

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC KIỂM TOÁN NHÀ NƯỚC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU KIỂM SOÁT TÀI CHÍNH, TÀI SẢN CÔNG CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC

ThS. HOÀNG BỔNG*

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực góp phần nâng cao hiệu lực hoạt động của Kiểm toán nhà nước (KTNN) đáp ứng yêu cầu kiểm soát tài chính, tài sản công của Đảng và Nhà nước nhằm khẳng định sự cần thiết, tính chính đáng để tồn tại một cơ quan có chức năng kiểm tra, kiểm soát việc quản lý, sử dụng tài chính, tài sản công của một quốc gia như KTNN. Trong những năm qua, cùng với việc nâng cao năng lực, hiệu quả và chất lượng kiểm toán, KTNN có các giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để có cơ sở cho việc hoạch định đúng đắn các chính sách phát triển và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Các kết quả phân tích này nhằm đưa ra một số gợi ý hữu ích nhằm góp phần nâng cao hiệu lực hoạt động trong chiến phát triển của Kiểm toán nhà nước đến năm 2020.

Từ khóa: Chất lượng nguồn nhân lực của Kiểm toán nhà nước.

Improving the quality of human resources of SAV to meet the requirements of public finance, assets controls by our party and state

Improving the quality of human resources is to contribute to improving the effectiveness of SAV to meet the requirements of financial control and public assets of the Party and the State in order to confirm the necessity and legitimacy for the existence of an agency which has the function of inspecting and controlling the management and use of finance and public assets of a country as SAV. In the past years, together with improving the capacity, efficiency and quality of auditing, SAV has had important solutions to improve the quality of human resources to serve as a basis for proper planning and developing policies and effective use of human resources. The results of this analysis are intended to provide some useful suggestions to contribute to improving operational effectiveness in the development of SAV up to 2020.

Key words: The quality of human resources of SAV.

Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011) đã khẳng định: “Nhà nước ta là Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân. Tất cả quyền lực Nhà nước thuộc về nhân dân mà nền tảng là liên minh giữa giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh

đạo. Quyền lực Nhà nước là thống nhất; có sự phân công, phối hợp và kiểm soát giữa các cơ quan trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp”. Điều đó, đã thể hiện yêu cầu của Đảng phải tăng cường kiểm soát quyền lực nhà nước, nhằm nâng cao hiệu lực và hiệu quả thực thi quyền lực nhà nước. Để tăng cường kiểm soát quyền lực nhà nước theo yêu cầu của Đảng, cần phải có các công

*Kiểm toán nhà nước khu vực XIII



cụ kiểm soát có hiệu lực và hiệu quả, trong đó có cơ quan KTNN. Với vị thế là cơ quan kiểm tra tài chính công do Quốc hội thành lập, hoạt động độc lập và chỉ tuân theo pháp luật, KTNN sẽ là công cụ kiểm tra tài chính có hiệu lực nhất của Nhà nước đối với mọi cơ quan, tổ chức, đơn vị có quản lý, sử dụng tài chính, tài sản công, đặc biệt là trong điều kiện Đảng và Nhà nước ta đang đẩy mạnh cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí ở nước ta hiện nay.

Để nâng cao hiệu lực hoạt động của KTNN, đáp ứng yêu cầu kiểm soát tài chính, tài sản công của Đảng và Nhà nước cần phải thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp; trong đó có giải pháp quan trọng hàng đầu là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi chỉ xin đề cập đến hai khía cạnh cơ bản có ý nghĩa về mặt phương pháp luận để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước là khái niệm và đặc điểm của nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước.

Khái niệm nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước

Theo Từ điển Tiếng Việt: Nguồn là nơi phát sinh, nơi cung cấp. Nhân lực là sức của con người

bao gồm: Sức lực cơ bắp (thể lực), trình độ tri thức được vận dụng vào quá trình lao động của mỗi cá nhân (trí lực), những ham muốn, hoài bão của bản thân người lao động hướng tới một mục đích xác định (tâm lực). Nhân lực với ý nghĩa đầy đủ của nó bao gồm ba yếu tố có sự liên hệ biện chứng với nhau, đó là thể lực, trí lực, tâm lực. Nguồn nhân lực được hiểu là nơi phát sinh, nơi cung cấp sức lực của con người đầy đủ trên các phương diện cho lao động sản xuất.

Hiện nay, trên thế giới và trong nước có nhiều khái niệm về nguồn nhân lực với các góc độ tiếp cận khác nhau.

Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc: Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế xã hội trong một cộng đồng.

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thì: Nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động.

Ngân hàng Thế giới cho rằng: Nguồn nhân lực là toàn bộ “vốn người” (thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp...) mà mỗi cá nhân sở hữu. Nguồn

lực con người được coi như là một nguồn vốn bên cạnh các nguồn vốn khác như tài chính, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên...

Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực xã hội, Học viện Hành chính Quốc gia, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật Hà Nội, năm 2008 đưa ra khái niệm nguồn nhân lực xã hội và nguồn nhân lực của tổ chức; trong đó: (1) Nguồn nhân lực xã hội là dân số trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. (2) Nguồn nhân của một tổ chức là một bộ phận cấu thành nguồn nhân lực của xã hội. Hay nói khác đi, nguồn nhân lực của tổ chức là hệ con của hệ thống nguồn nhân lực xã hội. Đó là tất cả những người làm việc trong tổ chức, từ thủ trưởng đến nhân viên. Đó cũng là người đang chờ đợi để có thể vào làm việc cho tổ chức, tức là nguồn dự trữ của tổ chức. Nguồn nhân lực của một tổ chức là một thuật ngữ được sử dụng để phân biệt với nhiều loại nguồn lực khác của tổ chức như quyền lực, tài lực (tài chính), vật lực (trang thiết bị, máy móc nhà xưởng).

Như vậy, xem xét dưới các góc độ khác nhau có thể có những khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực nhưng những khái niệm trên đây đều thống nhất ở nội dung cơ bản sau đây:

- Nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh của thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội.

- Nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội. Con người với tư cách là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất, giữ vị trí hàng đầu, là nguồn lực cơ bản và nguồn lực của sự phát triển thì không thể chỉ được xem xét đơn thuần ở góc độ số lượng hay chất lượng mà là sự tổng hợp của cả số lượng và chất lượng; không chỉ là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động mà là các thể hệ con người với những tiềm năng, sức mạnh trong cải tạo tự nhiên, xã hội.

- Nguồn nhân lực của một tổ chức là tất cả những người làm việc trong tổ chức đó và những

người đang chờ đợi để có thể vào làm việc cho tổ chức đó.

Sự phát triển của nguồn nhân lực có thể đánh giá theo hai phương diện: Về số lượng, cơ cấu và chất lượng.

Số lượng nhân lực: Nói đến nguồn lực của bất kỳ một tổ chức, một địa phương hay một quốc gia nào câu hỏi đầu tiên đặt ra là có bao nhiêu người và sẽ có thêm bao nhiêu nữa trong tương lai. Đây là những câu hỏi cho việc xác định số lượng nguồn nhân lực. Sự phát triển về số lượng nguồn nhân lực dựa trên hai nhóm yếu tố bên trong (như cầu thực tế công việc đòi hỏi phải tăng số lượng lao động) và những yếu tố bên ngoài của tổ chức như sự gia tăng về dân số hay lực lượng lao động do di dân; số lượng nguồn nhân lực còn phải xem xét cả về mặt cơ cấu có phù hợp với nhu cầu của lao động hay không.

Chất lượng nguồn nhân lực: Chất lượng nhân lực là yếu tố tổng hợp của nhiều yếu tố bộ phận như trí tuệ, trình độ, sự hiểu biết, đạo đức, kỹ năng, sức khỏe, thẩm mỹ... của người lao động. Trong các yếu tố trên thì trí lực và thể lực là hai yếu tố quan trọng trong việc xem xét, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.

KTNN là cơ quan kiểm tra tài chính công cao nhất của quốc gia thực hiện kiểm toán nhằm bảo đảm việc quản lý, sử dụng tiết kiệm, có hiệu quả các nguồn lực tài chính, tài sản công phục vụ cho sự phát triển của đất nước. Là một cơ quan công quyền, nhân lực KTNN bao gồm: Cán bộ, công chức, viên chức và kiểm toán viên nhà nước; trong đó:

- *Cán bộ:* Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Đây là bộ phận giữ vị trí lãnh đạo cơ quan KTNN. Hiện nay, ở KTNN chỉ có duy nhất



Tổng KTNN là cán bộ.

- *Công chức*: 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. Căn cứ vào ngạch được bổ nhiệm, công chức được phân loại như sau: Loại A gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương; Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương; Loại C gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương; Loại D gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương và ngạch nhân viên. Ở KTNN, bộ phận này chủ yếu làm việc ở các đơn vị thuộc bộ máy điều hành của KTNN.

- *Viên chức*: Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

Ở KTNN, bộ phận này làm việc ở các đơn vị sự nghiệp công lập của KTNN.

- *KTV nhà nước*: KTV nhà nước là công chức Nhà nước được bổ nhiệm vào ngạch kiểm toán để thực hiện nhiệm vụ kiểm toán. Chức danh KTV nhà nước gồm các ngạch sau đây: KTV; KTV chính; KTV cao cấp. Đây là bộ phận chiếm đa số trong tổng biên chế và là lực lượng lao động chính, trực tiếp thực hiện nhiệm vụ kiểm toán của cơ quan KTNN. Bộ phận này chủ yếu làm việc ở các đơn vị thực hiện nhiệm vụ kiểm toán (KTNN chuyên ngành, KTNN khu vực).

Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, KTV nhà nước phải bảo đảm đủ về số lượng, cơ cấu và yêu cầu cao về chất lượng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, tận tụy với công việc, yêu ngành, yêu nghề, công tâm, khách quan trong quá trình thực thi công vụ. Họ chính là những người đang hàng ngày miệt mài thực hiện nhiệm vụ “giữ tiền” và “giữ người” cho đất nước, góp phần minh bạch và lành mạnh hóa nền tài chính quốc gia.

Từ sự phân tích trên đây, có thể đưa ra định nghĩa về nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước như

sau: Nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước là tổng thể số lượng, theo cơ cấu và chất lượng cán bộ, công chức, viên chức và KTV nhà nước với tổng hoà các tiêu chí về trí lực, thể lực và những phẩm chất đạo đức, tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân họ và cơ quan KTNN đã, đang và sẽ huy động vào quá trình thực hiện nhiệm vụ kiểm toán đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước.

Đặc điểm của nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước

Để có cơ sở cho việc hoạch định đúng đắn các chính sách phát triển và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước ở nước ta, một vấn đề quan trọng là phải xuất phát từ đặc điểm của nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước cũng như xu hướng biến đổi của nó. Đặc điểm chủ yếu của nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước, bao gồm:

Một là: Nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước liên quan trực tiếp hoạt động kiểm tra, giám sát của Nhà nước về tài chính, tài sản công

Nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước có vai trò quan trọng vì liên quan trực tiếp đến hoạt động kiểm tra, giám sát của Nhà nước về tài chính, tài sản công. Với vị thế là cơ quan kiểm tra tài chính nhà nước cao nhất, hoạt động KTNN phục vụ việc kiểm tra, giám sát của Nhà nước trong quản lý, sử dụng ngân sách, tiền và tài sản nhà nước; góp phần thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, thất thoát, lãng phí, phát hiện và ngăn chặn hành vi vi phạm pháp luật; nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách, tiền và tài sản nhà nước. Để đáp ứng yêu cầu nêu trên, nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước phải đáp ứng yêu cầu thực hiện đầy đủ cả ba loại hình kiểm toán là kiểm toán báo cáo tài chính, kiểm toán tuân thủ và kiểm toán hoạt động; trong đó: Kiểm toán báo cáo tài chính là loại hình kiểm toán để kiểm tra, đánh giá, xác nhận tính đúng đắn, trung thực của báo cáo tài chính; kiểm toán tuân thủ là loại hình kiểm toán để kiểm tra, đánh giá và xác nhận việc tuân thủ pháp luật, nội quy, quy chế mà đơn vị được kiểm toán phải thực hiện; kiểm toán hoạt động là loại hình kiểm toán để kiểm tra, đánh giá tính kinh

tế, hiệu lực và hiệu quả trong quản lý và sử dụng tài chính, tài sản công. Những năm qua, KTNN mới chỉ chủ yếu thực hiện kiểm toán theo loại hình kiểm toán báo cáo tài chính và kiểm toán tuân thủ, chưa có điều kiện thực hiện nhiều loại hình kiểm toán hoạt động. Hiện nay, để thực thi các quy định của Hiến pháp năm 2013, KTNN đang chú trọng triển khai loại hình kiểm toán hoạt động và tiến tới sẽ tập trung vào loại hình kiểm toán quan trọng này. Điều đó đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng phải đi trước một bước trong việc trang bị kiến thức và kỹ năng thực hiện loại hình kiểm toán hoạt động cho đội ngũ KTV nhà nước.

Hai là: Yêu cầu cao về trình độ chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp

Nghề nghiệp kiểm toán yêu cầu đội ngũ công chức, KTV phải có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm và kỹ năng tương xứng, đòi hỏi phải có quá trình tuyển dụng, đào tạo, huấn luyện rất công phu. Kiểm toán là công việc mang tính chuyên môn cao, công tác kiểm toán đòi hỏi đội ngũ làm nghề phải có trình độ chuyên môn sâu, được đào tạo bài bản, không ngừng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức và trau dồi kỹ năng nghề nghiệp. KTV nhà nước là một loại công chức đặc biệt về chuyên môn nghiệp vụ và đòi hỏi điểm xuất phát khá cao về trình độ khi bước vào nghề. Theo tuyên bố Lima: “Công chức kiểm toán của cơ quan KTNN phải có đủ năng lực cần thiết và đạo đức để hoàn thành đầy đủ nhiệm vụ của mình. Ngay từ lúc tuyển dụng vào biên chế của cơ quan KTNN phải quan tâm đến trình độ kiến thức và năng lực trên mức độ trung bình cũng như thực tế nghiệp vụ ở mức thỏa đáng của các ứng viên”. Trong thực tế, KTNN cũng đặt ra tiêu chuẩn tối thiểu đối với ứng viên tuyển dụng vào ngành đó là phải có bằng đại học trở lên. Cũng theo tuyên bố Lima “Cần quan tâm ở mức cao nhất đến việc bồi dưỡng lý luận và thực tế nghiệp vụ trên bình diện nội bộ, đại học và quốc tế cho tất cả các công chức kiểm toán của cơ quan KTNN và khuyến khích công việc đó bằng mọi phương tiện, kể cả mặt tài chính và tổ chức. Việc bồi dưỡng phải vượt ra khỏi những kiến thức kế toán và kiến thức truyền thống về luật, kinh

tế và phải bao gồm cả các kỹ thuật khác về kinh tế xí nghiệp, kể cả về xử lý dữ liệu bằng máy vi tính”. Điều đó có nghĩa là đòi hỏi của nghề kiểm toán đối với người làm nghề là không những phải tinh thông nghiệp vụ mà còn phải có kỹ năng xử lý nghiệp vụ, có hiểu biết sâu, rộng về nhiều lĩnh vực.

KTV nhà nước phải là người có đạo đức nghề nghiệp thích hợp. Theo Chuẩn mực kiểm toán quốc tế cũng như Chuẩn mực KTNN Việt Nam thì KTV nhà nước phải đảm bảo các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp sau đây: Liêm chính; độc lập, khách quan; trình độ, năng lực; kỹ năng chuyên môn; thận trọng nghề nghiệp và bảo mật.

Liêm chính: Trong hoạt động kiểm toán, KTV nhà nước phải công minh, chính trực, thẳng thắn, trung thực để có chính kiến rõ ràng; công bằng, tôn trọng sự thật, không thành kiến và thiên vị. KTV nhà nước không được nhận tiền, quà biếu và tránh các quan hệ xã hội có thể dẫn đến việc phải nhân nhượng trong kiểm toán...

Độc lập, khách quan: Trong hoạt động kiểm toán, KTV nhà nước phải thật sự độc lập, khách quan, không bị chi phối hoặc bị tác động bởi bất kỳ lợi ích vật chất hoặc tinh thần khi kiểm toán và đưa ra kết luận, kiến nghị kiểm toán. Trong khi thực hiện nhiệm vụ, KTV nhà nước chỉ tuân theo pháp luật, các chuẩn mực, quy trình, phương pháp chuyên môn nghiệp vụ kiểm toán và các quy định khác của KTNN.

Trình độ, năng lực: KTV nhà nước phải có sự am hiểu về pháp luật, các nguyên tắc và chuẩn mực điều chỉnh hoạt động của đơn vị được kiểm toán; hiểu rõ quy định của pháp luật trong các lĩnh vực quản lý nhà nước về kinh tế, tài chính công; về quản lý, sử dụng tài chính và tài sản công thuộc lĩnh vực, chuyên ngành được phân công kiểm toán. KTV nhà nước phải hiểu rõ quy định của pháp luật và quy định về hoạt động kiểm toán của KTNN; hiểu biết và tuân thủ các chuẩn mực kiểm toán, kế toán và quản lý tài chính, các quy trình và hướng dẫn thực hành theo yêu cầu của nhiệm vụ kiểm toán...

Kỹ năng chuyên môn: KTV nhà nước phải có các

kỹ năng chuyên môn để thực hiện các công việc của một cuộc kiểm toán; có khả năng vận dụng các kỹ năng chuyên môn phù hợp với sự đa dạng, phức tạp của nhiệm vụ được giao. KTV nhà nước phải có kỹ năng lập kế hoạch, chương trình kiểm toán; kỹ năng thu thập, phân tích thông tin, thu thập bằng chứng kiểm toán; kỹ năng lập báo cáo kiểm toán, thuyết trình, thảo luận; thực hiện thành thạo các phương pháp nghiệp vụ kiểm toán và có khả năng sử dụng các phương tiện công nghệ hiện đại trong hoạt động kiểm toán.

Thận trọng nghề nghiệp: KTV nhà nước phải thực hiện công việc với sự thận trọng cần thiết trong mọi giai đoạn của cuộc kiểm toán. KTV nhà nước phải có thái độ hoài nghi mang tính nghề nghiệp trong quá trình lập kế hoạch và thực hiện kiểm toán; có thái độ, tác phong thận trọng, kỹ lưỡng để công việc đạt chất lượng cao; chỉ tham gia vào các hoạt động kiểm toán mà mình có kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết trong lĩnh vực đó...

Bảo mật: KTV nhà nước phải có trách nhiệm thực hiện theo các quy định của pháp luật về giữ bí mật nhà nước, bí mật của đơn vị được kiểm toán về những thông tin mà mình đã thu thập được trong hoạt động kiểm toán; không được tiết lộ thông tin dưới bất kỳ hình thức nào khi chưa được phép của cấp quản lý có thẩm quyền, trừ khi có nghĩa vụ phải công khai theo quy định của pháp luật.

Để có được đội ngũ công chức, KTV nhà nước tinh thông nghiệp vụ và có đạo đức trong sáng đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ phải được thực hiện thường xuyên, liên tục, có kế hoạch và nội dung phù hợp.

Ba là: Có xu hướng trẻ hóa và phát triển nhanh chóng

Do KTNN là hoạt động mới chỉ xuất hiện ở Việt Nam từ năm 1994, trước khi thành lập cơ quan KTNN, chưa có cơ quan nào trong bộ máy nhà nước thực hiện chức năng, nhiệm vụ của KTNN. Do vậy, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, KTV nhà nước phải tiến hành từ đầu, song

được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, đội ngũ cán bộ, công chức, KTV nhà nước từng bước được kiện toàn và phát triển nhanh chóng. Nếu như năm 1994 khi bắt đầu thành lập, KTNN có 60 người thì sau hơn 20 năm hoạt động đến nay KTNN đã có trên 2000 người và dự kiến đến năm 2020 có khoảng trên 2500 người.

Đội ngũ công chức của KTNN được hình thành từ 2 nguồn chính là:

- *Nguồn tiếp nhận*: Đây là những công chức hình thành từ những năm đầu thành lập và chuyển công tác từ đơn vị khác về KTNN, chủ yếu là những công chức lớn tuổi, có kinh nghiệm trong công tác thực tiễn.

- *Nguồn thi tuyển* (chủ yếu từ sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học): Đây là lực lượng chiếm đa số trong đội ngũ công chức của KTNN hiện nay; trong đó, số công chức trẻ mới được tuyển dụng qua thi tuyển những năm gần đây chiếm khoảng 50% tổng số công chức toàn ngành. Do vậy, đội ngũ công chức có xu hướng trẻ hóa, nhất là sau mỗi đợt tổ chức thi tuyển công chức vào cơ quan KTNN.

Nguồn nhân lực trẻ và tăng nhanh là một lợi thế đối với sự phát triển của KTNN ở nước ta. Công chức trẻ, nhất là số mới được tuyển dụng qua thi tuyển những năm gần đây có mặt mạnh là được đào tạo cơ bản các kiến thức mới của nền kinh tế thị trường, theo chuyên ngành phù hợp với chuyên môn của KTNN; có kiến thức về tin học, ngoại ngữ tốt; có khả năng thích ứng, nắm bắt nhanh với kiến thức hiện đại và có sức khỏe dồi dào. Tuy nhiên, đa số họ còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn trong giao tiếp, ứng xử, xử lý tình huống và vận dụng kiến thức lý thuyết vào thực tế công tác.

Bốn là: Luôn phải đối mặt với nhiều rủi ro

Nghề kiểm toán được xã hội ghi nhận như một nghề nhạy cảm vì nó cận kề với sự cám dỗ mang tính vật chất, kết luận kiểm toán có thể thiếu khách quan nếu người làm ra nó thiếu bản lĩnh nghề nghiệp và bị mua chuộc bởi những lợi ích vật chất. Chính vì vậy, tố chất “liêm chính, khách quan” là

yêu cầu buộc phải có đối với KTV. Đây được coi là điều kiện tiên quyết trong đạo đức nghề kiểm toán và phải được KTV thường xuyên trau dồi, rèn luyện duy trì và phát huy. Mặt khác, do hoạt động kiểm toán phân tán trên địa bàn rộng lớn cả nước, trung bình mỗi KTV mỗi năm phải đi công tác xa nhà, xa cơ quan dài ngày khoảng 6 đến 7 tháng; hàm chứa nhiều rủi ro về chuyên môn, phẩm chất đạo đức của KTV. Do vậy, vừa đòi hỏi đội ngũ KTV về cả trình độ chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp; vừa phải có chế độ đãi ngộ thích hợp; vừa đòi hỏi phải có cơ chế kiểm soát chất lượng và quản lý đạo đức nghề nghiệp chặt chẽ.

Để kiểm soát chất lượng kiểm toán và quản lý chặt chẽ đạo đức nghề nghiệp của KTV, KTNN phải tăng cường các biện pháp giáo dục, kiểm tra kiểm soát, phòng ngừa; đồng thời, phát hiện kịp thời và xử lý nghiêm minh những trường hợp vi phạm đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật công tác của ngành và pháp luật của Nhà nước.

Nhận diện đúng đắn những khía cạnh cơ bản nêu trên sẽ tạo cơ sở khoa học cho việc đề ra hệ thống các giải pháp đầy đủ, đồng bộ và có tính khả thi cao cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kiểm toán nhà nước đáp ứng yêu cầu kiểm soát tài chính, tài sản công của Đảng và Nhà nước ở nước ta hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Hiến pháp nước Cộng hòa XHCN Việt Nam năm 2013;*
2. *Luật KTNN (sửa đổi);*
3. *Luật Cán bộ, công chức năm 2008;*
4. *Chuẩn mực KTNN số 30 – Bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp;*
5. *Tuyên bố Lima của INTOSAI;*
6. *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực xã hội, Học viện Hành chính Quốc gia;*
7. *Từ điển bách khoa Việt Nam; Từ điển tiếng Việt.*

Ngày nhận bài lần 1: 04/6/2018

Ngày duyệt đăng: 10/6/2018