

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRỊNH QUỲNH TRANG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC
TẠI TỔNG CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2022

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRỊNH QUỲNH TRANG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC
TẠI TỔNG CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã ngành: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. MẠC VĂN TIẾN

HÀ NỘI - 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ quản trị nhân lực với đề tài “Nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường” là công trình nghiên cứu khoa học, độc lập của tôi. Các số liệu, tài liệu, kết quả đã sử dụng trong luận văn có nguồn gốc rõ ràng, tương ứng với từng thời điểm được nêu ra trong luận văn. Kết quả nghiên cứu này chưa từng được công bố trong bất cứ nghiên cứu nào khác.

Tác giả luận văn

Trịnh Quỳnh Trang

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, quý thầy, cô phòng Quản lý Đào tạo cùng lãnh đạo các phòng, khoa, ban của Trường Đại học Lao động - Xã hội, quý thầy cô đã tận tình giảng dạy, tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu tại Trường.

Đặc biệt, tôi tỏ lòng biết ơn sâu sắc và kính trọng đến PGS.TS. Mạc Văn Tiến, người đã tận tình hướng dẫn và tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực hiện và hoàn thiện luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn các cán bộ, công chức thuộc Tổng Cục Quản lý thị trường đã giúp tôi tìm kiếm tài liệu, tìm kiếm nguồn tham khảo để hoàn thành luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn lãnh đạo cơ quan, đơn vị, đồng chí, đồng nghiệp, các học viên cùng lớp đã quan tâm, tạo điều kiện giúp đỡ để tôi tham gia học tập và nghiên cứu. Mặc dù đã cố gắng, nhưng do khả năng của bản thân còn hạn chế nên luận văn không tránh khỏi những thiếu sót. Xin kính mong nhận được sự góp ý của quý thầy cô và các bạn để nội dung của luận văn được hoàn chỉnh hơn.

Xin trân trọng cảm ơn!

Tác giả luận văn

Trịnh Quỳnh Trang

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ	vi
DANH MỤC BẢNG	vii
DANH MỤC TỪ, CỤM TỪ VIẾT TẮT	viii
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC	9
1.1. Một số khái niệm cơ bản	9
1.1.1. Công chức	9
1.1.2. Chất lượng công chức	10
1.1.3. Nâng cao chất lượng công chức	11
1.2. Các tiêu chí chất lượng công chức	12
1.2.1. Nhóm tiêu chí về thể lực	12
1.2.2. Nhóm tiêu chí về trí lực	13
1.2.3. Nhóm tiêu chí về tâm lực	16
1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước	17
1.3.1. Xây dựng, hoàn thiện tiêu chuẩn công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước	17
1.3.2. Tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động và bố trí, sử dụng công chức	18
1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng công chức	23
1.3.4. Kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng công chức	24
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng công chức	25
1.4.1. Chế độ, chính sách đối với công chức, khen thưởng, kỷ luật	25
1.4.2. Môi trường làm việc và phong cách lãnh đạo của cấp trên	28
1.4.3. Trách nhiệm trong công tác của công chức Quản lý thị trường	30

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức ở một tổ chức và bài học rút ra cho Tổng cục Quản lý thị trường.....	30
1.5.1. Kinh nghiệm thực tiễn về nâng cao chất lượng công chức ở một tổ chức	30
1.5.2. Bài học rút ra cho Tổng cục Quản lý thị trường.....	33
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC TẠI TỔNG CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG	35
2.1. Giới thiệu chung về Tổng cục Quản lý thị trường và đặc điểm của công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường	35
2.1.1. Giới thiệu chung về Tổng cục Quản lý thị trường	35
2.1.2. Đặc điểm của công chức thuộc Tổng cục Quản lý thị trường	39
2.2. Thực trạng chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường	41
2.2.1. Chất lượng công chức thông qua trí lực	41
2.2.2. Chất lượng công chức thông qua tâm lực	43
2.2.3. Chất lượng công chức thông qua thể lực	45
2.3. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường	47
2.3.1. Xây dựng, hoàn thiện tiêu chuẩn công chức.....	47
2.3.2. Tuyển dụng, bổ nhiệm công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường .	50
2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường	53
2.3.4. Kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường	56
2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường	58
2.4.1. Chế độ, chính sách lương, thưởng	58
2.4.2. Môi trường làm việc.....	60
2.4.3. Trách nhiệm trong công tác của công chức Quản lý thị trường	61
2.4. Đánh giá chung về nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường.....	62
2.4.1. Những ưu điểm.....	62
2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế	63

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC TẠI TỔNG CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG.....	65
3.1. Quan điểm và định hướng phát triển công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường.....	65
3.1.1. Quan điểm.....	65
3.1.2. Định hướng phát triển.....	65
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường.....	66
3.2.1. Hoàn thiện tiêu chuẩn công chức.....	66
3.2.2. Tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, siết chặt kỷ luật, kỷ cương, đạo đức công vụ	67
3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức	69
3.2.4. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	74
3.2.5. Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, thi đua, khen thưởng tạo động lực đối với công chức	83
3.2.6. Nâng cao chất lượng tham mưu về công tác tổ chức.....	84
3.2.7. Đẩy mạnh các hoạt động nâng cao thể lực công chức.....	85
3.2.8. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng công chức	88
3.3. Kiến nghị và đề xuất	92
3.3.1. Đối với Chính phủ.....	92
3.3.2. Đối với Bộ Công Thương.....	93
KẾT LUẬN	94
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	96
PHỤ LỤC 1	

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ

Sơ đồ, biểu đồ	Trang
Sơ đồ 2.1. Sơ đồ tổ chức Tổng cục Quản lý thị trường	38
Biểu đồ 2.1. Số lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường giai đoạn từ 2019 đến 2021	41

DANH MỤC BẢNG

Bảng	Trang
Bảng 2.1: Trình độ chuyên môn của công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường giai đoạn từ 2019 đến 2021	42
Bảng 2.2: Trình độ lý luận chính trị của công chức Quản lý thị trường giai đoạn từ 2019 đến 2021	43
Bảng 2.3: Sức khỏe công chức lực lượng QLTT	46
Bảng 2.4: Tỷ lệ công chức theo độ tuổi của Tổng cục Quản lý thị trường giai đoạn từ 2019 đến 2021	47
Bảng 2.5: Số liệu về công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Tổng cục QLTT giai đoạn 2019 đến 2021	52
Bảng 2.6: Tình hình đào tạo công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường giai đoạn từ 2019 đến 2021	55

DANH MỤC TỪ, CỤM TỪ VIẾT TẮT

STT	CHỮ VIẾT TẮT	NGUYÊN NGHĨA
1	QLTT	Quản lý thị trường
2	CC	Công chức
3	NNL	Nguồn nhân lực

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trải qua 65 năm xây dựng và phát triển, dưới sự quan tâm, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước, Chính phủ và Bộ Công Thương, lực lượng Quản lý thị trường đã không ngừng lớn mạnh, trưởng thành và khẳng định vai trò chủ công trong công tác đấu tranh, phòng, chống buôn lậu, gian lận thương mại và hàng giả, cụ thể: Lực lượng QLTT không ngừng được kiện toàn về tổ chức bộ máy, quan tâm xây dựng lực lượng theo hướng ngày càng chính quy, chuyên nghiệp, hiện đại để đáp ứng yêu cầu công tác và thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội; đã kịp thời tham mưu cho Đảng, Chính phủ, Bộ Công thương nhiều chủ trương, chính sách, pháp luật về công tác Quản lý thị trường; làm tốt công tác thường trực, giúp việc, tham mưu cho Ban Chỉ đạo chống buôn lậu, gian lận thương mại và hàng giả (Ban Chỉ đạo 389) ở trung ương và địa phương; phối hợp chặt chẽ với các cấp, các ngành, lực lượng chức năng, từ trung ương đến địa phương tăng cường công tác đấu tranh chống buôn lậu, gian lận thương mại và hàng giả, ... qua đó đã góp phần bình ổn thị trường, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân sản xuất, kinh doanh và người tiêu dùng. Với những nỗ lực trong suốt 65 năm xây dựng và phát triển, lực lượng QLTT đã được Nhà nước trao tặng Huân chương Lao động hạng Nhất, Cờ thi đua của Chính phủ, Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ, Cờ thi đua, Bằng khen của Bộ trưởng Bộ Công Thương và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tích đạt được, lực lượng QLTT còn có những hạn chế, khuyết điểm, nhất là trong công tác cán bộ, cụ thể như: Công tác đào tạo lực lượng QLTT chưa chính quy (*năm 2021, mới có chương trình phối hợp với trường Đại học Kinh tế quốc dân đào tạo đại học chính quy chuyên ngành Quản lý thị trường*); Chất lượng công chức QLTT chưa

đồng đều; Một số cán bộ còn vi phạm, tiêu cực trong thi hành công vụ, bị xử lý kỷ luật thậm chí có trường hợp bị xử lý hình sự; Một số cán bộ còn có tư tưởng trung bình chủ nghĩa, không nỗ lực phấn đấu trong công tác, thiếu tu dưỡng, rèn luyện đạo đức... Những hạn chế trong công tác cán bộ nêu trên đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng công tác, cũng như hình ảnh của lực lượng QLTT.

Thực tế cho thấy, trong quá trình phát triển, lực lượng QLTT gặp không ít những khó khăn, thử thách khi trực tiếp đối diện với mặt trái của nền kinh tế thị trường, đấu tranh với những thủ đoạn vi phạm ngày càng tinh vi của các đối tượng, cụ thể: Tình trạng buôn lậu, hàng giả, vi phạm quyền sở hữu trí tuệ ngày càng phát triển ở mức độ tinh vi, phức tạp hơn; hành vi vi phạm không chỉ ở địa bàn cấp xã, huyện, tỉnh mà có phạm vi rộng hơn, liên tỉnh, liên vùng, thậm chí móc nối với các đối tượng ở nước ngoài; với sự phát triển của internet, công nghệ thông tin, thương mại điện tử đã và đang trở thành một kênh tiêu thụ hàng giả, hàng nhái, hàng lậu, hàng kém chất lượng khiến lực lượng chức năng rất khó phát hiện kiểm tra và xử lý; các đối tượng vi phạm sẵn sàng mua chuộc, lôi kéo, hối lộ lực lượng QLTT để bỏ qua sai phạm. Nếu người cán bộ, công chức QLTT không có bản lĩnh vững vàng, đạo đức trong sáng, giỏi về chuyên môn, tinh thông về nghiệp vụ sẽ không hoàn thành nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó, dễ bị tác động, chi phối bởi những khó khăn của cuộc sống, bởi cám dỗ của vật chất tầm thường, bởi cả những bản năng con người mà đặc thù nghề nghiệp không cho phép.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh Đất nước ta đang ngày càng hội nhập sâu rộng với thế giới, sự bùng nổ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế tri thức, sự phát triển thông tin truyền thông toàn cầu... đặt ra yêu cầu lực lượng QLTT phải chú trọng hơn nữa đến công tác đào tạo, bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao, có trình độ chuyên sâu,

am hiểu pháp luật, ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc đấu tranh phòng, chống buôn lậu, gian lận thương mại, hàng giả trong tình hình mới và đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Từ những yêu cầu thực tiễn nêu trên, tôi đã nghiên cứu và xây dựng đề tài *“Nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường”*.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Chất lượng công chức không còn là vấn đề mới, ở nhiều nước trên thế giới cán bộ công chức trong bộ máy nhà nước là chủ đề nghiên cứu của nhiều môn khoa học như: chính trị học, quản lý công.... nhưng chất lượng công chức luôn là đề tài có tính thời sự và cũng không kém phần phức tạp. Vấn đề này đã được nhiều nhà khoa học, nhà quản lý, hoạch định chính sách và hoạt động thực tiễn tập trung đi sâu nghiên cứu, tìm tòi, khảo sát. Từ khi nước ta chuyển đổi từ mô hình kế hoạch hóa tập trung bao cấp sang cơ chế thị trường, thực hiện công cuộc cải cách hành chính Nhà nước thì nâng cao chất lượng CC là đề tài được đề cập đến nhiều trong các hoạt động nghiên cứu khoa học và quản lý thực tiễn.

Đã có nhiều công trình được công bố dưới những góc độ, mức độ, hình thức thể hiện khác nhau, tiêu biểu của các tác giả:

Tác giả Lê Văn Khoa (2015), bài báo *“Giải pháp nhằm hoàn thiện tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thực hiện thành công chiến lược phát triển nhân lực ngành Công Thương đến năm 2020”*. Nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực ngành công thương đảm bảo số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý, có đầy đủ năng lực chuyên môn, phẩm chất chính trị, đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.[14]

Tác giả Nguyễn Hồng Hà (2016) với bài báo *“Phát triển nguồn nhân lực, thực hiện thành công chiến lược phát triển nhân lực ngành Công*

Thương”. Kết quả phân tích của tác giả cho thấy đội ngũ công chức ngành Công Thương đang ngày càng được củng cố, tăng cường và lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng. Với hơn 1,4 vạn công chức, viên chức trong toàn Ngành, hầu hết đội ngũ công chức đều có phẩm chất đạo đức, có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn được đào tạo cơ bản, có bản lĩnh chính trị - tư tưởng vững vàng, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tin học và ngoại ngữ, trong đó, có tới hơn 71% công chức, viên chức có trình độ đại học và trên đại học.[12]

Bài báo *“Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương”*, Triệu Văn Cường (2020), đã nêu mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý là nâng cao năng lực, hiệu quả thực thi công vụ, góp phần thực hiện thành công cải cách hành chính, cải cách công vụ và hội nhập quốc tế.[8]

Bài báo *“Nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức Việt Nam hiện nay”*, tác giả Lê Thị Nam An - Trường Đại học Vinh, Tạp chí Cộng sản, năm 2021, đã nêu quá trình thực thi công vụ, một số nhân tố khách quan và chủ quan đã tác động gây ra tình trạng lệch chuẩn đạo đức công vụ ở một bộ phận cán bộ, công chức, làm giảm lòng tin của nhân dân, ảnh hưởng tiêu cực đến việc thực thi công vụ. Do đó, cần phải xây dựng và thực hiện các giải pháp nhằm ngăn ngừa, khắc phục những tác động nghịch của các nhân tố đó đối với đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay.[1]

Tác giả Nguyễn Đức Nam (2017), với đề tài luận văn thạc sĩ *“Chất lượng công chức Bộ Tài nguyên và Môi trường”* đã hệ thống hoá cơ sở lý luận về xây dựng và nâng cao chất lượng công chức nói chung và công chức Bộ Tài nguyên và Môi trường nói riêng; khảo sát kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức tại một số cơ quan đơn vị; đánh giá thực trạng chất lượng và

hoạt động nâng cao chất lượng công chức tại Bộ Tài nguyên và Môi trường giai đoạn 2008 - 2015; đề xuất phương hướng, giải pháp chủ yếu để nâng cao chất lượng công chức đến năm 2020 tại Bộ Tài nguyên và Môi trường nhằm đáp ứng yêu cầu về đổi mới công nghệ và hiện đại hoá ngành, ứng phó với biến đổi khí hậu, hội nhập quốc tế.[16]

Tác giả Trần Minh Dũng (2017), với đề tài luận văn thạc sĩ *“Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức tại Chi cục Quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên”* đã làm rõ những vấn đề lý luận về chất lượng cán bộ, công chức, từ đó tập trung phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng cán bộ, công chức tại Chi cục QLTT tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2013 - 2015, nêu rõ những tồn tại, hạn chế; đề xuất những giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức tại Chi cục QLTT tỉnh Thái Nguyên đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.[10]

Đề tài luận văn thạc sĩ *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Cục Thuế Hà Nội”* của tác giả Trần Thanh Hoa (2020), đã góp phần hệ thống hoá cơ sở lý luận và thực tiễn về cán bộ, công chức và chất lượng cán bộ, công chức ngành Thuế; trên cơ sở đó phân tích, đánh giá đúng thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại Cục Thuế Hà Nội giai đoạn 2015 - 2019; đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại Cục Thuế Hà Nội giai đoạn 2020 - 2025 với mục tiêu chuyên nghiệp - trách nhiệm - năng động - minh bạch - hiệu quả.[13]

Tác giả Hà Trung Cang (2020) với đề tài luận văn thạc sĩ *“Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại Cục quản lý thị trường Thành phố Hồ Chí Minh”* đã hệ thống hóa, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về đánh giá chất lượng nhân lực trong tổ chức; phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực và đánh giá chất lượng nhân lực tại Cục quản lý thị trường Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2017-2019; đề xuất những giải pháp, kiến nghị

nhằm hoàn thiện hoạt động đánh giá chất lượng nhân lực tại Cục quản lý thị trường Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030.[7]

Và một số sách, bài báo, bài phát biểu có liên quan khác. Tất cả những công trình nghiên cứu trên tiếp cận nhiều góc độ, nhiều địa bàn và có nhiều ý kiến, quan điểm phù hợp, có giá trị về mặt lý luận, thực tiễn, là nguồn tư liệu quý giá để kế thừa, vận dụng, phát triển. Đây có thể nói là nguồn cung cấp tư liệu quý báu về cơ sở lý luận, về kiến thức, về kinh nghiệm để xây dựng khung phân tích và các nội dung đánh giá về nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

- Mục đích nghiên cứu:

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và phân tích thực trạng, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường.

- Nhiệm vụ nghiên cứu:

Hệ thống hóa được cơ sở lý luận về chất lượng và nâng cao chất lượng công chức.

Phân tích, đánh giá khách quan thực trạng chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường.

Đề xuất giải pháp thiết thực, mang tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu:

Nâng cao chất lượng công chức lực lượng QLTT.

Phạm vi nghiên cứu

- Nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu các tiêu chuẩn công chức, các tiêu chí chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường. Tiếp cận chất lượng và nâng cao chất lượng hiện nay

có nhiều cách khác nhau, đề tài tiếp cận chất lượng và nâng cao chất lượng công chức dựa trên 3 tiêu chí là thể lực, trí lực và tâm lực.

- Không gian: Tổng cục Quản lý thị trường.

- Thời gian: Số liệu được đánh giá, phân tích trong khoảng thời gian từ năm 2019 đến năm 2021, những giải pháp đề xuất thực hiện đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

- * Phương pháp tổng hợp, phân tích thông tin: Từ những dữ liệu thu được từ thực tiễn tại Tổng cục QLTT, trong quá trình nghiên cứu lý luận khoa học, tiến hành tổng hợp, đối chiếu, phân tích các thông tin để đưa ra được những nhận định, quy luật thông tin có được; hiểu được ý nghĩa của các con số, dữ liệu sẽ rút ra được những bài học kinh nghiệm và phương hướng nâng cao chất lượng công chức trong tương lai.

- * Phương pháp quan sát: để thu thập thông tin về hành vi, thái độ, điều kiện làm việc của công chức lực lượng QLTT.

- * Phương pháp phân tích tài liệu: phân tích các văn bản, tài liệu có liên quan đến lực lượng quản lý thị trường nói chung để thu thập thông tin, kế thừa và phát triển các nội dung phù hợp với đề tài. Cùng với đó, đề tài sử dụng một số phương pháp như thống kê, so sánh, quy nạp... kết hợp nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, nhằm làm rõ những nội dung cơ bản của đề tài, đảm bảo tính khoa học, logic giữa các vấn đề được nêu ra.

- * Phương pháp so sánh, đánh giá: Các số liệu sau khi được thống kê, xử lý sơ bộ sẽ được so sánh, đánh giá thông qua các tiêu chí kết hợp định tính và định lượng nhằm làm rõ chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Ý nghĩa khoa học: Luận văn góp phần hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn về công chức, công tác cán bộ và xây dựng cán bộ, công chức; luận văn

có thể làm tài liệu tham khảo, bồi dưỡng, nghiên cứu về công tác cán bộ, công chức tại Tổng cục QLTT; có thể cung cấp thêm các luận cứ khoa học giúp các cấp lãnh đạo của Tổng cục QLTT trong công tác xây dựng và nâng cao chất lượng công chức của Tổng cục QLTT.

- Ý nghĩa thực tiễn: các vấn đề nghiên cứu của luận văn nhằm chỉ ra những mặt còn hạn chế trong công tác nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục QLTT, trên cơ sở đó đưa ra các giải pháp quản lý mang tính cải cách, phù hợp.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, nội dung, kết luận, tài liệu tham khảo, phụ lục. Luận văn có kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về chất lượng và nâng cao chất lượng công chức.

Chương 2: Thực trạng chất lượng và nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG

VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Công chức

Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII thông qua ngày 13/11/2008, có hiệu lực từ ngày 01/01/2010. Luật Cán bộ, công chức quy định khái niệm về công chức như sau:

“Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được đảm bảo từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”. (Trích khoản 2 Điều 4, Luật cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2008).

Ngày 25/11/2019, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức được thông qua và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2020. Luật này đã sửa đổi, bổ sung quy định khái niệm về công chức như sau:

“ Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.” (Trích khoản 1 Điều 1, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức).

Từ khái niệm chung về công chức nêu trên, có thể định nghĩa về công chức QLTT như sau:

Công chức QLTT là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong các đơn vị thuộc lực lượng quản lý thị trường, hưởng lương từ ngân sách nhà nước theo quy định của pháp luật.

1.1.2. Chất lượng công chức

Mỗi công chức trước hết phải là những con người có đủ sức khỏe, đủ năng lực hành vi và năng lực pháp lý như một công dân bình thường. Tuy nhiên, với tư cách công chức nhà nước, họ phải có những phẩm chất xứng đáng đứng trong hàng ngũ công chức và đảm bảo hoàn thành tốt các nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó. Đó phải là những con người có đủ phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị, đủ năng lực chuyên môn, năng lực tổ chức, lãnh đạo để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Như vậy, có thể định nghĩa “*Chất lượng cán bộ, công chức là tổng hòa của các yếu tố: Thể lực (sức khỏe, độ tuổi); trí lực (kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ); tâm lực (phẩm chất chính trị, thái độ, kỷ luật...) của cán bộ, công chức, thể hiện qua quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ nhằm đạt được mục tiêu phát*

triển bản thân cũng như mục tiêu hoạt động chung của cơ quan hành chính nhà nước.”

Có thể nói chất lượng công chức có vị trí vô cùng quan trọng đối với sự tồn vong và phát triển của mỗi quốc gia. Vấn đề đặt ra đối với mỗi quốc gia là, nếu công chức có số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của từng thời kỳ, thì chẳng những đường lối, chính sách phát triển kinh tế - xã hội của đất nước được xây dựng đúng, phù hợp với yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước, mà việc tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của nhà nước có khả năng hiện thực. C.Mác đã khẳng định: “Muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn” là như vậy.

Chất lượng công chức QLTT là chất lượng của tập hợp công chức trong toàn lực lượng. Nó được thể hiện qua tiêu chí về sức khỏe, trí tuệ, trình độ, sự hiểu biết, đạo đức nghề nghiệp và tinh thần phục vụ nhân dân của công chức QLTT trong quá trình hoàn thành công vụ.

Chất lượng của công chức QLTT thể hiện mối quan hệ phối hợp, hợp tác giữa các yếu tố, các thành viên cấu thành nên bản chất bên trong của công chức QLTT. Chất lượng công chức QLTT phụ thuộc vào chất lượng của từng công chức đó, được thể hiện ở trình độ chuyên môn, sự hiểu biết về chính trị, xã hội, phẩm chất đạo đức, khả năng thích nghi với sự chuyển đổi của nền kinh tế.

1.1.3. Nâng cao chất lượng công chức

Từ khái niệm về chất lượng cán bộ, công chức ở trên, có thể khái quát khái niệm về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức như sau: “*Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức là việc thực hiện các hoạt động nhằm gia tăng thể lực (sức khỏe, độ tuổi); trí lực (kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ) và tâm lực (phẩm chất chính trị, thái độ, kỷ luật...) của cán bộ, công chức trong*

quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ nhằm đạt được mục tiêu phát triển bản thân cũng như mục tiêu hoạt động chung của cơ quan hành chính nhà nước”.

Nâng cao chất lượng công chức QLTT là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng công chức như: đào tạo, bồi dưỡng, chăm sóc sức khỏe về thể lực, tinh thần và khai thác tối đa tiềm năng đó trong các hoạt động lao động. Thông qua việc tuyển dụng, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc, môi trường văn hoá, xã hội, hành lang pháp lý nhằm kích thích động cơ, thái độ làm việc của công chức QLTT, để họ mang hết sức mình hoàn thành công vụ được giao.

1.2. Các tiêu chí chất lượng công chức

1.2.1. Nhóm tiêu chí về thể lực

1.2.1.1. Về sức khỏe

Theo Tổ chức Y tế thế giới “Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật”. Cán bộ, công chức có sức khỏe tốt có thể mang lại kết quả thành công cao trong công việc nhờ sự bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung trong khi làm việc. Nhờ thể lực tốt, cán bộ, công chức có thể tiếp thu nhanh chóng những kiến thức, kỹ năng trong quá trình thực thi công vụ.

Có nhiều tiêu chí biểu hiện trạng thái sức khỏe của cán bộ. Theo Quyết định số 1266/QĐ-BYT ngày 21/3/2020 của Bộ Y tế về việc ban hành tiêu chuẩn phân loại sức khỏe cán bộ và mẫu phiếu khám sức khỏe cán bộ; quy định 5 trạng thái sức khỏe là:

1. Loại A: Khỏe mạnh, không có bệnh, hoặc có mắc một số bệnh thông thường nhưng không ảnh hưởng đến lao động, sinh hoạt và sức khỏe cá nhân, tuổi đời không quá 60.

2. Loại B1: Đủ sức khỏe công tác, mắc một hay một số bệnh mãn tính cần phải theo dõi, điều trị nhưng không hoặc ít ảnh hưởng đến lao động, sinh hoạt và sức khỏe cá nhân, tuổi đời không quá 70.

3. Loại B2: Đủ sức khỏe công tác, mắc một số bệnh mãn tính cần phải theo dõi, điều trị thường xuyên nhưng đang trong thời kỳ ổn định, ít ảnh hưởng đến lao động, sinh hoạt, sức khỏe cá nhân, tuổi đời không quá 80.

4. Loại C: Không đủ sức khỏe công tác tại thời điểm khám sức khỏe, mắc một số bệnh mãn tính nặng, bệnh đã có các biến chứng, phải nghỉ việc để điều trị bệnh từ 01 đến 03 tháng.

5. Loại D: Không đủ sức khỏe để tiếp tục công tác, bệnh nặng ở giai đoạn cuối, biến chứng nặng, khó hồi phục, sức khỏe sút kém, phải nghỉ hẳn để chữa bệnh và phục hồi chức năng.

1.2.1.2. Về độ tuổi

Quy định tuổi người cán bộ là để tạo mặt bằng chung, bảo đảm khả năng làm việc tốt, bảo đảm sự kế thừa và đổi mới cán bộ. Tuổi đời không phải là một yếu tố quyết định phẩm chất, năng lực, trình độ, hiệu quả công việc nhưng lại là một tiêu chí xã hội quan trọng, xác định vị trí, vai trò và uy tín xã hội của mỗi người cán bộ công chức. Người cán bộ công chức cần có tuổi đời thích hợp với chức trách, vai trò, nhiệm vụ hiện tại đang đảm nhận, có độ “dư thừa” cần thiết để bảo đảm khả năng phát huy lâu dài, ít nhất là một nhiệm kỳ công tác.

1.2.2. Nhóm tiêu chí về trí lực

1.2.2.1. Trình độ học vấn

Đây là tiêu chí rất quan trọng phản ánh chất lượng cán bộ, công chức. Trình độ học vấn là điều kiện và khả năng tiếp thu, vận dụng có hiệu quả những tiến bộ mới của khoa học công nghệ trong thực hiện nhiệm vụ. Sự phát triển như vũ bão của khoa học, công nghệ yêu cầu cán bộ, công chức phải có

trình độ học vấn cơ bản để có khả năng tiếp thu và áp dụng kiến thức mới trong thực thi công vụ; góp phần giúp cán bộ, công chức nâng cao khả năng làm việc chủ động, linh hoạt và sáng tạo.

1.2.2.2. Trình độ chuyên môn

Muốn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đòi hỏi người cán bộ, công chức phải có trình độ. Muốn có trình độ tốt yêu người cán bộ, công chức phải được đào tạo, bồi dưỡng qua trường lớp và tự đào tạo, rèn luyện qua thực tế công tác. Hiện nay, ở Việt Nam trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức được đào tạo ứng với hệ thống văn bằng chia thành các trình độ như: Trung cấp, Cao đẳng, Đại học và trên đại học. Tuy nhiên, khi xem xét về trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức cần lưu ý về sự phù hợp giữa chuyên môn đào tạo với yêu cầu thực tế của công việc và kết quả làm việc của họ.

1.2.2.3. Trình độ chính trị

Trong xu thế phát triển của đất nước, phẩm chất, bản lĩnh chính trị là yêu cầu quan trọng, cơ bản nhất đối với cán bộ, công chức. Đó là sự tuyệt đối trung thành với mục đích, lý tưởng của Đảng, vững vàng kiên định với mục tiêu và con đường xã hội chủ nghĩa mà Đảng và nhân dân đã lựa chọn; nhiệt tình cách mạng, gương mẫu, tận tụy có tinh thần và ý thức trách nhiệm cao với công việc, hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân.

1.2.2.4. Mức độ đảm nhận công việc

Đây là tiêu chí đánh giá năng lực thực thi nhiệm vụ thực tế của cán bộ, công chức. Phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức và mức độ đảm nhận chức trách nhiệm vụ của cán bộ, công chức. Để đánh giá cán bộ, công chức theo tiêu chí này cần dựa vào đánh giá thực hiện công việc của cán bộ, công chức. Đánh giá thực hiện công việc là phương pháp, nội dung của quản trị nguồn nhân lực trong các tổ chức bao gồm cả tổ chức hành chính nhà nước. Đánh giá thực hiện công việc thực chất là xem xét so sánh

giữa thực hiện nhiệm vụ cụ thể của cán bộ, công chức với những tiêu chuẩn đã được xác định trong Bản mô tả công việc... Kết quả đánh giá thực hiện công việc cho phép phân tích và đánh giá về chất lượng cán bộ, công chức trên thực tế.

Nếu như cán bộ, công chức liên tục không hoàn thành nhiệm vụ mà không phải lỗi của tổ chức, của những yếu tố khách quan thì có nghĩa là cán bộ, công chức đó không đáp ứng được yêu cầu của công việc. Trong trường hợp này có thể kết luận: Chất lượng cán bộ, công chức thấp, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao ngay cả khi cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn đào tạo cao hơn yêu cầu của công việc.

Để đánh giá được chính xác về thực hiện công việc của cán bộ, công chức đòi hỏi trong các cơ quan hành chính nhà nước phải tiến hành phân tích công việc một cách khoa học, xây dựng được Bản mô tả công việc, Bản tiêu chuẩn chức danh nghiệp vụ thực thi công việc và Bản tiêu chuẩn hoàn thành công việc. Khi phân tích đánh giá về chất lượng cán bộ, công chức trên cơ sở tiêu chí này cần phải phân tích làm rõ các nguyên nhân của việc cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ, bao gồm cả nguyên nhân khách quan và chủ quan.

1.2.2.5. Khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng về sự thay đổi công việc

Đây là tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức trên cơ sở đáp ứng sự thay đổi của công việc trong tương lai. Hầu hết các phân tích đánh giá về chất lượng cán bộ, công chức đều đánh giá chất lượng cán bộ, công chức dựa trên cơ sở trạng thái tĩnh của cán bộ, công chức cũng như của công việc. Trên thực tế công việc (và ngay cả bản thân cán bộ, công chức) cũng luôn thay đổi.

Nhiệm vụ, nội dung và yêu cầu của công việc luôn thay đổi do các nhân tố khách quan. Nếu như cán bộ, công chức không nhận thức được sự

thay đổi về công việc của mình theo yêu cầu của sự phát triển, thì sẽ không có sự đầu tư cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng, thay đổi thái độ và hành vi của mình thì không thể đảm nhận được công việc trong tương lai. Có hai tiêu chí quan trọng được xem xét khi đánh giá chất lượng của cán bộ, công chức là nhận thức về sự thay đổi công việc trong tương lai và những hành vi sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi đó. Để đánh giá được cán bộ, công chức theo tiêu chí này đòi hỏi người nghiên cứu phải thực hiện điều tra, thu thập thông tin qua bảng hỏi hay trực tiếp phỏng vấn cán bộ, công chức để thấy được nhận thức của cán bộ, công chức về sự thay đổi cũng như sẵn sàng chuẩn bị “hành trang” cho sự thay đổi.

1.2.2.6. Phong cách làm việc của người cán bộ

Là cách thức làm việc mang tính ổn định, thể hiện sắc thái của mỗi người. Phong cách làm việc của người cán bộ phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, vị trí, chức năng, nhiệm vụ, điều kiện làm việc, sinh hoạt, sự giáo dục, rèn luyện... của người cán bộ. Phong cách làm việc của người cán bộ có ảnh hưởng lớn tới việc đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác. Phong cách làm việc của người cán bộ gồm nhiều nội dung rất phong phú, có thể liệt kê những nội dung chủ yếu nhất: Tác phong dân chủ - tập thể; tác phong khoa học; tác phong quần chúng.

1.2.3. Nhóm tiêu chí về tâm lực

- Phẩm chất chính trị: Cán bộ, công chức phải là những người có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

- Đạo đức công vụ: Đạo đức là tập hợp những nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực xã hội nhằm điều chỉnh và đánh giá cách ứng xử của con người

trong mối quan hệ với nhau và quan hệ với xã hội. Đạo đức công vụ là đạo đức của người cán bộ, công chức, phản ánh mối quan hệ giữa cán bộ, công chức với công dân, tổ chức, đồng nghiệp trong hoạt động công vụ. Nó được xã hội đánh giá về hành vi thái độ, cách ứng xử của cán bộ, công chức khi thi hành công vụ. Đạo đức của cán bộ, công chức khi thi hành công vụ rất khó xác định bằng những tiêu chí cụ thể. Dư luận xã hội đánh giá các biểu hiện đạo đức của cán bộ, công chức qua sự tán thành hay không tán thành, ca ngợi hay phê phán hoạt động của người cán bộ, công chức. Sự tán thành hay phê phán đó luôn gắn với mục tiêu xã hội, lợi ích của toàn dân và tính nhân văn. Tuy nhiên, sự đánh giá cụ thể còn phụ thuộc vào các yếu tố chi phối hành vi trong công vụ như: Hành vi đó có đúng pháp luật không? Hiệu quả cao không? Thể hiện thái độ ứng xử đúng mực không? Hành vi đó “có lý” và “có tình” không?

Ngoài ra sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên và nhân dân (thông qua các tổ chức của hệ thống chính trị và nơi ở của cán bộ) và sự tín nhiệm của các cấp ủy, các cơ quan tham mưu đối với đội ngũ cán bộ. Đây là dấu hiệu cơ bản, không thể thiếu khi đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay, là dấu hiệu tin cậy, chắc chắn bảo đảm đội ngũ cán bộ thật sự có chất lượng tốt. Điều này góp phần giải thích tại sao trong cùng một hoàn cảnh khách quan mà nhiều nơi chất lượng người cán bộ không như nhau, thậm chí kém xa nhau.

1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước

1.3.1. Xây dựng, hoàn thiện tiêu chuẩn công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước

Xây dựng tiêu chuẩn công chức là việc đưa ra những tiêu chuẩn cho từng vị trí, chức danh của công chức trên cơ sở đó thực hiện các công tác khác trong xây dựng và nâng cao chất lượng công chức từ tuyển dụng, đào tạo, bổ

nhiệm, luân chuyển, đánh giá và kiểm tra. Xây dựng tiêu chuẩn công việc rất cần thiết đối với chất lượng công chức một cách khoa học trong một tổ chức.

Trong nhiều năm qua, các cơ quan quản lý ở nước ta đã xây dựng những tiêu chuẩn đối với công chức làm việc tại các cơ quan, tổ chức của hệ thống chính trị. Mặc dù xuất phát từ các góc độ khác nhau, nhưng những tiêu chuẩn này đều thống nhất ở một số nội dung cơ bản bao gồm: Tiêu chuẩn về nhân thân; tiêu chuẩn về trình độ, năng lực; tiêu chuẩn về phẩm chất; tiêu chuẩn về sức khỏe và độ tuổi.

Trên cơ sở tiêu chuẩn chung của công chức đã được Nhà nước quy định, các bộ, ngành chức năng, trong đó có lực lượng QLTT đã có những tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ do công việc yêu cầu, để làm căn cứ đánh giá, phân loại, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực cho từng ngành cụ thể.

1.3.2. Tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động và bố trí, sử dụng công chức

1.3.2.1. Tuyển dụng công chức

Chất lượng tuyển dụng công chức được coi là hoạt động quan trọng của việc nâng cao chất lượng công chức. Chất lượng ban đầu của công chức phụ thuộc rất nhiều vào công tác tuyển dụng, để làm tốt công tác này cần căn cứ vào các nguyên tắc như sau:

- Xuất phát từ yêu cầu công việc mà tuyển dụng người phù hợp;
- Bảo đảm tiêu chuẩn theo chức danh cần tuyển;
- Bảo đảm công khai, bình đẳng và công minh trong tuyển dụng.

Đồng thời căn cứ vào chính sách cán bộ, công chức của tổ chức để xây dựng một quy chế tuyển chọn nghiêm túc, khoa học. Nội dung cơ bản của quy chế tuyển chọn này thường bao gồm:

- Xây dựng tiêu chuẩn cụ thể của từng loại công chức cần tuyển vào tổ chức, đảm bảo tuyển đúng người, đúng việc.

- Xác định quy trình tuyển chọn.

- Xây dựng các quy định trong thời gian thử việc: Phân công người kèm cặp, giúp đỡ, chế độ đãi ngộ, tổ chức đánh giá, kết luận về năng lực chuyên môn và khả năng thực tế trước khi tuyển chọn chính thức.

Do tính chất đặc thù của lực lượng QLTT, nên việc tuyển dụng công chức phải quan tâm tới các yếu tố sau: Chuyên môn đào tạo, năng lực, phẩm chất và sức khỏe. Về năng lực, phải căn cứ vào quá trình đào tạo (biểu hiện trên văn bằng, chứng chỉ), đồng thời phải xem xét khả năng thực tế của nhân sự; về phẩm chất do đặc thù nghề nghiệp, yêu cầu nguồn nhân lực quản lý thị trường phải là những người có khả năng làm việc độc lập, ý thức tổ chức kỷ luật cao. Ngoài ra, việc tuyển dụng công chức phải dựa trên những quy định về sức khỏe và độ tuổi, đảm bảo nguồn nhân lực làm việc ổn định, hiệu quả và lâu dài. Theo phân cấp, Tổng cục QLTT là cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức, được Bộ Công Thương phê duyệt chỉ tiêu, kế hoạch tuyển dụng trên cơ sở nhu cầu vị trí việc làm và cơ cấu, số lượng công chức của các Cục, Vụ thuộc Tổng cục.

1.3.2.2. Quy hoạch cán bộ, công chức

Công tác quy hoạch cán bộ, công chức QLTT là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài có khả năng, triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý để đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của toàn lực lượng và từng cơ quan QLTT.

Nội dung công tác quy hoạch công chức QLTT gồm:

- Xác định chức năng, nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị;
- Đánh giá thực trạng đội ngũ công chức của cơ quan, đơn vị;

- Xác định tiêu chuẩn cụ thể của vị trí lãnh đạo theo tiêu chuẩn chung;
 - Đánh giá cán bộ và lựa chọn người có triển vọng đạt tiêu chuẩn cụ thể ở từng bộ phận lãnh đạo;
 - Tổng hợp danh sách những công chức được quy hoạch;
 - Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quy hoạch để thông qua lãnh đạo;
 - Bố trí cử cán bộ được quy hoạch tham dự các lớp học trong kế hoạch;
 - Theo dõi, đánh giá cán bộ được quy hoạch định kỳ.
- Các yêu cầu của quy hoạch cán bộ, công chức QLTT:
- Thứ nhất, phải tuân thủ các nguyên tắc về công tác cán bộ của Đảng. Cơ quan QLTT cần nắm vững mục tiêu, nguyên tắc, tiêu chuẩn và giải pháp lớn về công tác cán bộ thời kỳ mới.
 - Thứ hai, quy hoạch cán bộ, công chức phải đảm bảo tính hệ thống giữa các cấp, lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cấp trên, quy hoạch cấp trên tạo điều kiện thực hiện tốt cho quy hoạch cấp dưới.
 - Thứ ba, phải bám sát thực tiễn, trên cơ sở phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hiện có và nguồn cán bộ, công chức, dự báo được yêu cầu sắp đến để có phương án quy hoạch mang tính hệ thống, cơ bản, lâu dài.
 - Thứ tư, phải mang tính khoa học, thực tiễn và khách quan, vừa tạo nguồn để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, vừa tạo động lực vươn lên.
- Quy hoạch công chức QLTT bao gồm cả một quy trình. Vì thế, cần thực hiện tốt các bước của quy trình một cách đầy đủ, chặt chẽ. Cụ thể là:
- Rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý trên cơ sở các tiêu chuẩn, yêu cầu và căn cứ vào kết quả công tác.
 - Xác định cụ thể tiêu chuẩn và các yêu cầu đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý.

- Xác định nguồn bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức là những nhân tố mới và đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ, công chức không còn đủ tiêu chuẩn.

- Thực hiện và quản lý quy hoạch, trên cơ sở quy hoạch cần xây dựng và thực hiện tốt các kế hoạch tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức kế hoạch luân chuyển, kế hoạch sắp xếp, bố trí công chức dự nguồn vào các vị trí theo yêu cầu quy hoạch.

- Kiểm tra, tổng kết nhằm nâng cao chất lượng công tác quy hoạch.

1.3.2.3. *Bổ nhiệm*

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 thì: “Bổ nhiệm là việc cán bộ, công chức được quyết định giữ một chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc một ngạch theo quy định của pháp luật”.

Mục đích của việc bổ nhiệm là sử dụng tốt năng lực của cán bộ, công chức đối với những người thực sự có năng lực và trình độ phát triển, nhằm nâng cao trách nhiệm trong công tác của cán bộ, công chức đồng thời mở ra cơ hội, hướng phát triển và động lực động viên mạnh mẽ cán bộ, công chức làm việc. Đây là nội dung quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn cán bộ, công chức của các cơ quan nhà nước nói chung và cơ quan Quản lý thị trường nói riêng.

Cán bộ, công chức QLTT sau khi được đề bạt, bổ nhiệm phải được tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện, giúp đỡ trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

1.3.2.4. *Luân chuyển, điều động công chức*

Theo Quy định số 98-QĐ/TW ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị quy định về luân chuyển cán bộ:

- Điều động cán bộ là việc phân công, bố trí, chuyển đổi vị trí công tác có thời hạn hoặc không xác định thời hạn đối với cán bộ ở các địa phương, cơ

quan, đơn vị trong hệ thống chính trị (không phân biệt giữ chức vụ hoặc không giữ chức vụ) theo quy định của Đảng và Nhà nước, theo kế hoạch hoặc theo yêu cầu công tác của cơ quan có thẩm quyền.

- Luân chuyển cán bộ là việc cử có thời hạn cán bộ trẻ, có năng lực, triển vọng, trong quy hoạch từ Trung ương về địa phương, từ cấp trên xuống cấp dưới và giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị nhằm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ và làm cơ sở lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ.

Công tác điều động, luân chuyển cán bộ, công chức QLTT nhằm bồi dưỡng, rèn luyện và sử dụng có hiệu quả cán bộ hoặc căn cứ vào yêu cầu sắp xếp tổ chức nhằm tạo nên sự đồng bộ trong đội ngũ cán bộ, công chức. Công tác điều động, luân chuyển cán bộ, công chức QLTT phải gắn với yêu cầu công tác của cơ quan, đơn vị và trình độ năng lực của mỗi công chức.

1.3.2.5. Bố trí, sử dụng công chức

Việc bố trí, sử dụng công chức là khâu đặc biệt quan trọng trong công tác tổ chức cán bộ của các cơ quan QLTT; phải xuất phát từ nhiều yếu tố, căn cứ trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, công việc của từng bộ phận. Bố trí, sử dụng cán bộ, công chức đúng người, đúng việc sẽ tạo cơ hội cho từng cá nhân tự rèn luyện, nâng cao trình độ, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời là cơ sở để phát huy sức mạnh tập thể và ngược lại nếu bố trí, sử dụng không đúng người, đúng vị trí là điều kiện để làm phát sinh xung đột.

Việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức QLTT cần đáp ứng các yêu cầu:

- Phải xem xét các yếu tố tiêu chuẩn, phẩm chất, năng lực, nguyện vọng... của từng cán bộ, công chức.
- Phải đảm bảo dân chủ, phát huy trí tuệ tập thể, tránh lãng phí chất xám.

- Phải căn cứ vào quy hoạch cán bộ và chiến lược phát triển của ngành, của địa phương để bố trí, sử dụng cán bộ nhằm chuẩn bị tốt nguồn nhân lực có chất lượng cho tương lai.

Sau khi bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, các cơ quan QLTT phải thường xuyên theo dõi và kịp thời phát hiện những điểm mạnh, điểm yếu, những điểm chưa phù hợp để kịp thời uốn nắn hoặc sắp xếp lại.

1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng công chức

Đào tạo, bồi dưỡng công chức QLTT là một nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa quan trọng, góp phần tích cực trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác, chất lượng và hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức; hướng tới mục tiêu tạo được sự thay đổi về chất trong thực thi nhiệm vụ được giao.

Đào tạo, bồi dưỡng công chức QLTT là quá trình trang bị cho công chức những kiến thức, kỹ năng cần thiết, trước hết là những kiến thức về nhà nước, Pháp luật, phương thức quản lý và các quy trình hành chính trong chỉ đạo, điều hành, phương pháp, kinh nghiệm quản lý, trang bị kiến thức, kỹ năng hoạt động theo chương trình quy định cho ngạch công chức.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức QLTT thời kỳ hiện nay trở thành những người công chức có đạo đức cách mạng trong sáng, có kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ cao, năng động và sáng tạo đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại; phải là công bộc của dân, hết lòng vì nhân dân phục vụ; thấm nhuần các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, trung thành với chế độ, tận tụy với công việc, đáp ứng yêu cầu của việc kiện toàn và nâng cao hiệu quả của bộ máy quản lý Nhà nước.

Tuy nhiên, để đội ngũ công chức QLTT có thể tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức thì chính sách đào tạo, bồi dưỡng của Nhà nước có vai trò tác động rất quan trọng. Chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng

công chức Quản lý thị trường lại phụ thuộc vào các vấn đề như: Hệ thống các cơ sở đào tạo, chương trình, giáo trình, đội ngũ giảng viên; chế độ cho người đi học (*tiền ăn ở, đi lại, học phí, thời gian học*); cơ chế đảm bảo sau đào tạo để tránh lãng phí.

1.3.4. Kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng công chức

Kiểm tra, giám sát là hoạt động nhằm nắm chắc thông tin, diễn biến về tư tưởng, hoạt động của công chức giúp cho cấp trên phát hiện vấn đề nảy sinh, kịp thời điều chỉnh và tác động, làm cho công chức luôn hoạt động đúng hướng, đúng nguyên tắc.

Qua đó để có khen thưởng, kỷ luật nghiêm minh, ngăn chặn cái xấu, cái tiêu cực, phát huy những nhân tố tích cực; đồng thời nắm vững thực trạng của công chức và là cơ sở để làm tốt công tác cán bộ từ quy hoạch cho đến đào tạo và sử dụng bố trí cán bộ.

- Đánh giá chất lượng công chức là một yêu cầu và là một khâu quan trọng trong nội dung nâng cao chất lượng công chức. Việc đánh giá chính xác các hoạt động, các mức độ hoàn thành công việc của công chức giúp nhà quản lý, lãnh đạo đưa ra được phương thức sử dụng, đãi ngộ, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật một cách kịp thời và đúng đắn đối với công chức.

Việc đánh giá là công việc phức tạp, dễ phạm phải những sai lầm đáng tiếc nếu không dựa trên các nguyên tắc khách quan và khoa học. Vì thế, tiến hành đánh giá công chức phải kết hợp sử dụng nhiều phương pháp khác nhau. Nhận thức rõ tầm quan trọng việc đánh giá công chức, Đảng ta khẳng định: “Đây là vấn đề quan trọng, là cơ sở để sắp xếp, bố trí, đề bạt cán bộ. Vì vậy, phải được tiến hành theo một quy trình chặt chẽ, khách quan và công tâm”.

Thực tế cho thấy một số công chức khi mới được đề bạt, bổ nhiệm, mới được bầu cử đều là những người tốt, có đạo đức, trung thành, tận tụy, liêm khiết, có uy tín song trong quá trình hoạt động vốn dĩ đã hạn chế về trình độ

năng lực so với cán bộ khác nhưng lại thiếu tu dưỡng, rèn luyện học tập, không được quản lý tốt dần dần thoái hóa, biến chất, sa ngã. Trong điều kiện có nhiều đầu tư của Nhà nước, của các tổ chức kinh tế vào khu vực này nhưng vì lòng tham, do không có một dây cương cần thiết nên đã biến chất, vi phạm vào lợi ích của Nhà nước. Điều đó, có phần thiếu sót của công tác kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ. Mặt khác, một số công chức hiện nay còn trẻ, năng lực có, phẩm chất có, tuy nhiên họ lại chưa tận tâm với công việc, họ ngại làm, ham chơi nên khi được cấp trên giao nhiệm vụ họ thường lơ là, không tập trung giải quyết công việc, lại không được giám sát, kiểm tra, đôn đốc thường xuyên dẫn đến công việc không hoàn thành hoặc hoàn thành nhưng chất lượng không cao. Điều này cũng do một phần thiếu sót trong công tác quản lý, kiểm tra, giám sát.

Qua đây cho thấy công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng công chức có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công chức.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng công chức

1.4.1. Chế độ, chính sách đối với công chức, khen thưởng, kỷ luật

Chế độ, chính sách đối với công chức là hệ thống các quy định do nhà nước đặt ra để tạo nguồn và nâng cao chất lượng công chức. Chế độ, chính sách đối với công chức bao gồm: Các quy định về ưu tiên tuyển dụng, ưu đãi, thu hút nhân tài vào công chức, các quy định nhằm tạo điều kiện để công chức có điều kiện học tập, nâng cao trình độ, điều kiện bảo đảm môi trường làm việc thuận lợi, từng bước hiện đại hóa công sở, nhà công vụ, trang thiết bị làm việc trong công sở, phương tiện để thi hành công vụ, bảo đảm sự quan tâm, hỗ trợ về vật chất khi công chức gặp rủi ro trong công việc, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...

Chế độ, chính sách đối với công chức là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức. Chế độ, chính sách là do con người tạo ra, nhưng đồng thời lại tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chế độ, chính sách hợp lý có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người, nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động, làm thui chột tài năng, sáng tạo của công chức. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng công chức phải gắn liền với đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách. Trong đó tiền lương là một yếu tố quan trọng bậc nhất của quyền lợi công chức. Đối với công chức tiền lương là sự bảo đảm về phương diện vật chất để thực thi công vụ, đồng thời cũng là sự đãi ngộ đối với họ và là yếu tố ràng buộc chặt chẽ họ với công vụ.

- Tạo động lực làm việc thông qua lương, thưởng:

Chế độ đãi ngộ đối với công chức QLTT bao gồm tiền lương, thưởng và các phụ cấp bằng tiền mà cán bộ, công chức được hưởng thông qua việc cống hiến sức lực và trí tuệ cho cơ quan. Khi nhu cầu vật chất được đáp ứng, mỗi công chức mới sẵn sàng cống hiến trí lực và thể lực nhiệt tình và trách nhiệm hơn. Vì thế, chế độ đãi ngộ là mục tiêu, là động lực để công chức QLTT nỗ lực, cạnh tranh và phấn đấu để có trình độ ngày một cao hơn, hưởng lương, thưởng và các phụ cấp bằng tiền ngày càng cao cũng như điều kiện, môi trường làm việc ngày càng tốt hơn.

Khen thưởng là một loại kích thích vừa mang yếu tố vật chất vừa có yếu tố tinh thần, có tác dụng tích cực đối với công chức QLTT trong việc phấn đấu thực hiện công việc tốt hơn, thể hiện sự quan tâm, ghi nhận sự đóng góp của cơ quan QLTT đối với công chức, do đó tạo thêm động lực làm việc đối với công chức. Trong chế độ khen thưởng cần đặt ra các tiêu chí thưởng rõ ràng, có tính định lượng cao, có thể sử dụng để đánh giá được mức độ hoàn thành các tiêu chí để làm cơ sở xét thưởng chính xác. Mức thưởng phải đủ lớn

để kích thích công chức phấn đấu đạt được các chỉ tiêu khen thưởng. Cần khen thưởng kịp thời để khuyến khích việc tái lập các thành tích được thưởng.

Trong các cơ quan hành chính nói chung và cơ quan Quản lý thị trường nói riêng, thành công của người lãnh đạo quản lý chủ yếu là do hiệu suất và hiệu quả thực thi công vụ của từng cán bộ, công chức. Tuy nhiên với đặc điểm là hoạt động bằng ngân sách nhà nước, ràng buộc chặt chẽ về cấp bậc và chế độ chức nghiệp gần như trọn đời nên đây là một môi trường dễ nảy sinh sự trì trệ, thiếu sáng tạo trong đội ngũ công chức. Chính vì vậy, công tác thi đua, khen thưởng là công cụ trực tiếp tác động đến động lực làm việc của đội ngũ công chức trong nền công vụ.

Nhà nước ta đã có một hệ thống văn bản về công tác thi đua, khen thưởng, không ngừng được hoàn thiện, giải quyết được những vướng mắc trong thực tế phong trào thi đua ở các cơ quan, đơn vị như: Luật thi đua, khen thưởng năm 2003; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thi đua, khen thưởng năm 2013; Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật thi đua, khen thưởng; Thông tư số 12/2019/TT-BNV của Bộ Nội vụ quy định chi tiết thi hành một số điều của Nghị định số 91/2017/NĐ-CP....

- Tạo động lực làm việc thông qua công việc:

Khi nhận được công việc phù hợp với năng lực, sở trường thì công chức QLTT sẽ phát huy một cách tối đa năng lực làm việc, dù trong bất kỳ điều kiện làm việc nào. Và ngược lại, nếu công chức được phân công công việc với yêu cầu năng lực thấp hơn năng lực của họ thì không những gây ra sự nhàm chán mà còn là sự lãng phí trong sử dụng nhân lực; nếu phân công công việc đòi hỏi năng lực cao hơn năng lực của họ thì không những làm cho công chức không hoàn thành được nhiệm vụ mà còn tạo áp lực về tâm lý, dù họ có cố gắng nhưng cũng khó có thể đạt được mục tiêu.

Luân chuyển công chức QLTT sang một công việc khác, với môi trường mới có mức độ phức tạp tương tự, tạo nên sự đa dạng trong công việc và kích thích công chức làm việc. Luân chuyển công việc làm giảm bớt sự nhàm chán trong thực hiện nhiệm vụ, giúp công chức QLTT có thêm kinh nghiệm ở nhiều công việc và môi trường đa dạng. Qua đó, họ sẽ luôn sẵn sàng chấp nhận sự thay đổi của công việc.

- Kỷ luật công chức:

Kỷ luật là việc xử lý công chức mắc sai phạm trong quá trình thi hành công vụ, thực hiện quy chế làm việc, chất lượng công việc được giao, là yếu tố không thể thiếu trong việc duy trì nề nếp làm việc, kỷ cương trật tự xã hội.

Với ý nghĩa quan trọng như vậy, chính phủ đã ban hành *Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức (thay thế Nghị định số 34/2001/NĐ – CP ngày 07/05/ 2011 của chính phủ Quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức)*, nhằm hệ thống hóa các quy định chung liên quan đến việc xem xét xử lý kỷ luật cán bộ, công chức.

Việc kỷ luật nghiêm minh trong lực lượng QLTT, sẽ giúp mỗi công chức tự chấn chỉnh bản thân, chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật, của ngành trong hoạt động công vụ; nội quy của cơ quan, đơn vị.

1.4.2. Môi trường làm việc và phong cách lãnh đạo của cấp trên

Môi trường làm việc luôn được các cá nhân quan tâm và coi trọng vì đây là yếu tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Môi trường làm việc đoàn kết, thân thiện; điều kiện làm việc đảm bảo và an toàn sẽ giúp cán bộ, công chức QLTT yên tâm công tác, không ngừng phát huy năng lực, nâng cao hiệu suất lao động và hiệu quả công việc.

Môi trường làm việc công bằng sẽ tạo động lực thúc đẩy công chức nỗ lực phấn đấu, vượt qua thách thức hoàn thành nhiệm vụ được giao. Môi

trường làm việc bao gồm các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác và những người cùng làm việc trong môi trường đó.

Cơ sở vật chất và các trang thiết bị văn phòng như: Phòng làm việc; bàn; ghế; tủ tài liệu; máy tính; hệ thống mạng Internet; máy scan; máy in; máy photocopy; máy chiếu... là những điều kiện làm việc thiết yếu phục vụ công tác chuyên môn, tìm hiểu thông tin của cán bộ, công chức quản lý thị trường. Cơ sở vật chất hiện đại và trang thiết bị kỹ thuật đầy đủ sẽ giúp cho đội ngũ cán bộ, công chức quản lý thị trường đổi mới phương pháp làm việc; thúc đẩy và nâng cao chất lượng làm việc, đảm bảo giải quyết công việc nhanh chóng, chính xác, hiệu quả, giúp lưu trữ văn bản, báo cáo, thuận tiện cho những lần sử dụng tiếp theo. Bởi vậy, cơ sở vật chất và trang thiết bị kỹ thuật là yếu tố ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đối với công chức QLTT nói riêng.

Ngoài các điều kiện cơ sở vật chất và trang thiết bị kỹ thuật giúp thực hiện tốt công việc, mỗi cán bộ, công chức QLTT làm việc trong cơ quan luôn muốn có được mối quan hệ tốt với các đồng nghiệp. Một môi trường làm việc đoàn kết, thân thiện sẽ giúp mỗi cán bộ, công chức thoải mái về tinh thần, phát huy được sức mạnh tập thể và trí tuệ của mỗi cán bộ, công chức.

Một trong những yếu tố quan trọng khác ảnh hưởng tới kết quả thực hiện công việc của công chức QLTT đó là phong cách lãnh đạo của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Cán bộ, công chức thường cảm thấy chán nản nếu mọi nỗ lực làm việc của họ không được cấp trên chú ý và đánh giá đúng mức. Ngược lại, khi được đánh giá đúng mức và được trân trọng vì những gì đã đóng góp, công chức sẽ cống hiến không ngừng. Khen thưởng và công nhận thành tích của người làm việc xuất sắc không chỉ mang tính chất động viên công chức về vật chất và tinh thần, mà còn khuyến khích tập thể cố gắng noi theo tấm gương của những cá nhân thành công để hoàn thiện bản thân hơn.

1.4.3. Trách nhiệm trong công tác của công chức Quản lý thị trường

Trách nhiệm trong công tác của công chức QLTT là việc công chức tự ý thức về nhiệm vụ, quyền hạn của bản thân trong thực thi nhiệm vụ được phân công.

Trách nhiệm trong hoạt động công vụ của công chức QLTT có mối quan hệ chặt chẽ với kết quả hoạt động công vụ. Kết quả công vụ và trách nhiệm công vụ tạo nên hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan QLTT. Hai nhân tố này luôn có mối quan hệ biện chứng với nhau.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức ở một tổ chức và bài học rút ra cho Tổng cục Quản lý thị trường

1.5.1. Kinh nghiệm thực tiễn về nâng cao chất lượng công chức ở một tổ chức

1.5.1.1. Kinh nghiệm tại Tổng cục Hải quan

Tổng cục Hải quan đã thực hiện tốt một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, cụ thể: công tác tuyển dụng, tiếp nhận và quản lý công chức, viên chức, người lao động được thực hiện theo hướng có tính toán đến lực lượng cán bộ sẵn có và tuyển dụng thêm. Quá trình tuyển dụng, tiếp nhận công chức, viên chức, người lao động được đảm bảo đúng chuyên môn, năng lực, góp phần nâng cao hiệu quả công tác và cải thiện chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong Tổng cục. Việc sắp xếp tổ chức, bộ máy theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả được Tổng cục thực hiện nghiêm theo sự chỉ đạo của Bộ. Đồng thời, triển khai thực hiện tốt công tác xây dựng đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức làm căn cứ để tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm công chức, viên chức, người lao động. Thông qua quá trình sử dụng, Tổng cục cũng đã thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc của công chức, viên

chức, người lao động qua công việc tại cơ quan, thông qua hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm; tạo cơ hội để công chức, viên chức, người lao động phát triển năng lực...; nâng cao vai trò của văn hóa công sở trong việc phát huy tính tích cực lao động; chú trọng giáo dục, nâng cao giá trị nghề nghiệp, cải thiện thu nhập, chăm lo đời sống vật chất và điều kiện làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức trong Tổng cục. Xác định nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong năm nhiệm vụ trọng tâm của cải cách hành chính. Với mục tiêu là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức với số lượng phù hợp, chất lượng ngày càng nâng cao, cơ cấu hợp lý, có trình độ chuyên môn, có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm, không ngừng đổi mới, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Những năm qua, Tổng cục Hải quan đã có nhiều đổi mới trong công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần quan trọng xây dựng đội ngũ trong sạch vững mạnh. Đội ngũ cán bộ, công chức của Tổng cục đa số đã được rèn luyện, thử thách và trưởng thành qua công tác; số lượng, chất lượng, cơ cấu có sự chuyển biến theo hướng tích cực; có bản lĩnh chính trị vững vàng, luôn có ý thức rèn luyện, giữ vững phẩm chất chính trị, xây dựng khối đoàn kết nội bộ; thường xuyên trau dồi, rèn luyện, gương mẫu trên các mặt, nêu cao trách nhiệm, năng động, sáng tạo, nỗ lực phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được phân công ...

1.5.1.2. Kinh nghiệm tại Tổng cục Thống kê

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới, Tổng cục Thống kê tiếp tục thực hiện đồng bộ các giải pháp đổi mới trong tuyển dụng, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức theo chỉ đạo của Bộ, phù hợp với yêu cầu thực tiễn của Tổng cục, như: Thực hiện nghiêm cơ chế, chính sách đãi ngộ trong tuyển dụng, tiếp nhận, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức; việc sử dụng cán bộ, công chức cũng có nhiều

chuyển biến với việc tạo môi trường làm việc thuận lợi kết hợp thường xuyên luân chuyển vị trí công tác; chú trọng chất lượng đầu vào, đồng thời, cũng kết hợp hài hòa giải quyết “đầu ra” cho những cán bộ, công chức không đủ tiêu chuẩn, điều kiện về chuyên môn, nghiệp vụ, sức khỏe, phẩm chất; tăng cường thanh tra, kiểm tra, xử lý nghiêm các sai phạm liên quan đến trách nhiệm thực thi công vụ; quyền hạn, quản lý, sử dụng cán bộ, công chức. Thực hiện nghiêm quy chế đánh giá cụ thể, phù hợp, đảm bảo việc đánh giá phân loại công bằng, khách quan, có cơ sở khoa học và thực chất theo các quy định hiện hành. Sử dụng kết quả đánh giá, phân loại đội ngũ cán bộ, công chức làm cơ sở để sắp xếp, bố trí, quy hoạch, đào tạo và đề công chức, viên chức, người lao động nỗ lực phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ.

Công tác đề bạt bổ nhiệm công chức, viên chức, người lao động được thực hiện theo đúng quy định của Trung ương, bảo đảm nguyên tắc, tiêu chuẩn và quy trình từ khâu đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm. Việc đề bạt, bổ nhiệm đã chú ý đến những nhân tố mới, có tuổi đời trẻ, có năng lực và phẩm chất đạo đức tốt. Hầu hết số cán bộ được bổ nhiệm đều trong diện quy hoạch, có phẩm chất chính trị vững vàng, hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao. Trong công tác tuyển dụng, tiếp nhận công chức, viên chức, người lao động được thực hiện nghiêm theo thẩm quyền bằng hình thức thi tuyển và xét tuyển góp phần không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, người lao động.

Hiện nay, toàn Tổng cục có 100% công chức làm nhiệm vụ chuyên môn có trình độ đại học trở lên; viên chức, người lao động trong các đơn vị sự nghiệp trực thuộc đạt chuẩn đào tạo theo chức danh có tỷ lệ tương đối cao. Đề tạo bước chuyển mạnh mẽ nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức Sở đã thực hiện tốt các giải pháp, nhiệm vụ theo chỉ đạo của Đảng ủy, theo hướng công khai, dân chủ, minh bạch đáp ứng các tiêu chí trong tình hình

mới, đảm bảo tuyển chọn đúng nhân tài phục vụ theo chức năng, nhiệm vụ của Tổng cục. Phát huy được phẩm chất, trình độ, năng lực, kinh nghiệm của công chức, viên chức, người lao động góp phần thực hiện tốt chiến lược thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế; tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, thực hiện đúng quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý, tránh tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức. Đặc biệt chú trọng công tác đánh giá, nhận xét đội ngũ cán bộ, công chức nhằm sử dụng đúng và có hiệu quả công chức, viên chức, người lao động; lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao làm thước đo chính để đánh giá phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức; khắc phục tình trạng đánh giá công chức, viên chức, người lao động một cách nhầm lẫn lẫn giữa điều kiện với tiêu chuẩn, coi bằng cấp, học vị cao hơn phẩm chất, năng lực. Đề cao vai trò trách nhiệm của người đứng đầu các phòng, đơn vị trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

1.5.2. Bài học rút ra cho Tổng cục Quản lý thị trường

- Nâng cao nhận thức và tầm quan trọng của công tác cán bộ, nâng cao chất lượng tuyển dụng cán bộ gắn với vị trí việc làm;
- Chú trọng công tác đào tạo nghiệp vụ chuyên môn, nâng cao nhận thức, trách nhiệm trong thực hiện công vụ; thường xuyên cập nhật, kiến nghị điều chỉnh cho phù hợp các chủ trương, chính sách về công tác cán bộ;
- Chú trọng và thực hiện đa dạng hóa, với nhiều loại hình đào tạo, gắn đào tạo với thực tiễn, kết hợp giữa ngắn hạn với dài hạn, đào tạo theo chuyên đề, theo vị trí công tác...;
- Thực hiện bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ, công chức theo đúng quy trình, nguyên tắc; đảm bảo thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ; luân chuyển điều

động từ các vị trí chức danh lãnh đạo quản lý tới các vị trí, chức danh khác tương đương và bổ nhiệm mới từ vị trí cán bộ giữ chức danh thấp lên chức danh cao hơn phải thực hiện thông qua thi tuyển để bổ nhiệm cán bộ;

- Chú trọng đời sống tinh thần và các kỹ năng mềm của công chức để nâng cao hiệu quả trong công việc;

- Xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất, đạo đức, lối sống lành mạnh, giản dị, gần gũi mật thiết với nhân dân.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC TẠI TỔNG CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG

2.1. Giới thiệu chung về Tổng cục Quản lý thị trường và đặc điểm của công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường

2.1.1. Giới thiệu chung về Tổng cục Quản lý thị trường

Quyết định số 34/2018/QĐ-TTg ngày 10/8/2018 của Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Quản lý thị trường trực thuộc Bộ Công Thương.

2.1.1.1. Vị trí và chức năng

Tổng cục Quản lý thị trường là tổ chức trực thuộc Bộ Công Thương, thực hiện chức năng tham mưu, giúp Bộ trưởng Bộ Công Thương quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật về phòng, chống, xử lý các hành vi kinh doanh hàng hoá nhập lậu; sản xuất, buôn bán hàng giả, hàng cấm, hàng hoá không rõ nguồn gốc xuất xứ; hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ; hành vi vi phạm pháp luật về chất lượng, đo lường, giá, an toàn thực phẩm; hành vi vi phạm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng và các hành vi gian lận thương mại theo quy định pháp luật.

Tổng cục Quản lý thị trường có tư cách pháp nhân, con dấu có hình Quốc huy, tài khoản riêng tại Kho bạc Nhà nước và trụ sở tại thành phố Hà Nội.

2.1.1.2. Nhiệm vụ và quyền hạn

- Trình Bộ trưởng Bộ Công Thương đề trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định: Dự án luật, dự thảo nghị quyết của Quốc hội, dự án pháp lệnh, nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội; dự thảo nghị quyết, nghị định của Chính phủ; dự thảo quyết định, chỉ thị của Thủ tướng

Chính phủ về tổ chức và hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường; về chế độ, chính sách đối với công chức Quản lý thị trường; chiến lược, chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình hành động, kế hoạch phát triển dài hạn, đề án, dự án quan trọng, dự thảo báo cáo về tổ chức và hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường.

- Trình Bộ trưởng Bộ Công Thương xem xét, quyết định: Dự thảo thông tư, quyết định, chỉ thị và các văn bản khác về tổ chức và hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường; về công tác kiểm tra, đấu tranh chống các hành vi vi phạm pháp luật về kinh doanh hàng hóa, dịch vụ thương mại trên thị trường và các lĩnh vực khác theo quy định của pháp luật, về chế độ, chính sách đối với công chức Quản lý thị trường thuộc thẩm quyền của Bộ trưởng; kế hoạch hoạt động hàng năm hoặc theo giai đoạn của Tổng cục; kiến nghị biện pháp quản lý nhà nước liên quan đến tổ chức và hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường.

- Ban hành văn bản hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ, văn bản theo quy định của pháp luật thuộc phạm vi quản lý của Tổng cục.

- Tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, chiến lược, kế hoạch, chương trình, dự án, đề án về tổ chức và hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường; về chế độ, chính sách đối với công chức Quản lý thị trường sau khi được cấp có thẩm quyền ban hành hoặc phê duyệt.

- Tổ chức thực hiện các nhiệm vụ về kiểm tra, thanh tra chuyên ngành, xử lý vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật.

- Kiểm tra nội bộ, giải quyết khiếu nại, tố cáo; xử lý theo thẩm quyền hoặc kiến nghị cấp có thẩm quyền xử lý hành vi vi phạm pháp luật liên quan đến lực lượng Quản lý thị trường theo quy định của pháp luật; phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong việc sử dụng tài sản, kinh phí được giao theo quy định của pháp luật.

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý của Tổng cục.

- Tổ chức thu thập thông tin, phân tích, đánh giá, dự báo tình hình đề tham mưu, đề xuất với cấp có thẩm quyền áp dụng các biện pháp phòng ngừa, đấu tranh đối với các hành vi vi phạm pháp luật.

- Xây dựng, vận hành và phát triển hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu về quản lý địa bàn, kết quả kiểm tra, thanh tra chuyên ngành, xử lý vi phạm hành chính, cơ sở dữ liệu quản lý nhân sự, tài sản và cơ sở dữ liệu khác phục vụ hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường theo phân công của Bộ trưởng và quy định pháp luật; tổng hợp, báo cáo kết quả kiểm tra, thanh tra chuyên ngành, xử lý vi phạm hành chính của lực lượng Quản lý thị trường với cấp có thẩm quyền.

- Tổ chức nghiên cứu, ứng dụng khoa học và công nghệ, phương pháp quản lý tiên tiến trong hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường.

- Quản lý tổ chức bộ máy, biên chế; cấp Thẻ kiểm tra thị trường cho công chức làm nhiệm vụ kiểm tra thị trường theo quy định pháp luật; tổ chức thực hiện và kiểm tra lực lượng Quản lý thị trường thực hiện quy định về tổ chức, tiêu chuẩn công chức, chế độ trang phục, phù hiệu, cấp hiệu, cờ hiệu, biển hiệu, ấn chỉ và Thẻ kiểm tra thị trường.

- Thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ, thi đua khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ đối với công chức, người lao động thuộc phạm vi quản lý của Tổng cục theo phân cấp của Bộ trưởng Bộ Công Thương và quy định của pháp luật.

- Quản lý tài chính, tài sản và các nguồn lực khác được giao theo phân cấp của Bộ trưởng Bộ Công Thương và theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện hoạt động hợp tác quốc tế theo sự phân công của Bộ trưởng.

- Thống kê nhà nước về hoạt động quản lý thị trường.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác do Bộ trưởng Bộ Công Thương giao và theo quy định của pháp luật.

2.1.1.3. Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức của Tổng cục Quản lý thị trường gồm:

- Các tổ chức Quản lý thị trường ở trung ương:

+ Văn phòng Tổng cục;

+ Vụ Tổ chức cán bộ;

+ Vụ Tổng hợp - Kế hoạch - Tài chính;

+ Vụ Chính sách - Pháp chế;

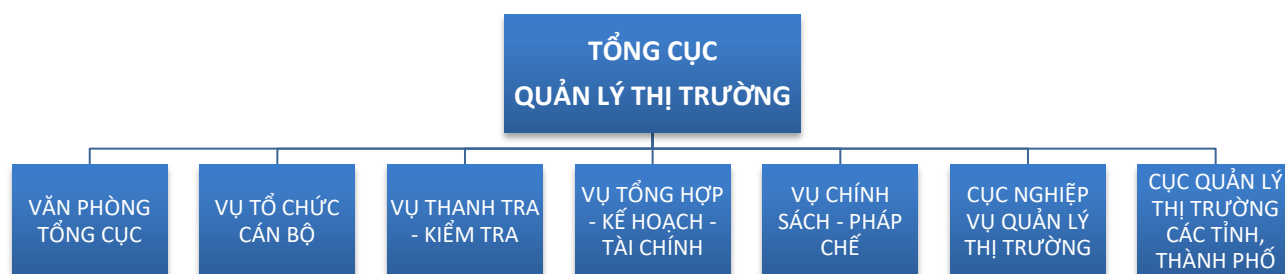
+ Vụ Thanh tra - Kiểm tra;

+ Cục Nghiệp vụ quản lý thị trường.

- Các tổ chức Quản lý thị trường ở địa phương:

+ Cục Quản lý thị trường tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Cục Quản lý thị trường liên tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, với tổng số 63 Cục Quản lý thị trường.

+ Đội Quản lý thị trường huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương; Đội Quản lý thị trường liên huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương; Đội Quản lý thị trường chuyên ngành; Đội Quản lý thị trường cơ động.



Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức Tổng cục Quản lý thị trường

2.1.2. Đặc điểm của công chức thuộc Tổng cục Quản lý thị trường

2.1.2.1. Tính chất công việc

Công chức quản lý thị trường là người làm việc thường xuyên trong các cơ quan, đơn vị thuộc lực lượng quản lý thị trường từ trung ương đến địa phương.

Nhiệm vụ chủ yếu của các công chức thuộc khối Văn phòng Tổng cục và các Cục, Vụ chuyên môn, nghiệp vụ là tham mưu giúp Lãnh đạo Tổng cục lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành hoạt động của lực lượng quản lý thị trường trong cả nước thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao theo quy định của pháp luật.

Nhiệm vụ chủ yếu của các công chức thuộc các Cục quản lý thị trường địa phương là kiểm tra, kiểm soát thị trường, xử lý vi phạm hành chính, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của tổ chức, cá nhân sản xuất, kinh doanh và người tiêu dùng theo quy định của pháp luật.

Công chức quản lý thị trường được xếp vào các ngạch công chức như sau: Ngạch kiểm soát viên cao cấp thị trường; ngạch kiểm soát viên chính thị trường; ngạch kiểm soát viên thị trường; ngạch kiểm soát viên trung cấp thị trường. Ngoài ra, do đặc thù từng vị trí công việc, một số cán bộ công chức được xếp ngạch chuyên viên chính, chuyên viên tổng hợp.

2.1.2.2. Con đường hình thành

Có hai con đường hình thành là thông qua tuyển dụng và bổ nhiệm. Việc tuyển dụng do cơ quan, tổ chức có thẩm quyền tiến hành căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế được giao. Ngoài ra, còn có hình thức tiếp nhận công chức từ các cơ quan đơn vị khác của nhà nước. Cơ quan thực hiện việc tuyển dụng là Tổng cục Quản lý thị trường.

Người được tuyển dụng phải là người đáp ứng đầy đủ các điều kiện theo quy định tại Khoản 1 Điều 36 Luật cán bộ, công chức năm 2008 sửa đổi

bổ sung năm 2019 (không phải những người được quy định tại khoản 2 Điều 36). Khi đáp ứng đầy đủ các điều kiện người được tuyển dụng phải trải qua kỳ thi tuyển hoặc xét tuyển theo quy định của pháp luật. Thi tuyển là một phương thức tuyển dụng, trong đó, hình thức, nội dung thi tuyển phải phù hợp với ngành, nghề, bảo đảm lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

Bên cạnh đó, đối với những người thỏa mãn các điều kiện tuyển dụng và cam kết tình nguyện làm việc từ 05 năm trở lên ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế – xã hội đặc biệt khó khăn thì được tuyển dụng thông qua xét tuyển. Người được tuyển dụng phải thực hiện chế độ tập sự theo quy định của Chính phủ.

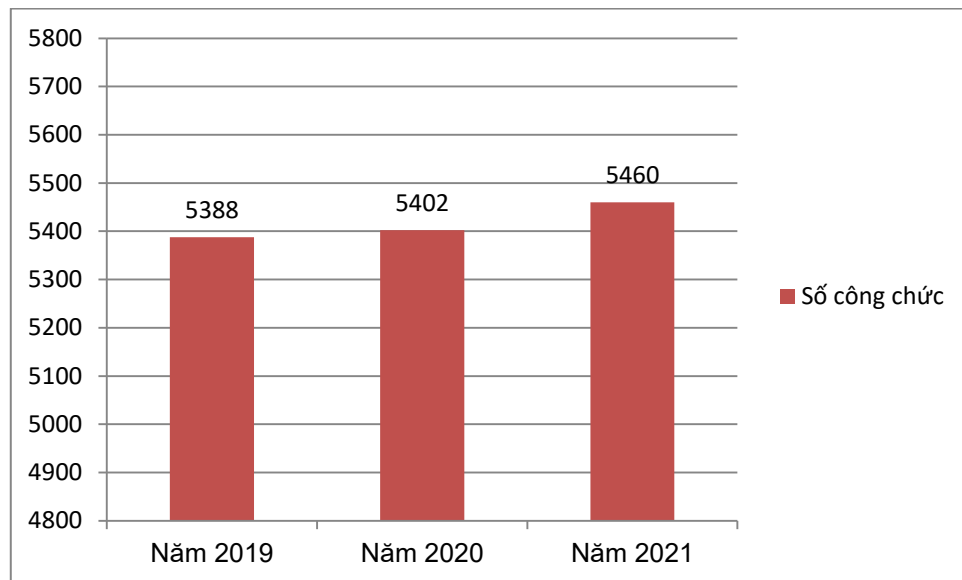
Hết thời gian tập sự, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức đánh giá phẩm chất đạo đức và kết quả công việc của người đó; nếu đạt yêu cầu thì đề nghị cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý công chức quyết định bổ nhiệm chính thức vào ngạch.

Bên cạnh việc bổ nhiệm vào một ngạch sau khi người được tuyển dụng hoàn thành chế độ tập sự thì bổ nhiệm để giữ một chức vụ lãnh đạo, quản lý còn là một con đường trực tiếp hình thành công chức. Việc bổ nhiệm công chức giữ một chức vụ lãnh đạo, quản lý phải căn cứ vào nhu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị; tiêu chuẩn, điều kiện của chức vụ lãnh đạo, quản lý. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền. Hiện nay, thẩm quyền bổ nhiệm được quy định như sau:

- Bộ trưởng Bộ Công Thương bổ nhiệm Tổng cục trưởng, Phó Tổng cục trưởng, lãnh đạo các Cục, Vụ thuộc Tổng cục.
- Tổng cục trưởng bổ nhiệm lãnh đạo cấp Phòng, cấp Đội các Cục, Vụ thuộc Tổng cục.

2.2. Thực trạng chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường

Số lượng công chức trong 3 năm từ 2019 đến 2021 ít có sự biến động.



**Biểu đồ 2.1. Số lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường
giai đoạn từ 2019 đến 2021**

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Quản lý thị trường)

2.2.1. Chất lượng công chức thông qua trí lực

2.2.1.1. Trình độ học vấn và chuyên môn

Về trình độ học vấn và chuyên môn của lực lượng quản lý thị trường, cụ thể như sau:

Bảng 2.1: Trình độ chuyên môn của công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường giai đoạn từ 2019 đến 2021

Trình độ Chuyên môn	2019		2020		2021	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tiến sĩ	5	0.09	6	0.11	6	0,11
Thạc sĩ	256	4.75	272	5.03	278	5,09
Đại học	5127	95.16	5124	94.86	5176	94,8
Tổng	5388	100	5402	100	5460	100

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Quản lý thị trường)

Qua bảng thống kê cho thấy, từ năm 2019 đến hết năm 2021, công chức lực lượng QLTT có trình độ đào tạo rất cao (*duy trì 100% công chức đều có trình độ đào tạo Đại học trở lên*). Tuy nhiên, tỷ lệ công chức có trình độ đào tạo trên đại học còn hạn chế (*chiếm dưới 10% tổng số công chức toàn lực lượng*).

2.2.1.2. Trình độ lý luận chính trị

Để xây dựng nên một công chức có tố chất, nắm vững về chuyên môn, khỏe về thể chất và tinh thần, cần phải có năng lực về chính trị, hiểu biết về các kiến thức của nhà nước, có đủ phẩm chất đạo đức tác phong của người công chức. Trước thực tế đó, Tổng cục Quản lý thị trường luôn chú ý rèn luyện phẩm chất đạo đức của công chức thông qua việc đào tạo công chức có trình độ lý luận và kiến thức quản lý nhà nước vững vàng, đồng thời tổ chức và triển khai học tập các nghị quyết của các cấp Đảng ủy, học tập và làm theo tư tưởng, phong cách, đạo đức Hồ Chí Minh. Đến nay, trình độ lý luận chính trị và kiến thức quản lý nhà nước đã đạt được như sau:

**Bảng 2.2: Trình độ lý luận chính trị của công chức Quản lý thị trường
giai đoạn từ 2019 đến 2021**

Trình độ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Cao cấp	601	11.15	610	11.3	620	11,36
Trung cấp	2696	50.04	2690	49.8	2734	50,07
Sơ cấp và tương đương	2091	38.81	2102	38.9	2106	38,57
Tổng	5388	100	5402	100	5460	100

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Quản lý thị trường)

Từ bảng 2.2 cho thấy, 100% cán bộ, công chức lực lượng QLTT đều được đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, được trang bị các kiến thức về lý luận chính trị, quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; đây là cơ sở góp phần quan trọng trong việc xây dựng các tổ chức cơ sở đảng, cơ quan trong toàn lực lượng QLTT đoàn kết, trong sạch, vững mạnh.

2.2.2. Chất lượng công chức thông qua tâm lực

2.2.2.1. Phẩm chất chính trị

Đa số công chức QLTT có lập trường tư tưởng vững vàng, kiên định, tin tưởng tuyệt đối vào sự lãnh đạo của Đảng; viết, nói và làm theo quan điểm, đường lối, Nghị quyết của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; thường xuyên tuyên truyền, vận động gia đình và nhân dân thực hiện tốt mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; không có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, tự diễn biến, tự chuyển hoá.

Thông qua công tác đảng, giáo dục chính trị tư tưởng và học tập các chỉ thị, nghị quyết của Đảng đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao nhận

thức cho cán bộ, đảng viên, giữ vững bản chất của giai cấp công nhân, kiên định chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, tin tưởng tuyệt đối vào sự lãnh đạo của Đảng và công cuộc đổi mới của đất nước; tiếp tục đổi mới, tạo sự chuyển biến rõ rệt về nhận thức và hành động của cấp ủy các cấp, phát huy sức mạnh tổng hợp, đổi mới phương thức thực hiện các nhiệm vụ của công tác chính trị tư tưởng, góp phần khắc phục tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên; nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên.

- Về học tập các chỉ thị, nghị quyết của Đảng: 100% cán bộ, công chức đã được quán triệt, phổ biến.

- Số cán bộ, công chức bị kỷ luật hoặc đang xem xét kỷ luật vì vi phạm các quy định của pháp luật trong hoạt động công vụ và các quy định khác của Đảng và Nhà nước: 411 công chức (tính đến thời điểm tháng 12/2021.)

- Số cán bộ, công chức bị khởi tố, điều tra: 08 công chức.

2.2.2.2. Đạo đức công vụ

Xuất phát từ công việc đặc thù của ngành công thương trong lĩnh vực quản lý thị trường, vấn đề phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của công chức ngành công thương nói chung và Tổng cục Quản lý thị trường nói riêng là vấn đề nhạy cảm luôn được lãnh đạo các cấp quan tâm.

Lực lượng QLTT có truyền thống đoàn kết, quan tâm, chia sẻ, giúp đỡ, chân thành, hỗ trợ, phối hợp với nhau trong công việc và trong cuộc sống. Với truyền thống đó, công chức lực lượng QLTT đã xuất sắc hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao, xây dựng một tập thể vững mạnh suốt những năm qua. Công chức tuyệt đối tin tưởng vào sự công tâm, sáng suốt của tập thể lãnh đạo. Công chức lãnh đạo, quản lý luôn nắm bắt kịp thời tâm lý, phát huy khả năng, kinh nghiệm, tính sáng tạo, chủ động của công chức; tạo điều kiện học

tập và bảo vệ danh dự của công chức khi bị phản ánh, khiếu nại, tố cáo không đúng sự thật. Điều đó được thể hiện qua việc phục tùng, chấp hành quyết định của cấp trên và của tổ chức. Công chức sẵn sàng nhận nhiệm vụ khi tổ chức giao, không sợ khó sợ khổ mà lùi bước và sự hi sinh của họ luôn được đền đáp xứng đáng.

Thái độ và cách cư xử của công chức đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh và người dân. Với những người trong lực lượng QLTT, ý thức về nghề nghiệp luôn được họ trân trọng, tự hào. Có thể thấy, hầu hết các công chức lực lượng QLTT hiện nay đều có trình độ chuyên môn cao, am hiểu nghiệp vụ. Đặc biệt, đại đa số công chức đều có lối sống giản dị, có thái độ lịch sự, gần gũi, nghiêm túc, khiêm tốn, tôn trọng, lắng nghe, ngôn ngữ giao tiếp chuẩn mực, rõ ràng; công tâm, khách quan, tận tình hướng dẫn người dân thực hiện quy trình, thủ tục theo quy định khi giải quyết công việc. Tuy nhiên cũng phải thẳng thắn thừa nhận, trong cuộc sống hôm nay, đâu đó vẫn còn có công chức không giữ được nét đẹp truyền thống này, đã làm ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp. Và cũng không tránh khỏi tình trạng quá tải vì công việc nên đôi khi có công chức đã ứng xử không phù hợp với khách hàng đến giao dịch, với đồng nghiệp trong đơn vị... Điều đó được thể hiện qua công tác đánh giá mức độ hài lòng của người dân đối với công chức lực lượng QLTT. Bên cạnh đó còn tồn tại một số ít công chức có thái độ thờ ơ, rề rà, hạch sách, làm khó tổ chức, cá nhân.

2.2.3. Chất lượng công chức thông qua thể lực

2.2.3.1. Về sức khỏe

Sức khỏe là vốn quý nhất của con người. Bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe là nhiệm vụ, trách nhiệm của mỗi người dân, của hệ thống chính trị và của toàn xã hội. Tình trạng sức khỏe của lực lượng quản lý thị trường như sau:

Bảng 2.3: Sức khỏe công chức lực lượng QLTT

Loại	2019	2020	2021
A	2476	2352	2368
B1	2912	3050	3092
Tổng	5388	5402	5460

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Quản lý thị trường)

Sức khỏe công chức lực lượng QLTT đáp ứng đủ đủ điều kiện để thực hiện nhiệm vụ được giao

Sức khỏe cơ thể có thật sự khỏe hay không phải dựa vào các kết quả khám chữa bệnh định kỳ hàng năm của người lao động. Đó có thể là các bệnh thường gặp do ít vận động, do thói quen ăn uống thiếu dinh dưỡng thiếu khoa học hay các căn bệnh hiểm nghèo do gen di truyền, do chủ quan trong việc chăm sóc sức khỏe gây ra. Mỗi công chức trong lực lượng QLTT luôn ý thức được vấn đề bảo vệ sức khỏe của cá nhân. Trong những năm qua, dù khối lượng và chất lượng công việc ngày càng tăng nhưng công chức trong đơn vị luôn đoàn kết giúp đỡ nhau, tạo điều kiện cho đồng nghiệp thay phiên nhau được nghỉ phép, nghỉ bù để đi du lịch nghỉ mát cũng như đi khám chữa bệnh định kỳ. Có thể nói trong những điều kiện khắc nghiệt nhất, áp lực nhất, công chức QLTT vẫn có đủ sức khỏe để đáp ứng các yêu cầu đặt ra trong công việc chuyên môn.

Hàng năm, các tổ chức QLTT ở trung ương và địa phương phối hợp với công đoàn tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho công chức tại các cơ sở y tế uy tín, giúp công chức an tâm công tác hoặc phát hiện và chữa trị bệnh kịp thời.

2.2.3.2. Về độ tuổi

Độ tuổi của đội ngũ cán bộ, công chức lực lượng QLTT được thống kê chi tiết theo Bảng 2.4, cụ thể như sau:

**Bảng 2.4: Tỷ lệ công chức theo độ tuổi của Tổng cục Quản lý thị trường
giai đoạn từ 2019 đến 2021**

Độ tuổi	2019		2020		2021	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
≤ 30 tuổi	578	10.73	583	10.8	611	11,19
31- 40 tuổi	2088	38.75	2090	38.69	2098	38,43
41-50 tuổi	1965	36.45	1960	36.3	1963	35,95
≥ 50 tuổi	757	14.07	769	14.21	788	14,43
Tổng	5388	100	5402	100	5460	100

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Quản lý thị trường)

Từ năm 2019 đến hết năm 2021, độ tuổi từ 31 đến 40 và 41 đến 50 tuổi chiếm tỷ lệ lớn nhất; độ tuổi từ 50 trở lên và độ tuổi từ 30 tuổi trở xuống chiếm tỷ lệ nhỏ. Với cơ cấu độ tuổi như trên, là một thuận lợi đối với lực lượng quản lý thị trường do các độ tuổi chiếm đa số là độ tuổi cán bộ, công chức vừa đảm bảo sức khỏe, vừa đã tích lũy được cơ bản các kinh nghiệm công tác, vừa có nhiệt huyết phấn đấu, cống hiến trong công việc.

2.3. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường

2.3.1. Xây dựng, hoàn thiện tiêu chuẩn công chức

Xây dựng tiêu chuẩn công chức là một trong những yêu cầu cấp bách hiện nay tại Tổng cục Quản lý thị trường, với mục đích nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, nhằm xây dựng nguồn nhân lực Tổng cục Quản lý thị trường đạt đến chuẩn theo quy định của Nhà nước, Tổng cục Quản lý thị trường đã xây dựng và ban hành Quyết định số 2317/QĐ-TCQLTT ngày

04/10/2021 của Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường ban hành Quy tắc ứng xử của công chức, người lao động trong lực lượng QLTT.

Mục đích của việc xây dựng tiêu chuẩn là:

- Xây dựng lực lượng QLTT chính quy, chuyên nghiệp, hiện đại.
- Định hướng cho công chức các chuẩn mực đạo đức trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ đối với tổ chức, cá nhân, trong quan hệ xã hội.
- Đảm bảo môi trường làm việc an toàn, lành mạnh, thân thiện, bình đẳng và tôn trọng sự khác nhau giữa các cá nhân, sự đa dạng về văn hoá, vùng miền, phong tục tập quán.
- Làm căn cứ để các cơ quan, đơn vị xem xét trách nhiệm khi công chức vi phạm các chuẩn mực xử sự trong thi hành nhiệm vụ, công vụ và trong quan hệ xã hội, đồng thời là căn cứ để nhân dân giám sát việc chấp hành các quy định pháp luật của công chức.

Trong đó, quy định rõ về tinh thần, thái độ làm việc của công chức; thay đổi về trang phục, tác phong làm việc; có nhiều điểm mới quy định rõ về giao tiếp qua điện thoại, thư điện tử và trên mạng xã hội; quy định rõ về ứng xử của công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; quy định rõ ứng xử giữa công chức với công chức, giữa cấp trên và cấp dưới; quy định rõ về ứng xử với các cơ quan, tổ chức, cá nhân có quan hệ công tác và các cơ quan thông tin, báo chí; điểm mới về ứng xử với tổ chức, cá nhân nước ngoài; quy định rõ về ứng xử trong thực thi công vụ; quy định rõ ứng xử trong việc tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo và trong công tác phòng, chống tham nhũng.

2.3.1.1. Tiêu chuẩn công chức lãnh đạo, quản lý tại Tổng cục Quản lý thị trường

Tiêu chuẩn công chức lãnh đạo, quản lý là căn cứ để sử dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển, miễn nhiệm hoặc cho thôi giữ chức danh lãnh đạo, quản lý đối với

công chức lãnh đạo, quản lý nhằm xây dựng đội ngũ công chức lãnh đạo, quản lý có đủ phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, bảo đảm sự ổn định, kế thừa và phát triển của đội ngũ công chức lãnh đạo, quản lý, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của đơn vị, tổ chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của Tổng cục Quản lý thị trường.

Bộ Công thương đã ban hành Quyết định số 4268/QĐ-BCT ngày 14/11/2018 quy định tạm thời về tiêu chuẩn, chức danh lãnh đạo, quản lý của cơ quan Quản lý thị trường; đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ theo vị trí việc làm đối với công chức Quản lý thị trường; Quyết định số 03/QĐ-BCT ngày 03/01/2019 về việc sửa đổi, bổ sung một số Điều tại Quyết định số 4268/QĐ-BCT ngày 14/11/2018, trong đó quy định: Tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức danh, lãnh đạo quản lý trong cơ quan quản lý thị trường. *(Chi tiết tại phụ lục)*

Tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý của cơ quan Quản lý thị trường các cấp, bao gồm:

- Tiêu chuẩn chức danh Tổng cục trưởng, Phó Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường;
- Tiêu chuẩn chức danh Cục trưởng, Phó cục trưởng, Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng và tương đương thuộc Tổng cục Quản lý thị trường;
- Tiêu chuẩn chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng, Đội trưởng, Phó Đội trưởng Đội Quản lý thị trường và tương đương thuộc Tổng cục Quản lý thị trường.

2.3.1.2. Tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường

Trên cơ sở tiêu chuẩn chung của cán bộ, công chức đã được Chính phủ quy định, các Bộ, Ngành chức năng đều dựa vào tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ do công việc yêu cầu,

để làm căn cứ đánh giá, phân loại, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực cho từng ngành cụ thể.

Bộ Công Thương đã ban hành Thông tư 09/2018/TT-BCT ngày 23/5/2018 quy định về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ các ngạch công chức Quản lý thị trường.

Các ngạch công chức Quản lý thị trường:

- Kiểm soát viên cao cấp thị trường;
- Kiểm soát viên chính thị trường;
- Kiểm soát viên thị trường;
- Kiểm soát viên trung cấp thị trường.

Trong đó đã quy định tiêu chuẩn chung về phẩm chất; tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ đào tạo, bồi dưỡng của từng ngạch công chức Quản lý thị trường.

Việc xây dựng và hoàn thiện tiêu chuẩn công chức QLTT đã được tiến hành thường xuyên, liên tục, phù hợp với tình hình thực tế; là điều kiện quan trọng, góp phần thiết thực vào việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả của công tác đổi mới chế độ công vụ, công chức quản lý thị trường trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân ở nước ta; gắn liền với việc triển khai đồng bộ các giải pháp hoàn thiện tiêu chuẩn phù hợp với mô hình vị trí việc làm, đổi mới phương thức, hình thức tuyển dụng, bổ nhiệm,... theo hướng chú trọng yếu tố năng lực, phát huy năng lực người tài, người trẻ tuổi sẽ góp phần tích cực vào việc nâng cao chất lượng công chức QLTT.

2.3.2. Tuyển dụng, bổ nhiệm công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường

Được tổ chức lại theo mô hình ngành dọc, tập trung thống nhất từ Trung ương đến địa phương theo Quyết định số 34/2018/QĐ-TTg ngày 10/8/2018 của Thủ tướng Chính phủ, trước yêu cầu cấp bách của nền kinh tế,

xác định được vai trò, trách nhiệm chính trị nặng nề của mình, lực lượng QLTT đã hết sức tập trung, khẩn trương kiện toàn, tinh gọn bộ máy, tổ chức nhân sự.

Đến nay, Bộ máy tổ chức của Tổng cục đã cơ bản được kiện toàn, việc thay đổi mô hình tổ chức của lực lượng là hợp lý và bước đầu xây dựng được nền móng để phát triển. Theo đó, đã thiết lập, xây dựng một tổ chức mới hoàn toàn từ khâu thành lập tổ chức Đảng; lập, phê duyệt quy hoạch cán bộ trong toàn lực lượng; hiệp y với chính quyền địa phương trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm lãnh đạo các Cục QLTT địa phương; đồng thời, thực hiện các biện pháp ổn định tư tưởng đối với công chức, người lao động, nhất là các công chức đã từng giữ chức vụ lãnh đạo quản lý nhưng không đủ tiêu chuẩn, điều kiện để bổ nhiệm lại, nhằm duy trì hoạt động, không làm gián đoạn công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường trên cả nước. Tính hết năm 2020, cả lực lượng còn 376 Đội QLTT (giảm 45% so với trước khi thành lập), hoàn thành đúng tiến độ việc sắp xếp, kiện toàn chức danh Lãnh đạo các Đội QLTT sáp nhập theo Quyết định số 3610/QĐ-BCT ngày 31/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Công Thương.

Thực hiện Hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương, Ban Cán sự đảng Bộ Công Thương về quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý và phân cấp về tổ chức, biên chế, quản lý công chức và người lao động, Tổng cục QLTT đã hướng dẫn các đơn vị thuộc Tổng cục thực hiện công tác quy hoạch công chức giữ chức vụ lãnh đạo quản lý các cấp của lực lượng QTTT theo quy định. Đến nay, cơ bản công tác quy hoạch cán bộ đã hoàn thành, đảm bảo tạo nguồn nhân sự có chất lượng trong việc xây dựng đội ngũ lãnh đạo công chức trong thời gian tới.

**Bảng 2.5: Số liệu về công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý
tại Tổng cục QLTT giai đoạn 2019 đến 2021**

Chức danh bổ nhiệm	Năm 2019 (người)	Năm 2020 (người)	Năm 2021 (người)
Lãnh đạo Tổng cục	03	01	0
Lãnh đạo cấp Vụ, Cục và tương đương	179	22	11
Lãnh đạo cấp Phòng, Đội	1.125	263	118

(Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác lực lượng QLTT hàng năm)

Đến thời điểm hiện tại, Bộ trưởng Bộ Công Thương đã bổ nhiệm 01 Tổng cục trưởng, 04 Phó Tổng cục trưởng; 69 Cục trưởng/Quyền Cục trưởng, Vụ trưởng và tương đương; giao 02 Quyền Cục trưởng, 04 phụ trách Cục; theo phân cấp, Tổng cục đã bổ nhiệm được 143 Phó Cục trưởng; 165 Trưởng phòng; 172 Phó Trưởng phòng; 376 Đội trưởng/Quyền Đội trưởng, 793 Phó Đội trưởng; các trường hợp còn lại không đủ điều kiện về độ tuổi bổ nhiệm vẫn thực hiện giao Quyền người đứng đầu đối với các tổ chức QLTT địa phương.

- Công tác tuyển dụng và tiếp nhận công chức:

Căn cứ chỉ tiêu tuyển dụng năm 2019 được Bộ phê duyệt với chỉ tiêu là 337 công chức, Tổng cục đã xây dựng Kế hoạch và phối hợp với các đơn vị có liên quan hoàn thành việc tổ chức 03 đợt tuyển dụng công chức (do tình hình dịch bệnh Covid-19 nên việc tuyển dụng được hoàn thành trong quý I/2021) với tổng số 337 công chức được tuyển dụng.

Tiếp nhận và phân công công việc đối với 52 công chức được tuyển dụng không qua thi tuyển về các tổ chức QLTT ở trung ương (là công chức các cơ quan hành chính nhà nước khác, viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập, sĩ quan lực lượng vũ trang).

Thực hiện Kết luận số 71-KL/TW ngày 24/3/2020 của Ban Bí thư và hướng dẫn của Bộ Nội vụ, Tổng cục QLTT cũng đã phối hợp với Vụ Tổ chức cán bộ, Bộ Công Thương, Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương trung ương tổ chức thi tuyển lại cho 230 người (trong đó là 207 người theo hình thức thi tuyển và 23 người theo hình thức kiểm tra sát hạch).

2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường

Việc đào tạo và bồi dưỡng công chức nhằm thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia, đồng thời tạo ra đội ngũ công chức vừa làm việc trên các lĩnh vực theo nguyên tắc thị trường vừa phải biết quyết định các vấn đề trên cơ sở hệ thống quyền lực mà nhân dân giao cho. Đào tạo và bồi dưỡng theo nguyên tắc chức nghiệp hay chế độ việc làm đều nhằm đi đến kết quả cuối cùng là tạo ra được đội ngũ công chức thực sự có năng lực, biết giải quyết các vấn đề được giao trên nguyên tắc kết quả, hiệu quả và chất lượng. Do đó, việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức có ý nghĩa rất quan trọng.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức quản lý thị trường đã được quy định cụ thể tại chương III, Quyết định số 4268/QĐ-BCT ngày 23/5/2018, cụ thể:

- Các loại hình đào tạo, bồi dưỡng của công chức Quản lý thị trường: Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm; bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm; bồi dưỡng quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức Quản lý thị trường; các hình thức đào tạo, bồi dưỡng khác theo quy định của pháp luật.

- Công chức Quản lý thị trường được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm và được cấp Chứng chỉ; được đào tạo, bồi dưỡng quản lý nhà nước theo ngạch công chức để bổ nhiệm ngạch, nâng ngạch công chức Quản lý thị trường,

- Cục Quản lý thị trường cấp tỉnh thực hiện bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm cho công chức trực thuộc theo phân cấp quản lý.

- Nội dung đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm:

- + Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về xử lý vi phạm hành chính đối với các hành vi kinh doanh hàng hóa nhập lậu, hàng cấm, sản xuất, buôn bán hàng giả, hàng hóa không rõ nguồn gốc xuất xứ; hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ; hành vi vi phạm pháp luật về chất lượng, đo lường, giá, an toàn thực phẩm và gian lận thương mại; hành vi vi phạm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng.

- + Quy trình nghiệp vụ thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm hành chính của lực lượng Quản lý thị trường và áp dụng các biện pháp nghiệp vụ phục vụ hoạt động kiểm tra, thanh tra chuyên ngành và xử lý vi phạm hành chính.

- + Nghiệp vụ thu thập tài liệu, chứng cứ, lấy mẫu sản phẩm hàng hóa, tang vật, phương tiện có dấu hiệu vi phạm, trưng cầu giám định, kiểm nghiệm mẫu vật là hàng hóa, tài liệu, giấy tờ, vật chứng liên quan đến vi phạm pháp luật của tổ chức, cá nhân.

- + Nghiệp vụ thu thập, xử lý thông tin, đánh giá, dự báo tình hình đề tham mưu, đề xuất với cấp có thẩm quyền áp dụng các biện pháp phòng ngừa, đấu tranh đối với các hành vi vi phạm pháp luật.

- + Nghiệp vụ xây dựng cơ sở dữ liệu về quản lý địa bàn, kết quả kiểm tra, thanh tra chuyên ngành, xử lý vi phạm hành chính và cơ sở dữ liệu khác phục vụ hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường.

- + Chế độ công chức công vụ, hoạt động công vụ của công chức Quản lý thị trường; Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phòng, chống tham nhũng; Yêu cầu công tác chống buôn lậu, gian lận thương mại và hàng giả trong tình hình mới.

+ Pháp luật về xử lý vi phạm hành chính; pháp luật về quản lý, xử lý tang vật vi phạm hành chính.

+ Nghiệp vụ quản lý, sử dụng và ghi ấn chỉ trong hoạt động kiểm tra, xử lý vi phạm hành chính.

+ Kỹ năng xây dựng kế hoạch, phương án kiểm tra, áp dụng biện pháp ngăn chặn; kỹ năng phân công và phối hợp trong hoạt động công vụ của công chức Quản lý thị trường; Xây dựng kế hoạch thanh tra chuyên ngành, kiểm tra hàng năm, kiểm tra chuyên đề, kiểm tra đột xuất.

Xác định được tầm quan trọng của công tác chất lượng cán bộ trong việc tiếp quản, vận hành bộ máy tổ chức mới, hơn một năm vừa qua song song với việc tinh gọn, kiện toàn bộ máy tổ chức, Tổng cục đặc biệt quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, người lao động để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Theo đó, thống kê hết năm 2021, Tổng cục đã tổ chức nhiều Hội nghị tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ QLTT cho công chức, người lao động trong toàn lực lượng; mở nhiều lớp bồi dưỡng, cụ thể:

**Bảng 2.6: Tình hình đào tạo công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường
giai đoạn từ 2019 đến 2021**

Chỉ tiêu	Năm 2019 (người)	Năm 2020 (người)	Năm 2021 (người)
Lý luận chính trị	101	79	86
Quản lý nhà nước	662	607	718
Nghiệp vụ	96	124	154
Tổng số	859	810	958

(Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác lực lượng QLTT hàng năm)

- *Về lý luận chính trị*: Tổng cục đã cử 266 lượt công chức đi học các lớp về lý luận chính trị (148 công chức tham dự lớp trình độ trung cấp; 116 công chức tham dự lớp trình độ cao cấp; 02 công chức tham gia lớp hoàn thiện trình độ cao cấp).

- *Về trình độ quản lý nhà nước*: Phối hợp với Trường Đào tạo bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương tổ chức và cử 1987 lượt công chức tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước (ngạch Kiểm soát viên thị trường 808 công chức; ngạch Kiểm soát viên chính 350 công chức; các lớp bồi dưỡng kiến thức cấp phòng/ cấp Vụ 829 công chức); 03 công chức tham gia lớp quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp.

- *Về nghiệp vụ*: Phối hợp với Thanh tra Bộ và Trường Đào tạo bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương tổ chức lớp bồi dưỡng nghiệp vụ Thanh tra chuyên ngành cho 370 công chức; cử 04 công chức đi học tập ngắn hạn ở nước ngoài...

Đặc biệt, năm 2019 là lần đầu tiên trong 62 năm lực lượng Quản lý thị trường mở được lớp bồi dưỡng nghiệp vụ QLTT ngạch kiểm soát viên cao cấp thị trường cho 28 lãnh đạo chủ chốt của lực lượng, toàn bộ 28 học viên đã được cấp chứng chỉ.

2.3.4. Kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường

Thời gian qua, Tổng cục Quản lý thị trường đã tổ chức triển khai nhiều hoạt động kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng công chức quản lý thị trường, cụ thể:

Lực lượng QLTT đã tham mưu Bộ Công thương ban hành Thông tư số 20/2019/TT-BCT ngày 30/10/2019 quy định kiểm tra nội bộ việc chấp hành pháp luật trong hoạt động công vụ của lực lượng QLTT, nhằm thay thế Quyết định số 20/2008/QĐ-BCT ngày 31/7/2008 của Bộ trưởng Bộ Công Thương

về việc ban hành Quy chế kiểm tra nội bộ việc chấp hành pháp luật trong hoạt động kiểm tra và xử lý vi phạm hành chính của lực lượng QLTT.

Định kỳ hàng năm, lực lượng QLTT đã tổ chức nhiều lượt kiểm tra nội bộ tại Cục QLTT các địa phương và các Đội QLTT trực thuộc, kết quả:

Theo các Báo cáo kết quả hoạt động của lực lượng QLTT năm 2020, Tổng cục quản lý thị trường đã tổ chức 651 lượt kiểm tra nội bộ (397 lượt kiểm tra theo kế hoạch; 254 lượt kiểm tra đột xuất), ban hành kết luận 651 cuộc; phát hiện 82 đơn vị có tồn tại, hạn chế, sai phạm; phát hiện 247 công chức có tồn tại, hạn chế, vi phạm (đã kiểm điểm rút kinh nghiệm đối với 238 công chức; 03 công chức bị kiến nghị kỷ luật).

Theo các Báo cáo kết quả hoạt động của lực lượng QLTT năm 2021, Tổng cục quản lý thị trường đã tổ chức 260 lượt kiểm tra nội bộ (157 lượt kiểm tra theo kế hoạch; 22 lượt kiểm tra đột xuất; 81 lượt kiểm tra nhanh), đã ban hành Kết luận 185 lượt; phát hiện 24 đơn vị có tồn tại, hạn chế, sai phạm; phát hiện 101 công chức có tồn tại, hạn chế, vi phạm (đã kiểm điểm rút kinh nghiệm đối với 99 công chức; 02 công chức bị kiến nghị kỷ luật).

Qua công tác kiểm tra nội bộ đã góp phần nâng cao chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ, trách nhiệm, ý thức kỷ luật của công chức QLTT trong hoạt động công vụ; kịp thời phát hiện những hạn chế, bất cập về quy định của pháp luật; kiến nghị cấp có thẩm quyền các biện pháp cần thiết để sửa đổi, bổ sung cơ chế, chính sách, pháp luật về tổ chức và hoạt động công vụ, đảm bảo thuận lợi cho lực lượng QLTT trong công tác kiểm tra, xử lý vi phạm hành chính, áp dụng văn bản. Các cơ quan Quản lý thị trường đã khắc phục kịp thời được những tồn tại, hạn chế, thiếu sót trong hoạt động công vụ, tăng cường công tác rà soát hồ sơ kiểm tra và xử lý vi phạm hành chính...

Các cơ quan QLTT đã duy trì tổ chức kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng công chức thông qua các buổi sinh hoạt Đảng; thông qua các họp giao

ban, sơ kết, tổng kết các mặt công tác theo chế độ định kỳ hàng tuần, tháng, quý, 06 tháng và 01 năm. Kết quả đánh giá chất lượng công chức là căn cứ để bình xét thi đua cá nhân công chức.

Khi có sự việc khiếu nại, tố cáo liên quan đến công chức, Tổng cục Quản lý thị trường đã chỉ đạo thanh tra vụ việc, đồng thời tích cực phối hợp với các cơ quan chức năng tiến hành xử lý cán bộ, công chức theo đúng quy định của pháp luật.

Bên cạnh đó, lực lượng QLTT đã tuyên truyền, khuyến khích quần chúng nhân dân thường xuyên giám sát, kịp thời phản ánh quá trình thi hành công vụ công chức QLTT (trao đổi thông tin góp ý, giám sát thông qua đường dây nóng, hòm thư góp ý của các cơ quan QLTT...).

Qua các hoạt động kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng công chức quản lý thị trường, đã phát hiện kịp thời nhiều tồn tại, hạn chế để kịp thời điều chỉnh, khắc phục và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm, đánh giá đúng năng lực của công chức để có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ và phẩm chất đạo đức cho đội ngũ công chức; từng bước nâng cao ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp, tác phong, bản lĩnh, trình độ chuyên môn đối với công chức QLTT phù hợp với tình hình và nhiệm vụ được giao.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường

2.4.1. Chế độ, chính sách lương, thưởng

Công chức QLTT được trả lương theo ngạch, bậc công chức, được hưởng phụ cấp công vụ 25%, được hưởng phụ cấp thanh tra, kiểm tra 25%. Hàng năm căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ, công chức được thưởng các khoản kinh phí theo quy định. Ngoài ra một số cơ quan, đơn vị còn có phụ cấp tăng thêm, hỗ trợ tiền xăng xe, tiền ăn trưa....

Nhằm ghi nhận, động viên, khích lệ kịp thời, thường xuyên đối với các tập thể, cá nhân có thành tích trong công tác, Tổng cục đã triển khai các đợt khen thưởng định kỳ, đột xuất và theo chuyên đề. Tổng cục đã báo cáo Bộ Công Thương và theo thẩm quyền trao tặng nhiều Bằng khen, Giấy khen cho nhiều tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc, như:

- 106 tập thể và cá nhân được tặng Bằng khen Bộ trưởng Bộ Công Thương; 17 cá nhân được tặng danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp Bộ.

- 72 tập thể và cá nhân được tặng Giấy khen Tổng cục trưởng, 20 tập thể được tặng danh hiệu Tập thể Lao động xuất sắc...

- Đề nghị tặng Bằng khen Thủ tướng Chính phủ đối với 06 cá nhân.

- Đề nghị Nhà nước tặng thưởng Huân chương lao động hạng ba đối với 02 cá nhân.

- Báo cáo Bộ Công Thương khen thưởng đột xuất đối với các cá nhân thuộc Cục QLTT tỉnh Hà Tĩnh có thành tích xuất sắc trong công tác đấu tranh phòng chống tội phạm về ma túy năm 2020.

- Tặng thưởng Giấy khen của Tổng Cục trưởng đối với các tập thể, cá nhân thuộc Cục QLTT Hải Dương có thành tích trong việc xử lý vi phạm hàng hóa kinh doanh không rõ nguồn gốc, xuất xứ trên địa bàn tỉnh; đối với các cá nhân thuộc Tổng cục và các đơn vị công an phối hợp trong vụ việc xử lý kho hàng lậu 10.000 m² tại Lào Cai...

- Tổng kết phong trào “Thi đua lập lập thành tích xuất sắc trong đợt cao điểm kiểm tra, kiểm soát thị trường dịp cuối năm 2019; trước, trong và sau Tết Nguyên Đán Canh Tý 2020” đã có 25 tập thể và 81 cá nhân thuộc các Cục QLTT tỉnh/ thành phố được tặng thưởng Giấy khen của Tổng cục.

- Đã triển khai các hoạt động khen thưởng theo chuyên đề do Bộ Công Thương hướng dẫn như: phòng, chống dịch Covid-19, chương trình phòng, chống tội phạm, phòng chống thiên tai và tìm kiếm cứu nạn ...

- Nhằm ghi nhận những đóng góp của các đơn vị vào sự phát triển chung của Tổng cục, đồng thời tôn vinh những thành tích nổi bật trong công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường và xử lý vi phạm hành chính. Tổng cục QLTT đã phát động phong trào thi đua đạt Cúp vàng dành cho “Cục QLTT xuất sắc nhất: giải thưởng “Ấn chỉ vàng” dành cho 10 vụ việc điển hình và giải thưởng “Cục ứng dụng ISN tốt nhất”.

- Phát động, tổ chức phong trào thi đua và các hoạt động thiết thực để kỷ niệm 65 năm thành lập lực lượng QLTT.

2.4.2. Môi trường làm việc

Lực lượng QLTT đã tổ chức, triển khai nhiều biện pháp cải thiện môi trường làm việc nhằm tạo động lực cho công chức, cụ thể:

- Cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan quản lý thị trường thường xuyên quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; tạo điều kiện thuận lợi để công chức được nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, hoàn thiện bản thân. Qua đó, đã tạo thêm động lực làm việc cho công chức, giúp công chức tự tin, tích cực hơn trong công việc, đồng thời tạo cơ hội để công chức thăng tiến trong công việc.

- Cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan quản lý thị trường luôn xác định thăng tiến là một nhu cầu tất yếu của mỗi cán bộ, công chức. Vì vậy, đã luôn tạo điều kiện thuận lợi, công bằng để mỗi cán bộ, công chức quản lý thị trường có cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp. Qua đó, đã tạo động lực thúc đẩy công chức nỗ lực phấn đấu, vượt qua thách thức hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Lực lượng QLTT luôn quan tâm, chú trọng đến công tác đánh giá, nhận xét cán bộ, công chức; xác định đây là một hoạt động quản lý nhân lực quan trọng, nhằm thúc đẩy, động viên công chức không ngừng cống hiến, tận tụy với công việc, là cơ sở để đưa ra những quyết định cho công tác khen thưởng, đào tạo, bố trí, sử dụng nhân sự.

- Lực lượng QLTT luôn xác định môi trường, điều kiện làm việc có ảnh hưởng rất lớn đến khả năng làm việc, thái độ làm việc, hiệu quả làm việc và sức khỏe của công chức; môi trường làm việc được trang cấp đầy đủ các thiết bị phục vụ cho công việc, bảo đảm vệ sinh lao động, an toàn lao động... công chức sẽ yên tâm làm việc, phát huy năng lực, nâng cao hiệu suất lao động và hiệu quả công việc; ngược lại, nếu môi trường làm việc không tốt sẽ khiến công chức làm việc trong tâm lý căng thẳng, bất an. Chính vì vậy, các cấp ủy, lãnh đạo cơ quan QLTT đã và đang không ngừng quan tâm, nâng cao hơn nữa chất lượng môi trường, điều kiện làm việc.

- Các cơ quan QLTT luôn xác định xây dựng tập thể mỗi đơn vị, cơ quan đoàn kết, trong sạch, vững mạnh là một trong những nhiệm vụ chính trị đặc biệt quan trọng, trong đó chú trọng xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa các cấp lãnh đạo, cán bộ, công chức với nhau. Việc xây dựng mối quan hệ hài hòa, thân thiện, bầu không khí tâm lý hiểu biết, giúp đỡ nhau, thông cảm, chia sẻ, trao đổi tâm tư, nguyện vọng là biểu hiện của mối quan hệ tốt đẹp trong cơ quan, đơn vị. Các mối quan hệ trong cơ quan, đơn vị thuận lợi tác động đến tinh thần, động cơ làm việc của công chức và sự gắn bó của cá nhân với tổ chức.

2.4.3. Trách nhiệm trong công tác của công chức Quản lý thị trường

Để tạo động lực cũng như hiệu quả làm việc cho cán bộ, công chức, lãnh đạo các cơ quan QLTT luôn xác định cần dựa vào năng lực, sở trường, tính cách, đặc điểm tâm lý của công chức để bố trí, sắp xếp công việc phù hợp; tránh gây áp lực tâm lý hoặc nhàm chán cho cán bộ công chức, dẫn đến sự lãng phí trong sử dụng nhân lực.

Hiện nay các cơ quan QLTT đã và đang áp dụng luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác định kỳ đối với công chức quản lý thị trường (*đối với công chức lãnh đạo, quản lý là 05 năm; đối với công chức không giữ chức vụ lãnh*

đạo quản lý là 03 năm). Việc luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác định kỳ tạo nên sự đa dạng trong công việc và kích thích công chức làm việc, giúp công chức có thêm kinh nghiệm ở nhiều công việc và lĩnh vực.

2.4. Đánh giá chung về nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục

Quản lý thị trường

2.4.1. Những ưu điểm

Nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, những năm qua, Bộ Công Thương, Tổng cục Quản lý thị trường đã chỉ đạo, xây dựng tiêu chuẩn công chức, các chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cụ thể từng chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý đủ phẩm chất, năng lực và uy tín; đồng thời, xây dựng, hoàn thiện quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, tránh tình trạng cục bộ, khép kín, từng bước ngăn chặn lỗ hổng, khắc phục những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ.

Bên cạnh đó, từng bước đổi mới công tác đánh giá cán bộ, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện; lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách nhiệm vụ theo vị trí việc làm của công chức làm thước đo chính để đánh giá năng lực, phẩm chất cán bộ. Công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng; điều động, bổ nhiệm; tổ chức thi nâng ngạch, thăng hạng; đánh giá, phân loại công chức được thực hiện theo đúng quy định; trong đó, tập trung vào việc đào tạo, bồi dưỡng theo chuyên đề, vị trí việc làm, thiết thực, phù hợp với tình hình thực tế... góp phần bổ sung, chuẩn hóa đội ngũ công chức theo vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp, cơ cấu ngạch, bậc chức danh quy hoạch.

Nhìn chung, đến nay công chức lực lượng QLTT đã có những bước phát triển mạnh về số lượng và chất lượng, cơ bản đã được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị. Việc sử dụng công chức cũng có nhiều thay đổi, sáng tạo, phù hợp với tình hình mới. Việc bố trí, tạo môi

trường làm việc, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác, đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành thường xuyên; chú trọng chất lượng “đầu vào” thông qua tuyển dụng cạnh tranh, chú ý đến những nhân tố mới có tuổi đời trẻ và có năng lực, phẩm chất, bảo đảm yêu cầu thực hiện nhiệm vụ, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính các cấp.

2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế

2.4.2.1. Những hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác xây dựng và nâng cao chất lượng công chức của lực lượng QLTT còn một số hạn chế, khó khăn như sau:

- Công tác xây dựng vị trí việc làm, cơ cấu lại đội ngũ công chức chưa đạt kết quả cao.
- Năng lực của một bộ phận công chức, nhất là ở cơ sở còn hạn chế, chưa thực sự ngang tầm với vai trò, vị trí, chức trách nhiệm vụ được giao.
- Việc đào tạo, bồi dưỡng từng lúc, từng nơi chưa gắn với quy hoạch, chưa thật sự xuất phát từ nhu cầu nâng cao năng lực làm việc theo chức danh, vị trí việc làm.
- Việc đánh giá, phân loại công chức chưa phản ánh thực tế về phẩm chất, năng lực của đội ngũ công chức.
- Vẫn còn tình trạng một bộ phận công chức trong quá trình thực thi công vụ có biểu hiện những thiếu, gây phiền hà người dân và doanh nghiệp.

2.4.2.2. Nguyên nhân

- Những tồn tại nêu trên xuất phát từ nhận thức của một số cơ quan, đơn vị về đào tạo, sử dụng công chức còn hạn chế, chưa quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách theo quy định.
- Việc tổ chức thực hiện các cơ chế, chính sách có liên quan đến công tác tuyển dụng, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực còn gặp khó khăn do không đủ nguồn lực về con người, cơ sở vật chất, kinh phí thực hiện.

- Công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng công chức ở một số đơn vị chưa được quan tâm đúng mức. Có nơi chưa xây dựng được quy hoạch công chức, vì nguồn cán bộ, công chức có hạn; chưa gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Còn một bộ phận công chức có biểu hiện chạy theo bằng cấp, chưa tập trung học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ, kiến thức, năng lực chuyên môn, chưa nghiêm túc trong rèn luyện đạo đức, bản lĩnh chính trị.

- Một số cán bộ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, vi phạm các quy định của Đảng, Nhà nước trong thực thi công vụ dẫn tới bị kỷ luật về đảng cũng như chuyên môn, một số công chức đã bị khởi tố, điều tra.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC TẠI TỔNG CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG

3.1. Quan điểm và định hướng phát triển công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường

3.1.1. Quan điểm

Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức lực lượng QLTT, phải dựa trên cơ sở các quan điểm sau:

- Đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân, nền kinh tế thị trường, mở cửa hội nhập quốc tế và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhất là yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

- Xây dựng đội ngũ công chức có đủ trình độ, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, ý thức, trách nhiệm nghề nghiệp, văn hóa công vụ và thể chất, thể lực để có thể tham mưu, giúp Chính phủ, Bộ Công thương và chính quyền địa phương thực hiện có hiệu quả chức năng QLTT.

- Đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ thực hiện thành công Chiến lược phát triển lực lượng QLTT giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn 2030.

3.1.2. Định hướng phát triển

Theo Chiến lược phát triển lực lượng QLTT giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn 2030 của Chính phủ:

Giai đoạn đến năm 2025: Nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức, hướng tới xây dựng lực lượng QLTT chính quy, hiện đại, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong tình hình mới.

Giai đoạn đến năm 2030: Lực lượng QLTT chính quy, hiện đại, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong tình hình mới.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường

3.2.1. Hoàn thiện tiêu chuẩn công chức

Cơ quan QLTT các cấp phải tăng cường hoàn thiện tiêu chuẩn công chức lực lượng QLTT theo các tiêu chuẩn đã được Quy định tại Pháp lệnh quản lý thị trường năm 2016; Thông tư 09/2018/TT-BCT ngày 23/5/2018 của Bộ Công thương; Quyết định số 4268/QĐ-BCT ngày 14/11/2018 và Quyết định số 03/QĐ-BCT ngày 03/01/2019 của Bộ trưởng Bộ Công thương, đảm bảo thực hiện các nội dung sau:

- Quán triệt trong lực lượng quan điểm con người là nền tảng, là yếu tố quyết định nhất trong sự phát triển bền vững, hội nhập quốc tế của Tổng cục QLTT; tạo sự chuyển biến mạnh về nhận thức, yêu cầu cấp bách đối với công tác đào tạo, phát triển nhân lực trong lĩnh vực QLTT.

- Thực hiện trong lực lượng nguyên tắc sử dụng, đánh giá và đãi ngộ nhân lực trong lĩnh vực QLTT phải dựa vào năng lực thực sự và kết quả, hiệu quả công việc.

- Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức được đo bằng mức độ hoạt động, số lượng và chất lượng lao động. Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức thể hiện sự năng động của người đó, thể hiện ham muốn lao động, nhu cầu cống hiến, sự năng nổ, chịu khó, sự chủ động trong lao động, sự sáng tạo, có trách nhiệm trong giải quyết công việc và trong các mối quan hệ với đồng nghiệp và với người dân.

Trong quá trình triển khai thực hiện, Tổng cục QLTT và Cục QLTT các địa phương cần thường xuyên rà soát, kịp thời đề xuất sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế các tiêu chuẩn công chức QLTT, nhằm xây dựng nguồn nhân

lực QLTT đạt chuẩn theo quy định của Nhà nước, đáp ứng chiến lược xây dựng lực lượng quản lý thị trường chính quy, chuyên nghiệp, hiện đại và hội nhập khu vực..

3.2.2. Tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, siết chặt kỷ luật, kỷ cương, đạo đức công vụ

Đối với mỗi người công chức, đạo đức là gốc, là nền tảng để quyết định mọi vấn đề có liên quan đến chất lượng thực thi công vụ. Vì thế, tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, siết chặt kỷ luật, kỷ cương, đạo đức công vụ là yêu cầu cấp thiết trong tất cả các thời kỳ, đặc biệt là trong giai đoạn xã hội có nhiều biến đổi nhanh, mạnh mẽ như hiện nay. Để nâng cao hơn nữa bản lĩnh chính trị, tư tưởng, đạo đức công vụ cho công chức QLTT trong thời gian tới, tôi đề xuất một số giải pháp sau:

Một là, lực lượng QLTT cần tiếp tục nhận thức sâu sắc rằng công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, rèn luyện đạo đức, lối sống cho cán bộ, đảng viên là nhiệm vụ hết sức quan trọng, là nhiệm vụ thường xuyên của cấp uỷ và của mỗi một cán bộ, đảng viên. Các cấp uỷ đảng cơ quan QLTT, trước hết là đồng chí bí thư và thủ trưởng các cơ quan phải tăng cường sự lãnh đạo và quản lý công tác tư tưởng. Mọi việc thành công hay không thành công trước hết phải bắt nguồn từ nhận thức tư tưởng, tư tưởng có thâm nhuần và thống nhất thì mới hành động đúng. Chính vì vậy, nếu làm tốt công tác tư tưởng, tích cực nắm bắt, giải quyết đúng đắn, kịp thời những vấn đề bức xúc về tư tưởng, gắn kết chặt chẽ công tác tư tưởng với các nhiệm vụ chính trị khác sẽ là yếu tố quyết định nhằm tạo nền tảng tư tưởng vững chắc trong toàn Chi, Đảng bộ.

Hai là, đổi mới và nâng cao chất lượng tổ chức quán triệt, học tập các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước theo hướng thiết thực, hiệu quả, phù hợp với từng đối tượng; đa dạng hoá hình thức giáo dục lý luận chính trị (tổ chức tọa đàm, sân khấu hóa, mời chuyên gia đến thuyết giảng...).

Tập trung tuyên truyền sâu rộng đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đẩy mạnh việc nghiên cứu, quán triệt, tổ chức thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII và nghị quyết đại hội Đảng bộ các cấp; các nghị quyết, chỉ thị của Trung ương và Bộ Công thương như: Chỉ thị 26/CT-TTg ngày 05/09/ 2016 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan hành chính nhà nước; Chỉ thị số 10/CT-TTg ngày 22/4/2019 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường xử lý, ngăn chặn có hiệu quả tình trạng gây nhũng nhiễu, phiền hà cho người dân, doanh nghiệp; Chỉ thị 04 /CT-BCT ngày 21/5/2018 của Bộ trưởng Bộ Công Thương về tiếp tục chấn chỉnh kỷ luật kỷ cương, đẩy mạnh phòng chống tiêu cực trong công tác quản lý cán bộ công chức; Chỉ thị số 13/CT-BCT ngày 29/12/2021 của Bộ trưởng Bộ Công Thương về tăng cường kỷ luật kỷ cương, nâng cao chất lượng hoạt động công vụ của lực lượng QLTTTừ việc quán triệt các Nghị quyết, Chỉ thị đó thì phải cụ thể hoá thành các chương trình, kế hoạch hành động của cơ quan, đơn vị mình.

Ba là, các tổ chức cơ sở đảng trong lực lượng QLTT phải tăng cường công tác quản lý, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của đảng viên và quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước đối với cán bộ, đảng viên, công chức. Thực hiện nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình; phát huy vai trò giám sát, góp ý kiến nhận xét của các tổ chức đoàn thể, nhân dân về phẩm chất đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên QLTT.

Bốn là, tăng cường chấn chỉnh kỷ luật, kỷ cương, đạo đức công vụ nhằm nâng cao chất lượng hoạt động công vụ của lực lượng QLTT; tăng cường hoạt động kiểm tra, thanh tra công vụ đột xuất đối với công chức, đơn vị trực thuộc Tổng cục quản lý thị trường; khen thưởng, nêu gương kịp thời tập thể, cá nhân có thành tích; đồng thời xử lý nghiêm tập thể, cá nhân vi phạm, đặc biệt là hành vi bảo kê, tiếp tay cho buôn lậu, gian lận thương mại

và hàng giả đảm bảo tính rắn đẽ, phòng ngừa. Đặc biệt, đề cao vai trò, trách nhiệm, xem xét, xử lý trách nhiệm người đứng đầu, lãnh đạo cơ quan cũng như công chức được phân công quản lý địa bàn nếu để xảy ra tình trạng hàng giả, hàng kém chất lượng, hàng không rõ nguồn gốc xuất xứ phức tạp, nghiêm trọng, gây bức xúc dư luận mà không có giải pháp khắc phục hiệu quả.

Năm là, cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan quản lý thị trường phải duy trì tổ chức thực hiện nghiêm túc Quy tắc ứng xử của công chức, người lao động trong lực lượng QLTT (ban hành kèm theo Quyết định số 2317/QĐ-TCQLTT ngày 04/10/2021 của Tổng cục trưởng Tổng cục QLTT); thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy tắc ứng xử của công chức, người lao động, làm căn cứ đánh giá chất lượng cán bộ và bình xét thi đua.

3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức

3.2.3.1. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng

Để thực hiện tốt công tác tuyển dụng công chức QLTT, cần phải xây dựng đồng bộ các giải pháp sau:

Trước hết, khi thực hiện tuyển dụng cần xuất phát từ nhu cầu của toàn lực lượng. Khi thiếu vị trí nào, cần tuyển dụng đúng vị trí đó, đáp ứng được trình độ chuyên môn, năng lực. Nếu có vị trí mà người dự tuyển đông thì có thể đòi hỏi tiêu chuẩn cao hơn, nhất là trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu của công vụ trong tương lai.

Đối với những người được tuyển làm công chức hoặc đối với những công chức muốn nâng ngạch, hoặc chuyển sang ngạch công chức khác đều phải qua thi tuyển công khai, bình đẳng, chuẩn xác, khách quan và công bằng.

Bên cạnh công tác thi tuyển, cần ưu tiên tuyển dụng những người có tài, có năng lực vào làm việc tại các cơ quan quản lý thị trường, như: Ưu tiên lựa chọn những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc chuyên ngành quản lý

thị trường của Trường Đại học Kinh tế quốc dân hoặc các ngành khác có liên quan đến lĩnh vực công tác của lực lượng QLTT (kế toán, hành chính, tuyên truyền phổ biến pháp luật...)

Đưa ra quy trình tuyển chọn công chức phải phù hợp với những định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ. Quy trình tuyển chọn bao gồm các bước và các phương pháp được sử dụng để đánh giá sự phù hợp giữa công việc và đối tượng dự tuyển, công khai đối với tất cả ứng cử viên, chuẩn hoá qui trình đối với từng vị trí công việc.

3.2.3.2. *Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch công chức lãnh đạo*

Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ được chủ động, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài; làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, nhất là năng lực trí tuệ và thực tiễn công tác chuyên môn. Vì vậy, thực hiện tốt công tác quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ sẽ tạo ra sự chủ động, bảo đảm tính kế thừa, phát triển, khắc phục tình trạng hẫng hụt trong bố trí, sử dụng cán bộ. Công tác quy hoạch cán bộ phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị của lực lượng và thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, bảo đảm tính khoa học, tính kế thừa liên tục và vững chắc, phải gắn với đào tạo, bồi dưỡng toàn diện, thiết thực cả về lý luận và thực tiễn; chú trọng đào tạo chuyên sâu kết hợp nhiều hình thức, biện pháp đào tạo, bồi dưỡng và gắn đào tạo, bồi dưỡng với sử dụng cán bộ, công chức.

Để thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của ngành quản lý thị trường trong thời gian tới, tôi đề xuất một số giải pháp, cụ thể như sau:

Một là, Cấp ủy, lãnh đạo quản lý thị trường các cấp cần tiếp tục quán triệt, thực hiện có hiệu quả các quan điểm, chủ trương, nghị quyết của Trung ương, địa phương, của lực lượng về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản

lý các cấp. Mỗi cán bộ, công chức cần nâng cao nhận thức về vai trò của công tác quy hoạch đối với cán bộ.

Hai là, thực hiện nghiêm cơ cấu 3 độ tuổi trong quy hoạch cấp ủy và lãnh đạo quản lý thị trường các cấp. Số cán bộ được đưa vào diện quy hoạch phải được rà soát, đánh giá một cách dân chủ, khách quan theo tiêu chuẩn của chức vụ, chức danh cán bộ; thực hiện đúng nguyên tắc "động" và "mở"; chỉ quy hoạch cán bộ lên chức vụ cao hơn. Chú trọng bổ sung quy hoạch đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, đủ tuổi tham gia từ 2 nhiệm kỳ trở lên nhằm đào tạo, chuẩn bị nhân sự cho những năm tiếp theo. Hàng năm, có sự rà soát bổ sung, điều chỉnh quy hoạch cho phù hợp, lựa chọn đưa vào quy hoạch những nhân tố mới, đồng thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện và không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Ba là, Cấp ủy, lãnh đạo QLTT các cấp cần quan tâm giao việc cho các cán bộ, công chức trẻ trên tất cả các khâu công tác, thường xuyên đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện công việc đối với cán bộ, công chức; định kỳ hằng tháng, quý, 6 tháng, một năm có sự đánh giá kết quả khối lượng, chất lượng công việc đối với từng cán bộ, công chức; kịp thời biểu dương những việc làm tốt; phê bình, nhắc nhở những việc làm chưa tốt; định hướng, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong công việc nhằm giúp cán bộ, công chức thực hiện công tác chuyên môn hiệu quả.

Bốn là, đổi mới công tác tạo nguồn cán bộ theo hướng lựa chọn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi khoa QLTT của trường Đại học Kinh tế quốc dân, trúng tuyển kỳ thi công chức của Tổng cục QLTT để bố trí, phân công đến công tác tại các cơ quan, đơn vị có khối lượng công việc nhiều, phức tạp để các đồng chí được học tập, công tác trong môi trường thử thách, từ đó chọn lọc nguồn quy hoạch cán bộ lâu dài; xây dựng, thực hiện cơ chế tiến cử cán

bộ; cơ chế người đứng đầu đề xuất, chuẩn bị nhân sự quy hoạch, bổ nhiệm thay thế mình.

Năm là, Tổng cục QLTT cần đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong quy hoạch theo chức danh cán bộ, gắn lý thuyết với thực hành; tăng lượng kiến thức về tư duy và tầm nhìn chiến lược, nhận thức và giải pháp ứng xử, đề phòng, giải quyết các vấn đề mới nảy sinh.

Sáu là, xây dựng và thực hiện chế độ tập sự lãnh đạo, quản lý; cán bộ chủ chốt ở cấp trên phải kinh qua vị trí chủ chốt ở cấp dưới để đào tạo, thử thách cán bộ. Đẩy mạnh việc cập nhật kiến thức mới cho cán bộ quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp.

3.2.3.3. Nâng cao chất lượng công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại công chức lãnh đạo

Tiếp tục thực hiện nghiêm túc quy trình bổ nhiệm cán bộ theo quy định của Trung ương, địa phương và ngành quản lý thị trường; đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan và công khai, minh bạch; đảm bảo cán bộ công chức được giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm nhất thiết phải trong quy hoạch chức danh đó hoặc chức danh tương đương đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt và phải đảm bảo tiêu chuẩn cán bộ theo quy định.

Nghiên cứu, ban hành quy định và xây dựng cơ chế trong việc đề cử, giới thiệu cán bộ công chức để bổ nhiệm. Trong cơ chế cần động viên, khen thưởng những tổ chức, cá nhân phát hiện, đề cử được những người tài thực sự cho cơ quan. Đồng thời, có quy định trách nhiệm đối với tổ chức, cá nhân khi đề cử, giới thiệu sai dẫn đến bổ nhiệm sai; quy định trách nhiệm đối với thủ trưởng, cấp ủy, cơ quan, tổ chức không chịu tiến cử, giới thiệu đối với những cán bộ thực sự có đầy đủ đức, tài ... Có như vậy mới tăng cường được trách nhiệm của cá nhân và cơ quan có thẩm quyền trong công tác bổ nhiệm cán bộ.

Tổ chức thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý nhằm từng bước đổi mới công tác bổ nhiệm cán bộ theo hướng dân chủ, công bằng, công khai, khách quan và nhằm đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức.

Cần thực hiện đúng nguyên tắc trong bổ nhiệm lại công chức lãnh đạo, lãnh đạo giữ chức vụ tối đa không quá 2 nhiệm kỳ tại một vị trí công tác, nếu đánh giá vẫn đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn phải được chuyển sang lãnh đạo tại một đơn vị khác.

Khắc phục tình trạng công chức đảm nhiệm một lĩnh vực, đơn vị, địa bàn phụ trách quá lâu. Hạn chế tư tưởng cục bộ, khép kín; tâm lý thỏa mãn, trì trệ của một bộ phận công chức lãnh đạo. Đồng thời tạo nguồn công chức dự bị đáp ứng nhu cầu thay thế khi có nhu cầu bằng cách cho công chức thích ứng với nhiều loại công việc, nhiều đối tượng quản lý, nhằm đào tạo công chức từng bước nắm bắt toàn diện các mảng công việc thuộc chức năng nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Phân cấp hơn nữa về công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng công chức. Cụ thể, phân cấp cho Cục trưởng Cục QLTT địa phương được điều động, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo cấp Phòng, cấp Đội; nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, ...

3.2.3.4. Bố trí sử dụng nhân lực phù hợp nhằm phát huy được năng lực, sở trường của từng công chức

Xây dựng nguyên tắc bố trí, sắp xếp công việc phù hợp với khả năng, trình độ của công chức là khâu rất quan trọng, công chức có được bố trí đúng khả năng, trình độ mới có điều kiện phát huy khả năng để hoàn thành nhiệm vụ được giao, từ đó, tạo nên sự thoải mái trong lao động, tạo động lực cho công chức hăng say làm việc, là tiền đề sáng tạo trong công việc.

Việc bố trí sắp xếp vị trí việc làm cho công chức phải bảo đảm đúng tiêu chuẩn quy định; phải căn cứ vào nhu cầu công tác của từng đơn vị và

trình độ, chuyên môn, năng lực, sở trường của từng công chức. Đồng thời, thực hiện quản lý công chức theo khối lượng và chất lượng công việc được giao.

Tổng cục QLTT sớm xây dựng và tổ chức thực hiện Đề án luân chuyển, điều động cán bộ trong toàn lực lượng; báo cáo Bộ Công Thương triển khai thí điểm đề bạt, bổ nhiệm người đứng đầu Cục QLTT không phải là người ở địa phương đối với một số địa bàn, nhất là những địa bàn quan trọng.

3.2.4. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức

3.2.4.1. Nâng cao chất lượng đào tạo chuyên ngành Quản lý thị trường

Lực lượng QLTT được hình thành từ năm 1957, đã góp phần quan trọng vào sự ổn định và phát triển kinh tế đất nước. Tuy nhiên, trong suốt thời gian hình thành và phát triển, đa số cán bộ quản lý thị trường được hình thành từ các nguồn đào tạo khác nhau, làm việc theo kinh nghiệm, chưa có sự chuyên sâu; đặc biệt, vẫn chưa có trường đại học nào ở Việt Nam đào tạo chính quy chuyên ngành QLTT.

Mặc dù lực lượng QLTT thường xuyên được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nhưng do việc đào tạo bồi dưỡng hầu như phụ thuộc vào việc gửi tới các trường đào tạo khác, chưa thực sự chuyên sâu vào lĩnh vực QLTT nên vẫn còn chưa sát sao thực tiễn công việc.

Bên cạnh đó, chương trình đào tạo, bồi dưỡng QLTT mặc dù đã có những đổi mới nhưng vẫn chưa thật sự phù hợp, thiếu kiến thức cơ sở, nền tảng, còn nặng về đào tạo kiến thức chuyên môn nghiệp vụ đơn thuần, thiếu kỹ năng nghề nghiệp để đáp ứng tốt nhiệm vụ trong tình hình mới. Trong khi đó, Bộ Công Thương xác định, đào tạo đại học về quản lý thị trường là định hướng chiến lược, quan trọng của lực lượng giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn 2030; là điều kiện tiên quyết để phát triển theo hướng chính quy - chuyên nghiệp - hiện đại.

Chính vì vậy, đầu năm 2021, Tổng cục QLTT và Trường Đại học Kinh tế Quốc dân đã ký thỏa thuận hợp tác đào tạo đại học cho lực lượng QLTT.

Thời gian tới, để nâng cao chất lượng đào tạo đại học chuyên ngành QLTT, Tổng cục QLTT và Trường Đại học Kinh tế quốc dân cần tăng cường phối hợp, tổ chức thực hiện tốt một số giải pháp sau:

- Đối với Tổng cục Quản lý thị trường:

+ Thường xuyên cử lãnh đạo dày dặn kinh nghiệm trong công tác QLTT tham gia đào tạo, chia sẻ với sinh viên, để ngoài các bài học trong giáo trình, sinh viên cũng sẽ được nghe về các bài học thực tiễn vì với kiểm soát viên thị trường, không chỉ học là đủ mà cần có kinh nghiệm thực tiễn.

+ Tạo điều kiện cho sinh viên tốt nghiệp đại học chuyên ngành quản lý thị trường được thực tập công tác tại các cơ quan QLTT trực thuộc.

+ Thường xuyên trao đổi thực tiễn công tác QLTT với Trường Đại học Kinh tế quốc dân (*về những khó khăn, vướng mắc trong lĩnh vực quản lý thị trường*) để kịp thời đề xuất hoàn thiện nội dung, chương trình đào tạo.

+ Định kỳ, phối hợp với Trường Đại học Kinh tế quốc dân tổ chức sơ kết, tổng kết hoạt động đào tạo chuyên ngành QLTT, để có những định hướng đào tạo phù hợp.

- Đối với Trường Đại học Kinh tế quốc dân:

+ Trường cần có kế hoạch quảng bá nhằm tăng số lượng người nộp đơn thi tuyển và nâng cao chất lượng tuyển sinh. Đồng thời, cần mở rộng thêm quy mô và đa dạng hóa loại hình đào tạo lực lượng QLTT, tuyển sinh các sinh viên đã tốt nghiệp ngoài ngành, mở rộng các chuyên ngành đào tạo và các hình thức đào tạo (*ngắn hạn, dài hạn tập trung, tại chức, đào tạo trong nước và đào tạo ở nước ngoài, đào tạo từ xa*). Ngoài ra, Trường có thể thực hiện chương trình đào tạo lại ở trong nước và nước ngoài nhằm nâng cao trình độ cho cán bộ công chức các cơ quan, đơn vị QLTT trong toàn quốc.

+ Quan tâm cải thiện cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ công tác tổ chức dạy và học; cải thiện điều kiện làm việc, giảng dạy, học tập và sinh hoạt của cán bộ, giáo viên và sinh viên trong trường.

+ Tăng cường nghiên cứu lý luận về các mặt công tác của lực lượng QLTT cũng như hoàn thiện lý luận chung và lý luận lực lượng QLTT; Phối hợp với các đơn vị bên ngoài tổ chức tổng kết, hội thảo các chuyên đề Quản lý thị trường, các vụ việc lớn, phức tạp vi phạm pháp luật trong hoạt động thương mại, công nghiệp; Ứng dụng sản phẩm, kết quả nghiên cứu khoa học về Quản lý thị trường vào thực tiễn công tác; Tăng cường quan hệ phối hợp với các đơn vị, cá nhân, tổ chức KHCN, các doanh nghiệp để thực hiện các nhiệm vụ khoa học có liên quan đến lĩnh vực QLTT. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ khoa học, nhất là nguồn cán bộ khoa học trẻ có năng lực; có chính sách khen thưởng, đãi ngộ xứng đáng nhằm khuyến khích tập thể, cá nhân có thành tích cao trong nghiên cứu khoa học; tạo thuận lợi về nguồn kinh phí để đảm bảo cho cán bộ, giảng viên và học viên tham gia nghiên cứu khoa học có hiệu quả.

+ Cần bám sát yêu cầu, nhiệm vụ của lực lượng QLTT, bám sát tình hình thực tế phát triển của xã hội để đổi mới nội dung giáo dục và đào tạo cho phù hợp, thông qua nhiều hình thức, phải tổ chức và tạo điều kiện cho đội ngũ giáo viên cũng như các sinh viên tiếp cận với thực tiễn cuộc sống và xu thế phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ trên thế giới và trong nước, để sinh viên sau khi ra trường được trang bị những kiến thức toàn diện đủ để đáp ứng yêu cầu công tác.

+ Xác định và đánh giá các năng lực cốt lõi mà người học cần đạt được trong khóa học, làm cơ sở để xây dựng chương trình đào tạo dựa vào chuẩn và thúc đẩy chất lượng đào tạo.

+ Gắn bó chặt chẽ đào tạo lý thuyết với thực tiễn, trong đó nhà trường cần phối hợp với Tổng cục QLTT và Cục QLTT các địa phương về việc tạo điều kiện thực tập của sinh viên.

+ Tăng cường hợp tác quốc tế là khâu quan trọng, hữu ích để nâng cao chất lượng học tập của sinh viên với các hình thức đa dạng như: Mời giáo viên các học viện, cơ sở đào tạo QLTT nước ngoài đến giảng dạy, báo cáo; trao đổi tài liệu, giáo viên; thực hiện các dự án ODA, tổ chức các buổi hội thảo, tọa đàm quốc tế, hỗ trợ đào tạo cho học viên các nước có nhu cầu,...

+ Thường xuyên rà soát, đổi mới nội dung chương trình đào tạo ngành Quản lý thị trường, đảm bảo bám sát với yêu cầu thực tiễn của ngành và xã hội.

+ Đầu tư củng cố và xây dựng đội ngũ giáo viên chuyên môn giỏi, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo. Trong đó, khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo tự học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, từng bước chuẩn hóa chức danh theo quy định chung của Bộ Giáo dục và Đào tạo để đội ngũ giáo viên của nhà trường thực sự là các chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực QLTT; thường xuyên tuyển chọn, bổ sung, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo; đẩy mạnh công tác đánh giá và kiểm tra đào tạo của giáo viên...

+ Nghiên cứu, mở rộng thêm hình thức đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ chuyên ngành QLTT, nhằm xây dựng đội ngũ chuyên gia, công chức QLTT chất lượng cao, phục vụ phát triển của ngành và xã hội.

+ Làm tốt công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, chú trọng công tác giáo dục truyền thống, tác phong, tinh thần, thái độ học tập, lòng yêu nghề cho cán bộ, giảng viên, sinh viên...

3.2.4.2. Chú trọng, nâng cao chất lượng đào tạo tại cơ quan, đơn vị công tác (Đào tạo tại chỗ)

Hiện nay bên cạnh công tác đào tạo theo kế hoạch thì có một hình thức đào tạo, bồi dưỡng đơn giản, dễ thực hiện, ít tốn kém, có thể được thực hiện tại tất cả các cấp lực lượng QLTT - đó là “*đào tạo tại chỗ*”.

Đào tạo tại chỗ có thể hiểu là việc đào tạo liên tục theo kế hoạch và có hệ thống cho cán bộ công chức công tác ở các phòng, ban, bộ phận tại chính cơ quan, đơn vị nơi người đó công tác, được thực hiện bởi lãnh đạo và cán bộ công chức có kinh nghiệm, có năng lực về kiến thức, có bản lĩnh nghề nghiệp tại chính phòng, ban, bộ phận đó.

Quá trình đào tạo tại chỗ diễn ra thông qua chính công việc mà những cán bộ, công chức được phân công thực hiện bao gồm các kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để có thể tiến hành công việc một cách hiệu quả. Trên thực tế, thông thường mỗi cán bộ, công chức trước khi được tuyển dụng vào lực lượng QLTT làm việc đều có thời gian thử việc là 01 năm, thời gian thử việc có thể được coi là khoảng thời gian để người cán bộ đó tiếp xúc và làm quen với công việc của cơ quan, đơn vị, khi đã quen với công việc và chính thức được tuyển dụng, bổ nhiệm vào vị trí công tác, cán bộ, công chức sẽ phải tự tích lũy kinh nghiệm trong suốt quá trình làm việc. Ban đầu, khi gặp khó khăn vướng mắc, họ có thể được lãnh đạo hoặc người có kinh nghiệm lâu năm trong cơ quan, đơn vị chỉ bảo, nhưng đó chỉ là những kiến thức, kỹ năng cơ bản đối với một cán bộ, công chức mới vào lực lượng. Tuy nhiên, từ năm công tác thứ 2 của các cán bộ, công chức trở đi, khối lượng công việc của các cán bộ, công chức sẽ được san sẻ rất nhiều nếu như những cán bộ, công chức này được đào tạo một cách bài bản, có hệ thống. Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng công tác đào tạo tại chỗ tại cơ quan, đơn vị cần được lãnh đạo và các cán bộ, công chức chú trọng thực hiện.

Tất cả mọi người đều hiểu một điều đó là “*Không ai dạy cán bộ, công chức mới vào nghề tốt hơn những người có kinh nghiệm tại chính nơi họ đang công tác*”. Bởi hơn ai hết, những lãnh đạo, cán bộ, công chức có thâm niên hiểu được công việc của mình, biết mình phải làm gì, làm như thế nào, công việc ấy có khó khăn, trở ngại gì... Vì vậy, việc “*cầm tay chỉ việc*”, hướng dẫn thực hiện chuyên môn nghiệp vụ không phải là công việc ban ơn, nghĩa vụ của những cán bộ, công chức có kinh nghiệm mà phải được coi như là quyền được dùng kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của mình để “*hướng dẫn*” cho các cán bộ, công chức và cũng đồng thời là trách nhiệm giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp. Mặt khác, việc đào tạo tại chỗ không chỉ được hiểu theo hướng xuôi chiều là người cũ hướng dẫn người mới mà đây phải là hoạt động mang tính thường xuyên, liên tục, qua lại hai chiều giữa các thành viên trong cùng một tập thể cơ quan, đơn vị.

Để có thể thực hiện tốt công tác đào tạo tại chỗ, nêu cao tinh thần trách nhiệm của các cán bộ, công chức thì vai trò của Lãnh đạo cơ quan, đơn vị rất quan trọng trong việc định hướng, quán triệt về tư tưởng cho các cán bộ, công chức để chính những cán bộ, công chức phải hiểu rõ được bản chất của công việc được giao là phục vụ công tác xây dựng ngành, xây dựng cơ quan, đơn vị vững mạnh, đoàn kết và lợi ích của công việc thông qua tiêu chí “*mình giúp người, người giúp mình*”. Công tác đào tạo tại chỗ phải được coi như là một nhiệm vụ trọng tâm, được đưa vào kế hoạch công tác năm của cơ quan, đơn vị, có sự phân công trách nhiệm cụ thể và được kiểm tra thường kỳ về hiệu quả áp dụng, những mục tiêu đã đạt được, những khó khăn, vướng mắc khi tổ chức thực hiện trong các hoạt động giao ban thường kỳ của cơ quan, đơn vị. Việc đào tạo tại chỗ phải diễn ra liên tục, có chiều sâu, đảm bảo hiệu quả, thiết thực, tránh phô trương, hình thức và được thực hiện đối với tất cả cán bộ, công chức của cơ quan, đơn vị trên tất cả các tiêu chí bao gồm: Bản lĩnh chính

trị, chuyên môn nghiệp vụ, đạo đức, tác phong, lối sống, lương tâm, trách nhiệm nghề nghiệp và đề cao kỷ cương, kỷ luật trong công tác. Có như vậy mới nâng cao được trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức đồng thời củng cố thêm tình đoàn kết trong cơ quan, đơn vị, tăng cường hiệu quả giải quyết công việc.

Một số hình thức đào tạo tại chỗ:

- Phân công kèm cặp cán bộ, công chức: Theo đó từng cán bộ, công chức sẽ được hướng dẫn bởi một hoặc nhiều cán bộ trong bộ phận; giúp cán bộ, công chức trực tiếp học hỏi được những kinh nghiệm, kiến thức từ người hướng dẫn, kèm cặp.

- Luân chuyển công việc: Đây là phương pháp đào tạo tại chỗ giúp cho người được đào tạo có những kiến thức và kinh nghiệm ở những lĩnh vực khác nhau. Những kinh nghiệm và kiến thức thu được trong quá trình đào tạo này sẽ giúp cho họ có khả năng thực hiện tốt những công việc khác nhau trong tương lai khi được phân công, điều động. Luân chuyển công việc còn giúp các cán bộ, công chức hiểu được cách thức phối hợp thực hiện công việc của các bộ phận nghiệp vụ khác, làm gia tăng sự hiểu biết và xây dựng văn hóa tổ chức, không chỉ vậy, luân chuyển công việc còn là cách thức tốt giúp nhằm tránh đơn điệu của công việc.

- Thảo luận tập thể: Đây là phương pháp giúp các cán bộ, công chức nâng cao nhận thức về việc tiếp cận, phương pháp giải quyết một vấn đề để đạt hiệu quả cao nhất với sự tham gia trao đổi, đóng góp ý kiến trực tiếp của nhiều người về cùng một vấn đề từ đó sẽ phát huy được trí tuệ tập thể để giải quyết những mâu thuẫn, khắc phục hạn chế trong tư duy, nhận thức.

- Tổ chức các lớp đào tạo kỹ năng nghiệp vụ ngắn hạn trong nội bộ cơ quan, đơn vị: Đây là nguồn thông tin cực kỳ hữu ích cho các cán bộ, công chức trong việc tự học tập, tự nghiên cứu và tiếp thu những kinh nghiệm quý

bầu từ những chuyên gia, cán bộ, công chức có kinh nghiệm trong thực tiễn công tác.

- Tổ chức các chương trình tìm hiểu kiến thức pháp luật (các chương trình được sân khấu hóa - gameshow): Các chương trình tìm hiểu kiến thức do các cấp lực lượng QLTT tổ chức là sân chơi bổ ích cho các cán bộ, công chức trong việc thể hiện năng lực bản thân, sở trường công tác cũng như học hỏi, tiếp thu những kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp từ những đồng nghiệp đến từ những đội chơi khác. Thông qua chương trình cũng giúp rèn luyện bản lĩnh của những cán bộ, công chức khi đứng trước đám đông, khả năng làm chủ sân khấu, khả năng nói, hùng biện, tranh luận.

3.2.4.3. Thường xuyên bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ công chức Quản lý thị trường

Công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên có vai trò quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ QLTT, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức từng bước đạt chuẩn theo yêu cầu chức danh lãnh đạo, quản lý, vị trí việc làm, gắn với công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, quản lý, sử dụng cán bộ, công chức.

Để nâng cao hơn nữa chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ, công chức quản lý thị trường trong thời gian tới, lực lượng quản lý thị trường cần tập trung thực hiện tốt một số nhiệm vụ trọng tâm sau:

- Định kỳ hàng năm, Tổng cục QLTT tăng cường phối hợp với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng để mở lớp đào tạo, bồi dưỡng cho công chức trong lực lượng.

- Các đơn vị thuộc Tổng cục QLTT, Cục QLTT cấp tỉnh tiếp tục quán triệt, thực hiện nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước và quy định của ngành về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Thường xuyên rà soát, đánh giá thực trạng chất lượng công chức trong cơ

quan, đơn vị so với yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Ngành và tiêu chuẩn của từng ngạch chức vụ, chức danh để xây dựng kế hoạch cử công chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm và theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý gắn với công tác quy hoạch cán bộ; có cơ chế đào tạo, bồi dưỡng cho công chức có bản lĩnh năng lực nổi trội và triển vọng để bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo, quản lý ở cơ quan QLTT các cấp.

- Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của lực lượng phải tiếp tục củng cố, kiện toàn, nâng chất đội ngũ giảng viên; hoàn thiện hệ thống giáo trình, tài liệu bảo đảm về cả chất và lượng; nâng cao hiệu quả công tác quản trị Nhà trường, phát triển Nhà trường theo định hướng ứng dụng; đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, trong đó quan tâm đưa nội dung đào tạo bồi dưỡng về chính trị tư tưởng, đạo đức, bản lĩnh, kỹ năng thực hành nghề vào giảng dạy tại Nhà trường.

3.2.4.4. Khuyến khích cán bộ, công chức tự học tập nâng cao trình độ về ngoại ngữ, tin học.

Các cơ quan, đơn vị QLTT cần phối hợp với các trung tâm đào tạo mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học cho công chức tham gia học tập, cuối kỳ có kiểm tra, đánh giá kết quả học tập. Có cơ chế khuyến khích, động viên, khen thưởng đối với những công chức đạt kết quả cao trong học tập, phát huy được những kiến thức, kỹ năng được đào tạo, bồi dưỡng trong thực tế công tác như: Thực hiện chế độ thưởng, nâng lương trước hạn, bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo...

3.2.4.5. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá năng lực công tác của công chức

Tổ chức thi nghiệp vụ thường xuyên để đánh giá năng lực của công chức. Qua đó có biện pháp phù hợp, kịp thời đối với những công chức không đạt kết quả như chuyển đổi vị trí việc làm, tổ chức đào tạo kịp thời... đồng

thời khen thưởng để khuyến khích những công chức đạt kết quả cao, tạo ra phong trào thi đua giữa các công chức với nhau trong cơ quan.

3.2.5. Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, thi đua, khen thưởng tạo động lực đối với công chức

Khuyến khích vật chất đối với cán bộ công chức qua tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp để tăng thu nhập cho cán bộ công chức là một trong những đòn bẩy kích thích cán bộ công chức nâng cao hiệu quả lao động, tăng năng suất lao động. Chỉ khi nào cán bộ công chức thực sự quan tâm đến hiệu quả lao động thì khi đó chất lượng lao động của công chức mới được nâng cao.

Tạo động lực khuyến khích làm việc cho cán bộ công chức là một vấn đề khó khăn nhất trong công tác sử dụng nguồn nhân lực bởi nó không những mang tính khoa học mà còn phụ thuộc vào nghệ thuật dùng người của từng cán bộ quản lý. Tuy vậy, Tổng cục quản lý thị trường nên xem xét một số khía cạnh sau:

- Song song với việc phát triển nguồn nhân lực là việc đảm bảo chế độ tiền lương cho cán bộ công chức theo đúng năng lực và sự cống hiến của từng cá nhân.

- Thường xuyên rà soát sắp xếp lại chế độ tiền lương và có sự điều chỉnh phù hợp với thực tế tại từng thời kỳ, đảm bảo đời sống cho mọi cán bộ công chức ngày một tốt hơn.

- Tạo cơ chế dân chủ, công bằng, công khai giữa cán bộ lãnh đạo và công chức, khơi dậy tinh thần phê bình và tự phê bình, xây dựng tinh thần tập thể đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau.

- Tạo mọi điều kiện về vật chất và tinh thần cho cán bộ công chức, phải làm cho cán bộ công chức luôn tin tưởng, gắn bó lâu dài, cống hiến hết mình.

- Kết hợp khéo léo các phương pháp quản lý kinh tế và phương pháp quản lý mệnh lệnh.

Tổng cục QLTT cần chỉ đạo, hướng dẫn các Cục QLTT các tỉnh, thành phố tiếp tục rà soát, hoàn thiện các quy định về thi đua, khen thưởng, chế độ phụ cấp, đãi ngộ trong toàn lực lượng nhằm tạo động lực phấn đấu, thi đua công tác đối với công chức QLTT.

Phải có chế độ phụ cấp, đãi ngộ, khen thưởng thỏa đáng với những công chức có trình độ và chuyên môn cao; thu hút người có tài, sinh viên xuất sắc vào làm việc trong bộ máy cơ quan quản lý thị trường. Quá trình thực hiện phải đảm bảo các nguyên tắc cơ bản: Khách quan, công bằng, xóa bỏ hủ quan niệm đẳng cấp, thứ bậc, chức vụ trong chính sách khuyến khích, khen thưởng; tiến hành dân chủ, công khai; thường xuyên và kịp thời với hình thức, mức độ khuyến khích, đãi ngộ phù hợp với mức độ cống hiến, sự đóng góp của công chức đối với lợi ích chung của ngành.

3.2.6. Nâng cao chất lượng tham mưu về công tác tổ chức

Để nâng cao hơn nữa chất lượng tham mưu về công tác tổ chức của lực lượng QLTT, tôi đề xuất một số giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức cho công chức lãnh đạo quản lý thị trường các cấp về vai trò, nhiệm vụ và tầm quan trọng của những người làm công tác tham mưu về tổ chức cán bộ; nâng cao nhận thức của công chức quản lý thị trường về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác tổ chức.

Hai là, thường xuyên rà soát, nghiên cứu, kịp thời bổ sung và hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý về công tác cán bộ, đảm bảo phù hợp với các chủ trương, quy định, hướng dẫn của Đảng và Nhà nước. Đổi mới công tác tổ chức cán bộ phải từ việc đổi mới, hoàn thiện các văn bản pháp lý liên quan nhằm giúp cấp ủy đảng, đội ngũ tham mưu có hành lang pháp lý để tổ chức thực hiện.

Ba là, tăng cường hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức tham mưu về công tác tổ chức cán bộ, đảm bảo tiêu chuẩn, vị trí, đáp

ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ nâng cao chất lượng tham mưu về công tác tổ chức cán bộ; tăng cường cử công chức tham mưu về công tác cán bộ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng cũng như thường xuyên tổ chức tập huấn, cập nhật các văn bản mới của Đảng, Nhà nước và ngành quản lý thị trường liên quan đến công tác này, trao đổi kinh nghiệm tham mưu về công tác tổ chức cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tham mưu tinh thông về nghiệp vụ, có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới.

Bốn là, tiếp tục nghiên cứu, đổi mới tham mưu trong công tác bố trí và sử dụng cán bộ, công chức đúng người, đúng việc, đúng sở trường nhằm phát huy tốt nhất năng lực của cán bộ, công chức. Việc làm này phải đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa các chức danh lãnh đạo quản lý với trình độ chuyên môn, lĩnh vực công tác trên cơ sở nắm rõ tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, công chức. Mạnh dạn tham mưu bổ nhiệm cán bộ trẻ để họ có chức danh lãnh đạo, quản lý, được rèn luyện thử thách, từ đó ngày càng trưởng thành, phát triển.

Năm là, thường xuyên kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ cán bộ tham mưu về công tác tổ chức cán bộ nhằm giúp đánh giá sát, đúng thực trạng đội ngũ tham mưu về công tác cán bộ; mức độ hoàn thành nhiệm vụ; kịp thời chấn chỉnh hoặc kỷ luật đối với cá nhân có khuyết điểm, vi phạm trong công tác tổ chức cán bộ; kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền, nâng cao chất lượng công tác tham mưu.

Sáu là, thường xuyên làm tốt công tác sơ kết, tổng kết, đánh giá công tác tổ chức cán bộ trong toàn lực lượng QLTT, trên cơ sở đó đánh giá khách quan, toàn diện những ưu điểm, tồn tại, hạn chế và đề ra phương hướng, biện pháp khắc phục đối với công tác này.

3.2.7. Đẩy mạnh các hoạt động nâng cao thể lực công chức

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Sức khỏe là vốn quý của con người”, con người muốn tham gia vào bất kỳ hoạt động lao động nào để tạo ra

của cải vật chất thì cũng cần phải có sức khỏe. Nhất là đội ngũ công chức QLTT hàng ngày phải tiếp xúc, giải quyết nhiều việc có liên quan trực tiếp đến quyền lợi cơ quan, tổ chức, người dân.

Thể lực được hiểu là trạng thái sức khỏe của con người biểu hiện ở sự phát triển sinh học, không có bệnh tật, có đủ sức khỏe để lao động trong hình thái lao động ngành nghề nào đó, có sức khỏe để học tập và lao động lâu dài. Đó là một cơ thể khỏe mạnh, dẻo dai không chỉ trong điều kiện làm việc bình thường mà còn có khả năng chịu đựng áp lực công việc, tập trung cao độ khi phải đối mặt với những yêu cầu cấp bách, bức xúc của công việc hay phải làm việc trong những điều kiện khắc nghiệt.

Công chức QLTT muốn hoàn thành nhiệm vụ được giao rất cần một thể lực tốt, một sức khỏe dồi dào. Đó không chỉ là khỏe mạnh mà còn là lòng kiên trì, tinh thần, yếu tố tâm lý khi đứng trước sự việc mới phát sinh. Sức khỏe tốt giúp cho đội ngũ công chức QLTT có tâm hồn thoải mái, sáng khoái, có trí tuệ, tư duy minh mẫn, giúp họ sáng suốt, tỉnh táo trong công tác lãnh đạo, điều hành, tránh bị mệt mỏi khi giải quyết công việc và có đủ bản lĩnh, sự bình tĩnh, khôn khéo trong giải quyết khó khăn, đồng thời không bị dao động trước tư tưởng, thói quen xấu.

Nếu không có đủ sức khỏe thì dù có trí tuệ, yêu nghề thì đội ngũ công chức QLTT cũng khó lòng có thể làm việc, cống hiến cho công việc. Vì vậy, lãnh đạo các cơ quan QLTT các cấp cần chăm lo hơn nữa đến việc nâng cao thể lực cho đội ngũ cán bộ công chức, bằng một số giải pháp như:

- Ban lãnh đạo QLTT các cấp phải gương mẫu, đi đầu trong tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao nhằm rèn luyện thể lực; thường xuyên phát động, tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao trong cơ quan, đơn vị; quan tâm tạo môi trường rèn luyện thể lực cho cán bộ, công chức, trong đó quan tâm, bố trí cơ sở vật chất phục vụ rèn luyện thể lực (*bố trí*

các sân thể thao; dụng cụ tập luyện thể hình...) và thành lập các câu lạc bộ thể thao của cơ quan, đơn vị; định kỳ hàng năm, tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ, nhân viên cơ quan, đơn vị mình...

- Lực lượng QLTT thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa, thi đấu thể thao trong toàn ngành hoặc với các cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Cơ quan QLTT các cấp cần tiếp tục quan tâm đến các chế độ bảo hiểm cho người lao động; tổ chức khám chữa bệnh cho công chức tại các cơ sở y tế uy tín, giúp công chức an tâm công tác hoặc phát hiện và chữa trị bệnh kịp thời; kịp thời quan tâm, có hình thức hỗ trợ đối với các công chức có hoàn cảnh khó khăn, bị ốm đau, bệnh tật...

- Tạo môi trường làm việc tốt, cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo tốt công tác bảo hộ lao động cho cán bộ công chức. Môi trường làm việc của cán bộ công chức tại các cơ quan quản lý thị trường có tác động trực tiếp đến kết quả công việc mà người đó thực hiện. Vì thế, để tạo ra cho công chức một tâm lý thoải mái trong quá trình làm việc là một yêu cầu bức thiết đặt ra. Để làm được điều đó, các cơ quan quản lý thị trường nên chú ý những điều sau:

- + Tạo ra môi trường làm việc ấm cúng giúp cho cán bộ công chức cảm thấy thoải mái khi làm việc, tạo năng suất, hiệu quả cao.

- + Thực hiện các cuộc giao lưu giữa các bộ phận, phòng ban nhằm trao đổi, học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau đồng thời tạo ra không khí thi đua lao động để nâng cao hiệu suất công việc.

- + Đầu tư cơ sở hạ tầng làm việc cho đội ngũ công chức trực tiếp lao động.

- + Không ngừng cải thiện điều kiện làm việc cho cán bộ công chức, đảm bảo cho họ làm việc trong môi trường thoáng mát, đảm bảo vệ sinh an toàn lao động,...

+ Thường xuyên duy trì điều kiện an toàn phòng cháy, chữa cháy, an toàn vệ sinh lao động tại cơ quan, đơn vị.

3.2.8. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng công chức

3.2.8.1. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát chất lượng công chức

Tổng cục QLTT cần thường xuyên tổ chức kiểm tra nghiệp vụ của cán bộ, công chức quản lý thị trường trên phạm vi toàn quốc hoặc theo từng khu vực hoặc theo từng địa phương cấp tỉnh, từ đó đánh giá khách quan thực trạng chất lượng cán bộ, công chức trong toàn lực lượng, làm căn cứ để thực hiện công tác tổ chức cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng, thi đua, khen thưởng...

Cơ quan QLTT các cấp cần tăng cường hoạt động thanh tra nội bộ, kiểm tra thường xuyên và đột xuất với hoạt động thực thi công vụ của cán bộ, công chức đặc biệt là đội ngũ trực tiếp xử lý nghiệp vụ, tiếp xúc trực tiếp với người dân, doanh nghiệp. Từ đó, phát hiện và xử lý kịp thời những sai phạm của cán bộ, công chức, và có những biện pháp chấn chỉnh giúp cán bộ, công chức sửa chữa, khắc phục, đồng thời có các chính sách khuyến khích kịp thời nhằm động viên cán bộ, công chức đạt thành tích.

Duy trì hoạt động hiệu quả đường dây nóng và hòm thư góp ý tại các cơ quan, đơn vị quản lý thị trường, đồng thời kịp thời tổ chức xác minh, giải quyết các tin báo, khiếu nại tố cáo liên quan đến cán bộ, công chức quản lý thị trường theo đúng quy định pháp luật.

Có chính sách biểu dương, khen thưởng kịp thời đối với các cá nhân, tổ chức cung cấp thông tin chính xác về những sai phạm trong hoạt động công vụ của lực lượng quản lý thị trường, để khích lệ quần chúng nhân dân cùng tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ của lực lượng.

3.2.8.2. Tăng cường, nâng cao chất lượng công tác đánh giá, xếp loại chất lượng công chức

Các cơ quan quản lý thị trường cần tăng cường đánh giá, xếp loại chất lượng công chức thông qua các cuộc họp giao ban hàng tuần, tháng, quý; sinh hoạt Đảng; sơ kết 6 tháng và tổng kết năm; đồng thời cần nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác đánh giá, xếp loại chất lượng công chức. Để nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác này, Tôi xin đề xuất một số giải pháp sau:

- Một là, trên cơ sở các tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức được quy định trong Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ, cơ quan Quản lý thị trường các cấp tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá công chức phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, đặc thù của cơ quan, đơn vị mình, theo hướng gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Để làm được điều này, cần phải thực hiện theo nguyên tắc cụ thể hóa tiêu chuẩn cho từng loại công việc, từng lĩnh vực, từng chức danh. Phải có hệ số khác nhau cho từng tiêu chí để xác định mức độ quan trọng của mỗi tiêu chí trong hệ thống các tiêu chí (*trong đó có tính tới các tiêu chí ưu tiên*). Những tiêu chí trừu tượng như phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống cũng có thể được lượng hóa để đánh giá thông qua các biểu hiện về hành vi, đặc biệt là hiệu quả công việc.

Nội dung của từng tiêu chí gắn với điểm số cụ thể thể hiện mức độ hoàn thành nhiệm vụ, công việc theo các mức phân loại công chức; giữa các tiêu chí và điểm số trong cùng một nội dung đánh giá cũng cần có sự cách biệt, phân hóa để làm rõ kết quả đánh giá. Thông thường khi phân loại xuất sắc thường gắn với tiêu chí về thành tích nổi trội, nổi bật, có sáng kiến, cải tiến, tiến độ, cố gắng vượt bậc, gương mẫu, đi đầu, hiệu quả có tác động, lan tỏa trong phạm vi rộng.... nhằm có thể phân biệt với mức phân loại khác.

- Hai là, lực lượng QLTT có thể nghiên cứu xây dựng cơ chế đánh giá chất lượng công chức theo phương pháp KPI (là từ viết tắt của *Key Performance Indicator* - chỉ số đánh giá thực thi công việc):

Thực tế cho thấy, do tâm lý nể nang, ngại nói thẳng, nói thật, việc đánh giá công chức ở một số cơ quan, đơn vị QLTT còn tình trạng “bình quân chủ nghĩa”, “cào bằng”, nếu công chức không vi phạm kỷ luật trong năm công tác thì đều được xếp loại công chức từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

Không ít công chức trở nên chây ì, không chịu làm việc, thiếu sự tâm huyết với nghề nghiệp, vì dù họ không phấn đấu, “sáng cắp ô đi, tối cắp ô về”, không có các “đầu ra sản phẩm công việc cụ thể” thì cuối năm cũng vẫn được bình xét là lao động tiên tiến, xuất sắc như những công chức mẫn cán khác.

Mặt khác trong đánh giá bình xét các danh hiệu thi đua hàng năm ở một số cơ quan, các danh hiệu cao quý chủ yếu thuộc về hàng ngũ cán bộ chủ chốt. Chính vì vậy, có rất nhiều công chức thực sự có năng lực chuyên môn nghiệp vụ họ cũng không muốn phát huy hết khả năng, vai trò trách nhiệm của mình.

Từ thực tế trên, để góp phần nâng cao hiệu quả đánh giá thực thi công vụ của công chức quản lý thị trường, cần phải xây dựng “văn hóa khách quan” trong đánh giá thực thi công vụ, đồng thời cần phải có phương pháp đo lường việc thực hiện này. Tôi xin đề xuất ý tưởng “Đánh giá hiệu quả của công chức trong việc thực thi công vụ theo phương pháp KPI” theo tiếng anh là *Key Performance Indicator* (Chỉ số đo lường hiệu suất công việc).

Đây là công cụ quản lý, được sử dụng để đo lường, phân tích khả năng đạt được mục tiêu của cơ quan, tổ chức. Khi cơ quan quản lý thị trường áp dụng cách đánh giá theo chỉ số này cần phải thiết lập được hệ thống mục tiêu, theo dõi, đo lường được mức độ thực hiện các mục tiêu đề ra. Từng bộ phận, phòng nghiệp vụ, đội khu vực sẽ xây dựng chỉ số KPI cho đơn vị thể hiện

được chức năng, nhiệm vụ của đơn vị, từ đó có cơ sở để xây dựng chỉ số đo lường hiệu quả công việc đến từng cá nhân.

Đánh giá theo chỉ số KPI có thể giúp cơ quan QLTT theo dõi nhóm làm việc, giữa các phòng, đội, cá nhân; lưu trữ dễ dàng trong hệ thống phần mềm quản lý khi có các chỉ số cụ thể, dễ dàng. Dữ liệu về mức độ hiệu quả của từng nhóm, phòng có thể hình thành nên khi KPI của cả cơ quan và phản ánh hiệu quả tổng thể của cơ quan. Trong quá trình xây dựng cần đánh giá chính xác kết quả thực thi công vụ của công chức là bước đi cơ bản trong tiến trình chuyên nghiệp hóa đội ngũ công chức. Do đó, các cơ quan QLTT cần xây dựng cụ thể các tiêu chí theo chỉ số KPI dựa trên quy định hiện hành đã có về trình tự, các bước tiến hành, thời gian thực hiện, chủ thể thực hiện...

- *Ba là*, áp dụng tổng hợp nhiều phương pháp khác nhau để đánh giá chất lượng công chức:

Hiện nay có nhiều phương pháp đánh giá kết quả công việc, phương pháp nào cũng có ưu, nhược điểm, do vậy sẽ không có phương pháp duy nhất cho việc đánh giá công chức. Thông thường, tùy theo tính chất, quy mô công việc mà xác định một phương pháp đánh giá chủ đạo đồng thời kết hợp việc sử dụng tổng hợp các phương pháp đánh giá khác nhau (*Thi kiểm tra cán bộ theo chức danh hàng năm hoặc hai năm một lần; đánh giá công chức bằng thăm dò dư luận; đánh giá thông qua chất lượng và kết quả công việc được giao trực tiếp; đánh giá của cấp ủy và lãnh đạo cấp trên quản lý*). Việc đánh giá này phải được công khai cho đối tượng đánh giá và đồng nghiệp được biết.

Đối với việc đánh giá công chức hiện nay thì việc sử dụng phương pháp đánh giá theo mục tiêu (*kết quả công việc*) là phương pháp chủ đạo đồng thời kết hợp với phương pháp đánh giá báo cáo, cho điểm là phù hợp với quan điểm lấy hiệu quả công việc làm thước đo đánh giá công chức và phù hợp với

nguyên tắc cá nhân tự đánh giá, tập thể (*hoặc bên thứ ba*) tham gia nhận xét, đơn vị quyết định.

- *Bốn là*, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong đánh giá, xếp loại chất lượng công chức. Các cơ quan QLTT cần chuẩn hóa dữ liệu thông tin các vị trí việc làm; các tiêu chí đánh giá chất lượng; các thông tin liên quan của từng công chức từ khi vào cơ quan và trong suốt quá trình công tác, để dễ dàng cập nhật, theo dõi, đánh giá...

Đánh giá chất lượng công chức là vấn đề quan trọng để bảo đảm hiệu quả trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, dù sử dụng tiêu chí và cách đánh giá như thế nào thì bản thân mỗi công chức cần tự ý thức rèn luyện phẩm chất đạo đức, chính trị và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của bản thân để làm tốt các nhiệm vụ trong hoạt động thực thi công vụ, đem hết sức mình phục vụ cho Nhân dân.

3.3. Kiến nghị và đề xuất

3.3.1. Đối với Chính phủ

- Cần tiếp tục nghiên cứu xây dựng thang, bảng lương hợp lý, mở rộng khoảng cách giữa các bậc lương. Thay đổi hình thức và tiêu chuẩn nâng bậc lương, chuyển ngạch, kết hợp hài hoà giữa tăng lương theo thâm niên với hình thức thưởng, trợ cấp theo kết quả thực thi công vụ hoặc theo sự tăng trưởng của kinh tế.

- Bổ sung, hoàn thiện các cơ chế, chính sách, quy định của Nhà nước về quản lý kinh tế-tài chính, quản lý công sản, xây dựng cơ bản. Xóa bỏ các thủ tục hành chính phiền hà nhất là ở những lĩnh vực, những khâu dễ xảy ra tham nhũng.

- Xây dựng và chỉ đạo thực hiện tốt quy hoạch cán bộ là một biện pháp đặc biệt trọng yếu, có tính chất quyết định để tăng cường công tác cán bộ về mọi mặt.

3.3.2. Đối với Bộ Công Thương

Tiếp tục quan tâm hơn nữa, tạo điều kiện để đội ngũ công chức học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị, làm việc với các trường Đại học Kinh tế quốc dân, Học viện Hành chính... mở các lớp lớp về chuyên ngành, nhằm tạo điều kiện cho công chức được học tập nâng cao trình độ, kể cả những công chức chưa thuộc diện quy hoạch và tiếp tục ban hành chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao về công tác.

Đẩy mạnh công tác quy hoạch cán bộ dài hạn, chú trọng quản lý đào tạo, bồi dưỡng công chức trẻ diện quy hoạch dài hạn, nhằm tạo bản lĩnh và khả năng lãnh đạo, quản lý toàn diện đồng thời góp phần nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ nguồn đáp ứng đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn ngạch công chức theo quy định.

Tiếp tục thực hiện chương trình đào tạo công chức trẻ có triển vọng ở nước ngoài. Hoàn thành quy chế quản lý sử dụng công chức đã được đào tạo, bồi dưỡng, tạo môi trường cho công chức phát huy khả năng, tài năng và đóng góp hết mình cho sự nghiệp phát triển chung của đất nước, có chính sách thu hút chất xám vào hệ thống chính trị góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý chuyên môn và cán bộ khoa học đầu ngành.

KẾT LUẬN

Đất nước ta đang tiếp tục trên con đường đổi mới và hội nhập kinh tế Quốc tế, hoạt động thị trường nội địa ngày càng mở rộng và nhộn nhịp hơn, các chủ thể tham gia hoạt động trên thị trường trở nên đông đảo và đa dạng, với nhiều thành phần kinh tế cùng tham gia, trong đó có các chủ thể kinh tế là nước ngoài; hoạt động giao lưu kinh tế, thương mại, văn hoá và du lịch với nước ngoài ngày càng phát triển. Trước bối cảnh đó đặt ra cho lực lượng QLTT nói chung và đội ngũ công chức QLTT nói riêng những vấn đề lớn cần được quan tâm, trước hết phải tập trung xây dựng đội ngũ công chức QLTT có bản lĩnh vững vàng, có kỷ luật, kỷ cương, có đạo đức và lối sống văn hoá, đảm bảo tinh thông nghiệp vụ, nắm chắc mọi diễn biến của thị trường và minh bạch trong kiểm tra, kiểm soát hàng hóa lưu thông cũng như xử lý vi phạm trong hoạt động thương mại, góp phần bình ổn thị trường, đảm bảo an sinh xã hội, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức kinh doanh và người tiêu dùng.

Để góp phần vào việc nâng cao chất lượng công chức lực lượng QLTT, trong luận văn này tác giả đã tập trung thực hiện một số nghiên cứu sau:

- Nghiên cứu một số vấn đề lý luận về chất lượng công chức QLTT và việc nâng cao chất lượng công chức QLTT như: Khái niệm về công chức QLTT; khái niệm về chất lượng công chức QLTT, nâng cao chất lượng công chức QLTT; các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức QLTT; các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng công chức QLTT.

- Phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng và nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường dựa trên tiêu chí đánh giá và hoạt động nâng cao chất lượng công chức của lực lượng QLTT.

- Làm rõ hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế làm cho chất lượng công chức tại Tổng cục QLTT chưa đáp ứng được yêu cầu của công

việc hiện tại, của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và quá trình hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đó, tác giả đã xác định quan điểm, định hướng và đưa ra 08 nhóm giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục QLTT trong giai đoạn hiện nay.

Đây là một hệ thống các giải pháp tương đối đồng bộ và phù hợp với thực tế đối với lực lượng QLTT, nếu được thực hiện sẽ góp phần nâng cao chất lượng công chức tại Tổng cục Quản lý thị trường trong giai đoạn hiện nay. Chất lượng công chức QLTT được nâng cao sẽ góp phần nâng cao chất lượng cả lực lượng Quản lý thị trường, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường nội địa, góp phần thúc đẩy sản xuất phát triển, ổn định thị trường, bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Thị Nam An (2021), *“Nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức Việt Nam hiện nay”*, Tạp chí Cộng sản.
2. Bộ Công Thương (2018), *Thông tư 09/2018/TT-BCT ngày 23/5/2018 quy định về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ các ngạch công chức quản lý thị trường*.
3. Bộ Công Thương (2019), *Quyết định số 2812/QĐ-BCT ngày 16/9/2019 về việc ban hành quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức*.
4. Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức*.
5. Chính phủ (2020), *Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*.
6. Chính phủ (2019), *Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng*.
7. Hà Trung Cang (2020), *Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại Cục quản lý thị trường Thành phố Hồ Chí Minh*.
8. Triệu Văn Cường (2020), *“Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương”*, Tạp chí Tổ chức nhà nước.
9. Trần Kim Dung (2001), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Giáo dục - Hà Nội.
10. Trần Minh Dũng (2017), *Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức tại Chi cục Quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên*.
11. Lê Thanh Hà (2012), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập 1, 2*, Trường Đại học Lao động - Xã hội, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

12. Nguyễn Hồng Hà (2016), “*Phát triển nguồn nhân lực, thực hiện thành công chiến lược phát triển nhân lực ngành Công Thương*”.
13. Trần Thanh Hoa (2020), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Cục Thuế Hà Nội*.
14. Lê Văn Khoa (2015), “*Giải pháp nhằm hoàn thiện tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thực hiện thành công chiến lược phát triển nhân lực ngành Công Thương đến năm 2020*”.
15. Thạch Thọ Mộc (2014), *Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng và đánh giá đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay*, Tạp chí tổ chức nhà nước.
16. Nguyễn Đức Nam (2017), *Chất lượng công chức Bộ Tài nguyên và Môi trường*.
17. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Luật Cán bộ, công chức*.
18. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Luật Sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức*.
19. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định số 34/2018/QĐ-TTg ngày 10/8/2018 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Quản lý thị trường trực thuộc Bộ Công Thương*.
20. Tổng cục Quản lý thị trường (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ Tổng cục Quản lý thị trường lần thứ I*.
21. Tổng cục Quản lý thị trường (2020), *Quyết định số 449/QĐ-TCQLTT ngày 11/3/2020 của Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường về việc ban hành quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức*.
22. Tổng cục Quản lý thị trường (2019-2021), *Báo cáo tổng kết công tác năm*.
23. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2016), *Pháp lệnh Quản lý thị trường*.

24. Cổng thông tin điện tử Tổng cục Quản lý thị trường
www.dms.gov.vn.

25. Nguyễn Như Ý (2010), Đại Từ điển Tiếng việt (bản mới).

PHỤ LỤC 1

BỘ CÔNG THƯƠNG

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

Số: 4268/QĐ-BCT

Hà Nội, ngày 14 tháng 11 năm 2018

QUYẾT ĐỊNH

Quy định tạm thời về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý của cơ quan quản lý thị trường; đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm đối với công chức quản lý thị trường

BỘ TRƯỞNG BỘ CÔNG THƯƠNG

Căn cứ Pháp lệnh Quản lý thị trường ngày 08 tháng 3 năm 2016;

Căn cứ Nghị định số 148/2016/NĐ-CP ngày 04 tháng 11 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Pháp lệnh Quản lý thị trường;

Căn cứ Nghị định số 98/2017/NĐ-CP ngày 18 tháng 8 năm 2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương;

Căn cứ Quyết định số 34/QĐ-TTg ngày 10 tháng 8 năm 2018 của Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Quản lý thị trường trực thuộc Bộ Công Thương;

Theo đề nghị, của Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường và Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ;

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định tạm thời về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý của cơ quan Quản lý thị trường và đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm đối với công chức Quản lý thị trường.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành từ ngày ký và thay thế Quyết định số 50/2008/QĐ-BCT ngày 30 tháng 12 năm 2008 của Bộ Công Thương quy định tiêu chuẩn Chi Cục trưởng, Đội trưởng Đội Quản lý thị trường. Các văn bản của Bộ Công Thương trước đây trái với quy định này đều bãi bỏ.

Điều 3. Chánh Văn phòng Bộ, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường, Thủ trưởng các đơn vị có liên quan và Trưởng các đơn vị trực thuộc Tổng cục Quản lý thị trường, chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Lãnh đạo Bộ;
- Các Vụ, Cục, TTB, VPB;
- Các đơn vị trực thuộc Tổng cục QLTT;
- Đảng ủy Bộ Công Thương; CĐCTVN;
- Tỉnh ủy, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TƯ;
- Lưu: VT, TCCB.

BỘ TRƯỞNG

(đã ký)

Trần Tuấn Anh

QUY ĐỊNH

Tạm thời về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý của cơ quan quản lý thị trường; đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm đối với công chức quản lý thị trường

(Ban hành kèm theo Quyết định số 4268/QĐ-BCT ngày 14 tháng 11 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Công Thương)

Điều 1. Đối tượng và phạm vi áp dụng

1. Bản Quy định này quy định tạm thời về tiêu chuẩn áp dụng đối với công chức được bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo và hưởng hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo tại cơ quan Quản lý thị trường các cấp thuộc Tổng cục Quản lý thị trường và đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm đối với công chức Quản lý thị trường.

2. Tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý của cơ quan Quản lý thị trường các cấp, bao gồm:

a) Tiêu chuẩn chức danh Tổng cục trưởng, Phó Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường;

b) Tiêu chuẩn chức danh Cục trưởng, Phó cục trưởng, Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng và tương đương thuộc Tổng cục Quản lý thị trường;

c) Tiêu chuẩn chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng, Đội trưởng, Phó Đội trưởng Đội Quản lý thị trường và tương đương thuộc Tổng cục Quản lý thị trường.

3. Tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo, quản lý được áp dụng khi xem xét đề nghị cấp có thẩm quyền bổ nhiệm, bổ nhiệm lại hoặc trình Bộ trưởng bổ nhiệm, bổ nhiệm lại theo thẩm quyền hoặc người đứng đầu cơ quan đơn vị được phân cấp bổ nhiệm theo thẩm quyền.

4. Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý và điều động, biệt phái công chức làm việc tại cơ quan, đơn vị thuộc Tổng cục Quản lý thị trường được thực hiện theo phân cấp của Bộ Công Thương.

5. Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ đối với công chức Quản lý thị trường

a) Công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm đối với công chức Quản lý thị trường;

b) Công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức làm việc trong cơ quan Quản lý thị trường chưa được bổ nhiệm vào ngạch công chức Quản lý thị trường thực hiện theo quy định có liên quan về đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Điều 2. Tiêu chuẩn chung

1. Tuyệt đối trung thành với lợi ích của Đảng, của quốc gia - dân tộc và nhân dân; kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu lý tưởng về độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội. Có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng để bảo vệ Cương lĩnh, đường lối của Đảng, Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước.

2. Có phẩm chất đạo đức trong sáng; lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, giản dị; cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư. Tâm huyết và có trách nhiệm với công việc; không tham vọng quyền lực, không háo danh; có tinh thần đoàn kết, xây dựng, gương mẫu, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp. Bản thân không tham nhũng, quan liêu, cơ hội, vụ lợi và tích cực đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ; kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, cửa quyền, tham nhũng, lãng phí, chủ nghĩa cá nhân, lối sống cơ hội, thực dụng, bè phái, lợi ích nhóm, nói không đi đôi với làm; công bằng, chính trực, trọng dụng người tài, không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi. Tuân thủ và thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức, kỷ luật của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình.

3. Có lý lịch rõ ràng; Tốt nghiệp đại học trở lên các chuyên ngành phù hợp với lĩnh vực công tác, vị trí việc làm được cấp có thẩm quyền phê duyệt; Nắm vững các văn bản quy phạm pháp luật về chuyên môn, chuyên ngành.

4. Đã được bổ nhiệm giữ ngạch công chức từ ngạch kiểm soát viên thị trường trở lên hoặc ngạch công chức tương đương đối với trường hợp bổ nhiệm lần đầu và đã được bổ nhiệm giữ ngạch công chức theo vị trí việc làm đối với trường hợp bổ nhiệm lại.

5. Tuổi bổ nhiệm lần đầu thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành.

6. Ngoài các tiêu chuẩn quy định tại văn bản này, việc bổ nhiệm công chức giữ các chức vụ lãnh đạo phải đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định khác của Bộ Công Thương, đối với các trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét quyết định.

Chương II

TIÊU CHUẨN CỤ THỂ ĐỐI VỚI CHỨC DANH LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG CƠ QUAN QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG

Mục 1. TIÊU CHUẨN CHỨC DANH TỔNG CỤC TRƯỞNG, PHÓ TỔNG CỤC TRƯỞNG TỔNG CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG

Điều 3. Tiêu chuẩn chức danh Tổng cục trưởng

1. Vị trí và nhiệm vụ:

a) Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường là chức danh quản lý đứng đầu Tổng cục Quản lý thị trường, thực hiện chức năng tham mưu giúp Bộ trưởng thực hiện quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật chuyên ngành về công tác quản lý thị trường trong phạm vi cả nước theo phân công, phân cấp và ủy quyền của Bộ trưởng Bộ Công Thương; chịu trách nhiệm trước Bộ trưởng và trước pháp luật về nhiệm vụ được phân công;

b) Lãnh đạo chỉ đạo toàn diện các đơn vị của Tổng cục trong việc tổ chức triển khai thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Tổng cục theo quy định của pháp luật;

c) Tổ chức phân công nhiệm vụ cho các Phó Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường; xác định cơ chế làm việc và mối quan hệ phối hợp công tác giữa các lãnh đạo Tổng cục để đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao;

d) Kiến nghị, đề xuất với Bộ trưởng Bộ Công Thương và cơ quan nhà nước có thẩm quyền các chủ trương, biện pháp để tổ chức thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ thuộc lĩnh vực quản lý của Tổng cục;

đ) Xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật; dự thảo quyết định, chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ, chiến lược, chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình hành động, kế hoạch phát triển dài hạn, đề án, dự án quan trọng về tổ chức, hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường, chế độ, chính sách đối với công chức Quản lý thị trường trình Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành hoặc trình cấp có thẩm quyền ban hành và tổ chức thực hiện;

e) Kiến nghị biện pháp quản lý nhà nước liên quan đến tổ chức và hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường;

g) Chỉ đạo, hướng dẫn và thực hiện hoạt động kiểm tra, thanh tra chuyên ngành, đấu tranh chống các hành vi vi phạm pháp luật trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của lực lượng Quản lý thị trường. Ban hành văn bản hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ, văn bản theo quy định của pháp luật thuộc phạm vi quản lý của Tổng cục;

h) Chủ trì phối hợp với các cơ quan chức năng xử lý, giải quyết các vấn đề phát sinh trong công tác quản lý thị trường, thường xuyên giữ mối quan hệ công tác với các đơn vị thuộc Bộ Công Thương, với cấp ủy Đảng và chính quyền các địa phương trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao;

i) Quản lý công chức, viên chức, người lao động và tài sản của Tổng cục theo quy định của pháp luật và phân cấp của Bộ trưởng Bộ Công Thương;

k) Thực hiện các nhiệm vụ khác theo sự phân công của Bộ trưởng Bộ Công Thương.

2. Tiêu chuẩn về năng lực, chuyên môn nghiệp vụ

a) Đã được bổ nhiệm giữ ngạch công chức từ Kiểm soát viên chính thị trường trở lên hoặc ngạch công chức tương đương;

b) Có khả năng hoạch định chính sách và chỉ đạo xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, chiến lược, chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình hành động, kế hoạch phát triển dài hạn, đề án, dự án quan trọng về tổ chức, hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường, chế độ, chính sách đối với công chức Quản lý thị trường trình Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành hoặc trình cấp có thẩm quyền ban hành và tổ chức thực hiện;

c) Có năng lực trong chỉ đạo các đơn vị của Tổng cục trong thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Tổng cục theo quy định của pháp luật;

d) Có năng lực trong chỉ đạo tổ chức và phối hợp các cơ quan, địa phương, lực lượng chức năng trong công tác thực hiện hoạt động thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm hành chính trong phạm vi và thẩm quyền của quản lý thị trường;

đ) Có thời gian công tác trong ngành Công Thương hoặc lĩnh vực liên quan từ 05 năm trở lên.

3. Tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng

a) Tốt nghiệp chương trình quản lý hành chính nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương;

b) Có trình độ lý luận chính trị cao cấp hoặc tương đương;

c) Có trình độ ngoại ngữ tương đương bậc 3 khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam trở lên (theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo).

Điều 4. Tiêu chuẩn chức danh Phó Tổng cục trưởng

1. Vị trí và nhiệm vụ:

a) Phó Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường là chức danh lãnh đạo, quản lý và là cấp phó của Tổng cục trưởng, có trách nhiệm giúp Tổng cục trưởng phụ trách, chỉ đạo, quản lý một hoặc một số lĩnh vực công tác của Tổng cục Quản lý thị trường theo sự phân công của Tổng cục trưởng; chịu trách nhiệm trước Tổng cục trưởng và trước pháp luật về chức trách, nhiệm vụ được giao.

b) Tổ chức thực hiện các công việc chuyên môn, nghiệp vụ theo phân công hoặc ủy quyền của Tổng cục trưởng;

c) Chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc các đơn vị thuộc và trực thuộc Tổng cục trong việc thực hiện nhiệm vụ thuộc lĩnh vực được phân công phụ trách;

d) Phối hợp với các Phó Tổng cục trưởng khác trong quá trình xử lý, giải quyết công việc, quản lý công chức, viên chức, người lao động và tài sản của Tổng cục;

đ) Tham mưu, đề xuất với Tổng cục trưởng các chủ trương, biện pháp quản lý nhà nước liên quan đến lĩnh vực được phân công phụ trách và các lĩnh vực khác thuộc phạm vi quản lý của Tổng cục;

e) Báo cáo, đề xuất với Tổng cục trưởng phương án xử lý các vấn đề phát sinh, vướng mắc vượt quá thẩm quyền giải quyết trong lĩnh vực được phân công phụ trách;

g) Thực hiện các nhiệm vụ khác theo phân công của Tổng cục trưởng.

2. Tiêu chuẩn về năng lực, chuyên môn nghiệp vụ

a) Đã được bổ nhiệm giữ ngạch công chức từ Kiểm soát viên thị trường trở lên hoặc ngạch công chức tương đương;

b) Có năng lực chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật, chiến lược, chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình hành động, kế hoạch phát triển dài hạn, đề án, dự án quan trọng về tổ chức, hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường, chế độ, chính sách đối với công chức Quản lý thị trường trình Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành hoặc trình cấp có thẩm quyền ban hành;

c) Có năng lực trong chỉ đạo tổ chức và phối hợp các đơn vị trực thuộc Tổng cục, cơ quan chức năng trong thực hiện nhiệm vụ của Tổng cục;

d) Có thời gian công tác trong ngành Công Thương hoặc lĩnh vực liên quan từ 05 năm trở lên.

3. Tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng

a) Tốt nghiệp chương trình quản lý hành chính nhà nước ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương trở lên;

b) Có trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên.

Mục 2. TIÊU CHUẨN CHỨC DANH CỤC TRƯỞNG, PHÓ CỤC TRƯỞNG, VỤ TRƯỞNG, PHÓ VỤ TRƯỞNG VÀ TƯƠNG ĐƯƠNG THUỘC TỔNG CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG

Điều 5. Tiêu chuẩn chức danh Cục trưởng, Vụ trưởng và tương đương

1. Vị trí và nhiệm vụ:

a) Cục trưởng, Vụ trưởng và tương đương là chức danh lãnh đạo, quản lý và là người đứng đầu Cục nghiệp vụ Quản lý thị trường, Cục Quản lý thị trường ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và đơn vị tương đương thuộc Tổng cục Quản lý thị trường, thực hiện nhiệm vụ tham mưu giúp Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường thực hiện quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật về công tác quản lý thị trường trên phạm vi địa bàn hoặc lĩnh vực được phân công, phân cấp, ủy quyền của Tổng cục trưởng; chịu trách nhiệm trước Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường và trước pháp luật về nhiệm vụ được phân công.

b) Tham mưu cho cấp có thẩm quyền về công tác xây dựng, ban hành kế hoạch, chủ trương, biện pháp, đề án cần thiết để thực hiện chính sách về tổ chức và hoạt động của lực lượng quản lý thị trường thuộc địa bàn quản lý hoặc lĩnh vực được phân công;

c) Chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, kế hoạch, chương trình, đề án về công tác quản lý thị trường trên địa bàn hoặc lĩnh vực được phân công;

d) Theo dõi, tổng hợp, dự báo diễn biến tình hình thị trường, đối tượng, quy luật, phương thức, thủ đoạn của các tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật về sản xuất, kinh doanh hàng hóa, dịch vụ thương mại trên thị trường và các lĩnh vực khác được pháp luật giao trên địa bàn phụ trách hoặc lĩnh vực được phân công;

đ) Quản lý tổ chức, sử dụng công chức, người lao động và xây dựng lực lượng quản lý thị trường trong phạm vi được giao quản lý, sử dụng;

e) Tổ chức, chỉ đạo và thực hiện hoạt động thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật của các tổ chức, cá nhân trong kinh doanh hàng hóa, dịch vụ thương mại trên thị trường, kiểm tra cơ sở sản xuất đối với lĩnh vực, ngành hàng thuộc lĩnh vực quản lý của Bộ Công Thương và các lĩnh vực khác được pháp luật giao trên địa bàn hoặc lĩnh vực được phân công; xử lý theo thẩm quyền các hành vi vi phạm pháp luật;

g) Chủ trì, phối hợp với các tổ chức, cá nhân có liên quan trong công tác phòng, chống các hành vi vi phạm pháp luật đối với hoạt động sản xuất, kinh doanh hàng hóa, dịch vụ thương mại trên thị trường và các lĩnh vực khác được pháp luật giao trên địa bàn.

2. Tiêu chuẩn về năng lực, chuyên môn nghiệp vụ

a) Đã được bổ nhiệm giữ ngạch công chức từ Kiểm soát viên thị trường trở lên hoặc ngạch công chức tương đương;

b) Có năng lực tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật, chiến lược, chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình hành động, kế hoạch phát triển dài hạn, đề án, dự án quan trọng về tổ chức, hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường, chế độ, chính sách đối với công chức Quản lý thị trường;

c) Có năng lực trong chỉ đạo thực hiện và phối hợp các đơn vị trực thuộc Tổng cục, cơ quan chức năng trong thực hiện nhiệm vụ của đơn vị hoặc lĩnh vực được phân công;

d) Có năng lực trong xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm hành chính trên địa bàn được phân công đối với chức danh Cục trưởng;

đ) Có năng lực trong công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, dự án, đề án, kế hoạch phát triển dài hạn liên quan đến tổ chức, hoạt động của quản lý thị trường trong phạm vi nhiệm vụ được phân công;

e) Có thời gian công tác trong ngành Công Thương hoặc lĩnh vực liên quan từ 05 năm trở lên.

3. Tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng

a) Tốt nghiệp chương trình quản lý hành chính nhà nước ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương trở lên;

b) Có trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên.

Điều 6. Tiêu chuẩn chức danh Phó Cục trưởng, Phó Vụ trưởng và tương đương

1. Vị trí và nhiệm vụ:

a) Phó Cục trưởng, Phó Vụ trưởng và tương đương là chức danh quản lý, là cấp phó của Cục trưởng Cục Nghiệp vụ Quản lý thị trường, Cục trưởng Cục Quản lý thị trường ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và đơn vị tương đương, có trách nhiệm giúp cấp trưởng phụ trách, chỉ đạo, quản lý một hoặc một số mặt công tác của Cục Nghiệp vụ Quản lý thị trường, Cục Quản lý thị trường ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và đơn vị tương đương theo sự phân công của cấp trưởng; chịu trách nhiệm trước cấp trưởng và trước pháp luật về nhiệm vụ được phân công.

b) Tham mưu cho cấp có thẩm quyền về công tác xây dựng, ban hành kế hoạch, chủ trương, biện pháp, đề án cần thiết để thực hiện chính sách về tổ chức và hoạt động của lực lượng quản lý thị trường thuộc địa bàn quản lý hoặc lĩnh vực được phân công;

c) Tham mưu thực hiện, hướng dẫn, kiểm tra việc triển khai các văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, kế hoạch, chương trình, đề án về công tác quản lý thị trường trên địa bàn hoặc lĩnh vực được phân công;

d) Theo dõi, tổng hợp, dự báo diễn biến tình hình thị trường, đối tượng, quy luật, phương thức, thủ đoạn của các tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật về sản xuất, kinh doanh hàng hóa, dịch vụ thương mại trên thị

trường và các lĩnh vực khác được pháp luật giao trên địa bàn phụ trách hoặc lĩnh vực được phân công;

đ) Tham mưu, chỉ đạo và thực hiện hoạt động thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật của các tổ chức, cá nhân trong kinh doanh hàng hóa, dịch vụ thương mại trên thị trường, kiểm tra cơ sở sản xuất đối với lĩnh vực, ngành hàng thuộc lĩnh vực quản lý của Bộ Công Thương và các lĩnh vực khác được pháp luật giao trên địa bàn hoặc lĩnh vực được phân công;

e) Tham mưu thực hiện phối hợp với các tổ chức, cá nhân có liên quan trong thực hiện nhiệm vụ được phân công.

2. Tiêu chuẩn về năng lực, chuyên môn nghiệp vụ

a) Đã được bổ nhiệm giữ ngạch công chức từ Kiểm soát viên thị trường trở lên hoặc ngạch công chức tương đương;

b) Có năng lực trong công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, dự án, đề án, kế hoạch phát triển liên quan đến tổ chức, hoạt động của quản lý thị trường trong phạm vi nhiệm vụ được phân công;

c) Có khả năng tổ chức phối hợp các đơn vị, cơ quan chức năng trong thực hiện nhiệm vụ được phân công;

d) Có năng lực trong xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm hành chính;

đ) Có thời gian công tác trong ngành Công Thương hoặc lĩnh vực liên quan từ 03 năm trở lên.

3. Tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng

a) Tốt nghiệp chương trình quản lý hành chính nhà nước ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương trở lên;

b) Có trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên.

Mục 3. TIÊU CHUẨN CHỨC DANH TRƯỞNG PHÒNG, PHÓ TRƯỞNG PHÒNG, ĐỘI TRƯỞNG, PHÓ ĐỘI TRƯỞNG VÀ TƯƠNG ĐƯƠNG

Điều 7. Chức trách, nhiệm vụ của Trưởng phòng, Phó trưởng phòng

1. Vị trí và nhiệm vụ:

a) Trưởng phòng là chức danh quản lý, lãnh đạo đứng đầu Phòng chuyên môn thuộc Cục nghiệp vụ Quản lý thị trường, Cục Quản lý thị trường

tại tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, Văn phòng Tổng cục, thực hiện nhiệm vụ tham mưu giúp Cục trưởng, Chánh Văn phòng Tổng cục thực hiện quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật về công tác quản lý thị trường trên địa bàn hoặc trong lĩnh vực được phân công; chịu trách nhiệm trước Cục trưởng, Chánh Văn phòng và trước pháp luật về nhiệm vụ được phân công;

b) Phó Trưởng phòng là chức danh quản lý, là cấp phó của Trưởng phòng, có trách nhiệm giúp Trưởng phòng phụ trách, chỉ đạo, quản lý một hoặc một số mặt công tác của phòng theo sự phân công của Trưởng phòng; chịu trách nhiệm trước Trưởng phòng và trước pháp luật về nhiệm vụ được phân công;

c) Tổ chức quản lý, điều hành công tác của Phòng; phân công nhiệm vụ và hướng dẫn, đôn đốc công chức, người lao động thực hiện nhiệm vụ của Phòng;

d) Tham mưu thực hiện nhiệm vụ chuyên môn theo chức năng, nhiệm vụ của Phòng.

2. Tiêu chuẩn về năng lực, chuyên môn nghiệp vụ

a) Đã được bổ nhiệm giữ ngạch công chức từ Kiểm soát viên thị trường trở lên hoặc ngạch công chức tương đương;

b) Có năng lực xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, dự án, đề án, kế hoạch phát triển liên quan đến tổ chức, hoạt động của quản lý thị trường trong phạm vi nhiệm vụ được phân công;

c) Có năng lực trong xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm hành chính;

d) Có thời gian công tác trong ngành Công Thương hoặc lĩnh vực liên quan từ 03 năm trở lên;

3. Tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng

a) Có chứng chỉ chương trình quản lý hành chính nhà nước ngạch chuyên viên hoặc tương đương trở lên;

b) Có trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên.

Điều 8. Chức trách, nhiệm vụ của Đội trưởng, Phó đội trưởng

1. Vị trí và nhiệm vụ:

a) Đội trưởng là chức danh quản lý, lãnh đạo đứng đầu Đội Quản lý thị trường thuộc Cục Quản lý thị trường ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương,

thực hiện nhiệm vụ tham mưu giúp Cục trưởng thực hiện quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật về công tác quản lý thị trường, thực hiện công tác kiểm tra và xử lý vi phạm hành chính trên địa bàn hoặc lĩnh vực được phân công; chịu trách nhiệm trước Cục trưởng và trước pháp luật về nhiệm vụ được phân công.

b) Phó Đội trưởng là chức danh quản lý, lãnh đạo là cấp phó của Đội trưởng, có trách nhiệm giúp Đội trưởng phụ trách, chỉ đạo, quản lý một hoặc một số mặt công tác của Đội Quản lý thị trường theo sự phân công của Đội trưởng; chịu trách nhiệm trước Đội trưởng và trước pháp luật về nhiệm vụ được phân công.

c) Tổ chức công tác quản lý địa bàn, lĩnh vực được giao theo quy định của pháp luật; thống kê, xây dựng cơ sở dữ liệu về tổ chức, cá nhân hoạt động thương mại, công nghiệp; thu thập thông tin về diễn biến tình hình thị trường, đối tượng, quy luật, phương thức, thủ đoạn của các tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật về thương mại, công nghiệp trên địa bàn hoặc lĩnh vực được giao;

d) Đề xuất cơ quan có thẩm quyền biện pháp quản lý thị trường, ngăn ngừa vi phạm pháp luật thương mại, công nghiệp trên địa bàn, lĩnh vực được giao;

đ) Kiểm tra tổ chức, cá nhân kinh doanh trong việc tuân thủ pháp luật về thương mại, công nghiệp và các lĩnh vực khác được giao;

e) Trực tiếp hoặc phối hợp với các cơ quan nhà nước có liên quan tiến hành kiểm tra, kịp thời ngăn chặn, xử lý khi phát hiện có hành vi vi phạm hành chính hoặc vụ việc có dấu hiệu vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật;

g) Áp dụng các biện pháp ngăn chặn và xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động thương mại, công nghiệp và các lĩnh vực khác theo quy định của pháp luật về xử lý vi phạm hành chính;

h) Tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện chính sách, pháp luật thương mại, công nghiệp và các lĩnh vực khác theo phân công của Cục trưởng hoặc cấp có thẩm quyền;

i) Thực hiện công tác quản lý, sử dụng công chức, người lao động, tài chính, tài sản, phương tiện hoạt động, vũ khí thô sơ, công cụ hỗ trợ, ấn chỉ, trang thiết bị khác, lưu trữ hồ sơ theo quy định của pháp luật và phân cấp.

2. Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn nghiệp vụ

a) Có năng lực tổ chức, thu thập thông tin, xử lý thông tin và phối hợp, thực hiện chủ trương, chính sách, pháp luật về công tác quản lý thị trường, lĩnh vực được giao;

b) Có năng lực tham mưu, quản lý; năng lực tổng hợp, phân tích, đánh giá, đề xuất thực hiện và nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong công tác quản lý thị trường, lĩnh vực được giao;

c) Có năng lực xây dựng kế hoạch thanh tra, kiểm tra hàng năm, kiểm tra chuyên đề, kiểm tra đột xuất, hoạt động quản lý địa bàn và tổ chức thực hiện các kế hoạch kiểm tra theo lĩnh vực, địa bàn được phân công hoặc được giao thực hiện;

d) Có năng lực tổ chức thực hiện các biện pháp nghiệp vụ phục vụ hoạt động kiểm tra thị trường, thanh tra chuyên ngành và xử lý vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật;

đ) Trực tiếp tổ chức thực hiện hoạt động kiểm tra, thanh tra chuyên ngành và xử lý vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật trên địa bàn được phân công hoặc được giao thực hiện.

3. Tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng

a) Được bổ nhiệm giữ ngạch từ Kiểm soát viên thị trường trở lên hoặc ngạch công chức tương đương;

b) Có trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên;

c) Đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện để được cấp Thẻ kiểm tra thị trường;

d) Có thời gian công tác trong ngành Công Thương hoặc lĩnh vực liên quan từ 03 năm trở lên.

Chương III

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ CỦA CÔNG CHỨC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG

Điều 9. Đào tạo, bồi dưỡng của công chức Quản lý thị trường

1. Các loại hình đào tạo, bồi dưỡng của công chức Quản lý thị trường:

a) Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm;

b) Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm;

c) Bồi dưỡng quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức Quản lý thị trường;

d) Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng khác theo quy định của pháp luật.

2. Công chức Quản lý thị trường được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm và được cấp Chứng chỉ.

3. Công chức Quản lý thị trường được đào tạo, bồi dưỡng quản lý nhà nước theo ngạch công chức để bổ nhiệm ngạch, nâng ngạch công chức Quản lý thị trường,

4. Cục Quản lý thị trường cấp tỉnh thực hiện bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm cho công chức trực thuộc theo phân cấp quản lý.

Điều 10. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm

1. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về xử lý vi phạm hành chính đối với các hành vi kinh doanh hàng hóa nhập lậu, hàng cấm, sản xuất, buôn bán hàng giả, hàng hóa không rõ nguồn gốc xuất xứ; hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ; hành vi vi phạm pháp luật về chất lượng, đo lường, giá, an toàn thực phẩm và gian lận thương mại; hành vi vi phạm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng.

2. Quy trình nghiệp vụ thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm hành chính của lực lượng Quản lý thị trường và áp dụng các biện pháp nghiệp vụ phục vụ hoạt động kiểm tra, thanh tra chuyên ngành và xử lý vi phạm hành chính.

3. Nghiệp vụ thu thập tài liệu, chứng cứ, lấy mẫu sản phẩm hàng hóa, tang vật, phương tiện có dấu hiệu vi phạm, trưng cầu giám định, kiểm nghiệm mẫu vật là hàng hóa, tài liệu, giấy tờ, vật chứng liên quan đến vi phạm pháp luật của tổ chức, cá nhân.

4. Nghiệp vụ thu thập, xử lý thông tin, đánh giá, dự báo tình hình để tham mưu, đề xuất với cấp có thẩm quyền áp dụng các biện pháp phòng ngừa, đấu tranh đối với các hành vi vi phạm pháp luật.

5. Nghiệp vụ xây dựng cơ sở dữ liệu về quản lý địa bàn, kết quả kiểm tra, thanh tra chuyên ngành, xử lý vi phạm hành chính và cơ sở dữ liệu khác phục vụ hoạt động của lực lượng Quản lý thị trường.

6. Chế độ công chức công vụ, hoạt động công vụ của công chức Quản lý thị trường; Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phòng, chống tham nhũng; Yêu cầu công tác chống buôn lậu, gian lận thương mại và hàng giả trong tình hình mới.

7. Pháp luật về xử lý vi phạm hành chính; pháp luật về quản lý, xử lý tang vật vi phạm hành chính.

8. Nghiệp vụ quản lý, sử dụng và ghi ấn chỉ trong hoạt động kiểm tra, xử lý vi phạm hành chính.

9. Kỹ năng xây dựng kế hoạch, phương án kiểm tra, áp dụng biện pháp ngăn chặn; kỹ năng phân công và phối hợp trong hoạt động công vụ của công chức Quản lý thị trường; Xây dựng kế hoạch thanh tra chuyên ngành, kiểm tra hàng năm, kiểm tra chuyên đề, kiểm tra đột xuất.

Chương IV

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 11. Điều khoản chuyển tiếp

1. Công chức Quản lý thị trường làm việc trong cơ quan Quản lý thị trường các cấp trong thời hạn 05 năm kể từ ngày Quyết định này có hiệu lực phải được đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm.

2. Trường hợp sau 02 năm kể từ ngày Quyết định này có hiệu lực, nếu công chức Quản lý thị trường đã được bổ nhiệm không đáp ứng đủ các tiêu chuẩn quy định tại Quy định này thì không được tiếp tục giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Điều 12. Trách nhiệm thi hành

1. Vụ Tổ chức cán bộ tham mưu giúp Bộ trưởng Bộ Công Thương tổ chức thực hiện quy định về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo của cơ quan Quản lý thị trường các cấp trong công tác cán bộ.

2. Tổng cục Quản lý thị trường:

a) Tham mưu giúp Bộ trưởng Bộ Công Thương tổ chức thực hiện quy định về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo của cơ quan Quản lý thị trường các cấp trong công tác cán bộ theo phân cấp;

b) Tham mưu giúp Bộ trưởng Bộ Công Thương thống nhất quản lý đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức Quản lý thị trường theo quy định tại Quyết định này;

c) Phối hợp với Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương và Vụ Tổ chức cán bộ xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho công chức Quản lý thị trường.

Điều 13. Những vấn đề phát sinh trong tổ chức thực hiện

Trong quá trình thực hiện quy định tại Quyết định này, nếu có vấn đề phát sinh hoặc vướng mắc, các đơn vị thuộc, trực thuộc Tổng cục Quản lý thị trường phản ánh về Bộ Công Thương (qua Tổng cục Quản lý thị trường) để tổng hợp báo cáo Bộ trưởng xem xét, quyết định./.

BỘ CÔNG THƯƠNG

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

Số: 03/QĐ-BCT

Hà Nội, ngày 03 tháng 01 năm 2019

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc sửa đổi, bổ sung một số Điều tại Quyết định số 4268/QĐ-BCT
ngày 14/11/2018 của Bộ trưởng Bộ Công Thương**

BỘ TRƯỞNG BỘ CÔNG THƯƠNG

Căn cứ Pháp lệnh Quản lý thị trường ngày 08 tháng 3 năm 2016;

Căn cứ Nghị định số 98/2017/NĐ-CP ngày 18 tháng 8 năm 2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương;

Căn cứ Nghị định số 148/2016/NĐ-CP ngày 04 tháng 11 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Pháp lệnh Quản lý thị trường;

Căn cứ Quyết định số 34/2018/QĐ-TTg ngày 10 tháng 8 năm 2018 của Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Quản lý thị trường trực thuộc Bộ Công Thương;

Theo đề nghị của Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường và Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Sửa đổi, bổ sung một số Điều tại Quyết định số 4268/QĐ-BCT ngày 14 tháng 11 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Công Thương quy định tạm thời về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý của cơ quan Quản lý thị trường; đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm đối với công chức Quản lý thị trường như sau:

Điều 4. Tiêu chuẩn chức danh Phó Tổng cục trưởng được sửa đổi, bổ sung như sau:

2. Tiêu chuẩn về năng lực, chuyên môn nghiệp vụ

a) Đã được bổ nhiệm giữ ngạch công chức từ Kiểm soát viên chính thị trường trở lên hoặc ngạch công chức tương đương;

3. Tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng

a) Tốt nghiệp chương trình quản lý hành chính nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương;

b) Có trình độ lý luận chính trị cao cấp;

c) Có trình độ ngoại ngữ tương đương bậc 3 khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam trở lên (theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo);

d) Có chứng chỉ tin học với trình độ đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản (theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông).

Điều 5. Tiêu chuẩn chức danh Cục trưởng, Vụ trưởng và tương đương được sửa đổi như sau:

3. Tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng

b) Có trình độ lý luận chính trị cao cấp.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các nội dung quy định tại các văn bản của Bộ Công Thương trước đây không phù hợp với quy định này đều bãi bỏ.

Điều 3. Chánh Văn phòng Bộ, Chánh Thanh tra Bộ, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục trưởng Tổng cục Quản lý thị trường, Thủ trưởng các đơn vị liên quan và Trưởng các đơn vị trực thuộc Tổng cục Quản lý thị trường chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Lãnh đạo Bộ;
- Đảng ủy Bộ Công Thương;
- Công đoàn CTVN;
- Tỉnh ủy, thành ủy các tỉnh, TP trực thuộc TƯ;
- UBND các tỉnh, TP trực thuộc TƯ;
- Lưu: VT, TCCB.

BỘ TRƯỞNG

(đã ký)

Trần Tuấn Anh