

Bài báo khoa học

## Hiện trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tổng cục Khí tượng Thủy văn

Đỗ Thị Thu Huyền<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Khí tượng Thủy văn; huyenldtl@gmail.com

\* Tác giả liên hệ: huyenldtl@gmail.com Tel.: +840989096266

Ban Biên tập nhận bài: 05/9/2020; Ngày phản biện xong: 28/10/2020; Ngày đăng bài: 25/11/2020

**Tóm tắt:** Bài báo này sẽ đánh giá hiện trạng phát triển nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao ở Tổng cục Khí tượng Thủy văn (KTTV). Tính đến thời điểm 31/12/2019 có 2.836 công chức, viên chức và người lao động làm việc trên phạm vi cả nước trong đó, công chức làm việc tại các đơn vị quản lý nhà nước có 28 người, chiếm tỷ lệ rất nhỏ. Về cơ bản, nguồn nhân lực của Tổng cục KTTV được đào tạo đúng chuyên ngành KTTV nhưng tỉ lệ phân bố nguồn nhân lực chất lượng cao (viên chức có trình độ từ đại học trở lên) không đồng đều giữa các đơn vị. Trong giai đoạn gần đây, trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực ngày càng được nâng cao trong khi vẫn đảm bảo được chỉ tiêu tinh giản biên chế. Tuy nhiên, tỷ lệ trình độ trung cấp và cao đẳng vẫn còn duy trì ở mức cao, đặc biệt là ở các Đài KTTV khu vực. Cơ cấu độ tuổi hiện tại còn bất cập trong đó độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi và trên 51 tuổi chiếm gần một nửa (48,17%). Chính sách phát triển NNL chất lượng cao đã được triển khai thực hiện tương đối tốt và phát huy hiệu quả trong những năm gần đây. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều tồn tại cần đòi hỏi phải có những đổi mới mang tính đột phá.

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực; Chính sách phát triển.

### 1. Mở đầu

Nhân lực là nhân tố quyết định nhất đối với sự phát triển của mỗi quốc gia trong đó con người là yếu tố số một của lực lượng sản xuất. Nhà tương lai học Mỹ [1] nhấn mạnh vai trò của lao động trí thức “Tiền bạc tiêu mãi cũng hết, quyền lực rồi sẽ mất, chỉ có trí tuệ của con người thì khi sử dụng không những không mất đi, mà còn lớn lên”. Giữa nguồn lực con người, vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất-kỹ thuật, khoa học công nghệ (KH-CN), ... có mối quan hệ nhân-quả với nhau, nhưng trong đó NNL được xem là năng lực nội sinh chi phối các nguồn lực khác và quá trình phát triển kinh tế-xã hội (KT-XH) của mỗi quốc gia. Vì vậy, các quốc gia trên thế giới đều rất coi trọng phát triển NNL. Một quốc gia nghèo tài nguyên thiên nhiên, không có những điều kiện thuận lợi cho sự phát triển, chưa hẳn là quốc gia nghèo. Nhật Bản gần như không có tài nguyên gì đáng kể, đã tạo nên một “Thần kỳ Nhật Bản” với mô thức “truyền thống Nhật Bản cộng với kỹ thuật phương Tây” được cả thế giới ngưỡng phục.

Nhận thức rõ vai trò của NNL đối với yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII (1996) [2], Đảng ta đã đề ra quan điểm: “Lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững” và “nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa”. Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (2011) [3], Đảng nhấn mạnh quan điểm: “Phát triển,

nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNL chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước” và “là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”. Những quan điểm này đánh dấu sự chuyển hướng từ nhận thức có tính chất lý luận về vị trí, vai trò của nhân tố con người và NNL đến coi phát triển NNL và NNL chất lượng cao là một trong 3 khâu đột phá của chiến lược phát triển đất nước trong thời kỳ 2011–2020.

Thời gian qua, căn cứ Quyết định số 2476/QĐ–BTNMT ngày 30/12/2011 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường (TNMT) phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành TNMT giai đoạn 2010–2020 và Quyết định số 2979/QĐ–BTNMT ngày 23/11/2017 của Bộ trưởng Bộ TNMT phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch phát triển nhân lực Ngành TNMT đến năm 2020, định hướng đến năm 2030, Tổng cục KTTV đã triển khai, ban hành và tổ chức thực hiện nhiều giải pháp chính sách nhằm thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển NNL chất lượng cao, bước đầu đã đạt được kết quả quan trọng, đáng ghi nhận. Tuy nhiên, phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao còn một số hạn chế, bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ; chưa thu hút, tuyển dụng được người có trình độ năng lực, đào tạo vẫn đạt ở mức chất lượng thấp, số người có trình độ cao so với thế giới trong lĩnh vực KTTV vừa thiếu vừa không đồng đều. Sự thiếu hụt NNL chất lượng cao đang trở thành trở ngại lớn cho quá trình phát triển ngành KTTV trong nước cũng như hội nhập quốc tế. Một trong những nguyên nhân của hạn chế, bất cập đó là do chưa có chính sách phát triển NNL chất lượng cao hợp lý và đủ mạnh để thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và trọng dụng NNL một cách hiệu quả, hợp lý. Bài báo này sẽ đánh giá hiện trạng về NNL chất lượng cao ở Tổng cục KTTV tính đến 31 tháng 12 năm 2019 cũng như đưa ra các kết quả đánh giá những mặt được, những vấn đề còn tồn tại, hạn chế và bài học kinh nghiệm trong quá trình triển khai các chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại Tổng cục KTTV.

## 2. Hiện trạng nguồn nhân lực tại Tổng cục KTTV

Tính đến 31 tháng 12 năm 2019, Tổng cục KTTV có 23 đơn vị trực thuộc, trong đó có 22 đơn vị do Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập, 01 đơn vị do Bộ trưởng Bộ TNMT thành lập, gồm: 06 đơn vị tham mưu giúp việc Tổng cục trưởng (5 Vụ và Văn phòng) và 17 đơn vị sự nghiệp công lập (16 đơn vị tự chủ loại II và 1 đơn vị tự chủ loại III). Ngoài 23 đơn vị trực thuộc Tổng cục nêu trên, các tổ chức trực thuộc các đơn vị trực thuộc Tổng cục KTTV gồm: 90 đơn vị cấp phòng và tương đương, 54 Đài KTTV tỉnh, 1403 trạm KTTV.

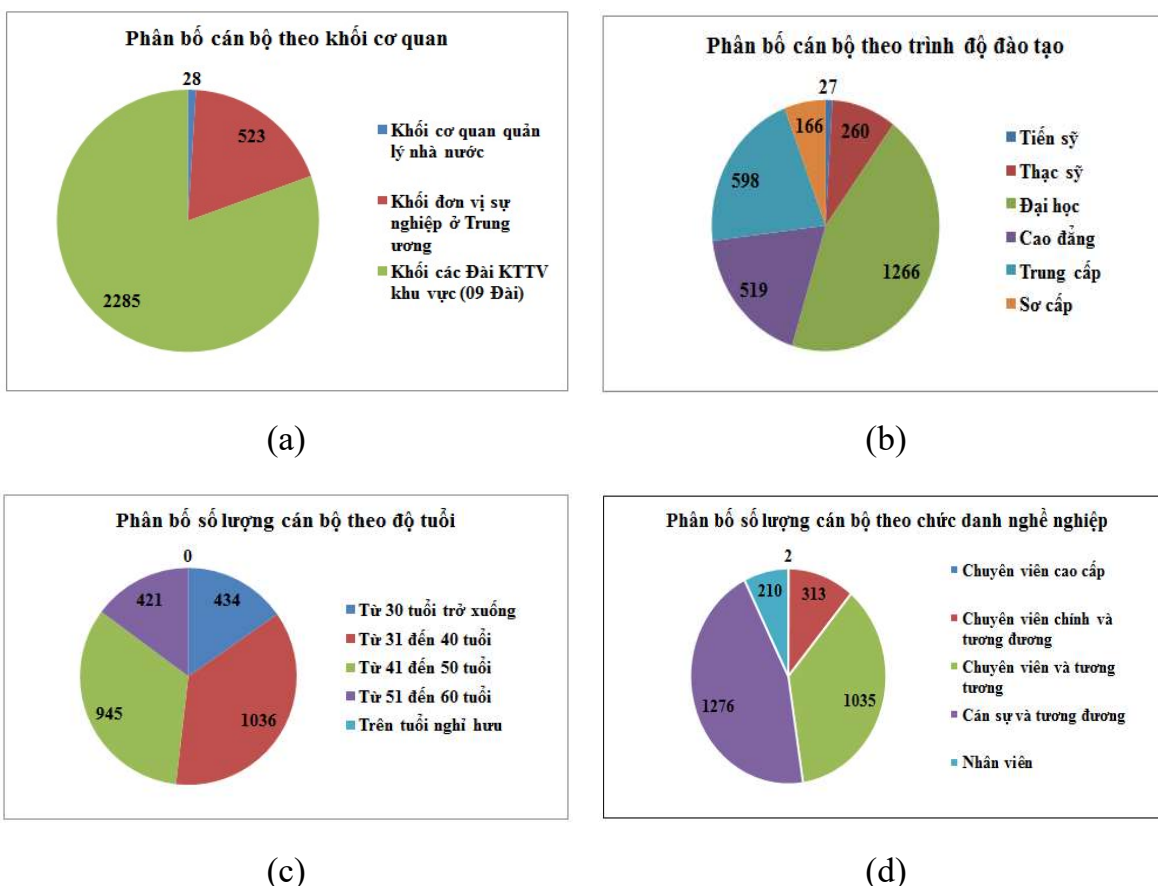
Để thực hiện các nhiệm vụ Đảng, Nhà nước giao, Tổng cục KTTV tính đến thời điểm 31/12/2019 có 2.836 công chức, viên chức và người lao động (sau đây gọi tắt là CCVC) làm việc trên phạm vi cả nước, thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước và các hoạt động chuyên môn nghiệp vụ về KTTV phục vụ phát triển KT–XH, phòng tránh và giảm nhẹ thiệt hại do thiên tai, bảo đảm quốc phòng, an ninh của quốc gia. Trong đó, công chức làm việc tại các đơn vị quản lý nhà nước có 28 người, chiếm tỷ lệ rất nhỏ (0,99%), viên chức làm việc tại các đơn vị sự nghiệp ở Trung ương có 523 người, chiếm 18,44%, chủ yếu là số viên chức làm việc tại 09 Đài KTTV khu vực (2.285 người, chiếm trên 80%) (hình 1a). Về cơ bản, NNL của Tổng cục KTTV được đào tạo đúng chuyên ngành KTTV, tổng số CCVC có trình độ đại học là 1.266 người (chiếm 44,6%), thạc sĩ là 260 người (chiếm 9,2%), tiến sĩ là 27 người (chiếm 0,95%), trình độ cao đẳng trở xuống là 1.283 người (chiếm 45,25%) (Hình 1b). Về tỉ lệ phân bố NNL chất lượng cao (viên chức có trình độ từ đại học trở lên) không đồng đều giữa các đơn vị.

Đối với các đơn vị thuộc khối cơ quan Trung ương, NNL chủ yếu có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, trong đó trình độ đào tạo tiến sĩ và thạc sĩ tập trung chủ yếu ở Trung tâm Dự báo KTTV quốc gia (52/287).

Đối với các Đài KTTV khu vực: NNL tại 09 Đài KTTV khu vực có sự chênh lệch nhau, Đài KTTV khu vực đồng bằng Bắc Bộ viên chức có trình độ đại học trở lên nhiều nhất (cụ thể là 162 người, trong đó có 2 tiến sỹ và 24 thạc sỹ), các Đài KTTV còn lại số viên chức có trình độ từ cao đẳng trở xuống chiếm tỉ lệ cao.

Số lượng CCVC nam là 1.504 người chiếm 53,03%, nữ là 1.332 người chiếm 46,97%. Nhìn chung tỷ lệ CCVC là nam cao hơn so CCVC nữ. Tuy nhiên, chênh lệch không quá cao giữa 2 giới. Điều này xuất phát do nơi làm việc của viên chức theo yêu cầu về chuyên môn đòi hỏi các trạm khí tượng phải đặt ở nơi quang đãng, xa dân cư, trên núi cao, các trạm thủy văn phải đặt ở những nơi thượng nguồn sông suối; mạng lưới các trạm KTTV được phân bố khắp cả nước, từ đồng bằng, thành phố đến miền núi, đảo xa là những nơi khó khăn, thiếu thốn về điều kiện cơ sở vật chất (cơ sở hạ tầng, giáo dục, y tế, giao thông, ...). Thêm vào đó, chế độ làm việc ca kíp, trực 24/7 theo quy trình quy phạm nghiêm ngặt, công việc phải chịu áp lực cao do vậy tỷ lệ viên chức nam thường cao hơn, đặc biệt là tại các Đài KTTV khu vực.

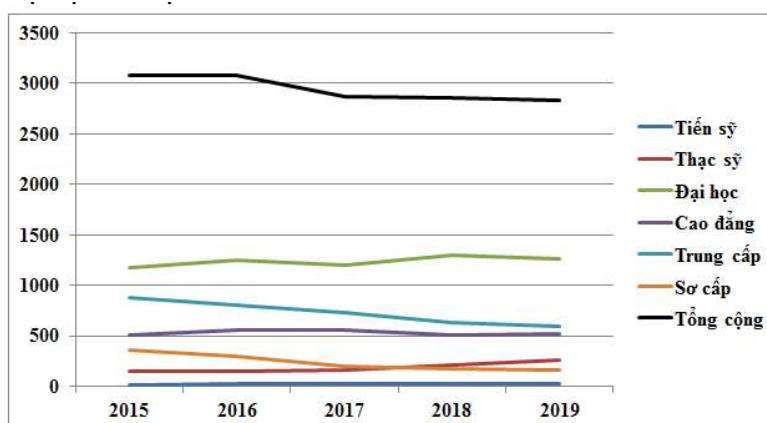
Theo số liệu trên hình 1c, độ tuổi của CCVC các đơn vị trực thuộc Tổng cục KTTV phân bố không đồng đều ở các độ tuổi, trong đó viên chức có độ tuổi từ 31 đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ lớn nhất (36,53%), đây là độ tuổi viên chức đạt được độ chín về nghề, kỹ năng chuyên môn cũng như khả năng nắm bắt, tiếp thu tiến bộ KHCN trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn; nhìn vào cơ cấu hiện tại ở độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi và trên 51 tuổi chiếm gần một nửa (48,17%), đây là yếu tố ảnh hưởng đến công tác sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng NNL của Tổng cục KTTV, có thể gây ra sự thiếu hụt lớn về đội ngũ nhân lực có chuyên môn nghiệp vụ trong giai đoạn 10 năm tới khi số viên chức này nghỉ hưu theo chế độ.



**Hình 2.** Phân bố số lượng cán bộ theo khối cơ quan (a), theo trình độ đào tạo (b), theo cơ cấu độ tuổi (c) và theo chức danh nghề nghiệp (d) của Tổng cục KTTV theo số liệu tính đến 31/12/2019.

Số lượng CCVC thuộc thẩm quyền quản lý của Tổng cục KTTV là 2.836 người, trong đó giữ ngạch chuyên viên cao cấp rất ít (2 người, chiếm tỷ lệ 0,07%), số CCVC giữ ngạch chuyên viên chính và tương đương chiếm 11,03%, ngạch chuyên viên và tương đương chiếm 36,5%, ngạch cán sự và tương đương chiếm 45% còn lại ngạch nhân viên 7,4% (Hình 1d). Cơ cấu ngạch công chức/chức danh nghề nghiệp viên chức thuộc Tổng cục KTTV chủ yếu thuộc chuyên ngành TNMT (dự báo KTTV, kiểm soát KTTV, quan trắc TNMT, điều tra TNMT). Nhìn thực trạng cơ cấu trên thì ngạch cán sự và tương đương trở xuống vẫn chiếm tỷ lệ cao (52,4%), chủ yếu ở các Đài KTTV khu vực và thuộc nhiệm vụ quan trắc KTTV. Đây là một trong những khó khăn của Tổng cục trong việc chuẩn hóa NNL theo ngạch, bậc để thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao có hiệu quả.

Trong giai đoạn 2015–2019, Tổng cục KTTV đã chú trọng đến việc phát triển NNL chất lượng cao để nâng cao trình độ chuyên môn cho CCVC thông qua việc đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện cho CCVC đi học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Theo số liệu thống kê trên hình 2, trình độ chuyên môn của NNL đang làm việc tại Tổng cục KTTV ngày càng được nâng cao trong khi vẫn đảm bảo được chỉ tiêu tinh giản biên chế. Số CCVC có trình độ đào tạo từ đại học trở lên tăng theo hàng năm [4], cụ thể: năm 2015, có 18 tiến sỹ, 147 thạc sỹ, 1.179 đại học; năm 2017, 20 tiến sỹ, 167 thạc sỹ và 1.198 đại học; năm 2019, có 27 tiến sỹ, 260 thạc sỹ và 1.266 đại học. Kết quả này đã thể hiện nhiều CCVC đã chủ động học tập nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm. Tuy nhiên, số lượng viên chức có trình độ từ cao đẳng trở xuống vẫn còn cao mặc dù đã giảm trong những năm gần đây, chủ yếu là nhân lực đang làm việc tại các trạm KTTV.



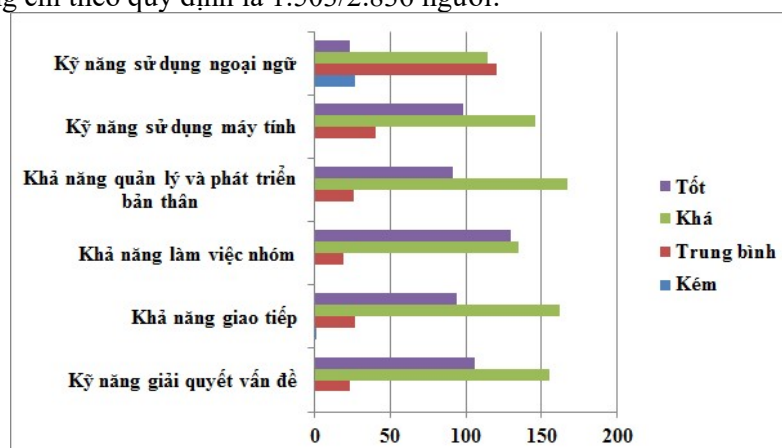
**Hình 2.** Mức độ thay đổi về trình độ chuyên môn được đào tạo của Tổng cục KTTV trong giai đoạn 2015–2019.

Để đánh giá toàn diện NNL tại Tổng cục KTTV, chúng tôi đã tiến hành điều tra theo bảng hỏi dành cho các CCVC đang làm việc tại các đơn vị trực thuộc Tổng cục. Kết quả trong 284 người được hỏi về kiến thức chuyên môn để thực hiện nhiệm vụ trong các đơn vị trực thuộc Tổng cục KTTV cho thấy [5], mức độ đánh giá công việc đang thực hiện phù hợp với chuyên ngành được đào tạo và năng lực công tác, chiếm 89% số người được hỏi và mức độ đánh giá đồng ý (mức 4) chiếm đa số (hình 3). Bên cạnh đó, số CCVC đánh giá không phù hợp chuyên ngành đào tạo hoặc phù hợp nhưng không phù hợp với năng lực công tác chiếm tỷ lệ nhỏ (11%). Tuy nhiên, đây cũng là bài toán đặt ra đối với Tổng cục KTTV trong công tác bố trí, sử dụng NNL cho hợp lý, phù hợp với vị trí việc làm.



Hình 3. Kết quả khảo sát về năng lực chuyên môn.

Kết quả đánh giá kỹ năng của CCVC trong thực hiện nhiệm vụ được giao [5] (hình 4) nhìn chung CCVC thuộc Tổng cục KTTV đã chủ động trau dồi kiến thức, các kỹ năng mềm để phục vụ trong thực thi công vụ và tác nghiệp các hoạt động chuyên môn nghiệp vụ, các kỹ năng được đánh giá chủ yếu ở mức khá. Tuy nhiên, kỹ năng sử dụng máy tính, ngoại ngữ còn thấp, cụ thể theo số liệu thống kê số lượng, chất lượng CCVC năm 2019 [4]: NNL được đào tạo bài bản về công nghệ thông tin, điện tử viễn thông của các Đài KTTV khu vực rất mỏng so với yêu cầu hiện đại hóa ngành (dao động từ 2 đến 8 người); số CCVC có trình độ từ trung cấp công nghệ thông tin trở lên là 70/2.836 người, có chứng chỉ theo quy định là 1.573/2.836 người; tỷ lệ CCVC thuộc Tổng cục KTTV có trình độ ngoại ngữ thấp, mức độ sử dụng thành thạo chưa cao phần lớn tập trung vào các đơn vị có liên quan đến công tác hợp tác quốc tế, thực hiện dự án (Vụ Khoa học, Công nghệ và Hợp tác quốc tế, Trung tâm Dự báo KTTV quốc gia, Ban Quản lý các dự án KTTV), số CCVC có trình độ đại học ngoại ngữ là 30/2.836 người, có chứng chỉ theo quy định là 1.503/2.836 người.



Hình 4. Kết quả khảo sát về các kỹ năng làm việc.

Từ thực trạng về NNL của Tổng cục KTTV có thể thấy chất lượng NNL tăng, đội ngũ CCVC có phẩm chất chính trị, đạo đức, đáp ứng cả về số lượng và chất lượng ngày càng tăng so với những năm trước. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được NNL của Tổng cục còn có một số hạn chế: lề lối làm việc của đội ngũ CCVC còn chậm đổi mới; thiếu đội ngũ chuyên môn có chất lượng cao, phân bố không đồng đều giữa các đơn vị; cơ cấu trình độ của đội ngũ CCVC chưa cân đối, một số chuyên ngành còn thiếu và chưa đáp ứng được yêu cầu hiện đại hóa ngành KTTV. Vì vậy, một yêu cầu cấp bách đặt ra đó là phải có kế hoạch phát triển NNL chất lượng cao, có năng lực chuyên môn, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo

đúc, đáp ứng yêu cầu phát triển của Ngành trong bối cảnh sự phát triển mạnh mẽ của KHCN và yêu cầu phục vụ xã hội ngày càng cao.

Như vậy, qua các số liệu trên cho thấy, công tác phát triển NNL chất lượng cao tại Tổng cục đã được quan tâm và triển khai thực hiện song trong thực tế vẫn còn gặp nhiều khó khăn đặc biệt là phát triển đội ngũ CCVC có trình độ cao tại các Đài KTTV khu vực do địa bàn quản lý rộng khắp trên phạm vi toàn quốc, nhiều nơi điều kiện KT–XH khó khăn, hải đảo, miền núi. Do vậy, để đạt được mục tiêu hiện đại hóa ngành với đội ngũ nhân lực “vừa hồng vừa chuyên” cần phải có chính sách về tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ tiền lương, môi trường làm việc phù hợp với đặc điểm hoạt động của từng đơn vị trực thuộc.

### 3. Kết quả thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

#### 3.1. Kết quả thực hiện

Nền kinh tế tri thức với NNL chất lượng cao là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác. Ngành KTTV đã và đang được tăng cường đầu tư nhằm hướng tới mục tiêu đạt trình độ của các nước tiên tiến trong khu vực Châu Á, Tổng cục KTTV coi NNL chất lượng cao là chìa khóa thành công của sự nghiệp hiện đại hóa và tự động hóa ngành KTTV, là cơ sở để hoàn thành các mục tiêu của Chiến lược phát triển ngành KTTV đến năm 2020. Chính vì vậy, Tổng cục KTTV luôn quan tâm và đẩy mạnh việc thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao do Đảng và Nhà nước ban hành như: chính sách về tuyển dụng, sử dụng CCVC; chính sách về bổ nhiệm, quy hoạch; chính sách về đào tạo, bồi dưỡng; chính sách tiền lương,...

– *Về xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách*: Tổng cục KTTV đã giao cho Vụ Tổ chức cán bộ – đơn vị tham mưu về công tác tổ chức cán bộ nghiên cứu, phối hợp với các đơn vị trực thuộc rà soát nhu cầu, xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao theo hướng dẫn của cơ quan cấp trên, trong đó tập trung xây dựng kế hoạch thực hiện các nội dung phát triển NNL chất lượng cao, xác định đơn vị chủ trì, đơn vị phối hợp và thời gian hoàn thành, gồm:

+ *Xây dựng công tác tuyển dụng viên chức*: Hàng năm, Tổng cục KTTV thực hiện rà soát, đánh giá việc sử dụng NNL và nhu cầu bổ sung NNL thực hiện các nhiệm vụ để xây dựng kế hoạch xét tuyển viên chức trình cấp có thẩm quyền và triển khai thực hiện sau khi được phê duyệt; thực hiện hướng dẫn các đơn vị trực thuộc xây dựng kế hoạch của đơn vị theo phân cấp.

+ *Xây dựng công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý*: Tổng cục KTTV đã thực hiện nghiêm túc chủ trương của Đảng, Nhà nước và các văn bản hướng dẫn của Bộ TNMT về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tổng cục KTTV chỉ đạo các đơn vị tập trung rà soát, xây dựng quy hoạch các chức danh lãnh đạo thuộc đơn vị giai đoạn 2016–2021 và kế hoạch hoàn thành để báo cáo cấp trên hoặc thực hiện phê duyệt theo phân cấp quản lý. Trong quá trình xây dựng quy hoạch cán bộ, các cơ quan, đơn vị đã rà soát, đánh giá đội ngũ CCVC về chất lượng, số lượng, trình độ, độ tuổi làm căn cứ, xác định lựa chọn nhân sự đưa vào quy hoạch đảm bảo cơ cấu (độ tuổi, giới) theo quy định.

+ *Xây dựng kế hoạch nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCVC*: Tổng cục KTTV đã chỉ đạo Vụ Tổ chức cán bộ là đơn vị chủ trì phối hợp với các đơn vị trực thuộc Tổng cục xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của Tổng cục đảm bảo thực hiện đúng quy định của Nhà nước, trong đó tập trung xây dựng và triển khai thực hiện các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng định kỳ hằng năm theo kế hoạch và chương trình do Bộ TNMT tổ chức; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước, lý luận chính trị, ngoại ngữ, các kỹ năng phục vụ cho hoạt động nghề nghiệp của CCVC tại Tổng cục KTTV.

+ *Xây dựng kế hoạch thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp*: Căn cứ các văn bản hướng dẫn của Nhà nước, Tổng cục KTTV xây dựng Đề án thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp cho viên chức thuộc chuyên ngành TNMT đang làm việc tại Tổng cục KTTV; phối



hợp với Vụ Tổ chức cán bộ, Bộ TNMT cử CCVC đủ điều kiện, tiêu chuẩn dự thi nâng ngạch, thăng hạng chức danh nghề nghiệp.

+ *Thực hiện công tác tiền lương, chế độ đãi ngộ với CCVC*: Tổ chức thực hiện đúng các quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, CCVC và lực lượng vũ trang; trong những năm qua, Tổng cục KTTV đã tổ chức thực hiện tốt các chế độ về tiền lương, các chế độ chính sách về nghề, đặc thù nghề, đãi ngộ đối với CCVC đặc biệt là viên chức công tác ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn.

– *Về phổ biến, tuyên truyền thực hiện chính sách*: Để nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao, Tổng cục KTTV đã quán triệt, chỉ đạo các đơn vị trực thuộc Tổng cục KTTV phổ biến các quy định, văn bản hướng dẫn của Nhà nước về công tác phát triển NNL chất lượng cao đến toàn thể CCVC. Tổng cục KTTV giao Vụ Tổ chức cán bộ nghiên cứu, đề xuất xây dựng kế hoạch thực hiện có hiệu quả nội dung của chính sách phù hợp với điều kiện hoạt động của các đơn vị trực thuộc để phổ biến cho đối tượng thực hiện chính sách. Hình thức phổ biến, tuyên truyền chính sách được thực hiện đa dạng. Tổng cục KTTV sử dụng cổng thông tin của Ngành để truyền tải thông tin nội dung chính sách tới các đối tượng, như: trang web của Tổng cục KTTV; Tạp chí KTTV, các trang web của các đơn vị trực thuộc, hệ thống hội thảo trực tuyến, ... Với hình thức này, nội dung thông tin chính sách được công bố công khai, rộng rãi đến tất cả CCVC thuộc Tổng cục và người dân quan tâm có thể tra cứu, nghiên cứu dễ dàng.

– *Về phân công, phối hợp thực hiện chính sách*: Việc phân công, phối hợp thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại Tổng cục KTTV chủ yếu là thực hiện đối với các đơn vị trong nội bộ. Nhìn chung, sự phân công, phối hợp trong quá trình triển khai thực hiện chính sách tại Tổng cục KTTV tương đối rõ ràng, không có sự chồng chéo, giao thoa. Đánh giá này được khẳng định rõ hơn thông qua kết quả đánh giá điều tra xã hội học [5] đối với 284 CCVC khi được hỏi ý kiến về “Có sự phân công, phối hợp thực hiện giữa các tổ chức thuộc đơn vị” có 283 ý kiến đánh giá từ “tạm đồng ý” đến “hoàn toàn đồng ý” (chiếm 99,6%).

– *Về duy trì chính sách*: Công tác duy trì chính sách phát triển NNL chất lượng cao trong thời gian qua đã được Tổng cục KTTV duy trì tốt. Tổng cục KTTV đã phân công Vụ Tổ chức cán bộ là đơn vị chủ trì trực tiếp đôn đốc, chịu trách nhiệm chính trong công tác triển khai thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao, hướng dẫn các cơ quan đơn vị có liên quan thực hiện, bên cạnh đó giám sát các đơn vị trong việc tổ chức thực hiện. Theo kết quả đánh giá điều tra xã hội học [5] về công tác “*Việc duy trì chính sách phát triển nhân lực được thực hiện thường xuyên, liên tục*” có 273 ý kiến đánh giá từ “tạm đồng ý” đến “hoàn toàn đồng ý” (chiếm 96,1%). Kết quả đánh giá một phần đã nêu lên công tác duy trì chính sách được Tổng cục KTTV quan tâm và thực hiện đều trong việc thực hiện chính sách. Bên cạnh đó, Tổng cục KTTV cũng đảm bảo đáp ứng các yêu cầu về NNL, tài chính, cơ sở vật chất kỹ thuật khi cần trong việc duy trì chính sách nhằm đạt được mục tiêu đề ra; theo kết quả đánh giá điều tra xã hội học về công tác “*đảm bảo các nguồn lực tài chính, vật chất*” có 270 ý kiến đánh giá từ “tạm đồng ý” đến “hoàn toàn đồng ý” (chiếm 95,1%).

– *Về đôn đốc, kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách*: Công tác theo dõi, kiểm tra, đôn đốc được Tổng cục KTTV rất coi trọng. Cùng với công tác tổ chức thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao, hàng năm Tổng cục KTTV đều xây dựng kế hoạch kiểm tra giám sát, đôn đốc thực hiện chính sách đối với các đơn vị trực thuộc trên cơ sở kế hoạch kiểm tra của Bộ TNMT. Cụ thể ban hành một số công văn, quyết định về công tác kiểm tra tổ chức cán bộ như: Quyết định số 43/QĐ-KTTVQG ngày 02/3/2015 của Tổng giám đốc Trung tâm KTTV quốc gia về việc phê duyệt kế hoạch kiểm tra công tác tổ chức cán bộ năm 2015, trong đó yêu cầu các đơn vị tự kiểm tra về các nội dung: công tác tổ chức biên chế, công tác quản lý CCVC trong đó đã thực hiện kiểm tra chi tiết đối với 05 đơn vị trực thuộc. Định kỳ từ năm 2015–2019, Tổng cục đã tiến hành kiểm tra đối với 24 đơn vị trực thuộc [4];

thông qua việc kiểm tra đã phát hiện những sai phạm, tồn tại, khó khăn, vướng mắc trong quá trình tổ chức thực hiện.

– *Về tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm việc thực hiện chính sách:* Căn cứ Quy chế làm việc, Tổng cục đã tổng kết, đánh giá việc thực hiện chính sách trong đó tập trung chủ yếu vào những khó khăn, vướng mắc của các đơn vị khi triển khai thực hiện và đưa ra những giải pháp để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Hình thức tổ chức đa dạng (giao ban tháng, quý, theo chuyên đề, tổng kết năm...), qua đó Tổng cục đưa ra chỉ đạo, điều hành những nội dung về chính sách phát triển NNL chất lượng cao nhằm giúp các đơn vị thực hiện thống nhất, đúng quy định, phù hợp với hoạt động của từng đơn vị. Hằng năm, Tổng cục KTTV tham gia Hội nghị tổng kết công tác tổ chức cán bộ của Bộ TNMT, tại hội nghị này đưa ra những đề xuất, kiến nghị với Bộ TNMT xem xét, nghiên cứu, điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung chính sách hoặc xem xét, kiến nghị bộ, ngành liên quan nghiên cứu, báo cáo cơ quan ban hành chính sách xem xét, quyết định.

– *Về sửa đổi, bổ sung chính sách:* trong chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại Tổng cục KTTV việc điều chỉnh được quy định tại Quyết định số 198/QĐ-KTTVQG ngày 05/6/2013 của Tổng giám đốc Trung tâm KTTV quốc gia quy định về phân cấp quản lý CCVC [6] ở nhiều nội dung như: trong công tác đào tạo, bồi dưỡng CCVC đã thực hiện phân cấp cho đơn vị được quyết định cử viên chức đi đào tạo ở bậc đại học sau khi có ý kiến đồng ý của cấp trên; trong công tác bổ nhiệm, quy hoạch thực hiện rút gọn thành phần lãnh đạo cấp trạm KTTV tham dự hội nghị cán bộ chủ chốt tạo được sự ủng hộ của các đơn vị, tiết kiệm kinh phí từ ngân sách nhà nước mà vẫn đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch và dân chủ; trong công tác tuyển dụng Tổng cục KTTV đã phân cấp cho các đơn vị thực hiện tuyển dụng đối với các chức danh từ hạng IV trở xuống đảm bảo tạo sự linh hoạt, chủ động cho đơn vị trong việc bổ sung viên chức thực hiện các nhiệm vụ và một số nội dung khác. Việc phân cấp cho các đơn vị trong tổ chức thực hiện chính sách nhằm phát huy tính sáng tạo, dám chịu trách nhiệm đối với người đứng đầu đơn vị và tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Tổng cục KTTV đối với các đơn vị đảm bảo việc thực hiện đúng nguyên tắc, đúng quy trình, công khai, minh bạch. Về cơ bản, việc thực hiện công tác tổ chức cán bộ tại Tổng cục KTTV đã đi vào nền nếp, thực hiện thống nhất, xuyên suốt từ trên xuống dưới.

### 3.2. Đánh giá ưu nhược điểm

#### 3.2.1. Về ưu điểm

Với quan điểm nhất quán coi NNL chất lượng cao là chìa khóa thành công của sự nghiệp hiện đại hóa và tự động hóa ngành KTTV, là cơ sở để hoàn thành các mục tiêu của Chiến lược phát triển ngành KTTV đến năm 2020 và Chiến lược quốc gia về biến đổi khí hậu, Tổng cục KTTV đã chủ động tổ chức thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao từ việc xây dựng, lập kế hoạch các bước thực hiện, phổ biến tuyên truyền, phân công, duy trì, theo dõi đôn đốc, kiểm tra, giám sát, đánh giá rút kinh nghiệm và điều chỉnh thực hiện chính sách trong đó tập trung thực hiện một số vấn đề cơ bản của chính sách như: công tác tuyển dụng; bố trí, sử dụng; quy hoạch, bổ nhiệm; đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ CCVC nhằm mục tiêu phát triển, nâng cao năng lực, phẩm chất đạo đức của đội ngũ CCVC và đã đạt được một số kết quả khả quan, cụ thể như sau:

– Thứ nhất, sự quan tâm chỉ đạo của Đảng ủy và Lãnh đạo Tổng cục KTTV; gắn trách nhiệm của thủ trưởng các đơn vị trực thuộc về thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại đơn vị; được xác định là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt của Tổng cục KTTV nhằm thực hiện thắng lợi các mục tiêu theo Chiến lược phát triển ngành KTTV đến năm 2020.

– Thứ hai, các bước trong quy trình tổ chức thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao được Tổng cục triển khai thực hiện đồng bộ, thống nhất trong tất cả các đơn vị trực



thuộc nhằm tạo điều kiện nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho CCVC, tạo động lực thúc đẩy CCVC thi đua hoàn thành nhiệm vụ được giao.

– Thứ ba, việc triển khai thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại Tổng cục đã đạt được kết quả đáng khích lệ, được thể hiện qua các nội dung sau:

+ NNL của Tổng cục KTTV trong đó có NNL chất lượng cao đã tăng cả về số lượng và chất lượng; ngày càng được chuẩn hóa tăng lên cả về trình độ chuyên môn (theo ngạch/chức danh nghề nghiệp), trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ và các kỹ năng phục vụ cho công việc;

+ Công tác tuyển dụng đã được thực hiện đúng quy trình, quy định theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh trên cơ sở rà soát vị trí việc làm của các đơn vị phù hợp với cơ cấu chức danh nghề nghiệp của từng tổ chức để xác định nhu cầu tuyển dụng nhằm lựa chọn ứng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tránh việc tuyển dụng tràn lan. Tuyển dụng viên chức ở các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Tổng cục chủ yếu áp dụng hình thức xét tuyển, hình thức này phù hợp với hoạt động nghề nghiệp của các đơn vị trực thuộc Tổng cục KTTV;

+ Công tác bố trí sử dụng CCVC về cơ bản đảm bảo đúng ngành nghề được đào tạo; phát huy được sở trường của CCVC; đã từng bước gắn với đánh giá CCVC và hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu, sàng lọc những CCVC yếu kém năng lực nhằm sử dụng có hiệu quả NNL;

+ Công tác quy hoạch, bổ nhiệm được thực hiện bài bản theo trình tự, thủ tục quy định đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công khai, minh bạch; công tác quy hoạch là cơ sở tạo nguồn cho công tác bổ nhiệm; công tác bổ nhiệm đã kiện toàn đội ngũ lãnh đạo đáp ứng yêu cầu công tác, không vượt quá số lượng và đổi mới trong lựa chọn cán bộ thông qua thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo tạo sự đồng tình, ủng hộ của CCVC;

+ Công tác đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm và đẩy mạnh đã đáp ứng được mục tiêu chuẩn hóa năng lực cho CCVC theo ngạch/chức danh, hạng, theo chức danh lãnh đạo, quản lý; đã có sự phân biệt giữa năng lực chuyên môn và năng lực lãnh đạo, quản lý; chủ động xây dựng kế hoạch và phối hợp thực hiện các lớp/khóa đào tạo, bồi dưỡng với hình thức, nội dung, đối tượng phù hợp, phong phú và linh hoạt nhằm nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của CCVC; tăng cường phối hợp, hợp tác trong công tác chuyên môn với các cơ quan, đơn vị trong và ngoài nước để đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu NNL. Đây là điều kiện thuận lợi để mỗi CCVC nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng ngoại ngữ, tin học phục vụ cho thực hiện nhiệm vụ được giao;

+ Chế độ chính sách được thực hiện tương đối tốt, Tổng cục KTTV đã thực hiện nghiêm, kịp thời chính sách tiền lương, phụ cấp và các chế độ đãi ngộ, đảm bảo chế độ bảo hiểm xã hội, y tế cho 100% CCVC làm việc tại các đơn vị trực thuộc Tổng cục KTTV. Bên cạnh đó, môi trường làm việc, cơ sở vật chất, các công trình nhà trạm và các trang thiết bị phục vụ công việc đã được Tổng cục KTTV đảm bảo cơ bản đầy đủ, đáp ứng yêu cầu công tác.

Theo số liệu khảo sát [5] về đánh giá mức độ hài lòng của CCVC đối với đơn vị đang công tác có 280/284 ý kiến (chiếm 98,5%) mong muốn cống hiến và gắn bó với đơn vị lâu dài; 95,8% ý kiến đánh giá đơn vị trang thiết bị đáp ứng yêu cầu công việc; 92,9% ý kiến đánh giá đơn vị có cơ chế đãi ngộ phù hợp, môi trường cạnh tranh lành mạnh và đổi mới trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm; 96,1% ý kiến đánh giá đơn vị có chính sách khen thưởng và kỷ luật hợp lý; 80% ý kiến có ý định giới thiệu người thân, bạn bè vào làm việc tại đơn vị. Qua số liệu khảo sát cho thấy, về cơ bản CCVC hài lòng với chính sách phát triển NNL chất lượng cao mà Tổng cục KTTV và các đơn vị đang thực hiện. Điều này một lần nữa đã khẳng định những định hướng, kế hoạch thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao đang đi đúng hướng và mang lại những kết quả tích cực.

### 3.2.2. Một số tồn tại

Bên cạnh những kết quả đã đạt được còn có một số hạn chế trong thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao tại Tổng cục, cụ thể như:

– Công tác phổ biến, tuyên truyền thực hiện chính sách đã được Tổng cục quán triệt, phổ biến đến toàn thể CCVC thông qua nhiều hình thức đảm bảo thông tin chính sách đến từng đơn vị, từng tổ chức và cá nhân. Hiệu quả của công tác tuyên truyền cũng mang lại nhiều kết quả tuy nhiên do địa bàn quản lý rộng, khoảng cách giữa các tổ chức trong đơn vị xa (có những nơi khoảng cách xa đến hàng trăm km), nhiều nơi cơ sở hạ tầng (điện, đường, trường, trạm...) khó khăn (ở miền núi, hải đảo, biên giới...) do vậy việc tuyên truyền thông tin về thực hiện chính sách đến tất cả viên chức có phần bị hạn chế. Cụ thể một số nội dung sau:

+ Công tác tuyển dụng trong thời gian qua đã được thực hiện theo đúng quy trình, chất lượng NNL được tuyển dụng đã tăng lên nhưng do công tác tuyên truyền chính sách cũng như hoạt động tuyên truyền của Tổng cục về KTTV, biến đổi khí hậu còn chưa cao nên chưa thu hút được người giỏi, có trình độ chuyên môn cao, tài năng vào làm việc tại các đơn vị của Tổng cục; nguồn tuyển dụng một số ngành, vị trí việc làm còn khó khăn, một số vị trí tuyển dụng số ứng viên đăng ký ít (đặc biệt là các đơn vị ở địa phương), điều này không tạo được sự cạnh tranh tại vị trí cần tuyển vì vậy có những ảnh hưởng nhất định tới chất lượng đầu vào của NNL;

+ Công tác bố trí, sử dụng CCVC về cơ bản đã chú trọng đến phân công theo trình độ chuyên môn được đào tạo và vị trí việc làm qua đó xác định năng lực thực hiện nhiệm vụ và kết quả đánh giá hằng năm. Tuy nhiên, việc phổ biến chính sách về phát triển NNL có đơn vị chưa quan tâm đúng mức, thực hiện chưa sát sao, chưa thường xuyên rà soát, đánh giá việc bố trí, sử dụng CCVC tại đơn vị do vậy kết quả đánh giá CCVC còn chưa nhìn nhận đúng năng lực thực tế điều này gây ảnh hưởng đến tâm lý làm việc của CCVC theo hướng tiêu cực dẫn đến tình trạng không gắn bó với tổ chức;

+ Công tác quy hoạch: Việc phổ biến chính sách chưa tốt dẫn tới kết quả khi thực hiện xây dựng quy hoạch một số đơn vị phải chỉnh sửa nhiều lần, gây lãng phí thời gian, hiệu quả không đạt như mong muốn, cụ thể: số lượng cán bộ nguồn đưa vào quy hoạch vẫn còn những bất hợp lý, có hiện tượng “quy hoạch treo” ở một số đơn vị, % tỷ lệ nữ trong quy hoạch đối với một số đơn vị khó thực hiện;

+ Công tác phân công, phối hợp thực hiện chính sách: Công tác phối hợp giữa Vụ Tổ chức cán bộ và một số đơn vị trực thuộc Tổng cục trong triển khai thực hiện chính sách hiệu quả còn chưa cao đặc biệt là các Đài KTTV khu vực do các đơn vị hoạt động phân tán trên khắp cả nước, chủ yếu là trao đổi qua điện thoại do vậy việc tổ chức thực hiện chính sách còn chậm ảnh hưởng đến tiến độ chung. Bên cạnh đó, sự phối hợp giữa Tổng cục với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CC VC về lĩnh vực KTTV còn chưa hiệu quả đó là: các chương trình đào tạo tập trung vào các vấn đề về bồi dưỡng quản lý, lý luận chính trị, quốc phòng an ninh; nội dung đào tạo vẫn nặng về hình thức, tiêu chuẩn bằng cấp, chưa chú trọng bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hành; chưa chú trọng, khuyến khích tính tích cực của người học.

– Công tác đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách: Tổng cục đã chú trọng công tác đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách theo hướng dẫn của Bộ; đã ban hành các quyết định kiểm tra hằng năm nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách. Tuy nhiên, việc kiểm tra tình hình thực hiện chính sách đối với các đơn vị trực thuộc còn phụ thuộc vào một số yếu tố nên kết quả thực hiện chính sách bị ảnh hưởng như: số đơn vị quản lý nhiều (23 đơn vị), địa bàn rộng, phân tán, nhân lực thực hiện nhiệm vụ ít, kinh phí bố trí cho việc đi cơ sở còn hạn chế nên số đơn vị được kiểm tra hằng năm ít, thường từ 5 đến 6 đơn vị và lặp lại sau 3 đến 5 năm; thời gian kiểm tra tại mỗi đơn vị ngắn (thường từ 02 đến 04 ngày). Điều này dẫn tới có thể việc thực hiện sai chính sách mà không bị phát hiện và xử lý kịp thời, ảnh hưởng đến quyền lợi của đối tượng thực hiện chính sách. Bên cạnh đó, một số đơn vị công tác đôn đốc, kiểm tra, giám sát cũng chưa được chú trọng và thực hiện thường xuyên

nên hiệu quả thực hiện không cao, vẫn còn những sai sót xảy ra ảnh hưởng đến quyền lợi của đối tượng thực hiện chính sách.

– Công tác tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm: Tổng cục đã thực hiện tốt công tác tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm về thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao từ đó có những sự điều chỉnh hợp lý, nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách. Tuy nhiên, tại các cuộc họp giao ban (theo hình thức trực tuyến) do có nhiều nội dung, nhiệm vụ thuộc các mảng công tác của Tổng cục nên thời gian trao đổi về các nội dung của chính sách phát triển NNL chất lượng cao không nhiều, chỉ là những vấn đề mang tính tổng quát, định hướng không đi vào chi tiết, cụ thể nên việc đưa ra giải pháp thực hiện chính sách sẽ bị ảnh hưởng đến tiến độ thực hiện. Điều này làm cho việc đánh giá kết quả thực hiện các chính sách gặp khó khăn do thiếu các thông tin đáng tin cậy về quá trình thực hiện và những nội dung, biện pháp cần bổ sung, hoàn thiện.

– Công tác sửa đổi, điều chỉnh chính sách: Về cơ bản đã đáp ứng yêu cầu trong tổ chức thực hiện chính sách tuy nhiên do đặc thù NNL không đồng đều giữa các đơn vị và cơ chế phát triển hoạt động dịch vụ chưa mạnh nên ảnh hưởng đến hiệu quả công tác phát triển NNL chất lượng cao, cụ thể:

+ Công tác bổ nhiệm cán bộ: Tổng cục đã phân cấp cho các đơn vị được chủ động trong việc ban hành tiêu chuẩn bổ nhiệm phù hợp với hoạt động chuyên môn nghề nghiệp. Nhìn chung, tiêu chuẩn bổ nhiệm đã bám sát tiêu chuẩn khung và tiêu chuẩn cụ thể của Bộ, Tổng cục. Tuy nhiên, đối với cấp trạm thì giữa các Đài KTTV khu vực tiêu chuẩn có sự khác nhau, ví dụ: Đài KTTV khu vực Tây Bắc tiêu chuẩn bổ nhiệm trưởng trạm KTTV hạng II là Quan trắc viên trung cấp TNMT trở lên [7], Đài KTTV khu vực đồng bằng Bắc Bộ là Quan trắc viên cao đẳng TNMT trở lên [8] hoặc thời hạn giữ chức vụ đối với các trạm KTTV có đơn vị là 3 năm, đơn vị là 5 năm. Như vậy, việc xây dựng tiêu chuẩn bổ nhiệm của các đơn vị trực thuộc Tổng cục có sự không đồng nhất, ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo;

+ Chế độ tiền lương của CCVC còn thấp mặc dù đã được nâng lên trong những năm qua nhưng mới chỉ đáp ứng nhu cầu cơ bản, nhìn chung đời sống của CCVC thuộc Tổng cục còn khó khăn. Lương thấp khiến một số CCVC chưa yên tâm công tác, đặc biệt đối với NNL chất lượng cao dễ gây tâm lý chán nản, “nhảy việc”. Công tác dịch vụ KTTV tại các đơn vị sự nghiệp chưa phát triển mạnh nên ảnh hưởng đến việc thực hiện các chế độ đãi ngộ của đơn vị.

Những hạn chế trong tổ chức thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao nêu trên là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL trong thực hiện nhiệm vụ; bên cạnh đó môi trường công tác có nơi còn khó khăn, cơ sở vật chất xuống cấp, trang thiết bị lạc hậu chưa được đầu tư đồng bộ, mật độ các trạm KTTV còn thưa cũng ảnh hưởng đến thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao của Tổng cục.

### *3.3. Nguyên nhân của những tồn tại*

Những hạn chế trong việc thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao của Tổng cục hiện nay do nhiều nguyên nhân trong đó có thể phân thành hai nguyên nhân chính là: nguyên nhân chủ quan, nguyên nhân khách quan.

– Nguyên nhân khách quan:

+ Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý CCVC tuy đã từng bước hoàn thiện nhưng đến nay vẫn còn một số bất cập. Các quy định, thông tư, nghị định hướng dẫn thực hiện chính sách khi cần điều chỉnh phải thực hiện qua nhiều thủ tục, trình tự theo quy định để xem xét, phê duyệt dẫn đến chậm trong triển khai thực tế.

+ Chính sách về tiền lương và thu nhập của CCVC thời gian qua luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, cải cách và điều chỉnh nhưng vẫn chưa đáp ứng được tình hình phát triển KT – XH trong giai đoạn hiện nay. Mức tiền lương và thu nhập cơ bản của CCVC chưa đủ để đáp ứng yêu cầu cuộc sống của bản thân và gia đình ở mức trung bình, chưa tương xứng với mặt bằng chung của khu vực. Điều này kéo theo vấn đề “chảy máu chất xám” khi CCVC có trình

độ, có năng lực chuyên môn giỏi hoặc dễ phát sinh các tiêu cực khi thực hiện nhiệm vụ gây ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan, đơn vị.

– Nguyên nhân chủ quan:

+ Trong công tác phổ biến, tuyên truyền: do chưa nhận thức và đánh giá đầy đủ tầm quan trọng về phát triển NNL chất lượng cao và hoạt động tuyên truyền, phổ biến chính sách nên người đứng đầu đơn vị hoặc các phòng ban phụ trách còn lúng túng, chưa thực sự chú trọng trong việc thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao dẫn đến chủ quan, đại khái trong vấn đề tổ chức thực hiện chính sách ở đơn vị mình;

+ Công tác phối hợp giữa các đơn vị trực thuộc Tổng cục chưa mạnh; sự phối hợp giữa Tổng cục với các đơn vị trực thuộc Bộ còn chưa chặt chẽ dẫn tới tình trạng “chờ” hướng dẫn do vậy việc cụ thể hóa các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ CCVC, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ và các chủ trương liên quan đến công tác cán bộ còn chậm hoặc xây dựng văn bản cụ thể hóa chưa thật sự phù hợp với thực tiễn các đơn vị, chưa đồng bộ;

+ Do địa bàn quản lý rộng khắp cả nước, có nơi điều kiện đi lại khó khăn nên công tác đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách đã được thực hiện nhưng chưa thường xuyên dẫn đến các khó khăn, vướng mắc không được giải quyết kịp thời khi thực hiện chính sách;

+ Hiệu quả của công tác tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm trong quá trình thực hiện chính sách chưa cao dẫn đến có sai sót trong công tác thực hiện các nội dung chính sách làm ảnh hưởng đến quyền lợi của CCVC và mục tiêu chính sách thường là các nội dung liên quan đến chế độ đãi ngộ đối với viên chức;

+ Công tác rà soát, điều chỉnh chính sách còn chậm, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới dẫn tới hiệu quả thực hiện không cao, cụ thể: công tác đào tạo, bồi dưỡng CC, VC chưa đáp ứng yêu cầu, nội dung đào tạo ít được nâng cấp đổi mới, còn bị động chưa theo kịp yêu cầu đổi mới ngành; công tác nhận xét đánh giá CC, VC một số tiêu chí còn chung chung không mang tính định lượng, còn nể nang, không thực chất; các tiêu chuẩn bổ nhiệm còn chung chung, chưa thực sự gắn với từng vị trí việc làm mà chủ yếu theo tiêu chuẩn chức danh chung; công tác quy hoạch còn tình trạng quy hoạch kín chưa đảm bảo nguyên tắc “mở” nên chưa có sự đổi mới nguồn cán bộ được quy hoạch;

+ Năng lực thực hiện, tham mưu của tổ chức, cá nhân trực tiếp thực hiện chính sách không đồng đều, chưa đánh giá đầy đủ các nhân tố ảnh hưởng đến việc xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao như: xu hướng toàn cầu hóa, các vấn đề yêu cầu CNH, HĐH, hội nhập kinh tế quốc tế, cách mạng công nghiệp 4.0 và yêu cầu hiện đại hóa ngành. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng, tiến độ thực hiện chính sách dẫn đến gây lãng phí các nguồn lực của đơn vị và không đạt mục tiêu của đơn vị.

Bên cạnh đó, cơ cấu NNL phân bố chưa hợp lý, phần lớn CCVC có trình độ đào tạo từ thạc sỹ trở lên và chức danh Phó Giáo sư, Giáo sư tập trung chủ yếu ở các đơn vị tham mưu tổng hợp và các đơn vị sự nghiệp ở Trung ương; trình độ ngoại ngữ, tin học của một bộ phận CCVC làm công tác chuyên môn nghiệp vụ đặc biệt là công tác cảnh báo, dự báo KTTV chưa đáp ứng tốt yêu cầu hợp tác quốc tế để tiếp cận với những thành tựu KHCN mới, dẫn đến khó lựa chọn CCVC tham gia các đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài.

#### 4. Kết luận và kiến nghị

Bài báo đã thực hiện đánh giá hiện trạng phát triển NNL ở Tổng cục KTTV. Tính đến thời điểm 31/12/2019 có 2.836 CCVC làm việc trên phạm vi cả nước trong đó, công chức làm việc tại các đơn vị quản lý nhà nước có 28 người, chiếm tỷ lệ rất nhỏ. Về cơ bản, NNL của Tổng cục KTTV được đào tạo đúng chuyên ngành KTTV nhưng tỉ lệ phân bố NNL chất lượng cao không đồng đều giữa các đơn vị. Trong giai đoạn gần đây, trình độ chuyên môn của NNL ngày càng được nâng cao trong khi vẫn đảm bảo được chỉ tiêu tinh giảm biên chế. Tuy nhiên, tỷ lệ trình độ trung cấp và cao đẳng vẫn còn duy trì ở mức cao, đặc biệt là ở các Đài KTTV khu vực. Cơ cấu độ tuổi hiện tại còn bất cập trong đó độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi và

trên 51 tuổi chiếm gần một nửa (48,17%), đây là yếu tố ảnh hưởng đến công tác sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng NNL của Tổng cục KTTV, có thể gây ra sự thiếu hụt lớn về đội ngũ nhân lực có chuyên môn nghiệp vụ trong giai đoạn 10 năm tới khi số viên chức này nghỉ hưu theo chế độ. Chính sách phát triển NNL chất lượng cao đã được triển khai thực hiện tương đối tốt và phát huy hiệu quả trong những năm gần đây. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều tồn tại cần đòi hỏi phải có những đội mới mang tính đột phá.

Phát triển NNL tại Tổng cục KTTV luôn chịu sự tác động của những yếu tố khách quan và nhân tố chủ quan, trong đó có tác động của cuộc cách mạng KHCN; tác động của biến đổi khí hậu toàn cầu; tác động của đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; tác động của môi trường kinh tế-xã hội. Vì vậy, để phát triển đội ngũ CCVC chất lượng cao đòi hỏi Tổng cục KTTV phải tổ chức thực hiện có hiệu quả chính sách phát triển NNL chất lượng cao do các cơ quan có thẩm quyền ban hành phù hợp với hoạt động và điều kiện thực tiễn tại đơn vị. Phát triển NNL chất lượng cao tại Tổng cục KTTV cần thực hiện đồng bộ các giải pháp. Trong đó, giải pháp nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò NNL chất lượng cao giữ vai trò quan trọng nhất. Điều này không chỉ khẳng định rõ triết lý nhân sinh về sự cần thiết phải đẩy mạnh công tác phòng, chống, giảm nhẹ thiên tai, thảm họa; tạo điều kiện thuận lợi phát triển KT-XH, đảm bảo quốc phòng an ninh, đem lại bình yên cho nhân dân mà còn tạo sự đồng thuận xã hội, sự vào cuộc của hệ thống chính trị, xác định rõ hơn vị trí, vai trò, trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật KTTV trong nghiên cứu dự báo kịp thời, chính xác hiện tượng thời tiết, biến đổi khí hậu; đề xuất các chủ trương, giải pháp phòng, chống, giảm nhẹ thiên tai thảm họa, khắc phục các hiện tượng thời tiết bất thường do biến đổi khí hậu toàn cầu, nước biển dâng, băng tan, mưa, lũ, bão, lụt... gây ra. Có thể khẳng định rằng, thực hiện đồng bộ, thống nhất các giải pháp sẽ góp phần tạo ra những điều kiện, tiền đề vững chắc cho phát triển bền vững NNL KTTV Việt Nam hiện nay.

**Đóng góp cho nghiên cứu:** Xây dựng ý tưởng nghiên cứu: D.T.T.H.; Lựa chọn phương pháp nghiên cứu: D.T.T.H.; Xử lý số liệu: D.T.T.H.; Viết bản thảo bài báo: D.T.T.H.; Chỉnh sửa bài báo: D.T.T.H.

**Lời cam đoan:** Tác giả cam đoan bài báo này là công trình nghiên cứu của tác giả, chưa được công bố ở đâu, không được sao chép từ những nghiên cứu trước đây; không có sự tranh chấp lợi ích.

#### **Tài liệu tham khảo**

1. Toffler, A. Thăng trầm quyền lực, NXB Thông tin Lý luận, Hà Nội, 1992, tr. 41.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, NXB Chính trị quốc gia, 1996, tr.21.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, NXB Chính trị quốc gia, 2011, tr.41, tr130.
4. Tổng cục Khí tượng Thủy văn. Báo cáo tổng kết công tác tổ chức cán bộ các năm 2015, 2016, 2017, 2018 và 2019.
5. Tổng cục Khí tượng Thủy văn. Báo cáo tổng hợp phiếu điều tra khảo sát về phát triển nguồn nhân lực, 2020.
6. Trung tâm Khí tượng Thủy văn quốc gia. Quy định phân cấp về quản lý công chức, viên chức, 2013.
7. Đài Khí tượng Thủy văn khu vực Tây Bắc. Tiêu chuẩn viên chức lãnh đạo, quản lý các đơn vị thuộc Đài, 2013.
8. Đài Khí tượng Thủy văn khu vực đồng bằng Bắc Bộ. Tiêu chuẩn viên chức lãnh đạo, quản lý các đơn vị thuộc Đài, 2015.



## **The current situation of high quality human resources development at Vietnam hydro–meteorological administration**

**Huyen Do Thi Thu**<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Human resource Department, Vietnam Hydro–Meteorological Administration;  
huyenldtl@gmail.com

**Abstract:** This article will assess the current situation of high quality human resources development in the Vietnam Hydro–Meteorological Administration. There were 2,836 officers and employees who were working nationwide until December 31, 2019, of which, there were 28 people working in central departments, accounting for a very small ratio. Basically, the human resources of the Vietnam Hydro–Meteorological Administration are trained in the Hydro–Meteorological background, but the distribution of high quality human resources (employees has bachelor level or higher) is not equal among units. In the recent period, the professional background of human resources has been significantly improved while this still ensures the target of employees downsizing. However, the ratio of intermediate and college degrees remains at a high level, especially in the regional Hydro–Meteorological centers. The current age structure is still inadequate, with nearly half of the age from 41 to 50 years old and over 51 years old (48.17%). The human resource development policy has been implemented relatively well and effectively in recent years. However, there are still many shortcomings that require breakthrough development policies framework.

**Keywords:** High quality human resources; Development policies framework.