

## BÁO CÁO

### Kết quả Đề án vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức hành chính

Thực hiện Công văn số 1314/SNV-TCCB ngày 25/7/2023 của Sở Nội vụ về việc báo cáo kết quả thực hiện Đề án vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức hành chính, Ban Dân tộc tỉnh báo cáo kết quả thực hiện như sau:

1. Tổng hợp thực trạng và kết quả thực hiện Đề án vị trí việc làm của cơ quan Ban Dân tộc (có Phụ lục đính kèm).

2. Những khó khăn, vướng mắc trong quá trình triển khai xây dựng, thực hiện Đề án; nguyên nhân và đề xuất, kiến nghị.

Trên cơ sở Đề án vị trí việc làm được duyệt, Ban Dân tộc đã từng bước tiến hành việc sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức, người lao động đảm bảo theo quy định. Tuy nhiên, trong quá trình xây dựng và thực hiện Đề án còn có những khó khăn, vướng mắc nhất định, cụ thể:

a) Trong công tác triển khai xây dựng Đề án

- Xây dựng vị trí việc làm là công việc mới, khó, đòi hỏi tính chuyên môn cao, trong khi đó đội ngũ công chức tham mưu về lĩnh vực này phần lớn thực hiện theo chế độ kiêm nhiệm, chưa được đào tạo, tập huấn đầy đủ về xây dựng đề án vị trí việc làm;

- Do nhận thức của một bộ phận công chức (chuyên viên và lãnh đạo cấp phòng) chưa thật sự quan tâm đến việc xác định vị trí việc làm; vì vậy, trong quá trình triển khai thực hiện việc thống kê công việc, mô tả công việc kê khai chưa sát, còn sót so với nhiệm vụ được giao, từ đó chưa thể hiện rõ khối lượng, số lượng công việc phải thực hiện, tính đặc thù, tính phức tạp của công việc và trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần thiết của công chức để thực hiện công việc đó.

- Để xây dựng Đề án vị trí việc làm, Ban Dân tộc đã chỉ đạo các phòng chuyên môn giao cho từng công chức thống kê công việc hiện đang đảm nhận, tổng hợp, gửi Sở Nội vụ thẩm định; tuy nhiên, do khối lượng công việc chuyên môn nhiều nên có một số phòng, công chức thống kê công việc còn sót, chưa sát với chức năng, nhiệm vụ được giao.

- Với đặc thù công việc là cơ quan hành chính nhà nước nên việc xác định sản phẩm đầu ra rất khó và nhiều khi mang tính chất định tính (như xây dựng các kế hoạch, đề án, quy chế, quy định,... khó xác định thời gian hoàn thành và sản phẩm cuối cùng); không có tiêu chí để đánh giá, xác định mức độ phức tạp của công việc đối với từng vị trí việc làm; từ đó, việc xác định số lượng người làm việc tương ứng với vị trí việc làm cũng rất khó khăn, mang tính định tính

dẫn đến việc thiếu tính thuyết phục trong đề xuất biên chế tương ứng với số lượng vị trí việc làm trong Đề án vị trí việc làm của cơ quan;

b) Trong triển khai thực hiện Đề án

Trong quá trình triển khai thực hiện Đề án vị trí việc làm có những tồn tại, hạn chế trong quản lý, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thi nâng ngạch công chức, cụ thể như:

- Công chức cơ quan đã được tuyển dụng từ nhiều năm trước nên việc sắp xếp, bố trí nhiệm vụ theo trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm gặp nhiều khó khăn. Ngoài ra, thực hiện Luật phòng chống tham nhũng và thực hiện quy định luân chuyển cán bộ, công chức nên việc bố trí công chức có chuyên môn để phù vị trí việc làm về lâu dài khó thực hiện được.

- Khung năng lực của từng vị trí việc làm chưa quy định cụ thể một số nhóm ngành phù hợp với vị trí việc làm; ngạch công chức chưa quy định cụ thể với từng vị trí việc làm, chỉ quy định "... ngạch công chức tối thiểu" nên không có cơ sở để xác định số lượng từng công chức của cơ quan;

- Việc xác định số lượng người làm việc tương ứng với vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ gặp khó khăn do vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ thường là vị trí việc làm do nhiều người đảm nhiệm; vì vậy, để xác định bao nhiêu người làm việc để phù hợp với vị trí việc làm là bài toán khó cho cơ quan.

b. Nguyên nhân:

- Công chức đã được tuyển dụng từ nhiều năm trước nên thực trạng bố trí, sử dụng công chức trên cơ sở thâm niên, kinh nghiệm công tác nên trường hợp phân công nhiệm vụ không phù hợp 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 công chức.

- Việc xác định vị trí việc làm cho số biên chế đã được giao đã gây khó khăn trong việc mô tả vị trí việc làm, thống kê công việc của từng công chức. Với biên chế được giao hiện nay và thực hiện lộ trình tinh giản đến năm 2026, việc một công chức phải phân công kiêm nhiệm nhiều việc là phổ biến, trong khi đó việc kiêm nhiệm rất cần thiết và chiếm nhiều thời gian nên khi xác định vị trí việc làm gặp lúng túng.

- Một số công việc rất khó xác định sản phẩm đầu ra nhưng mất rất nhiều thời gian để nghiên cứu, như xây dựng các kế hoạch, đề án, tham gia góp ý các lĩnh vực không thuộc chuyên môn 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.

- 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. Đề án vị trí việc làm thực hiện được đòi hỏi phải trải qua nhiều giai đoạn, từ khâu chuẩn bị tốt, đến sẵn sàng chấp nhận thay thế, tuyển dụng công chức phù hợp.

c. Đề xuất, kiến nghị

Để tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả đề án vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước, Ban Dân tộc tỉnh xin có một số đề xuất sau đây:

- Cần có lộ trình phù hợp, thời gian chuẩn bị, kết hợp đồng bộ từ khâu tiếp nhận, tuyển dụng, sử dụng công chức đến các quy định về luân chuyển cán bộ để có được đội ngũ cán bộ công chức có chuyên môn, phù hợp với nhu cầu sử dụng của cơ quan, đơn vị.

- Việc xác định khối lượng công việc cần có cơ sở đánh giá một cách khoa học nhằm định lượng thời gian và biên chế cần thiết để đảm bảo nhân công việc; phải đánh giá chính xác khối lượng công việc hiện tại, dự kiến công việc mới phát sinh để làm căn cứ đề xuất số lượng biên chế hoặc số lượng người làm việc cần thiết bảo đảm khách quan, tiết kiệm, hiệu quả.

- Đề nghị Bộ Nội vụ xây dựng dự thảo Nghị định quy định tiêu chuẩn chức danh quản lý của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước. Nghị định ban hành tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong việc xác định chức danh ngạch công chức tương ứng với vị trí việc làm đảm nhiệm, đặc biệt là các vị trí việc làm thuộc nhóm lãnh đạo, quản lý.

Ban Dân tộc tỉnh Quảng Ngãi báo cáo đề Sở Nội vụ tổng hợp./.

**Nơi nhận:**

- Sở Nội vụ;
- Lãnh đạo Ban;
- Các phòng thuộc Ban;
- Lưu VT.

**TRƯỞNG BAN**

**Trần Văn Mẫn**