

# TRÍCH YẾU LUẬN ÁN TIẾN SĨ

## 1. Tóm tắt mở đầu

Đề tài: Cơ sở lý luận và thực tiễn về định biên đối với cơ quan Bộ ở Việt Nam hiện nay

Chuyên ngành: Quản lý hành chính công; Mã số: 62 34 82 01

Nghiên cứu sinh: Nguyễn Thanh Tùng; Người hướng dẫn: PGS.TS. Văn Tất Thu

Cơ sở đào tạo: Học viện Hành chính Quốc gia

## 2. Nội dung bản trích yếu

### 2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở khoa học về quản lý hành chính công và khoa học quản lý lao động, Luận án hướng tới mục tiêu là đề xuất phương pháp định biên (xác định số lượng người làm việc) trong các cơ quan Bộ thông qua xác định vị trí làm việc từ việc phát huy các kết quả của hoạt động phân tích tổ chức, phân tích công việc của các cơ quan Bộ.

### 2.2. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là cơ sở lý luận và thực tiễn về định biên đối với các cơ quan Bộ. Xác định vị trí làm việc (số lượng người làm việc) trong các cơ quan Bộ

### 2.3. Các phương pháp nghiên cứu đã sử dụng

Luận án sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và các phương pháp nghiên cứu: Phương pháp phân tích, tổng hợp, đánh giá; Phương pháp sử dụng bảng hỏi đã được thiết kế sẵn (phiếu điều tra); Phương pháp chuyên gia; Phương pháp phỏng vấn.

### 2.4. Các kết quả chính và kết luận:

#### 2.4.1. Các kết quả chính

Luận án đạt được một số kết quả chính sau đây: Bổ sung, làm rõ một số lý luận có tính mới về khoa học làm cơ sở cho việc xác định đúng và đủ số lượng, chất lượng công chức cần thiết cho một cơ quan hành chính nhà nước; Nghiên cứu làm rõ kinh nghiệm của Trung Quốc, Pháp và Liên bang Nga về định biên, rút ra bài học kinh nghiệm áp dụng cho Việt Nam; Làm rõ được thực trạng định biên ở các cơ quan Bộ hiện nay, chỉ ra được các thành tựu, hạn chế và nguyên nhân; Hoàn thiện được các căn cứ định biên và nguyên tắc định biên đối với cơ quan Bộ; đề xuất được phương pháp định biên, quy trình xác định vị trí việc làm và định biên đối với cơ quan Bộ

#### 2.4.2. Kết luận

Kết cấu của một vị Quản lý khoa học đối với nguồn nhân lực trong hệ thống hành chính nhà nước nói chung và nhân lực trong các cơ quan quản lý nhà nước ở tầm vĩ mô nói riêng (cơ quan Bộ) là quá trình vận động tất yếu của tất cả các quốc gia trong thời đại ngày nay. Áp dụng hệ thống quản lý công chức theo việc làm (hệ thống việc làm) không phải là hiệu ứng mới, đó là nhu cầu thực sự cấp thiết của quản lý nhà nước đối với đội ngũ công chức hành chính của hầu hết các quốc gia đang trong quá trình chuyển đổi như Việt Nam. Mặt khác, vấn đề quản lý "tài sản con người" là một yếu tố trọng tâm của quản lý nhân lực trong khu vực nhà nước của nước ta. Trong bối cảnh nguồn ngân sách ngày trở nên eo hẹp, biên chế của các cơ quan nhà nước ngày càng bị cắt giảm, việc xác định biên chế của tổ chức về số lượng, chất lượng là cần thiết để tổ chức hoạt động đạt hiệu quả cao nhất,

Hệ thống việc làm là sản phẩm của khu vực tư đã thâm thấu vào khu vực công, việc áp dụng hệ thống việc làm đã được nhiều quốc gia trên thế giới áp dụng để khắc phục những hạn chế của hệ thống quản lý công chức theo chức nghiệp (hệ thống chức nghiệp) đã không còn phù hợp với nền kinh tế thị trường vốn năng động. Ở Việt Nam, hệ thống việc làm được áp dụng kết hợp với hệ thống chức nghiệp và được chính thức quy định tại Luật Cán bộ, công chức năm 2008, nhằm khắc phục những hạn chế và phát huy những tác dụng tích cực của cả hai hệ thống này. Mặc dù, Chính phủ đã rất cố gắng cải cách chế độ công vụ, công chức nhằm xây dựng bộ máy hành chính nhà nước

chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả đáp ứng được sự mong đợi của người dân nhưng việc áp dụng chưa có hướng dẫn khoa học cả về lý luận lẫn thực tiễn, chưa có bước đi, cách làm cụ thể ở từng cơ quan, đơn vị và cả hệ thống dẫn đến nhiều bất cập, chưa thực sự hiệu quả, làm cho việc quản lý nhân lực trong khu vực nhà nước ngày càng trở nên phức tạp và chưa đáp ứng được đòi hỏi của quá trình đổi mới đất nước.

Để khắc phục những hạn chế nêu trên, áp dụng có hiệu quả hệ thống việc làm kết hợp với hệ thống chức nghiệp, hướng tới mô hình quản lý công chức mới, năng động, hiệu quả, phù hợp với yêu cầu của đất nước trong tình hình hiện nay, Luận án nghiên cứu Tổng quan về định biên và rút ra những khoảng trống để nghiên cứu; hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng vị trí làm việc để định biên công chức đối với cơ quan Bộ, bằng việc phát huy các kết quả của hoạt động phân tích tổ chức, phân tích công việc trong các cơ quan Bộ; làm rõ các khái niệm có liên quan trong việc xây dựng vị trí việc làm; các yếu tố cấu thành vị trí làm việc; phương pháp, quy trình, bước đi cụ thể cho việc xây dựng vị trí làm việc trong các cơ quan Bộ (bao gồm cả vị trí làm việc là lãnh đạo, quản lý, vị trí làm việc chuyên môn, nghiệp vụ và vị trí làm việc là thừa hành, phục vụ); phương pháp xây dựng ngạch, bậc của vị trí làm việc; phương pháp đánh giá độ phức tạp của công việc (các bước để xây dựng và lượng hóa các chỉ tiêu đánh giá) và phương pháp xây dựng năng lực của công chức theo các cấp độ phức tạp của công việc nhằm xác định Tiêu chuẩn ngạch, bậc cụ thể của vị trí làm việc trong cơ quan Bộ; làm rõ các nội dung hoàn chỉnh, chi tiết của Bản mô tả công việc và Bản yêu cầu về năng lực thực hiện công việc của một vị trí làm việc, tạo cơ sở cho việc xác định số lượng người làm việc trong cơ quan Bộ.

Xác định vị trí làm việc không chỉ là việc liệt kê các công việc theo độ phức tạp mà người công chức phải tiến hành và những yêu cầu đối với người công chức phải có để thực hiện công việc, hơn nữa, việc xây dựng vị trí làm việc nhằm đạt được sự hòa hợp tối đa giữa nhu cầu và nguồn lực của cơ quan, tổ chức, đặc biệt trên phương diện định tính (năng lực và động cơ lao động của công chức), tạo được sự hòa hợp giữa con người và công việc, cải thiện hiệu suất lao động và chất lượng lao động trong cơ quan, tổ chức.

Xây dựng được vị trí làm việc (với kết cấu gồm các yếu tố: Tên gọi của vị trí làm việc; Bản mô tả công việc của vị trí làm việc; Bản yêu cầu về năng lực để thực hiện công việc, nhiệm vụ của vị trí làm việc theo Bản mô tả công việc) và lấy đó làm cơ sở để xác định biên chế của tổ chức về số lượng, chất lượng sẽ giúp nhà quản lý, cơ quan quản lý ban hành các chính sách quản lý nguồn nhân lực hiệu quả, đánh giá được nguồn nhân lực hiện có, dự kiến được các kế hoạch nhân lực trong tương lai một cách khoa học.

Để áp dụng có hiệu quả các kết quả nghiên cứu của Luận án tại Việt Nam, toàn bộ hệ thống chính trị từ trung ương đến cơ sở cần có sự đồng thuận; đội ngũ công chức làm tham mưu về công tác tổ chức cán bộ của tất cả các cấp, các ngành cần có nhận thức đầy đủ, đúng đắn về định biên, xác định vị trí làm việc; cần thiết thành lập Hội đồng tư vấn ở cấp Trung ương và cấp Bộ, ngành bao gồm các chuyên gia về lao động và những nhà quản lý giỏi để tham mưu cho Chính phủ, cho Bộ trưởng việc xây dựng vị trí làm việc và định biên một cách đúng đắn, khoa học, hiệu quả nhất; Chính phủ sớm ban hành quy định sửa đổi hệ thống ngạch, bậc công chức hiện hành; áp dụng tiêu chí lượng hóa trong trả lương và đánh giá công chức; phát huy thế mạnh của công nghệ thông tin trong việc quản lý công chức, ... Đó là những công việc cần thiết nhằm thúc đẩy cải cách nền hành chính nhà nước thành công.

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN**

**PGS.TS. Văn Tất Thu**

**NGHIÊN CỨU SINH**

**Nguyễn Thanh Tùng**

