

# Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ công chức ngành thống kê tỉnh Tuyên Quang

Trần Văn Dũng

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên

Bài viết xác định các nhân tố ảnh hưởng tới sự phát triển đội ngũ công chức ngành thống kê tỉnh Tuyên Quang và đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố này. Từ đó, kiến nghị một số giải pháp.

## 1. Mở đầu

Cơ quan Thống kê là cơ quan đặc thù về công tác thống kê thực hiện những nhiệm vụ được các cấp chính quyền giao như cung cấp dữ liệu, thông tin giữa các hệ thống thông tin thống kê nhà nước; thực hiện các cuộc Tổng điều tra, các cuộc điều tra thống kê quốc gia; tổ chức thu thập thông tin, tổng hợp, biên soạn các chỉ tiêu thống kê được phân công theo quy định của pháp luật; phân tích và dự báo thống kê theo chương trình; thống kê việc xây dựng, đánh giá thực hiện chiến lược, kế hoạch, chính sách phát triển kinh tế - xã hội... Đội ngũ công chức trong ngành thống kê trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đã cung cấp số liệu thống kê có những bước chuyển biến tích cực về chất lượng, phần nào đáp ứng được yêu cầu của cơ quan, lãnh đạo Đảng và Nhà nước. Tuy nhiên vẫn không tránh khỏi những sai sót, hạn chế. Việc xác định và đánh giá sự ảnh hưởng của các nhân tố tới phát triển đội ngũ công chức ngành thống kê là cần thiết để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, nâng cao chất lượng công tác thống kê.

## 2. Thực trạng đội ngũ công chức ngành thống kê tỉnh Tuyên Quang

### 2.1. Quy mô đội ngũ công chức ngành thống kê Tuyên Quang

Cục Thống kê tỉnh Tuyên Quang được tổ chức theo hệ thống ngành dọc từ tỉnh đến địa phương (các huyện, thành phố) theo đơn vị hành chính: Cơ quan Cục Thống kê ở tỉnh với 5 phòng chuyên môn nghiệp vụ; các cơ quan thống kê ở địa phương với 7 Chi cục Thống kê huyện, thành phố với tổng số 55 công chức. Cùng với 5 lao động hợp đồng với công việc chính là lái xe, làm tạp vụ và văn thư.

Đội ngũ cán bộ Cục Thống kê tỉnh Tuyên Quang có thể hiểu là những người đang làm việc trong ngành, là lực lượng lao động đang tham gia thực hiện các nhiệm vụ, chức năng của ngành. Cụ thể, đó là những người làm việc trong hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước về thống kê trực thuộc Cục Thống kê tỉnh Tuyên Quang.

Tổng số công chức ngành Thống kê Tuyên Quang, tính đến thời điểm 30/11/2021, số lượng công chức có 55 người, với biên chế Tổng cục Thống kê giao năm 2021 thì Cục Thống kê hiện đang còn thiếu 3 biên chế (tại các vị trí: 01 công nghệ thông tin; 01 công chức làm việc tại Chi cục Thống kê Thành phố; 01 văn thư). Với công tác thực hiện tinh giảm biên chế hàng năm, ngành Thống kê Tuyên Quang qua các năm có sự biến động nhẹ, năm 2017 số lượng công chức có 46 người đến năm 2021 số công chức tăng nên thêm 6 người. Tuy số lượng công chức năm 2017 nhỏ hơn năm 2021, nhưng về số lượng giao biên chế năm 2016 của Tổng cục Thống kê giao cho Cục Thống kê cao hơn năm 2021 (lần lượt là 2017 được giao 62 biên chế; năm 2021 được giao 58 biên chế). Nguyên nhân năm 2017 số công chức thấp hơn biên chế được giao do số lượng công chức đến tuổi nghỉ hưu nhiều mà lực lượng được tuyển dụng vào ngành thì không đạt chỉ tiêu.

Bảng 1: Số lượng CBCC ngành thống kê tỉnh Tuyên Quang, 2017-2021 (Người)

	2017	2018	2019	2020	2021
Tổng số công chức	49	56	54	52	55
Tốc độ phát triển (%)	-	114,2	89,28	96,29	105,7

(Nguồn: Phòng Tổ chức-Hành chính, Cục Thống kê tỉnh Tuyên Quang)

### 2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức

\* Về thể lực:

Bảng 2: Thể lực đội ngũ CBCC ngành thống kê tỉnh Tuyên Quang (%)

Chỉ số BMI	Tuổi			
	< 30	31-40	41 -50	51-60
BMI < 18,5				
18,5 < BMI < 24,99	100	90	80	100
BMI >25		10	20	

(Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Tuyên Quang)

\* Về cơ cấu:

- Cơ cấu theo độ tuổi: đội ngũ ngày được trẻ hoá. Đây là tác động tích cực về chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị hiện nay đặc biệt là trong thời kỳ công nghệ 4.0. Nguồn nhân lực Cục Thống kê Tuyên Quang trong giai đoạn 2017-2021 phân bố tập trung tại độ tuổi từ 30-40 tuổi (trên 50%), đây có thể nói là độ tuổi vừa trẻ và lại vừa có kinh nghiệm trong công tác. Với độ tuổi dưới 30 và độ tuổi từ 50 tuổi

trên có tỷ lệ chiếm tương đối thấp, điều đó cho thấy công tác tuyển dụng vào ngành trong những năm qua đạt thấp và tỷ lệ công chức đến tuổi nghỉ hưu trước giai đoạn này là tương đối cao.

- Cơ cấu theo giới tính: giới tính nam hàng năm đều cao hơn giới tính nữ (nam chiếm 53%, nữ chiếm 47%). Tuy nhiên không có sự chênh lệch lớn, điều này cho thấy đối với ngành thống kê với đặc thù quản lý nhà nước về Thống kê, tính chất công việc chủ yếu là làm văn phòng cho nên cơ hội được làm việc đều được chia đều cho cả nam và nữ. Cùng với đó là việc ngành Thống kê Tuyên Quang luôn tạo điều kiện, cơ hội như nhau cho cả lao động nam và lao động nữ để họ phát huy tốt nhất hiệu quả làm việc.

- Cơ cấu theo trình độ chuyên môn: Năm 2021 toàn ngành Thống kê Tuyên Quang, hiện chỉ còn 1 công chức nữ (có độ tuổi 50) duy nhất có trình độ Cao đẳng, còn toàn bộ công chức đã có trình độ từ đại học trở lên. Tỷ lệ cao đẳng và trung cấp càng ngày càng giảm do các công chức có trình độ cao đẳng và trung cấp đều đã học nâng cao lên đại học để đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của ngành. Với đặc thù của ngành, công tác tuyển chọn đầu vào đều qua việc thi tuyển và điều kiện là tốt nghiệp cao đẳng, đại học khối kinh tế không tuyển dụng đối với các đối tượng học các chuyên ngành khác.

### 3. Các nhân tố ảnh hưởng

#### 3.1. Nhóm nhân tố khách quan

Thứ nhất, sự phát triển kinh tế xã hội: quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng, dẫn đến sự thay đổi chức năng, nhiệm vụ; thay đổi tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc. Nguyên nhân này làm cho khoảng cách giữa yêu cầu công việc và năng lực hiện có của người thực hiện công việc có xu hướng ngày càng xa nhau.

Thứ hai, Chính sách sử dụng công chức nhà nước: Sự không đồng bộ và chưa chặt chẽ của hệ thống pháp luật về công chức là một trong những nguyên nhân quan trọng làm ảnh hưởng đến chất lượng công chức hành chính Nhà nước trong việc đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của công việc hiện tại; yêu cầu của hội nhập, yêu cầu Công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Nhà nước chậm cải cách đồng bộ chính sách tiền lương để thu hút, khuyến khích đội ngũ công chức làm việc. Hiện tại, chính sách tiền lương thực sự là động lực thúc đẩy năng suất lao động và hiệu quả công tác, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức; tiền lương mới chỉ là một khoản chi thuần túy cho tiêu dùng, chưa thực sự là khoản đầu tư quan trọng trong sự ổn định và phát triển đất nước, chưa thực sự đầu tư cho nhân tố con người, nhân tố quyết định sự phát triển kinh tế xã hội.

Các Bộ quản lý chuyên ngành chưa có hướng dẫn

cụ thể về tuyển dụng công chức thuộc ngành mình quản lý. Đây cũng là nguyên nhân ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức hành chính Nhà nước của ngành Thống kê nói chung và Cục Thống kê tỉnh Tuyên Quang nói riêng.

#### 3.2. Nhóm nhân tố chủ quan

Thứ nhất, Quan điểm của lãnh đạo trong ngành thống kê về nâng cao chất lượng cán bộ công chức: Quan điểm này sẽ tác động tới hệ thống chính sách, sự đầu tư cho nguồn lực này ở các mức độ khác nhau. Bên cạnh đó, các chính sách tuyển dụng, đào tạo, bố trí, sắp xếp lao động, đãi ngộ, lương thưởng, phúc lợi... có tác động trực tiếp đến hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ, công chức. Thứ hai, Môi trường làm việc: môi trường làm việc tốt sẽ tạo điều kiện, cơ hội để người lao động thể hiện năng lực, phát triển bản thân, cống hiến hết mình, gắn bó lâu dài với ngành thống kê.

Thứ ba, Đào tạo nguồn nhân lực: Đào tạo là hoạt động học tập nhằm giúp người lao động tiếp thu và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để thực hiện có hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình. Đây là biện pháp không thể thiếu nhằm nâng cao chất lượng công chức. Để nâng cao chất lượng công chức thì công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hết sức quan trọng.

Thứ tư, Nhận thức của người lao động về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực: Muốn nâng cao chất lượng, trước tiên, chính bản thân người lao động phải nhận thức được sự phù hợp của bản thân về công việc mình đã có và còn cần những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất gì, từ đó ý thức, tự giác học hỏi nâng cao kiến thức, nghiệp vụ chuyên môn, tay nghề, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm cho bản thân.

Thứ năm, Trình độ văn hóa, năng lực của công chức: Thống kê là nghiên cứu của tập hợp nhiều lĩnh vực khác nhau, bao gồm phân tích, giải thích, trình bày và tổ chức dữ liệu. Khi áp dụng thống kê trong khoa học, công nghiệp hoặc các vấn đề xã hội, thông lệ là bắt đầu với tổng thể thống kê hoặc một quá trình mô hình thống kê sẽ được nghiên cứu. Do đó trình độ văn hóa, năng lực của công chức là yếu tố rất quan trọng trong phát triển đội ngũ công chức ngành Thống kê.

Thứ sáu, Kinh nghiệm của công chức: kinh nghiệm của công chức rất quan trọng, công chức có bề dày kinh nghiệm trong công thống kê việc sử dụng nguồn số liệu thống kê để phân tích và dự báo thống kê là rất thuận lợi. Tuy nhiên, đây cũng là nhược điểm khi dựa vào kinh nghiệm lại đưa ra những nhận định chủ quan, thường không sát với thực.

### 4. Một số kiến nghị giải pháp

Hoàn thiện hệ thống chính sách, cơ chế quản lý

*Xem tiếp trang 62*