCVC một cách khoa học, hiệu quả, sát thực tiễn.

Bốn là, xây dựng vị trí việc làm là công việc mới, khó, nhạy cảm, đòi hỏi tính chuyên môn cao, trong khi đó đội ngũ chuyên gia về lĩnh vực này còn thiếu, phần lớn CBCCVC thực hiện theo chế độ kiêm nhiệm, thiếu kinh nghiệm về xây dựng đề án vị trí việc làm. Vì vậy, cần lập kế hoạch để đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn để xây dựng được những người có đủ kiến thức và nhiệt huyết, tiến tới xây dựng đội ngũ chuyên gia về lĩnh vực này. Bên cạnh đó, cần nâng cao vai trò của cấp ủy, chính quyền, người đứng đầu ở các cơ quan, tổ chức trong việc chỉ đạo xây dựng vị trí việc làm, quản lý, bố trí sử dụng CBCCVC gắn với vị trí việc làm. Thường xuyên quan tâm, chỉ đạo công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng vị trí việc làm.

Năm là, trong quá trình cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ CBCCVC cần đảm bảo tính khoa học, phù hợp với thực tiễn; kết hợp hài hòa giữa xây dựng vị trí việc làm với xác định tiêu chuẩn chức danh CBCCVC. Trọng tâm là, các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị tiếp tục thực hiện có hiệu quả các nghị quyết của Trung ương về tinh giản tổ chức, tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC như: Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị khóa XI; Nghị quyết số 18-NQ/TW, Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương lần thứ sáu, khóa XII; Kết luận số 28-KL/TW ngày 21/02/2022 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Sáu là, cần có các hình thức động viên, khuyến khích, khen thưởng kịp thời các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thành tích, có sáng kiến trong việc thực hiện có hiệu quả việc cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ CBCCVC theo vị trí việc làm. Lấy kết quả thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế là căn cứ để đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị.

Có thể nói, xác định vị trí việc làm là giải pháp quan trọng để thực hiện việc cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ CBCCVC của hệ thống chính trị và đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, tuy nhiên có thể sẽ gặp nhiều khó khăn liên quan đến tư duy của cách quản lý công vụ trước đây. Do đó, cần phải chuyển sang cách quản lý mới, trong quá trình triển khai vừa làm, vừa học hỏi kinh nghiệm của các nước cũng như rút kinh nghiệm để đảm

bảo xác định rõ vị trí việc làm trong mỗi cơ quan, tổ chức. Bên cạnh đó, cần có sự phối hợp chặt chẽ của CBCCVV với cơ quan có thẩm quyền triển khai xây dựng vị trí việc làm, từ đó xác định rõ các vị trí việc làm trong mỗi cơ quan, tổ chức, vừa đảm bảo phù hợp với thực tiễn, vừa phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao./.

Ghi chú:

(1) Theo số liệu Báo cáo số 153-BC/BTCTW ngày 11/02/2022: *Báo cáo Tổng kết thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.*

(2) Theo Công văn số 4182-CV/VPTW ngày 19/6/2017 của Văn phòng Trung ương, Ban Tổ chức Trung ương được giao: 1) Chủ trì tổng hợp, xây dựng, ban hành Hệ thống danh mục, bản mô tả vị trí việc làm công chức cơ quan đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội; 2) Tổ chức xây dựng các văn bản đổi mới quản lý công chức, viên chức gắn với vị trí việc làm để áp dụng trong các cơ quan đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội.

(3) Ban Tổ chức Trung ương, *Quyết định số 2474-QĐ/BTCTW ngày 15/3/2018 về việc ban hành tạm thời danh mục 39 vị trí việc làm và 36 bản mô tả vị trí việc làm công chức ngành Tổ chức xây dựng Đảng; Quyết định 2475-QĐ/BTCTW ngày 15/3/2018 về thí điểm bố trí sử dụng, tuyển dụng và quản lý công chức ngành Tổ chức xây dựng Đảng gắn với vị trí việc làm; Quyết định số 4139-QĐ/BTCTW ngày 29/01/2019 về việc thí điểm bố trí sử dụng, tuyển dụng và quản lý công chức theo vị trí việc làm trong cơ quan đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; Quyết định số 4127 đến 4138-QĐ/BTCTW ngày 29/01/2019 về việc ban hành tạm thời danh mục, bản mô tả vị trí việc làm cơ quan đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội.*

(4) Bao gồm: Ban Đối ngoại Trung ương, Ban Kinh tế Trung ương, ngành Dân vận, ngành Kiểm tra Đảng, ngành Tuyên giáo, ngành Nội chính, Văn phòng cấp ủy, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

(5) Chính phủ, *Nghị định số 62/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và biên chế công chức thay thế Nghị định số 36/2013/NĐ-CP; Nghị định số 106/2020/NĐ-CP thay thế Nghị định số 41/2012/NĐ-CP quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.*