

# THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KHAI THÁC CÔNG TRÌNH THỦY LỢI

PGS.TS. Đoàn Thế Lợi  
ThS. Nguyễn Tuấn Anh  
CN. Hoàng Thị Thùy Linh  
Viện Kinh tế và Quản lý Thủy lợi

**Tóm tắt:** Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực là nhân tố rất quan trọng quyết định sự phát triển của đất nước, sự sống còn của mọi tổ chức, doanh nghiệp. Trong nền kinh tế tri thức, chất lượng nguồn nhân lực quyết định sự hưng thịnh của mọi quốc gia. Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vừa mang tính thời sự, vừa mang tính chiến lược xuyên suốt quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi nước.

Ngành Nông nghiệp đang quản lý khai thác hàng vạn công trình thủy lợi lớn nhỏ phục vụ sản xuất nông nghiệp, dân sinh kinh tế-xã hội và góp phần bảo vệ môi trường sinh thái. Thật khó có thể xác định chính xác giá trị bằng tiền của các công trình thủy lợi hiện có mà nhà nước, nhân dân ta đã đầu tư xây dựng từ hàng trăm năm nay, nhưng chắc chắn là một con số không nhỏ, theo ước tính của một số chuyên gia phải là hàng ngàn tỷ USD. Để quản lý, khai thác tốt các công trình thủy lợi hiện có, chất lượng nguồn nhân lực có vai trò và ý nghĩa hết sức quan trọng. Tuy vậy, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực quản lý khai thác công trình thủy lợi hiện nay đang còn rất nhiều bất cập, biên chế nhiều nhưng không tinh, lực lượng lao động đông nhưng không mạnh, mất cân đối nghiêm trọng về cơ cấu trình độ, ngành nghề, kinh nghiệm ... Nguồn nhân lực ở hầu hết các đơn vị đều chưa đáp ứng được yêu cầu theo quy định. Trong bài viết này trình bày hiện trạng và đề xuất một số giải pháp phát triển, nâng cao năng lực cho tổ chức, cá nhân tham gia quản lý khai thác công trình thủy lợi trong giai đoạn hiện nay.

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực; quản lý thủy lợi

**Summary:** Human resources and its development are one of the most important factors deciding the progress of the nation, life of each organization, company. In the knowledge economy, quality of the human resources decides the prosperousness of all nations. Development and enhancement of the human resources quality is very an importance through socio-economic development of each country.

The agricultural sector is managing a thousands of the large and small irrigation and drainage systems serving for agricultural production and welfare of the people, socio economics and contributing in protecting ecosystem environment and valued a hundreds of billion VND in estimation. However, amount and quality of human resources of all most irrigation and drainage management units does not satisfied requirement, large amount but not yet high quality, structures of knowledge, profession and experience are not suitable ..... This paper shows status and suggesting solutions for developing and strengthening capacity of organization and individuals engaging in operation and maintenance of irrigation and drainage system in current periods.

**Key words:** human resources, knowledge, experience and operation and maintenance management

Người phân biên: PGSTS Nguyễn Tùng Phong

Ngày nhận bài: 05/6/2013 - Ngày thông qua phân biên: 26/6/2013 - Ngày duyệt đăng: 25/9/2013

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo số liệu thống kê, đến cuối năm 2012 cả

nước đã xây dựng được hàng ngàn hệ thống công trình thủy lợi với các quy mô lớn, vừa và nhỏ bao gồm: 5656 hồ chứa các loại với tổng dung tích trữ nước trên 35,34 tỷ m<sup>3</sup>; trên 10.000 trạm bơm điện lớn và khoảng 6000 trạm bơm nhỏ; gần 5.000 cống tưới tiêu lớn; trên 126.000 km kênh mương (trong đó có trên 1.000 km kênh trục lớn); khoảng 3700 km đê sông trên 2000 km đê biển và trên 23.000 km bờ bao ở Vùng đồng bằng sông Cửu Long. Các hệ thống thủy lợi hiện có bảo đảm tưới, tiêu cho khoảng 90% diện tích đất canh tác.

Theo thống kê năm 2012, tổng diện tích gieo trồng được tưới (bao gồm tạo nguồn) đạt khoảng 7,3 triệu ha (vụ Đông Xuân 2,99 triệu ha, vụ Hè Thu 2,05 triệu ha, vụ Mùa 2,02 triệu) trong đó diện tích được tưới bằng tự chảy chiếm gần 61%, còn lại được tưới bằng bơm dầu, bơm điện và các hình thức khác. Ngoài ra, các hệ thống thủy lợi còn phục vụ tưới cho 1,5 triệu ha rau màu, cây công nghiệp, tạo nguồn nước cho 1,3 triệu ha; cung cấp khoảng 6 tỷ m<sup>3</sup> nước phục vụ sinh hoạt và công nghiệp; ngăn mặn cho 0,87 triệu ha, cải tạo chua phèn 1,6 triệu ha và tiêu nước cho trên 1,72 triệu ha đất nông nghiệp. Để quản lý, khai thác, vận hành các công trình thủy lợi hiện có, tính cả nước hiện có là 1005 cán bộ, nhân viên trong bộ máy quản lý nhà nước cấp tỉnh và 633 ở cấp huyện. Ngoài bộ máy quản lý nhà nước, hiện còn có 102 đơn vị quản lý khai thác công trình thủy lợi (92 doanh nghiệp, 2 Ban quản lý, 4 Trung tâm và 4 Chi cục Thủy lợi kiêm nhiệm) với 24.458 người và 16.238 tổ chức hợp tác dùng nước với hơn 36.800 người.

Tuy số lượng nhân lực khá đông nhưng chất lượng nguồn nhân lực phần lớn còn thấp, nhất là ở cấp huyện, cấp xã, các doanh nghiệp và tổ chức hợp tác dùng nước, phân bố lại không đồng đều giữa các vùng miền, địa phương. Nếu không có chiến lược, chính sách và giải pháp hữu hiệu, kịp thời, đồng bộ để phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẽ ảnh hưởng lớn đến công tác thủy lợi nói chung và hiệu quả khai thác các công trình thủy lợi cả ở hiện tại và tương lai. Trong bài báo này, nhóm

nghiên cứu phân tích sâu hiện trạng nguồn nhân lực quản lý khai thác công trình thủy lợi theo các vùng miền, toàn vùng trên cả nước, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao năng lực cho ngành thủy lợi đảm bảo yêu cầu quản lý công trình thủy lợi hiện tại và tương lai.

## II. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- Phương pháp điều tra, khảo sát: Thực hiện điều tra, khảo sát ở một số đơn vị đại diện trong cả nước (trên cả 6 vùng), phỏng vấn các nhà quản lý, các chuyên gia trong các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp và tổ chức hợp tác dùng nước nhằm thu thập, đánh giá hiện trạng chất lượng nguồn nhân lực quản lý khai thác công trình thủy lợi.

- Phương pháp thống kê, phân tích: Trong nghiên cứu này đã thống kê, tổng hợp phân tích số liệu về nhân lực của 63 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, phân tích làm rõ chất lượng nguồn nhân lực, biến động nguồn nhân lực giữa các vùng miền trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp phát triển, nâng cao năng lực cho tổ chức, cá nhân đang làm nhiệm vụ quản lý khai thác công trình thủy lợi.

## III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 3.1. Nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực

*Khi nói đến nguồn nhân lực, người ta nói đến trình độ, cơ cấu và sự đáp ứng của nguồn nhân lực với yêu cầu của thị trường lao động. Chất lượng nguồn nhân lực là sự phản ánh về trình độ kiến thức, kỹ năng và thái độ của người lao động trong một tổ chức sản xuất. Nguồn nhân lực thường được phân chia thành các loại lao động tri thức, lao động quản lý, lao động cung cấp dịch vụ và lao động sản xuất hàng hoá... Trong mỗi tổ chức (quản lý, tư vấn hay sản xuất hàng hóa, dịch vụ đều có những yêu cầu khác nhau về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn nghiệp vụ... Năng suất, chất lượng lao động phụ thuộc rất lớn vào trình độ tri thức, trí tuệ, tay nghề, kinh nghiệm của người lao động đóng góp để tạo ra giá trị của hàng hóa và dịch vụ.*



*Lớp đào tạo bồi dưỡng kiến thức về cơ chế chính sách thủy lợi 2012.*

**Ảnh: Viện KT & QLTL)**

Số lượng nhân lực của một đơn vị sản xuất chính là lực lượng lao động và khả năng tham gia thực hiện hoạt động quản lý, sản xuất của tổ chức để tạo ra hàng hóa và dịch vụ. Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp ngoài yếu tố vốn, công nghệ, thi lợi thế thông qua con người được xem là yếu tố quan trọng nhất, có tính quyết định nhất trong mọi giai đoạn phát triển. Chất lượng nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp, tổ chức được hiểu như là khả năng của đội ngũ nhân viên trong doanh nghiệp, tổ chức tham gia quá trình sản xuất cung ứng hàng hóa dịch vụ với năng suất lao động cao, chất lượng tốt, dịch vụ tuyệt hảo, có khả năng đổi mới, có kỹ năng tiếp cận công nghệ kỹ thuật mới, đáp ứng kịp thời thị hiếu luôn thay đổi của khách hàng.. Đây là những yếu tố then chốt mang lại sự thành công của mọi doanh nghiệp, tổ chức trong mọi giai đoạn phát triển.

Đào tạo phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao là chiến lược của mọi tổ chức, là quốc sách của mọi quốc gia. Kinh nghiệm thành công trong phát triển kinh tế xã hội của các quốc gia như Singapore, Hàn Quốc, Nhật Bản, Mỹ... là những bài học vẫn còn nguyên giá trị. Ở Mỹ luôn coi trọng môi trường sáng tạo, khuyến khích phát triển nhân tài, bồi dưỡng và thu hút nhân tài..thành công trong phát triển nguồn nhân lực là câu trả lời tại sao

Mỹ là nước có nhiều nhà khoa học hàng đầu thế giới. Với Nhật Bản, Chính phủ luôn nhắc nhở người dân “Nhật nghèo tài nguyên thiên nhiên, để phát triển, chỉ có thể trông chờ vào chính mỗi người dân” do đó giáo dục thực sự là quốc sách hàng đầu, và Nhật Bản đã trở thành một trong những cường quốc giáo dục của thế giới. Hàn Quốc với khẩu hiệu “học suốt đời”, hệ thống giáo dục bảo đảm cho người dân được học suốt đời trong môi trường tác chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, trường đại học và các cơ sở nghiên cứu để cùng xây dựng và phát triển thị trường tri thức. Trung Quốc với chiến lược “lấy nhân tài chấn hưng đất nước”, với thái độ ứng xử tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài và sự sáng tạo. ... Các bài học kinh nghiệm trên vẫn nguyên giá trị và vẫn mang tính thời sự cho Việt nam nói chung và ngành thủy lợi nói riêng trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực trong những thập kỷ tới.

Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam đang thấp hơn nhiều so với các nước khác trong khu vực. Trong số 12 nước ở châu Á tham gia xếp hạng, Việt Nam xếp thứ 11/12 (đạt 3,79/10); tiếp đến là Thái Lan (4,94/10 điểm); Malaysia ( 5,59/10 điểm; Ấn Độ (5,76/10 điểm); Hàn Quốc (6,91/10 điểm).



Lớp đào tạo nâng cao năng lực QLKTCTTL tại Bình Định thuộc dự án WB3.

Ảnh: Viện KT & QLTL)

Trong lĩnh vực thủy lợi, theo báo cáo đánh giá chất lượng nguồn nhân lực do Viện Kinh tế và Quản lý thủy lợi thực hiện, nguồn nhân lực của hầu hết các đơn vị quản lý khai thác công trình thủy lợi chưa đáp ứng được yêu cầu theo quy định, phân bố không đồng đều giữa các vùng miền, nhất là ở các tỉnh, huyện thuộc Vùng ĐBSCL, vùng núi, vùng sâu vùng xa.

Vì vậy, đào tạo, phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các đơn vị, tổ chức quản lý khai thác công trình thủy lợi là nhiệm vụ hết sức quan trọng hiện nay, là then chốt để quản lý tốt các công trình thủy lợi hiện có, nâng cao năng lực tưới tiêu phục vụ sản xuất dân sinh, kinh tế-xã hội.

### 3.2. Thực trạng nguồn nhân lực của các tổ chức quản lý khai thác công trình thủy lợi

#### a) Thực trạng nguồn nhân lực trong các cơ quan quản lý nhà nước ở các cấp (tỉnh huyện, xã)

Theo số liệu thống kê của Viện Kinh tế và Quản lý thủy lợi, tính đến cuối năm 2012 trong 63 tỉnh thành phố cả nước (có 62 Chi cục và 1 Phòng) làm nhiệm vụ quản lý nhà nước về thủy lợi ở cấp tỉnh (xem Bảng 1) với tổng số 1.005 cán bộ công chức, viên chức nhà nước. Đây là nguồn nhân lực rất quan trọng tham mưu, giúp việc cho bộ máy lãnh đạo quản lý ở cấp tỉnh trong công tác quy hoạch, xây dựng, khai thác và phát triển thủy lợi tại địa phương. Tuy nhiên chất lượng nguồn nhân lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước đang là khó khăn thách thức. Trong số 1.005 người, số người có trình độ đại học và trên đại học chiếm 60,47%, cao đẳng 1,84 %, trung cấp 7,66 % và sơ cấp chiếm 30,3 % (xem bảng 2)

Bảng 1. Các loại hình tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về thủy lợi cấp tỉnh

TT	Phân theo vùng	Tổng số tỉnh	Loại hình tổ chức			
			Chi cục Thủy lợi	Chi cục Thủy lợi & PCLB	Chi cục Thủy lợi – Thủy sản	Phòng Thủy lợi
1	Đồng bằng Sông Hồng	11	8	5		
2	Trung du và MN phía bắc	15	9	6		
3	Bắc TB và DH miền Trung	14	7	7		
4	Tây Nguyên	5	2	2	1	

TT	Phân theo vùng	Tổng số tỉnh	Loại hình tổ chức			
			Chi cục Thủy lợi	Chi cục Thủy lợi & PCLB	Chi cục Thủy lợi – Thủy sản	Phòng Thủy lợi
5	Đông nam Bộ	6	2	3		1
6	Đồng bằng sông Cửu Long	13	8	5		
<b>Tổng cộng</b>		<b>63</b>	<b>38</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Nguồn: Viện kinh tế và Quản lý thủy lợi thực hiện năm 2012

Bảng 2. Năng lực cán bộ quản lý Nhà nước về thủy lợi ở cấp tỉnh

TT	Phân theo Vùng	Tổng số cán bộ	Chuyên ngành Thủy lợi (người)				Khác
			ĐH trở lên	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	
1	Đồng bằng sông Hồng	178	113	2	17	-	46
2	Trung du và Miền núi phía Bắc	206	133	4	13	-	56
3	Bắc Trung Bộ	108	76		5		
4	Duyên hải miền Trung	119	67	10	5		37
5	Tây Nguyên	73	49	1	5	-	18
6	Đông Nam Bộ	92	55	-	3	1	33
7	Đồng bằng sông C.Long	225	101	5	35	5	79
<b>Tổng</b>		<b>1.005</b>	<b>594</b>	<b>22</b>	<b>83</b>	<b>6</b>	<b>296</b>
Tỷ lệ (%)		100	60,71	1,84	7,83	0,55	29,08

Nguồn: Viện kinh tế và Quản lý thủy lợi thực hiện năm 2012

So với 5 năm trước đây, chất lượng nguồn nhân lực có xu hướng giảm sút, số lượng cán bộ có trình độ sơ cấp chiếm tỷ trọng cao hơn (tăng 12,4 % so với năm 2008).

Ở cấp huyện, chất lượng nguồn nhân lực quản nhà nước còn đáng lo ngại hơn. Cả nước có 548 huyện, thị (có sản xuất nông nghiệp) hiện chỉ có 627 cán bộ có chuyên môn về thủy lợi đang làm việc ở Phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (hoặc phòng kinh tế), vẫn còn

155 huyện (28,3%) không có cán bộ có chuyên môn thủy lợi. Trong số 627 cán bộ, chỉ có 495 có trình độ đại học (78,9 %), bình quân một huyện chỉ có một cán bộ có trình độ đại học. Tỷ lệ này là rất thấp, tuy vậy lại phân bố không đồng đều, chủ yếu tập trung ở các huyện thị vùng đồng bằng ở phía bắc, còn các huyện ở Vùng Tây nguyên, Đông Nam bộ và Đồng bằng sông Cửu Long còn thiếu hụt rất lớn.

Bảng 3: Năng lực cán bộ quản lý nhà nước về thủy lợi ở huyện

TT	Vùng	Chuyên ngành Thủy lợi (người)			
		Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Tổng
1	Đồng bằng sông Hồng	152	3	20	175
2	Trung du và Miền núi phía Bắc	123	4	38	165
3	Bắc trung bộ và DH miền Trung	131	0	19	150
4	Tây Nguyên	17	0	11	28
5	Đông Nam Bộ	16	1	3	20
6	Đồng bằng sông Cửu Long	56	1	32	89
<b>Cả nước</b>		<b>495</b>	<b>9</b>	<b>123</b>	<b>627</b>
Tỷ lệ		78.9	1.44	19.62	100.00

Nguồn: Viện kinh tế và Quản lý thủy lợi thực hiện năm 2012

Ở cấp xã, trong số 9.071 xã (ở nông thôn) chưa có cán bộ xã nào có trình độ chuyên môn nghiệp vụ về thủy lợi từ trung cấp trở lên, thông thường một phó chủ tịch xã phụ trách giao thông thủy lợi.

Từ số liệu ở các bảng trên cho thấy chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về thủy lợi ở địa phương là rất đáng lo ngại, nhất là vùng đồng bằng sông Cửu Long ở cấp huyện và cấp xã. Số lượng cán bộ ít, năng lực chuyên môn thấp nên không đáp ứng được nhiệm vụ được giao, ảnh hưởng đến công tác quản lý, chỉ đạo điều hành, hiệu lực và hiệu quả quản lý Nhà nước còn thấp. Vì vậy, nhiều chủ trương, chính sách của Nhà nước, của Bộ Nông nghiệp & PTNT chưa được các địa phương triển khai

thực hiện triệt để, mỗi địa phương có một “lệ” riêng. Có nơi gần như buông lỏng quản lý đã gây ra nhiều hệ lụy xấu, có địa phương còn đem bán cả công trình thủy lợi cho tư nhân mà chính quyền cũng không hay biết.

*b) Thực trạng nguồn nhân lực trong các đơn vị quản lý khai thác công trình thủy lợi*

Theo số liệu thống kê, tính đến cuối năm 2012 cả nước có 92 doanh nghiệp quản lý khai thác công trình thủy lợi (trong đó có 3 doanh nghiệp trực thuộc Bộ Nông nghiệp và PTNT và 89 doanh nghiệp thuộc các tỉnh), 2 Ban quản lý (Tuyên Quang và Kon Tum), 4 Trung tâm (Long An, Bạc Liêu, Vũng Tàu và Lâm Đồng), 4 Chi cục kiêm nhiệm (Cần Thơ, Hậu Giang, Kiên Giang và Cà Mau), xem Bảng 4

*Bảng 4: Các hình thức tổ chức quản lý khai thác công trình thủy lợi cấp tỉnh*

TT	Phân theo vùng	Số tỉnh	Loại hình tổ chức			
			Doanh nghiệp	Trung tâm	Ban Quản lý	Chi cục kiêm nhiệm
1	Đồng bằng sông Hồng	11	36	0	0	0
2	Trung du và MN phía Bắc	14	18	0	1	0
3	Bắc Trung Bộ và DHMT	14	24	0	0	0
4	Tây Nguyên	5	3	1	1	0
5	Đông Nam Bộ	6	5	1	0	0
6	Đồng bằng sông Cửu Long	13	6	2	0	4
	<b>Tổng</b>	<b>63</b>	<b>92<sup>3</sup></b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

*Nguồn: Viện kinh tế và Quản lý thủy lợi thực hiện năm 2012*

Trong số 92 doanh nghiệp thuộc 50 tỉnh thành phố trong cả nước, loại hình công ty TNHH MTV khai thác công trình thủy lợi là chủ yếu 89/92 (chiếm 96,7%). Tổng số cán bộ công nhân đang làm việc tại các Công ty Quản lý KTCTTL hoặc Trung tâm, Ban QLKT CTTL... (thuộc cấp tỉnh) là 24.458 người, trong đó trình độ đại học và trên đại học chiếm 16,8 %, cao đẳng 2,13 %; trung học, dạy nghề là 50,7 %; sơ cấp 27,9%, chưa đào tạo là 2,23 % (xem Bảng 5).

Nếu so với năm 2008, số lượng nhân lực tăng lên khá lớn (10 %) nhất là sau khi thực hiện chính sách miễn giảm thủy lợi phí và thủy lợi phí được cấp bù trực tiếp về cho doanh nghiệp. Số lượng nhân lực tăng lên nhưng chất lượng tuy có tăng nhưng không đáng kể, nhìn chung vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công tác quản lý vận hành. Ở vùng đồng bằng sông Cửu Long, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực có xu hướng giảm dần và đang ở mức thấp nhất so với cả nước. So với năm 2008 số cán bộ có trình độ đại học chỉ chiếm 5 % của cả nước, trong khi diện tích tưới tiêu tăng lên khá lớn trong những năm gần đây, chiếm hơn

<sup>3</sup> Trong số các doanh nghiệp có 3 Công ty trực thuộc Bộ NN&PTNT

50 % diện tích của cả nước. Ngược lại ở vùng đồng bằng sông Hồng (ĐBSH) và Duyên Hải – Miền Trung (DH-MT), số lượng nhân lực tăng lên nhiều nhất, tính riêng vùng ĐBSH tăng 1.321 người (tăng 11,2 %), vùng DH-

MT tăng 981 người (tăng 7 %). Tuy số lượng nhân lực tăng nhưng chất lượng nguồn nhân lực hầu hết ở các doanh nghiệp chưa đáp ứng được quy định tại Thông tư 40/2011 của Bộ NN&PTNT.

Bảng 5. Năng lực cán bộ trực tiếp quản lý khai thác công trình thủy lợi (các đơn vị trực thuộc cấp tỉnh)

TT	Phân theo Vùng	Tổng số (người)	Đại học và trên ĐH	Cao đẳng	Trung cấp	Công nhân
1	Đồng bằng sông Hồng	13.086	1998	313	7094	3681
2	Miền núi phía Bắc	2.490	551	76	1283	580
3	Bắc Trung Bộ	4.225	540	60	1736	1889
4	Duyên hải miền Trung	2.413	470	30	1093	820
5	Tây Nguyên	674	168	15	298	193
6	Đông Nam Bộ	836	201	3	475	157
7	Đồng bằng Sông Cửu Long	734	189	5	400	140
<b>Cả nước</b>		<b>24.458</b>	<b>4.117</b>	<b>502</b>	<b>12.379</b>	<b>7.460</b>

Nguồn: Viện kinh tế và Quản lý thủy lợi thực hiện năm 2012

Đối với các tổ chức hợp tác dùng nước, số cán bộ thủy nông làm nhiệm vụ quản lý khai thác công trình thủy lợi hầu hết chưa qua đào tạo tập huấn. Theo số liệu thống kê của Tổng cục

Thủy lợi, tính đến 30/11/2012, cả nước có 16.238 tổ chức hợp tác dùng nước với hơn 36.800 người (xem Bảng 6)

Bảng 6. Số lượng Tổ chức Hợp tác dùng nước

Phân theo Vùng	Tổng số	Số lượng		
		Hợp tác xã	Tổ chức HT	Ban QLTN
Miền núi phía Bắc	4.982	774	3.330	878
Đồng bằng sông Hồng	3.447	2.970	471	6
Bắc Trung bộ	1.702	1.403	26	273
Duyên hải Nam Trung bộ	1.290	574	559	157
Tây Nguyên	481	52	201	228
Đông Nam bộ	567	50	460	57
Đồng bằng sông Cửu Long	3.769	447	3.294	28
<b>Tổng cộng</b>	<b>16.238</b>	<b>6.270(39%)</b>	<b>8.341(51%)</b>	<b>1.627 (10%)</b>

Nguồn: Tổng Cục Thủy lợi năm 2012

Nhiều địa phương sau khi thực hiện chính sách phân cấp quản lý khai thác công trình thủy lợi, công trình giao về cho xã quản lý nhưng ở xã không có tổ chức hợp tác dùng nước, không có cán bộ am hiểu về thủy lợi nên UBND xã trực

tiếp chỉ đạo việc quản lý thông qua thôn, xóm, bản và thường là bỏ mặc dân nên công trình hư hỏng xuống cấp nhanh chóng. Từ các phân tích trên có thể rút ra một số nhận xét:

- Nguồn nhân lực quản lý khai thác công trình thủy lợi là khá lớn nhưng chất lượng vẫn còn thấp, tuy đông nhưng không mạnh, nhất là ở các cấp huyện và các tổ chức hợp tác dùng nước;

- Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chưa được sự quan tâm đúng mức. Chất lượng nguồn nhân lực thấp, làm mất cân đối giữa lượng và chất, giữa các ngành nghề đào tạo, trình độ chuyên môn nghiệp vụ với số lượng và loại hình công trình quản lý khác nhau;

- Sự kết hợp, bổ sung, hỗ trợ lẫn nhau giữa các tổ chức quản lý nhà nước-doanh nghiệp- tổ chức hợp tác dùng nước chưa tốt, mạnh ai người ấy làm nên thiếu cộng lực để cùng phối hợp quản lý khai thác công trình thủy lợi. Đặc biệt là sự phối hợp hỗ trợ, hướng dẫn lực lượng thủy nông cơ sở. Không thể xã hội hóa công tác quản lý thủy lợi, chuyển giao công tác quản lý cho cộng đồng khi mà nguồn lực thủy nông viên cấp xã không được đào tạo, bồi dưỡng.

- Chính sách thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, như chính sách xã hội, chính sách tiền lương, chính sách đào tạo phát triển, thu hút nhân tài, đãi ngộ.... Xu hướng chung của cán bộ trẻ đã qua đào tạo không muốn về công tác ở các tổ chức quản lý khai thác công trình thủy lợi nhất là các địa phương ở vùng núi, vùng sâu, vùng xa.

Để nâng cao chất lượng nguồn lực quản lý khai thác công trình thủy lợi trong những năm tới, bài viết xin đề xuất một số giải pháp sau:

### **3.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quản lý khai thác công trình thủy lợi**

#### **1) Rà soát, phân tích đánh giá chất lượng nguồn nhân lực**

Rà soát, phân tích đánh giá chất lượng nguồn nhân lực ở các cơ quan, doanh nghiệp, đơn vị đang làm nhiệm vụ quản lý khai thác công trình thủy lợi. Phân tích làm rõ cơ cấu về độ

tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, ngành nghề đào tạo, sự phù hợp ngành nghề đào tạo với công việc đang đảm nhiệm, tỷ trọng lao động trực tiếp gián tiếp, ... Trên cơ sở đó xây dựng chiến lược đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cho từng đơn vị, từng địa phương trong cả nước.

Xây dựng cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực của toàn ngành thủy lợi, đây là cơ sở để quản trị nguồn nhân lực trong cả ngắn hạn và dài hạn. Và là cơ sở giúp các cơ quan có thẩm quyền phát hiện nhân tài, có kế hoạch, chính sách đào tạo, phát triển nhân tài thông qua giao việc. Các cơ quan quản lý nhà nước sẽ có được đầy đủ thông tin về "tài sản con người" của ngành để lựa chọn các ứng viên tiềm năng, chủ động trong việc sắp xếp, thay đổi nhân sự và không rơi vào tình trạng bị động như hiện nay do thiếu hụt về nguồn vốn nhân lực.

#### **2) Xây dựng phương án sắp xếp bố trí lại nguồn nhân lực hiện có.**

Rà soát chức năng nhiệm vụ của từng tổ chức đơn vị, xây dựng bảng mô tả công việc của từng vị trí, trên cơ sở đó đặt ra yêu cầu về năng lực trình độ chuyên môn nghiệp vụ của từng vị trí. Theo phương châm chọn đúng người, giao đúng việc "**right man-right place**" để từng người tự biết mình đang ở đâu và cần làm gì để đáp ứng được yêu cầu của công việc. Xây dựng môi trường làm việc cởi mở để mọi người phát huy hết khả năng, biết khuyến khích đúng cách và biết chấp nhận thất bại.

Chấn chỉnh lại công tác tuyển dụng ở các cơ quan, doanh nghiệp, nhất thiết phải tuyển dụng theo đúng vị trí làm việc, tạo môi trường bình đẳng, công bằng trong thi tuyển hoặc xét tuyển. Xóa bỏ ngay thông lệ tuyển dụng theo cơ chế "4C- con, cháu các cụ cả" con em không học được, không có nghề nghiệp thì gửi vào thủy lợi.

#### **3) Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý**



### ***khai thác công trình thủy lợi***

Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với định hướng Chiến lược Phát triển thủy lợi Việt Nam và Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 1590/QĐ-TTg ngày 9/10/2009 và Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế. Mỗi một cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, địa phương cần phải xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực riêng cho đơn vị và có giải pháp thu hút, hấp dẫn, động viên, đánh giá, đào tạo và phát triển cho phù hợp. Chiến lược vừa chú trọng đào tạo, đào tạo lại, tập huấn và vừa kết hợp với hình thức tự đào tạo để người lao động thường xuyên liên tục tự nâng cao năng lực của mình. Bên cạnh các kỹ năng kỹ thuật, cần chú trọng phát triển các năng lực của người lao động hiện đại như công nghệ tự động hóa, thông tin, truyền thông

Xây dựng và phát triển thị trường lao động về lĩnh vực thủy lợi, có giải pháp phân bổ lại nguồn nhân lực cho phù hợp với yêu cầu của từng vùng, miền.

#### ***4) Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực***

Bộ tiêu chí đánh giá năng lực là cơ sở để từng cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực với các tiêu chí có thể định lượng và không định lượng. Các tiêu chí có thể định lượng như là bằng cấp, chứng chỉ đào tạo, các kỹ năng hiểu biết về nhiệm vụ được giao, cơ chế chính sách, tiêu chuẩn quy chuẩn, quy trình vận hành, am hiểu về công nghệ thông tin, ngoại ngữ... Các tiêu chí mang tính định tính như tính năng động sáng tạo, nhạy bén với sự thay đổi, khả năng xử lý tình huống khẩn cấp, say mê nhiệt tình trong công việc...

#### ***5) Tăng kinh phí cho công tác đào tạo, tạo***

### ***điều kiện để người lao động có cơ hội đào tạo nâng cao năng lực***

Thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo ngắn hạn để cập nhật kiến thức cho người lao động nhằm trau dồi, nâng cao kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp. Đồng thời cần quan tâm tới việc tuyên truyền, khuyến khích, động viên người lao động có ý thức trong việc học tập, nâng cao trình độ, tay nghề. Học tập nâng cao năng lực vừa giúp người lao động có nhiều cơ hội việc làm cho chính mình, và góp phần khắc phục được tình trạng yếu kém về chất lượng nguồn lao động của đơn vị ảnh hưởng đến kết quả sản xuất. Hình thành nhóm chuyên gia đào tạo, tập huấn (trainers) tại doanh nghiệp.

#### ***6) Nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng các hình thức đào tạo phù hợp***

Gắn kết các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức quản lý khai thác công trình thủy lợi với các cơ sở đào tạo. Có như vậy nguồn nhân lực được đào tạo mới đáp ứng được các yêu cầu thực tiễn của sản xuất và quản lý. Sự gắn bó này, là cơ sở để xây dựng, cải tiến nội dung chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, kết hợp lý thuyết với thực tiễn. Phát triển các ngành đào tạo hợp lý cả về cơ cấu giữa cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý và công nhân lành nghề.

Đặc biệt chú ý nâng cao chất lượng đào tạo, tiếp cận được các kiến thức mới, công nghệ mới, tiến bộ kỹ thuật mới phù hợp với yêu cầu phát triển của khoa học và công nghệ. Xây dựng các chương trình đào tạo với các hình thức khác nhau: đào tạo lại, đào tạo nâng cao sau đại học, đào tạo theo chuyên đề, đào tạo cho cộng đồng nhất là số cán bộ quản lý, cán bộ chủ chốt.

#### ***7) Đổi mới hoàn thiện cơ chế trả lương, trả thưởng phù hợp để thu hút và giữ chân nhân tài:***

Với cơ chế quản lý bao cấp cùng với chính sách trả lương trả thưởng theo hình thức “cào bằng” thì không thể có nguồn nhân lực chất

lượng cao. Vì vậy cần nhanh chóng đổi mới chính sách tiền lương tiền thưởng. Lấy kết quả làm cơ sở để trả lương, lấy thành tích làm căn cứ để trả thưởng. Làm được như vậy mới tạo môi trường và động lực để cán bộ, nhân viên tự đào tạo nâng cao năng lực của chính mình, phát huy tính năng động sáng tạo trong công việc. Thông qua kết quả hoạt động sàng lọc, bình tuyển được những cán bộ, công nhân tốt, người quản lý giỏi.

#### IV. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Công tác thủy lợi đang đứng trước nhiều khó khăn và thách thức, như: nguồn nước ngày càng khan hiếm do tác động của biến đổi khí hậu và nước biển dâng; ô nhiễm nguồn nước ngày càng nghiêm trọng; thiên tai lũ lụt, hạn hán, xâm nhập mặn xảy ra ngày càng khốc liệt, nhất là ở các vùng Đồng bằng sông Cửu Long, Miền Trung và Tây nguyên; nguồn vốn nhà nước không đáp ứng yêu cầu đầu tư xây dựng công trình thủy lợi; nhiều công trình thủy lợi chưa phát huy hết hiệu

quả và hiệu suất theo thiết kế;.... Trong khi nhu cầu sử dụng nước phục vụ sản xuất ngày càng lớn, đặc biệt thủy lợi phục vụ xây dựng nông thôn mới và CNH-HĐH đất nước. Nâng cao hiệu quả hoạt động của các công trình thủy lợi hiện có là quyết sách quan trọng phù hợp nhất hiện nay theo phương châm Nhà nước và nhân dân cùng làm.

Nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực quản lý khai thác công trình thủy lợi có vai trò và ý nghĩa hết sức to lớn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của các công trình thủy lợi hiện có. Vì vậy đạo tạo, phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các đơn vị tổ chức làm nhiệm vụ quản lý khai thác công trình thủy lợi phải được coi là nhiệm vụ trọng tâm của các đơn vị hiện nay. Bài viết xin chia sẻ một vài ý kiến để các tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét đưa ra các quyết sách phù hợp.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Báo cáo tổng hợp đề tài nghiên cứu mô hình quản lý thủy lợi hiệu quả và bền vững phục vụ nông nghiệp và nông thôn, PGS.TS Đoàn Thế Lợi Viện Kinh tế và Quản lý Thủy lợi.
- [2]. Báo cáo chuyên đề “Hiện trạng về năng lực của các tổ chức, cá nhân đang quản lý khai thác công trình thủy lợi” PGS.TS Đoàn Thế Lợi Viện Kinh tế và Quản lý Thủy lợi 2012
- [3]. Tạ Ngọc Hải, *Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực*, Viện khoa học Tổ chức nhà nước.
- [4]. PGS.TS. Đoàn Thế Lợi, *Hiện trạng tổ chức quản lý và giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của các hệ thống thủy lợi*, Tạp chí khoa học công nghệ Thủy lợi, Số 24, Tháng 11/2009.