

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

TĂNG THỊ THANH HÒA

**QUẢN LÝ NHÂN LỰC
CỦA TỔNG CỤC THỐNG KÊ**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60 34 04 10

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. PHẠM THỊ TÚY

Hà Nội – 2015

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Nhân lực là nguồn lực có vai trò quyết định mọi sự thành công cũng như thất bại của mọi hoạt động của các cơ quan, tổ chức, các ngành và các địa phương hay quốc gia.

Tổng cục Thống kê hiện có 24 đơn vị hành chính và đơn vị sự nghiệp thuộc cơ quan Tổng cục ở trung ương, và 63 cục thống kê tỉnh, thành phố cùng 703 chi cục thống kê quận huyện. Nhiệm vụ chính của Tổng cục Thống kê là tổ chức các hoạt động thu thập, tổng hợp, xử lý, phân tích và cung cấp thông tin thống kê kinh tế xã hội cho các cơ quan, tổ chức và cá nhân theo quy định của pháp luật.

Khối cơ quan hành chính của Tổng cục Thống kê tuy không lớn, với số lượng cán bộ tương đối nhỏ so với toàn ngành Thống kê nhưng đóng vai trò trung tâm trong quá trình phát triển của toàn ngành. Các đơn vị hành chính trong Tổng cục Thống kê là cơ quan chịu trách nhiệm quản lý về chuyên môn, tổ chức, hướng dẫn chỉ đạo thực hiện các cuộc điều tra thống kê, tổng hợp xử lý số liệu từ các Cục Thống kê và nhiều nguồn thông tin khác nhau để tính toán và cung cấp các chỉ tiêu thống kê tổng hợp trên phạm vi toàn quốc phục vụ nhu cầu thông tin của Chính phủ và các đối tượng dùng tin khác nhau.

Với nhiệm vụ quan trọng đó, nhân lực và quản lý nhân lực có vai trò quan trọng, quyết định mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của Tổng cục Thống kê. Để có thể phát huy tối đa năng lực và hiệu quả của nguồn nhân lực, Tổng cục Thống kê cần phải thực hiện tốt công tác quản lý để xây dựng được đội ngũ công chức, viên chức thống kê vững mạnh và ổn định, đảm bảo cả về số lượng và chất lượng.

Trong những năm qua, công tác quản lý nhân lực tại Tổng cục Thống kê có nhiều chuyển biến tích cực, thường xuyên bổ sung về số lượng và nâng cao chất lượng nhân lực. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc tổ chức quản lý nhân lực thống kê vẫn còn nhiều hạn chế dẫn tới tình trạng thiếu hụt nhân lực về số lượng và đặc biệt chưa đảm bảo về chất lượng so với yêu cầu phát triển

của ngành. Điều đó đã làm ảnh hưởng không ít tới kết quả hoạt động chuyên môn của Tổng cục Thống kê.

Nhằm đánh giá một cách đầy đủ những kết quả và hạn chế cần phải khắc phục của hoạt động quản lý nhân lực tại Tổng cục Thống kê, để từ đó đề xuất những giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện công tác quản lý nhân lực, học viên đã chọn đề tài: “*Quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê*” làm luận văn tốt nghiệp thạc sĩ.

Câu hỏi nghiên cứu của luận văn:

+ Thực trạng quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê? những bất cập và tồn tại trong quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê? Nguyên nhân dẫn tới các bất cập và tồn tại đó?

+ Những giải pháp để nâng cao hiệu quả quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê?

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

a. Mục đích nghiên cứu: Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý nhân lực, liên hệ với tình hình thực tế để đánh giá phân tích, làm rõ thực trạng công tác quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê, từ đó đề xuất những giải pháp và kiến nghị phù hợp nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhân lực tại cơ quan Thống kê và góp phần vào sự phát triển của ngành Thống kê.

b. Nhiệm vụ nghiên cứu: Để thực hiện mục tiêu nêu trên, luận văn cần thực hiện các nhiệm vụ sau:

+ Hệ thống hóa cơ sở lý thuyết về nhân lực và quản lý nhân lực

+ Đánh giá thực trạng quản lý nhân lực của Tổng cục thống kê, chỉ rõ những kết quả đạt được, tồn tại và nguyên nhân;

+ Đề xuất giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện công tác quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê.

3. Đối tượng nghiên cứu của luận văn

- Đối tượng nghiên cứu của luận văn là công tác quản lý nhân lực tại Tổng cục Thống kê.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Phạm vi về không gian: Nghiên cứu của đề tài được giới hạn trong công tác quản lý nhân lực của khối các đơn vị hành chính của Tổng cục Thống kê.

+ Phạm vi về thời gian: Luận văn nghiên cứu công tác quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê trong giai đoạn từ 2010 đến 2014.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Luận văn sử dụng kết hợp các phương pháp thu thập dữ liệu, phương pháp nghiên cứu tại bàn, phương pháp thống kê mô tả, phương pháp tổng hợp và phân tích.

- Tham vấn ý kiến của một số chuyên gia về công tác quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê.

5. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận văn bao gồm 4 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về quản lý nhân lực và tổng quan tài liệu nghiên cứu;

Chương 2. Phương pháp nghiên cứu;

Chương 3. Thực trạng quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê;

Chương 4. Định hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê.

Mặc dù đã nỗ lực cố gắng nhưng do hạn chế về thời gian, kinh nghiệm thực tiễn cũng như khả năng nghiên cứu nên luận văn không tránh được những khiếm khuyết và sai sót. Học viên rất mong nhận được những ý kiến đóng góp của các thầy cô, các nhà khoa học, bạn bè và các độc giả để luận văn được hoàn thiện hơn.

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ NHÂN LỰC VÀ TỔNG QUAN TÀI LIỆU NGHIÊN CỨU

1.1. Lý luận chung về quản lý nhân lực

1.1.1. Lý luận chung về nhân lực

1.1.1.1. Quan niệm về nhân lực

Nhân lực thường được nhắc tới trong cụm từ nguồn nhân lực. Để phân biệt rõ quan niệm nhân lực, trước hết hãy tìm hiểu các khái niệm về nguồn nhân lực. Cho đến nay vẫn tồn tại những quan niệm khác nhau về nguồn nhân lực.

Ngân hàng Thế giới cho rằng: nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân. [24, tr10]

Liên Hợp quốc quan niệm: nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng. [12, tr8]

Theo quan niệm này, nguồn nhân lực không chỉ là những con người mà còn bao gồm toàn bộ những khả năng bên trong, đó là sức khỏe, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân được sử dụng vào quá trình phát triển xã hội.

Tổ chức Lao động Quốc tế quan niệm rằng: nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. [12, tr9]

Có thể thấy rằng nguồn nhân lực bao gồm cả những người đang lao động và những người có khả năng lao động của một quốc gia hay một cộng đồng. Điều đó có nghĩa là nguồn nhân lực của một tổ chức không chỉ là những con người đang làm việc trong tổ chức mà còn nhằm chỉ những nguồn lao động

khác có thể bổ sung cho tổ chức, còn nhân lực của tổ chức là những người đang làm việc trong tổ chức.

Như vậy, có thể nói *nhân lực của một tổ chức là tổng thể các tiềm năng lao động của tổ chức nhằm đáp ứng nhu cầu hình thành tồn tại và phát triển của tổ chức đó* [12, tr9].

Nhân lực của một tổ chức được thể hiện bởi nhiều khía cạnh khác nhau, trong đó chủ yếu nhất là số lượng nhân lực, chất lượng nhân lực và cơ cấu nhân lực.

Khi nghiên cứu về nhân lực của bất kỳ tổ chức nào cũng cần phải xem xét cả ba khía cạnh trên thì mới có thể đánh giá một cách toàn diện về thực trạng nhân lực của tổ chức đó.

1.1.1.2. Vai trò của nhân lực đối với phát triển kinh tế - xã hội

Nhân lực có những vai trò khác nhau đối với phát triển kinh tế xã hội, song tựu chung được thể hiện tập trung trên hai phương diện chính sau:

Thứ nhất, nhân lực là mục tiêu của phát triển kinh tế - xã hội

Thứ hai, nhân lực là yếu tố quyết định sự phát triển kinh tế xã hội

Tóm lại, nhân lực vừa là động lực, vừa là mục tiêu thúc đẩy sự phát triển của mọi tổ chức, mọi quốc gia.

1.1.2. Quản lý nhân lực

1.1.2.1. Quan niệm quản lý nhân lực

** Quan niệm quản lý*

Quản lý là sự tác động có ý thức, có chủ đích của người quản lý tới các đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu của đơn vị, tổ chức. Việc tác động theo cách thức nào tùy thuộc vào từng lĩnh vực khác nhau cũng như tùy thuộc vào điều kiện cụ thể.

** Quan niệm về quản lý nhân lực*

Quản lý nhân lực là quản lý con người liên quan tới hoạt động của tổ chức. Quản lý nhân lực cũng là một dạng quản lý, vì thế hoạt động quản lý nhân lực đòi hỏi phải kết hợp nhiều lĩnh vực khoa học, chính trị, kiểm soát và nghệ thuật.

1.1.2.2. Quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính nhà nước

** Cơ quan hành chính nhà nước*

Cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam là một bộ phận cấu thành trong bộ máy nhà nước, được thành lập, tổ chức và hoạt động theo hiến pháp và pháp luật để thực hiện quyền lực nhà nước, có chức năng quản lý hành chính nhà nước trên các lĩnh vực của đời sống xã hội.

** Nhân lực của các cơ quan hành chính Nhà nước*

Nhân lực của các cơ quan hành chính Nhà nước là những người được tuyển dụng và bố trí vào làm việc tại các cơ quan đó.

** Quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính Nhà nước*

Quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính Nhà nước là một loạt các hoạt động tác động tới những người đang công tác tại những cơ quan này nhằm xây dựng đội ngũ nhân lực đảm bảo về số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức.

Quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính nhà nước nhằm thực hiện các mục tiêu sau:

- *Thứ nhất*, đảm bảo đạt được các mục tiêu chung của tổ chức.
- *Thứ hai*, thích ứng với yêu cầu của từng giai đoạn xây dựng và hoàn thiện tổ chức.
- *Thứ ba*, tạo cơ hội để nhân lực phát huy được năng lực bản thân.

1.1.2.3. Sự cần thiết phải quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính nhà nước

Cần phải quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính nhà nước vì một số lý do sau:

Thứ nhất, quản lý nhân lực nhằm đảm bảo sử dụng hiệu quả nhân lực trên cơ sở hạn mức kinh phí được giao.

Thứ hai, quản lý nhân lực nhằm đáp ứng một cách hiệu quả sự phát triển của xã hội.

Thứ ba, quản lý nhân lực nhằm đảm bảo duy trì và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng ổn định cho tổ chức trong điều kiện cạnh tranh về nhân lực ngày càng gay gắt.

1.1.2.4. Nội dung quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính nhà nước

Quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính bao gồm nhiều hoạt động khác nhau được nhóm lại thành năm nội dung cơ bản: Xác định nhu cầu nhân lực; Tuyển dụng nhân lực; Sử dụng nhân lực; Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực; Đánh giá nhân lực.

1.1.2.5. Các nhân tố ảnh hưởng tới quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính nhà nước

a. Các nhân tố thuộc môi trường bên ngoài

Một là, tình hình kinh tế - xã hội

Hai là, nguồn cung cấp nhân lực của xã hội

Ba là, quy định của nhà nước về quản lý nhân lực

b. Các nhân tố thuộc môi trường bên trong

Thứ nhất, quy mô, cơ cấu tổ chức của cơ quan

Thứ hai, mục tiêu phát triển của cơ quan

Thứ ba, chất lượng nhân lực hiện tại

1.3. Bài học kinh nghiệm quản lý nhân lực của một số cơ quan hành chính nhà nước

1.3.1. Kinh nghiệm quản lý nhân lực của Văn phòng Chính phủ

1.3.2. Kinh nghiệm quản lý nhân lực của Bộ Kế hoạch và Đầu tư

1.2. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Nhân lực là chủ đề được quan nghiên cứu khá sâu rộng bởi nhiều công trình nghiên cứu khoa học, đó là các đề tài, luận văn, bài báo và giáo trình giảng dạy tại các trường Đại học.

1.2.1. Sách, giáo trình

1.2.2. Luận văn

1.2.3. Bài viết

1.2.4. Các văn bản quy phạm pháp luật

Các tài liệu này đã cung cấp những kiến thức bổ ích về quản lý nhân lực nói chung cũng như quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng, là nguồn tư liệu quý cho việc nghiên cứu công tác quản lý nhân lực của Việt Nam nói chung và của các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng.

1.2.5. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Những kết quả nghiên cứu đó có những giá trị nhất định làm cơ sở cho việc đổi mới và hoàn thiện công tác quản lý nhân lực. Tuy nhiên, trong số các công trình khoa học nêu trên còn ít tài liệu nghiên cứu một cách hệ thống về công tác quản lý nhân lực hiện nay ở từng ngành, từng lĩnh vực cụ thể, trong đó có Tổng cục Thống kê.

Luận văn xin kế thừa và tiếp thu có chọn lọc những kết quả nghiên cứu đã công bố có liên quan để phục vụ cho mục đích nghiên cứu của mình.

Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

Để thực hiện luận văn, học viên đã dựa trên các nguồn dữ liệu sơ cấp và dữ liệu thứ cấp.

2.1.1. Dữ liệu sơ cấp

Là những dữ liệu được thu thập trực tiếp tại nguồn dữ liệu và xử lý để phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

Trong phạm vi đề tài, dữ liệu sơ cấp là kết quả khảo sát ý kiến của cán bộ công chức đang công tác tại Tổng cục Thống kê về đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá nhân lực.

2.1.2. Dữ liệu thứ cấp

Dữ liệu thứ cấp là dữ liệu gốc đã qua xử lý hoặc là dữ liệu có sẵn được thu thập từ trước và đã được ghi nhận.

Để thực hiện đề tài, học viên đã thu thập dữ liệu thứ cấp từ nhiều nguồn tài liệu khác nhau.

** Dữ liệu thứ cấp từ các tài liệu tham khảo*

** Dữ liệu thứ cấp thu thập từ Vụ Tổ chức Cán bộ của Tổng cục Thống kê*

2.2. Phương pháp nghiên cứu tổng quan tài liệu tại chỗ

Phương pháp nghiên cứu tổng quan tài liệu tại chỗ hay còn gọi là phương pháp nghiên cứu tại bàn (desk research) là một phương pháp thường được áp dụng trong nghiên cứu trên phương diện lý thuyết.

Chương 1 của luận văn tập trung vào các vấn đề lý luận hay lý thuyết tổng quát về nhân lực và quản lý nhân lực. Do đó học viên đã áp dụng phương pháp

nghiên cứu tổng quan tài liệu tại chỗ chủ yếu cho chương này để rút ra được các nội dung lý thuyết cơ bản về nhân lực và quản lý nhân lực.

2.3. Phương pháp thống kê mô tả

Là phương pháp được áp dụng để mô tả những đặc tính cơ bản của dữ liệu thu thập được từ nghiên cứu thực nghiệm qua các cách thức khác nhau.

Phương pháp thống kê mô tả được áp dụng trong chương 3 để mô tả thực trạng nhân lực và thực trạng quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê.

2.4. Phương pháp phân tích và tổng hợp

Phân tích và tổng hợp là hai hoạt động gắn bó chặt chẽ quy định và bổ sung cho nhau trong nghiên cứu.

Phương pháp phân tích được áp dụng cho phần thực trạng nhân lực và quản lý nhân lực, phương pháp tổng hợp được áp dụng cho phần đánh giá chung về công tác quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê trong chương 3.

Chương 3: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÂN LỰC CỦA TỔNG CỤC THỐNG KÊ

3.1. Khái quát về Tổng cục Thống kê và yêu cầu đối với quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê

3.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

- Thời kỳ 1946 – 1954
- Thời kỳ 1955 – 1986
- Thời kỳ 1987 đến nay

3.1.2. Chức năng nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức

3.1.2.1. Chức năng, nhiệm vụ

Tổng cục Thống kê là cơ quan trực thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư, thực hiện chức năng tham mưu, giúp Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư quản lý nhà nước về thống kê; tổ chức các hoạt động thống kê và cung cấp thông tin thống kê kinh tế - xã hội cho các cơ quan, tổ chức và cá nhân theo quy định của pháp luật;

3.1.2.2. Cơ cấu tổ chức

Tổng cục Thống kê là cơ quan hành chính nhà nước được tổ chức theo hệ thống ngành dọc từ trung ương tới địa phương. Theo tính chất quản lý, các đơn vị ở TCTK được hình thành 2 khối: Khối các đơn vị hành chính và khối các đơn vị sự nghiệp.

Trong một luận văn này, tác giả chỉ giới hạn nghiên cứu về nhân lực và quản lý nhân lực của khối các đơn vị hành chính của Tổng cục Thống kê

3.1.3. Yêu cầu đối với quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê ở trung ương

Công tác quản lý nhân lực thống kê phải đáp ứng các yêu cầu sau:

Một là, quản lý nhân lực phù hợp với các quy định quản lý chung của nhà nước đối với quản lý nhân lực của khối cơ quan hành chính.

Hai là, quản lý nhân lực phù hợp với phương hướng phát triển kinh tế - xã hội trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của cả nước giai đoạn 2011 - 2020, chiến lược phát triển nhân lực, phương hướng phát triển nhân lực thống kê trong chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

Ba là, quản lý nhân lực phù hợp với điều kiện cụ thể về đặc điểm chuyên môn nghiệp vụ và cơ cấu tổ chức và tài chính của Tổng cục Thống kê.

Bốn là, quản lý nhân lực phải đạt hiệu quả cao để đảm bảo tạo được môi trường làm việc thuận lợi khuyến khích, thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao.

Năm là, quản lý nhân lực phải xác định rõ những điểm mạnh và yếu kém của nhân lực thống kê hiện và đưa ra các giải pháp nhằm phát huy những điểm mạnh cũng như khắc phục những tồn tại, yếu kém cho thời gian tới.

3.2. Thực trạng nhân lực và quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê

3.2.1. Thực trạng nhân lực của Tổng cục Thống kê

3.2.1.1. Quy mô và cơ cấu nhân lực của Tổng cục Thống kê

a. Quy mô nhân lực

Bảng 3.1. Nhân lực của Tổng cục Thống kê thời kỳ 2010 - 2014

Chỉ tiêu	2010	2011	2012	2013	2014
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1. Số nhân lực của TCTK (người)	526	524	569	623	594
Chia ra:					
- Khối hành chính	253	277	269	320	314
- Khối sự nghiệp	273	247	300	303	280
2. Cơ cấu nhân lực theo 2 khối (%)	100.00	100.00	100.0	100.0	100.0
- Khối hành chính	48.10	52.86	47.28	51.36	52.86
- Khối sự nghiệp	51.90	47.14	52.72	48.64	47.14

(Nguồn: Vụ Tổ chức Cán bộ-Tổng cục Thống kê)

Trong luận văn này chỉ giới hạn nghiên cứu công tác quản lý nhân lực khối hành chính, là khối giữ vị trí quan trọng đối với sự phát triển của ngành.

b. Cơ cấu nhân lực

- Nhân lực theo độ tuổi

Đơn vị tính: người

Chỉ tiêu	2010	2011	2012	2013	2014
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Tổng số	253	279	269	320	314
- Dưới 30 tuổi	67	73	38	86	57
- Từ 30 đến 40	106	123	150	157	151
- Từ 41 đến 50	45	47	38	23	56
- Trên 50 tuổi	35	36	43	54	50

- Nhân lực theo giới tính

Bảng 3.3. Nhân lực của Tổng cục Thống kê theo giới tính

Năm	Tổng số (người)	Chia ra		Cơ cấu (%)	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
2010	253	115	138	45,49	54,51
2011	277	126	151	45,49	54,51
2012	269	119	150	44,28	55,76
2013	320	139	181	43,44	56,56
2014	314	123	191	39,17	60,83

(Nguồn: Vụ Tổ chức Cán bộ - Tổng cục Thống kê)

3.2.1.2. Chất lượng nhân lực của Tổng cục Thống kê

- Nhân lực theo trình độ chuyên môn được đào tạo

Bảng 3.4. Nhân lực của Tổng cục Thống kê theo trình độ chuyên môn

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu	2010	2011	2012	2013	2014
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Tổng số	253	277	269	320	314
- Tiến sĩ	5	5	4	2	2
- Thạc sĩ	34	36	40	52	59
- Đại học	204	226	209	252	242
- Cao đẳng	1	1	1	0	0
- Trung cấp	9	9	15	14	11

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ - Tổng cục Thống kê)

- Nhân lực theo ngành nghề đào tạo

Trong tổng số 314 người làm việc trong các đơn vị hành chính của Tổng cục Thống kê vào năm 2014, chỉ có 64 người (chiếm 20,38%) được đào tạo theo chuyên ngành Thống kê, con số này khá thấp và giảm dần so với các năm trước đây. Đặc biệt, trong số nhân lực mới được tuyển vào làm việc năm 2013, không có trường hợp nào được đào tạo theo chuyên ngành Thống kê.

- Nhân lực theo ngạch công chức

Trong giai đoạn 2010-2014, số lượng người giữ ngạch chuyên viên cao cấp luôn chiếm tỷ trọng thấp nhất (từ 2-3%); số người giữ ngạch chuyên viên chính (trình độ chuyên viên chính) chiếm tỷ trọng ở vị trí thứ hai (trong khoảng 13-18% cho các năm từ 2010 đến 2013, riêng 2014 tỷ lệ này là 28% do năm 2013 có 46 người đã thi đỗ chuyển từ ngạch thống kê viên lên thống kê viên chính;

số người giữ ngạch thống kê viên (trình độ chuyên viên) luôn chiếm tỷ trọng cao nhất (từ 67 đến 70%); số còn lại là nhóm khác (chiếm từ 4-8%).

- Nhân lực theo trình độ tin học

Bảng 3.5. Nhân lực của Tổng cục Thống kê theo trình độ tin học

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu	2010	2011	2012	2013	2014
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Tổng số	192	211	237	291	298
- Trung cấp trở lên	10	11	12	14	14
- Chứng chỉ A	25	27	28	35	35
- Chứng chỉ B	131	144	164	210	217
- Chứng chỉ C	26	29	33	32	32

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ - Tổng cục Thống kê)

- Nhân lực theo trình độ ngoại ngữ (tiếng Anh)

Bảng 3.6. Nhân lực của Tổng cục Thống kê theo trình độ tiếng Anh

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu	2010	2011	2012	2013	2014
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Tổng số	208	228	244	249	300
- Trung cấp	22	24	29	28	31
- Chứng chỉ A	15	16	6	6	7
- Chứng chỉ B	58	64	66	68	76
- Chứng chỉ C	113	124	143	147	186

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ - Tổng cục Thống kê)

3.2.2. Thực trạng quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê

- a. Thực trạng xác định nhu cầu nhân lực của Tổng cục Thống kê
- b. Thực trạng tuyển dụng nhân lực của Tổng cục Thống kê
- c. Thực trạng sử dụng nhân lực của Tổng cục Thống kê
 - Phân công, bố trí công tác
 - Nâng ngạch
 - Luân chuyển, điều động, quy hoạch
- d. Thực trạng đào tạo và bồi dưỡng nhân lực của Tổng cục Thống kê
 - Đào tạo trong nước
 - Đào tạo ngoài nước

e. Thực trạng đánh giá nhân lực của Tổng cục Thống kê

3.3. Đánh giá chung về quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê

3.3.1. Kết quả đạt được

- Tổng cục Thống kê luôn ý thức được rằng điều kiện tiên quyết và quan trọng nhất cho sự tồn tại, phát triển của Tổng cục Thống kê là nhân lực Thống kê.
- Ngành Thống kê luôn chú ý xây dựng để trình Nhà nước ban hành những văn bản quy phạm pháp luật về hoạt động Thống kê và liên quan đến hoạt động Thống kê phù hợp với yêu cầu phát triển và điều kiện thực tế của ngành trong từng thời kỳ.
- Tổng cục Thống kê Thống kê xây dựng những văn bản hướng dẫn, có những quy chế cụ thể để thực hiện các nội dung của quản lý nhân lực đúng đắn, kịp thời.
- Công tác thi tuyển và tuyển dụng ngày càng được hoàn thiện và nâng cao.
- Tổng cục Thống kê phân bổ số nhân lực Thống kê về các đơn vị hợp lý,
- Tổng cục Thống kê rất quan tâm và luôn tạo điều kiện cho cán bộ, công chức học tập nâng cao trình độ.
- Hàng năm, theo hướng dẫn của cơ quan cấp trên, các đơn vị trong Tổng cục Thống kê đều tiến hành đánh giá toàn diện từng cá nhân.

3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác quản lý nhân lực tại Tổng cục Thống kê vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục để nâng cao chất lượng nhân lực.

- Kết quả xác định mới chỉ phản ánh một phần nào nhu cầu nhân lực thực tế của các đơn vị.

- Công tác tổ chức thi tuyển công chức có những khó khăn khách quan và chủ quan nên tiến hành chậm so với kế hoạch đề ra.

- Việc tuyển dụng của Tổng cục Thống kê nói riêng và ngành Thống kê nói chung trong những năm qua còn chưa linh hoạt.

- Việc bố trí, phân công công tác cho cán bộ được thực hiện trên cơ sở nhu cầu nhân lực của các đơn vị nhưng vẫn chưa đáp ứng nhu cầu thực tế.

- Chưa có được môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động.

- Hiệu quả của các lớp đào tạo này chưa thực sự cao.

- Số lượng cán bộ trẻ tham dự học thạc sĩ và tiến sĩ thống kê còn rất khiêm tốn, mỗi năm chỉ có một vài người đăng ký học.

- Hiện nay Tổng cục Thống kê thiếu người có trình độ chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực điều tra chọn mẫu, phân tích và dự báo Thống kê.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn gặp nhiều khó khăn do nguồn kinh phí hạn chế.

- Việc quản lý thời gian và chất lượng kết quả công việc của cán bộ công chức chưa thật chặt chẽ.

- Công tác đánh giá cán bộ, nhìn chung vẫn mang tính hình thức và chưa thực sự phản ánh đúng mức kết quả công tác của cán bộ.

Chương 4: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÂN LỰC CỦA TỔNG CỤC THỐNG KÊ

4.1. Những thuận lợi, khó khăn và định hướng quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê

4.1.1. Những thuận lợi

- Sau khi thành lập, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật về hoạt động Thống kê, tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động thống kê duy trì và phát triển.

- Đảng và Nhà nước luôn quan tâm tới phát triển nguồn nhân lực của quốc gia.

- Cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo về thống kê đang từng bước được đầu tư, nâng cấp theo hướng hiện đại, đồng bộ.

- Đội ngũ nhân lực của Tổng cục Thống kê ngày càng được trẻ hóa với độ tuổi bình quân ngày càng thấp đi.

4.1.2. Những khó khăn

- Chế độ, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ công chức, viên chức còn nhiều bất cập.

- Đội ngũ nhân lực ngày càng được trẻ hóa là một thuận lợi như đã nói ở trên nhưng đồng thời là một khó khăn đối với công tác quản lý nhân lực thống kê.

- Nhân lực Thống kê chưa được quy hoạch, định hướng phát triển một cách có hệ thống.

- Thống kê là chuyên ngành hẹp xong khó xin việc làm. Do vậy, không thu hút được người vào học chuyên ngành Thống kê tại các cơ sở trong hệ thống giáo dục đào tạo.

- Đội ngũ chuyên gia đầu ngành bị thiếu hụt, đặc biệt trong những năm gần đây.

- Kinh phí hàng năm dành cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thống kê rất thấp.

- Nhiệm vụ của Tổng cục Thống kê ngày càng nặng nề, trong khi đó thu nhập thực tế của cán bộ thấp so với mặt bằng chung của xã hội.

4.1.3. Định hướng đặt ra đối với công tác quản lý nhân lực của Tổng cục thống kê

- Công tác quản lý nhân lực cần phải không ngừng nâng cao hiệu quả để góp phần thực hiện định hướng phát triển ngành Thống kê.

- Xây dựng đội ngũ quản lý nhân lực chuyên nghiệp.

- Đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo phát triển nhân lực thống kê theo hướng nâng cao tính chuyên nghiệp.

- Nâng cao trình độ nhân lực ngành Thống kê ngang tầm với trình độ của Thống kê các nước tiên tiến trong khu vực

- Xây dựng cơ cấu công chức hợp lý, cân đối về trình độ và các ngạch công chức phù hợp với vị trí việc làm.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác của cán bộ, công chức nhằm nâng cao chất lượng đánh giá nhân lực.

4.1.4. Nguyên tắc quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê

Quản lý nhân lực của Tổng cục thống kê cần được tuân theo một số nguyên tắc chủ yếu sau:

- *Một là*, quán triệt quan điểm của Đảng và Nhà nước về xây dựng đội ngũ công chức, viên chức trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế.

- *Hai là*, quản lý nhân lực phải phù hợp với các mục tiêu trong chiến lược phát triển thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 tầm nhìn đến năm 2030 trên cơ sở những điều kiện và đặc điểm cụ thể về hoạt động của ngành Thống kê.

- *Ba là*, quản lý nhân lực phải có tầm nhìn dài hạn và có bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của từng giai đoạn, gắn với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

- *Bốn là*, trong quản lý nhân lực cần nắm vững và giải quyết mối quan hệ và tác động qua lại giữa các khâu của quản lý nhân lực.

4.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê

4.2.1. Giải pháp về xác định nhu cầu nhân lực

Tiếp tục nghiên cứu để xác định rõ hơn về vị trí việc làm ở các nghiệp vụ của các đơn vị trong Tổng cục Thống kê, nghiên cứu chuẩn hóa các chức danh công chức của cán bộ tương ứng với mỗi vị trí việc.

4.2.2. Giải pháp về tuyển dụng nhân lực

Thứ nhất, Tổng cục Thống kê phải sớm xác định nhu cầu nhân lực, xây dựng kế hoạch, chuẩn bị đầy đủ các thủ tục để tổ chức thi tuyển đúng theo kế hoạch đề ra.

Thứ hai, Tổng cục Thống kê tăng cường liên kết để xác định nguồn lực ra trường của các trường đại học kinh tế có đào tạo chuyên ngành thống kê và các trường đại học khác có liên quan.

Thứ ba, tuyển dụng theo hướng chú ý những người được đào tạo theo chuyên ngành thống kê về làm nghiệp vụ ở Tổng cục Thống kê.

Thứ tư, công bố rộng rãi hơn và sớm hơn các thông tin về yêu cầu và điều kiện tuyển dụng tới sinh viên các trường kinh tế.

4.2.3. Giải pháp về sử dụng nhân lực

Thứ nhất, phân công đúng công việc và có thể phát huy tốt nhất năng lực của nhân lực.

Thứ hai, phân tích, đánh giá, rà soát một cách kỹ lưỡng đội ngũ nhân lực đang công tác tại cơ quan Tổng cục Thống kê để sắp xếp, bố trí, luân chuyển công việc cho phù hợp với vị trí công việc.

4.2.4. Giải pháp về đào tạo và phát triển nhân lực

- *Thứ nhất*, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ
- *Thứ hai*, đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ
- *Thứ ba*, đào tạo tin học

4.2.5. Giải pháp về đánh giá nhân lực

Xây dựng các tiêu chí cụ thể để đánh giá kết quả hoàn thành công việc của các cán bộ, công chức.

4.3. KIẾN NGHỊ

4.3.1. Đối với Nhà nước

Một là, đề nghị Bộ Giáo dục và đào tạo có cơ chế linh hoạt quy định điểm chuẩn đầu vào đối với sinh viên thi vào học thống kê để hàng năm có thể tuyển chọn được nhiều hơn sinh viên học thống kê.

Hai là, Nhà nước cần nghiên cứu sửa đổi quy chế tuyển chọn công chức, bổ sung thêm quy định ưu tiên cộng điểm cho sinh viên đại học tốt nghiệp loại giỏi và cho thạc sĩ, tiến sĩ học đúng ngành khi thi vào làm việc ở ngành phù hợp.

4.3.2. Đối với Tổng cục Thống kê

Một là, có chính sách ưu tiên trong tuyển dụng đối với những sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành thống kê tại các trường đại học.

Hai là, nâng cao năng lực của cán bộ tổ chức làm công tác quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê.

Ba là, lựa chọn cán bộ tổ chức sao cho đó là những người có trình độ, công tâm, có khả năng nhìn nhận, đánh giá cán bộ công bằng.

Bốn là, thực hiện nghiêm túc hơn nữa công tác thi tuyển, chấm thi để đảm bảo chọn được những người có đủ trình độ để làm việc ở Tổng cục Thống kê.

Năm là, xây dựng môi trường làm việc lành mạnh để giữ và thu hút các cán bộ, công chức có trình độ cao và nhân tài.

Sáu là, tăng cường quan hệ hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực

Bảy là, hoàn thiện chính sách đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, công chức

Tám là, cập nhật, bổ sung và hoàn thiện các nội dung giảng dạy về nghiệp vụ thống kê cho phù hợp với nhu cầu đào tạo và điều kiện thực tế của ngành Thống kê.

Tám là, tăng cường quản lý, giám sát việc tuân thủ kỷ luật lao động của cán bộ công chức, có chính sách khen thưởng và kỷ luật đúng đắn đối với họ.

Chín là, có chính sách phù hợp, bảo đảm thời gian và kinh phí cần thiết cho những người có nguyện vọng đi học cao học và nghiên cứu sinh.

KẾT LUẬN

Nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng nhất quyết định chất lượng hoạt động của mọi tổ chức, nhất là đối với các cơ quan hành chính Nhà nước. Là một tế bào trong hệ thống các cơ quan hành chính Nhà nước, với nhiệm vụ chính trị ngày càng nặng nề, Tổng cục Thống kê cần có một đội ngũ nhân lực đủ về số lượng và đảm bảo chất lượng để có thể đảm đương tốt công việc của ngành. Điều này đòi hỏi công tác quản lý nhân lực của Tổng cục Thống kê, đặc biệt đối với nhân lực của các đơn vị thuộc khối hành chính ở trung ương phải có những biện pháp để nhằm thu hút và giữ chân được người tài, góp phần vào sự phát triển của ngành.