

# NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ VIỆC SỬ DỤNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HIỆN CÓ - TRƯỜNG HỢP TẠI NGÀNH DỰ TRỮ NHÀ NƯỚC VIỆT NAM

**Hoàng Anh Tuấn**

*Cục Dự trữ Nhà nước khu vực Bình Trị Thiên*

**Tóm tắt.** *Sử dụng đội ngũ công chức là khâu có ý nghĩa hết sức quan trọng trong việc tổ chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ của từng ngành, lĩnh vực. Trong những năm qua, ngành dự trữ Nhà nước Việt Nam đã quan tâm công tác sử dụng đội ngũ công chức hiện có. Thực tế cho thấy, việc sử dụng đúng đội ngũ công chức của ngành dự trữ đã mang lại nhiều hiệu quả thiết thực. Bên cạnh đó cũng tồn tại, bộc lộ nhiều hạn chế, cản trở sự phát triển của ngành. Để khắc phục những hạn chế trên, bài viết này phân tích rõ thực trạng và những nguyên nhân từ đó đề xuất hệ thống các giải pháp nhằm thực hiện có hiệu quả việc sử dụng đội ngũ công chức hiện có của ngành dự trữ Nhà nước Việt Nam.*

**Từ khóa:** *Đội ngũ, công chức, dự trữ, Nhà nước, Việt Nam.*

## 1. MỞ ĐẦU

Sử dụng đội ngũ công chức là khâu có ý nghĩa hết sức quan trọng trong việc tổ chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ của từng ngành, lĩnh vực. Sử dụng đúng đội ngũ công chức là yếu tố quan trọng góp phần xây dựng tình đoàn kết, thống nhất trong cơ quan, đơn vị, góp phần ổn định chính trị, động viên, phát huy được tính tích cực của đội ngũ công chức vào sự nghiệp chung của ngành, lĩnh vực.

Dự trữ Nhà nước bao gồm tiền và hàng hóa, vật tư là nguồn dự trữ chiến lược của Nhà nước nhằm đáp ứng những yêu cầu cấp bách về phòng, chống, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh; đảm bảo an ninh, quốc phòng; tham gia bình ổn thị trường; góp phần ổn định kinh tế vĩ mô và thực hiện các nhiệm vụ đột xuất bức thiết khác của Nhà nước.

Ngành dự trữ Nhà nước Việt Nam (gọi tắt là ngành dự trữ Nhà nước) được thành lập từ năm 1956. Trong đội ngũ được tuyển dụng này yêu cầu phải có

phẩm chất đạo đức và sức khỏe để đảm bảo cho việc quản lý, bảo quản, phân phối các nguồn lực rất lớn nhất là lương thực, thực phẩm, quân trang, quân dụng và vũ khí đạn dược. Quá trình xây dựng kho dự trữ Nhà nước ngày càng phát triển cùng với sự phát triển về số lượng và chất lượng đội ngũ công chức có nhiệm vụ thực hiện vấn đề này. Đội ngũ công chức ngành Dự trữ Nhà nước được hình thành từ nhiều nguồn: bộ đội chuyển ngành sau giải phóng, cán bộ địa phương và tuyển dụng mới. Sau hơn 60 năm, kể từ khi thành lập ngành đến nay, trải qua thử thách và rèn luyện, đội ngũ công chức của ngành từng bước trưởng thành và phát triển cả về số lượng và chất lượng. Lớp công chức mới được tuyển dụng những năm gần đây được đào tạo, bồi dưỡng cơ bản là nguồn lực phong phú bổ sung cho ngành. Lớp cán bộ trưởng thành trong môi trường quân đội, các địa phương và trưởng thành trong quá trình hoạt động tại đơn vị có lập trường chính

trị vũng vàng, giữ được phẩm chất, đạo đức cách mạng, trong đó có một bộ phận không nhỏ có trình độ chuyên môn, trình độ quản lý chuyên sâu, đã đóng góp tích cực cho việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của ngành dự trữ Nhà nước trong suốt chặng đường hơn 60 năm qua.

Trong thời gian vừa qua, cùng với sự phát triển của hệ thống tổ chức bộ máy quản lý Nhà nước về dự trữ Nhà nước, đội ngũ công chức trong ngành đã thích nghi dần với nền kinh tế thị trường và có những đóng góp đáng kể trong sự nghiệp phát triển của ngành Dự trữ Nhà nước Việt Nam nói riêng, của sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung. Một số cán bộ có trình độ chuyên môn, công nghệ và trình độ ngoại ngữ tốt đã được thu hút về công tác tại Ngành. Lực lượng này tham gia tích cực, hiệu quả vào việc nghiên cứu, xây dựng cơ chế, chính sách và giải quyết một số vấn đề lớn, quan trọng và phát triển các lĩnh vực thuộc ngành. Ngành Dự trữ Nhà nước Việt Nam đã phối hợp với Bộ Nội vụ cùng với các Bộ, ngành khác có liên quan trong công tác đào tạo và phát triển đội ngũ công chức. Hiện nay, đội ngũ công chức trong toàn ngành từ Trung ương đến cơ sở đang dần được củng cố. Tuy nhiên, đội ngũ công chức này vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế do sự bất cập cả về số lượng lẫn chất lượng cũng như cơ cấu ngành nghề. Hầu hết các lĩnh vực quản lý đều thiếu công chức, đặc biệt là ở các cấp khu vực, những đơn vị mới thành lập. Trong khi đó công tác sử dụng công chức ngành dự trữ Việt Nam hiện nay đang còn bộc lộ nhiều hạn chế và bất cập.

Hiện nay, tổng số đội ngũ công

chức của toàn ngành là 2.519 người. Trong đó, đội ngũ công chức ở cấp Tổng cục hiện có 131 người, ở cấp khu vực trên cả nước hiện có 686 người và ở cấp Chi cục có 1.702 người.

Đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước là lực lượng trực tiếp, gián tiếp thực thi các chức năng Nhà nước trong việc quản lý các tài sản, hàng hóa của Nhà nước trong quá trình dự trữ. Đội ngũ này thực hiện quản lý và điều hành, điều tiết hàng hóa tài sản Nhà nước theo yêu cầu của Chính phủ, các địa phương và người dân nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu đòi hỏi trong quá trình xây dựng bảo vệ phát triển đất nước theo pháp luật quy định.

## **2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

Nghiên cứu sử dụng các phương pháp nghiên cứu như: tiếp cận, phân tích tài liệu, thu thập thông tin từ văn bản của Đảng, Nhà nước; tài liệu lưu trữ tại các văn phòng và tạp chí chuyên ngành, sử dụng phương pháp tổng kết hoạt động thực tiễn của các văn phòng cấp uỷ, chọn lọc phân tích thông tin, số liệu từ các báo cáo sơ kết, tổng kết công tác của văn phòng Trung ương và văn phòng cấp uỷ trong tỉnh. Đặc biệt nghiên cứu đã tiến hành điều tra về đánh giá mức độ hợp lý của chế độ, chính sách trong công tác sử dụng cán bộ, công chức lãnh đạo ngành dự trữ Nhà nước, đối tượng điều tra tập trung vào 02 nhóm đối tượng: Cán bộ lãnh đạo cấp Cục, Vụ; cán bộ lãnh đạo cấp phòng và tương đương.

## **3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

### **3.1. Thực trạng công tác sử dụng công chức ngành dự trữ Nhà nước**

Đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước được hình thành từ nhiều nguồn như bộ đội chuyển ngành sau giải phóng, cán bộ địa phương và tuyển dụng mới. Trong những năm qua, các tổ chức trong hệ thống ngành dự trữ Nhà nước đã quan tâm công tác sử dụng đội ngũ công chức hiện có. Qua thực tế cho thấy, việc sử dụng đúng đội ngũ công chức của ngành dự trữ đã mang lại nhiều hiệu quả thiết thực, thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ công chức. Bên cạnh đó, nhiều hạn chế trong sử dụng đội ngũ công chức của ngành còn bộc lộ, chưa được khắc phục, chưa có giải pháp để thực hiện nhằm phát huy tốt khâu này.

Khi bước sang thời kỳ mới, đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước nhìn chung có một bộ phận không nhỏ vẫn còn mang nặng tư tưởng bao cấp, thiếu năng động, sáng tạo, làm việc theo kiểu rập khuôn, máy móc, dẫn đến khả năng làm việc còn bị hạn chế. Nhiều công chức chưa hiểu rõ chức năng, nhiệm vụ mình đang đảm nhận, cũng như chưa nắm chắc về chức năng, nhiệm vụ của tổ chức và cơ

quan mà họ công tác. Đội ngũ công chức giữ vị trí lãnh đạo trong toàn ngành nhìn chung có độ tuổi khá cao, sự kè cận giữa các thế hệ, các nhóm tuổi chưa thể hiện rõ nét. Cơ cấu đội ngũ công chức ngành còn thiếu đồng bộ. Một số lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ đặc thù như kỹ thuật bảo quản, xây dựng, đấu thầu... còn thiếu cán bộ có trình độ và năng lực cao. Kiến thức về ngoại ngữ, tin học của đội ngũ công chức còn khá thấp...

Kết quả điều tra về đánh giá mức độ hợp lý của chế độ, chính sách trong công tác sử dụng cán bộ, công chức lãnh đạo ngành dự trữ Nhà nước đối với cấp Cục, Vụ cho thấy rằng việc đánh giá năng lực chuyên môn cán bộ không hợp lý chiếm một tỉ lệ khá cao là 76,4%, bên cạnh đó việc luân chuyển, điều động cán bộ không hợp lý chiếm tỉ lệ 65,8 %. Việc đánh giá cán bộ, bố trí cán bộ theo năng lực, chuyên môn chưa hợp lý vẫn còn cao với tỉ lệ tương ứng là 76,4%; 33,4%

**Bảng 1.** Đánh giá mức độ hợp lý của chế độ, chính sách Công tác sử dụng cán bộ, công chức lãnh đạo cấp Vụ

STT	Nội dung của chế độ, chính sách trong công tác quản lý cán bộ	Không hợp lý	Hợp lý phần nào	Hợp lý	Rất hợp lý
1	Việc tuyển dụng cán bộ	25%	26,3%	48,1%	0,60%
2	Bố trí cán bộ theo năng lực, chuyên môn	33,4%	36,5%	19,9%	10,2%
3	Quy hoạch cán bộ	26,2%	22,5%	58,3%	0%
4	Bổ nhiệm cán bộ	14,1%	57,3%	51,3%	0%
5	Luân chuyển, điều động cán bộ	65,8%	16,7%	17,5%	0%
6	Đãi ngộ, tiền lương	62,6%	25,2%	12,2%	0%
7	Đánh giá cán bộ	76,4%	10,4%	13,2%	0%
8	Khen thưởng, kỷ luật	8,9%	68,2%	22,9%	0%
9	Đào tạo, bồi dưỡng	18,3%	66,1%	15,6%	0%

Nguồn: tính toán của tác giả

Đối với cán bộ lãnh đạo cấp phòng

và tương đương với tổng số phiếu thăm

dò là 80 phiếu kết quả được trình bày như ở Bảng 2. Theo đó việc đánh giá cán bộ, đãi ngộ, tiền lương và luân chuyển, điều động cán bộ không hợp lý tương đối cao

lần lượt là 78,6%, 58,3% và 50,6%. Tuy nhiên, một điều đáng ghi nhận là quy hoạch cán bộ ở mức hợp lý khá cao chiếm tỉ lệ 40,0%.

**Bảng 2.** Đánh giá mức độ hợp lý của chế độ, chính sách Công tác sử dụng cán bộ, công chức lãnh đạo cấp phòng

STT	Nội dung của chế độ, chính sách trong công tác quản lý cán bộ	Không hợp lý	Hợp lý phần nào	Hợp lý	Rất hợp lý
1	Việc tuyển dụng cán bộ	17,0%	46,2%	36,8%	0%
2	Bố trí cán bộ theo năng lực, chuyên môn	37,8%	31,6%	24,3%	6,3%
3	Quy hoạch cán bộ	36,3%	16,9%	40,0%	6,8%
4	Bổ nhiệm cán bộ	12,7%	52,5%	31,6%	3,2%
5	Luân chuyển, điều động cán bộ	50,6%	26,3%	23,1%	0%
6	Đãi ngộ, tiền lương	58,3%	22,8%	11,6%	7,3%
7	Đánh giá cán bộ	78,6%	16,3%	5,1%	0%
8	Khen thưởng, kỷ luật	16,1%	57,2%	19,4%	7,3%
9	Đào tạo, bồi dưỡng	27,1%	55,3%	17,6%	0%

Nguồn: tính toán của tác giả

Số liệu trên cho thấy đa phần ý kiến đánh giá công tác sử dụng cán bộ, công chức lãnh đạo ngành dự trữ Nhà nước là “không hợp lý”, chiếm tỷ lệ từ 8,9% đến 76,1%. Ý kiến cho rằng “hợp lý phần nào” chiếm tỷ lệ từ 10,4 % đến 68,2%. Ý kiến cho rằng “hợp lý” chiếm rất thấp. Ý kiến cho rằng “rất hợp lý” cực thấp.

Từ số liệu này suy rộng ra mức độ bất cập đáng báo động trong công tác sử dụng công chức nói chung của ngành dự trữ Nhà nước hiện nay.

### 3.2. Nguyên nhân của thực trạng công tác sử dụng công chức ngành dự trữ Nhà nước

Những hạn chế, bất cập ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng đội ngũ công chức của ngành dự trữ Nhà nước gồm nguyên

nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan.

#### 3.2.1. Nguyên nhân khách quan

Một bộ phận đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước trước đây và hiện nay chuyển ngành từ quân đội, hoặc được tuyển dụng theo chỉ tiêu kế hoạch của ngành, chưa được đào tạo một cách hệ thống, bài bản, đặc biệt về kiến thức quản lý Nhà nước. Một số được đào tạo nhưng phần lớn đào tạo không chính quy, chủ yếu là đào tạo theo hệ tại chức, chuyên tu, từ xa..., kể cả một bộ phận không nhỏ công chức của ngành hiện nay đang giữ cương vị lãnh đạo, quản lý ở các cấp. Mặt khác, nước ta mới thực sự bước vào nền kinh tế thị trường khoảng hơn 30 năm, cùng với sự chuyển đổi của nền kinh tế,

đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước mới chỉ bước đầu được làm quen nên chưa nắm vững được cơ chế vận hành của nền kinh tế thị trường, trừ một số mới được đào tạo về quản lý kinh tế thị trường. Bên cạnh đó, quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng, dẫn tới sự thay đổi chức năng, nhiệm vụ của bộ máy hành chính Nhà nước nói chung, trong đó có ngành dự trữ Nhà nước nói riêng. Ngoài ra, còn phải kể đến các nguyên nhân như: Sự không đồng bộ và chưa chặt chẽ của hệ thống pháp luật về công chức nói chung, công chức ngành dự trữ Nhà nước nói riêng; chính sách tiền lương chưa thực sự là động lực thúc đẩy năng suất lao động và hiệu quả công tác, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước.

### 3.2.2. Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, hoạt động triển khai thực hiện các quy định mới của Luật Cán bộ, công chức ở ngành dự trữ Nhà nước vẫn còn chậm, chưa đáp ứng yêu cầu. Chế độ công vụ chuyển từ hệ thống chức nghiệp sang kết hợp giữa hệ thống chức nghiệp với hệ thống việc làm cũng như việc triển khai sửa đổi, bổ sung hệ thống tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức chưa được tiến hành mạnh mẽ và có chỉ đạo thống nhất trong toàn ngành. Thứ hai, ngành dự trữ Nhà nước chưa thực hiện một cách có hệ thống, bài bản và có tính chiến lược các khâu then chốt như quy hoạch, sử dụng công chức một cách khoa học, công tâm. Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ở ngành dự trữ Nhà nước còn

lúng túng, nhất là trong công tác quy hoạch, công tác đào tạo lại. Thứ tư, thiếu các chính sách, biện pháp tạo động lực cho đội ngũ công chức đơn vị yên tâm công tác.

## 4. GIẢI PHÁP VỀ CÔNG TÁC SỬ DỤNG CÔNG CHỨC NGÀNH DỰ TRỮ NHÀ NƯỚC

Nhằm thực hiện có hiệu quả việc sử dụng đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước, cần tiến hành đồng bộ các giải pháp sau đây.

*Thứ nhất*, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho đội ngũ công chức. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức là một nội dung đòi hỏi tất cả các cơ quan, đơn vị thuộc ngành dự trữ Nhà nước cần phải coi trọng nếu muốn bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ công chức. Đối với đội ngũ công chức đương nhiệm, tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng, ngành dự trữ Nhà nước có thể đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc được giao. Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng cho công chức. Chẳng hạn như: đào tạo, bồi dưỡng công chức tại các cơ sở đào tạo của các trường đại học trong và ngoài nước; đào tạo, bồi dưỡng thông qua công việc tại cơ quan, thông qua hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm; tạo cơ hội để công chức phát triển năng lực... Triển khai mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức của ngành theo kế hoạch và quy hoạch đã đặt ra, đặc biệt đối với cán bộ trong diện quy hoạch lãnh đạo, quản lý của ngành; trong đó chú trọng đổi mới

nội dung và chương trình đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng bồi dưỡng kỹ năng mềm và năng lực tham mưu, đề xuất cơ chế chính sách về phát triển đội ngũ công chức của ngành. Nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức trước hết phải đổi mới nhận thức, tư duy về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng, chế độ đãi ngộ đối với công chức của ngành. Nâng cao năng lực của Trung tâm bồi dưỡng nghiệp vụ dự trữ Nhà nước thông qua việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho việc dạy và học thuận lợi, hiệu quả. Gắn đào tạo với sử dụng và đào tạo theo nhu cầu của từng lĩnh vực hoạt động của ngành. Đa dạng hóa mạnh mẽ các hình thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức của ngành theo hướng đổi mới, hiệu quả, tránh dàn trải.

*Thứ hai*, nâng cao hiệu quả công tác tổ chức quản lý công chức. Đây là giải pháp then chốt để nâng cao tính tích cực lao động của đội ngũ công chức hiện nay của ngành dự trữ Nhà nước. Cần xác định rõ danh mục công việc bố trí cho từng vị trí công chức trong từng cơ quan, đơn vị thuộc ngành dự trữ Nhà nước. Tại mỗi vị trí công tác phải có một “bản mô tả công việc” trong đó nêu rõ vị trí công việc là gì? nhiệm vụ chính là gì? chịu trách nhiệm như thế nào? “Con người là nhân tố quyết định...”, “dụng nhân như dụng mộc”. Vì vậy, lãnh đạo ngành dự trữ Nhà nước cần công bằng, khách quan, minh bạch trong tuyển chọn, đánh giá, đề bạt công chức của ngành; cần xem xét, xây dựng lại quy trình tuyển dụng, phát hiện, đào tạo, quy hoạch và bổ nhiệm, bố

trí công chức để khắc phục những “lỗ hổng” có thể dẫn đến những sai lầm về công tác nhân sự. Việc bổ nhiệm cán bộ công chức phải được thực hiện một cách chặt chẽ, khoa học, dân chủ và nhất thiết phải dựa trên các tiêu chuẩn về năng lực, trình độ, đạo đức và uy tín. Cần đổi mới khâu thăm dò uy tín đạo đức và thực hiện phương pháp thi tuyển khách quan. Sử dụng kết hợp phương pháp đánh giá, đồng thời công khai kết quả đánh giá chất lượng sử dụng cán bộ, công chức tại các đơn vị cơ sở thuộc ngành. Rút ngắn nhiệm kỳ đối với công chức lãnh đạo, tinh giản bộ máy quản lý gọn nhẹ, giảm số lượng, nâng cao chất lượng, cần quan tâm, chú ý đến thể chế trẻ hoá, tri thức hoá, chuyên môn hoá đội ngũ công chức. Xây dựng cơ chế thu hút, tuyển chọn người có tài năng vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị của ngành dự trữ Nhà nước. Thực hiện thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp phòng thông qua thi tuyển cạnh tranh nhằm đáp ứng yêu cầu quá trình thực hiện chức năng nhiệm vụ của bộ máy ngành dự trữ Nhà nước trong quá trình đổi mới cơ chế và hội nhập kinh tế quốc tế.

*Thứ ba*, đẩy mạnh giáo dục, nâng cao giá trị nghề nghiệp của đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước. Đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước sẽ làm việc tích cực hơn khi nghề nghiệp của họ được xã hội tôn vinh, coi trọng, khi mà chính họ có được niềm tự hào mình là cán bộ, công chức của ngành. Muốn vậy, ít nhất việc tuyển dụng cán bộ, công chức vào các cơ quan, đơn vị thuộc ngành dự

trữ Nhà nước phải nghiêm túc, trung thực, khách quan, công bằng để công chức và người dân không còn có cảm giác “vào cơ quan ngành dự trữ Nhà nước chủ yếu nhờ ô dù, quen thân...”. Bên cạnh đó, mức lương của công chức phải bảo đảm ở mức sống trung bình của xã hội. Cần giáo dục định hướng giá trị nghề nghiệp cho công chức của ngành, giúp họ hướng đến các giá trị như: trách nhiệm, liêm chính, khách quan, công bằng, sáng tạo, uy tín, tuân thủ luật pháp, xây dựng tâm nhìn nền công vụ, hướng đến mục tiêu phục vụ chuyên nghiệp, hiệu quả. Giáo dục cho đội ngũ công chức của ngành những giá trị truyền thống còn phù hợp như tương thân, tương ái, đồng cam, cộng khổ, đoàn kết, giúp đỡ nhau trong lao động... Bên cạnh đó, cần loại bỏ triệt để những truyền thống không còn phù hợp hoặc đã trở nên lạc hậu, cản trở sức lao động của đội ngũ cán bộ, công chức hiện tại như bình quân chủ nghĩa, “xấu đều hơn tốt lỗi”... Có cơ chế khuyến khích công chức ngành dự trữ Nhà nước tự học tập nâng cao trình độ phục vụ yêu cầu công việc, kỹ năng làm việc.

*Thứ tư*, thực hiện tốt việc kết hợp giữa các thế hệ công chức, trong đó tập trung đổi mới, trẻ hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý. Đây là nội dung quan trọng để đảm bảo tính liên tục, tính kế thừa, phát triển đội ngũ công chức của ngành. Mỗi thế hệ cán bộ, công chức đều có điểm mạnh và điểm yếu khác nhau. Nếu nhận thức đúng đắn, phát huy tốt những điểm mạnh và hạn chế những điểm yếu sẽ tạo ra sức mạnh tổng hợp thực hiện có hiệu quả các công việc được giao.

Thực tế đã chứng minh, đội ngũ cán bộ, công chức có tuổi sẽ có nhiều kinh nghiệm trong công tác, điều này rất cần thiết đối với đội ngũ cán bộ nói chung, ngành dự trữ Nhà nước nói riêng, nhưng kém “nhạy bén” so với thế hệ trẻ. Để bù đắp những hạn chế đó, cần có kế hoạch đánh giá và sử dụng đan xen giữa cán bộ cao tuổi với cán bộ trẻ nhằm phát huy phẩm chất và năng lực của đội ngũ cán bộ trẻ. Trong đó, đặc biệt quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng; mạnh dạn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ trẻ vào những cương vị lãnh đạo, quản lý theo đúng phẩm chất và năng lực.

*Thứ năm*, xây dựng và nâng cao vai trò của văn hóa công sở trong việc phát huy tính tích cực lao động của công chức ngành dự trữ Nhà nước. Trước hết, việc tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức cho đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước về văn hóa công sở là rất cần thiết. Đội ngũ công chức phải có tác phong tốt. Tác phong của công chức có văn hóa ở công sở thể hiện qua cách giải quyết công việc dứt khoát, có nguyên tắc nhưng nhẹ nhàng, tôn trọng người giao tiếp: nói năng mạch lạc, đi đứng đàng hoàng, ánh mắt thiện cảm... Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính thể hiện ở quyền được thông tin và cách thức cung cấp thông tin cho công chúng. Để thực hiện được yêu cầu nói trên, hàng năm ngành dự trữ Nhà nước cần đưa chương trình bồi dưỡng về văn hóa công sở vào chương trình đào tạo lại cán bộ, công chức. Bộ Nội vụ đã ban hành Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức,

viên chức trong bộ máy chính quyền địa phương. Tuy nhiên, dường như quyết định này chưa được phổ biến tuyên truyền rộng rãi nên không nhiều cán bộ, công chức biết đến.

*Thứ sáu*, cải thiện thu nhập, chăm lo đời sống vật chất và điều kiện làm việc cho công chức trong các cơ quan thuộc và trực thuộc Tổng cục Dự trữ Nhà nước. Giải quyết tốt chính sách tiền lương, chế độ phụ cấp cho công chức thuộc ngành dự trữ Nhà nước chính là cái gốc của vấn đề, là điều kiện tiên quyết để nâng cao tính tích cực lao động của công chức. Trách nhiệm và quyền lợi là không thể tách rời, coi trọng hoặc xem nhẹ mặt nào cũng sẽ dẫn đến những sai lầm. Chưa thể nói tới việc đòi hỏi mỗi công chức hết lòng vì công việc, tận tâm tận lực với việc được giao, một khi Nhà nước chưa quan tâm giải quyết thỏa đáng các chế độ, chính sách cho họ ở mức đủ để sống. Lợi ích kinh tế vẫn là động lực quan trọng nhất đối với việc nâng cao hiệu quả sử dụng công chức nhằm kích thích tính tích cực lao động của công chức. Bên cạnh Nhà nước có chế độ đãi ngộ đối với công chức, ngành dự trữ Nhà nước phải có chính sách đặc thù nhằm đảm bảo đời sống của đội ngũ công chức ngày càng được cải thiện.

*Thứ bảy*, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả bố trí, sử dụng nhằm phát triển đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước. Nâng cao chất lượng và bố trí, sử dụng đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước nhằm phát triển đội ngũ này có tính chuyên nghiệp, có đủ trình độ và năng

lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước trong quá trình của phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế.

*Thứ tám*, đổi mới phương pháp đánh giá đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước phù hợp với thực tiễn. Phương pháp đánh giá đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước là một yêu cầu đổi mới có tính cấp thiết hiện nay và cả thời gian dài, bởi vì qua đó mới đánh giá được đội ngũ công chức ngành này có những mặt mạnh, mặt yếu như thế nào để từ đó có biện pháp khắc phục uốn nắn những sai lệch yếu kém một cách kịp thời, giúp cho các cấp quản lý từ Tổng cục đến Chi cục trong toàn ngành có biện pháp điều chỉnh một cách hợp lý.

*Thứ chín*, xây dựng, ban hành chính sách, pháp luật về đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước phù hợp với yêu cầu mới. Hiện nay, đòi hỏi Nhà nước cần tiến hành nghiên cứu bổ sung xây dựng các văn bản chính sách, pháp luật về đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước một cách phù hợp. Ngoài việc thực hiện chính sách pháp luật của Nhà nước về đội ngũ công chức trong ngành dự trữ Nhà nước thì Tổng cục Dự trữ Nhà nước cần nghiên cứu ban hành chính sách văn bản quản lý, liên quan đến quá trình phát triển đội ngũ công chức, nhằm tạo động lực thúc đẩy đội ngũ này hoạt động có hiệu quả cao hơn.

*Thứ mười*, xác định tiêu chuẩn chức danh công chức ngành dự trữ Nhà nước. Bản tiêu chuẩn chức danh công chức là bản liệt kê các đòi hỏi của công việc đối với công chức về kiến thức, kỹ năng, kinh



nghiệm cần phải có; các yêu cầu về đạo đức, tinh thần, trình độ giáo dục và đào tạo cần thiết; các yêu cầu về thể lực và các yêu cầu cụ thể khác.

*Thứ mười một*, hoàn thiện chính sách tuyển chọn, sử dụng người tài, đi đôi với chính sách đãi ngộ.

*Thứ mười hai*, thực hiện bố trí đúng người, đúng việc, đúng năng lực, đúng thời gian, đúng cơ cấu, đúng quy trình.

*Thứ mười ba*, nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức. Đến nay, những giá trị về đạo đức công vụ trong ngành dự trữ Nhà nước nói riêng chỉ mới dừng lại ở quy phạm mang tính thủ tục hoặc ở những tập quán tiến bộ được xã hội thừa nhận, không mang tính bắt buộc chung, chưa thực sự trở thành căn cứ pháp lý để quy định cụ thể về hành vi của mỗi cán bộ, công chức trong khi thi hành nhiệm vụ. Mặc dù đây là vấn đề hết sức nhạy cảm nhưng gắn liền với cuộc sống hàng ngày, nếu những thiết chế về đạo đức được hệ thống hóa thành các quy định bắt buộc thì mọi hoạt động sẽ được công khai, minh bạch và trở thành động lực cho quá trình xây dựng và phát triển của ngành nói riêng, của xã hội nói chung.

## **5. KẾT LUẬN**

Con người là nhân vật trung tâm của xã hội. Do đó, phát huy nhân tố con người được coi là một nhiệm vụ trọng yếu, một khâu đột phá chiến lược của từng ngành, từng lĩnh vực. Việc sử dụng đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước một cách hợp lý, khoa học có ý

nghĩa rất lớn trong việc phát huy tối đa nguồn nhân lực hiện có, đáp ứng nhu cầu, đòi hỏi ngày càng cao của ngành, góp phần đặc lực vào sự nghiệp cách mạng của đất nước trong giai đoạn mới. Để làm được như vậy, trong thời gian trước mắt, ngành dự trữ Nhà nước cần nghiên cứu tiến hành đồng bộ hệ thống các giải pháp được đề xuất ở trên. Một mặt, phải nắm bắt được các chủ trương mới của Đảng, hiểu rõ và thực hiện đúng các quy định của Nhà nước, mặt khác, cần thấy rằng trong sự nghiệp xây dựng, phát triển của ngành, các chủ trương chính sách và chế độ đối với công chức phải luôn được đổi mới, hoàn thiện. Dù ở hoàn cảnh nào, việc sử dụng đội ngũ công chức ngành dự trữ Nhà nước cũng phải xuất phát từ mục tiêu lâu dài, đem lại hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của công vụ; phục vụ nhiệm vụ chính trị của ngành ở các cấp Tổng cục, Cục, Chi cục gắn với từng địa phương. Bởi vậy, trong sử dụng phải đảm bảo thực sự dân chủ, phát huy trí tuệ tập thể, tránh lãng phí chất xám - sự lãng phí lớn nhất mà hiện nay nước ta đang gặp phải.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1] Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
- [2] Thông tư số 03/2011/NĐ-BNV ngày 25/01/2011 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 18/2010/NĐ-CP.
- [3] Quyết định số 1648/QĐ-BTC ngày 02/7/2012 của Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành tài chính.

- [4] Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.
- [5] Thông tư số 19/2014/TT-BNV ngày 04/12/2014 của Bộ Nội vụ quy định, hướng dẫn công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức.
- [6] Quyết định số 450/QĐ-TTG ngày 18/4/2012 của Thủ tướng về phê duyệt Chiến lược ngành tài chính đến năm 2020.
- [7] Quyết định số 1738/QĐ-BTC ngày 10/7/2012 của Bộ trưởng Bộ Tài chính phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức đến năm 2015.
- [8] Công văn số 4524/BNV-ĐT ngày 27/10/2014 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện công tác đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.
- [9] Thông tư liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT ngày 06/6/2011 của Bộ Nội vụ và Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc, chính sách đối với giảng viên tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan trực thuộc Chính phủ, trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
- [10] Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28/11/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.
- [11] Quyết định số 256-QĐ/TW ngày 16/9/2009 của Ban Chấp hành Trung ương về việc xác định trình độ lý luận chính trị đối với cán bộ, đảng viên đã học lý luận chính trị ở các cơ sở đào tạo ngoài hệ thống trường chính trị của Đảng hoặc đại học chính trị chuyên ngành và sau đại học tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

## **REALITY RESEARCH AND SUGGESTED SOLUTIONS TO EFFECTIVENESS IMPROVEMENT ON CIVIL SERVANT USE, THE CASE STUDY OF THE STATE RESERVE SECTOR VIETNAM**

***Abstract.** Using civil servants plays significant role in organizing tasks and implementing functions of particular sector. Over the past few years, the government reserve branch of has paid much attention to the productivity of existing civil servants. In fact, the appropriate use of public servants of the national reserve industry has brought many practical effects. However, many restrictions on the exploitation of civil servants also revealed, which has hindered the development of the sector. This paper proposes some solutions to more effective implementation of public officials exploitation in the state reserve industry.*

**Keywords:** Staff, civil servants, reserves, state, Vietnam.

### **Liên hệ:**

ThS. Hoàng Anh Tuấn

Cục Dự trữ Nhà nước khu vực Bình Trị Thiên

21 Lý Thường Kiệt, thành phố Đồng Hới, tỉnh Quảng Bình

Email: anhtuandung@gmail.com