

# Một số vấn đề lí luận về phát triển đội ngũ công chức quản lí nhà nước về biển và hải đảo

## Nguyễn Thị Thu Hà

Viện Nghiên cứu Biển và Hải đảo  
125 Trung Kính, Trung Hòa, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam  
Email: nguyenthithuha.mrs@gmail.com

**TÓM TẮT:** Phát triển nguồn nhân lực luôn là vấn đề then chốt của mọi tổ chức và luôn được các nhà lãnh đạo quan tâm. Phát triển đội ngũ công chức quản lí nhà nước về biển và hải đảo bao gồm các nội dung: Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ công chức quản lí nhà nước về biển và hải đảo, tuyển dụng công chức, bố trí đội ngũ công chức, đào tạo và bồi dưỡng công chức, đánh giá thực hiện nhiệm vụ và chính sách đãi ngộ nhằm tạo động lực làm việc đối với đội ngũ công chức quản lí nhà nước về biển và hải đảo.

**TỪ KHÓA:** Phát triển; đội ngũ công chức quản lí nhà nước; biển; hải đảo.

→ Nhận bài 14/09/2017 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 07/02/2018 → Duyệt đăng 25/02/2018.

## 1. Đặt vấn đề

Tài nguyên và môi trường biển có ý nghĩa và vai trò đặc biệt quan trọng, gắn liền với chủ quyền, quyền chủ quyền quốc gia, đặc quyền kinh tế và an ninh quốc phòng trên biển, là nền tảng vững chắc để tiến ra biển, là nguồn lực đưa nước ta trở thành quốc gia mạnh về biển, giàu lên từ biển. Trước yêu cầu và nhiệm vụ mới cấp thiết của đất nước đang đặt ra, đội ngũ công chức quản lí nhà nước (QLNN) về biển và hải đảo Việt Nam cần phải được quan tâm phát triển để đáp ứng được yêu cầu về thực hiện việc QLNN về biển, đảo một cách có hiệu quả.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Khái niệm phát triển đội ngũ công chức quản lí nhà nước về biển và hải đảo

#### 2.1.1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực (human resource development) là một thuật ngữ khá quen thuộc và thường được dùng trong giao tiếp cũng như trong nhiều văn kiện. Theo tác giả Nguyễn Minh Đường và Phan Văn Kha: “Phát triển nguồn nhân lực là phát triển nhân cách, sinh thể/thể lực, đồng thời tạo dựng một môi trường xã hội thuận lợi, giữ gìn một môi trường sinh thái bền vững cho con người phát triển để cùng nhau lao động và chung sống, nhằm mục tiêu phục vụ cho sự phát triển bền vững của xã hội và phục vụ cho con người”.

Tổ chức Lao động Thế giới cho rằng phát triển nguồn nhân lực bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là sự chiếm lĩnh trình độ lành nghề hoặc vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát năng lực và sử dụng năng lực vào việc làm có hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

#### 2.1.2. Phát triển đội ngũ công chức quản lí nhà nước về biển và hải đảo

Từ điển Bách khoa Việt Nam định nghĩa: “Đội ngũ là khối đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp được

tập hợp và tổ chức thành một lực lượng” hoặc “Đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp hợp thành lực lượng hoạt động trong hệ thống”.

Với tinh thần không ngừng đổi mới, nâng cao hiệu lực điều chỉnh và chất lượng đội ngũ công chức, Luật Cán bộ công chức đã được Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa XII thông qua và Chủ tịch Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam công bố ngày 28-11-2008 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2010. Theo đó, khái niệm công chức được hiểu: Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng và 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 lí của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (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 lí của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

QLNN là hoạt động mang tính chất chức năng của các cơ quan thực thi quyền lực nhà nước để điều chỉnh, vận hành các lĩnh vực đời sống xã hội theo pháp luật để đạt được ý chí của nhà nước. Theo đó, công chức QLNN là những công chức trong các cơ quan hành chính mà chức năng nghề nghiệp của họ là thực thi hoạt động QLNN. Trên thực tế, các công trình nghiên cứu lí thuyết hiện nay chưa có tác giả nào đưa ra khái niệm công chức QLNN về biển và hải đảo. Căn cứ vào logic trình bày về nội hàm khái niệm về công chức QLNN về biển và hải đảo thì “Đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo là công chức QLNN trực tiếp về lĩnh vực biển và hải đảo”.

Phát triển đội ngũ QLNN về biển và hải đảo là xây dựng đội ngũ, sử dụng đội ngũ và phát triển đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ về quản lý tổng hợp về biển và hải đảo, khai thác, sử dụng và phát triển bền vững, bảo vệ môi trường biển, đảm bảo an ninh quốc phòng đáp ứng mục tiêu chiến lược biển đề ra, các yêu cầu của việc nâng cao chất lượng QLNN về biển trên tất cả các mặt: Quy mô, chất lượng, hiệu quả.

**2.2. Nội dung phát triển đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo**

**2.2.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo**

Quy hoạch phát triển đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo chính là thực hiện các biện pháp nhằm phát triển đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm, đáp ứng yêu cầu QLNN về biển hướng tới mục tiêu phát triển bền vững, góp phần thực hiện hiệu quả và đạt được những mục tiêu của Chiến lược biển Việt Nam đến năm 2020. Để thực hiện quy hoạch, chúng ta cần thực hiện:

**a. Đánh giá đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo (số lượng, cơ cấu, chất lượng)**

Đánh giá đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo nhằm mục đích xem xét thực trạng đội ngũ so với các quy định, yêu cầu theo các nội dung: Về số lượng; về cơ cấu (trình độ, tuổi, giới tính...); về chất lượng (Trình độ đào tạo của công chức và sự hài hòa giữa các yếu tố trong đội ngũ).

*Khung năng lực công chức QLNN về biển và hải đảo*

Bên cạnh các năng lực chung cần có đối với công chức QLNN như: Năng lực cơ bản (gồm: Đạo đức trách nhiệm công vụ, tổ chức thực hiện công việc, quan hệ phối hợp, giao tiếp ứng xử, sử dụng công nghệ thông tin và soạn thảo, ban hành văn bản); năng lực quản lý (gồm: Tầm nhìn và định hướng chiến lược, quản lý sự thay đổi, ra quyết định theo thẩm quyền, quản lý nguồn lực, phát triển đội ngũ); năng lực chuyên môn (gồm: Kiến thức chuyên môn, kỹ năng chuyên môn, thái độ nghề nghiệp). Trong đó, để phát triển đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo, chúng tôi nhấn mạnh tới năng lực chuyên môn nhằm làm rõ tính đặc thù của đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo từ đó hướng tới đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ đáp ứng yêu cầu đặt ra về năng lực của của đội ngũ (xem Bảng 1).

**Bảng 1: Năng lực chuyên môn đối với công chức QLNN về biển và hải đảo thuộc Tổng cục Biển và Hải đảo**

Tiêu chuẩn	Tiêu chí
<b>Kiến thức chuyên ngành</b>	a) Nắm được đường lối, chính sách chung của Đảng và Nhà nước, nắm chắc phương hướng chủ trương, chính sách của ngành tài nguyên và môi trường và lĩnh vực quản lý tổng hợp và thống nhất về biển và hải đảo. b) Có các kiến thức cơ bản về chuyên môn nghiệp vụ thuộc lĩnh vực QLNN về biển và hải đảo. c) Xác định đúng mục tiêu và đối tượng quản lý, hệ thống các nguyên tắc và cơ chế quản lý của nghiệp vụ quản lý tổng hợp và thống nhất về biển và hải đảo. d) Có kiến thức về xây dựng các phương án, kế hoạch, các thể loại quyết định cụ thể và thông hiểu thủ tục hành chính về QLNN về biển và hải đảo, viết văn bản tốt. e) Am hiểu thực tiễn xã hội và đời sống xung quanh các hoạt động quản lý đối với lĩnh vực thực thi QLNN về biển và hải đảo. g) Có kiến thức về nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ mới ở trong và ngoài nước về lĩnh vực về biển và hải đảo f) Hiểu biết về phương pháp tổng kết và đề xuất, cải tiến nghiệp vụ QLNN về biển và hải đảo. Nắm được xu thế phát triển nghiệp vụ trong nước và thế giới.
<b>Kỹ năng chuyên môn</b>	a) Xây dựng các phương án, các kế hoạch, các quy định cụ thể để triển khai công việc quản lý. b) Xây dựng các cơ chế, các quyết định cụ thể của từng nội dung quản lý theo quy định hướng dẫn nghiệp vụ của cấp trên phù hợp với tình hình thực tế. c) Tổ chức chỉ đạo, hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc, kiểm tra và đề xuất các biện pháp điều chỉnh để các quyết định thuộc lĩnh vực QLNN về biển và hải đảo. d) Có kỹ năng, phương pháp thu thập thông tin thống kê, chế độ và phương pháp kiểm tra hồ sơ quản lý, lưu trữ tư liệu, số liệu đảm bảo quản lý thống nhất nghiệp vụ chuyên môn. đ) Có kỹ năng phối hợp và hướng dẫn giúp đỡ với đồng nghiệp, đơn vị liên quan trong việc triển khai công việc, tham gia đúng trách nhiệm với công việc liên đới. e) Có kỹ năng và phương pháp kiểm tra các hoạt động thuộc lĩnh vực QLNN về biển và hải đảo.
<b>Thái độ nghề nghiệp</b>	a) Chủ động, trách nhiệm đối với nhiệm vụ được giao, gương mẫu, chuẩn mực trong thi hành công vụ. b) Tự nhận trách nhiệm đối với nhiệm vụ được giao, chuẩn mực trong thi hành công vụ. c) Tạo dựng văn hóa dẫn dắt việc thực hiện đạo đức công vụ. d) Ứng xử giao tiếp văn minh với tổ chức, công dân và trong nội bộ cơ quan, đơn vị. đ) Tạo mối quan hệ tốt, chủ động phối hợp trong công việc với đồng nghiệp.

### **b. Kế hoạch hóa nguồn nhân lực**

Nhằm đảm bảo nhu cầu nguồn nhân lực luôn được đáp ứng về số lượng và chất lượng, kế hoạch nhân sự phải thỏa mãn 3 yêu cầu quan trọng đó là: Có tính tương lai; Có tính hành động (các giải pháp thực hiện kế hoạch); Có chủ thể thực hiện.

Kế hoạch hóa nguồn nhân lực giáo dục còn được gọi là hoạch định nhân sự. Các bước của việc hoạch định nhân sự bao gồm:

Bước 1: Phân tích tình hình sử dụng đội ngũ hiện có

Bước 2: Dự báo nguồn nhân lực

Bước 3: Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ và thông qua kế hoạch

Bước 4: Đề ra giải pháp thực hiện kế hoạch nhân sự.

Xác định các giải pháp, lộ trình và điều kiện để phát triển đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo. Đây là công việc quan trọng, do đó cần tập trung nghiên cứu, đề xuất các giải pháp phù hợp trên cơ sở những kết quả đã có. Các giải pháp thực hiện quy hoạch phải đạt mục tiêu phát triển đội ngũ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có chất lượng; theo các nội dung phát triển đội ngũ từ việc tuyển chọn, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng thanh quy tra, kiểm tra đến việc xây dựng các chính sách đãi ngộ. Để thực hiện tốt quy hoạch, cần xác định rõ lộ trình thực hiện và các điều kiện thực hiện quy hoạch. Lộ trình có thể là 3 tháng, 6 tháng, 1 năm, 2 năm, 5 năm hoặc 10 năm... Qua mỗi giai đoạn thực hiện quy hoạch, cần có đánh giá, rút kinh nghiệm trong công tác tổ chức thực hiện. Bất kỳ một quy hoạch nào cũng cần có điều kiện thực hiện như nhân lực, vật lực, tài lực... Đây là yếu tố quyết định trong thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ công chức QLNN về biển đảo.

#### **2.2.2. Tuyển dụng công chức**

Tuyển dụng có hai bước là tuyển mộ và lựa chọn. Tuyển mộ chính là quá trình thu hút những người có năng lực từ nhiều nguồn khác nhau đến đăng kí nộp đơn để tham gia tuyển chọn; lựa chọn là quá trình xem xét, lựa chọn những người có đủ các tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu QLNN về biển và hải đảo năm. Việc tuyển chọn phải công tâm, đúng theo quy định, quy trình là yêu cầu cần thiết.

##### **\* Tuyển mộ nhân lực**

Tuyển mộ nhân lực là một nội dung quan trọng của quản lí nguồn nhân lực trong tổ chức. Tuyển mộ là quá trình thu hút những người xin việc có đủ các điều kiện đáp ứng các yêu cầu của tổ chức đặt ra từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong. Cụ thể, đó là quá trình thu hút những người lao động (công chức) có trình độ chuyên môn, kĩ năng và tâm huyết nghề nghiệp để đảm nhận các công việc trong tổ chức.

Mỗi tổ chức phải có đầy đủ khả năng để thu hút số lượng, chất lượng cán bộ và nhân viên nhằm đạt được các mục tiêu của mình. Quá trình tuyển mộ sẽ ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả của quá trình tuyển chọn. Chất lượng của quá trình lựa

chọn sẽ không đạt được các yêu cầu mong muốn hay hiệu quả thấp nếu như số lượng người nộp đơn xin việc bằng hoặc ít hơn số nhu cầu cần tuyển chọn. Quá trình tuyển mộ chịu tác động của các yếu tố như: Uy tín (Vị trí xếp hạng) của tổ chức, văn hoá của tổ chức, các mối quan hệ của tổ chức với xã hội, thị trường lao động, sự cạnh tranh...

##### **\* Tuyển chọn nhân lực trong tổ chức**

Quá trình tuyển chọn nhân lực trong tổ chức là quá trình đánh giá các ứng viên đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu tổ chức đặt ra. Cơ sở của tuyển chọn là các yêu cầu của công việc đã được đề ra theo bản mô tả vị trí việc làm và bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc.

Quá trình tuyển chọn phải đáp ứng được các yêu cầu:

- Tuyển chọn phải xuất phát từ kế hoạch phát triển chung của tổ chức và kế hoạch chiến lược nguồn nhân lực.

- Tuyển chọn được những cán bộ công chức có trình độ chuyên môn, kĩ năng và tâm huyết nghề nghiệp là rất cần thiết để đạt được chất lượng và hiệu quả trong tổ chức.

- Tuyển được những cán bộ công chức thực sự có tâm huyết nghề nghiệp, đạo đức, có kỉ luật, trung thực và gắn bó với công việc.

Quá trình tuyển chọn là khâu quan trọng nhằm giúp cho các nhà quản lí nhân lực đưa ra được các quyết định tuyển dụng một cách đúng đắn nhất. Quyết định tuyển chọn có ý nghĩa rất quan trọng đối với chiến lược phát triển của tổ chức, bởi vì quá trình tuyển chọn tốt sẽ giúp cho các tổ chức có được đội ngũ công chức có chuyên môn sâu và rộng, nghiệp vụ vững vàng, có đạo đức nghề nghiệp phù hợp với mục tiêu phát triển của tổ chức. Quá trình tuyển chọn được thực hiện thông qua các hình thức: Phỏng vấn, nghiên cứu hồ sơ của ứng viên, trắc nghiệm tuyển chọn, thử việc và được thực hiện bởi những người có thẩm quyền, kinh nghiệm trong tổ chức.

#### **2.2.3. Sử dụng nhân lực**

Sử dụng là việc ứng xử của chủ thể quản lí với đối tượng quản lí nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Như vậy, sử dụng công chức là cách ứng xử của cán bộ quản lí, lãnh đạo với công chức nhằm đạt được mục tiêu QLNN về biển và hải đảo mà Chính phủ phân công. Việc sử dụng công chức một cách có hiệu quả sẽ phát huy được sự tích cực đóng góp của mỗi cá nhân, đồng thời thể hiện rõ hiệu lực quản lí và hơn cả là hiệu quả công việc. Trong quá trình sử dụng công chức, người quản lí cần tôn trọng, có thái độ đúng đắn, đối xử công bằng, khách quan, lắng nghe ý kiến góp ý của tập thể, đặt lợi ích tập thể lên trên lợi ích cá nhân, tất cả vì công việc chung. Sử dụng công chức là một khâu quan trọng của quá trình quản lí đội ngũ công chức QLNN về biển. Sử dụng tốt thể hiện năng lực quản lí tốt là động lực, là niềm tin để công chức nỗ lực phấn đấu, toàn tâm, toàn ý với công việc.

**2.2.4. Bồi dưỡng, đào tạo**

Bồi dưỡng, đào tạo là một quá trình cập nhật kiến thức còn thiếu hoặc đã lạc hậu, bổ túc nghề nghiệp, đào tạo thêm hoặc củng cố các kĩ năng nghề nghiệp theo các chuyên đề. Các hoạt động này nhằm tạo điều kiện cho người học có cơ hội củng cố và mở mang một cách có hệ thống những tri thức, kĩ năng chuyên môn, nghề nghiệp sẵn có để làm việc hiệu quả hơn. Đào tạo và bồi dưỡng công chức là trang bị cho công chức những kiến thức, kĩ năng, hành vi cần thiết để thực hiện tốt nhất nhiệm vụ được giao. Công tác đào tạo, bồi dưỡng là nội dung quan trọng trong phát triển đội ngũ. Đào tạo, bồi dưỡng có mục đích, đúng đối tượng và theo nội dung, chương trình, tài liệu sẽ giúp cho việc học tập diễn ra nhanh hơn, hiệu quả hơn, tạo động lực cho từng công chức phấn đấu, trưởng thành.

**a. Nội dung bồi dưỡng**

- Đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, bậc
- Đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ quản lí
- Đào tạo, bồi dưỡng nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kĩ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp
- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kĩ năng chuyên ngành về QLNN về biển và hải đảo.

**b. Hình thức bồi dưỡng**

Xác định các hình thức bồi dưỡng theo 2 tiêu chí: trình độ chuyên môn và phương thức bồi dưỡng.

**\* Về trình độ chuyên môn**

- Bồi dưỡng nâng cao trình độ đối với nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lí.
- Bồi dưỡng nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lí có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ quản lí.
- Bồi dưỡng nguồn nhân lực chuyên môn, kĩ thuật, nghiệp vụ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ.
- Bồi dưỡng nâng cao trình độ đối với nguồn nhân lực chuyên môn, kĩ thuật, nghiệp vụ.
- Bồi dưỡng nguồn nhân lực chuyên môn, kĩ thuật, nghiệp vụ có trình độ đại học, cao đẳng.
- Bồi dưỡng nguồn nhân lực về chuyên môn, kĩ thuật, nghiệp vụ và nguồn nhân lực có tay nghề đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nghiên cứu điều tra, quản lí tài nguyên môi trường biển, khí tượng thủy văn biển.

**\* Về phương thức bồi dưỡng gồm:** Bồi dưỡng dài hạn và ngắn hạn, bồi dưỡng trong nước và ngoài nước, tập trung và không tập trung, bao gồm cụ thể như sau:

- Tập huấn ngắn hạn theo chuyên đề.
- Bồi dưỡng ngắn hạn và chuyên sâu.
- Bồi dưỡng thông qua các hội thảo quốc tế ở nước ngoài.
- Bồi dưỡng thông qua các hội thảo ở trong nước.
- Bồi dưỡng thông qua các đề tài, dự án nghiên cứu quốc tế.
- Bồi dưỡng ngắn hạn tại nước ngoài.

**2.2.5. Đánh giá thực hiện nhiệm vụ**

Đánh giá thực hiện công việc thường được hiểu là sự so

sánh, đối chiếu có hệ thống giữa tình hình thực hiện công việc của đội ngũ lao động với các tiêu chuẩn nghề nghiệp của họ đã được xây dựng và thực hiện trước đó hoặc là các tiêu chuẩn hoạt động của tổ chức, đơn vị.

Đánh giá thực hiện công việc nhằm hai mục tiêu cơ bản, đó là: Cải tiến sự thực hiện công việc của đội ngũ cán bộ và nhân viên trong tổ chức và giúp cho các cấp quản lí tổ chức có thể đưa ra được các quyết định nguồn nhân lực đúng đắn như đào tạo, bồi dưỡng và phát triển, thù lao và thăng tiến, kỉ luật, thôi việc... Kết quả đánh giá công việc của đội ngũ giúp cho bộ phận quản lí nguồn nhân lực và lãnh đạo các cấp của tổ chức có thể đánh giá được kết quả của các hoạt động khác như tuyển mộ, tuyển chọn, thăng tiến, đào tạo; Kiểm điểm được mức độ đúng đắn hiệu quả của các hoạt động đó, từ đó có các phương hướng điều chỉnh sự phù hợp; Mức độ hợp lí và đúng đắn của việc sử dụng các hệ thống đánh giá và thông tin phản hồi các kết quả đánh giá với đội ngũ có ảnh hưởng rất lớn tới việc xây dựng và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và bầu không khí tâm lí – xã hội trong tập thể tổ chức.

Triển khai đánh giá thực hiện công việc với đội ngũ cán bộ và nhân viên trong tổ chức bao gồm các nội dung: Xây dựng tiêu chí đánh giá, lựa chọn phương pháp đánh giá, lựa chọn và đào tạo người đánh giá, xác định chu kì đánh giá, kiểm tra và điều chỉnh quá trình đánh giá.

Do vậy, kiểm tra và đánh giá công chức là hai khâu có quan hệ mật thiết với nhau. Kiểm tra nhằm cung cấp thông tin để đánh giá và thông qua kết quả của kiểm tra. Hai khâu đó hợp thành một quá trình thống nhất là kiểm tra – đánh giá.

**2.2.6. Chính sách đãi ngộ nhằm tạo động lực làm việc**

Chính sách đãi ngộ là những hành vi ứng xử của chủ thể quản lí đối với nhóm người nhất định thông qua nhiều biện pháp khác nhau nhằm đạt được mục tiêu nhất định. Chính sách đãi ngộ có hai dạng: Tinh thần (như thăng chức, tặng giấy khen, bằng khen...) và vật chất (lương, nhà ở, đất thưởng...) với mục đích tạo điều kiện về mọi mặt và tạo động lực để đối tượng quản lí hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn, đồng thời thu hút người tài về cho tổ chức đó.

Chính sách đãi ngộ đối với công chức QLNN về biển và hải đảo là những chính sách đãi ngộ của Nhà nước, của địa phương đối với công chức như lương, phụ cấp ngành, phụ cấp thâm niên, đề bạt bổ nhiệm, hỗ trợ kinh phí đi học để nâng cao trình độ, khen thưởng vì có thành tích xuất sắc trong công việc (như tặng giấy khen bằng khen của các cấp, kỉ niệm chương vì sự nghiệp tài nguyên và môi trường, huân chương, huy chương, huân chương danh hiệu chiến sĩ thi đua các cấp...). Ngoài ra, còn tạo môi trường thuận lợi cho công chức (tạo hành lang pháp lí để đội ngũ công chức an tâm công tác, xây dựng văn hóa tổ chức trong tổ chức để mọi công chức tin cậy, chia sẻ lẫn nhau, cùng hợp tác để hoàn thành mục tiêu đề ra, hoàn thiện công tác quản lí, thực hiện việc tăng cường quyền tự chủ, chịu trách nhiệm, tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc...), có những chính sách hỗ trợ về nhà ở, đất

ở... cho những công chức có hoàn cảnh khó khăn, hay chính sách thu hút người có tài về công tác tại đơn vị.

Việc thực hiện tốt chính sách đãi ngộ đối với công chức là một biện pháp động viên, khuyến khích công chức một cách thiết thực nhất, tác động có hiệu quả đến tình cảm, ý thức, tinh thần trách nhiệm và sự nhiệt tình của công chức.

### 3. Kết luận

Phát triển đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo có hiệu

quả luôn thu hút được sự quan tâm của không những các chuyên gia nghiên cứu chuyên sâu mà còn cả các nhà hoạch định chính sách. Đặc biệt, trong những năm gần đây, vấn đề phát triển và khai thác kinh tế biển được các quốc gia trong khu vực cũng như Việt Nam đặt lên vị trí rất quan trọng trong chiến lược phát triển nói chung của các quốc gia. Trong các nội dung phát triển nguồn nhân lực, đào tạo và bồi dưỡng là vấn đề cần được tập trung nghiên cứu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha, (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [2] Nguyễn Chu Hồi, (2009), *Quản lý nhà nước về biển và hải đảo Việt Nam: Vấn đề và cách tiếp cận*, Tạp chí Sinh hoạt và Lí luận, Học viện Chính trị và Hành chính khu vực III, Đà Nẵng, số 1.
- [3] Hội thảo khoa học, *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và Hội nhập kinh tế quốc tế*, Tạp chí Cộng sản, số 9, năm 2012.
- [4] Nguyễn Lộc, (2010), *Những vấn đề lí luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

## SOME THEORETICAL ISSUES OF THE STATE OFFICIALS TO MANAGE SEAS AND ISLANDS

#### ✉ Nguyen Thi Thu Ha

Vietnam Institute of Seas and Islands  
125 Trung Kính, Trung Hoa, Cau Giay,  
Hanoi, Vietnam  
Email: nguyenthithuha.mrs@gmail.com

**ABSTRACT:** *Human resource development is always a key issue for all organizations and of great concern from leaders. To develop State officials in terms of seas and islands covered the following contents: To set up staff's development plan on seas and islands, its recruitment, arrangement, development, assessment of staff's performance and remuneration policy so as to motivate official's working spirit for the State officials to manage seas and islands.*

**KEYWORDS:** *Development; State officials; seas; islands.*