

QUYẾT ĐỊNH

Về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam
giai đoạn 2011 - 2020

TỔNG CỤC TRƯỞNG TỔNG CỤC THỐNG KÊ

Căn cứ Quyết định số 54/2010/QĐ-TTg ngày 24 tháng 8 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Thống kê trực thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22 tháng 7 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020;

Căn cứ Quyết định số 521/QĐ-BKHĐT ngày 26 tháng 4 năm 2012 của Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020;

Xét đề nghị của Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 kèm theo Quyết định này.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Chánh Văn phòng, Thủ trưởng các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ trưởng (để báo cáo);
- Lãnh đạo Tổng cục;
- Các đơn vị trong Ngành;
- Lưu: VT, TCCB.



Đỗ Thức

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ
TỔNG CỤC THỐNG KÊ



**QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC THỐNG KÊ
VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2011 – 2020**

*(Kèm theo Quyết định số 299/QĐ-TCTK ngày 14 tháng 02 năm 2013
của Tổng cục trưởng Tổng cục Thống kê)*

Hà Nội, 2013

QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC THỐNG KÊ VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2011 – 2020

MỞ ĐẦU

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG QUY HOẠCH

Thống kê Việt Nam có chức năng và nhiệm vụ là sản xuất và phổ biến thông tin thống kê trung thực, khách quan, chính xác, đầy đủ, kịp thời và minh bạch phục vụ các cơ quan, lãnh đạo Đảng, Nhà nước trong việc đánh giá, dự báo tình hình, hoạch định chiến lược, chính sách, xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và đáp ứng yêu cầu thông tin thống kê của các tổ chức, cá nhân khác theo quy định của pháp luật Việt Nam và thông lệ quốc tế. Để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình đòi hỏi đội ngũ công chức, viên chức Thống kê Việt Nam phải có đủ năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức, không ngừng phát triển cả về số lượng và chất lượng để đáp ứng yêu cầu phát triển của Thống kê Việt Nam và phục vụ sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước. Việc xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 là cần thiết, làm căn cứ xây dựng kế hoạch bổ sung, đào tạo bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ thống kê cho phù hợp.

Quy hoạch phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 là một nội dung quan trọng trong chín chương trình hành động cụ thể của Chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt ngày 18 tháng 10 năm 2011, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về tuyển dụng, đào tạo và đào tạo lại đội ngũ công chức, viên chức của Hệ thống Thống kê tập trung nói riêng và Thống kê Việt Nam nói chung. Đây là bản luận chứng về những mục tiêu, phương hướng và giải pháp phát triển nhân lực, trong đó tập trung làm rõ những yêu cầu, giải pháp cho đào tạo và phát triển kỹ năng của đội ngũ công chức, viên chức có trình độ chuyên môn và kỹ năng làm việc, có đạo đức nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và phát triển Thống kê Việt Nam đến năm 2020.

II. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU, ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI CỦA QUY HOẠCH

1. Mục đích

Quy hoạch phát triển nhân lực Thống kê nhằm xây dựng nguồn nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu hợp lý nhằm đáp ứng yêu cầu phát

triển Thống kê Việt Nam đến năm 2020 và những năm tiếp theo, góp phần thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội của cả nước đến năm 2020.

Xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức thuộc Hệ thống Thống kê tập trung theo tiêu chuẩn, cơ cấu ngạch công chức đã được nhà nước ban hành để phục vụ tốt công tác chuyên môn và công việc đặc thù của Ngành.

2. Yêu cầu

Xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 phải đáp ứng các yêu cầu sau:

- Phù hợp với những 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, Chiến lược phát triển giáo dục, Chiến lược phát triển dạy nghề của cả nước đến năm 2020 và Chiến lược Phát triển Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 tầm nhìn đến năm 2030.

- Đánh giá hiện trạng phát triển nhân lực về số lượng và chất lượng, trong đó xác định rõ những điểm mạnh và yếu kém của nhân lực so với nhu cầu phát triển, đặc biệt là nhân lực thuộc Hệ thống Thống kê tập trung. Đề xuất các giải pháp khắc phục những tồn tại, yếu kém.

- Đề xuất định hướng các giải pháp củng cố và phát triển nhân lực, lộ trình tổ chức thực hiện.

3. Đối tượng, phạm vi

Đối tượng, phạm vi của Quy hoạch là toàn bộ nhân lực làm công tác Thống kê trên phạm vi cả nước, bao gồm cả nhân lực làm việc trong các cơ quan nhà nước và nhân lực liên quan đến chuyên môn Thống kê trong toàn xã hội (phi quản lý nhà nước). Người làm công tác thống kê trong cơ quan nhà nước bao gồm người làm công tác thống kê trong Hệ thống Thống kê Nhà nước (Hệ thống tổ chức thống kê tập trung, tổ chức thống kê bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Toà án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao); người làm công tác thống kê xã, phường, thị trấn; người làm công tác thống kê ở doanh nghiệp, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp. Tuy nhiên, do số liệu thống kê cũng như thông tin có được về nhân lực của lĩnh vực phi quản lý nhà nước không đầy đủ, vì vậy quy hoạch này sẽ đặt trọng tâm, tập trung làm rõ, đánh giá hiện trạng và định hướng phát triển của nhân lực làm việc trong các cơ quan nhà nước. Đối với nhân lực làm việc trong các lĩnh vực phi quản lý nhà nước sẽ chỉ tập trung vào nội dung định hướng công tác đào tạo, bồi dưỡng.

III. NHỮNG CĂN CỨ CHỦ YẾU XÂY DỰNG QUY HOẠCH

1. Nghị quyết số 39/NQ-CP ngày 04/10/2010 của Chính phủ về triển khai xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực các Bộ, ngành, địa phương giai đoạn 2011-2020.

2. Nghị Quyết số 03 NQ-TW ngày 18/06/1997 của Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

3. Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/04/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020.

4. Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/07/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.

5. Kết luận của Phó Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Thiện Nhân tại Hội nghị toàn quốc về việc triển khai lập quy hoạch phát triển nhân lực và công tác dự báo nhu cầu nhân lực qua đào tạo của các Bộ, ngành, địa phương giai đoạn 2011 - 2020 ngày 10/8/2010 và ngày 26/8/2010.

6. Quyết định số 54/2010/QĐ-TTg ngày 24/8/2010 của Thủ tướng Chính phủ Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Thống kê trực thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

7. Quyết định số 1803/QĐ-TTg ngày 18/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 tầm nhìn đến năm 2030.

8. Quyết định số 521/QĐ-BKHĐT ngày 26/4/2012 của Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 – 2020.

IV. KẾT CẤU CỦA QUY HOẠCH

Ngoài phần mở đầu, kết cấu của Quy hoạch phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 gồm 03 phần chính như sau:

Phần thứ nhất. Thực trạng phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam.

Phần thứ hai. Phương hướng phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011-2020.

Phần thứ ba. Những giải pháp phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011-2020.

Phần thứ nhất
THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC THỐNG KÊ VIỆT NAM

I. THỰC TRẠNG NHÂN LỰC NGÀNH THỐNG KÊ

Hệ thống Thống kê Việt Nam bao gồm: Hệ thống Thống kê Nhà nước; Thống kê xã, phường, thị trấn; Thống kê doanh nghiệp, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp.

1. Quy mô nhân lực Thống kê Việt Nam

(1) Tổ chức Hệ thống Thống kê nhà nước:

- Tổ chức Hệ thống Thống kê tập trung: Theo Quyết định số 54/2010/QĐ-TTg ngày 24/8/2010 của Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Thống kê trực thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư, cơ cấu tổ chức Tổng cục Thống kê được tổ chức thành hệ thống dọc từ Trung ương đến địa phương theo đơn vị hành chính, gồm Cơ quan Tổng cục Thống kê ở Trung ương và Cơ quan Thống kê ở địa phương. Cơ cấu tổ chức của cơ quan Tổng cục Thống kê ở Trung ương bao gồm 16 tổ chức hành chính tham mưu giúp việc Tổng cục trưởng, 7 đơn vị sự nghiệp, 02 trường đào tạo Thống kê (Trường Cao đẳng Thống kê và Trường Trung cấp Thống kê).

- Tổ chức thống kê bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Toà án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao.

(2) Thống kê xã, phường, thị trấn.

(3) Thống kê doanh nghiệp, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp.

Tính đến thời điểm 01/01/2012 hệ thống Thống kê hiện có khoảng 30.300 người, trong đó:

- Hệ thống Thống kê tập trung có 6.070 người, chiếm 20,03% bao gồm 5.405 công chức, 320 viên chức và 345 người lao động; tại cơ quan Tổng cục Thống kê có 282 người (275 công chức, 07 người lao động); tại các Cục Thống kê địa phương có là 5.468 người (5.130 công chức, 338 người lao động), trong đó: công chức Văn phòng Cục Thống kê là 2.296 người và Chi Cục Thống kê là 3.172 người; viên chức ở các đơn vị sự nghiệp có 320 người.

- Tổng số công chức làm công tác Thống kê của các cơ quan thống kê các Bộ, Ngành và khối Đảng, đoàn thể, an ninh, quốc phòng có khoảng 2.300 người, chiếm 7,6%.

- Tổng số công chức làm công tác thống kê tại các Sở, ngành địa phương và các đơn vị sự nghiệp giáo dục, y tế từ cấp tỉnh trở lên có khoảng 3.300 người, chiếm 10,89%.

- Tổng số cán bộ, công chức làm công tác thống kê tại các xã, phường, thị trấn có khoảng 5.400 người, chiếm 17,82%.

- Số doanh nghiệp nhà nước đang hoạt động 3.807 doanh nghiệp; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đang hoạt động 9.422 doanh nghiệp (không tính

doanh nghiệp ngoài nhà nước); ước tính số nhân lực làm công tác Thống kê tại 2 khối doanh nghiệp trên có khoảng 13.230 người, chiếm 43,66%.

Bảng 1. Cơ cấu nhân lực theo lĩnh vực

| Chỉ tiêu | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------------|
| Tổng số cán bộ, công chức, viên chức | 30.300 | 100 |
| Trong đó: | | |
| Hệ Thống thống kê tập trung | 6.070 | 20,03 |
| Thống kê Bộ, Ngành, Đảng, Đoàn, ANQP | 2.300 | 7,6 |
| Thống kê Sở, Ngành và đơn vị SN | 3.300 | 10,89 |
| Thống kê cấp xã | 5.400 | 17,82 |
| Thống kê Doanh nghiệp | 13.230 | 43,66 |

2. Thực trạng nhân lực trong hệ thống Thống kê tập trung

Trong tổng số nhân lực của Hệ thống Thống kê Việt Nam đội ngũ công chức, viên chức làm trong **Hệ thống Thống kê tập trung** là lực lượng quan trọng nhất, được xác định là trọng tâm ưu tiên đầu tư phát triển của ngành Thống kê. Trong phần đánh giá dưới đây sẽ tập trung vào bộ phận nhân lực này.

a) Cơ cấu nhân lực Hệ thống Thống kê tập trung

Tính đến ngày 01/01/2012, Hệ thống Thống kê tập trung có 6.070 người, trong đó: Cơ quan Tổng cục Thống kê có 282 người, chiếm 4,64%, Cục Thống kê có 2.296 người, chiếm 37,83%, Chi Cục Thống kê có 3.172 người, chiếm 52,26%, đơn vị sự nghiệp có 320 người, chiếm 5,27% nhân lực toàn ngành.

Bảng 2. Cơ cấu nhân lực Hệ thống Thống kê tập trung

| STT | Cấp hành chính | Số lượng(người) | Tỷ lệ (%) |
|----------------|-----------------------|------------------------|------------------|
| 1 | Cơ quan Tổng cục | 282 | 4,64 |
| 2 | Cục Thống kê | 2.296 | 37,83 |
| 3 | Chi cục Thống kê | 3.172 | 52,26 |
| 4 | Đơn vị sự nghiệp | 320 | 5,27 |
| Tổng số | | 6.070 | 100,00 |

Cơ cấu nhân lực theo giới tính, độ tuổi

Trong tổng số 6.070 người của hệ thống Thống kê tập trung có 3.345 nam, chiếm 55,1%, 2.725 nữ, chiếm 44,9%.

Tuổi bình quân của nhân lực trong hệ thống Thống kê tập trung là 38,32 tuổi, trong đó dưới 30 tuổi có 1.747 người, chiếm 28,77%, từ 30 đến 40 tuổi có 1.825 người, chiếm 30,06%, từ 41 đến 50 tuổi có 1.234 người, chiếm 20,33 % và trên 50 tuổi có 1.265 người, chiếm 20,84%.

Bảng 3. Cơ cấu nhân lực Hệ thống Thống kê tập trung theo giới tính và độ tuổi

| Stt | Chỉ tiêu | Số người | Tỷ lệ (%) |
|----------------|-------------------|-----------------|------------------|
| 1 | Nam | 3.345 | 55,10 |
| 2 | Nữ | 2.725 | 44,90 |
| 3 | Dưới 30 tuổi | 1.747 | 28,78 |
| 4 | Từ 30 đến 40 tuổi | 1.825 | 30,06 |
| 5 | Từ 41 đến 50 tuổi | 1.234 | 20,32 |
| 6 | Trên 50 tuổi | 1.264 | 20,83 |
| Tổng số | | 6.070 | 100,00 |

(số liệu của Tổng cục Thống kê và báo cáo của Cục Thống kê địa phương)

b) Chất lượng nguồn nhân lực của Hệ thống Thống kê tập trung

Chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống Thống kê tập trung được đánh giá theo trình độ đào tạo, cơ cấu ngạch công chức, trình độ lý luận, trình độ ngoại ngữ, tin học.

Bảng 4. Cơ cấu nhân lực trong hệ thống tổ chức thống kê tập trung năm 2011

| TT | Trình độ đào tạo | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) |
|-----------|-------------------------|-------------------------|------------------|
| 1 | Tiến sĩ | 8 | 0,13% |
| 2 | Thạc sĩ | 121 | 1,99% |
| 3 | Đại học (Cử nhân) | 4.128 | 68,00% |
| 4 | Cao đẳng | 376 | 6,19% |
| 5 | Trung cấp | 1.437 | 23,68% |
| | Tổng số | 6.070 | 100% |

Về nhóm có trình độ sau đại học: Số người có trình độ tiến sĩ là 8 người, chiếm 0,13%; số người có trình độ thạc sĩ là 121 người, chiếm 1,99% và đã tăng hơn 4 lần so với năm 2001, tuy nhiên tỷ trọng của trình độ sau đại học so với tổng số nguồn nhân lực vẫn rất khiêm tốn; số người có trình độ thạc sĩ đúng chuyên ngành Thống kê là 27 người chiếm 22,31% số người có trình độ thạc sĩ. Trong những năm gần đây số thạc sĩ đã tăng lên đáng kể nhưng chủ yếu tập trung ở Cơ quan Tổng cục và đơn vị sự nghiệp (chiếm 72,56%). Trong khi đó số người có trình độ tiến sĩ đang ngày càng giảm, cụ thể năm 2001 có 13 người chiếm 0,21%, đến đầu năm 2012 còn 8 người chiếm 0,13 % và số tiến sĩ đúng chuyên ngành Thống kê hiện nay chỉ có 5 người. Tính chung tỷ trọng nhân lực thống kê có trình độ sau đại học chỉ có 1,99%. Điều này là thực sự đáng lo ngại và ngành Thống kê phải nhanh chóng có chiến lược phát triển nhân lực có chất lượng cao và đúng chuyên ngành trong thời gian tới. Đội ngũ cán bộ có trình độ thạc sĩ đều rất trẻ, đa số nằm trong độ tuổi dưới 40, có thời gian phục vụ lâu dài và có điều kiện học tập nâng cao trình độ. Từ thực tế trên Hệ thống Thống kê tập trung cần có chế độ, chính sách khuyến khích các công chức, viên chức trẻ sau khi tốt nghiệp thạc sĩ tiếp tục học lên tiến sĩ.

Bảng 5. Nhân lực Hệ thống Thống kê tập trung chia theo trình độ đào tạo (đến ngày 01/01/2012)

| T T | Nơi công tác/Trình độ đào tạo | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) |
|----------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------|
| | Tổng số | 6.070 | 100% |
| | 1. Cơ quan Tổng cục Thống kê | 282 | 4,64% |
| | - Tiến sĩ | 4 | |
| | - Thạc sĩ | 44 | |
| | - Đại học (Cử nhân) | 225 | |
| | - Cao đẳng | 3 | |
| | - Trung cấp | 6 | |
| | 2. Đơn vị sự nghiệp | 320 | 5,29% |
| | - Tiến sĩ | 2 | |
| | - Thạc sĩ | 42 | |
| | - Đại học (Cử nhân) | 230 | |

| | | | |
|------------------------|---------------------|--------------|---------------|
| | - Cao đẳng | 17 | |
| | - Trung cấp | 29 | |
| 3. Cục Thống kê | | 5.468 | 90,07% |
| | - Tiến sĩ | 2 | |
| | - Thạc sĩ | 35 | |
| | - Đại học (Cử nhân) | 3.672 | |
| | - Cao đẳng | 356 | |
| | - Trung cấp | 1.403 | |

Về nhóm trình độ đại học: Tỷ lệ người có trình độ đại học tăng lên đáng kể từ 46% năm 2001 lên 62,55% năm 2011; tuy nhiên tỷ lệ được đào tạo đúng chuyên ngành Thống kê chỉ chiếm 29,38%, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế.

- Về nhóm có trình độ dưới đại học: số lượng cán bộ có trình độ Cao đẳng chiếm 5,07%; trình độ Trung cấp chiếm 22% trong tổng số nhân lực toàn ngành.

Về cơ cấu ngạch công chức

Bảng 6. Nhân lực Hệ thống Thống kê tập trung chia theo ngạch công chức (đến ngày 01/01/2012)

| TT | Nơi công tác/ngạch công chức | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) |
|-------------------------------------|--|------------------|-------------|
| Tổng số | | 6.070 | 100% |
| 1. Cơ quan Tổng cục Thống kê | | 282 | |
| | - Thống kê viên cao cấp và tương đương | 8 | |
| | - Thống kê viên chính và tương đương | 41 | |
| | - Thống kê viên và tương đương | 209 | |
| | - Thống kê viên trung cấp và tương đương | 3 | |
| | - Khác | 21 | |
| 2. Đơn vị sự nghiệp | | 320 | |
| | - Thống kê viên cao cấp và tương đương | 0 | |
| | - Thống kê viên chính và tương đương | 16 | |
| | - Thống kê viên và tương đương | 200 | |
| | - Thống kê viên trung cấp và tương đương | 39 | |
| | - Khác | 65 | |

| | | | |
|------------------------|--|--------------|--|
| 3. Cục Thống kê | | 5.468 | |
| | - Thống kê viên cao cấp và tương đương | 1 | |
| | - Thống kê viên chính và tương đương | 184 | |
| | - Thống kê viên và tương đương | 3.189 | |
| | - Thống kê viên trung cấp và tương đương | 2.061 | |
| | - Khác | 33 | |

Cơ cấu ngạch công chức của Hệ thống Thống kê tập trung hiện nay có nhiều điểm bất cập và hạn chế, cả Ngành chỉ có 9 Thống kê viên cao cấp và tương đương. Thống kê viên cao cấp là đội ngũ chuyên gia đầu ngành, có trình độ chuyên môn cao và giàu kinh nghiệm công tác, có trách nhiệm chủ trì, xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách, chế độ trong ngành Thống kê; tổ chức, chỉ đạo hướng dẫn các ngành, địa phương, các tổ chức triển khai các hoạt động thu thập, tổng hợp, phân tích, lưu trữ và phổ biến thông tin thống kê. Tuy nhiên với đội ngũ Thống kê viên cao cấp ít như hiện nay thì việc thực hiện các nhiệm vụ trên gặp không ít khó khăn.

Thống kê viên chính và tương đương có 241 người chiếm 3,96%, tại Cơ quan Tổng cục Thống kê có 41 người, Cục Thống kê cấp tỉnh có 184 người, đơn vị sự nghiệp có 16 người; tính bình quân mỗi đơn vị có hơn 3 người, đây là một tỷ lệ thấp bởi vì Thống kê viên chính là những người có trình độ chuyên môn vững vàng, là lực lượng chủ lực trong việc tổ chức thực hiện các hoạt động thống kê.

Về trình độ lý luận chính trị

Số người có trình độ cao cấp lý luận chính trị hiện có 373 người, trình độ cử nhân có 81 người, trình độ trung cấp có 2.285 người. Tính bình quân mỗi đơn vị trong ngành có 3,77 người đạt trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên và hầu hết đang giữ chức vụ lãnh đạo. Do vậy, ngành Thống kê cần có kế hoạch đào tạo về lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ kế cận, đặc biệt là những cán bộ trong diện quy hoạch nguồn lãnh đạo để thực hiện nghiêm túc chủ trương của Đảng và nhà nước về công tác quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo.

Bảng 7. Trình độ Lý luận chính trị

| Stt | Cấp hành chính | Tổng số | Trong đó | | |
|----------------|------------------|--------------|------------|-----------|--------------|
| | | | Cao cấp | Cử nhân | Trung cấp |
| 1 | Cơ quan Tổng cục | 282 | 26 | 4 | 171 |
| 2 | Đơn vị sự nghiệp | 320 | 12 | 8 | 138 |
| 3 | Cục Thống kê | 5.468 | 335 | 69 | 1.976 |
| Tổng số | | 6.070 | 373 | 81 | 2.285 |

Về trình độ ngoại ngữ

Hiện nay toàn Ngành có 75 người đạt trình độ đại học và 504 người đạt trình độ C về ngoại ngữ, chiếm 9,53% người toàn Ngành, đây là tỷ lệ rất thấp nếu xét trong bối cảnh nước ta nói chung và từng ngành nói riêng trong đó có ngành Thống kê đang từng bước hội nhập sâu rộng với khu vực và thế giới thì chưa đáp ứng được yêu cầu. Trong những năm gần đây Thống kê thế giới có những biến đổi không ngừng về phương pháp luận, cách tính... để không bị tụt hậu và đảm bảo yêu cầu phù hợp với thông lệ quốc tế trong công tác thống kê đòi hỏi đội ngũ nhân lực thuộc Hệ thống Thống kê tập trung phải không ngừng học tập, cập nhật các phương pháp tiên tiến. Do vậy việc nâng cao trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ công chức ngành Thống kê là rất cấp bách.

Bảng 8. Trình độ ngoại ngữ

| Stt | Cấp hành chính | Tổng số | Trong đó | | | |
|----------------|------------------|--------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| | | | Đại học | Trình độ C | Trình độ B | Trình độ A |
| 1 | Cơ quan Tổng cục | 282 | 26 | 141 | 66 | 7 |
| 2 | Đơn vị sự nghiệp | 320 | 14 | 48 | 92 | 15 |
| 3 | Cục Thống kê | 5.468 | 35 | 315 | 1.833 | 1.156 |
| Tổng số | | 6.070 | 75 | 504 | 1.991 | 1.178 |

Về trình độ tin học

Thống kê là ngành có hàm lượng tính toán cao, phức tạp, hơn nữa việc xử lý số liệu, phổ biến thông tin đòi hỏi phải chính xác, kịp thời... do vậy việc áp dụng và phát triển công nghệ thông tin là một điều tất yếu. Hiện nay toàn ngành có 127 người đạt trình độ đại học tin học. Đa số cán bộ của Ngành biết sử dụng thành thạo máy tính. Tuy nhiên, số người có trình độ cao về xử lý số liệu, phân tích và dự báo thống kê không nhiều.

Bảng 9. Trình độ tin học

| Stt | Cấp hành chính | Tổng số | Trong đó | | | | |
|----------------|------------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | | | Đại học | Cao đẳng | Trình độ C | Trình độ B | Trình độ A |
| 1 | Cơ quan Tổng cục | 282 | 8 | 4 | 34 | 161 | 28 |
| 2 | Đơn vị sự nghiệp | 320 | 20 | 15 | 1 | 64 | 40 |
| 3 | Cục Thống kê | 5.468 | 99 | 100 | 94 | 1.835 | 2.234 |
| Tổng số | | 6.070 | 127 | 119 | 129 | 2.060 | 2.302 |

Nhận xét, đánh giá chung về nguồn nhân lực Thống kê tập trung

Đội ngũ công chức, viên chức là nhân tố quan trọng nhất là cơ sở để thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của Ngành. Tính đến 01/01/2012, đội ngũ công chức, viên chức của Hệ thống Thống kê tập trung cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của Ngành trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, để hoàn thành được các nhiệm vụ mà Đảng, Chính phủ giao cho ngành trong thời gian tới thì việc bổ sung số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là cần thiết.

II. HIỆN TRẠNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC

1. Hệ thống đào tạo nhân lực

Cơ sở đào tạo nhân lực của Hệ thống Thống kê tập trung hiện có hai trường: Trường Cao đẳng Thống kê tại thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh và Trường Trung cấp Thống kê tại thành phố Biên Hòa tỉnh Đồng Nai.

Trường Cao đẳng Thống kê được thành lập từ năm 1960. Trường có nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trình độ Cao đẳng trở xuống có các chuyên ngành: Thống kê, Kế toán, Tin Học kinh tế, Tiếng Anh kinh tế, Tài chính – Ngân hàng, Quản trị kinh doanh và Thống kê – Kế toán trình độ trung cấp. Trong giai đoạn 2004 - 2010 trường đã đào tạo được tổng số 6.443 lượt học sinh, sinh viên trong đó hệ Cao đẳng chính quy 1.793 người, Trung cấp chính quy 2.048 người, Cao đẳng tại chức 365 người, Trung cấp tại chức 1.157 người, Đại học liên thông 778 người, bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ trong ngành 947 người và bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ Campuchia, Lào 104 người.

Trường Trung cấp Thống kê được thành lập năm 1976 theo Quyết định số 411/TCTK-QĐ của Tổng cục trưởng Tổng cục Thống kê. Trường Trung cấp Thống kê có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trình độ trung cấp chuyên nghiệp. Trước năm 2010 trường chỉ đào tạo 01 chuyên ngành Thống kê – Kế toán, từ năm 2010 trường có chỉ tiêu đào tạo thêm ngành Kế toán. Trong giai đoạn 2004 - 2010 trường đã đào tạo được tổng số 5.093 lượt học sinh, trong đó hệ chính quy là 1.842 người, hệ tại chức là 3.251 người. Liên kết với Trường Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh đào tạo cử nhân chuyên ngành Thống kê và Kế toán, trung bình mỗi năm đào tạo 200 sinh viên.

a) Hiện trạng đội ngũ giảng viên

- Đến tháng 01 năm 2012 đội ngũ viên chức của Trường Cao đẳng Thống kê có 98 người, trong đó có 63 giảng viên, chiếm 64,29% tổng số viên chức với độ tuổi bình quân là 39 thuộc 5 khoa, bộ môn và một số giảng viên kiêm giảng, đảm nhiệm công tác giảng dạy 4 chuyên ngành đào tạo Cao đẳng là: Thống kê kinh tế xã hội, Kế toán doanh nghiệp, Hệ thống thông tin kinh tế và Tiếng Anh kinh doanh và 2 chuyên ngành Trung cấp chuyên nghiệp, các khóa, các hệ liên thông Trung cấp lên Cao đẳng, Cao đẳng lên Đại học và các chương trình liên kết đào tạo. Về trình độ chuyên môn: Số giảng viên có trình độ Thạc sỹ chiếm 27%, Cử nhân chiếm 42,9%. Hiện tại có 5 giảng viên đang làm nghiên cứu sinh chiếm 7,9% và 14 đang học cao học chiếm 22,2% tổng số cán bộ, giáo viên. 100% số giảng viên

đã được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, sử dụng thành thạo máy tính để khai thác thông tin, thiết kế và thực hiện bài giảng bằng giáo án điện tử.

- Đến tháng 01 năm 2012 đội ngũ viên chức của Trường Trung cấp Thống kê có 66 người, trong đó có 40 giảng viên thuộc 4 tổ bộ môn chiếm 60% tổng số viên chức của trường. Về chất lượng đội ngũ giảng viên: số giáo viên có trình độ thạc sỹ chiếm 27,5%, cử nhân 72,5%. 100% số giáo viên được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

b) Cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo

- Trường Cao đẳng Thống kê: Diện tích 3ha; cơ sở vật chất có: giảng đường gồm 3 tòa nhà 5 tầng, tổng diện tích xây dựng 6.500m² bao gồm: 28 phòng học, 6 phòng vi tính, 2 phòng thí nghiệm, 2 phòng thực hành, 02 phòng đào tạo từ xa, 01 phòng hội thảo, ngoài ra còn khu văn phòng làm việc của nhà trường, nhà ăn và thư viện có diện tích sử dụng 378m² với trên 10.000 đầu sách. Khu ký túc xá đang được xây mới, diện tích 5.900m² đảm bảo chỗ ở cho từ 900 đến 1.000 sinh viên. Về trang thiết bị kỹ thuật phục vụ giảng dạy và học tập có: 263 bộ máy vi tính trong đó trang bị cho 6 phòng với 190 bộ; các khoa, phòng, bộ môn 61 bộ trong đó có 13 máy tính xách tay; Máy Photocopy 09 chiếc, máy in 34 chiếc, máy chiếu 16 bộ, máy điều hòa nhiệt độ 63 chiếc trang bị cho 100% phòng làm việc và phòng máy tính.

- Trường Trung cấp Thống kê: Diện tích 1,5ha; cơ sở vật chất có: 1 giảng đường lớn 500 chỗ ngồi có diện tích 468m², 13 phòng học là nhà cấp 3 và 4 có tổng diện tích 1.360m², Nhà làm việc của các phòng ban, tổ bộ môn 878m², thư viện 350m² Ký túc xá 1.782m² với 70 phòng và hệ thống các công trình phụ trợ... Về trang thiết bị kỹ thuật phục vụ giảng dạy và học tập có: 93 bộ máy vi tính trong đó trang bị cho 4 phòng với 70 máy, các phòng ban 23 bộ, điều hòa nhiệt độ 21 cái, máy chiếu 07 bộ.

c) Những hạn chế của hệ thống đào tạo ngành Thống kê

Trong những năm qua, các cơ sở đào tạo trực thuộc Tổng cục Thống kê đã có những đổi mới nhất định trong công tác đào tạo với quan điểm sản phẩm đào tạo của trường phải xuất phát từ nhu cầu của Ngành và của xã hội; mục tiêu, chương trình đào tạo phải gắn liền với thực tiễn và phải đổi mới theo từng thời kỳ. Tuy nhiên, chất lượng học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của Ngành cũng như xã hội, do các nguyên nhân sau:

- Đội ngũ giảng viên, giáo viên của hai Trường thuộc Tổng cục Thống kê hiện nay còn nhiều bất cập, thiếu hụt về số lượng và hạn chế về chất lượng. Tỷ lệ học sinh so với giảng viên còn rất cao, 50HSSV/1 giảng viên trong khi đó Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định là 25HSSV/1 giảng viên, không có giảng viên có trình độ tiến sỹ về chuyên ngành Thống kê; đặc biệt, trình độ ngoại ngữ của giảng viên, giáo viên còn thấp, số giảng viên có thể đọc hiểu, khai thác tài liệu bằng tiếng nước ngoài còn ít; không được cập nhật kiến thức mới thường xuyên và thiếu kinh nghiệm thực tế; hoạt động nghiên cứu khoa học còn hạn chế.

- Cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của ngành cũng như của xã hội. Nhiệm vụ của hai Trường thuộc Tổng cục Thống kê ban đầu là đào tạo, bồi dưỡng và cung cấp nhân lực trình độ cao đẳng, trung cấp về thống kê cho ngành Thống kê do vậy sau khi tốt nghiệp nếu không được tuyển dụng vào ngành thì học viên gặp rất nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm.

- Về nội dung, chương trình đào tạo, vẫn nặng về lý thuyết và chưa phù hợp đối với đối tượng là học sinh cao đẳng, trung cấp.

- Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập còn nhiều hạn chế; hệ thống giáo trình, bài giảng chưa hoàn thiện, các kiến thức mới không được cập nhật thường xuyên; thư viện, tư liệu và tài liệu tham khảo phục vụ giảng dạy và học tập chưa đáp ứng được nhu cầu. Hệ thống cơ sở phụ trợ như ký túc xá, nhà thi đấu và tập luyện thể dục, thể thao, căngtin... còn thiếu và chưa đáp ứng được nhu cầu của học sinh, sinh viên.

2. Tổ chức đào tạo nhân lực

a) Tổ chức đào tạo nhân lực theo trình độ

Theo đánh giá chung, cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo của ngành Thống kê là tương đối hợp lý. Tuy nhiên nếu đánh giá theo chuyên môn thì tỷ lệ được đào tạo đúng chuyên ngành còn thấp và phân bố không đồng đều.

Đào tạo trình độ Cao đẳng hiện nay chỉ có ở Trường Cao đẳng Thống kê mỗi năm khoảng 150 người do vậy không đủ đáp ứng nhu cầu.

Đào tạo trình độ Trung cấp thống kê tại hai Trường Thống kê, mỗi năm khoảng 400 người.

Đào tạo bồi dưỡng kiến thức thống kê cho cán bộ trình độ trung cấp và cao đẳng, đại học học trái ngành tại hai Trường Thống kê;

Đào tạo trình độ đại học, trên đại học chuyên ngành Thống kê tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội và Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh, mỗi năm khoảng 60 người.

b) Tổ chức đào tạo nhân lực theo các nhóm ngành nghề chính

- Công chức, viên chức chuyên môn nghiệp vụ là lực lượng nòng cốt thực thi nhiệm vụ của ngành Thống kê. Để đạt mục tiêu chuyên nghiệp hoá đội ngũ công chức, viên chức trong những năm tới, cần phải tổ chức đào tạo lại, bồi dưỡng thường xuyên, liên tục đảm bảo cho hầu hết công chức, viên chức đang công tác trong ngành Thống kê được đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ và kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ.

- Công tác đào tạo công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý hiện nay chưa có sự thống nhất, chưa có kế hoạch, vì vậy cần phải xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và triển khai đồng bộ trong toàn Ngành. Trước mắt cần tổ chức các lớp nâng cao kỹ năng lãnh đạo cho đội ngũ quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên.

3. Hình thức tổ chức đào tạo

Để triển khai đồng bộ công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Thống kê cần kết hợp nhiều hình thức đào tạo như:

- Đào tạo tại cơ quan Tổng cục do các chuyên gia của Tổng cục hoặc mời chuyên gia về giảng;
- Đào tạo tại các Trường Thống kê trực thuộc Tổng cục Thống kê, các trường đại học trong nước;
- Cử cán bộ tham gia các khoá bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo;
- Đào tạo ở nước ngoài.

III. ĐÁNH GIÁ TỔNG QUAN NHỮNG MẶT MẠNH, HẠN CHẾ, THÁCH THỨC VÀ THỜI CƠ ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH

1. Những điểm mạnh

- Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực của quốc gia nói chung và đội ngũ công chức, viên chức nói riêng. Thống kê là ngành có truyền thống với 65 năm xây dựng và phát triển, đã đạt được nhiều thành tích góp phần vào công cuộc xây dựng đất nước và phát triển kinh tế xã hội.

- Đối với ngành Thống kê, trong những năm gần đây Chính Phủ, Thủ tướng Chính Phủ đã ban hành và phê duyệt nhiều văn bản pháp lý, Đề án, Chiến lược... nhằm thu hút và nâng cao chất lượng nhân lực Ngành.

- 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 cán bộ, giáo viên chuyên ngành thống kê được củng cố về số lượng và nâng cao về chất lượng.

2. Những hạn chế

- Chế độ, chính sách của nhà nước đối với đội ngũ công chức, viên chức còn nhiều bất cập. Môi trường làm việc trong các cơ quan hành chính hiện nay chưa thực sự tạo động lực, cơ hội để công chức, viên chức trẻ thể hiện tài năng và phát triển. Vì vậy, sức thu hút những người giỏi vào làm việc trong các cơ quan hành chính nói chung và ngành Thống kê nói riêng còn chưa cao.

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

- Thống kê là chuyên ngành hẹp song 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. Điều này ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực đầu vào của Ngành.

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

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

3. Thời cơ

- Sự quan tâm của Đảng, Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng là điều kiện thuận lợi để củng cố và nâng cao chất lượng nhân lực ngành Thống kê.

- Hội nhập quốc tế và khu vực ngày càng sâu rộng tạo ra các cơ hội, học tập nâng cao trình độ cho cán bộ, công chức thống kê;

- Sự phát triển kinh tế xã hội làm gia tăng nhu cầu sử dụng thông tin thống kê của Chính phủ, các tổ chức, cá nhân ... điều này nâng cao vị thế của ngành Thống kê.

- Ứng dụng nhiều công nghệ tiên tiến hiện đại trong công tác thống kê.

4. Thách thức

- Gặp nhiều khó khăn trong việc thu hút nhân lực có chất lượng cao vào ngành do gặp sự cạnh tranh của các ngành, các khu vực sử dụng lao động khác trong nền kinh tế.

- Thu nhập thực tế tương đối thấp so với mặt bằng chung của xã hội gây trở ngại trong việc thu hút nhân lực có trình độ cao.

- Nhu cầu của người sử dụng thông tin thống kê ngày càng cao cả về số lượng, chất lượng và thời hạn.

Phần thứ hai
PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC THỐNG KÊ VIỆT NAM
GIAI ĐOẠN 2011-2020

I. NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC
GIAI ĐOẠN 2011-2020

1. Những nhân tố bên ngoài

- Quá trình hội nhập quốc tế diễn ra nhanh chóng và sâu rộng ở tất cả các lĩnh vực. Đối với ngành Thống kê các sản phẩm thống kê phải đảm bảo được tính so sánh quốc tế. Do vậy phải liên tục cập nhật các phương pháp luận quốc tế, ứng dụng và phát triển công nghệ tiên tiến trong việc thu thập, xử lý dữ liệu...

- Sự phát triển không ngừng của khoa học và công nghệ có tác động trực tiếp tới các hoạt động nghiệp vụ thống kê. Điều này đòi hỏi nhân lực làm công tác thống kê phải được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cũng như về công nghệ thông tin.

2. Những nhân tố trong nước

- Phương hướng, quy mô, tốc độ tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế của cả nước và của Ngành thời kỳ đến năm 2020.

- Quy mô đầu tư phát triển Ngành: tổng số và cơ cấu đầu tư theo các phân ngành; theo đầu tư các cơ sở mới và đầu tư nâng cấp, hiện đại hoá cơ sở hiện có; vốn đầu tư trong nước và vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

- Khoa học-công nghệ: ứng dụng khoa học, công nghệ, dây chuyền, thiết bị, máy móc mới đòi hỏi lao động ngành nghề mới, kiến thức và trình độ kỹ năng lao động cao hơn, thay đổi cơ cấu lao động theo trình độ nghề và kỹ năng lao động.

- Định hướng phát triển nhân lực, phát triển đào tạo đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp

II. MỤC TIÊU VÀ QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH
THỐNG KÊ GIAI ĐOẠN 2011-2020

1. Mục tiêu phát triển nhân lực

Mục tiêu phát triển nhân lực ngành Thống kê đến năm 2020 là xây dựng đội ngũ công chức, viên chức chuyên nghiệp có phẩm chất đạo đức tốt, đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và hợp lý về cơ cấu, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ lý luận chính trị cao nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển ngành Thống kê, góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội chung của cả nước và đáp ứng các yêu cầu mới của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Quan điểm phát triển nhân lực

- Quán triệt quan điểm của Đảng và Nhà nước về xây dựng đội ngũ công chức, viên chức trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế thế giới.

- Quy hoạch phát triển 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.

- Phát triển nhân lực theo hướng đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng, chú trọng đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ đối với công chức, viên chức đương nhiệm.

- Coi trọng việc bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài. Việc phát hiện, tuyển chọn, sử dụng và đãi ngộ đối với người có tài phải thường xuyên, nhất quán.

- 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.

- Ưu tiên phát triển nguồn lực của Hệ thống Thống kê tập trung và Thống kê Bộ, ngành, làm nền tảng cho phát triển nguồn nhân lực Thống kê Việt Nam.

III. DỰ BÁO NHU CẦU NHÂN LỰC

1. Những yếu tố tác động đến nhu cầu nhân lực của Ngành

- Thay đổi về mô hình tổ chức, chức năng, nhiệm vụ phù hợp với tình hình thực tế.

- Nhu cầu về thông tin thống kê của đối tượng dùng tin rất đa dạng. Xuất hiện những nhu cầu thông tin mới hiện nay chưa có.

- Sự phát triển của khoa học, công nghệ áp dụng trong lĩnh vực thống kê.

2. Dự báo nhu cầu nhân lực Thống kê Việt Nam

a) Tổng nhu cầu nhân lực chuyên môn nghiệp vụ

Dự tính số lượng nhân lực Thống kê Việt nam tăng thêm do yêu cầu phát triển ngành giai đoạn 2011-2015. Tổng số đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác thống kê tính đến năm 2015 dự kiến có khoảng 32.900 người, tăng thêm khoảng 2.639 người so với hiện nay. Cụ thể:

- Tổng số cán bộ, công chức, viên chức của Hệ thống Thống kê tập trung khoảng 6.700 người;

- Tổng số cán bộ, công chức, làm công tác thống kê của các Bộ, Ngành và cơ quan Đảng, Đoàn thể, An ninh, quốc phòng là 2.800 người;

- Tổng số cán bộ, công chức làm công tác thống kê tại các Sở, ngành địa phương và đơn vị sự nghiệp là 3.400 người;

- Tổng số cán bộ, công chức làm công tác thống kê tại các xã, phường, thị trấn là 6.000 người;

- Tổng số người làm công tác thống kê trong khối Doanh nghiệp là 14.000 người.

Bảng 10. Dự báo nhu cầu nhân lực Thống kê Việt Nam

| Chi tiêu | Năm 2011 | Năm 2012 | Năm 2013 | Năm 2014 | Năm 2015 | Năm 2020 |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Tổng số nhân lực dự kiến | 30.300 | 30.900 | 31.600 | 32.200 | 33.000 | 42.000 |

Đây là nhu cầu tăng nhân lực để thực hiện chức năng, nhiệm vụ có biến động tăng của ngành và do tăng khối lượng công việc hàng năm; kiện toàn bộ máy và nhân lực cho thống kê Bộ, Ngành ở Trung ương và cấp tỉnh; tăng cường đội ngũ thống kê cơ sở, thống kê cấp xã.

Dự báo nhu cầu nhân lực đến năm 2020 có khoảng 42.0000 người làm việc trong ngành Thống kê Việt Nam, cụ thể:

- Tổng số công chức, viên chức của Hệ thống Thống kê tập trung khoảng 7.100 người.

- Tổng số công chức làm công tác thống kê của các Bộ, Ngành và cơ quan Đảng, Đoàn thể, An ninh, quốc phòng là 3.000 người;

- Tổng số công chức làm công tác thống kê tại các Sở, ngành địa phương và đơn vị sự nghiệp là 3.600 người;

- Tổng số công chức làm công tác thống kê tại các xã, phường, thị trấn là 11.000 người;

- Tổng số người làm công tác thống kê trong khối Doanh nghiệp là 17.300 người,

b) Dự báo nhu cầu cán bộ lãnh đạo, quản lý

Hiện tại số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp Vụ trưởng và tương đương trở lên của ngành Thống kê có 89 người, Cơ quan Tổng cục Thống kê có 17 người, Cục trưởng Cục Thống kê cấp tỉnh có 63 người, Thủ trưởng đơn vị sự nghiệp là 9 người. Tổng số cán bộ lãnh đạo cấp Phó Vụ trưởng, Phó cục trưởng và tương đương có 152 người.

Do đặc thù và yêu cầu về chuyên môn của ngành Thống kê, đòi hỏi cán bộ quản lý, lãnh đạo ngành Thống kê vừa phải giỏi nghiệp vụ vừa phải có kỹ năng lãnh đạo và quản lý. Do vậy, cần thiết và bắt buộc phải được đào tạo bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ về Thống kê; đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, đào tạo về kỹ năng lãnh đạo điều hành cho số cán bộ lãnh đạo đương chức và cán bộ trong diện quy hoạch.

Bảng 11. Dự báo nhu cầu cán bộ lãnh đạo, quản lý

| | Năm 2015 | Năm 2020 |
|----------------------------------|----------|----------|
| 1. Ở trung ương | | |
| - Lãnh đạo cấp Tổng cục | 5 | 5 |
| - Lãnh đạo cấp Vụ và tương đương | 80 | 100 |

2. Ở địa phương

| | | |
|-------------------------------------|-------|-------|
| - Lãnh đạo cấp Cục và tương đương | 200 | 250 |
| - Lãnh đạo cấp phòng và tương đương | 2.800 | 3.000 |

c) Dự báo nhu cầu nhân lực có trình độ cao

Dự báo nhu cầu nhân lực có trình độ cao trong các lĩnh vực đột phá của Hệ thống Thống kê tập trung giai đoạn 2011 – 2020 như sau:

- Nhân lực trong lĩnh vực Phân tích và Dự báo thống kê: khoảng 90 người.
- Nhân lực trong lĩnh vực Phương pháp chế độ thống kê: khoảng 87 người.
- Nhân lực trong lĩnh vực Công nghệ thông tin: khoảng 65 người.

Bảng 12. Dự báo nhu cầu nhân lực có trình độ cao

| | Năm 2015 | | Năm 2020 | |
|---------------------------------------|----------|---------|----------|---------|
| | Tiến sỹ | Thạc sỹ | Tiến sỹ | Thạc sỹ |
| 1. Trung ương | | | | |
| Nhân lực phân tích và dự báo thống kê | 5 | 8 | 10 | 15 |
| Nhân lực PPCĐ thống kê | 5 | 8 | 7 | 15 |
| Nhân lực Công nghệ thông tin | 2 | 10 | 5 | 15 |
| 2. Địa phương | | | | |
| Nhân lực phân tích và dự báo thống kê | - | 40 | - | 65 |
| Nhân lực PPCĐ thống kê | - | 40 | - | 65 |
| Nhân lực Công nghệ thông tin | - | 30 | 5 | 40 |

Các lĩnh vực Thống kê chuyên ngành khác cũng cần ưu tiên phát triển, bổ sung nhân lực trong những năm tới, nhất là nhân lực chất lượng cao về chuyên môn, nghiệp vụ.

d) Dự báo nhu cầu về trình độ đào tạo

Đến năm 2020 số công chức, viên chức của Hệ thống Thống kê tập trung có trình độ đào tạo từ đại học trở lên chiếm 70% trong tổng số công chức, viên chức ngành Thống kê, phấn đấu đến năm 2020 có 22 tiến sỹ, 290 thạc sỹ.

Bảng 13. Dự báo nhu cầu về trình độ đào tạo

| | Năm 2015 | | | Năm 2020 | | |
|----------------------|----------|---------|---------|----------|---------|---------|
| | Tiến sỹ | Thạc sỹ | Đại học | Tiến sỹ | Thạc sỹ | Đại học |
| 1. Trung ương | | | | | | |
| - Lãnh đạo | 8 | 30 | - | 10 | 60 | - |
| - Công chức | 2 | 50 | - | 7 | 100 | - |
| 2. Địa phương | | | | | | - |

| | | | | | | |
|-------------|---|----|-------|---|----|-------|
| - Lãnh đạo | 2 | 40 | - | 5 | 65 | - |
| - Công chức | - | 40 | 1.000 | - | 65 | 1.500 |

Tỷ lệ công chức, viên chức trong Hệ thống Thống kê tập trung cần đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giai đoạn 2011 – 2015 khoảng 30%, giai đoạn 2016 – 2020 khoảng 25% tổng số công chức, viên chức toàn ngành.

Phần thứ ba

NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC THỐNG KÊ VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

I. GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NHÂN LỰC VÀ CÁC DỰ ÁN ƯU TIÊN

1. Đào tạo, nâng cao trình độ kiến thức và kỹ năng lao động

Đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng lao động:

- Đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ tại chỗ;
- Đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ trong các cơ sở đào tạo ở trong nước;
- Đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ ở nước ngoài;

Tuyển dụng lao động đã được đào tạo và tổ chức đào tạo mới:

- Tổ chức tuyển dụng lao động đã được đào tạo;
- Tổ chức đào tạo tại chỗ;
- Tổ chức đào tạo trong các cơ sở đào tạo ở trong nước;
- Gửi đi đào tạo ở nước ngoài,

Chính sách thu hút chuyên gia trình độ cao:

- Chính sách ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp bằng tiền khác;
- Các cơ chế, chính sách khuyến khích khác: khen thưởng, giao nhiệm vụ quan trọng, ưu đãi về nhà ở, phương tiện đi lại...;
- Thuê chuyên gia, kỹ thuật viên từ bên ngoài (kể cả Việt kiều yêu nước và người nước ngoài),

2. Phát triển các cơ sở đào tạo, đội ngũ giảng viên và đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nhân lực

- Tổng cục Thống kê xây dựng Đề án nâng cấp trường Cao đẳng thống kê lên thành trường đại học Thống kê; Đề án nâng cấp trường Trung cấp Thống kê lên thành trường Cao đẳng thống kê; thành lập Trung tâm bồi dưỡng công chức, viên chức trực thuộc Tổng cục Thống kê; thành lập Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thống kê thuộc Viện Khoa học thống kê.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên hiện có.
- Xây dựng cơ chế, chính sách ưu đãi nhằm thu hút cán bộ, giảng viên có trình độ và kinh nghiệm về làm việc tại các cơ sở đào tạo của ngành.
- Đầu tư xây dựng cơ bản cho hai Trường Thống kê đáp ứng yêu cầu đào tạo.

3. Hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực

- Tuyển chọn và gửi các cán bộ trẻ, có năng lực đi đào tạo ở nước ngoài.

- Mời giảng viên, chuyên gia nước ngoài tham gia đào tạo, bồi dưỡng.
- Thu hút các nguồn vốn từ nước ngoài (ODA, FDI...) xây dựng cơ sở đào tạo ở Việt Nam.

4. Các dự án đào tạo ưu tiên

Xây dựng 05 Dự án đào tạo ưu tiên như:

- Dự án đào tạo và nâng cao nhân lực thuộc hệ thống Thống kê tập trung giai đoạn 2011 - 2015;
- Dự án Xây dựng chương trình khung về bồi dưỡng tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức ngành Thống kê;
- Dự án nâng cấp Trường Trung cấp Thống kê lên thành Trường Cao đẳng Thống kê;
- Dự án nâng cấp Trường Cao đẳng thống kê lên thành Trường đại học Thống kê;
- Thành lập Trung tâm bồi dưỡng công chức, viên chức trực thuộc Tổng cục Thống kê;
- Thành lập Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thống kê thuộc Viện Khoa học thống kê;

II. TUYỂN DỤNG, SỬ DỤNG NHÂN LỰC

1. Tuyển dụng bổ sung nhân lực

Tuyển dụng theo hướng ưu tiên những người có chuyên ngành đào tạo về thống kê và các chuyên ngành kinh tế.

2. Thu hút chuyên gia trình độ cao

Để thu hút nhân lực có trình độ cao, trước hết cần có cơ chế tuyển thẳng không qua thi tuyển, xét tuyển đối với những người có trình độ Tiến sỹ, Thạc sỹ chuyên ngành kinh tế và tốt nghiệp loại giỏi đối với chuyên ngành Thống kê.

Đề nghị nhà nước có chính sách ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp.

3. Bố trí, sử dụng nhân lực

Để sử dụng có hiệu quả công chức, viên chức thì trước hết là phải đánh giá đúng người để phân công đúng việc và có thể phát huy tốt nhất năng lực của họ. Thứ hai, cần phải tạo môi trường để mỗi cá nhân có thể phát huy tốt khả năng, đóng góp công sức vào sự phát triển của đơn vị. Hiệu quả của việc sử dụng công chức, viên chức phụ thuộc nhiều vào người sử dụng công chức, viên chức trong đó có vai trò rất quan trọng của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, cùng với đó là thể chế tổ chức phù hợp.

III. DỰ BÁO NHU CẦU CÁC NGUỒN LỰC

1. Nhu cầu về kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng

Nhu cầu kinh phí giai đoạn 2011 – 2020 khái toán khoảng 2.700 tỷ đồng từ nguồn ngân sách nhà nước và các nguồn khác, trong đó:

- Kinh phí đầu tư xây dựng cơ sở vật chất: 1.500 tỷ đồng;
- Kinh phí thường xuyên và kinh phí khác: 1.200 tỷ đồng.

2. Nhu cầu kinh phí cho các cơ sở đào tạo trực thuộc Tổng cục Thống kê.

Nhu cầu kinh phí giai đoạn 2011 – 2020 khái toán khoảng 320 tỷ đồng, trong đó:

- Chi theo mục đích:
 - + Kinh phí chi thường xuyên: 105 tỷ đồng;
 - + Kinh phí chương trình mục tiêu quốc gia: 50 tỷ đồng;
 - + Kinh phí đầu tư xây dựng cơ sở vật chất: 165 tỷ đồng.
- Theo nguồn vốn:
 - + Nguồn ngân sách nhà nước: 295 tỷ đồng;
 - + Nguồn thu sự nghiệp: 25 tỷ đồng.

IV. ĐỔI MỚI CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NHÂN LỰC

1. Cơ chế, chính sách đối với cơ sở đào tạo trực thuộc Tổng cục Thống kê

- Quy hoạch, nâng cấp Trường Trung cấp Thống kê thành Trường Cao đẳng Thống kê và Trường Cao đẳng Thống kê thành Trường Đại học Thống kê, tạo điều kiện cho các trường mở rộng quy mô, diện tích đất để đầu tư cơ sở vật chất, trong đó bao gồm:

+ Xây dựng hệ thống giảng đường đủ diện tích phục vụ cho quy mô học sinh theo tiêu chuẩn của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, kèm theo đó là hệ thống bàn ghế, ánh sáng và các điều kiện vật chất khác phục vụ cho việc học tập và giảng dạy.

+ Hệ thống ký túc xá đủ điều kiện cho học sinh, sinh viên tạo lập chỗ ăn, ở rèn luyện thể chất, tránh được các tệ nạn xã hội, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực sau đào tạo.

- Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội, trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, Trường Cao đẳng Thống kê và Trường Trung cấp Thống kê cần cải tiến chương trình đào tạo về thống kê, thường xuyên cập nhật đưa vào tài liệu giảng dạy những kiến thức thống kê mới của thế giới, cũng như kiến thức thống kê phát

sinh trong thực tế. Mặt khác cần chú trọng kết hợp chặt chẽ giữa học tập với thực hành, tăng cường kiến thức thực tế cho sinh viên.

- Mở rộng quy mô đào tạo, đào tạo chuyên ngành và hợp tác đào tạo với nước ngoài theo hướng trao đổi giảng viên hoặc gửi học sinh, sinh viên đi đào tạo. Có cơ chế, chính sách bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên, giảng viên.

2. Cơ chế, chính sách đối với đơn vị sử dụng nhân lực trong ngành Thống kê

- Tuyển dụng theo hướng ưu tiên những người có chuyên ngành đào tạo về thống kê và có cơ chế tuyển thẳng đối với thí sinh được đào tạo đúng chuyên ngành thống kê đạt loại giỏi trở lên và thạc sỹ, tiến sỹ đối với các chuyên ngành kinh tế khác.

- Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, Trường Cao đẳng Thống kê và Trường Trung cấp Thống kê cần có kế hoạch làm việc với Tổng cục Thống kê cũng như các Bộ, Ngành có tổ chức thống kê để xây dựng chương trình kết hợp giữa đào tạo và sử dụng.

- Công tác tuyên truyền thông tin cho tuyển dụng cần rộng rãi hơn. Thông tin tuyển dụng phải được sinh viên của các trường kinh tế biết đến, đặc biệt sinh viên của các trường đại học có đào tạo về Thống kê ở trình độ đại học và 2 trường nghiệp vụ thống kê.

- Các đơn vị có sử dụng cán bộ thống kê trước hết là Tổng cục Thống kê và các Cục Thống kê địa phương cần có cơ chế khuyến khích động viên và tạo điều kiện để nhân lực theo học ngành thống kê được tuyển chọn vào làm công tác thống kê.

- Các đơn vị đang sử dụng cán bộ làm công tác thống kê cần có kế hoạch cử đi đào tạo nâng cao trình độ và có chính sách như: bố trí thời gian cho đi học, hỗ trợ kinh phí và đặc biệt có sự quan tâm sử dụng hợp lý sau khi được đi đào tạo trở về.

- Có chính sách, cơ chế tăng thu nhập, đảm bảo cuộc sống cho công chức, viên chức trong Hệ thống Thống kê tập trung.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Lộ trình thực hiện

- Năm 2012 Tổng cục Thống kê tổng hợp nhu cầu đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nhân lực thuộc hệ thống Thống kê tập trung để xây dựng kế hoạch thực hiện vào các năm từ 2012 đến 2020. Xây dựng 5 Đề án đào tạo ưu tiên như: Dự án đào tạo và nâng cao nhân lực thuộc hệ thống Thống kê tập trung giai đoạn 2011 -

2015; Dự án Xây dựng chương trình khung về tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức ngành Thống kê; Dự án nâng cấp trường Trung cấp Thống kê lên thành trường Cao đẳng Thống kê; Dự án nâng cấp trường Cao đẳng thống kê lên thành trường Đại học Thống kê; thành lập Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thống kê thuộc Viện Khoa học thống kê;

- Năm 2013 tiếp tục củng cố cơ sở vật chất, đổi mới giáo trình giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của 02 trường đào tạo nghiệp vụ thống kê. Triển khai thực hiện 05 Đề án đào tạo ưu tiên.

- Năm 2014 đến 2015 các Trường đào tạo nghiệp vụ của Tổng cục Thống kê hoàn thành việc nâng cấp, ổn định để thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng.

- Năm 2016 đến 2020: Thành lập Trung tâm bồi dưỡng công chức, viên chức trực thuộc Tổng cục Thống kê; trong năm 2016 tổ chức sơ kết giai đoạn I thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Thống kê để có kế hoạch điều chỉnh cho phù hợp với thực tế và xây dựng kế hoạch thực hiện giai đoạn II từ năm 2016 – 2020. Hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, thi nâng ngạch, sử dụng và quản lý công chức, viên chức để bố trí, sắp xếp phù hợp với Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Thống kê giai đoạn 2011- 2020.

2. Tổ chức thực hiện

Tổng cục Thống kê thành lập Ban chỉ đạo Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Thống kê giai đoạn 2011- 2020 và Vụ Tổ chức cán bộ là đơn vị thường trực giúp việc Ban chỉ đạo. Trưởng Ban chỉ đạo là đại diện lãnh đạo Tổng cục, thành viên là đại diện lãnh đạo một số đơn vị như: Vụ Tổ chức cán bộ, Văn phòng, Vụ Kế hoạch Tài chính, Viện Khoa học Thống kê, Trường Cao đẳng Thống kê, Trường Trung cấp Thống kê và một số chuyên viên làm việc kiêm nhiệm.

Trách nhiệm: Thủ trưởng các đơn vị trong ngành căn cứ vào Quy hoạch phát triển ngành Thống kê để triển khai thực hiện các nội dung có liên quan tại đơn vị.

VI. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Quy hoạch phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 là bản luận chứng về phát triển nhân lực Thống kê Việt Nam thời kỳ đến năm 2020. Bản Quy hoạch này đã đánh giá, nhận định tổng quát về hiện trạng phát triển nhân lực của Thống kê Việt Nam mà trọng tâm là nhân lực của Hệ thống Thống kê tập trung; quy hoạch đã nêu ra những điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân, thời cơ, thách thức; dự báo về nhân lực theo từng trình độ, đối tượng và thời gian thực hiện, đề ra những mục tiêu, phương hướng và giải pháp phát triển nhân lực, trong

đó tập trung làm rõ những yêu cầu, giải pháp cho đào tạo và phát triển kỹ năng của nhân lực nhằm đảm bảo có trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc cho nhân lực trong Hệ thống Thống kê tập trung nói riêng và Thống kê Việt Nam nói chung. Để đảm bảo tính khả thi, hiệu quả trong việc triển khai thực hiện Quy hoạch, Tổng cục Thống kê kiến nghị một số vấn đề cơ bản sau:

- Sửa đổi, bổ sung Luật Thống kê và các văn bản có liên quan. Củng cố và tăng cường hệ thống thanh tra, bảo đảm các hoạt động thống kê được thực thi theo pháp luật; định kỳ đánh giá kết quả triển khai thực hiện Luật Thống kê và các văn bản có liên quan.

- Bổ sung hoàn thiện tiêu chuẩn các chức danh công chức, viên chức thống kê và xác định số lượng, cơ cấu ngạch công chức, viên chức thống kê trong từng cơ quan của Hệ thống thống kê tập trung.

- Tổ chức thi nâng ngạch thống kê để nâng cao chất lượng và trình độ nghiệp vụ cho công chức, viên chức đang làm việc trong Hệ thống Thống kê tập trung.

- Đổi mới công tác đào tạo, tuyển dụng, quản lý, sử dụng nhân lực thống kê theo hướng nâng cao tính chuyên nghiệp. Hoàn thiện các cơ sở đào tạo để chủ động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao, cập nhật kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng quản lý. Chú trọng đào tạo nhân lực có trình độ đại học và trên đại học chuyên ngành thống kê.

- Đảm bảo kinh phí từ ngân sách nhà nước để xây dựng cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo nhân lực của ngành Thống kê và triển khai các Đề án đào tạo nhân lực./.