

NGHIÊN CỨU CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

ĐỂ XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM VÀ BIÊN CHẾ CỦA CỤC THỐNG KÊ CẤP TỈNH CHI CỤC THỐNG KÊ CẤP HUYỆN GIAI ĐOẠN 2012 - 2016

*Nguyễn Văn Tuyên**

Để đáp ứng tốt hơn nhu cầu thông tin thống kê ngày càng tăng trong công tác xây dựng, giám sát đánh giá kết quả thực hiện các Chiến lược phát triển kinh tế xã hội, Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm, hàng năm của Đảng, Nhà nước cũng như các Chiến lược, chính sách phát triển của các Bộ, ngành, lĩnh vực, địa phương, Tổng cục Thống kê đã và đang triển khai thực hiện các Quyết định của Thủ tướng Chính phủ, của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về lĩnh vực Thống kê như: Đề án Đổi mới đồng bộ các hệ thống chỉ tiêu thống kê ban hành theo Quyết định số 312/QĐ-TTg ngày 02/3/2010 của Thủ tướng Chính phủ (gọi tắt là Đề án 312); Quyết định số 43/2010/QĐ-TTg ngày 02/6/2010 về việc ban hành Hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia (tăng từ 274 chỉ tiêu lên 350 chỉ tiêu); Quyết định số 54/2010/QĐ-TTg ngày 24/8/2010 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Thống kê trực thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư (gọi tắt là Quyết định số 54/2010/QĐ-TTg); Quyết định số 1803/QĐ-TTg ngày 18/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011-2020, tầm nhìn 2030; Quyết định số 56/2011/QĐ-TTg ngày 14/11/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Bộ chỉ tiêu thống kê về

phát triển giới của quốc gia. Thông tư số 02/2011/TT-BKHĐT ngày 10/01/2011 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư Quy định nội dung Hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia; danh mục và nội dung Hệ thống chỉ tiêu thống kê cấp tỉnh, huyện, xã.

Tăng cường và củng cố nguồn nhân lực của Tổng cục Thống kê là yêu cầu cấp bách và là một trong những giải pháp quan trọng để Tổng cục Thống kê chỉ đạo triển khai và thực hiện tốt những nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước giao về lĩnh vực thống kê như đã nêu ở trên. Vì vậy, Tổng cục Thống kê đang triển khai xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch, biên chế công chức của Tổng cục Thống kê cho giai đoạn 2012-2016.

Tuy nhiên, trước yêu cầu cấp bách hiện nay trong việc tổ chức thu thập thông tin thống kê đầu vào từ các cơ sở tại các địa bàn ở địa phương Tổng cục Thống kê đã tập trung xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch, biên chế công chức của Chi cục Thống kê cấp huyện là rất cần thiết, trên cơ sở đó xác định nhu cầu cấp thiết và đề nghị điều chỉnh, bổ sung biên chế năm 2012 đối với một số Chi cục Thống kê cấp huyện trọng điểm.

Vậy, thế nào là "vị trí việc làm" và sử dụng tiêu chí nào để đánh giá, xác định về vị trí việc làm thì đến

* Phó Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ - Tổng cục Thống kê

nay chưa được xác định cụ thể. Theo quy định của Luật cán bộ, công chức có những tương đồng, khác biệt nào về nội dung giữa vị trí việc làm với ngạch công chức và vị trí công tác, đây là một vấn đề đã được đề cập trong một số cuộc họp của giới chức Lãnh đạo Bộ, ngành Trung ương cũng như của địa phương, nhưng vẫn còn nhiều vướng mắc và đang thu hút sự quan tâm của các nhà nghiên cứu, các nhà quản lý.

Xác định vị trí việc làm là bảng mô tả công việc, khung năng lực của việc làm cụ thể của từng vị trí công chức đang đảm nhiệm của đơn vị. Là căn cứ để cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền thực hiện việc đánh giá một cách chính xác, khách quan, công bằng đối với công chức. Qua đó, khẳng định và phân biệt được đúng người làm tốt và người làm chưa tốt. Từ đó xác định được bao nhiêu vị trí việc làm của đơn vị tương ứng với số biên chế công chức cần. Thông qua đó phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ người tài, xây dựng kế hoạch tuyển dụng, đào tạo được minh bạch, công khai.

Đến nay, phương pháp xác định vị trí việc làm được nhiều tài liệu đề cập đến là phân tích và mô tả công việc. Tuy nhiên, qua nghiên cứu cho thấy do đối tượng phân tích được chia nhỏ thành nhiều nhóm khác nhau nên cũng hình thành những tên gọi cụ thể, khác nhau của phương pháp xác định vị trí việc làm. Ví dụ: nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được phân thành hai nhóm là những nhiệm vụ thường xuyên (tính ổn định của nhiệm vụ tương đối cao) và những nhiệm vụ bổ sung, đột xuất (nhiệm vụ phát sinh mới trong quá trình thực hiện chức năng của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc do cấp trên ủy quyền); theo đó có phương pháp phân tích truyền thống (áp dụng với nhóm các nhiệm vụ thường xuyên) và phương pháp phân tích

mở rộng nhiệm vụ (áp dụng đối với những nhiệm vụ bổ sung, đột xuất). Tính hợp lý của vấn đề là ở chỗ, nếu các nhiệm vụ bổ sung, đột xuất nhiều đến mức mà những người đang đảm nhiệm vị trí việc làm hiện có không đảm nhiệm được thì phải bổ sung vị trí việc làm mới với hình thức pháp lý là hợp đồng lao động có thời hạn. Đây chính là ưu điểm của việc xác định vị trí việc làm (tính linh hoạt trong sử dụng nhân lực lao động) so với chức nghiệp.

Qua nghiên cứu cho thấy công cụ, quy trình thực hiện phân tích công việc được xác định, phân chia không giống nhau. Ví dụ: các nước Anh, Mỹ sử dụng công cụ để phân tích công việc là bảng câu hỏi với quy trình thực hiện gồm 6 bước; một số nước châu Âu như Thụy Điển, Hà Lan.v.v... sử dụng phối hợp giữa bảng câu hỏi với các công cụ khác như nhật ký công tác, quan sát, phỏng vấn và chia quy trình thực hiện phân tích công việc thành các giai đoạn, trong mỗi giai đoạn lại phân thành các bước khác nhau (ví dụ: quy trình phân tích công việc được chia thành các giai đoạn như phân tích công việc, đo lường công việc và xác định biên chế. Hoặc trong giai đoạn đo lường công việc chia thành ba bước từ chọn thời gian nghiên cứu đến tổng hợp thời gian đo lường cho các phần việc).

Phương pháp xác định vị trí việc làm và những nội dung yêu cầu của phân tích công việc được cụ thể hóa như sau:

- *Bước 1:* Thống kê công việc theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của đơn vị;
- *Bước 2:* Phân nhóm công việc;
- *Bước 3:* Xác định các yếu tố ảnh hưởng;
- *Bước 4:* Thống kê, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức;

- *Bước 5:* Xác định bảng danh mục vị trí việc làm cần thiết của đơn vị;

- *Bước 6:* Xây dựng bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm;

- *Bước 7:* Xây dựng khung năng lực của từng vị trí việc làm;

- *Bước 8:* Xác định chức danh nghề nghiệp tương ứng với danh mục vị trí việc làm cần thiết.

Vị trí việc làm được phân thành 03 loại:

- Vị trí việc làm do một người đảm nhận;

- Vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận;

- Vị trí việc làm kiêm nhiệm.

Nguyên tắc xác định và quản lý vị trí việc làm:

Dựa trên 04 nguyên tắc:

- Tuân thủ quy định của pháp luật về quản lý công chức;

- Vị trí việc làm được xác định và điều chỉnh phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của đơn vị;

- Vị trí việc làm phải gắn với chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý tương ứng;

- Bảo đảm tính khoa học, khách quan, công khai, minh bạch và phù hợp với thực tiễn.

Thực tế bảng mô tả vị trí công việc được ví như một công thức chuẩn để chấm điểm công chức. Bởi tính hiệu quả của bản mô tả là thước đo định lượng về chất lượng công chức mà không dựa trên sự bằng lòng hay qua những yếu tố khác. Từ việc xác định rõ vị trí việc làm sẽ tạo điều kiện cho người quản lý giao việc cho công chức một cách chính xác hơn, hiệu quả hơn.

Một số căn cứ pháp lý quan trọng để xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm và biên chế của Cục Thống kê cấp tỉnh và Chi cục Thống kê cấp huyện:

- Nghị định số 21/2010/NĐ-CP ngày 08/3/2010 của Chính phủ về quản lý biên chế công chức và Thông tư số 07/2010/TT-BNV ngày 26/7/2010 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện một số điều quy định tại Nghị định số 21/2010/NĐ-CP ngày 8/3/2010 của Chính phủ về quản lý biên chế công chức.

- Nghị định số 116/2008/NĐ-CP ngày 14/11/2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

- Quyết định số 871/QĐ-BKHĐT ngày 17/7/2012 của Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc giao chỉ tiêu biên chế công chức cho các đơn vị trực thuộc Bộ.

- Quyết định số 54/2010/QĐ-TTg ngày 24/8/2010 của Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Thống kê trực thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Trong đó, quy định Chi cục Thống kê cấp huyện được thành lập trên cơ sở Phòng Thống kê cấp huyện.

+ Chi cục Thống kê quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi tắt là Chi cục Thống kê cấp huyện) là cơ quan trực thuộc Cục Thống kê. Chi cục Thống kê có chức năng giúp Cục trưởng Cục Thống kê thống nhất quản lý nhà nước về hoạt động thống kê tại địa phương; tổ chức các hoạt động thống kê theo chương trình công tác của Cục trưởng Cục Thống kê giao; cung cấp thông tin kinh tế - xã hội phục vụ sự lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành của lãnh đạo Đảng, Chính quyền huyện và các cơ quan, tổ chức, cá nhân theo quy định của pháp luật. Căn cứ Quyết định số 43/2010/QĐ-TTg ngày 02/6/2010 của Thủ tướng Chính phủ và Thông tư số 02/2011/TT-BKHĐT ngày 10/01/2011 về Hệ thống chỉ tiêu thống kê cấp tỉnh, huyện, xã, Chi cục Thống kê cấp huyện phải thu thập 80 chỉ tiêu thống kê và triển khai 28 chỉ

tiêu thống kê cấp xã. Ngoài ra, từ 2-3 tuần Chi cục Thống kê cấp huyện phải tổ chức và thu thập xong thông tin ban đầu của 01 cuộc điều tra thống kê.

+ Đây là lần đầu tiên Chi cục Thống kê cấp huyện trở thành một cơ quan độc lập có tư cách pháp nhân, con dấu riêng, có trụ sở làm việc và được mở tài khoản tại Kho bạc Nhà nước theo quy định của pháp luật với chức năng, nhiệm vụ được tăng lên khác biệt hẳn với mô hình tổ chức cấp phòng trước đây. Vì trước đây Phòng Thống kê cấp huyện là một phòng của Cục Thống kê được đặt tại huyện. Do đó, ngoài những vị trí việc làm bảo đảm thực hiện công tác chuyên môn thì còn đòi hỏi mỗi Chi cục Thống kê cần có các vị trí công việc hành chính tối thiểu như: công tác quản lý, thực hiện các chính sách cán bộ, công tác kế toán, thủ quỹ, công tác văn phòng, công tác thi đua khen thưởng và kiểm tra chuyên ngành Thống kê...

- Quyết định số 1803/QĐ-TTg ngày 18/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011-2020 và tầm nhìn đến năm 2030. Đây là lần đầu tiên có Chiến lược phát triển Thống kê và Tổng cục Thống kê là cơ quan đầu mối quốc gia triển khai thực hiện.

Trong quá trình khảo sát thực tế, nghiên cứu xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm và biên chế của Cục Thống kê cấp tỉnh và Chi cục Thống kê cấp huyện, Tổng cục Thống kê đã tổ chức nhiều cuộc họp, hội thảo và xin ý kiến đóng góp của Vụ Tổ chức cán bộ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Vụ Tổ chức biên chế của Bộ Nội vụ và đã hoàn thiện Đề án. Nội dung chủ yếu của của Đề án gồm:

i) Sự cần thiết và căn cứ pháp lý xây dựng Đề án:

Hệ thống tổ chức cũng như chức năng, nhiệm vụ của Tổng cục Thống kê có sự thay đổi theo Quyết định số 54/2010/QĐ-TTg (chủ yếu ở cấp huyện); Số lượng các chỉ tiêu thống kê các cấp do Tổng cục Thống kê phải thực hiện tăng nhiều, trong khi đội ngũ cán bộ công chức còn thiếu nhiều so với khối lượng công việc yêu cầu, trong đó đặc biệt thiếu đối với Chi cục Thống kê có quy mô lớn. Thực trạng biên chế của toàn ngành còn hạn chế so với chức năng, nhiệm vụ được giao, số lượng công chức ở cơ quan Tổng cục, cơ quan Cục Thống kê chưa cấp thiết như Chi cục Thống kê cấp huyện: tính đến tháng 9/2012, số lượng biên chế chỉ đạt bình quân 5,1 biên chế/Chi cục Thống kê cấp huyện.

ii) Nội dung đề án xác định vị trí việc làm, chức danh công việc, cơ cấu ngạch công chức theo từng vị trí việc làm đến năm 2016 cho Cục Thống kê cấp tỉnh và Chi cục Thống kê cấp huyện. Trên cơ sở này, năm 2012 xác định nhu cầu và đề xuất điều chỉnh, bổ sung biên chế công chức đối với một số Chi cục Thống kê cấp huyện mang tính cấp bách, có xem xét đến quy mô hành chính, số lượng các đơn vị cơ sở kinh tế hành chính sự nghiệp, doanh nghiệp là các đối tượng cần phải thu thập thông tin thống kê của từng Chi cục Thống kê cấp huyện.

Với mục tiêu tập trung ưu tiên tăng cường biên chế năm 2012 cho Chi cục Thống kê cấp huyện, là nơi triển khai thực hiện thu thập thông tin đầu vào và là nơi ảnh hưởng nhiều nhất đến chất lượng của số liệu thống kê quốc gia Tổng cục Thống kê triển khai xây dựng Đề án Xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức để điều chỉnh, bổ sung biên chế công chức cho Tổng cục Thống kê giai đoạn 2012-2016 là rất cần thiết./.