

Số: 521 /QĐ-BKHĐT

Hà Nội, ngày 26 tháng 4 năm 2012

QUYẾT ĐỊNH
Về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực
ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011-2020

BỘ TRƯỞNG BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Căn cứ Nghị định số 116/2008/NĐ-CP ngày 14 tháng 11 năm 2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Kế hoạch và Đầu tư;

Căn cứ Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19 tháng 4 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020;


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

Xét đề nghị của Hội đồng thẩm định Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020 và Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011-2020 kèm theo Quyết định này.

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

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

Nơi nhận:

- Lãnh đạo Bộ;
- Các Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc CP;
- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Đảng ủy, Công đoàn cơ quan;
- Các đơn vị thuộc Bộ;
- Lưu: VT, Vụ TCCB.



BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

**QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH
KẾ HOẠCH, ĐẦU TƯ VÀ THỐNG KÊ GIAI ĐOẠN 2011-2020**

MỞ ĐẦU

I. Sự cần thiết xây dựng quy hoạch

Nhân lực là một trong những nhân tố cơ bản quyết định đến sự phát triển của mỗi quốc gia, mỗi ngành, lĩnh vực trong nền kinh tế nhất là trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra ngày càng sâu rộng trong giai đoạn hiện nay. Ý thức được tầm quan trọng đó, trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020, Đảng ta xác định “Phát triển nhanh nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao...” là một trong ba đột phá Chiến lược.

Để hiện thực hóa đột phá nêu trên, trong thời gian qua Chính phủ đã chỉ đạo các Bộ, ngành, địa phương tiến hành triển khai xây dựng và phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực của đơn vị mình trong đó có Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

Trải qua chặng đường hơn 65 năm xây dựng và phát triển, ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê đã và đang tiếp tục khẳng định vai trò, vị thế cũng như đóng góp quan trọng của ngành vào quá trình xây dựng, phát triển đất nước nhất là trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sâu, rộng như hiện nay càng đòi hỏi ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê phải có đội ngũ nhân lực đủ mạnh, có tài năng, đạo đức, tâm huyết, trách nhiệm để có thể đảm đương vai trò, vị trí là cơ quan tham mưu tổng hợp về kinh tế - xã hội cho Đảng và Nhà nước. Vì vậy, việc xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020 là hết sức cần thiết, là căn cứ để cơ quan quản lý ngành xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, tạo nguồn và phát triển nhân lực cho ngành đến năm 2020 và những năm tiếp theo.

II. Mục đích, yêu cầu, đối tượng và phạm vi quy hoạch

1. Mục đích

Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020 nhằm cụ thể hóa các chính sách về phát triển có liên quan như Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020, Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020, đặc biệt là Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.

Thông qua Quy hoạch, tiến hành kiểm kê, đánh giá một cách toàn diện đội ngũ nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê về số lượng, cơ cấu, trình độ từ đó đưa ra những luận chứng về mục tiêu phát triển, dự báo cung, cầu nhân lực về số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo... đến năm 2020, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm của ngành.

2. Yêu cầu

Việc xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực của ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020 cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Bám sát yêu cầu, mục tiêu của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020, Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020, Chiến lược phát triển giáo dục, Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020, đặc biệt là Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.

- Góp phần hình thành đội ngũ nhân lực đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, trình độ đáp ứng ngày càng tốt hơn nhiệm vụ chuyên môn của ngành cũng như những trọng trách mà Đảng và Nhà nước giao phó.

3. Đối tượng, phạm vi

Đối tượng, phạm vi của Quy hoạch là toàn bộ nhân lực làm công tác Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê trên phạm vi cả nước, bao gồm cả nhân lực làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước và nhân lực liên quan đến chuyên môn Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê trong toàn xã hội (phi quản lý nhà nước). Nhân lực trong lĩnh vực quản lý nhà nước gồm nhân lực đang làm việc tại cơ quan Bộ Kế hoạch và Đầu tư (bao gồm cả nhân lực làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập phục vụ quản lý nhà nước); Tổng cục Thống kê; các Vụ Kế hoạch, thống kê ở các Bộ, ngành; Sở Kế hoạch và Đầu tư; Phòng Kế hoạch Đầu tư của các Sở/ngành thuộc tỉnh, thành phố; Cục Thống kê các tỉnh, thành phố; Phòng Tài chính - Kế hoạch, Chi cục Thống kê các quận, huyện, thành phố. Nhân lực trong lĩnh vực phi quản lý nhà nước gồm nhân lực làm công tác kế hoạch, đầu tư và thống kê ở các tập đoàn kinh tế nhà nước, các tổng công ty 90, 91, các doanh nghiệp trong và ngoài nước, các đơn vị sự nghiệp công lập. 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 quản lý 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 tháng 10 năm 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 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.

IV. Kết cấu của quy hoạch

Ngoài phần mở đầu, kết luận, kiến nghị, Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020, gồm có 03 phần:

Phần thứ nhất

Hiện trạng phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê

Phần thứ hai

Phương hướng phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020

Phần thứ ba

Những giải pháp phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020

Phần thứ nhất
HIỆN TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH
KẾ HOẠCH, ĐẦU TƯ VÀ THỐNG KÊ

I. HIỆN TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Quy mô, cơ cấu nhân lực

1.1 Quy mô, cơ cấu nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư

Nhân lực trong ngành Kế hoạch và Đầu tư hiện có ở 03 cấp: cấp Trung ương; cấp tỉnh/thành phố và cấp quận/huyện. Ở Trung ương, phần lớn nhân lực tập trung ở cơ quan Bộ Kế hoạch và Đầu tư và các Vụ Kế hoạch Đầu tư ở các Bộ. Theo quy định tại Nghị định số 116/2008/NĐ-CP ngày 14/11/2008 của Chính phủ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư là cơ quan của Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kế hoạch, đầu tư phát triển và thống kê, bao gồm: tham mưu tổng hợp về chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của cả nước; quy hoạch phát triển, cơ chế, chính sách quản lý kinh tế chung và một số lĩnh vực cụ thể; đầu tư trong nước, đầu tư của nước ngoài vào Việt Nam và đầu tư của Việt Nam ra nước ngoài; khu kinh tế (bao gồm cả khu công nghiệp, khu kinh tế cửa khẩu, khu công nghệ cao và các loại hình khu kinh tế khác); quản lý nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (sau đây gọi tắt ODA) và viện trợ phi chính phủ nước ngoài; đấu thầu; thành lập, phát triển doanh nghiệp và khu vực kinh tế tập thể, hợp tác xã; thống kê; quản lý nhà nước các dịch vụ công trong các ngành, lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý của Bộ theo quy định của pháp luật. Bên cạnh đó, còn một bộ phận nhân lực làm công tác kế hoạch và đầu tư tại Vụ Kế hoạch, Đầu tư của các Bộ, ngành khác.

Tính đến thời điểm hiện tại, Bộ Kế hoạch và Đầu tư có 35 đơn vị, trong đó 32 đơn vị được tổ chức theo Nghị định 116/2008/NĐ-CP ngày 14/11/2008 của Chính phủ và Quyết định số 1659/QĐ-TTg ngày 9/9/2010 của Thủ tướng Chính phủ (24 đơn vị hành chính thực hiện chức năng quản lý nhà nước và 08 đơn vị sự nghiệp nhà nước phục vụ quản lý nhà nước) và 03 tổ chức sự nghiệp khác thuộc Bộ theo quyết định 1527/QĐ-TTg ngày 23/9/2009 của Thủ tướng Chính phủ.

Ở các địa phương, theo quy định tại Thông tư liên tịch số 05/2009/TTLT-BKHĐT-BNV ngày 05/8/2009 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Bộ Nội vụ hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn về lĩnh vực kế hoạch và đầu tư thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện, Sở Kế hoạch và Đầu tư là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) có chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kế hoạch và đầu tư, gồm: tổng hợp về quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; tổ chức và đề xuất về cơ chế, chính sách quản lý kinh tế - xã hội trên địa bàn cấp tỉnh; đầu tư trong nước, đầu tư nước ngoài ở địa phương; quản lý nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA), nguồn viện trợ phi Chính phủ; đấu thầu; đăng ký kinh doanh trong phạm vi địa phương; tổng hợp và thống nhất quản lý

các vấn đề về doanh nghiệp, kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân; tổ chức cung ứng các dịch vụ công thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Sở theo quy định của pháp luật. Phòng Tài chính - Kế hoạch là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã thuộc tỉnh (gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp huyện) có chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kế hoạch và đầu tư; đăng ký kinh doanh; tổng hợp, thống nhất quản lý về kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân theo quy định của pháp luật.

Tính đến thời điểm báo cáo, toàn ngành Kế hoạch và Đầu tư hiện có khoảng xấp xỉ 732.000 người tập trung ở hai lĩnh vực:

Quản lý nhà nước: có khoảng 11.700 người, gồm: 1.224 người làm việc trong cơ quan Bộ Kế hoạch và Đầu tư (bao gồm cả người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập phục vụ quản lý nhà nước thuộc Bộ), 400 người làm việc trong các Vụ Kế hoạch các Bộ, ngành Trung ương, 10.076 người làm việc ở các Sở Kế hoạch và Đầu tư, các Sở, ngành khác của 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và phòng Tài chính - Kế hoạch ở 697 quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh trong cả nước.

Phi quản lý nhà nước: bao gồm các đơn vị sự nghiệp công lập, các doanh nghiệp trong nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các tổng công ty 90, 91, các Tập đoàn kinh tế¹. Theo ước tính, giả sử mỗi đơn vị có 01 người làm công tác Kế hoạch, Đầu tư thì nhân lực làm việc trong lĩnh vực này có khoảng trên 720 nghìn người.

Theo số liệu thống kê chưa đầy đủ, ước tính cơ cấu giới tính, độ tuổi nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư lĩnh vực quản lý nhà nước như sau:

Bảng 1. Cơ cấu nhân lực theo giới tính, độ tuổi

STT	Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tổng số	11.700	100%
2	Giới tính		
	- Nam	6.020	51,5%
	- Nữ	5.680	48,5%
3	Độ tuổi		
	- Dưới 30 tuổi	2.820	24,1%
	- Từ 30 đến 40 tuổi	3.940	33,7%
	- Từ 41 đến 50 tuổi	3.100	26,5%
	- Trên 50 tuổi	1.840	15,7%

Nguồn: Số liệu tổng hợp báo cáo của các Bộ, ngành và địa phương

¹ Hiện nay, nước ta có khoảng hơn 26 nghìn đơn vị sự nghiệp công lập; 640 nghìn doanh nghiệp trong nước; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đang hoạt động 9.422 doanh nghiệp doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; 92 tổng công ty 90, 91; 12 Tập đoàn kinh tế.

Riêng trong Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến ngày 31/7/2011, tổng số công chức, viên chức là: 1.224 người, gồm 627 công chức và 597 viên chức.

- Cơ cấu theo giới tính:

+ Nam: 649 người chiếm tỷ lệ 53%;

+ Nữ: 575 người chiếm tỷ lệ 47%.

- Cơ cấu theo độ tuổi:

+ Trên 50 tuổi: 190 người chiếm tỷ lệ: 15,5%;

+ Từ 40 đến 50: 204 người chiếm tỷ lệ: 16,7%;

+ Dưới 40: 830 người chiếm tỷ lệ: 67,8%.

1.2 Quy mô, cơ cấu nhân lực ngành Thống kê

Nhân lực trong ngành Thống kê hiện có ở 03 tổ chức:

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

- Hệ thống tổ chức 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.

- 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.

(2) Thống kê xã, phường, thị trấn.

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

Tính đến thời điểm báo cáo, toàn ngành Thống kê hiện có xấp xỉ gần 30.300 người, trong đó:

- Hệ thống tổ chức thống kê tập trung có 6.071 người chiếm 20,06%, trong đó: 5.405 công chức, 321 viên chức và 345 người lao động bao gồm:

+ Tổng số công chức và người lao động của cơ quan Tổng cục Thống kê là 282 người, trong đó: 275 người là công chức và 07 người lao động.

+ Tổng số công chức và người lao động của Cục Thống kê địa phương 5.468 người (công chức 5.130 người và 338 người lao động), trong đó: Văn phòng Cục Thống kê 2.296 người và Chi Cục Thống kê 3.172 người.

+ Tổng số viên chức trong các đơn vị sự nghiệp 321 người.

- Tổng số cán bộ, 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 2.300 người chiếm 7,6%.

- Tổng số cán bộ, 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 3.290 người chiếm 10,87%.

- Tổng số cán bộ, công chức làm công tác thống kê tại các xã, phường, thị trấn có 5.400 người làm công tác thống kê chiếm 17,85%.

- 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 02 khối doanh nghiệp trên khoảng 13.200 người chiếm 43,62%.

Trong tổng số nhân lực làm việc trong ngành Thống kê thì cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong Hệ thống tổ chức thống kê tập trung là lực lượng quan trọng nhất và là lĩnh vực được ưu tiên đầu tư phát triển của ngành. Hệ thống tổ chức thống kê tập trung hiện có 6.071 người, trong đó:

- Cơ quan Tổng cục Thống kê có 282 người, chiếm 4,64%;
- Cục Thống kê có 2.296 người, chiếm 37,82%;
- Chi Cục Thống kê có 3.172 người, chiếm 52,25%;
- Đơn vị sự nghiệp có 321 người, chiếm 5,29% nhân lực toàn ngành.

Bảng 2. Cơ cấu nhân lực theo giới tính, độ tuổi

STT	Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tổng số	6.071	100%
2	Giới tính		
	- Nam	3.345	55,1%
	- Nữ	2.726	44,9%
3	Độ tuổi		
	- Dưới 30 tuổi	1.747	28,8%
	- Từ 30 đến 40 tuổi	1.825	30,1%
	- Từ 41 đến 50 tuổi	1.234	20,3%
	- Trên 50 tuổi	1.265	20,8%

Nguồn: Số liệu của Tổng cục Thống kê và báo cáo của Cục Thống kê địa phương

Trong thời gian vừa qua, cùng với quá trình chuyển đổi nền kinh tế từ kế hoạch hoá tập trung sang kinh tế thị trường có định hướng của nhà nước, nhân lực trong ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê đã từng bước nâng cao nhận thức về tư duy quản lý nhà nước đối với nền kinh tế theo hướng nâng tầm hiểu biết về kinh tế thị trường và sử dụng chính sách để khắc phục mặt trái của cơ chế thị trường. Đặc biệt, trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê đã có sự hội nhập nhanh chóng để triển khai các nhiệm vụ của ngành.

Về nguồn cung, nhân lực trong ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau như: thông qua tuyển dụng mới (thi tuyển), điều chuyển trong nội bộ ngành hay tuyển dụng từ các ngành khác về công tác thông qua việc tiếp nhận ngang. Trong những năm gần đây, phần lớn nhân lực bổ sung của ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê được tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển công khai, cạnh tranh trực tiếp. Với vai trò là cơ quan tham mưu tổng hợp về phát triển kinh tế - xã hội nên nguồn nhân lực trong ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê có đầy đủ các nhóm ngành: kinh tế, kỹ thuật, thống kê... trong đó chiếm tỷ trọng lớn là nhóm ngành kinh tế. Bên cạnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức trong ngành cũng luôn được quan tâm chú trọng thực hiện.

Tuy nhiên, hiện nay chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác chuyên môn trong ngành đang có xu hướng sự hụt hẫng về thế hệ, chênh lệch lớn về độ tuổi. Đội ngũ cán bộ có chuyên môn sâu và kinh nghiệm công tác lâu năm thiếu hụt và chưa được bổ sung kịp thời, cán bộ trẻ mới được bổ sung tuy được đào tạo cơ bản và có trình độ về chuyên môn, ngoại ngữ, tin học nhưng chưa có nhiều kinh nghiệm công tác thực tế. Điều này có thể dẫn tới sự thiếu hụt về của ngành trong một giai đoạn nhất định.

2. Phân tích, đánh giá chất lượng nhân lực và tình hình sử dụng nhân lực

2.1 Phân tích, đánh giá trình độ học vấn

2.1.1 Nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư

Tính đến thời điểm hiện tại, nhân lực trong ngành Kế hoạch, Đầu tư (lĩnh vực quản lý nhà nước) có trình độ học vấn tương đối cao, trong tổng số gần 11.700 lao động toàn ngành có khoảng 11.150 người có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông chiếm tỷ lệ 95,3% và khoảng 550 người tốt nghiệp trung học cơ sở chiếm tỷ lệ 4,7%. Tính từ năm 2000 cho đến nay, số lượng người tốt nghiệp trung học cơ sở công tác trong ngành kế hoạch và đầu tư đang có xu hướng giảm dần và ngược lại số lượng người tốt nghiệp trung học phổ thông công tác trong ngành Kế hoạch, Đầu tư đang có xu hướng tăng dần qua các năm.

2.1.2 Nhân lực ngành Thống kê

Cũng giống như ngành Kế hoạch, Đầu tư, nhân lực ngành Thống kê có trình độ học vấn tương đối cao. Phần lớn nhân lực có trình độ tốt nghiệp Trung học phổ thông, một phần rất nhỏ có trình độ tốt nghiệp Trung học cơ sở.

2.2 Phân tích, đánh giá trình độ chuyên môn - kỹ thuật và kỹ năng

2.2.1 Nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư

Nhân lực trong ngành Kế hoạch, Đầu tư có trình độ đào tạo khá cao. Tính đến thời điểm hiện tại trong tổng số 11.700 người, có 1.820 người có trình độ đào tạo trên đại học chiếm tỷ lệ 15,5%, 9.440 người có trình độ đào tạo đại học chiếm tỷ lệ 80,8%, 440 người có trình độ cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp chiếm tỷ lệ 3,7%.

Bảng 3. Hiện trạng cơ cấu nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư năm 2011

TT	Vị trí công tác/Trình độ đào tạo	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Lãnh đạo (từ Phó trưởng phòng và tương đương trở lên)	3.620	30,94%
	- Tiến sĩ	154	1,32%
	- Thạc sĩ	620	5,30%
	- Đại học (Cử nhân)	2.846	24,32%
2	Công chức, viên chức (Nhân viên)	8.080	69,06%
	- Tiến sĩ	186	1,59%
	- Thạc sĩ	860	7,35%
	- Đại học (Cử nhân)	6.594	56,36%
	- Cao đẳng, Trung cấp	440	3,76%
	Tổng số	11.700	100%

Nguồn: Số liệu tổng hợp báo cáo của các Bộ, ngành và địa phương

Chất lượng nhân lực giữa Trung ương với địa phương nhìn chung khá đồng đều từ đội ngũ lãnh đạo đến đội ngũ nhân viên.

Bảng 4. Cơ cấu nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư phân theo Trung ương, địa phương năm 2011

TT	Vị trí công tác/Trình độ đào tạo	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
I. Nhân lực ngành kế hoạch, đầu tư ở Trung ương		1.611	100%
1	Lãnh đạo (từ Phó trưởng phòng và tương đương trở lên), trong đó:	395	24,52%
	- Tiến sĩ	56	3,48%
	- Thạc sĩ	168	10,43%
	- Đại học (Cử nhân)	171	10,61%
2	Công chức, viên chức (Nhân viên), trong đó:	1.216	75,48%
	- Tiến sĩ	60	3,72%
	- Thạc sĩ	374	23,22%
	- Đại học (Cử nhân)	782	48,54%

II. Nhân lực ngành kế hoạch, đầu tư ở địa phương		10.089	100%
1	Lãnh đạo (từ Phó trưởng phòng trở lên), trong đó:	3.222	31,93%
	- Tiến sĩ	96	0,95%
	- Thạc sĩ	452	4,48%
	- Đại học (Cử nhân)	2.674	26,50%
2	Công chức, viên chức (Nhân viên), trong đó:	6.867	68,07%
	- Tiến sĩ	128	1,27%
	- Thạc sĩ	486	4,82%
	- Đại học (Cử nhân)	5.813	57,62%
	- Cao đẳng, Trung cấp	440	4,36%

Nguồn: Số liệu tổng hợp báo cáo của các Bộ, ngành và địa phương

Nhìn chung, cơ cấu nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư theo trình độ đào tạo ở thời điểm hiện tại về cơ bản đáp ứng được nhu cầu công tác của ngành về trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc.

Phần lớn đội ngũ nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư có trình độ tiếng Anh giao tiếp và có trình độ tin học Văn phòng thành thạo, đặc biệt là cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan Bộ, ngành Trung ương. Ở các cơ quan địa phương trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhìn chung đã được cải thiện đáng kể trong thời gian qua, song vẫn còn tồn tại khoảng cách đáng kể giữa đội ngũ cán bộ Trung ương với địa phương nhất là khả năng sử dụng ngoại ngữ để phục vụ trực tiếp công tác chuyên môn.

Về tinh thần, thái độ chấp hành pháp luật, kỷ cương, kỷ luật: Hầu hết cán bộ, công chức, viên chức trong ngành có tinh thần làm việc tốt, luôn chủ động tích cực hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, chấp hành nghiêm các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước vì thế đã hạn chế tối đa mọi hành vi tiêu cực, gây bức xúc, khiếu kiện, tố cáo trong ngành.

Về tinh thần hợp tác trong công việc, năng lực làm việc hiệp đồng và theo nhóm: Do đặc thù công việc đòi hỏi sự huy động tổng hợp trí tuệ của các đơn vị, chuyên gia, cán bộ, công chức, viên chức trong ngành nên tinh thần hợp tác, hiệp đồng, làm việc theo nhóm, phối hợp xử lý công việc chung là yêu cầu cơ bản, tiên quyết được đề ra trong quy chế làm việc và giải quyết công việc. Về cơ bản, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong ngành Kế hoạch, Đầu tư có tinh thần hợp tác, phối hợp công tác tốt đảm bảo hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

Về văn hoá giao tiếp, kỹ năng ứng xử: Đây cũng là một trong những kỹ năng mềm được nhân lực trong ngành Kế hoạch, Đầu tư đảm bảo thực hiện tốt trong quan hệ với đồng nghiệp, với doanh nghiệp và người dân với phương châm “tôn trọng, lịch sự, chuẩn mực”.

2.2.2 Nhân lực ngành Thống kê

Nhân lực trong ngành Thống kê có xấp xỉ khoảng 30.300 người, trình độ đào tạo ở mức trung bình khá. Tuy nhiên, trong phần đánh giá dưới đây sẽ tập trung vào bộ phận nhân lực khoảng 6.071 người làm trong Hệ thống tổ chức thống kê tập trung. Đây là lực lượng quan trọng nhất và là lĩnh vực ưu tiên đầu tư phát triển của ngành Thống kê.

Bảng 5. Hiện trạng cơ cấu nhân lực Hệ thống tổ chức thống kê tập trung năm 2011

TT	Vị trí công tác/Trình độ đào tạo	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tiến sĩ	8	0,13%
2	Thạc sĩ	121	2,00%
3	Đại học (Cử nhân)	4.128	68,00%
4	Cao đẳng	376	6,19%
5	Trung cấp	1.438	23,68%
	Tổng số	6.071	100%

Nguồn: Tổng cục Thống kê

- Về nhóm có trình độ sau đại học: Số người có trình độ tiến sĩ là 08 người chiếm 0,13%; số người có trình độ thạc sĩ là 121 người chiếm 2% 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 22,3% 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 khoảng 71%. Trong khi đó số người có trình độ Tiến sĩ ít lại có xu hướng giảm, cụ thể năm 2001 có 13 người chiếm 0,21%, đến đầu năm 2012 còn 08 người chiếm 0,13 % và đúng chuyên ngành Thống kê hiện nay chỉ có 05 Tiến sĩ.

Tính chung tỷ trọng nguồn nhân lực thống kê có trình độ sau đại học chỉ có 2,13%. Điều này thực sự đáng lo ngại và ngành Thống kê phải nhanh chóng có chiến lược phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao và đúng chuyên ngành trong thời gian tới. Có một điểm sáng đó là đội ngũ cán bộ có trình độ thạc sĩ đều rất trẻ, đa số nằm trong độ tuổi dưới 40, do vậy 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 cán bộ trẻ sau khi tốt nghiệp thạc sỹ tiếp tục học lên tiến sỹ.

Bảng 6. Nhân lực Hệ thống tổ chức thống kê tập trung chia theo trình độ đào tạo

TT	Vị trí công tác/Trình độ đào tạo	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
	Tổng số	6.071	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	321	5,29%
	- Tiến sĩ	2	
	- Thạc sĩ	42	
	- Đại học (Cử nhân)	231	
	- 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	

Nguồn: Tổng cục Thống kê

- Về nhóm trình độ đại học: Tỷ lệ người có trình độ đại học tăng lên đáng kể, tăng từ 46% năm 2001 lên 68% năm 2011. Tuy nhiên tỷ lệ được đào tạo đúng chuyên ngành Thống kê chỉ chiếm 27%. Có thể nói bộ phận cán bộ có trình độ từ đại học trở lên đã tăng lên đáng kể trong những năm gần đây, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế.

- Về nhóm có trình độ dưới đại học: Bộ phận cán bộ có trình độ Cao đẳng chiếm 6,19%; trình độ Trung cấp chiếm 23,7% trong tổng số nhân lực toàn ngành.

Về trình độ ngoại ngữ: Hiện nay toàn Ngành có 75 người đạt trình độ đại học và 504 người đạt trình độ C chiếm 9,5% 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. Hơn nữa, 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 tính so sánh quốc tế thì Hệ thống Thống kê tập trung cũng phải không ngừng cập nhật các phương pháp tiên tiến. Do vậy việc nâng cao trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ công chức ngành Thống kê là đòi hỏi cấp bách.

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 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.

II. HIỆN TRẠNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC

1. Hệ thống đào tạo nhân lực

1.1 Hệ thống đào tạo nhân lực của ngành Kế hoạch, Đầu tư

Việc đào tạo trình độ đại học và sau đại học về các ngành kinh tế ở nước ta được thực hiện ở khá nhiều trường đại học và học viện. Trong những năm qua, các cơ sở đào tạo này đã từng bước được củng cố, phát triển và có đóng góp rất lớn vào việc trang bị, cập nhật và nâng cao kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng và chất lượng, hiệu quả hoạt động của nền hành chính nhà nước nói chung. Hiện nay, có khoảng 12 trường đại học, học viện có chức năng đào tạo liên quan đến lĩnh vực kinh tế, cụ thể:

1. Trường Đại học Kinh tế thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội;
2. Trường Đại học Kinh tế - Quản trị kinh doanh thuộc Đại học Thái Nguyên;
3. Học viện Ngân hàng;
4. Học viện Tài chính;
5. Trường Đại học Kinh tế quốc dân;
6. Trường Đại học Ngoại thương;
7. Trường Đại học Thương mại;
8. Trường Đại học Kinh tế - Luật thuộc Đại học Quốc gia Thành phố HCM;
9. Trường Đại học Kinh tế thuộc Đại học Huế;
10. Trường Đại học Kinh tế thuộc Đại học Đà Nẵng;
11. Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh;
12. Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngoài ra, còn có 21 trường đại học có đào tạo ngành kinh tế chuyên sâu như kinh tế nông nghiệp, kinh tế vận tải, kinh tế xây dựng, kinh tế thủy lợi... và 05 cơ sở đào tạo thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư chủ yếu thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức, quy định, chính sách pháp luật mới cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc tại các đơn vị thuộc Bộ, cụ thể:

- Học viện Chính sách và Phát triển tham gia đào tạo nhân lực phục vụ nhu cầu của xã hội theo chỉ tiêu do Bộ Giáo dục và Đào tạo giao hàng năm;
- Trường Cao đẳng Kinh tế - Kế hoạch Đà Nẵng tham gia đào tạo nhân lực phục vụ nhu cầu của xã hội theo chỉ tiêu do Bộ Giáo dục và Đào tạo giao hàng năm;
- Viện Chiến lược phát triển: Chỉ đào tạo trình độ Tiến sỹ;
- Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương: Chỉ đào tạo trình độ Tiến sỹ;
- Trung tâm Bồi dưỡng cán bộ Kinh tế - Kế hoạch: Thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ thuộc lĩnh vực kế hoạch và đầu tư cho cán bộ, công chức, viên chức trong ngành.

Nhìn chung, hệ thống giáo dục đại học của nước ta cơ bản đã đào tạo được các chuyên ngành kinh tế nhưng về cơ cấu các chuyên ngành trọng điểm, có vai trò quan trọng trong việc ổn định kinh tế vĩ mô, tổng hợp các cân đối của nền kinh tế và hướng nền kinh tế phát triển bền vững chiếm tỷ trọng rất nhỏ hoặc đào tạo chưa được bài bản. Điều này cho thấy thực tế hiện nay, hệ thống giáo dục đại học của nước ta yếu mảng đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao cung cấp cho lĩnh vực quản lý kinh tế vĩ mô nói chung và cho ngành Kế hoạch, Đầu tư nói riêng.

1.2 Hệ thống đào tạo nhân lực của ngành Thống kê

Đối với đào tạo ở trình độ đại học và sau đại học chuyên ngành Thống kê chỉ có 02 cơ sở đào tạo là Trường Đại học Kinh tế Quốc dân và Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh. Ngoài ra, Hệ thống đào tạo nhân lực của Thống kê còn có 02 cơ sở đào tạo Thống kê trực thuộc Tổng cục Thống kê, cụ thể:

- Trường Cao đẳng Thống kê được thành lập từ năm 1960, có nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trình độ Cao đẳng trở xuống.
- Trường Trung cấp Thống kê được thành lập năm 1976, có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trình độ trung cấp chuyên nghiệp.

Trong thời gian qua, các cơ sở đào tạo chuyên ngành 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 để từ đó gắn mục tiêu, chương trình đào tạo với thực tiễn, đổi mới theo từng thời kỳ. Tuy nhiên, đến nay số lượng, chất lượng của học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của ngành cũng như xã hội.

2. Tổ chức đào tạo nhân lực

2.1 Đào tạo nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư

Với Hệ thống đào tạo nhân lực ngành kinh tế như đã nêu ở trên, số lượng tuyển sinh mới hàng năm hệ đại học chính quy hiện nay khoảng 30.000 - 31.000 sinh viên/năm và số sinh viên tốt nghiệp trình độ đại học hệ chính quy trung bình hàng năm khoảng 29.000 - 30.000 người/năm. Từ năm 2004, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành chương trình khung giáo dục đại học khối ngành kinh tế - quản trị kinh doanh gồm 05 chương trình khung của 05 ngành đào tạo trình độ đại học, đó là các ngành: Kinh tế, Quản trị kinh doanh, Kế toán, Tài chính - Ngân hàng và ngành Hệ thống thông tin kinh tế.

Trong những năm qua, hệ thống đào tạo nhân lực ngành kinh tế đã có những chuyển biến tích cực thể hiện ở một số nội dung như: Cơ cấu trình độ, ngành nghề đào tạo thay đổi theo xu hướng hợp lý, hình thức đào tạo đa dạng hơn, quy mô đào tạo mở rộng, chất lượng giáo dục bước đầu được kiểm soát và cải thiện. Tuy nhiên, do nội dung chương trình đào tạo thiếu tính tổng hợp, còn nặng về lý thuyết, chưa bám sát với nhu cầu và đòi hỏi thực tiễn, cơ cấu chuyên ngành còn chưa phù hợp và thiếu những chuyên ngành kinh tế chuyên sâu nên hiệu quả của hệ thống đào tạo chưa cao.

Đối với nhân lực làm việc trong Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trong thời gian qua nhằm bổ sung cho thể hệ cán bộ đã đến thời gian nghỉ chế độ. Bộ Kế hoạch và Đầu tư đã tổ chức các đợt thi tuyển nhằm tuyển dụng các cán bộ, công chức trẻ, được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn cao, năng động, sáng tạo và đây chính là một thế mạnh rất quan trọng giúp cho Bộ hoàn thành tốt các nhiệm vụ hiện tại cũng như trong tương lai. Tuy nhiên, tỷ trọng cán bộ, công chức trẻ lớn cũng có những hạn chế nhất định như còn ít kinh nghiệm công tác, hạn chế về kiến thức tổng hợp, về kỹ năng thực thi công vụ và kỹ năng xử lý các mối quan hệ trong công việc, nhiều cán bộ, công chức trẻ trong những năm đầu mới được tuyển dụng chủ yếu dành thời gian cho việc học tập, nhất là học dài hạn để đạt trình độ đào tạo cao hơn như thạc sỹ, tiến sỹ... nên chưa thể bắt tay ngay vào công việc. Tất cả những yếu tố trên đều gây ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ và phần nào cho thấy những hạn chế cơ bản của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Bộ hiện nay.

Nhận thức được vấn đề này, Lãnh đạo Bộ Kế hoạch và Đầu tư đặc biệt quan tâm và luôn coi công tác đào tạo, bồi dưỡng là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu. Do vậy, trong thời gian qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng của Bộ đã từng bước thay đổi về nhiều mặt, đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập cũng như mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Hiện nay, Bộ Kế hoạch và Đầu tư 05 cơ sở đào tạo trực thuộc đào tạo ngành nghề theo từng trình độ như sau:

- *Trình độ Trung cấp chuyên nghiệp (Trường Cao đẳng Kinh tế - Kế hoạch Đà Nẵng)*: Ngành Kế toán tổng hợp; Ngành Kế toán doanh nghiệp; Ngành Kế hoạch - Đầu tư; Ngành Quản trị doanh nghiệp; Ngành Tin học.

- *Trình độ cao đẳng (Trường Cao đẳng KT-KH Đà Nẵng)*: Ngành Quản trị kinh doanh (bao gồm các chuyên ngành: Quản trị danh nghiệp, Kế hoạch - Đầu tư, Quản trị dự án đầu tư); Ngành Kế toán (bao gồm các chuyên ngành: Kế toán tổng hợp, Kế toán xây lắp, Kế toán thương mại dịch vụ); Ngành Tài chính - Ngân hàng (bao gồm các chuyên ngành: Quản lý tài chính, Kinh doanh ngân hàng, Tài chính doanh nghiệp); Ngành Hệ thống thông tin quản lý (bao gồm chuyên ngành: Tin học ứng dụng, Tin học kế toán); Ngành tiếng Anh (chuyên ngành tiếng Anh thương mại).

- *Trình độ đại học (Học viện Chính sách và Phát triển)*: Ngành Kinh tế bao gồm các chuyên ngành. Quy hoạch phát triển; Kế hoạch phát triển; Kinh tế đối ngoại; Ngành Quản lý nhà nước: chuyên ngành Chính sách công; Ngành Tài chính - Ngân hàng: chuyên ngành Tài chính công.

- *Trình độ sau đại học (tiến sĩ)*:

+ Viện Chiến lược phát triển đào tạo 02 chuyên ngành: Chuyên ngành Kinh tế phát triển và Chuyên ngành Địa lý học.

+ Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương đào tạo 02 chuyên ngành: Chuyên ngành Kinh tế phát triển và Chuyên ngành Quản lý kinh tế.

- *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Bộ, ngành*: Thực hiện nội dung của kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức 5 năm và hàng năm, Bộ đã xây dựng các kế hoạch đào tạo và chỉ đạo Trung tâm Bồi dưỡng cán bộ Kinh tế - Kế hoạch phối hợp với các đơn vị thuộc Bộ cũng như Sở Kế hoạch và Đầu tư các địa phương tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn cho các cán bộ, công chức, viên chức toàn ngành. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Trung tâm ngày càng đa dạng, hiệu quả đáp ứng cơ bản mục tiêu đề ra.

Kết quả đào tạo, bồi dưỡng:

Bám sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ, công chức của Bộ và của ngành, đồng thời thực hiện Quyết định số 74/2001/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng 5 năm và hàng năm của Bộ, trong giai đoạn 2001-2010 Bộ đã triển khai thực hiện những công việc đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu sau đây:

+ Bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ, công chức của Bộ;

+ Bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước cho cán bộ, công chức của Bộ;

+ Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ liên quan đến lĩnh vực kế hoạch và đầu tư cho cán bộ của Bộ và của ngành; đặc biệt, kể từ năm 2004, việc tổ chức các khoá bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng và chính sách mới cho cán bộ, công chức của Bộ đã trở thành hoạt động định kỳ thường xuyên;

+ Bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ và các kiến thức bổ trợ khác cho cán bộ, công chức của Bộ;

+ Hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, công chức của Bộ tham gia các khoá đào tạo sau đại học, đại học văn bằng hai và đại học tại chức ở trong nước;

+ Thực hiện các khoá đào tạo, bồi dưỡng khác.

Bảng 7. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2001-2010

Nội dung		Đối tượng	Số lượng (lượt người)
1. Lý luận chính trị cao cấp		CBCC của Bộ	175
2. Kiến thức quản lý nhà nước	Tiền công vụ	CBCC của Bộ	302
	Chuyên viên	CBCC của Bộ	220
	Chuyên viên chính	CBCC của Bộ	220
	Chuyên viên cao cấp	CBCC của Bộ	130
3. Kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ		CBCC của Bộ	5.600
		CBCC của ngành	9.600
4. Ngoại ngữ các trình độ		CBCC của Bộ	925
5. Tin học các trình độ		CBCC của Bộ	3.295
6. Hỗ trợ đào tạo sau đại học		CBCC của Bộ	60
7. Hỗ trợ đào tạo đại học, cao đẳng, trung cấp		CBCC của Bộ	40
8. Đào tạo, bồi dưỡng khác		CBCC của Bộ	3.200
Tổng			23.767

Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Tóm lại, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Bộ thời gian qua đã mang lại những hiệu quả thiết thực, cơ bản đáp ứng được nhu cầu nâng cao năng lực của các cán bộ, công chức trong Bộ cũng như của toàn ngành Kế hoạch, Đầu tư. Qua đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức của Bộ đã đáp ứng được các tiêu chuẩn chức danh, lĩnh hội được những kiến thức mới và kiến thức bổ trợ đáp ứng với yêu cầu công tác. Đối với các cán bộ, công chức của ngành, thông qua các khoá đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức đã có điều kiện tiếp cận và nắm bắt những chủ trương, chính sách mới của Đảng, Nhà nước đối với lĩnh vực của mình cũng như những nghiệp vụ, kỹ năng thực hành trong công việc.

2.2 Đào tạo nhân lực ngành Thống kê

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. Điều kiện tổ chức đào tạo của ngành Thống kê còn thiếu cả về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên, nội dung chương trình đặc biệt là ở trình độ Cao đẳng và Trung cấp, nên chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển nhân lực của ngành, cụ thể:

- Trường Cao đẳng Thống kê được thành lập từ năm 1960, có nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trình độ Cao đẳng trở xuống 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, 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.

- Đào tạo nhân lực từ cơ sở ngoài ngành: chuyên ngành Thống kê hiện nay chỉ có Trường Đại học Kinh tế Quốc dân và Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh đào tạo ở bậc đại học trở lên, mỗi năm đào tạo được khoảng 60 người và đây là nguồn nhân lực có chất lượng cao, rất quan trọng đối với ngành Thống kê.

Mặc dù, số lượng sinh viên được đào tạo hàng năm không đáp ứng nhu cầu cả về số lượng và chất lượng nhưng trong những năm gần đây việc tuyển sinh sinh viên hệ chính quy của Khoa Thống kê Trường Đại học Kinh tế Quốc dân và Khoa Toán - Thống kê Trường Đại học Kinh tế Tp Hồ Chí Minh gặp rất nhiều khó khăn. Trong 03 năm gần đây, Trường Đại học Kinh tế Tp Hồ Chí Minh đã không tuyển được sinh viên học chuyên ngành Thống kê, Trường Đại học Kinh tế quốc dân đã phải tính tới phương án hạ điểm chuẩn đầu vào chuyên ngành Thống kê để thu hút sinh viên vào học. Thực trạng trên là do một số nguyên nhân chủ yếu sau đây:

- Nhận thức chung của xã hội đối với ngành Thống kê chưa đầy đủ. Đây là thực trạng chung ở các nước đang phát triển, nơi mà việc ra quyết định, đề xuất chính sách hay xây dựng chiến lược kinh doanh đều dựa trên các phân tích, đánh giá định tính là chủ yếu.

- Thống kê là ngành học khó, đòi hỏi đầu tư về thời gian và công sức nhiều hơn các ngành kinh tế xã hội khác.

- Thu nhập của những người làm công tác thống kê thấp hơn rất nhiều so với các ngành khác như: Kiểm toán, Tài chính Ngân hàng...

Đối với nhân lực làm việc tại Tổng cục Thống kê: Ngoài việc đào tạo nhân lực chuyên ngành Thống kê của các cơ sở đào tạo trong và ngoài ngành thì hàng năm trên cơ sở kinh phí đào tạo được phân bổ Tổng cục Thống kê đã mở các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn dành cho cán bộ, công chức của ngành và tranh thủ sự giúp đỡ của các dự án SIDA, UNDP, Hiện đại hóa Tổng cục Thống kê ... xây dựng nội dung, chương trình đào tạo trong và ngoài nước với sự tham gia giảng dạy của các chuyên gia nước ngoài. Tuy nhiên, việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức của Tổng cục Thống kê chưa đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng và chất lượng bởi các lý do sau:

- Kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức rất ít.

- Do đặc thù là quản lý theo ngành dọc, các đơn vị đóng tại 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Tổng cục Thống kê nên cán bộ, công chức tại Cục Thống kê có nhiều thiệt thòi trong việc được tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ do địa phương tổ chức.

- Mặc dù, đã có những quy định khuyến khích và hỗ trợ đối với cán bộ, công chức có bằng đại học, thạc sỹ, tiến sỹ (Nghị định số 18/2010/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức; Quyết định 1296/QĐ-BKH của Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư về chế độ hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, công chức có bằng đại học, thạc sỹ, tiến sỹ sau khi đi học trở về) nhưng hiện nay ngành cũng chưa có kinh phí để hỗ trợ cho các đối tượng này.

- Công tác đào tạo cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý chưa có sự thống nhất, chưa có kế hoạch vì vậy cần thiết phải xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và triển khai đồng bộ trong toàn ngành.

Những hạn chế của các cơ sở 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. Từ đó 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 02 Trường thuộc Tổng cục Thống kê hiện nay còn nhiều bất cập, thiếu hụt về số 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 còn giảng viên nào 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 yếu.

- Cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của ngành cũng như của xã hội. Nhiệm vụ của 02 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 khó đối với đối tượng là học sinh cao đẳng, trung cấp.

- Những hạn chế về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập; 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... một phần còn thiếu một phần còn chưa đáp ứng được nhu cầu của học sinh, sinh viên.

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

1. Những điểm mạnh

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê đang có xu hướng trẻ hoá, được đào tạo bài bản về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học tiếp cận nhanh với kiến thức mới, thích ứng nhanh với yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

- Nhân lực chất lượng cao (số người có trình độ trên đại học) chiếm tỷ lệ khá cao so với một số ngành, lĩnh vực khác.

- Nhân lực của ngành ngày càng có điều kiện thuận lợi và môi trường tốt để phát triển nhờ sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của các đồng chí lãnh đạo Bộ, ngành, lãnh đạo các tổ chức, đoàn thể...

- Cán bộ, công chức, viên chức của ngành thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn để nâng cao trình độ chuyên môn, bổ sung kiến thức mới, do vậy trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng làm việc của phần lớn cán bộ, công chức, viên chức được cải thiện đáng kể trong thời gian qua.

- Chính phủ đã dành sự quan tâm, động viên tích cực đối với cán bộ, công chức, viên chức của ngành, nhất là lĩnh vực thống kê bằng việc ban hành Nghị định quy định về mức phụ cấp ưu đãi đối với những người làm công tác thống kê.

2. Những điểm yếu

- Lĩnh vực Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê là lĩnh vực đòi hỏi kiến thức tổng hợp, liên quan đến nhiều lĩnh vực chuyên môn khác nhau, vì vậy cán bộ công tác trong ngành phải có kiến thức rộng, có kinh nghiệm công tác thực tế phong phú nên việc đào tạo cán bộ tham mưu tổng hợp cần nhiều thời gian và công sức. Thêm vào đó, do chính sách tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức của ngành trong thời gian dài vừa qua, đặc biệt trong giai đoạn giữa những năm 90 và đầu những năm 2000 ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê tuyển rất ít cán bộ kế cận nên trong vài năm trở lại đây khi lực lượng cán bộ đến tuổi nghỉ hưu tăng mạnh dẫn đến việc phải tuyển dụng bổ sung một số lượng lớn cán bộ để thay thế. Đội ngũ cán bộ tuyển mới mặc dù có sức trẻ và được đào tạo bài bản nhưng phần lớn trong số họ còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn cũng như những kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ.

- Năng lực chuyên môn, khát vọng cống hiến của một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức, viên chức chưa được sử dụng, phát huy và khơi dậy một cách tối đa do chính sách về lương, thưởng, chính sách đãi ngộ, sử dụng lao động chưa thỏa đáng. Cán bộ, công chức, viên chức chưa thể yên tâm cống hiến khi mà nỗi lo về đời sống hàng ngày vẫn còn đè nặng.

- Tỷ lệ nhân lực ngành có trình độ ngoại ngữ tiếng Anh C trở lên chiếm tỷ lệ khá cao từ 64-70%. Tuy nhiên, số người có khả năng sử dụng thành thục tiếng Anh để làm việc, phục vụ công tác chuyên môn chiếm tỷ lệ khiêm tốn, nhất là những cán bộ ở cấp địa phương.

3. Thời cơ và cơ hội

- Tiến trình mở cửa, hội nhập kinh tế - quốc tế ngày càng sâu rộng đã mở ra cơ hội hợp tác, đào tạo phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê nói riêng và nhân lực Việt Nam nói chung.

- Xu hướng sử dụng nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là tất yếu khách quan của sự phát triển trong giai đoạn tới của đất nước, nhất là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, một trong những chủ thể tham gia phát triển.

- Sự quan tâm, động viên, tạo điều kiện của các cấp lãnh đạo đã khuyến khích đội ngũ nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê trong việc thường xuyên tham gia đào tạo, tự đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ, trình độ chuyên môn hoàn thành xuất sắc vai trò tham mưu tổng hợp cho Đảng, Nhà nước về các chính sách kinh tế - xã hội.

4. Thách thức

- Việc cạnh tranh giữa khu vực công và khu vực tư nói chung, giữa ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê với các ngành, lĩnh vực khác nói riêng trong việc thu hút nguồn nhân lực nhất là nhân lực chất lượng cao ngày càng trở nên gay gắt. Sự yếu thế của khu vực công đã dần hiện rõ khi mà thu nhập, môi trường làm việc, tính cạnh tranh của khu vực này ngày càng trở nên kém hấp dẫn nhân tài.

- Nền kinh tế nước ta đang vận hành theo cơ chế kinh tế thị trường một cách hiệu quả. Nền kinh tế thị trường với các doanh nghiệp, tập đoàn trong và ngoài nước hoạt động trong các lĩnh vực có mức thu nhập hấp dẫn như: tài chính, tín dụng, ngân hàng, điện tử, viễn thông, công nghệ thông tin... là những thách thức trực tiếp gây ra tình trạng chảy máu chất xám của khu vực công trong đó có nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê.

- Tình trạng hụt hẫng cán bộ do lớp cán bộ có kinh nghiệm đi trước nghỉ hưu tăng nhanh, trong khi đó, lực lượng bổ sung mới còn thiếu kinh nghiệm do đó chưa thực sự thay thế hoàn toàn được lớp cán bộ đi trước.

- Một số ngành, lĩnh vực do nhu cầu tuyển dụng ở khu vực ngoài nhà nước rất hạn chế, do đó nhân lực tham gia đào tạo (nguồn cung) có quá ít dẫn đến những khó khăn trong việc tuyển dụng, mà việc tuyển dụng nhân lực ngành Thống kê hiện nay là một ví dụ điển hình.

Phần thứ hai

PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH KẾ HOẠCH, ĐẦU TƯ VÀ THỐNG KÊ GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

I. NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH KẾ HOẠCH, ĐẦU TƯ VÀ THỐNG KÊ GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

1. Những nhân tố bên ngoài

- Bước vào những năm đầu của thế kỷ 21, đặc trưng nổi bật của bối cảnh kinh tế thế giới là cuộc cách mạng khoa học, công nghệ hiện đại mà trọng tâm là cách mạng trong lĩnh vực công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới. Đặc biệt, sự thâm nhập nhanh của tri thức và công nghệ cao, kỹ thuật hiện đại thúc đẩy sự phát triển của nhiều ngành công nghiệp mới. Cùng với nó, những ngành dịch vụ như tài chính, ngân hàng, tư vấn, thương mại điện tử... phát triển vượt trội làm cho khu vực dịch vụ tăng rất nhanh, hình thành nên các ngành kinh tế chủ lực, mũi nhọn mới làm thay đổi cơ cấu kinh tế truyền thống.

- Xu thế toàn cầu hoá đang lan rộng và diễn ra mạnh mẽ sẽ tác động đến sự phát triển của mỗi quốc gia. Các công ty xuyên quốc gia đóng vai trò then chốt trong sự phát triển kinh tế toàn cầu, hình thành nên sự phân công lao động mới. Sự liên kết, liên doanh, hợp tác giữa các nước trong sản xuất và tiêu thụ sản phẩm, trong thay đổi công nghệ, kỹ thuật và mở rộng mạng lưới kinh doanh ngày càng được mở rộng. Các tổ chức quốc tế có uy tín như: WTO, WB, IMF... ngày càng tác động lớn tới các nước, đặc biệt là các nước đang phát triển thông qua các hoạt động cạnh tranh thương mại, đầu tư, cho vay vốn... Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương là khu vực kinh tế năng động nhất, nơi có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, môi trường đầu tư được cải thiện, xuất khẩu tăng nhanh hơn so với các khu vực khác trên thế giới. Việt Nam là nước nằm trong khu vực này, có nhiều cơ hội hợp tác phát triển, thu hút các nguồn tài chính và mở rộng thị trường.

- Quan hệ kinh tế, thương mại, đầu tư giữa Việt Nam với các quốc gia, vùng lãnh thổ cũng như các tổ chức trong khu vực và thế giới như: Trung Quốc, Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản, Đức, Anh, Pháp, các nước EU, ASEAN... Việt Nam đã ký Hiệp định thương mại với Mỹ và gia nhập tổ chức thương mại thế giới WTO. Bối cảnh trên đã mở ra cơ hội hợp tác phát triển rất lớn giữa Việt Nam với thế giới. Tuy nhiên, thách thức đặt ra cũng không nhỏ khi mà sự cạnh tranh giữa các quốc gia về vốn, khoa học - công nghệ, nguồn nhân lực... ngày càng trở nên gay gắt. Trong đó nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao liên quan đến một số lĩnh vực như: tài chính, tin dụng, bảo hiểm, điện tử, viễn thông, công nghệ thông tin, công nghệ sinh hóa học... đang là sự quan tâm, mục tiêu kiếm tìm của rất nhiều các quốc gia, tập đoàn cũng như những doanh nghiệp, tổ chức trong và ngoài nước. Đây là những nhân tố tác động không nhỏ đến phát triển nhân lực Việt Nam nói chung và nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê nói riêng.

2. Những nhân tố trong nước

- Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 xác định đến năm 2020 phấn đấu đạt tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trong nước (GDP) bình quân 7 - 8%/năm. GDP năm 2020 theo giá so sánh bằng khoảng 2,2 lần so với năm 2010. GDP bình quân đầu người theo giá thực tế đạt khoảng 3.000 USD. Bảo đảm ổn định kinh tế vĩ mô. Xây dựng cơ cấu kinh tế công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ hiện đại, hiệu quả. Tỉ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ chiếm khoảng 85% trong GDP. Giá trị sản phẩm công nghệ cao và sản phẩm ứng dụng công nghệ cao đạt khoảng 45% trong tổng GDP. Giá trị sản phẩm công nghiệp chế tạo chiếm khoảng 40% trong tổng giá trị sản xuất công nghiệp. Nông nghiệp có bước phát triển theo hướng hiện đại, hiệu quả, bền vững, nhiều sản phẩm có giá trị gia tăng cao. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế gắn với chuyển dịch cơ cấu lao động; tỉ lệ lao động nông nghiệp khoảng 30 - 35% lao động xã hội... Đây là những tiền đề cơ bản tạo nên sự thay đổi cả về chất và lượng của nhân lực Việt Nam nói chung, nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê nói riêng.

- Chủ trương phát triển kinh tế nhiều thành phần của Đảng và Nhà nước ta đã tạo ra sự phát triển mạnh mẽ của thị trường lao động. Đặc biệt là sự xuất hiện của hàng loạt các ngành nghề, lĩnh vực có sức hấp dẫn lớn đối với thị trường lao động như: tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, du lịch, công nghệ thông tin... đã tác động lớn đến nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê.

- Chiến lược cán bộ thời kỳ Công nghiệp hóa, hiện đại hóa và công cuộc cải cách hành chính với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có năng lực, trình độ cao chuyên nghiệp, tâm huyết cùng với nền hành chính trong sạch, vững mạnh, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế.

- Khoa học - công nghệ: ứng dụng khoa học, công nghệ, thiết bị, máy móc mới đòi hỏi nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê phải có kiến thức, trình độ kỹ năng, xử lý công việc cao hơn dẫn đến sự thay đổi cơ cấu nhân lực theo trình độ và kỹ năng làm việc.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH KẾ HOẠCH, ĐẦU TƯ VÀ THỐNG KÊ GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

1. Quan điểm

- Phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020 nhằm góp phần thực hiện thành công các mục tiêu của Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.

- Phát triển nhân lực phải đảm bảo đủ về số lượng, từng bước nâng cao chất lượng, hài hòa về cơ cấu, cân đối theo ngành, lĩnh vực, giữa Trung ương với địa phương đảm bảo hoàn thành tốt các nhiệm vụ chuyên môn, chính trị được giao.

- Phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê phải phù hợp với yêu cầu phát triển của từng giai đoạn cụ thể, gắn với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

2. Mục tiêu

2.1 Mục tiêu tổng quát

Mục tiêu phát triển nhân lực của ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê trong giai đoạn 2011 - 2020 là xây dựng và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động chuyên nghiệp, có năng lực chuyên môn có phẩm chất đạo đức tốt, xác định rõ nhu cầu về số lượng, cơ cấu, trình độ nhân lực của từng lĩnh vực, trong mỗi thời kỳ đến năm 2020, đảm bảo yêu cầu về nhân lực góp phần thực hiện thành công công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2.2 Mục tiêu cụ thể

2.2.1. Đối với ngành Kế hoạch, Đầu tư³

a) Đến năm 2015

Nhân lực của toàn ngành là 12 nghìn người (Trung ương có 1,7 nghìn người; địa phương có 10,3 nghìn người). Trong đó:

- Trình độ Tiến sỹ có 360 người, chiếm 3%
- Trình độ Thạc sỹ có 1.520 người, chiếm 12,67%
- Trình độ Đại học có 9.720 người, chiếm 81%

b) Đến năm 2020

Nhân lực của toàn ngành là 12,5 nghìn người (Trung ương có 1.850 người; địa phương có 10.650 người). Trong đó:

- Trình độ Tiến sỹ có 380 người, chiếm 3,04%
- Trình độ Thạc sỹ có 1.570 người, chiếm 13,08%
- Trình độ Đại học có 10.200 người, chiếm 81,60%

2.2.2. Đối với ngành Thống kê

a) Đến năm 2015

Nhân lực của toàn ngành là khoảng 32.900 người, trong đó nhân lực làm việc trong Hệ thống tổ chức thống kê tập trung khoảng 6.600 người, cụ thể:

- Trình độ Tiến sỹ của Hệ thống tổ chức thống kê tập trung có khoảng 12 người, chiếm 0,18%
- Trình độ Thạc sỹ của Hệ thống tổ chức thống kê tập trung có khoảng 160 người, chiếm 2,42%
- Trình độ Đại học của Hệ thống tổ chức thống kê tập trung có khoảng 4.800 người, chiếm 72,7%

³ Bao gồm nhân lực là cán bộ, công chức, viên chức từ Trung ương đến địa phương.

b) Đến năm 2020

Nhân lực của toàn ngành là 38.000 người, trong đó nhân lực làm việc trong Hệ thống tổ chức thống kê tập trung khoảng 7.000 người, cụ thể:

- Trình độ Tiến sỹ của hệ thống thống kê tập trung có khoảng 22 người, chiếm 0,3%;
- Trình độ Thạc sỹ của hệ thống thống kê tập trung có khoảng 290 người, chiếm 4,1%;
- Trình độ Đại học của hệ thống thống kê tập trung có khoảng 6.300 người, chiếm 90%.

III. DỰ BÁO NHU CẦU NHÂN LỰC NGÀNH KẾ HOẠCH, ĐẦU TƯ VÀ THỐNG KÊ GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

1. Những yếu tố tác động đến nhu cầu nhân lực của ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê

Tiến trình mở cửa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng đòi hỏi nhân lực Việt Nam nói chung và nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê nói riêng phải đáp ứng đủ về số lượng, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, giỏi về nghiệp vụ, ngoại ngữ cũng như chuyên nghiệp hóa về các kỹ năng giao tiếp, ứng xử.

Chức năng, vai trò, vị thế của ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê ngày càng được tăng cường, khẳng định. Nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê là lực lượng tham mưu, hoạch định chính sách quan trọng cho Đảng và Nhà nước từ Trung ương đến địa phương đối với các vấn đề liên quan đến lĩnh vực phát triển kinh tế - xã hội, đòi hỏi phải xây dựng và hình thành được đội ngũ nhân lực ngành đủ mạnh, có tâm, có tầm, có trình độ đáp ứng các nhiệm vụ được giao.

Sự phát triển không ngừng của thị trường lao động khu vực ngoài nhà nước đang có sức hấp dẫn, lôi kéo lớn đối với nhân lực nhất là nhân lực chất lượng cao từ khu vực nhà nước. Đây là một trong những thách thức lớn đối với việc phát triển nhân lực của ngành hiện nay cũng như trong tương lai.

Nhân lực cũng như nguồn cung nhân lực của ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê tương đối hạn chế so với một số ngành khác như: tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, CNTT... điều đó sẽ gây sức ép lớn đối với sự phát triển nhân lực ngành trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng có sự cạnh tranh quyết liệt.

2. Dự báo nhu cầu nhân lực của ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê

Dự báo nhu cầu nhân lực toàn ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê (gồm cán bộ, công chức, viên chức từ Trung ương đến địa phương) thời kỳ 2011 - 2020 tăng gần 2%/năm. Dự kiến tổng số lao động làm việc trong ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê đến năm 2015 khoảng trên 44 nghìn người, năm 2020 khoảng trên 50 nghìn người, cụ thể như sau:

2.1 Đối với nhu cầu nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư

2.1.1 Đến năm 2020

Bảng 8. Dự báo nhu cầu nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư ở Trung ương

TT	Vị trí công tác/Trình độ đào tạo	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Lãnh đạo (từ Phó trưởng phòng và tương đương trở lên)	430	25,30%
	- Tiến sĩ	60	3,53%
	- Thạc sĩ	180	10,59%
	- Đại học	190	11,17%
2	Công chức, viên chức	1.270	74,70%
	- Tiến sĩ	65	3,82%
	- Thạc sĩ	385	22,65%
	- Đại học	820	48,23%
	Tổng số	1.700	100%

Nguồn: Số liệu tổng hợp báo cáo của các Bộ, ngành

Bảng 9. Dự báo nhu cầu nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư ở địa phương

TT	Vị trí công tác/Trình độ đào tạo	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Lãnh đạo (từ Phó trưởng phòng và tương đương trở lên)	3.300	32,04%
	- Tiến sĩ	105	1,01%
	- Thạc sĩ	465	4,51%
	- Đại học	2.730	26,50%
2	Công chức, viên chức	7.000	67,96%
	- Tiến sĩ	130	1,26%
	- Thạc sĩ	490	4,76%
	- Đại học	5.980	58,06%
	- Cao đẳng	400	3,88%
	Tổng số	10.300	100%

Nguồn: Số liệu tổng hợp báo cáo của các địa phương

2.1.2 Đến năm 2020

Bảng 10. Dự báo nhu cầu nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư ở Trung ương

TT	Vị trí công tác/Trình độ đào tạo	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Lãnh đạo (từ Phó trưởng phòng và tương đương trở lên)	460	24,86%
	- Tiến sĩ	65	3,51%
	- Thạc sĩ	190	10,27%
	- Đại học	205	11,08%
2	Công chức, viên chức	1.390	75,14%
	- Tiến sĩ	70	3,78%
	- Thạc sĩ	390	21,08%
	- Đại học	930	50,28%
	Tổng số	1.850	100%

Nguồn: Số liệu tổng hợp báo cáo của các Bộ, ngành

Bảng 11. Dự báo nhu cầu nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư ở địa phương

TT	Vị trí công tác/Trình độ đào tạo	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Lãnh đạo (từ Phó trưởng phòng và tương đương trở lên)	3.330	31,27%
	- Tiến sĩ	110	1,03%
	- Thạc sĩ	470	4,41%
	- Đại học	2.750	25,82%
2	Công chức, viên chức	7.320	68,73%
	- Tiến sĩ	130	1,22%
	- Thạc sĩ	510	4,79%
	- Đại học	6.330	59,43%
	- Cao đẳng	350	3,29%
	Tổng số	10.650	100%

Nguồn: Số liệu tổng hợp báo cáo của các địa phương

Nhu cầu đào tạo bồi dưỡng nhân lực cho toàn ngành Kế hoạch, Đầu tư (bao gồm cả khu vực phi quản lý nhà nước) giai đoạn 2011 - 2015 khoảng 55-60%, giai đoạn 2016 - 2020 khoảng 45-50%.

2.2 Đối với nhu cầu nhân lực ngành Thống kê

2.2.1 Dự báo nhu cầu nhân lực đến 2015 và 2020

Dự tính số lượng nhân lực Thống kê Việt Nam tăng thêm do yêu cầu phát triển ngành giai đoạn 2011 - 2015, 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.

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 2.600 người so với hiện nay và đến năm 2020 dự kiến có khoảng 38.000 người, cụ thể:

- Tổng số cán bộ, công chức, viên chức của Hệ thống tổ chức thống kê tập trung khoảng 6.600 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 xã, phường, thị trấn là 6.000 người;

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

Dự báo nhu cầu nhân lực đến năm 2020 có 38.000 người làm việc trong ngành Thống kê Việt Nam, cụ thể:

- Tổng số cán bộ, công chức, viên chức của Hệ thống tổ chức thống kê tập trung khoảng 7.000 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 3.000 người;

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

- Tổng số cán bộ, công chức làm công tác thống kê tại xã, phường, thị trấn là 8.000 người;

- Tổng số người lao động làm công tác thống kê trong khối Doanh nghiệp là 16.400 người.

2.2.2 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... cho số cán bộ lãnh đạo đương chức và cán bộ trong diện quy hoạch.

Bảng 12. Dự báo nhu cầu cán bộ lãnh đạo, quản lý

	Năm 2015	Năm 2020
1. Ở Trung ương	85	105
- Lãnh đạo cấp Tổng cục	5	5
- Lãnh đạo cấp Vụ và tương đương	80	100
2. Ở địa phương	3.000	3.250
- Lãnh đạo cấp Cục và tương đương	200	250
- Lãnh đạo cấp phòng và tương đương	2.800	3.000

Nguồn: Dự báo của Tổng cục Thống kê

2.2.3 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 tổ chức thống kê tập trung giai đoạn 2011 - 2020 như sau:

- Nhân lực làm việc trong lĩnh vực Phân tích và Dự báo thống kê: khoảng 90 người.

- Nhân lực làm việc trong lĩnh vực phương pháp chế độ thống kê: khoảng 87 người.

- Nhân lực làm việc trong lĩnh vực Công nghệ thông tin: khoảng 18 người.

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.

Bảng 13. 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	12	26	20	45
Nhân lực phân tích và dự báo thống kê	5	8	10	15
Nhân lực phương pháp chế độ thống kê	5	8	7	15
Nhân lực Công nghệ thông tin	2	10	3	15
2. Địa phương	-	80	-	130
Nhân lực phân tích và dự báo thống kê	-	40	-	65
Nhân lực phương pháp chế độ thống kê	-	40	-	65

Nguồn: Dự báo của Tổng cục Thống kê

2.2.4 Dự báo nhu cầu về trình độ đào tạo.

Đến năm 2020, số công chức, viên chức của Thống kê tập trung có trình độ đào tạo từ cử nhân 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 14. 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

Nguồn: Dự báo của Tổng cục Thống kê

Tỷ lệ công chức, viên chức 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 NGÀNH KẾ HOẠCH, ĐẦU TƯ VÀ THỐNG KÊ GIAI ĐOẠN 2011-2020

I. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Hoàn thiện cơ chế, chính sách liên quan đến thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao

- Hoàn thiện chế độ tuyển dụng cán bộ, công chức nhằm thu hút người có tài, sử dụng chuyên gia giỏi; trẻ hoá và chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức; thực hiện tốt quy chế về đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức để nâng cao chất lượng hoạt động công vụ.

- Tạo điều kiện và môi trường thuận lợi để cán bộ, công chức có thể phát huy hết năng lực, sở trường; có chính sách động viên cán bộ, công chức học tập nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ. Tuyển chọn những cán bộ, công chức có triển vọng để tập trung đào tạo thành các chuyên gia đầu ngành có trình độ cao.

- Từng bước xây dựng chính sách ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp bằng tiền khác đảm bảo cho cán bộ, công chức có mức sống từ trung bình trở lên so với mặt bằng chung của thị trường lao động qua đó tạo ra sự cạnh tranh trong thu hút người có tài vào làm việc trong khu vực công, đặc biệt cho đối tượng là các chuyên gia.

2. Đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức và kỹ năng làm việc

- Trên cơ sở đánh giá tình hình đội ngũ nhân lực của ngành, tiến hành xây dựng quy hoạch, kế hoạch, nội dung và chương trình đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và thiết thực theo nhu cầu, mục tiêu đã xác định cho từng đối tượng hướng đến hình thành đội ngũ nhân lực có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả trong giai đoạn tới.

- Cải tiến nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với đặc thù đối tượng cán bộ, công chức, viên chức trong ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê trong đó cần tập trung vào việc kết hợp nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thông qua hình thức đào tạo tại và cử đi đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo ở trong và ngoài nước nhằm tận dụng tối đa nguồn lực của các chương trình, dự án trong và ngoài nước.

- Kịp thời bổ sung, cập nhật những kiến thức, quy định pháp luật mới ưu tiên cho đối tượng cán bộ, công chức ở các địa phương trong cả nước.

- Tăng cường hoạt động của Trung tâm Bồi dưỡng cán bộ Kinh tế - Kế hoạch hướng vào việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nêu trên. Kết hợp và giải quyết hợp lý nhiệm vụ đào tạo cán bộ của Bộ với việc đào

tạo cho các địa phương, giữa bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ với nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học.

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

- Rà soát, sắp xếp lại một cách khoa học, hợp lý các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Bộ trên cơ sở phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, quy mô, đối tượng đào tạo, bồi dưỡng. Xây dựng cơ chế phối hợp và tăng cường mối quan hệ giữa các cơ sở đào tạo thuộc Bộ nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

- Củng cố, tăng cường chất lượng hoạt động của các cơ sở đào tạo; tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ việc giảng dạy và học tập hiện đại đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng hiện nay. Tập trung đầu tư từ nguồn ngân sách nhà nước, nguồn thu học phí và các nguồn đầu tư hợp pháp khác để đẩy nhanh các dự án xây dựng cơ bản, mở rộng cơ sở đào tạo đối với các cơ sở đào tạo trực thuộc Bộ.

- Đảm bảo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, hoạt động theo cơ chế cạnh tranh có sự phối hợp, hợp tác chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thuộc Bộ. Ở đây, ngoài sự tuân thủ các quy định của Nhà nước, khi tiến hành sửa đổi Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Bộ, Bộ cần có các quy định riêng rõ ràng về phân cấp, về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thuộc Bộ.

- Nghiên cứu đánh giá năng lực và lộ trình thu hút các cơ sở đào tạo, tư vấn ngoài Bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Bộ nhằm nâng cao tính cạnh tranh và phát huy tối đa chất lượng và hiệu quả trong đào tạo, bồi dưỡng.

- Kiện toàn Trung tâm Bồi dưỡng cán bộ Kinh tế - Kế hoạch trên tất cả các mặt: tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ, nguồn nhân lực, cơ sở vật chất, kinh phí hoạt động,... bảo đảm Trung tâm có đủ năng lực thực hiện hiệu quả và chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Bộ và tiến tới nâng cấp Trung tâm thành Trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cho ngành Kế hoạch và Đầu tư.

- Thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng, số lượng đội ngũ giảng viên; tăng cường đầu tư trang thiết bị, bổ sung giáo trình, hoàn chỉnh nội dung đào tạo, đổi mới phương pháp đào tạo để nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo.

4. Hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực

Mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là giải pháp hết sức quan trọng để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Bộ trong thời gian tới. Ngay từ bây giờ, cần chú trọng và ưu tiên một số nội dung hợp tác quan trọng sau đây:

- Thứ nhất, tăng cường hợp tác nghiên cứu, biên soạn chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng phù hợp thông lệ và chuẩn mực quốc tế. Xây dựng và ban hành các cơ chế phù hợp để thu hút các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước tham gia xây dựng và biên soạn chương trình, tài liệu.

- Thứ hai, tăng cường đưa cán bộ quản lý đào tạo, bồi dưỡng và giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thuộc Bộ đi nghiên cứu, đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài có sử dụng ngân sách nhà nước. Đây là cách rất tốt để các đối tượng này có thể lĩnh hội được các kiến thức mới, kỹ năng hiện đại và chuyên nghiệp về quản lý đào tạo, bồi dưỡng, phương pháp sư phạm.

- Thứ ba, tăng cường thu hút các nguồn tài trợ cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Bộ; tiếp tục tăng cường và mở rộng mối quan hệ hợp tác với tổ chức quốc tế như Cơ quan Phát triển quốc tế Hàn Quốc (KOICA), Cơ quan Phát triển quốc tế Nhật Bản (JICA), JICE, Cơ quan Phát triển quốc tế Thái Lan (TICA), Cơ quan Hỗ trợ Phát triển Úc (AusAID)... nhằm thu hút tài trợ và các khoản học bổng đi học nước ngoài cho cán bộ, công chức.

- Thứ tư, đẩy mạnh đa dạng hóa các hình thức hợp tác trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức như: du học, du học tại chỗ, kết hợp đào tạo, bồi dưỡng với học tập, nghiên cứu ở nước ngoài...

5. Các dự án đào tạo ưu tiên

- Dự án bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê tập trung và các địa phương.

- Dự án đào tạo nhân lực chất lượng cao cho ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê.

- Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

- 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 Cao đẳng Kinh tế - Kế hoạch Đà Nẵng lên thành Trường Đại học;

- 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;

- Dự án thành lập Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Thống kê;

II. DỰ BÁO NHU CẦU VỐN CHO PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Nhu cầu vốn cho phát triển đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng cho lao động

Đầu tư phát triển nhân lực của ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011- 2020 bao gồm: đầu tư về cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo trực thuộc Bộ và đầu tư cho đối tượng được đào tạo, bồi dưỡng (cán bộ, công chức, viên chức, sinh viên...). Về cơ bản, việc đầu tư cho cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo trực thuộc Bộ do nguồn ngân sách Nhà nước đảm bảo là chủ yếu. Bên cạnh đó, ngân sách Nhà nước tiếp tục đảm bảo hỗ trợ cho việc bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong ngành và hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo cho sinh viên học tập trong các cơ sở đào tạo trực thuộc Bộ.

2. Tổng nhu cầu vốn cho phát triển nhân lực

Dự kiến nhu cầu đầu tư phát triển nhân lực của ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê trong giai đoạn 2011 - 2020 khoảng 8.500 tỷ đồng trong đó:

- Chi cho đầu tư xây dựng cơ bản là 3.000 tỷ đồng;
- Chi thiết bị đào tạo: 2.700 tỷ đồng;
- Chi thường xuyên: 2.800 tỷ đồng.

Chia theo nguồn vốn: Ngân sách nhà nước 70%; nguồn ODA: 15%; các nguồn khác: 15%.

III. CẢI TIẾN CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NHÂN LỰC

1. Đẩy mạnh phân cấp, thực hiện quyền tự chủ, nghĩa vụ tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo nhân lực trên cơ sở quản lý của nhà nước và giám sát của xã hội. Thúc đẩy cạnh tranh lành mạnh nhằm chuyển mạnh hệ thống đào tạo sang hoạt động theo cơ chế đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội, tăng nhanh quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo;

2. Chú trọng, ưu tiên hơn nữa đối với công tác đào tạo bồi dưỡng nhân lực ngành. Mở rộng chương trình đối tượng, phạm vi đào tạo bồi dưỡng nhân lực từ Trung ương tới địa phương.

3. Mở rộng, hỗ trợ kinh phí, đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật, đội ngũ giáo viên, giảng viên cho các cơ sở đào tạo nhân lực của ngành tại các Trường, Trung tâm, Viện nghiên cứu của Bộ như: Viện Chiến lược phát triển, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, Trung tâm Bồi dưỡng cán bộ Kinh tế - Kế hoạch, Học viện Chính sách và Phát triển, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kế hoạch Đà Nẵng, Trường Trung cấp Thống kê, Trường Cao đẳng Thống kê, Viện Khoa học Thống kê...bên cạnh các cơ sở đào tạo chung của cả nước.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH

Sau khi quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020 được phê duyệt, Bộ Kế hoạch và Đầu tư tổ chức thực hiện Quy hoạch thông qua việc xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm đào tạo nhân lực cho ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê.

Cùng với việc xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm đào tạo nhân lực cho ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê, Bộ Kế hoạch và Đầu tư sẽ lồng ghép xây dựng và thực hiện các dự án ưu tiên đào tạo nhân lực cho ngành.

1. Lộ trình thực hiện quy hoạch

1.1 Đối với ngành Kế hoạch, Đầu tư

- Giai đoạn 2011 - 2015: Triển khai thực hiện tốt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư tại Quyết định số 1627/QĐ-BKHĐT ngày 28/10/2011 đồng thời cụ thể hoá trong kế hoạch hàng năm.

- Giai đoạn 2016 - 2020: Căn cứ kết quả triển khai của giai đoạn 2011 - 2015 có đánh giá, so sánh, đối chiếu với các mục tiêu đề ra trong Quy hoạch phát triển nhân lực của ngành và xây dựng Kế hoạch triển khai trong giai đoạn 2016 - 2020 đảm bảo thực hiện thành công các mục tiêu đề ra trong cả giai đoạn 2011 - 2020.

1.2 Đối với ngành Thống kê

- Giai đoạn 2011 - 2015: 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 - 2020; Xây dựng 05 Đề án đào tạo ưu tiên (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; Dự án thành lập Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thống kê thuộc Viện Khoa học thống kê); 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; Trường, Trung tâm đào tạo nghiệp vụ của ngành Thống kê hoàn thành việc nâng cấp, thành lập mới, 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 cán bộ, 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 quy hoạch

Bộ Kế hoạch và Đầu tư thành lập Ban chỉ đạo thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê, bao gồm đại diện lãnh đạo Bộ và lãnh đạo Tổng cục Thống kê cùng với một số đơn vị chức năng thuộc Bộ, đại diện các Bộ, ngành, địa phương để tổ chức triển khai thực hiện quy hoạch.

V. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê giai đoạn 2011 - 2020 là bản luận chứng quan trọng về phát triển nhân lực của ngành thời kỳ đến năm 2020. Bản Quy hoạch này đã đánh giá, nhận định tổng quát về thực trạng phát triển nhân lực của ngành hiện nay những điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân, thời cơ, thách thức đồng thời dự báo một cách tương đối về nhu cầu nhân lực theo từng trình độ, từng đối tượng, không gian và thời gian cũng như đề xuất các giải pháp mang tính tổng thể đối với phát triển nhân lực của ngành. Để đảm bảo tính khả thi, hiệu quả trong việc triển khai thực hiện Quy hoạch, Bộ Kế hoạch và Đầu tư kiến nghị những vấn đề cơ bản sau:

1. Đối với Chính phủ

So với nhân lực của các ngành khác, nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê có những điểm riêng, tương đối đặc thù bởi chính chức năng, nhiệm vụ mà cơ quan Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê đã được Chính phủ quy định. Nhân lực làm việc trong các cơ quan Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê từ Trung ương tới địa phương là những người giữ vai trò tư vấn, tham mưu tổng hợp cho Đảng, Nhà nước, cũng như chính quyền địa phương các cấp về các chủ trương, chính sách liên quan đến phát triển kinh tế - xã hội. Để thực hiện nhiệm vụ trên, đội ngũ nhân lực của ngành không những phải đáp ứng về số lượng mà còn giỏi về chuyên môn và có kiến thức tổng hợp trên nhiều lĩnh vực. Vì vậy, đề nghị Chính phủ xem xét, sớm ban hành:

- Cơ chế, chính sách nhằm ưu đãi, thu hút, bảo vệ và phát triển nhân tài như chính sách ưu tiên/ưu đãi, phụ cấp đối với cán bộ làm công tác Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê.

- Tăng kinh phí hàng năm để phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, bổ sung kiến thức đa ngành.

- Xây dựng bộ máy hành chính gọn nhẹ, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, tăng quỹ lương tạo môi trường hấp dẫn thu hút nhân tài.

2. Đối với các Bộ, ngành

- Đề tuyển dụng được những nhân lực có chất lượng cao, bản lĩnh vững vàng và khả năng xử lý tình huống công việc tốt, kiến nghị Bộ Nội vụ xem xét,

bổ sung thêm hình thức phỏng vấn trực tiếp khi tổ chức các kỳ thi tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức.

- Các Bộ: Giáo dục và Đào tạo, Lao động, Thương binh và Xã hội, Tài chính cùng với Bộ Kế hoạch và Đầu tư khẩn trương nghiên cứu, xây dựng và ban hành Thông tư hướng dẫn kế hoạch tài chính để phát triển nhân lực, đảm bảo cơ chế, đáp ứng nguồn tài chính đầy đủ, kịp thời cho phát triển nhân lực của các ngành/lĩnh vực từ nay đến năm 2020.

- Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội phối hợp chặt chẽ với Bộ Kế hoạch và Đầu tư trong các chương trình đào tạo, phát triển nhân lực của ngành đảm bảo tính thống nhất, hiệu quả, chất lượng, khả thi trong các chương trình đào tạo.

3. Đối với các địa phương

Căn cứ vào Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê kết hợp với Quy hoạch phát triển nhân lực của địa phương, các tỉnh/thành phố xây dựng các Đề án, chương trình, kế hoạch phát triển nhân lực ngành Kế hoạch, Đầu tư và Thống kê một cách hiệu quả, giảm thiểu sự chồng chéo, lãng phí nguồn lực trong công tác đào tạo, tuyển dụng, sử dụng và phát triển nhân lực ngành ở mỗi địa phương./.