

7 GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC VÀ VỊ THẾ NGÀNH THỐNG KÊ

*Đoàn Dũng**

Trong 65 năm qua, tuy còn nhiều khó khăn, thách thức, song ngành Thống kê vẫn từng bước phát triển và hoàn thành tốt nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước giao phó. Tuy nhiên, vẫn còn những khó khăn yếu kém, trong đó, vị thế của ngành Thống kê còn thấp cả ở trong nước và quốc tế và cũng chưa được nhiều người biết đến. Một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến tình trạng trên là nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành Thống kê. Theo Thân Nhân Trung (1442) “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia, nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh mà hưng thịnh, nguyên khí suy thì thế nước yếu mà thấp hèn. Vì thế các bậc đế vương thánh minh

không đời nào không coi việc giáo dục nhân tài, kén chọn kẻ sĩ, vun trồng nguyên khí quốc gia làm công việc cần thiết...”. Ngành Thống kê nước ta cũng đã coi trọng yếu tố con người, trong 65 năm xây dựng và phát triển, ngành Thống kê đã tạo

dựng được đội ngũ cán bộ thống kê đông đảo (trên 5,6 ngàn cán bộ, công chức thống kê trong hệ thống thống kê tập trung, chưa kể đội ngũ thống kê của các Bộ, ngành, cấp xã/phường và doanh nghiệp). Tuy nhiên, nhân lực của ngành Thống kê

đông nhưng không mạnh, thiếu nhân lực có chất lượng cao đang là một trong các vấn đề nổi cộm nhất của ngành Thống kê. Nếu vấn đề này không được giải quyết sớm thì vị thế của ngành Thống kê trong xã hội vốn đã thấp lại càng thấp. Để giải quyết vấn đề này, chúng tôi đề xuất 7 giải pháp sau:

Một là, xác định cơ cấu nhân lực của ngành Thống kê hợp lý, nhằm phục vụ cho việc tuyển dụng, đào

tạo, sử dụng nhân lực hiệu quả, đáp ứng được các yêu cầu đổi mới hoạt động thống kê, trước hết là thực hiện Chiến lược phát triển thống kê Việt Nam giai đoạn 2011-2020 và tầm nhìn đến năm 2025. Trong cơ cấu nhân lực phải xác định rõ số lượng và

Năm Hồng Đức thứ 15 (1484), Thân Nhân Trung cùng các quan bộ lễ khác tiến hành viết các bài văn bia để khắc vào các bia tiến sĩ đầu tiên của Việt Nam, các bia này hiện đặt tại Văn Miếu - Quốc Tử Giám, ghi lại mục đích lập mỗi khoa thi nho học, hoàn cảnh lịch sử các khoa thi được khắc bia, hoàn cảnh ra đời của văn bia, và nội dung quan trọng nhất là để danh các tiến sĩ đỗ đại khoa trong khoa thi đó. Thân Nhân Trung được giao soạn bài văn bia cho bia tiến sĩ đầu tiên khoa Nhâm Tuất (1442). Khi viết về mục đích các khoa thi nho học, trong bài văn bia này, Thân Nhân Trung đã nêu bật được tầm quan trọng của giáo dục nhân tài đối với việc hưng thịnh của đất nước.

* Viện Khoa học thống kê

chất lượng cán bộ, công chức, viên chức của các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục (Vụ, Viện, Văn phòng, Trung tâm) các đơn vị thuộc Cục Thống kê tỉnh/thành phố, Chi cục Thống kê huyện/quận và thống kê Bộ, ngành. Đặc biệt, nguồn nhân lực chất lượng cao cần được xác định rõ số lượng với các vị trí công tác ở mỗi cấp.

Hai là, thu hút nhiều sinh viên đã tốt nghiệp từ các trường thống kê, kinh tế, toán, tin học vào công tác trong ngành Thống kê bằng cách, Tổng cục Thống kê (TCTK) cần có kế hoạch phối hợp với một số trường đại học, nhất là các trường thống kê, kinh tế, toán, tin học, thường xuyên tổ chức các hội nghị, diễn đàn về thống kê, nhằm tạo cơ hội cho các sinh viên tiếp cận với các hoạt động thống kê và ngành Thống kê. Đồng thời, TCTK mời một số giảng viên và những sinh viên xuất sắc của các trường nói trên tham dự vào các khóa đào tạo kiến thức thực tiễn do TCTK tổ chức và phối hợp với trường bố trí một số buổi để cán bộ của TCTK giới thiệu về các hoạt động thống kê quan trọng đang diễn ra ở Việt Nam và trên thế giới. Việc phối hợp tốt với các trường sẽ quảng bá cho ngành Thống kê, từ đó sẽ thu hút được sinh viên của các trường này làm việc trong ngành Thống kê sau tốt nghiệp ra trường. Thực hiện tốt giải pháp này sẽ giải quyết được cơ bản nguồn nhân lực đầu vào có chất lượng, đồng thời dần dần nâng cao vị thế ngành Thống kê. Đây là một trong các giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng nhân lực và vị thế của ngành Thống kê.

Ba là, đào tạo nâng cao các kỹ năng cho đội ngũ cán bộ công chức ngành Thống kê. Hiện nay, công chức mới tuyển dụng vào ngành Thống kê

được tham dự lớp đào tạo tiền công vụ (đối với công chức tốt nghiệp ngành kinh tế, toán, tin học sẽ được tham dự một khóa bồi dưỡng thống kê trái ngành), theo chúng tôi là cần nhưng chưa đủ. Vì đa số công chức thống kê (kể cả công chức đang giữ các vị trí lãnh đạo, chỉ đạo các hoạt động chuyên môn của ngành) hiện nay rất yếu về kinh tế vĩ mô, kinh tế lượng, thống kê suy luận, phân tích thống kê và sử dụng các công cụ phân tích⁽¹⁾ và dự báo cũng như các kỹ năng khác như tin học, ngoại ngữ, quản lý... Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thống kê, phải tiếp tục đào tạo số công chức mới này trong 3 năm đầu về kiến thức và các kỹ năng nói trên. Nếu thực hiện tốt giải pháp này, sau 3 đến 5 năm, chất lượng đội ngũ công chức thống kê chắc chắn sẽ được nâng lên rõ rệt.

Bốn là, xây dựng đội ngũ công chức thống kê nòng cốt (Core staff). Hiện nay, ngành Thống kê đang thiếu hụt đội ngũ chuyên gia giỏi (lực lượng nòng cốt) ở các lĩnh vực thống kê. Do vậy, muốn nâng cao vị thế của ngành Thống kê, Tổng cục Thống kê cần thiết và cấp bách phải xây dựng được đội ngũ thống kê nòng cốt bằng cách lựa chọn một số công chức trẻ, tâm huyết với nghề và cam kết làm việc lâu dài trong ngành để đào tạo họ (trong nước hoặc ngoài nước) trở thành những chuyên gia thống kê giỏi trong một số lĩnh vực thống kê. Đội ngũ công chức thống kê nòng cốt này sẽ là những đầu tàu vừa kéo vừa đẩy một số lĩnh vực thống kê chủ chốt lên tầm cao hơn và trở thành “máy cái” đào tạo nhân lực cho ngành Thống kê và sẽ có sức lan tỏa trong toàn ngành Thống kê nói riêng và xã hội nói chung. Đội ngũ công chức thống kê nòng cốt này sẽ tự tin tham gia vào các hoạt động thống kê

⁽¹⁾ Phân tích tương quan hồi qui là một phương pháp phân tích thống kê phổ biến nhất; phần mềm SPSS là công cụ phân tích thống kê mạnh và phổ biến nhất, nhưng số công chức sử dụng thành thạo phương pháp và công cụ phân tích này rất hạn chế.

trên thế giới (viết bài đăng trên các tạp chí nổi tiếng, trình bày tại các hội nghị, hội thảo, làm chuyên gia quốc tế, quan chức thống kê của các tổ chức thống kê của Liên hợp quốc, các tổ chức quốc tế và khu vực). Thông qua đội ngũ thống kê nòng cốt này, vị thế của ngành Thống kê sẽ được cải thiện nhanh chóng ở trong nước và quốc tế.

Năm là, hình thành đội ngũ “Đại sứ thống kê”. Đại sứ thống kê là những người quảng bá hình ảnh thống kê một cách trực tiếp và hiệu quả nhất. Hình thành các Đại sứ thống kê theo 2 cách sau:

(1) Chủ động lựa chọn một số công chức thống kê có triển vọng cho chuyển ngành sang công tác tại các Bộ, ngành khác như: Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ, Văn phòng Chính phủ. Thông qua các mối quan hệ với các Bộ, ngành nói trên của các nhà lãnh đạo Thống kê các cấp để giới thiệu với các Bộ, ngành tiếp nhận số công chức đã được lựa chọn theo chế độ chuyển ngành (chứ không phải biệt phái như Đề án 312)⁽²⁾. Số công chức này sẽ có thể giúp được ngành Thống kê cả trước mắt cũng như lâu dài, nhất là khi họ trưởng thành và được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo quan trọng của Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ, Văn phòng Chính phủ...

(2) Giải quyết có hạn chế chế độ chuyển ngành đối với một số công chức có cơ hội chuyển sang các ngành khác, những công chức này sẽ là những người hiểu ngành Thống kê hơn ai hết, họ sẽ là lực lượng gián tiếp phổ biến kiến thức thống kê cho công chức ở các ngành khác. Hiện tượng công chức xin ra khỏi ngành đang là vấn đề nóng của nhiều ngành, trong đó có ngành Thống kê, nhưng cơ chế giải quyết chung hiện nay cho các trường hợp ra

khỏi ngành là (1) Chuyển công tác (giữ nguyên chức vụ, chế độ); hoặc (2) Cho thôi việc (được hưởng trợ cấp thôi việc); hoặc (3) Buộc thôi việc (bị kỷ luật, ghi vào hồ sơ, đền bù chi phí đào tạo (nếu có). TCTK chủ yếu giải quyết cho công chức xin ra khỏi ngành theo chế độ thôi việc. Giải quyết theo chế độ thôi việc đều không có lợi cho cả đơn vị và cá nhân. Đối với đơn vị, không những không giữ được người mà còn mất một khoản kinh phí hỗ trợ công chức thôi việc (mỗi năm công tác phải chi một tháng lương cho người thôi việc) và không giữ được thiện cảm của công chức. Đối với cá nhân công chức phải làm lại từ đầu khi chuyển sang cơ quan khác, không còn thiện cảm với đơn vị nói riêng và ngành Thống kê nói chung. Nếu chúng ta thực hiện có lộ trình việc chuyển ngành của công chức thống kê sang các ngành khác và coi họ như những Đại sứ thống kê hay “Thống kê kiều” sẽ là giải pháp cực tốt cho đơn vị, ngành và cho cá nhân công chức. Hơn thế nữa, ngành Thống kê còn được tiếng là đào tạo cán bộ cho các ngành khác.

Sáu là, tổ chức đào tạo liên thông từ trình độ cao đẳng thống kê lên trình độ đại học thống kê. Hiện nay, định kỳ hàng năm (hoặc 2 năm) TCTK tổ chức thi tuyển hàng trăm công chức mới cho cơ quan Tổng cục và Cục Thống kê cấp tỉnh/thành phố, Chi cục Thống kê cấp huyện/quận. Phần lớn trong số đó, có trình độ đại học, nhưng không phải ngành Thống kê, số còn lại là trình độ cao đẳng hoặc trung cấp (chủ yếu ở Chi cục). Một số công chức có trình độ đại học trái ngành, sau khi tuyển dụng, được đào tạo một khóa bồi dưỡng thống kê trái ngành. Một số khác chưa có trình độ đại học,

⁽²⁾ “Biệt phái công chức thống kê” sang một số Bộ, ngành của Đề án 312 là một giải pháp hay, nhưng các Bộ, ngành khó tiếp nhận “Biệt phái” hơn là “chuyển ngành” như đề xuất trong bài viết này.

sau một thời gian công tác được cử đi học đại học tại chức chuyên ngành thống kê hoặc chuyên ngành khác. Việc tuyển dụng và đào tạo như trên, hiệu quả chưa cao, vì mỗi cá nhân vừa học, vừa làm (chất lượng đào tạo thấp), tốn kém kinh phí của cá nhân và đơn vị, bị động trong kế hoạch sắp xếp và sử dụng nhân lực. Nhằm khắc phục hạn chế này, chúng tôi đề xuất giải pháp sau:

Thí điểm đào tạo một khóa liên thông từ trình độ cao đẳng thống kê lên trình độ đại học thống kê, trên cơ sở các sinh viên đã tốt nghiệp từ Trường Cao đẳng Thống kê. Như chúng ta đã biết, hiện nay, gần 300 sinh viên tốt nghiệp cao đẳng thống kê từ Trường Cao đẳng Thống kê, một số học liên thông lên đại học, nhưng chủ yếu không phải đại học Thống kê, một số khác xin được việc làm, số còn lại chưa có việc làm (không xin được việc làm, không có điều kiện học liên thông). Ngay đối với số sinh viên xin được việc làm, sau này cũng sẽ tiếp tục học đại học tại chức (như trên đã đề cập). TCTK (ví dụ giao cho Viện KHTK) lựa chọn một số sinh viên đã tốt nghiệp cao đẳng thống kê có kết quả học tập tốt, có nguyện vọng học tiếp lên đại học và cam kết phục vụ lâu dài trong ngành Thống kê để đào tạo tiếp trình độ đại học thống kê (khoảng 1 năm, trong đó có 4 đến 5 tháng thực hành tại các đơn vị của ngành Thống kê), số sinh viên này sẽ được hỗ trợ kinh phí học tập (Nguồn kinh phí đào tạo từ ngân sách nhà nước hoặc tài trợ của các tổ chức quốc tế) và bố trí công tác tại các đơn vị trong ngành Thống kê. Theo giải pháp này, sẽ góp phần giải quyết được tình trạng thiếu hụt số lượng và chất lượng nhân lực của ngành Thống kê.

Bảy là, thành lập Trung tâm đào tạo nguồn nhân lực thống kê. Mặc dù TCTK có Trường Cao

đẳng Thống kê Bắc Ninh (đang có kế hoạch nâng cấp lên đại học) và Trường Trung cấp Thống kê Đồng Nai (đang có kế hoạch nâng cấp lên cao đẳng), nhưng 2 trường này đào tạo theo khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo và đào tạo cho nhu cầu chung của xã hội. Hai trường này đã được hình thành từ rất lâu, nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực của ngành Thống kê. Nếu vẫn dựa chủ yếu vào 02 trường này, trong vòng 10 năm tới chất lượng nhân lực ngành Thống kê vẫn không được cải thiện. Do vậy, cần phải có Trung tâm đào tạo nguồn nhân lực với chức năng chính là đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức thống kê và các kỹ năng quản lý tổ chức thống kê cho đội ngũ công chức của TCTK nói riêng và ngành Thống kê nói chung, nhất là các công chức thuộc diện qui hoạch; đồng thời là trung tâm phổ biến kiến thức thống kê cho mọi đối tượng. Mô hình này đã được cơ quan thống kê nhiều nước thực hiện rất hiệu quả (ví dụ, Hàn Quốc, Ấn Độ, Malaysia, Nhật Bản...).

Trên đây là những ý tưởng về các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thống kê nói riêng và nâng cao vị thế ngành Thống kê nói chung, trên cơ sở đó sẽ tạo tiền đề cho ngành Thống kê phát triển bền vững, có uy tín trong nước và trên thế giới. Để các ý tưởng trên trở thành hiện thực, trước hết phải có quyết tâm chính trị cao của lãnh đạo các cấp trong ngành Thống kê, tiếp đến cần xây dựng và tổ chức thực hiện nghiêm túc từng chương trình hành động cụ thể, chắc chắn sau một vài năm tới chất lượng đội ngũ công chức và vị thế ngành Thống kê sẽ được cải thiện rõ rệt./.