

Phát triển nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL: cần đảm bảo về chất lượng và cơ cấu hợp lý

TRẦN QUỐC TUẤN

Cục Quản lý chất lượng sản phẩm, hàng hóa

Trước những bất cập của nguồn nhân lực quản lý nhà nước về tiêu chuẩn đo lường chất lượng (TCĐLCL) hiện nay*, tác giả đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực này, trong đó đặc biệt cần chú ý đảm bảo về chất lượng và cơ cấu hợp lý.

Trong bài viết trước, chúng tôi đã trình bày về thực trạng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL. Bên cạnh những ưu điểm (đa số có trình độ đại học, phần lớn đã qua đào tạo kiến thức cơ bản về TCĐLCL khi vào ngành, được bố trí đúng và phù hợp chuyên ngành đào tạo, độ tuổi trẻ, phẩm chất đạo đức tốt), nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL cũng còn nhiều hạn chế như: chưa có quy hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực, thiếu về số lượng so với yêu cầu nhiệm vụ quản lý nhà nước về TCĐLCL, thiếu đội ngũ công chức bậc cao, chuyên gia có năng lực, trình độ chuyên môn cao, giỏi về quản lý, hoạch định chính sách, pháp luật và thiết kế hệ thống tổ chức thực thi công tác TCĐLCL từ trung ương tới địa phương. Cơ cấu nhân lực ở trung ương và địa phương, giữa các vùng miền, giữa công chức và lao động hợp đồng còn bất hợp lý; công tác đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, quản lý, ngoại ngữ; công tác tuyển dụng, luân chuyển, thu hút nhân lực TCĐLCL còn nhiều bất cập.

Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực TCĐLCL đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong lĩnh vực này, góp phần hội nhập quốc tế về KH&CN là yêu cầu bức thiết.

Qua nghiên cứu, chúng tôi xin đề xuất 3 nhóm giải pháp sau:

Nhóm giải pháp phát triển về số lượng và đảm bảo cơ cấu hợp lý

Để phát triển nhân lực TCĐLCL đảm bảo số lượng và cơ cấu hợp lý, trước hết cần có quy hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực trên cơ sở điều tra, phân tích đánh giá hiện trạng nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL cũng như các yếu tố phát triển kinh tế - xã hội, KH&CN, phát triển doanh nghiệp và hội nhập kinh tế quốc tế... Qua đó, đưa ra được dự báo về số lượng nguồn nhân lực, cơ cấu theo trình độ chuyên môn và khu vực, vùng miền, chức năng nhiệm vụ. Cần lưu ý, việc phân bố nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL giữa các vùng phải phù hợp với tỷ lệ doanh nghiệp trong vùng, vùng nào có nhiều doanh nghiệp thì bố trí nhiều nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL hơn. Trên cơ sở quy hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực được phê duyệt, các cơ quan, đơn vị trong ngành TCĐLCL xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực 5 năm, hàng năm của cơ quan, đơn vị.

Ngoài ra, cần rà soát, sắp xếp, thực hiện luân chuyển và cơ cấu lại nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL. Để thực hiện

giải pháp này, cần phải xây dựng một đề án chi tiết nhằm rà soát và luân chuyển một bộ phận lao động hợp đồng sang viên chức, một bộ phận viên chức sang công chức ở những vị trí phù hợp. Đặc biệt là ở khối các cơ quan, đơn vị của Tổng cục TCĐLCL (hiện tại Tổng cục TCĐLCL có 1.435 người, trong đó 145 công chức, 333 viên chức, 957 lao động hợp đồng).

Trên thực tế thì việc luân chuyển là khó khăn do thu nhập của nhân lực khối công chức thấp hơn nhiều so với thu nhập của viên chức và lao động hợp đồng của các đơn vị sự nghiệp, dịch vụ kỹ thuật. Để giải pháp khả thi thì phải có sự thống nhất về nhận thức, tư tưởng của cán bộ, công chức, người lao động, xây dựng các tiêu chí luân chuyển rõ ràng, các yêu cầu bắt buộc phải thực hiện luân chuyển (ví dụ những vị trí bắt buộc phải luân chuyển sau 5 năm, hoặc trước khi đề bạt, bổ nhiệm lên vị trí cao hơn phải được luân chuyển qua cấp cơ sở để nắm bắt thực tiễn công việc...).

Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Ngoài việc tăng về số lượng thì nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một nội dung rất quan trọng. Để nâng cao chất lượng



Bộ KH&CN thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng cho các cán bộ làm công tác TCĐLCL

nguồn nhân lực, ngoài việc tuyển dụng nhân lực theo các tiêu chí về chất lượng nguồn nhân lực đề ra, còn phải xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước nói chung, kiến thức quản lý nhà nước về TCĐLCL nói riêng. Theo đó, cần rà soát lại nhu cầu đào tạo của toàn ngành TCĐLCL trên cơ sở quy hoạch phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL. Thiết kế các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp. Ví dụ, chương trình đào tạo tiên công vụ cho công chức mới tuyển vào làm việc trong ngành; chương trình đào tạo kiểm soát viên chất lượng sản phẩm, hàng hóa; chương trình đào tạo theo các chức danh quản lý cấp phòng, cấp chi cục, cấp cục...; đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học cho cán bộ, công chức.

Bên cạnh việc xây dựng chương trình đào tạo cần quy định chỉ tiêu phải thực hiện đào tạo, đào tạo lại, đào tạo nâng cao hàng năm cho các cơ quan, đơn vị trong ngành. Giao nhiệm vụ cho đơn vị đầu mối tổ chức đào tạo (Vụ Tổ chức cán bộ, Trung tâm Đào tạo) để tổ chức triển khai nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng.

Ngoài ra, cần có chính sách thu hút đối với nguồn nhân lực có trình độ cao như các sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc với ngành nghề, lĩnh vực phù hợp, chuyên viên cao cấp, tiến sỹ... về công tác trong ngành TCĐLCL. Ngoài chính sách chung của Nhà nước, cần có chính sách ưu đãi riêng của ngành đối với nguồn nhân lực này, như việc ưu tiên trong tuyển dụng, bố trí công tác, xem xét đề bạt, bổ nhiệm các vị trí phù hợp để phát huy được sở trường, năng lực phục vụ cho công tác quản lý nhà nước về TCĐLCL.

Đi đôi với việc có chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao thì một nội dung rất quan trọng là chú trọng việc xây dựng môi trường văn hóa công sở, tạo môi trường làm việc tốt để thu hút tại chỗ nguồn nhân lực. Để cao những cá nhân có thành tích làm việc xuất sắc; đưa ra những khuyến khích có giá trị và hấp dẫn đối với những cá nhân có năng lực; đẩy mạnh việc tuyển dụng những cá nhân có triển vọng và đáp ứng được yêu cầu phát triển lâu dài của cơ quan, đơn vị.

Một vấn đề nữa cũng cần đặc biệt quan tâm là, đẩy mạnh, đổi mới hoạt động hợp tác quốc tế

trong phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL: hiện nay Tổng cục TCĐLCL duy trì sự hợp tác thường xuyên với hơn 30 nước, thường xuyên trao đổi thông tin, tư liệu. Tổng cục TCĐLCL được Chính phủ và Bộ KH&CN cho phép tham gia với tư cách là đại diện của Việt Nam trong 14 tổ chức chuyên ngành của quốc tế và khu vực về tiêu chuẩn hóa, đo lường và chất lượng sản phẩm, hàng hóa. Do đó, đây là một kênh quan trọng trong việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL. Cần đẩy mạnh và đổi mới các hoạt động hợp tác quốc tế về TCĐLCL để mọi hoạt động hợp tác quốc tế đều gắn kết và đặt ra chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL. Việc phát triển nguồn nhân lực này có thể thực hiện thông qua việc bố trí nhân lực có trình độ phù hợp tham gia các khóa đào tạo của các tổ chức quốc tế, khu vực về TCĐLCL; bố trí nhân lực có trình độ phù hợp tham gia các hội thảo trao đổi và tiếp thu kinh nghiệm quốc tế, khu vực trong lĩnh vực TCĐLCL; cử cán bộ, công chức, viên chức tham gia đào tạo nâng cao trình độ (thạc sỹ, tiến sỹ) tại nước ngoài hoặc các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài; chia sẻ, phổ biến kiến thức, kinh nghiệm quốc tế trong hoạt động TCĐLCL tới các đối tượng không trực tiếp tham gia các khóa đào tạo, tập huấn, hội thảo quốc tế.

Nhóm giải pháp về hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL

Cần sớm xây dựng và ban hành quy định về nhiệm vụ, quyền hạn của kiểm soát viên TCĐLCL, cụ thể hóa các quy định trong Luật

Đo lường, Luật Chất lượng sản phẩm, hàng hóa, cùng với các quy định của Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức, làm cơ sở pháp lý để phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL. Quy định việc đào tạo, cấp thẻ kiểm soát viên TCĐLCL, quy định chế độ phụ cấp nghề, quy chế làm việc của đội ngũ kiểm soát viên TCĐLCL, bổ sung quy định về thẩm quyền của lực lượng kiểm soát viên TCĐLCL trong xử phạt vi phạm hành chính.

Xây dựng và cụ thể hóa các quy định về chính sách khuyến khích, động viên, khen thưởng, kỷ luật áp dụng đối với nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL, tổ chức triển khai thực hiện một cách công khai, công bằng, dân chủ, khen thưởng đúng đối tượng, kỷ luật nghiêm minh để xây dựng được đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL tận tụy, phục vụ nhân dân, phục vụ tốt cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Xây dựng cơ chế để người tiêu dùng tham gia giám sát về TCĐLCL hàng hoá: để đảm bảo đo lường chất lượng sản phẩm, hàng hóa liên quan tới 90 triệu người tiêu dùng Việt Nam, với số lượng của nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL dù có tăng thêm thì cũng luôn có giới hạn. Do đó, việc xây dựng một cơ chế để người tiêu dùng tham gia giám sát về TCĐLCL sản phẩm, hàng hóa là rất cần thiết, phù hợp với xu hướng một xã hội dân chủ, văn minh. Để thực hiện xây dựng cơ chế này cần xây dựng một quy chế phối hợp giữa Hội Tiêu chuẩn và bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng Việt Nam với Tổng cục TCĐLCL (và cơ quan tương ứng ở địa phương), trong đó quy định rõ trách nhiệm của các bên như:

Hội Tiêu chuẩn và bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng/tổ chức



Trung tâm Kỹ thuật TCĐLCL 3 ký kết thỏa thuận với Trường Đại học Khoa học Tự nhiên (Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh) về đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật, nâng cao trình độ cán bộ chuyên môn của đơn vị

bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng địa phương độc lập khảo sát, thử nghiệm, công bố kết quả khảo sát, thử nghiệm chất lượng hàng hóa, dịch vụ do mình thực hiện; thông tin, cảnh báo cho người tiêu dùng về hàng hóa, dịch vụ và chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thông tin, cảnh báo của mình; kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng; thiết lập đường dây nóng để người tiêu dùng phản ánh với cơ quan nhà nước về những vi phạm trong đo lường chất lượng sản phẩm, hàng hóa và chịu trách nhiệm về sự phản ánh của mình.

Tổng cục TCĐLCL/cơ quan TCĐLCL địa phương thường xuyên cung cấp thông tin về TCĐLCL sản phẩm, hàng hóa để Hội Tiêu chuẩn và bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng tuyên truyền, phổ biến tới người tiêu dùng, hướng dẫn người tiêu dùng lựa chọn sản phẩm, hàng hóa đảm bảo đo lường, chất lượng, đồng thời Tổng cục TCĐLCL/cơ quan TCĐLCL

địa phương xử lý kịp thời các thông tin, phản ánh của người tiêu dùng về TCĐLCL sản phẩm, hàng hóa.

Tóm lại, phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL của Việt Nam với quan điểm con người là trung tâm của phát triển bền vững; phát triển (cả về số lượng và chất lượng) phải bám sát phương hướng, nhiệm vụ, mục tiêu của hoạt động TCĐLCL, phục vụ phát triển kinh tế, bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng. Có như vậy chúng ta mới xây dựng được đội ngũ những người làm công tác TCĐLCL đủ mạnh cùng với cơ chế, chính sách ưu đãi phù hợp để họ yên tâm gắn bó với nghề, với ngành, đóng góp chung cho sự phát triển của đất nước ■

**Xem "Một số bất cập của nhân lực quản lý nhà nước về TCĐLCL", Tạp chí KH&CN Việt Nam số 20 năm 2013, tr.10-12.*