

MỘT SỐ BẤT CẬP CỦA NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ TIÊU CHUẨN ĐO LƯỜNG CHẤT LƯỢNG

TRẦN QUỐC TUẤN

Cục Quản lý chất lượng sản phẩm hàng hóa
Tổng cục TCĐLCL, Bộ KH&CN

Theo tác giả bài báo, nhân lực quản lý nhà nước về tiêu chuẩn đo lường chất lượng (TCĐLCL) ở nước ta hiện nay còn thiếu và yếu, biểu hiện ở một số vấn đề cơ bản như: số lượng quá ít so với chức năng nhiệm vụ được giao, cơ cấu bất hợp lý giữa trung ương và địa phương, thiếu các chuyên gia đầu ngành, trình độ ngoại ngữ còn yếu... Để giải quyết những bất cập trên, theo tác giả, rất cần có các giải pháp đồng bộ và sự phối hợp hiệu quả của các bộ/ngành, địa phương.

Một số bất cập của nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL

Công tác quản lý TCĐLCL thời gian qua tuy đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận nhưng cũng còn nhiều bất cập, như: hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về TCĐLCL còn hạn chế về năng lực, hoạt động chưa đạt hiệu quả cao; nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL vừa thiếu về số lượng, vừa yếu về chất lượng... Để nâng cao năng lực và hiệu quả công tác quản lý nhà nước về TCĐLCL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay còn rất nhiều vấn đề cần giải quyết như: cần có hệ thống đồng bộ các văn bản pháp lý làm cơ sở cho công tác quản lý TCĐLCL; hệ thống cơ quan kiểm tra đo lường chất lượng đủ năng lực thực thi công tác quản lý, kiểm tra đo lường chất lượng sản phẩm, hàng hóa; hạ tầng kỹ thuật đo lường, thử nghiệm đủ mạnh đáp ứng yêu cầu hoạt động đo lường, phân tích, thử nghiệm, giám định chất lượng sản phẩm, hàng hóa. Tuy nhiên, trên tất cả, vấn đề mấu chốt nhất hiện nay cũng như là bài toán lâu dài cho sự phát triển

của ngành TCĐLCL, theo chúng tôi chính là nguồn nhân lực. Thực trạng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL hiện nay còn nhiều bất cập. Theo kết quả tổng điều tra nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL năm 2012 trên phạm vi cả nước cho thấy còn tồn tại số vấn đề chủ yếu sau:

Nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL chiếm tỷ lệ nhỏ trong tổng số nhân lực ngành TCĐLCL, và quá ít về số lượng so với một số ngành và nhiệm vụ được giao

Tổng số nhân lực TCĐLCL cả nước có 2.800 người, nhưng số lượng công chức làm công tác quản lý nhà nước chỉ có 975 người (chiếm 34,8%), trong đó ở trung ương là 145 người, địa phương là 830 người. Số lượng này là quá ít so với nhiệm vụ công việc theo chức năng và so với lực lượng của một số ngành như: lực lượng quản lý thị trường khoảng 6.000 người; ngành thuế có gần 39 nghìn người; ngành hải quan là 7.800 người... Ngoài ra, nhân lực ngành TCĐLCL mới chỉ có đến cấp tỉnh (chi cục TCĐLCL), trong khi đó lực lượng quản lý thị trường

có tới cấp huyện, lực lượng thuế có tới cấp xã...

Về số lượng so với yêu cầu cần đáp ứng nhiệm vụ quản lý nhà nước về TCĐLCL, theo kết quả tổng điều tra năm 2012 của Tổng cục Thống kê, cả nước có 341.603 doanh nghiệp, trong đó, chỉ tính riêng xăng dầu có trên 13.000 cửa hàng kinh doanh. Hoạt động TCĐLCL liên quan mật thiết với đời sống hàng ngày của hơn 90 triệu người dân Việt Nam. Nếu chỉ tính riêng việc quản lý các sản phẩm có nguy cơ gây mất an toàn (như xăng dầu) thì với 13.000 cửa hàng, để kiểm tra xăng dầu tại cửa hàng được 1 lần trong 1 năm thì cần phải có tối thiểu khoảng 3.000 cán bộ làm công tác quản lý TCĐLCL. Với số lượng cán bộ quản lý nhà nước về TCĐLCL như hiện nay thì cứ hơn 3 năm mới đến kiểm tra cửa hàng xăng dầu được 1 lần, đó là chưa kể cơ quan quản lý nhà nước về TCĐLCL còn phải thực hiện việc quản lý, kiểm tra đối với nhiều loại sản phẩm, hàng hóa khác. Do đó, có thể thấy số lượng cán bộ làm công tác quản lý TCĐLCL hiện nay là quá ít so với một số ngành khác.



CHÍNH SÁCH VÀ QUẢN LÝ

Thiếu những chuyên gia quản lý đầu ngành giỏi cả về lý luận và thực tiễn để thiết kế hệ thống quản lý nhà nước về TCĐLCL

Nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL thiếu những chuyên gia quản lý đầu ngành có cả lý luận và thực tiễn để thiết kế hệ thống quản lý nhà nước về TCĐLCL, từ hệ thống các văn bản pháp luật đến tổ chức bộ máy, nguồn lực để thực hiện tốt công tác quản lý nhà nước về TCĐLCL, tiếp cận, hội nhập khu vực và quốc tế nhưng lại phải phù hợp hoàn cảnh và điều kiện Việt Nam.

Trên thực tế, ngành TCĐLCL không có nhiều chuyên gia được đào tạo bài bản về lĩnh vực này. Chuyên gia trong lĩnh vực TCĐLCL chủ yếu là được đào tạo từ các chuyên ngành khác, hoặc vừa học vừa làm để nâng cao kiến thức. Do đó, đây cũng là một trở ngại đối với việc nâng cao chất lượng nhân lực ngành TCĐLCL.

Bất cập về cơ cấu giữa trung ương và địa phương

Như trên đã nêu, tổng số nhân lực TCĐLCL cả nước là 2.800 người, trong đó ở cơ quan trung ương là 1.435 người (chiếm 51,25%), số còn lại chia cho 63 tỉnh/thành phố. Đây là điều không phù hợp, vì thông thường chúng ta phải có đội ngũ theo hình chóp, nhân lực ở địa phương phải nhiều hơn nhân lực ở trung ương. Mặt khác, số nhân lực ở các cơ quan trung ương lại chủ yếu là viên chức và lao động hợp đồng. Như vậy, nhân lực TCĐLCL ở cơ quan trung ương đang tập trung

nhiều vào khu vực sự nghiệp, dịch vụ kỹ thuật, trong khi đó số lượng làm quản lý nhà nước về TCĐLCL lại rất ít.

Một số tỉnh có nhân lực TCĐLCL thấp dưới mức trung bình của toàn quốc là Hà Nam 6 người, Bắc Kạn 11 người, Tuyên Quang 7 người, Lai Châu 8 người, Hòa Bình 10 người, Quảng Nam 8 người, Đồng Nai 10 người, Cần Thơ 12 người, Hậu Giang 11 người. Ở những chi cục TCĐLCL có số nhân lực ít như vậy, hoạt động gặp nhiều khó khăn trong triển khai công tác quản lý TCĐLCL trên địa bàn tỉnh.

Hạn chế về ngoại ngữ cũng như khả năng ứng dụng thành thạo công nghệ thông tin trong công việc

Hoạt động TCĐLCL từ lâu luôn gắn với hội nhập khu vực và quốc tế. Vì nếu không sử dụng thống nhất về đơn vị đo lường, hài hòa các tiêu chuẩn áp dụng và các quy trình đánh giá sự phù hợp thì hoạt động sản xuất, kinh doanh, xuất/nhập khẩu của nước ta sẽ gặp nhiều khó khăn và trở ngại. Hiện nay, Tổng cục TCĐLCL đã và đang duy trì sự hợp tác thường xuyên với hơn 30 nước trên thế giới. Tổng cục được Chính phủ, Bộ Khoa học và Công nghệ (KH&CN) cho phép tham gia với tư cách là đại diện của Việt Nam trong 18 tổ chức quốc tế về tiêu chuẩn hóa, đo lường và chất lượng sản phẩm, hàng hóa. Do đó, yêu cầu về ngoại ngữ đối với nhân lực TCĐLCL (nhất là cấp trung ương) là rất cần thiết.

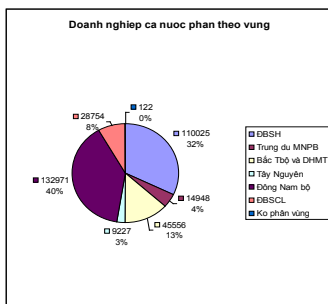
Ngoài ra, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong ngành TCĐLCL mới ở mức cơ bản, và chỉ tập trung chủ yếu ở tin học văn phòng, chưa triển khai ứng dụng kết nối hệ thống toàn ngành trong việc thu thập thông tin, báo cáo tình hình chất lượng sản phẩm, hàng hóa trong sản xuất, lưu thông và nhập khẩu. Ngành TCĐLCL thiếu những chuyên gia thiết kế hệ thống cơ sở dữ liệu và tổ chức hướng dẫn việc thiết lập và cập nhật, duy trì hệ thống dữ liệu về hoạt động TCĐLCL đáp ứng yêu cầu của công tác quản lý nhà nước phù hợp với xu hướng hội nhập khu vực và quốc tế.

Phân bố không tương xứng với số lượng doanh nghiệp ở các vùng kinh tế

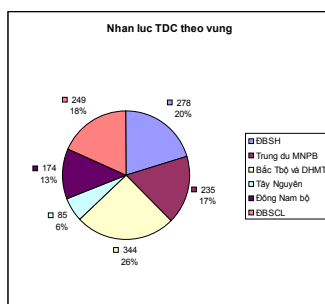
Phân tích nhân lực ngành TCĐLCL theo vùng kinh tế cho thấy, bình quân nhân lực TCĐLCL tại các khu vực như sau: Đồng bằng sông Hồng (bao gồm Hà Nội) là $278/11 = 25,3$ người/tỉnh, thành phố; Trung du, miền núi phía Bắc là $235/14 = 16,8$ người/tỉnh; Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung là $344/14 = 24,6$ người/tỉnh, thành phố; Tây Nguyên là $85/5 = 17$ người/tỉnh; Đông Nam Bộ (gồm TP Hồ Chí Minh) là $174/6 = 29$ người/tỉnh, thành phố; Đồng bằng sông Cửu Long là $249/13 = 19,2$ người/tỉnh, thành phố. Nhân lực TCĐLCL phân bố tập trung nhiều tại khu vực Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ, nơi có mật độ dân số cao, nhiều doanh nghiệp sản xuất kinh doanh.

Tuy nhiên, số nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL ở các vùng kinh tế không tương xứng với số lượng doanh nghiệp. Đây là bất cập lớn trong việc triển khai hoạt động quản lý TCĐLCL tới doanh nghiệp. Theo chúng tôi, vùng nào có nhiều doanh nghiệp thì tương ứng phải bố trí nhiều nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL hơn những vùng có ít doanh nghiệp. Khu vực Đồng bằng

sông Hồng có số doanh nghiệp chiếm 32% số doanh nghiệp của cả nước nhưng nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL chỉ chiếm 20% nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL của cả nước hoặc Đông Nam Bộ có số doanh nghiệp chiếm gần 40% số doanh nghiệp của cả nước, nhưng số nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL chỉ chiếm 13% tổng nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL của các tỉnh/thành phố cả nước.



Doanh nghiệp phân bố theo vùng



Nhân lực TCĐLCL phân bố theo vùng

Nguyên nhân của thực trạng

Qua nghiên cứu cho thấy, có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến nhân lực ngành TCĐLCL vừa thiếu, vừa yếu. Với tư cách là những người trực tiếp tham gia vào công tác quản lý của ngành, theo chúng tôi có 4 nguyên nhân chính sau:

Thứ nhất, thiếu quy hoạch phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL. Cho tới nay, chúng ta chưa từng có quy hoạch (hay kế hoạch) phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL cho phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, hội nhập khu vực, quốc tế. Việc quy hoạch này phải dựa trên nhu cầu thực tế của các địa phương, dựa vào chức năng, nhiệm vụ của từng cấp, ngành và phải được đề xuất từ dưới lên.

Thứ hai, bất cập về cơ chế phân bổ biên chế nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL. Việc phát triển

nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL phụ thuộc vào việc phân bổ biên chế của Bộ Nội vụ cho Bộ KH&CN và UBND các tỉnh, thành phố. Việc phân bổ này còn mang tính "xin - cho", thiếu căn cứ thực tiễn và chưa dựa trên cơ sở đối tượng cần quản lý và chức năng nhiệm vụ được giao. Sự "linh hoạt" hay không "linh hoạt" của cơ quan "xin" biên chế và cơ quan "phân bổ"

biên chế sẽ ảnh hưởng tới số lượng biên chế quản lý nhà nước ở các cơ quan thực hiện chức năng quản lý nhà nước về TCĐLCL. Đây cũng là một bất cập từ nhiều năm nay nhưng chưa có các giải pháp khả thi để giải quyết.

Thứ ba, công tác đào tạo nâng cao trình độ và nghiệp vụ theo chức danh, công việc còn hạn chế. Cho tới nay, công tác đào tạo, bồi dưỡng mới chỉ chú trọng đào tạo bồi dưỡng kiến thức cơ bản về TCĐLCL khi vào ngành. Còn việc đào tạo nâng cao trình độ thạc sỹ, tiến sỹ, trình độ về ngoại ngữ, tin học chưa được chú trọng và khuyến khích. Chưa có cơ chế khuyến khích việc tự tham gia đào tạo nâng cao trình độ của cán bộ, công chức, viên chức. Việc đào tạo nghiệp vụ theo chức danh, ví dụ đào tạo cho cán bộ trưởng/phó phòng, lãnh đạo chi cục TCĐLCL còn hạn chế.

Thứ tư, thiếu cơ chế thu hút nhân

lực có trình độ cao. Chúng ta chưa có bất kỳ một chính sách cụ thể nào nhằm thu hút nhân lực có trình độ cao làm việc trong lĩnh vực quản lý nhà nước về TCĐLCL. Đây có lẽ không chỉ là bất cập riêng của ngành TCĐLCL mà là tình trạng chung của hoạt động KH&CN hiện nay.

Tóm lại, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL còn rất nhiều bất cập. Để thực sự thu hút được những cán bộ chuyên tâm làm việc trong lĩnh vực này, thiết nghĩ Nhà nước cần có chính sách đồng bộ cho cả ngành KH&CN nói chung và từng lĩnh vực nói riêng. Đây cũng là bài toán lâu dài, đòi hỏi sự phối hợp của các bộ/ngành, sự chỉ đạo quyết liệt của Bộ KH&CN cũng như của các địa phương ■

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2008.
2. Kỷ yếu 50 năm hoạt động TCĐLCL, Tổng cục TCĐLCL, Hà Nội, 2012.
3. Báo cáo kết quả điều tra nhân lực TCĐLCL 2012 của Cục Quản lý chất lượng sản phẩm, hàng hóa.
4. Báo cáo kết quả Đề tài cấp nhà nước KX.05.11 (năm 2004) về nguồn nhân lực hành chính nhà nước.
5. Kết quả Tổng điều tra cơ sở kinh tế và hành chính sự nghiệp năm 2012 của Tổng cục Thống kê.
6. Tài liệu nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2013.



Các cán bộ TCĐLCL kiểm tra chất lượng xăng dầu bằng thiết bị đo nhanh