

ĐỀ XUẤT

CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC THỐNG KÊ NHÀ NƯỚC TỈNH BẮC GIANG

ThS. Ngô Văn Tuệ*

Tóm tắt: Nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng quyết định sự thành công hay không thành công trong phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, do vậy tất cả các nước trên thế giới đều quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực. Để phát triển nguồn nhân lực cần thực hiện nhiều giải pháp khác nhau, trong đó có việc nghiên cứu đánh giá nguồn nhân lực với các nội dung như: chất lượng, cơ cấu, kết quả lao động, tùy theo mục đích, yêu cầu mà việc đánh giá phải đáp ứng. Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực là quá trình nghiên cứu, phân tích và so sánh giữa tiêu chuẩn, tiêu chí đã đề ra với kết quả công việc thực hiện của người lao động trong một thời gian nhất định. Việc đánh giá này cần duy trì và phát triển theo một hệ thống quản lý và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực trong dài hạn. Hệ thống này cần phải được xây dựng thật chi tiết, khoa học và phù hợp với đặc điểm, tình hình của từng giai đoạn phát triển của đất nước, địa phương hay cơ quan, đơn vị và phù hợp với văn hóa của đất nước hay từng cơ quan, đơn vị mới đảm bảo tính hiệu quả.

Từ khóa: Nguồn nhân lực; đánh giá chất lượng, tiêu chí, Bắc Giang.

1. Một số vấn đề chung về nguồn nhân lực và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp bao gồm các yếu tố số lượng, chất lượng và cơ cấu phát triển người lao động nói chung cả ở hiện tại cũng như trong tương lai tiềm năng của mỗi tổ chức, mỗi địa phương, mỗi quốc gia, khu vực và thế giới.

Trong báo cáo của Liên hợp quốc đánh giá về những tác động của toàn cầu hoá đối với nguồn nhân lực đã đưa ra định nghĩa. Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, kiến thức và

năng lực thực có thực tế cùng với những năng lực tồn tại dưới dạng tiềm năng của con người. Quan niệm về nguồn nhân lực theo hướng tiếp cận này có phần thiên về chất lượng của nguồn nhân lực. Theo quan niệm này, điểm được đánh giá cao là coi các tiềm năng của con người cũng là năng lực khả năng để từ đó có những cơ chế thích hợp trong quản lý, sử dụng. Quan niệm về nguồn nhân lực như vậy cũng đã cho ta thấy phần nào sự tán đồng của Liên hợp quốc đối với phương thức quản lý mới.

Trong thời đại ngày nay, con người được coi là một "tài nguyên đặc biệt", một nguồn lực của sự phát triển kinh tế. Bởi vậy, việc

* Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang

phát triển con người, phát triển nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực.

Nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực có nhiều, nhưng các nghiên cứu đó đều không chỉ ra một cách cụ thể việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực cần phải sử dụng các tiêu chí nào, để nguồn nhân lực có chất lượng thì cần có điều kiện... Cũng chính vì thế, về chất lượng nguồn nhân lực có nhiều cách hiểu khác nhau, thường hay đánh đồng chất lượng nguồn nhân lực với trình độ chuyên môn và trình độ văn hóa của nguồn nhân lực. Nhưng trình độ chỉ là một yếu tố thể hiện chất lượng nguồn nhân lực, vì vậy có rất nhiều quan điểm khác nhau về chất lượng nguồn nhân lực.

Trong phạm vi đề tài này, chất lượng nguồn nhân lực là thuật ngữ thể hiện một tập hợp các đánh giá về các tiêu chí sau: kỹ năng xử lý công việc; năng lực làm việc và thái độ trong công việc của nguồn nhân lực đang làm việc tại cơ quan nhà nước. Nhận định trên đã bao hàm **thể lực, trí lực và tâm lực**. Để chi tiết hơn thì ta hiểu rằng các chỉ tiêu thể hiện được năng lực làm việc và kỹ năng xử lý công việc yêu cầu phải có trình độ, kiến thức chuyên môn, kỹ năng xử lý đã được đào tạo và thông qua trau dồi trong suốt quá trình thực hiện công việc. Đây được gọi là trí lực của nguồn nhân lực. Tuy nhiên, nếu chỉ có trí lực mà không đủ sức khỏe, thể chất yếu ớt thì trí lực đó lại không có giá trị sử dụng. Nguồn nhân lực cần có sức khỏe kết hợp với trí lực thì mới thành năng lực làm việc. Thái độ trong công việc của nguồn nhân lực gọi là tâm lực. Là tinh thần làm việc, khả năng chịu áp lực, khả năng tập trung, trạng thái cảm xúc trong khi làm việc được thể hiện qua tác

phong, hành vi. Thái độ trong công việc còn thể hiện tình trạng sức khỏe cả thể chất và tinh thần của nguồn nhân lực.

Đối với các cơ quan quản lý, hành chính nhà nước nói chung, việc đánh giá năng lực cán bộ, công chức nằm trong các chuỗi hoạt động nhằm thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở đó có sự sắp xếp vị trí công việc phù hợp để họ phát huy hết năng lực nổi trội của bản thân. Hệ thống đánh giá này cần phải được xây dựng thật chi tiết, khoa học và phù hợp với mô hình và văn hóa của cơ quan, tổ chức mới đảm bảo tính hiệu quả.

2. Đề xuất các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thống kê nhà nước tại tỉnh Bắc Giang

Trải qua gần 80 năm xây dựng và phát triển, ngành Thống kê đã và đang ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong việc đảm bảo thông tin thường xuyên và đột xuất cho công tác quản lý, điều hành của Lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Bộ, ngành và chính quyền địa phương. Trong xu thế của toàn cầu hóa và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang tạo ra nhiều biến động lớn trong mọi ngành, mọi lĩnh vực. Trước những yêu cầu, đòi hỏi ngày càng cao về nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập với thế giới, Đại hội đại biểu lần thứ XIII của Đảng tiếp tục xác định phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

➤➤➤ NGHIÊN CỨU • TRAO ĐỔI

Trong bối cảnh đó, ngành Thống kê Việt Nam cũng đang đứng trước những yêu cầu cấp thiết về phát triển nguồn nhân lực thống kê nhằm đáp ứng kịp thời sự thay đổi của thời đại và xu thế toàn cầu hóa. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thống kê luôn được quan tâm, chú trọng qua các thời kỳ và được đặt trong Chiến lược phát triển ngành Thống kê nhằm góp phần đảm bảo chất lượng thông tin thống kê, đáp ứng yêu cầu phát triển. Ngày 01/12/2021, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 2014/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 với mục tiêu hiện đại hóa Thống kê Việt Nam theo hướng đổi mới sáng tạo, phát triển nhanh và vững chắc với hệ thống tổ chức phù hợp; nguồn nhân lực chất lượng cao và chuyên nghiệp.

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận thực tiễn về nguồn nhân lực và hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, đồng thời từ thực trạng nguồn nhân lực cũng như kết quả đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang trong giai đoạn 2017-2023, đề tài cơ sở đã đề xuất sử dụng nhóm các tiêu chí dựa trên năng lực (thể lực, trí lực, tâm lực) của nguồn nhân lực và kết hợp với kết quả, chất lượng đầu ra của công việc để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực Thống kê Nhà nước tỉnh Bắc Giang. Do trong mỗi tiêu chí có nhiều yếu tố để đánh giá, xem xét, trong đó có một số yếu tố cần được lượng hóa với thang đo cấp độ khác nhau, nên nhiệm vụ khoa học đề xuất sử dụng kết hợp với các tiêu chí trong khung cấp độ xác định yêu cầu về năng lực đối với vị trí việc làm áp dụng cho cán bộ công chức trong các đơn vị hành chính các cấp.

2.1. Đề xuất các tiêu chí để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực

(1) Tiêu chí đánh giá về Trí lực

Trí lực của nguồn nhân lực có thể bao gồm kiến thức chuyên môn, trình độ học vấn, kỹ năng mềm, kỹ năng nghề nghiệp cũng như kinh nghiệm làm việc. Các yếu tố về trí lực chủ yếu có được thông qua quá trình đào tạo, rèn luyện của người lao động. Và, vì thế những lao động có chuyên môn cao cùng với kinh nghiệm làm việc đa dạng ở các môi trường khác nhau thường sẽ dễ tìm kiếm việc làm và có mức thu nhập cao hơn. Do vậy, bất kỳ cơ quan, đơn vị nào khi sở hữu đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn cao và kinh nghiệm làm việc phong phú sẽ giúp tiết kiệm về thời gian, chi phí cũng như có năng suất lao động cao hơn, hiệu quả công việc tốt hơn. Vì vậy, để nâng cao trí lực cho đội ngũ nhân lực, các cơ quan, đơn vị cần thường xuyên thực hiện các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức chuyên môn, tập huấn nâng cao năng lực, kỹ năng và chia sẻ kinh nghiệm làm việc.

Các yếu tố được đề xuất sử dụng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, gồm:

Nhóm yếu tố về trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn

Nhóm yếu tố về kỹ năng, gồm: Lãnh đạo, quản lý; Năng lực chuyên môn; Phối hợp và làm việc theo nhóm; Tin học; Ngoại ngữ; Giao tiếp, ứng xử.

(2) Tiêu chí đánh giá về Thể lực

Sức khỏe một con người thể hiện ở cả về mặt thể lực và tinh thần. Một thể chất không bệnh tật và tinh thần minh mẫn được gọi là một con người khỏe mạnh. Còn, một tinh thần "bệnh tật" luôn có những suy nghĩ và

cảm xúc tiêu cực như: lo âu, buồn phiền, căng thẳng dồn nén, hần học, tức giận... khiến tư duy con người bị ảnh hưởng dẫn đến không kiểm soát được hành vi của bản thân. Cùng với các yếu tố về trí lực, thể lực cũng đóng vai trò quan trọng đối với nguồn nhân lực, khi có sức khỏe ổn định sẽ giúp lao động làm việc tốt hơn và khi một lao động có thể lực tốt với tinh thần thoải mái, vui vẻ và thể chất dẻo dai, bền bỉ sẽ giúp nâng suất làm việc tăng lên đáng kể. Vì thế, các cơ quan, đơn vị cần quan tâm hơn đến việc cải thiện sức khỏe thể chất và tinh thần cho người lao động thông qua các việc luyện tập thể dục thể thao hàng ngày, theo nhóm (tập thể), tổ chức các hoạt động vui chơi, giải trí, nghỉ ngơi cuối tuần, tổ chức các sự kiện văn hóa, văn nghệ,.. ngoài tác dụng gắn kết, còn giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và xây dựng môi trường làm việc văn hóa, nâng cao tinh thần yêu ngành, yêu nghề.

Các yếu tố được đề xuất sử dụng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, gồm:

Nhóm yếu tố về thể lực (thể chất) nguồn nhân lực: Chỉ số BMI; Cơ cấu nguồn nhân lực phân theo giới tính và độ tuổi.

Nhóm yếu tố về sức khỏe tinh thần: Nếp sống văn minh, lành mạnh, giản dị được phân theo 4 mức: Xuất sắc, Tốt, Trung bình và Kém.

(3) Tiêu chí đánh giá về Tâm lực

Tâm lực nguồn nhân lực phản ánh phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, khả năng chịu áp lực trong công việc, phong cách làm việc và thái độ, ý thức trách nhiệm trong công việc. Các yếu tố về tâm lực thường khó định hình và lượng hóa, nên để cải thiện các yếu tố này, mỗi cơ quan, đơn vị có thể thực hiện

thông qua việc ban hành các chính sách, nội quy, quy chế, quy định để làm tiêu chí thực hiện cho người lao động và cũng là thang đo để đánh giá tâm lực của nguồn nhân lực.

Các yếu tố được đề xuất sử dụng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, gồm:

Nhóm năng lực chung và chuyên môn, gồm: Yếu tố đạo đức và bản lĩnh; Khả năng tổ chức thực hiện các công việc, được phân theo 4 mức: Xuất sắc, Tốt, Trung bình và Kém.

Nhóm yếu tố theo nội dung kiểm điểm của cán bộ, công chức, gồm: Tác phong, lề lối và phương pháp làm việc; Thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao: Phân theo 4 mức: Xuất sắc, Tốt, Trung bình và Kém.

(4) Tiêu chí đánh giá thông qua kết quả và chất lượng đầu ra của công việc

Kết quả trong quá trình làm việc của người lao động phản ánh kỹ năng, chuyên môn và sự phù hợp với công việc. Nhờ các thông tin về chất lượng đầu ra, lãnh đạo quản lý sẽ có thông tin về sự nỗ lực, khả năng, ưu - nhược điểm cũng như sở trường, sở đoản của từng người. Hơn nữa, mỗi cơ quan, đơn vị cũng sẽ tìm ra được nguyên nhân đằng sau việc người lao động không đạt đủ tiêu chí. Từ đó, sẽ xem xét điều chỉnh cơ cấu lao động, điều động, luân chuyển, bố trí lại người lao động cho phù hợp hơn nhằm khai thác tối đa nguồn nhân lực. Người lao động có thể được tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ để nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, đồng thời có chính sách để khuyến khích người lao động hăng say làm việc, cống hiến cho ngành, cơ quan, đơn vị thông qua việc tăng lương hoặc thăng chức nhờ kết quả của quá trình làm việc.

➤➤➤ NGHIÊN CỨU • TRAO ĐỔI

Đề xuất sử dụng 4 mức đánh giá, xếp loại đối với cán bộ, công chức hàng năm, gồm: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Hoàn thành tốt nhiệm vụ; Hoàn thành nhiệm vụ; Không hoàn thành nhiệm vụ

2.2 Đề xuất sử dụng các tiêu chí để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang

(1) Tiêu chí đánh giá về Trí lực

(i) Đối với nhóm yếu tố về trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn

a) Đánh giá chất lượng về trình độ học vấn: Căn cứ vào tỷ lệ công chức, người lao động có trình độ đại học trở lên tại Cục Thống

kê đến năm 2023 chiếm 90,5%, thuộc cấp độ 5, tương ứng với 5 điểm;

b) Đánh giá chất lượng thông qua việc được đào tạo đúng chuyên ngành Thống kê: Căn cứ vào tỷ lệ công chức được đào tạo đúng chuyên ngành Thống kê đến năm 2023 chiếm 23%, thuộc cấp độ 4, tương ứng với 4 điểm.

(ii) Đối với nhóm yếu tố về kỹ năng

Tổng hợp nhóm yếu tố về kỹ năng, đề xuất sử dụng nguồn dữ liệu về công chức, người lao động và tính toán kết quả đánh giá chất lượng nguồn nhân lực theo nhóm này đạt 3,2 điểm.

Tổng hợp kết quả đánh giá chất lượng nguồn nhân lực theo tiêu chí về Trí lực

STT	Nhóm tiêu chí	Cấp độ					Trung bình cộng
		1	2	3	4	5	
I	Tiêu chí đánh giá về Trí lực						3,8
1	Trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn						4,5
	Đại học trở lên					90,5%	5
	Kiến thức chuyên ngành Thống kê				23%		4
2	Kỹ năng						3,2
	Lãnh đạo, quản lý	7	10	30	24	3	3,1
	Nghề (năng lực chuyên môn)	7	10	30	16	11	3,2
	Phối hợp và làm việc theo nhóm			47	24	3	3,4
	Tin học		3	2	66	3	3,9
	Ngoại ngữ	9	50	12	3		2,1
	Giao tiếp, ứng xử			48	23	3	3,4

Nguồn số liệu: Phòng TC-HC, Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang

(2) Tiêu chí đánh giá về Thể lực

(i) Đối với nhóm yếu tố về thể lực (thể chất) nguồn nhân lực

a) Chỉ số BMI ở mức bình thường chiếm lớn nhất (68,9%); có 20,3% CC-NLĐ là mức tiền béo phì và 6,8% CC-NLĐ ở mức béo phì độ I.

b) Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực về thể lực theo cơ cấu giới tính và độ tuổi: độ tuổi phù hợp trung bình 40,7 tuổi; xem xét theo độ tuổi, thì chất lượng nguồn nhân lực của Cục Thống kê cũng đang trong giai đoạn “cơ cấu vàng” khi có 2 nhóm dưới 40 tuổi và từ 41-50 tuổi chiếm tỷ trọng lớn nhất.

c) Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực theo yếu tố về sức khỏe tinh thần: xếp loại ở mức thực hiện Xuất sắc, chiếm 18,9% và xếp loại ở mức thực hiện Tốt, chiếm 80,1%;

Kết quả đánh giá chất lượng nguồn nhân lực theo tiêu chí Thể lực của Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang hiện đang ở mức Tốt.

(3) Tiêu chí đánh giá về Tâm lực

(i) Nhóm năng lực chung và chuyên môn:
 Kết quả đánh giá chất lượng nguồn nhân lực theo nhóm này của Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang đạt 3,7 điểm và ở mức tương đối cao theo khung năng lực.

STT	Nhóm tiêu chí	Cấp độ					Trung bình cộng
		1	2	3	4	5	
I	Tiêu chí đánh giá về Tâm lực theo ĐA VTVL						3,7
1	Đạo đức và bản lĩnh		7	10	50	7	3,8
2	Khả năng tổ chức thực hiện công việc			31	23	17	3,6

Nguồn số liệu: Phòng TC-HC, Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang

(ii) Nhóm yếu tố theo nội dung kiểm điểm của cán bộ, công chức:

a) Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực theo yếu tố về tác phong, lề lối và phương pháp làm việc, kết quả năm 2023: Xếp loại ở mức thực hiện Xuất sắc, chiếm 12,2%; xếp loại ở mức thực hiện Tốt, chiếm 87,8%;

b) Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực theo yếu tố về thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, kết quả năm 2023: Xếp loại ở mức thực hiện Xuất sắc, chiếm 9,5%; xếp loại ở mức thực hiện Tốt, chiếm 90,5%;

Tổng hợp chung đối với các yếu tố dùng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực theo

tiêu chí Tâm lực của Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang cho thấy hiện đang ở mức Tốt.

Tiêu chí đánh giá thông qua kết quả và chất lượng đầu ra của công việc

Tổng hợp theo 4 mức: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành và không hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả tổng hợp qua các năm cho thấy, tỷ lệ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên đều đạt rất cao.

Tổng hợp kết quả đánh giá chất lượng CC-NLĐ Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang theo tiêu chí về kết quả và chất lượng đầu ra của công việc

	Tiêu chí đánh giá thông qua kết quả	2019	2020	2021	2022	2023
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	14,1	20,0	21,9	19,2	18,9
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	85,9	80,0	78,1	80,8	79,7
3	Hoàn thành nhiệm vụ					
4	Không hoàn thành nhiệm vụ					1,4

Nguồn số liệu: Phòng TC-HC, Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang

3. Một số giải pháp để triển khai thực hiện có hiệu quả trong đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thống kê nhà nước đối với ngành Thống kê

(1) Trên cơ sở các mục tiêu, chỉ tiêu trong Chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam theo từng giai đoạn, Tổng cục Thống kê cần bổ sung nội dung đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thống kê nhà nước bằng các tiêu chí cụ thể;

(2) Hằng năm, Tổng cục Thống kê cần giao kế hoạch công tác cho các đơn vị thuộc, trực thuộc và Cục Thống kê các tỉnh, thành phố về việc thực hiện đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thuộc thẩm quyền quản lý để từng bước xây dựng cơ sở dữ liệu đồng bộ, thống nhất trong hệ thống Thống kê tập trung, phục vụ cho các công tác tổng kết hàng năm, 5 năm, đánh giá kết quả thực hiện các đề án, nhiệm vụ của ngành liên quan đến nguồn nhân lực Thống kê Nhà nước;

(3) Trên cơ sở hệ thống dữ liệu về công chức, viên chức, người lao động được cập nhật, quản lý, theo dõi, tổng hợp từ hệ thống các báo cáo (theo mẫu biểu của Vụ Tổ chức Cán bộ); từ hồ sơ hành chính (sơ yếu lý lịch, phiếu bổ sung lý lịch); kết quả đánh giá, nhận xét, xếp loại; kết quả thi đua - khen thưởng,..

và xây dựng phần mềm tính toán bổ sung các chỉ số, chỉ tiêu, cơ cấu,... như nhiệm vụ khoa học đã đề xuất để có thêm thông tin cho việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực toàn ngành theo hằng năm, 5 năm hoặc theo mục tiêu, chỉ tiêu khi sơ kết, tổng kết việc thực hiện Chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam.

(4) Tổ chức thực hiện đánh giá chất lượng nguồn nhân lực Thống kê Nhà nước tập trung theo các tiêu chí để có thêm thông tin cho việc xây dựng các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn hằng năm cho toàn ngành. Đồng thời, nâng mức hỗ trợ cho công chức, viên chức khi đào tạo nâng cao về chuyên môn nghiệp vụ đúng chuyên ngành Thống kê để nâng cao tỷ lệ công chức, viên chức được đào tạo đúng chuyên ngành cho những năm tới.

(5) Định kỳ, từ 2-3 năm hoặc 5 năm tổ chức cuộc thi/Hội thi “Thống kê viên giỏi” trong toàn ngành Thống kê nhằm đánh giá trình độ, năng lực chuyên môn của đội ngũ công chức, viên chức, đồng thời động viên, khuyến khích công chức, viên chức nỗ lực trong học tập, công tác, rèn luyện cả về đạo đức nghề nghiệp, công vụ và bản lĩnh vững vàng đáp ứng các yêu cầu trong thời kỳ hội nhập quốc tế và kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

4. Kết luận

Đối với ngành Thống kê nói chung và Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang nói riêng đang trong quá trình thực hiện đổi mới, chuyển đổi số trong mọi hoạt động Thống kê để cùng hướng tới mục tiêu "*Dữ liệu tốt hơn, cuộc sống tốt hơn*". Để thực hiện mục tiêu này cũng như các chỉ tiêu trong Chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 mà ngành Thống kê đã đề ra thì toàn ngành cần có nguồn nhân lực đáp ứng theo từng giai đoạn khác nhau. Trong bối cảnh đó, việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thống kê Nhà nước lại càng có ý nghĩa và vai trò quan trọng và xuyên suốt. Hoạt động này không chỉ phải thực hiện thường xuyên hàng năm theo kế hoạch công tác mà còn cần được triển khai trong dài hạn, đồng bộ với lộ trình thực hiện Chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam. Ngành Thống kê cần đẩy mạnh các nghiên cứu, xây dựng và ban hành hệ thống các chỉ tiêu, chỉ số, tiêu chí để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực một cách chi tiết, khoa học và có tính khả thi để thực hiện trong tất cả các đơn vị thuộc, trực thuộc và Cục Thống kê các tỉnh, thành phố. Để việc thực hiện hệ thống này đạt hiệu quả, cần có sự phân công, phân nhiệm theo thẩm quyền, chức năng, nhiệm vụ của mỗi đơn vị trong toàn ngành và được liên thông ở cả ba cấp: Tổng cục Thống kê, Cục Thống kê cấp tỉnh và Chi cục Thống kê cấp huyện bằng chương trình phần mềm thống nhất./.

Tài liệu tham khảo

1. Deleroix, Three new methods to evaluate the quality of human resources;
2. George T.Milkovich and John W.Boudreau, Human resources management;
3. Nicholas Henry, Public Administration and Public affairs;
4. P. Fasella and K. Matthé, The method of assessing the quality of European human resources;
5. Mai Quốc Chánh (2009), Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, NXB Kinh tế Quốc dân
6. Nguyễn Trí Duy (2012), Nghiên cứu nội dung và giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Hệ thống thống kê tập trung;
7. Phạm Minh Hạc (2001), Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào Công nghiệp hoá, hiện đại hoá;
8. Trần Hằng (2018), Tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, Đại học Sao Đỏ;
9. Vũ Thị Ngọc Phùng (2006), Giáo trình Kinh tế phát triển, NXB Lao động - Xã hội;
10. Chiến lược phát triển Thống kê Việt Nam giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045;
11. Dự thảo Đề án Tăng cường năng lực thống kê quốc gia về tổ chức bộ máy và phát triển nguồn nhân lực thống kê;
12. Hệ thống dữ liệu, báo cáo về công tác Tổ chức cán bộ, sơ yếu lý lịch của công chức, người lao động, Phòng TC-HC, Cục Thống kê tỉnh Bắc Giang;
13. Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ;
14. <https://tuyendung.topcv.vn/bai-viet/mo-hinh-ask-la-gi/>
15. https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/hoat-ong-cua-lanh-ao-ang-nha-nuoc-/2018/827302/view_content;
16. Nguyễn Sinh Cúc, Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực, Tạp chí Lý luận chính trị số 2-2014.