

Nghệ An, ngày 22 tháng 11 năm 2018

BÁO CÁO

Khảo sát, phân tích, đánh giá thực tế từng vị trí việc làm
trong các đơn vị trực thuộc Trường Đại học Vinh

I. KHẢO SÁT THỰC TRẠNG ĐỀ ÁN XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

1.1. Nhận thức của cán bộ quản lý, viên chức về sự cần thiết phải xây dựng
đề án vị trí việc làm

Để tìm hiểu mức độ nhận thức của CBQL và viên chức làm việc tại Trường Đại học Vinh về khái niệm vị trí việc làm, chúng tôi tiến hành khảo sát trên 42 khách thể nghiên cứu bao gồm 14 cán bộ quản lý và 28 cán bộ viên chức của Trường Đại học Vinh. Số liệu thu được thể hiện ở bảng 1:

Bảng 1:

Nhận thức của cán bộ, viên chức về tầm quan trọng của vị trí việc làm

TT	Nội dung	CBQL		Viên chức		Tổng hợp	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Quan trọng	12	28.6	23	54.8	35	83.3
2	Bình thường	2	4.8	4	9.5	6	14.3
3	Không quan trọng	0	0	1	2.4	1	2.4

Nhận xét: Từ số liệu ở bảng 1 cho thấy, có 83.3% CBQL và viên chức được hỏi khẳng định, đánh giá cao ý nghĩa và vai trò quan trọng của đề án VTVL. Tuy nhiên vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ viên chức có nhận thức chưa đúng về vai trò của đề án VTVL, trong đó 14,3% cho rằng đề án VTVL có vai trò bình thường và 2,4% cho rằng việc xây dựng đề án VTVL là không quan trọng trong quá trình cải cách bộ máy hành chính, chiếm tổng số 16,7% số lượng cán bộ viên chức thuộc Trường. Trên thực tế, đề án VTVL mới được triển khai năm 2012, đây là nội dung quan trọng trong công tác cải cách hành chính nói chung và công tác cải cách chế độ công vụ công chức nói riêng.

Nhằm làm sáng tỏ nguyên nhân một số cán bộ quản lý và viên chức coi việc xây dựng đề án VTVL là bình thường và không quan trọng, tác giả đã tiến hành gặp gỡ trao đổi các đối tượng khảo sát. Một số người khi được hỏi cho rằng đề án VTVL là không cần thiết bởi họ cho rằng mô hình chức nghiệp như hiện nay đang tồn tại là rất tốt. Mô hình chức nghiệp trả lương theo bằng cấp, ngạch bậc, viên chức được xem là một “nghề nghiệp”, gắn bó suốt đời, có thể được chuyển đổi vị trí công việc, chuyển cơ quan mà vẫn được giữ ngạch, bậc ngay cả khi vị trí công việc mà mình nắm giữ không còn. Tuy vậy, những người có quan điểm này lại không thấy được nhược điểm của mô hình này, nó dễ nảy sinh sự trì trệ, quan liêu, bảo thủ, “chạy theo” bằng cấp, thiếu năng động trong thực thi công vụ của; năng suất, chất lượng hiệu quả làm việc giảm dần do

chế độ làm việc suốt đời; khó đánh giá, khó đảm bảo sự công bằng trong việc trả lương, thưởng và các chế độ, chính sách khác; không tuyển chọn và khuyến khích được người có năng lực, thực tài, nhất là nguồn nhân lực trẻ... Có thể nói đây là một nhất thức hết sức lệch lạc cần điều chỉnh, khắc phục.

So sánh mức độ nhận thức giữa CBQL và CBVC về vai trò của đề án VTVL, ta nhận thấy có sự chênh lệch không nhiều: Nhận thức đúng có 83,3% CBQL và 85,7% CBVC; nhận thức sai lệch có 2,7% CBQL và 4,7% CBVC, theo chúng tôi là do kinh nghiệm thực tiễn khác nhau, góc độ nhận thức, kinh nghiệm công tác khác nhau.

1.2. Thực trạng về công tác tuyên truyền cho cán bộ phòng ban về đề án vị trí việc làm

Để đánh giá thực trạng công tác tuyên truyền, bồi dưỡng cho CBQL, VC về đề án VTVL, chúng tôi khảo sát thăm dò ý kiến của 42 khách thể nghiên cứu là CBQL và CBVC Trường Đại học Vinh. Phiếu hỏi gồm các biện pháp liên quan đến công tác tuyên truyền về đề án VTVL của nhà trường. Các biện pháp được đánh giá theo 03 mức độ:

Hệ số 3: Cần thiết, thực hiện tốt

Hệ số 2: Bình thường, trung bình

Hệ số 1: Không cần thiết, thực hiện chưa tốt.

Kết quả điều tra thu được như sau:

Về mức độ cần thiết của công tác tuyên truyền về đề án VTVL:

Bảng 2:
Mức độ cần thiết thực hiện công tác tuyên truyền về đề án vị trí việc làm cho cán bộ viên chức

TT	Nội dung	Không cần thiết		Bình thường		Cần thiết		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Triển khai nghiêm túc chủ trương xác định đề án VTVL cho viên chức theo quy định của Bộ Nội vụ	0	0.0	11	26.2	32	73.8	118	2.81	1
2	Cung cấp tài liệu, thông tin về cách xác định đề án VTVL cho CBQL và CBPB.	1	2.4	15	35.7	26	61.9	109	2.60	2
3	Tổ chức tập huấn, Hội nghị, Hội thảo phổ biến các nội dung liên quan đến VTVL cho CBQL, CBPB.	7	16.7	9	21.4	26	61.9	103	2.45	4
4	Mời chuyên gia có uy tín, kinh nghiệm về xác định VTVL tập huấn cho CBQL, CB làm công tác tổ chức và CBPB.	3	7.1	12	28.6	27	64.3	108	2.57	3

TT	Nội dung	Không cần thiết		Bình thường		Cần thiết		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%			
5	Tổ chức các đoàn đi tập huấn về VTVL do các cơ quan cấp trên tổ chức.	2	4.8	21	50.0	19	45.2	101	2.40	5
	Trung bình								2.57	

Nhận xét: Theo số liệu ở bảng trên cho thấy, những viên chức tham gia khảo sát cho rằng: Công tác tuyên truyền, bồi dưỡng về đề án VTVL cho cán bộ viên chức là cần thiết (điểm TB là 2.57). Cả 5 biện pháp của việc thực hiện công tác tuyên truyền đều được cho rằng là cần thiết phải được thực hiện. Trong đó, biện pháp tuyên truyền Triển khai nghiêm túc chủ trương xác định đề án VTVL cho viên chức theo quy định của Bộ Nội vụ và biện pháp Cung cấp tài liệu, thông tin về cách xác định đề án VTVL cho CBQL và CBPB có điểm trung bình khá cao 2,81 và 2,60 gần như đạt mức điểm tuyệt đối. Riêng biện pháp tổ chức thực hiện cho đoàn đi tham quan học tập kinh nghiệm chỉ được đánh giá ở mức độ cần thiết thứ 5, biện pháp này mặc dù vẫn được cho là cần thiết nhưng có thể chưa thực sự mang tính khả thi cho công tác xây dựng và hoàn thiện đề án VTVL, do VTVL là một đề án còn mới mẻ, công tác nghiên cứu khoa học về đề án chưa được đẩy mạnh nên việc đi học tập kinh nghiệm sẽ có nhiều hạn chế.

Về mức độ thực hiện công tác tuyên truyền:

Bảng 3:

Mức độ thực hiện công tác tuyên truyền về vị trí việc làm

TT	Nội dung	Chưa tốt		Trung bình		Tốt		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Triển khai nghiêm túc chủ trương xác định đề án VTVL cho viên chức theo quy định của Bộ Nội vụ	5	11	21	50	16	39	96	2.28	1
2	Cung cấp tài liệu, thông tin về cách xác định đề án VTVL cho CBQL và CBPB.	3	8	25	58	14	34	97	2.27	2
3	Tổ chức tập huấn, Hội nghị, Hội thảo phổ biến các nội dung liên quan đến VTVL cho CBQL, CBPB.	2	5	28	67	12	28	94	2.23	3
4	Mời chuyên gia có uy tín, kinh nghiệm về xác định VTVL tập huấn cho CBQL, CB làm công tác tổ chức và CBPB.	3	7	35	83	4	10	85	2.03	5

TT	Nội dung	Chưa tốt		Trung bình		Tốt		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%			
5	Tổ chức các đoàn đi tập huấn về VTVL do các cơ quan cấp trên tổ chức.	5	13	24	56	13	31	92	2.18	4
	Trung bình								2.20	

Theo số liệu tại bảng 3 cho thấy việc thực hiện các biện pháp được đánh giá ở mức độ trung bình (điểm TB là 2.20). So sánh với các biện pháp cần thiết tại bảng 2.5, ta có thể thấy, Biện pháp 1 về Triển khai nghiêm túc chủ trương xác định đề án VTVL cho viên chức theo quy định của Bộ Nội vụ được cho là cần thiết với số điểm trung bình cao nhất thì cũng được đánh giá là biện pháp được thực hiện tốt nhất (2.28) nhưng vẫn chỉ nằm trong mức trung bình. Như vậy, kết quả khảo sát cho thấy, nhà trường đã bám sát các văn bản hướng dẫn của cơ quan cấp trên, nghiêm túc triển khai thực hiện các văn bản đó nhằm giúp cho công tác tuyên truyền được thực hiện với nhiều hình thức như: Tổ chức tập huấn, hội thảo, hội nghị, tổ chức đoàn cán bộ đi tập huấn... Tuy vậy, biện pháp mời chuyên gia tập huấn cho cán bộ làm công tác tổ chức nhân sự ở bảng 2.5 cần thiết được đánh giá mức 3 (2.57) khá cao nhưng ở bảng 2.6 thực hiện chỉ được đánh giá ở mức 5 (2.03) trên mức trung bình một chút. Cho thấy, công tác bồi dưỡng cho cán bộ tổ chức nhân sự chưa được triển khai tốt. Lý do một phần do đề án VTVL là một đề án mới, cũng chưa có nhiều buổi tập huấn được triển khai trên thực tế, đây cũng là tình trạng chung cho các cơ quan hành chính cũng như ĐVSN, thêm vào đó, xây dựng đề án là một vấn đề mới nên việc đi học tập, tập huấn chưa được lãnh đạo trường coi trọng. Do vậy, công tác nâng cao năng lực cho cán bộ làm công tác tổ chức nhân sự rất quan trọng nhưng chưa thực sự nhận được sự quan tâm thỏa đáng.

Kết quả công tác tuyên truyền, bồi dưỡng cho cán bộ quản lý, cán bộ các phòng ban về VTVL.

Để đánh giá kết quả thực hiện công tác tuyên truyền, bồi dưỡng về đề án VTVL chúng tôi đều tra mức độ hiểu biết của CBQL, CBVC khối phòng ban của trường về xây dựng đề án VTVL cho cán bộ khối phòng ban.

Bảng 4:
Kết quả thực hiện công tác tuyên truyền
cho cán bộ quản lý khối phòng ban về đề án xác định vị trí việc làm

TT	Nội dung	Không hiểu		Hiểu ít		Hiểu đầy đủ		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	CBQL, CBPB hiểu và nắm bắt các văn bản quy định về xác định VTVL trong đơn vị sự nghiệp công lập	0	0	24	57	18	43	102	2.43	1
2	CBQL và CBPB hiểu biết về tầm quan trọng của việc xác định đề án VTVL đối với công tác cải cách nền công vụ, công chức theo xu hướng cải cách hành chính hiện nay	0	0	25	60	17	40	101	2.40	2
3	CBQL và CBPB hiểu biết về xác định đề án VTVL trong trường Đại học	0	0	27	65	15	35	99	2.35	3
4	CBQL và CBPB hiểu biết về phương pháp phân tích công việc trong xác định đề án VTVL của trường đại học	13	35	18	44	11	27	83	1.98	4
5	CBQL và CBPB hiểu biết về cách thức xây dựng bản mô tả công việc trong xác định đề án VTVL của trường đại học	17	45	14	36	11	27	79	1.88	5
6	CBQL và CBPB hiểu biết về xây dựng khung năng lực cho VTVL của trường đại học	20	50	16	42	6	17	70	1.67	6
	Trung bình								2.21	

Nhận xét: Bảng 4 cho thấy các CBQL và CBVC thuộc khối phòng ban hiểu tương đối đầy đủ về VTVL cho cán bộ phòng ban gần với mức độ trung bình (điểm TB là 2.21). Trong đó, nội dung mà khách thể hiểu tốt nhất về đề án VTVL là nắm bắt các văn bản quy định về xác định VTVL trong đơn vị sự nghiệp công lập (điểm TB là 2.43); Nội dung hiểu về tầm quan trọng của việc xác định đề án VTVL đối với công tác cải cách nền công vụ, công chức theo xu hướng cải cách hành chính hiện nay cũng đạt mức trên trung bình (điểm TB là 2.40) và nội dung hiểu biết về xác định đề án VTVL trong trường Đại học được đánh giá điểm TB là 2.35. Như vậy có thể thấy công tác tuyên truyền về đề án VTVL tại Trường Đại học Vinh đã được thực hiện khá tốt, bên cạnh đó cũng không thể phủ nhận vai trò của nhà nước trong việc tuyên truyền về đề án VTVL nói riêng cũng như công tác cải cách hành chính nói chung.

Nhận xét: Xây dựng đề án VTVL như chúng ta biết là một công việc mới và khó, đòi hỏi sự tham gia của tất cả các viên chức trong khối phòng ban. Chất lượng của đề án phụ thuộc vào từng cá nhân cũng như các đơn vị chuyên môn khi tổng hợp xây dựng. Việc xây dựng kế hoạch cho đề án VTVL được triển khai trên 5 nội dung, qua bảng 2.8 cho thấy, ở cả 5 nội dung thì kế hoạch đều được đánh giá ở mức tốt (điểm TB là 2.56). Cụ thể, nội dung được cho là chuẩn bị tốt nhất là Mục đích, yêu cầu, đối tượng thực hiện của đề án với điểm TB là 2.68. Việc xác định được mục đích, yêu cầu và đối tượng thực hiện của đề án giúp cho quá trình xây dựng đề án không bị đi lạc hướng. Quy trình xây dựng đề án cũng là nội dung được đánh giá cao, đứng thứ 2 với điểm TB là 2.65. Công tác phân công nhiệm vụ giữa các thành viên trong ban chỉ đạo, ban tổ chức đứng thứ 3 với điểm TB là 2.59, Thành lập BCD, BTC của xây dựng đề án và công tác lập kế hoạch xây dựng đề án được cho điểm lần lượt là 2.50 và 2.40 đứng thứ 4 và thứ 5. Như vậy, chúng ta có thể nhận thấy công tác xây dựng kế hoạch triển khai đề án VTVL đối với cán bộ phòng ban được đánh giá cao. Ngay từ những ngày đầu triển khai đề án VTVL, nhà trường đã tổ chức cho các cán bộ đi tập huấn, học tập kinh nghiệm tại các hội thảo do Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo. Có thể thấy, bộ phận chuyên môn đã nắm rõ được các quy trình triển khai thực hiện, nắm rõ tinh thần của các văn bản hướng dẫn của nhà nước về xác định VTVL, do vậy khi đưa vào triển khai bước đầu đã nhận được sự ủng hộ của các CBQL cũng như viên chức trong Trường.

1.4. Thực trạng tổ chức thực hiện đề án vị trí việc làm

Để đánh giá quá trình tổ chức thực hiện đề án VTVL cho cán bộ phòng ban khi đưa vào triển khai thực hiện. Chúng tôi khảo sát và ở câu hỏi này nhận được 42 câu trả lời. Thể hiện qua bảng 6.

Thực trạng tổ chức thực hiện đề án được đánh giá qua 7 biện pháp triển khai thực hiện, bao gồm: Lập kế hoạch tổ chức thực hiện đề án, Thành lập BCD, BTC, BTK giúp việc triển khai đề án, Thành lập tổ chuyên môn về vị trí việc làm có kiến thức, kỹ năng về lĩnh vực tổ chức nhân sự, có khả năng về phân tích, thống kê, xây dựng bản mô tả công việc, khung năng lực. Tổ chức rà soát, đánh giá việc thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao của mỗi viên chức phòng ban so với VTVL trong đề án, Chuẩn bị kinh phí thực hiện triển khai đề án VTVL, Tổ chức đánh giá thực hiện đề án, Thanh tra, kiểm tra thực hiện đề án VTVL. Ở cả 7 biện pháp này qua khảo sát đều chỉ được đánh giá ở mức độ bình thường, với điểm TB là 2.10. Trong đó, nội dung được đánh giá đứng thứ nhất là nội dung lập kế hoạch triển khai đề án với điểm TB là 2.22, công tác thành lập BCD, BTC và BTK giúp việc có điểm TB là 2.20, còn lại là các nội dung khác với mức điểm TB khá thấp từ 2.14 đến 1.94 chỉ đảm bảo đạt trung bình.

Bảng 6:

Thực trạng tổ chức thực hiện đề án vị trí việc làm

TT	Nội dung	Chưa tốt		Bình thường		Tốt		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Lập kế hoạch tổ chức thực hiện đề án.	11	27	10	24	21	49	93	2.22	1
2	Thành lập BCD, BTC, BTK giúp việc triển khai đề án.	10	23	16	37	17	41	92	2.20	2
3	Thành lập tổ chuyên môn về vị trí việc làm có kiến thức, kỹ năng về lĩnh vực tổ chức nhân sự, có khả năng về phân tích, thống kê, xây dựng bản mô tả công việc, khung năng lực.	15	35	13	30	15	35	84	2.00	5
4	Tổ chức rà soát, đánh giá việc thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao của mỗi viên chức phòng ban so với VTVL trong đề án.	16	37	13	31	13	32	82	1.95	6
5	Chuẩn bị kinh phí thực hiện triển khai đề án VTVL	14	34	8	18	20	48	90	2.14	3
6	Tổ chức đánh giá thực hiện đề án	18	43	8	20	16	37	81	1.94	7
7	Thanh tra, kiểm tra thực hiện đề án VTVL	13	30	11	26	18	44	90	2.14	4
Trung bình									2.10	

Lý giải điều này chúng tôi đã phỏng vấn ông trưởng phòng Tổ chức cán bộ về việc triển khai đề án chưa mang lại kết quả cao là vì sao và nhận được câu trả lời: Do đề án VTVL được xây dựng lần đầu, mặc dù được triển khai bài bản, kịp thời các văn bản hướng dẫn đầy đủ, nhưng bản thân việc xác định VTVL giữa các cơ quan đơn vị vẫn còn nhiều tranh cãi, vướng mắc chưa được làm rõ, chưa có một chuẩn chung cho đề án VTVL. Do vậy khi đưa vào triển khai xây dựng đề án vẫn còn nhiều lúng túng, đề án xây dựng chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu thực tế đặt ra. Do vậy, khi đưa vào triển khai thực hiện chưa đạt được kết quả cao.

1.5. Kết quả đạt được và tồn tại

5.1. Kết quả đạt được

Trước hết, có thể khẳng định được Đảng ủy, Ban giám hiệu trường và các cán bộ viên chức phòng ban đã nhận thức được tầm quan trọng của việc xây dựng VTVL trong nhà trường nói chung và xây dựng VTVL cho cán bộ viên chức khối phòng ban là rất quan trọng. Tham gia xây dựng đề án đòi hỏi phải có sự lãnh đạo của Đảng ủy nhà trường, Ban giám hiệu, các cán bộ quản lý và cả các cán bộ viên chức trong toàn trường.

Trong quá trình tổ chức triển khai đề án nhà trường đã xây dựng được kế hoạch thực hiện cụ thể trong từng thời gian, đảm bảo tiến hành các bước theo đúng kế hoạch. Tuy vậy, bộ phận tổ chức nhân sự vẫn thiếu những viên chức có kiến thức chuyên môn sâu, có kỹ năng và am hiểu thực tiễn về việc làm, xác định các VTVL trong nhà trường.

Việc chuẩn bị kinh phí thỏa đáng cho đề án có vai trò rất quan trọng vì việc thực hiện đề án xác định VTVL là một việc làm mới và khó, cần nhiều thời gian và sự tham gia của toàn thể đơn vị.

Như vậy, có thể thấy đề án VTVL cho cán bộ viên chức Trường Đại học Vinh đã được xây dựng đưa vào triển khai thực hiện, bước đầu đã có những kết quả, nhưng chưa thực sự được đánh giá cao, đây cũng là tình trạng chung của các cơ quan cũng như đơn vị khác trong tỉnh và trong cả nước.

Về tồn tại:

Nhận thức của cán bộ viên chức về đề án VTVL đã được nâng cao nhưng vai trò về tính cần thiết phải xây dựng đề án thì còn chưa được đánh giá cao. Đề án VTVL mới được triển khai, nhiều đơn vị trực thuộc còn lúng túng, chưa hiểu rõ, đầy đủ các bước triển khai thực hiện xác định VTVL. Việc xử lý, phân tích các biểu mẫu thường gặp phải khó khăn do người kê khai cung cấp thông tin không đầy đủ, cụ thể, chi tiết. Vì vậy, khi không có đầy đủ thông tin đầu vào sẽ ảnh hưởng đến việc xác định từng VTVL như xác định được số lượng người làm việc và cơ cấu công chức, viên chức.

Đội ngũ làm công tác tổ chức nhân sự chưa thực sự nắm vững kiến thức căn bản về phân tích và thiết kế tổ chức nên còn lúng túng trong quá trình thực hiện.

II. THỰC TRẠNG VỀ HOÀN THIỆN ĐỀ ÁN VỊ TRÍ VIỆC LÀM CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

Không thể phủ nhận ưu điểm của mô hình công vụ việc làm với những ưu điểm người lao động không xếp theo ngạch bậc, được bố trí theo từng vị trí việc làm trong tổ chức mà trước đó đã được thiết kế theo những yêu cầu, tiêu chuẩn cụ thể và rõ ràng. Mỗi vị trí việc làm do một hoặc một vài người đảm nhận tùy theo khối lượng, cường độ công việc. Mỗi người chỉ làm một công việc cụ thể với một mức lương nhất định; không có chế độ làm việc suốt đời; tuyển chọn người vào làm việc hoàn toàn không căn cứ vào văn bằng, chứng chỉ mà chủ yếu là căn cứ vào năng lực thực tế của nhân sự; khách quan hơn trong việc tuyển dụng và đánh giá; dễ đảm bảo công bằng trong việc trả lương, thưởng và các chế độ khác; khuyến khích được người có năng lực, thực tài. Tuy nhiên, khi áp dụng mô hình việc làm lại gặp phải rất nhiều khó khăn, phức tạp trong việc thiết kế các yêu cầu, tiêu chuẩn rõ ràng và cụ thể cho từng vị trí; công việc của người lao động khó ổn định, có thể dễ dàng bị mất việc nếu không đáp ứng đúng yêu cầu, tiêu chuẩn của từng vị trí đã được định sẵn; khó linh hoạt trong việc chuyển đổi nhân sự giữa các vị trí việc làm, do tính chuyên môn hóa cao nên dễ gây ra sự chủ quan, tạo ra cảm giác đơn điệu và tâm lý nhàm chán trong công việc... Để góp phần đánh giá thực trạng hoàn thiện đề án VTVL cho cán bộ phòng ban tại trường Đại học Vinh nhằm phát huy những ưu điểm, khắc phục những hạn chế của đề án, trên cơ sở đó đề ra biện pháp hoàn thiện đề án VTVL Trường Đại học Vinh.

2.1. Quản lý kế hoạch hoàn thiện đề án vị trí việc làm

Thực trạng quản lý kế hoạch hoàn thiện đề án VTVL được thể hiện ở bảng 7.

Bảng 7:

Thực trạng quản lý kế hoạch hoàn thiện đề án vị trí việc làm

TT	Biện pháp	Mức độ		Chưa tốt		Bình thường		Tốt		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1	Xây dựng kế hoạch hoàn thiện đề án VTVL	5	13	8	18	29	68	106	2.55	1		
2	Thành lập Ban chỉ đạo, ban tổ chức, ban thư ký giúp việc hoàn thiện đề án	7	16	8	19	27	65	105	2.49	3		
3	Hướng dẫn quy trình hoàn thiện đề án	11	26	12	29	19	45	92	2.19	4		
4	Phân công nhiệm vụ rõ ràng trong BCD, BTC và các đơn vị	3	8	15	35	24	58	106	2.52	2		
	Trung bình										2.43	

Nhận xét: Kết quả thu được cho thấy công tác xây dựng kế hoạch hoàn thiện đề án VTVL đã được thực hiện tốt với điểm TB là 2.43. Trong đó khâu xây dựng kế hoạch được đánh giá tốt nhất với điểm TB là 2.55, sau đó là sự phân công nhiệm vụ giữa các thành viên trong BTC, BCD có số điểm TB là 2.52, Công tác thành lập BCD, BTC, BTK giúp việc cho hoàn thiện đề án điểm được đánh giá thứ 3 với điểm TB là 2.49 và cuối cùng là công tác hướng dẫn quy trình hoàn thiện đề án đạt mức điểm TB là 2.19.

Từ kết quả trên cho thấy phòng Tổ chức cán bộ đã sớm chủ động xây dựng kế hoạch hoàn thiện đề án VTVL để kịp thời điều chỉnh, bổ sung đề án VTVL sao cho phù hợp với tình hình thực tế của trường. Tuy vậy, quá trình hướng dẫn quy trình hoàn thiện đề án còn chưa thực sự rõ ràng, rành mạch, buổi tập huấn hướng dẫn quy trình còn sơ sài, gây khó khăn cho quá trình hoàn thiện đề án VTVL cho cán bộ phòng ban của trường. Chính vì vậy, trong kết quả khảo sát nội dung xây dựng quy trình hoàn thiện chỉ ở mức bình thường (điểm TB là 2.19)

2.2. Tổ chức hoàn thiện đề án xác định vị trí việc làm

Sau khi xây dựng kế hoạch hoàn thiện đề án, nhà trường tổ chức hoàn thiện đề án VTVL. Qua khảo sát cho kết quả hoàn thiện đề án VTVL cho cán bộ phòng ban ở bảng 2.11

Bảng 8:
Thực trạng tổ chức hoàn thiện đề án xác định vị trí việc làm của Trường Đại học Vinh

TT	Biện pháp	Mức độ		Chưa tốt		Bình thường		Tốt		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1	Thành lập Tổ chuyên môn tổ chức hoàn thiện đề án VTVL	6	15	13	30	23	55	101	2.40			

TT	Biện pháp	Mức độ		Chưa tốt		Bình thường		Tốt		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
2	Rà soát lại danh mục VTVL trong đề án	9	22	12	29	21	49	95	2.27			
3	Rà soát bổ sung bảng mô tả công việc, khung năng lực với từng VTVL	6	15	16	39	19	46	97	2.31			
4	Quản lý, chỉ đạo thực hiện các bước xác định VTVL	8	18	12	29	22	53	99	2.35			
	Trung bình									2.33		

Nhận xét, nhìn chung thực trạng hoàn thiện đề án VTVL cho cán bộ phòng ban chỉ ở mức bình thường, điểm trung bình cho cả 4 biện pháp là 2.33.

Ở cả 4 biện pháp thực hiện đề được đánh giá đồng đều nhau, không chênh lệch nhiều. Biện pháp thành lập tổ chuyên môn tổ chức hoàn thiện đề án được đánh giá điểm cao thứ nhất với điểm trung bình là 2.40, biện pháp đánh giá đứng thứ 2 là quản lý chỉ đạo thực hiện các bước xác định VTVL với điểm TB là 2.35. Kết quả trên cho thấy thực trạng hoàn thiện đề án VTVL mặc dù đã được quan tâm thỏa đáng nhưng kết quả hoàn thiện chưa cao, đề án VTVL được hoàn thiện nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra của đề án.

2.3. Quy trình tổ chức thực hiện đề án

Thực trạng quy trình tổ chức thực hiện hoàn thiện đề án VTVL thể hiện qua khảo sát cho kết quả ở bảng 9.

Bảng 9: Thực trạng quy trình tổ chức thực hiện đề án vị trí việc làm của Trường Đại học Vinh

TT	Biện pháp	Mức độ		Chưa tốt		Bình thường		Tốt		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1	Thành lập Ban chỉ đạo thực hiện hoàn thiện đề án VTVL.	8	20	14	34	19	46	95	2.26			1
2	Xây dựng các văn bản pháp quy hướng dẫn thực hiện đề án VTVL.	9	22	15	35	18	43	93	2.21			3
3	Tổ chức biên soạn tài liệu hướng dẫn thực hiện đề án VTVL.	8	19	16	38	18	43	94	2.24			2

TT	Biện pháp	Mức độ		Chưa tốt		Bình thường		Tốt		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
4	Sử dụng phần mềm quản lý viên chức đáp ứng nhu cầu quản lý cán bộ, viên chức của nhà trường.	8	20	16	39	17	41	93	2.21	4		
5	Xây dựng đội ngũ cố vấn về công tác tổ chức thực hiện hoàn thiện đề án VTVL.	13	32	15	35	14	33	84	2.01	7		
6	Đảm bảo các nguồn lực để thực hiện hoàn thiện đề án VTVL.	14	34	12	28	16	38	86	2.04	6		
7	Điều chỉnh sửa đổi đề án kịp thời phù hợp với yêu cầu thực tế trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.	10	23	16	38	16	39	91	2.16	5		
	Trung bình										2.16	

Nhận xét: Quy trình tổ chức thực hiện hoàn thiện đề án được xây dựng qua 7 biện pháp được đánh giá ở mức trung bình (điểm TB là 2.16). Trong đó, biện pháp được đánh giá với số điểm đứng thứ nhất là thành lập BCD thực hiện đề án VTVL, điểm TB là 2.26, sau đó là công tác tổ chức biên soạn tài liệu hướng dẫn thực hiện đề án VTVL với điểm TB là 2.24. Các biện pháp còn lại với số điểm sắp xỉ nhau từ 2.21 đến 2.01. Đáng lưu ý là hai biện pháp Đảm bảo nguồn lực để thực hiện hoàn thiện đề án VTVL và xây dựng đội ngũ cố vấn về công tác tổ chức thực hiện hoàn thiện đề án VTVL được cho điểm thấp (2.01 và 2.04).

Có thể thấy, xây dựng được đội ngũ làm công tác tổ chức nhân sự có chuyên môn, kiến thức về VTVL là vấn đề khó không chỉ với riêng Trường Đại học Vinh mà với cả các trường đại học khác. Đề án với khái niệm, và phương pháp xác định còn rất mới, do vậy đội ngũ phòng TCCB chưa thể bắt kịp với đề án cùng là nguyên nhân khách quan mang lại. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ làm công tác TCCB tuổi đời còn trẻ, kinh nghiệm chưa nhiều, do vậy xây dựng đội ngũ tổ chức nhân sự dày dặn kinh nghiệm đòi hỏi phải có lộ trình, thời gian và sự nỗ lực của bản thân cán bộ làm công tác tổ chức nhân sự.

2.4.. Khai thác sử dụng các nguồn lực đảm bảo cho hoàn thiện đề án xác định vị trí việc làm

Bất cứ hoạt động nào trong một cơ quan tổ chức khi đưa vào thực thi đều cần có nguồn lực đảm bảo cho hoạt động được thông suốt. Nguồn lực có thể bao gồm vật lực, tài lực, trí lực.... Các nguồn lực Trường Đại học Vinh đảm bảo cho hoàn thiện đề án VTVL được thể hiện qua bảng 2.13

Bảng 10:
Mức độ thực hiện khai thác sử dụng nguồn lực đảm bảo cho hoàn thiện đề án vị trí việc làm

TT	Biện pháp	Mức độ		Chưa tốt		Bình thường		Tốt		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1	Tham mưu cho lãnh đạo trường trong việc đầu tư kinh phí cơ sở vật chất phục vụ làm việc	9	21	14	33	23	55	106	2.52	4		
2	Đảm bảo vật lực và tài lực thực hiện hoàn thiện đề án VTVL	9	22	14	33	24	58	110	2.62	2		
3	Tổ chức quản lý sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc	6	14	16	38	25	60	113	2.70	1		
4	Sử dụng phần mềm công nghệ thông tin trong công tác quản lý cán bộ, viên chức	8	20	16	38	23	54	108	2.58	3		
	Trung bình										2.61	

Nhận xét:

Mức độ khai thác các nguồn lực đảm bảo cho hoàn thiện đề án VTVL được thể hiện qua 4 biện pháp, nhìn chung, cả 4 biện pháp được đánh giá là khá tốt (điểm TB là 2.61). Công tác tổ chức quản lý sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc được đánh giá đứng thứ nhất với điểm TB là 2.70. Quản lý cơ sở vật chất trang thiết bị làm việc phục vụ cho hoạt động của nhà trường không phải là vấn đề mới, biện pháp này đã nhận được sự quan tâm của lãnh đạo trường ngay từ khi thành lập. Có thể nói, hiện nay việc đầu tư cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động giảng dạy và làm việc được trang bị khá tốt.

Việc sử dụng phần mềm trong quản lý viên chức tại trường chỉ được đánh giá ở mức thứ 3 và công tác tham mưu cho lãnh đạo trường trong việc đầu tư kinh phí cơ sở vật chất phục vụ làm việc đứng thứ 4 với điểm TB lần lượt là: 2.58 và 2.52, cho thấy việc sử dụng phần mềm đã mang lại hiệu quả đối với công tác quản lý cán bộ viên chức. Như vậy, mức độ đảm bảo các nguồn lực cho việc hoàn thiện đề án VTVL đã được đảm bảo tốt.

2.5. Phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức hoàn thiện đề án xác định vị trí việc làm

Trường Đại học Vinh là trường đại học trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo. Là một đơn vị hành chính sự nghiệp trực thuộc Bộ. Sự phối hợp giữa nhà trường và các cơ quan chủ quản có liên quan trong tổ chức hoàn thiện đề án VTVL của Nhà trường là rất chặt chẽ, cụ thể là với Vụ Tổ chức Cán bộ. Mọi văn bản hướng dẫn, chỉ đạo đều được nhà trường tiếp nhận, nghiên cứu và triển khai đầy đủ.

2.6. Kiểm tra đánh giá kết quả hoàn thiện đề án vị trí việc làm

Công tác kiểm tra đánh giá kết quả hoàn thiện đề án VTVL được khảo sát và đưa ra kết quả ở bảng sau:

Bảng 11:
Thực trạng công tác kiểm tra đánh giá kết quả hoàn thiện đề án vị trí việc làm

TT	Biện pháp	Mức độ		Chưa tốt		Bình thường		Tốt		Tổng	Trung bình	Xếp thứ tự
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1	Tổ chức công tác kiểm tra thanh tra trong quá trình thực hiện hoàn thiện đề án VTVL	7	17	16	38	19	45	96	2.28			
2	Quản lý, theo dõi công tác kiểm tra, đánh giá thực hiện hoàn thiện đề án VTVL	7	16	12	28	24	56	101	2.40			
3	Tổ chức đánh giá, tổng kết thực hiện đề án VTVL	6	15	15	36	21	49	98	2.34			
	Trung bình										2.30	

Nhận xét:

Thực trạng công tác kiểm tra được đánh giá khá đồng đều nhau, tuy nhiên điểm trung bình chưa cao, đạt 2.30. Việc quản lý theo dõi công tác kiểm tra, đánh giá thực hiện hoàn thiện đề án VTVL được đánh giá đứng thứ nhất với điểm TB là 2.40, sau đó là các biện pháp còn lại. Khâu kiểm tra đánh giá mặc dù đã được coi trọng nhưng chưa thực sự mang lại kết quả cao, đòi hỏi nhà quản lý phải đề xuất các biện pháp tăng cường, kiểm tra, đánh giá hoàn thiện đề án VTVL

3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ HOÀN THIỆN ĐỀ ÁN VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

3.1. Thuận lợi

Nhận thức được tầm quan trọng của đề án VTVL đối với công tác cải cách bộ máy hành chính của Trường Đại học Vinh, Đảng ủy, Ban giám hiệu luôn coi đây là nhiệm vụ chính trị cần thiết, cần phải sớm hoàn thành trong thời gian gần nhất.

Nhà trường luôn nhận được sự quan tâm của Bộ Giáo dục và Đào tạo trên mọi lĩnh vực hoạt động đặc biệt trong quá trình triển khai thực hiện xây dựng và hoàn thiện đề án VTVL cho cán bộ phòng ban.

Nhận thức của cán bộ viên chức về thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính nói chung và xây dựng đề án VTVL cho cán bộ phòng ban nói riêng đã được nâng lên. Đề án VTVL được xây dựng đã góp phần nâng cao hiệu quả làm việc của cán bộ, viên chức.

3.2. Khó khăn

Các văn bản hướng dẫn về VTVL của các cơ quan cấp trên còn khá ít, sơ sài, trong khi khối lượng công việc cần triển khai cho quá trình xây dựng đề án còn quá nhiều, chưa có “chuẩn,, chung cho từng bước trong quá trình xác định VTVL.

Nhận thức của cán bộ giảng viên về đề án VTVL tuy đã được nâng lên nhưng chưa thực sự có được nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của đề án xác định VTVL.Xác định VTVL trên cơ sở tổng số biên chế hiện có của đơn vị, trong khi quy

mô phát triển của nhà trường ngày càng mở rộng gây khó khăn cho việc bố trí một số VTVL đòi hỏi phải có sự điều chỉnh, bổ sung kịp thời đối với đề án VTVL.

3.3. Nguyên nhân của thành công và hạn chế

Nguyên nhân của thành công.

Nhà trường luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của Bộ Giáo dục và Đào tạo và các đơn vị khác. Sự đồng lòng, quyết tâm cao của tập thể đội ngũ cán bộ, viên chức nhà trường, của các đơn vị trực thuộc trong quá trình xây dựng đề án VTVL. Phòng TCCB quán triệt, xây dựng văn bản hướng dẫn xây dựng đề án theo đúng quy định.

Nguyên nhân của hạn chế

Một bộ phận không nhỏ viên chức còn thờ ơ với đề án VTVL, chưa coi trọng khâu mô tả, liệt kê công việc do vẫn còn giữ suy nghĩ về nền công vụ chức nghiệp.

Công tác quản lý cán bộ, viên chức trong thực thi nhiệm vụ chưa được phát huy tối đa. Nhà trường có sự điều chỉnh quy mô các đơn vị, có sự thành lập mới, chia tách mà chưa có trong quy hoạch phát triển đã được phê duyệt, do vậy có sự điều chỉnh về cơ cấu và VTVL.

3.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoàn thiện đề án xác định vị trí việc làm

Yếu tố khách quan

Các văn bản pháp luật hướng dẫn về xây dựng đề án VTVL của Nhà nước cũng như của Bộ Giáo dục và Đào tạo trong quá trình triển khai hoàn thiện đề án VTVL. Chức năng nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức có sự thay đổi trong giai đoạn mới

Yếu tố chủ quan

Trình độ đội ngũ của cán bộ làm công tác tổ chức nhân sự

Các chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, viên chức làm việc tại phòng ban

Sự phát triển về quy mô đào tạo, thành lập thêm đơn vị mới trong giai đoạn mới đòi hỏi phải có sự điều chỉnh bổ sung danh mục VTVL

Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho hiện đại hóa công sở.

**TL. HIỆU TRƯỞNG
TP.TỔ CHỨC CÁN BỘ**



TS. Nguyễn Anh Dũng

Số: 855/QĐ-ĐHV

Nghệ An, ngày 20 tháng 9 năm 2018

QUYẾT ĐỊNH

Về việc thành lập Hội đồng thẩm định và phê duyệt đề án vị trí việc làm

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

Căn cứ Quyết định số 62/2001/QĐ-TTg, ngày 25/4/2001 của Thủ tướng Chính phủ về việc đổi tên Trường Đại học Sư phạm Vinh thành Trường Đại học Vinh;

Căn cứ Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg, ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ trường Đại học;

Căn cứ Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 của liên Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Nghị định số 41/2012/NĐ-CP, ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Thông tư số 14/2012/TT-BNV, ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ, hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP, ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Quyết định số 1386/QĐ-ĐHV, ngày 22/4/2015 của Hiệu trưởng Trường Đại học Vinh ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Vinh;

Theo đề nghị của Trường phòng Tổ chức Cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1: Thành lập Hội đồng thẩm định và phê duyệt đề án vị trí việc làm của các đơn vị trực thuộc Trường Đại học Vinh và cử các ông (bà) có tên sau đây vào Hội đồng:

- | | |
|---|----------------|
| 1. Ông Đinh Xuân Khoa, Hiệu trưởng | - Chủ tịch |
| 2. Ông Thái Văn Thành, Phó Hiệu trưởng | - Phó Chủ tịch |
| 3. Ông Nguyễn Huy Bằng, Phó Hiệu trưởng | - Ủy viên |
| 4. Ông Nguyễn Hoa Du, Chủ tịch Hội đồng Trường | - Ủy viên |
| 5. Bà Phạm Thị Bình, Chủ tịch Công đoàn trường | - Ủy viên |
| 6. Ông Nguyễn Anh Dũng, TP. Tổ chức Cán bộ | - Ủy viên |
| 7. Ông Nguyễn Văn Phú, TP. Thanh tra Giáo dục | - Ủy viên |
| 8. Ông Đậu Đăng Tuấn, QTP. Kế hoạch - Tài chính | - Ủy viên |
| 9. Ông Nguyễn Hồng Soa, TP. Hành chính Tổng hợp | - Ủy viên |
| 10. Ông Hà Văn Ba, Thư ký Hội đồng Trường | - Ủy viên |
| 11. Ông Thiệu Đình Phong, Bí thư Đoàn thanh niên, | - Ủy viên |

Điều 2. Thành lập Tổ giúp việc cho Hội đồng thẩm định và phê duyệt đề án vị trí việc làm của các đơn vị trực thuộc Trường Đại học Vinh và cử các ông (bà) có tên sau đây vào Tổ giúp việc:

1. Ông Hà Văn Ba, Chuyên viên chính Phòng Tổ chức Cán bộ;
2. Ông Lê Minh Giang, Trưởng bộ phận một cửa, Phòng HCTH;
3. Ông Phạm Đình Mạnh, Chuyên viên Phòng Tổ chức Cán bộ;
4. Ông Thái Minh Phúc, Chuyên viên Phòng Quản trị và Đầu tư.

Điều 3. Hội đồng có trách nhiệm xem xét, phê duyệt đề án vị trí việc làm của các đơn vị trực thuộc Trường Đại học Vinh.

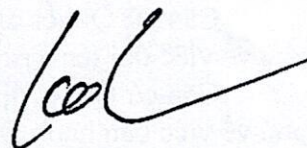
Điều 4. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký.

Trường các đơn vị: Tổ chức Cán bộ, Kế hoạch - Tài chính, Hành chính Tổng hợp; Trường các đơn vị trong trường và các cá nhân có tên tại điều 1 chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 4;
- Lưu: HCTH, TCCB.

HIỆU TRƯỞNG



GS.TS Đinh Xuân Khoa

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 862/QĐ-ĐHV

Nghệ An, ngày 11 tháng 9 năm 2018

QUYẾT ĐỊNH
Về việc thành lập tiểu ban phê duyệt đề án vị trí việc làm

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

Căn cứ Quyết định số 62/2001/QĐ-TTg, ngày 25 tháng 4 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ về việc đổi tên Trường Đại học Sư phạm Vinh thành Trường Đại học Vinh;

Căn cứ Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg, ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ trường Đại học;

Căn cứ Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 của liên Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Nghị định số 41/2012/NĐ-CP, ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Thông tư số 14/2012/TT-BNV, ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ, hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP, ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Quyết định số 1386/QĐ-ĐHV, ngày 22 tháng 4 năm 2015 của Hiệu trưởng Trường Đại học Vinh ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Vinh;

Theo đề nghị của Trường phòng Tổ chức Cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1: Thành lập tiểu ban thẩm định đề án vị trí việc làm của các đơn vị trực thuộc Trường Đại học Vinh (có danh sách kèm theo).

Điều 2: Tiểu ban có trách nhiệm thẩm định đề án vị trí việc làm của các đơn vị trực thuộc Trường Đại học Vinh, trình Hội đồng phê duyệt đề án vị trí việc làm Trường Đại học Vinh xem xét, phê duyệt.

Điều 3. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký.

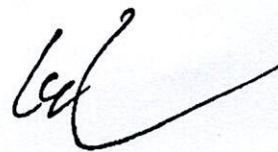
Trường các đơn vị: Tổ chức Cán bộ, Kế hoạch - Tài chính, Hành chính Tổng hợp; Trường các đơn vị trong trường và các cá nhân có tên tại điều 1 chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;

- Lưu: HCTH, TCCB.

HIỆU TRƯỞNG



GS.TS Đinh Xuân Khoa

DANH SÁCH

Tiểu ban thẩm định đề án vị trí việc làm

(kèm theo Quyết định số: 862/QĐ-ĐHV, ngày 21 tháng 9 năm 2018 của Hiệu trưởng
Trường Đại học Vinh

- | | | | |
|----|---------------------|------------------------------|---------------------|
| 1. | Ông Đinh Xuân Khoa | Hiệu trưởng | Trưởng tiểu ban |
| 2. | Ông Nguyễn Anh Dũng | TP. Tổ chức Cán bộ | Phó Trưởng tiểu ban |
| 3. | Ông Nguyễn Văn Phú | TP. Thanh tra Giáo dục | Ủy viên |
| 4. | Ông Nguyễn Thanh Mỹ | Phó TP. Đào tạo | Ủy viên |
| 5. | Ông Hoàng Việt Dũng | Phó TP. Kế hoạch - Tài chính | Ủy viên |

(Danh sách gồm có 05 thành viên)

Nghệ An, ngày 25 tháng 11 năm 2018

BÁO CÁO

Nghiên cứu các quy định của Nhà nước và pháp luật về vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập

1. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Theo Luật Viên chức thì vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Như vậy, vị trí việc làm có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với hoạt động của một đơn vị sự nghiệp công lập. vị trí việc làm là căn cứ đầu tiên để xác định biên chế công chức, viên chức, xác định số người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp. Vị trí việc làm giúp cho đơn vị sự nghiệp trong công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và quản lý công chức, viên chức theo vị trí việc làm.

Vị trí việc làm trong một cơ quan, tổ chức bao gồm các vị trí lãnh đạo, quản lý; các vị trí thừa hành, thực thi. Mỗi vị trí việc làm nhất định bao giờ cũng có bản mô tả công việc với các yêu cầu về phẩm chất, trình độ, năng lực và hiểu biết tương ứng với một ngạch công chức, viên chức cụ thể. Trong đó, một số vị trí việc làm giữ các cương vị lãnh đạo, quản lý; còn lại là các vị trí việc làm mang tính thực thi, thừa hành. Số lượng các vị trí thực thi, thừa hành bao giờ cũng phải nhiều hơn các vị trí lãnh đạo, quản lý. Có loại vị trí là "lãnh đạo, quản lý cấp phòng" nhưng vì gắn với yếu tố "chức vụ" nên có thể có vị trí là "trưởng phòng", có thể có vị trí là "phó phòng". Cùng một vị trí nhưng do gắn với yếu tố "công việc" nên sẽ có nhiều vị trí việc làm khác nhau như: Trưởng phòng kế toán, phó phòng kế toán; trưởng phòng hành chính, phó phòng hành chính... Đồng thời, tổ chức Nhà nước mang tính cấp bậc giữa các cơ quan từ trung ương tới địa phương nên vị trí ở đây cũng chính là vị trí theo cấp bậc giữa các cơ quan. Do đó, có thể có cùng một vị trí lãnh đạo, quản lý; cùng một loại công việc nào đó nhưng ở các cấp khác nhau cũng sẽ khác nhau về vị trí việc làm. Ví dụ như một người đứng đầu, phụ trách về công tác hành chính của một cơ quan cấp huyện sẽ có vị trí việc làm khác với một người đứng đầu, phụ trách về công tác hành chính của cơ quan cấp tỉnh.

Như vậy, bản chất của việc xác định vị trí việc làm là xem xét trong cơ quan, đơn vị có bao nhiêu vị trí việc làm và cần bao nhiêu người để hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị đó. Điều này sẽ giúp tuyển đúng người sắp xếp đúng công việc, giúp cho công chức, viên chức có khả năng phát huy tối đa năng lực của bản thân.

Vị trí việc làm là một mô hình quản lý, sử dụng nguồn nhân lực đã được áp dụng từ lâu ở các nước tiên tiến. Tuy nhiên, đối với nước ta, quản lý công chức, viên chức theo mô hình vị trí việc làm chỉ mới được triển khai trong những năm trở gần đây.

Khái niệm vị trí việc làm lần đầu tiên được đề cập đến trong Luật cán bộ, công chức năm 2008, sau đó là Luật Viên chức năm 2010, mặc dù được nhắc đến nhiều trong

Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020 (Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011), nhưng phải đến năm 2012, vị trí việc làm mới thực sự được đưa vào triển khai qua các văn bản:

- Nghị định số 41/2012/NĐ-CP, ngày 08/5/2012 của Chính phủ
- Nghị định số 36/2012/NĐ-CP, ngày 18/4/2012 của Chính phủ
- Thông tư số 14/2012/TT-BNV, ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ, Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 của chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Trong quản lý công chức, viên chức, đề án xác định vị trí việc làm đóng vai trò then chốt hướng đến nền công vụ ngày càng hoàn thiện và phát triển, vì vậy xác định vị trí việc làm là một vấn đề quan trọng đối với hệ thống công vụ của toàn xã hội. Hiện nay, chưa có nhiều tài liệu, đề tài khoa học nghiên cứu về vấn đề này, đến nay chỉ ghi nhận các đề tài nghiên cứu về chế độ công vụ công chức, viên chức.

Đề tài này mới nhắc đến việc xác định vị trí việc làm là biện pháp hoàn thiện chế độ công vụ, công chức, có thể kể đến một số bài báo tiêu biểu đăng trên website caicachcongvu.gov.vn, Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Tạp chí Tổ chức nhà nước, Tạp chí Nhà nước và pháp luật.

Ngoài ra, có thể kể đến một số công trình nghiên cứu liên quan đến vị trí việc làm là: Đề tài độc lập cấp nhà nước “Nghiên cứu cơ sở khoa học hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam” do tác giả Nguyễn Trọng Điều làm chủ nhiệm, thực hiện xong năm 2006 và Luận án tiến sĩ kinh tế “Hoàn thiện thể chế quản lý công chức ở Việt Nam trong điều kiện phát triển và hội nhập quốc tế” của tác giả Trần Anh Tuấn bảo vệ năm 2007.

Hiện nay trên thế giới, theo thống kê có trên 15 phương pháp theo các trường phái khác nhau được sử dụng để xác định vị trí việc có thể kể đến một số trường phái như:

Theo Trường phái của F.W.Taylor thì nói chung con người quan tâm nhiều hơn đến lợi ích mà họ thu được so với việc họ làm; mặt khác, đa phần họ làm việc theo thói quen, kinh nghiệm hơn là thích sáng tạo, độc lập. Do vậy, nhà quản lý ngoài việc kiểm tra, giám sát chặt chẽ, thường xuyên còn phải phân chia công việc thành các công đoạn, với quy trình thực hiện tương ứng do vậy quản lý nhân lực cần tập chung vào: thống nhất chỉ huy và điều khiển; phân công lao động và chuyên môn hóa các chức năng; tiêu chuẩn hóa và thống nhất các thủ tục v.v..

Theo Elton Mayo, con người muốn các nhà quản lý tôn trọng lao động của họ vì lao động đó đưa lại lợi ích cho nhà quản lý và cho xã hội, do vậy họ đề xướng việc cần tạo ra bầu không khí tốt, dân chủ, thông tin đa chiều và lắng nghe nhiều hơn ý kiến của người lao động. Trường phái coi trọng tiềm năng con người. Theo trường phái này thì không phải là con người không muốn làm việc, không muốn độc lập, sáng tạo mà là vì không có điều kiện, cơ hội để thực hiện việc đó, theo đó, cần tạo các điều kiện để phát huy tính chủ động, sáng tạo của nguồn nhân lực. Yếu tố hợp lý, gắn với vị trí việc làm của thuyết tiềm năng con người là ở chỗ, điều kiện làm việc là một trong những nội dung không thể thiếu của “chân dung công việc” theo vị trí việc làm.

Mỗi thuyết đều có những ưu điểm và nhược điểm riêng, tuy nhiên hiện nay xu thế vẫn lựa chọn đi theo thuyết cổ điển mà Taylor là đại diện. Nhìn chung các tác giả đã đề cao vai trò của vị trí việc làm trong quá trình cải cách công vụ, công chức, khẳng

định sự cần thiết phải chuyển dần từ nền công vụ chức nghiệp sang nền công vụ việc làm ở các cơ quan quản lý nhà nước, các đơn vị sự nghiệp.

Trên cơ sở vị trí việc làm được xác định, cơ quan đơn vị sẽ sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; phát hiện những chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ của các vị trí việc làm, 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 cán bộ và cải cách tiền lương công chức, viên chức hiệu quả.

2. Một số khái niệm cơ bản

2.1. Xác định, xác định đề án

Trên thế giới hiện nay có hai mô hình cơ bản về tổ chức công vụ là mô hình chức nghiệp hay còn gọi là mô hình ngạch, bậc và mô hình việc làm hay còn gọi là vị trí công việc. Ngày nay, trong xu thế cải cách công vụ, đang có sự dịch chuyển từ nền công vụ chức nghiệp sang nền công vụ việc làm với các mức độ khác nhau. Ở Việt Nam, các văn bản luật mới ban hành về công chức, viên chức cũng tạo điều kiện cho việc quản lý công chức, viên chức theo vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp. Để hiểu rõ thêm về vấn đề này, chúng ta sẽ cùng nhau tìm hiểu một số khái niệm cơ bản. Cụm từ “xác định” theo từ điển Wikytionary thì “xác định” được hiểu là sự ấn định một cách chắc chắn. Xác định thể hiện sự chắc chắn sẽ thực hiện trong việc làm của một cá nhân.

“Xác định đề án” được hiểu là: Xác định rằng đề án sẽ được thực hiện một cách chắc chắn. Như vậy, xác định đề án là sự ấn định một cách chắc chắn về một đề án sẽ được đưa vào thực thi trong hiện tại và tiếp tục được triển khai trong tương lai.

2.2. Việc làm, vị trí việc làm và vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập

Khái niệm việc làm:

Dưới mỗi góc độ khác nhau, có những cách hiểu khác nhau về việc làm. Nếu xem xét dưới góc độ kinh tế - xã hội và góc độ pháp lý thì ta có thể tóm tắt khái niệm việc làm như sau:

Dưới góc độ kinh tế - xã hội: Việc làm là các hoạt động tạo ra, đem lại lợi ích, thu nhập cho người lao động được xã hội thừa nhận.

Dưới góc độ pháp lý: Việc làm là mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập không bị pháp luật cấm.

Nếu như trước đây, trong các văn bản pháp luật vấn đề việc làm chủ yếu được đề cập ở góc độ cơ chế, chính sách bảo đảm việc làm cho người lao động thì đây là lần đầu tiên khái niệm việc làm được ghi nhận trong văn bản pháp luật quan trọng của Nhà nước. Bộ luật Lao động năm 2012, tại Điều 9 định nghĩa việc làm được hiểu như sau: Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm.

Khái niệm vị trí việc làm:

Cũng giống như các khái niệm khác vị trí việc làm được tiếp cận nghiên cứu từ nhiều khía cạnh khác nhau, với các cấp độ khác nhau theo đó có những nhận thức tương ứng:

Vị trí việc làm là một chế độ công vụ (chế độ công vụ việc làm - Job System). Trên thế giới cho đến nay đã có các chế độ công vụ khác nhau như: nha lại, chức nghiệp, cán bộ, việc làm, phối hợp. Theo đó chế độ công vụ việc làm không thuần túy chỉ là các

quy định mà là một chỉnh thể với nhiều nội dung từ quy định đến thực tế quản lý, sử dụng, đào tạo, đánh giá, đãi ngộ... Sự khác biệt cơ bản giữa chế độ công vụ việc làm với các chế độ công vụ khác thể hiện ở chỗ đòi hỏi người làm việc phải có các năng lực thực tế để đảm nhận được vị trí việc làm mà họ đảm nhiệm theo khung năng lực chung của vị trí việc làm đó; không bắt buộc người làm việc phải gắn với công việc mà họ đảm nhiệm như một chức nghiệp - cả đời làm công chức và cũng vì điều này mà chế độ vị trí việc làm còn được gọi là chế độ công vụ mở để phân biệt với chế độ chức nghiệp, cán bộ. Tính mở của chế độ công vụ này còn thể hiện ở việc người làm việc có thể thi tuyển ngay vào vị trí lãnh đạo, quản lý với điều kiện họ đạt được yêu cầu về trình độ, năng lực, kỹ năng và thể chất để đảm nhiệm vị trí việc làm và cơ quan, tổ chức có nhu cầu tuyển dụng đối với vị trí đó.

Vị trí việc làm là một trong số các nguyên tắc của pháp luật công chức, công vụ. Với ý nghĩa như vậy vị trí việc làm thể hiện trong các quy định chung của pháp luật công chức, công vụ với nội hàm và ý nghĩa là cơ sở để quản lý, sử dụng công chức.

Vị trí việc làm là một quy phạm pháp luật, điều này được thể hiện trong khoản 3 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức và Điều 7 Luật Viên chức. Theo đó vị trí việc làm là công việc gắn với chức vụ, chức danh để thực hiện quản lý, sử dụng công chức, viên chức.

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 từ việc tuyển dụng, bố trí sử dụng, nâng ngạch, đề bạt, bổ nhiệm, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá...

Tại luật Viên chức năm 2010 thì vị trí việc làm được hiểu là: “Công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng; là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập”.

Trong phạm vi của đề tài này, nghiên cứu xác định đề án vị trí việc làm chúng tôi đi theo hướng khái niệm vị trí việc làm trong luật Viên chức: vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng; là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện tuyển dụng, bố trí sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập.

1.2.3. Xác định vị trí việc làm của cán bộ phòng ban trường đại học công lập

Xác định vị trí việc làm là xác định xem vị trí việc làm hiện có phù hợp với đối tượng nào, trình độ đào tạo nào, qua đó người đảm nhận vị trí việc làm đó sẽ phát huy được năng lực sở trường của bản thân, nâng cao hiệu quả công việc.

Hoàn thiện đề án xác định vị trí việc làm là xây dựng, bổ sung cho đề án được hoàn chỉnh nhằm giúp cho đề án đạt kết quả và mục tiêu đã đề ra là giúp cho bộ máy hành chính hoạt động hiệu quả hơn.

Vị trí việc làm ở các trường đại học công lập là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người, cơ cấu trong hệ thống các phòng ban để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý các viên chức làm việc tại phòng ban trong các trường đại học công lập.

Nhận thấy ý nghĩa và tầm quan trọng của xác định vị trí việc làm trong nền công vụ, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến vấn đề này đối với các cơ quan hành chính