

Chương V. THỐNG KÊ NHÂN SỰ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Mục đích:

Cung cấp cho học viên những kiến thức chuyên sâu về thống kê nhân sự trong tổ chức. Trên cơ sở am hiểu nguồn nhân lực tổ chức và những kiến thức cơ bản về thống kê.

Vận dụng thành thạo các tiêu chí thống kê nguồn nhân lực trong tổ chức và biết phân tích các bảng biểu, sơ đồ thống kê liên quan đến các tiêu chí đó.

Yêu cầu:

Vận dụng kiến thức để có thể xây dựng cơ sở dữ liệu thống kê của một cơ quan hành chính nhà nước khi về thực tập.

Nội dung của Chương 5

5.1. Một số điểm cần chú ý về thống kê nhân sự trong hành chính nhà nước

Thống kê là một trong những công cụ quản lý vĩ mô quan trọng, cung cấp các thông tin thống kê trung thực, khách quan, chính xác, đầy đủ, kịp thời trong việc đánh giá, dự báo tình hình, hoạch định chiến lược, chính sách, xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và đáp ứng nhu cầu thông tin thống kê của các tổ chức, cá nhân.

Trong thống kê, tiêu chí để thống kê mới là quan trọng. Còn tiêu chuẩn lại chỉ là những số liệu cụ thể.

Chúng ta hay nhầm giữa tiêu chuẩn và tiêu chí. Ví dụ: Tiêu chí lựa chọn nhân sự mới cho bộ máy nhà nước là rất đúng. Nhưng khi nhà báo đặt ra câu hỏi: “Tiêu chuẩn nào là quan trọng nhất để bầu?” lại là một câu hỏi nhầm giữa tiêu chuẩn và tiêu chí. Đó không phải là tiêu chuẩn mà phải là “tiêu chí nào quan trọng nhất”. Ví dụ các tiêu chí:

- Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và có tư duy đổi mới, sâu sát với nhân dân, nung nấu những vấn đề người dân đòi hỏi;
- Có khát vọng cống hiến;
- Cái gốc là đức;
- Kiên quyết chống tham nhũng;
- Có bản lĩnh.

Và tất nhiên, tiêu chí nào được coi trọng nhất, quan tâm nhất lại là một câu hỏi rất khó. Chúng ta thường phải đánh giá con người thông qua hệ thống các tiêu chí.

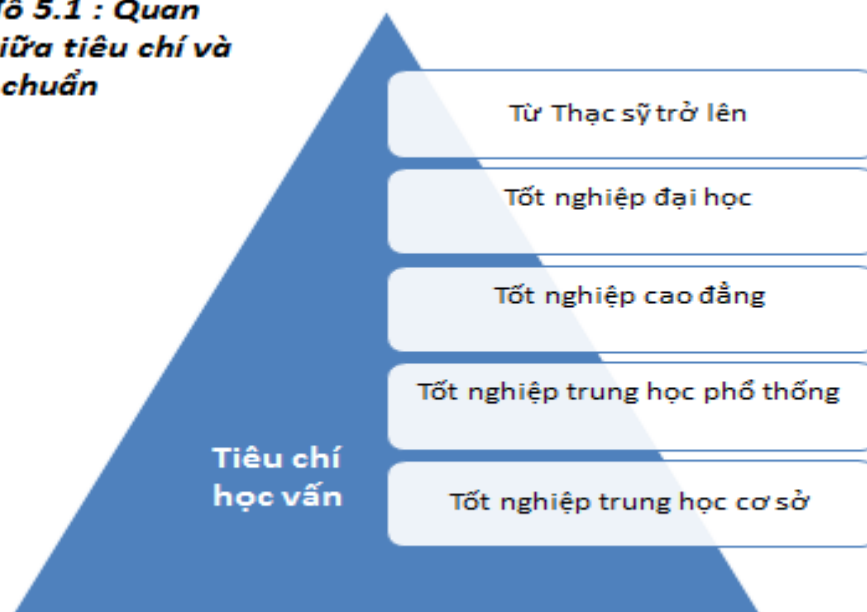
Và từ hệ thống các tiêu chí đó, chúng ta cần phải xây dựng những tiêu chuẩn cụ thể, tối thiểu để xem xét. Ai dưới mức tiêu chuẩn tối thiểu của các tiêu chí trên, chắc chắn sẽ không được lựa chọn.

Tiêu chuẩn là một một trong những vấn đề khó khăn nhất của quản lý nguồn nhân lực và rất khó để chúng ta có được đầy đủ số liệu thống kê.

Một số tiêu chí có thể lượng hóa được (tuy nhiên mức độ lượng hóa bằng số chưa phản ánh đầy đủ bản chất), nhưng cũng có nhiều tiêu chí không lượng hóa được bằng con số mà phải bằng gián tiếp qua quá trình phân tích cơ sở dữ liệu thống kê cũng như nhiều yếu tố khác.

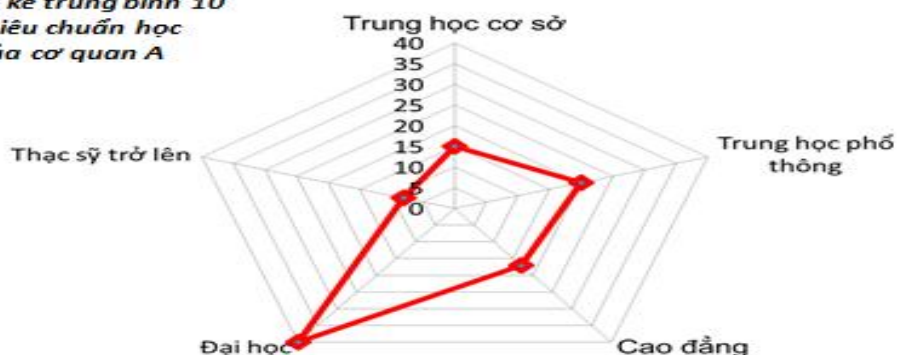
Ví dụ: Tiêu chí học vấn. Chúng ta có thể đưa ra tiêu chí học vấn theo nhiều mức độ khác nhau của tiêu chuẩn. Tiêu chuẩn tối thiểu của tiêu chí này là “tốt nghiệp trung học phổ thông”. Nhưng trong nhiều trường hợp chúng ta lại đề ra tiêu chuẩn tối thiểu cao hơn- Tốt nghiệp cao đẳng trở lên. Mối quan hệ giữa tiêu chí học vấn và tiêu chuẩn mô tả ở hình vẽ sơ đồ 5.1

Sơ đồ 5.1 : Quan hệ giữa tiêu chí và tiêu chuẩn



Nếu trên cơ sở hệ thống các tiêu chuẩn đó, chúng ta sẽ có thể thu thập số liệu thống kê về bốn nhóm tiêu chuẩn thuộc tiêu chí học vấn. Và qua số liệu thống kê hàng năm và nhiều năm, chúng ta có thể đưa ra kết luận chung về nguồn nhân lực của tổ chức đạt ở mức độ tiêu chuẩn nào của tiêu chí học vấn. Ví dụ sơ đồ 5.2 phản ánh số liệu thống kê 10 năm (trung bình về tiêu chuẩn học vấn của tiêu chí học vấn) của cơ quan A (từ 2001-2010). Mỗi một hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức nói chung luôn luôn phải được xây dựng dựa trên hệ thống các tiêu chí.

Sơ đồ 5.2: Tổng hợp thống kê trung bình 10 năm tiêu chuẩn học vấn của cơ quan A



Các tiêu chí đó có thể xuất phát từ nhu cầu quản lý (do chính các nhà quản lý đề xuất) ở những thời điểm cụ thể (hệ thống tiêu chí hẹp) và cũng có thể là hệ thống các tiêu chí dựa trên nguyên tắc chung, phổ biến của khoa học quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức nói chung.

Và đây cũng chính là những cơ sở để khoa học thống kê dựa vào để xây dựng cơ sở dữ liệu thống kê.

Trao đổi: Tiêu chí gì để chọn lớp trưởng và muốn làm lớp trưởng thì phải đạt tiêu chuẩn như thế nào?

Ví dụ: tiêu chuẩn để đậu vào Học viện Hành chính như thế nào?

Những tiêu chí gì được quan tâm để mọi người có thể dựa vào đó rèn luyện để có thể trở thành giảng viên của Học viện Hành chính. Ví dụ: tiêu chí ngoại ngữ, nhưng tiêu chuẩn lại tính theo Eilts hay Toffer.

Trong một số trường hợp, người ta thường đồng nhất khái niệm tiêu chí và tiêu chuẩn. Trong thống kê, tiêu chí gắn một tên gọi và số lượng đo. Đó cũng chính là tiêu chuẩn.

Tiêu chí không có số đo; tiêu chuẩn luôn gắn với số lượng đo được.

5.2. Hệ thống các tiêu chí trong thống kê nhân sự hành chính nhà nước

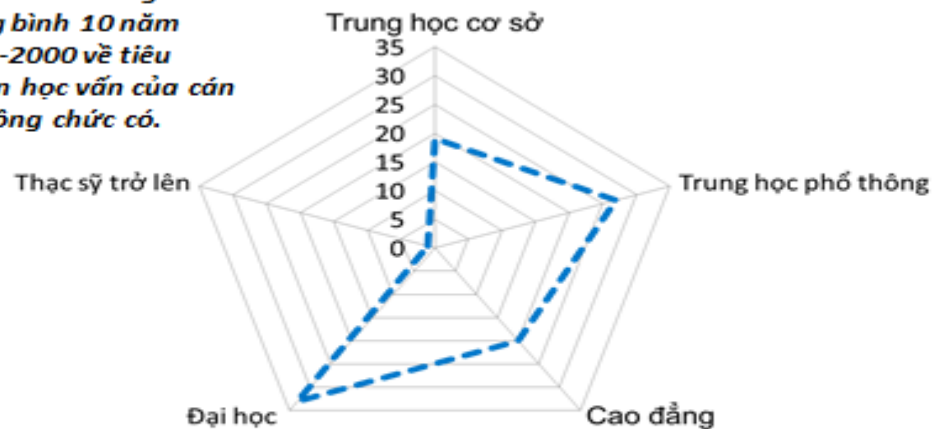
Quản lý nguồn nhân lực là một quy trình gồm nhiều bước. Việc phân chia các bước mang tính tương đối.

Quy trình này có thể bắt đầu từ khâu dự báo nhu cầu nguồn nhân lực của tổ chức theo từng giai đoạn khác nhau cho đến khâu cuối cùng là người lao động rời khỏi tổ chức theo nhiều lý do khác nhau.

Các nhà quản lý nói chung cũng như các nhà quản lý nguồn nhân lực nói riêng muốn có đủ thông tin để nhìn nhận được nguồn nhân lực của tổ chức hiện tại; so sánh nguồn nhân lực hiện tại với nguồn nhân lực đã có một vài năm trước đây để từ đó, thông qua nhận thức chủ quan và kết hợp với khác

quan có thể đa ra được những kết luận cần cho hoạt động quản lý tổ chức nói chung và quản lý nguồn nhân lực nói riêng. Ví dụ, so sánh sơ đồ tiêu chí học vấn với bốn nhóm tiêu chuẩn nêu ở hình vẽ trên ở giai đoạn 2001-2010 với sơ đồ mô tả số liệu thống kê giai đoạn 1991-2000, các nhà quản lý có thể đưa ra một số nhận định về xu hướng phát triển nguồn nhân lực tổ chức mình dựa vào tiêu chí học vấn. (sơ đồ 5.3).

Sơ đồ 5.3: Thống kê trung bình 10 năm 1991-2000 về tiêu chuẩn học vấn của cán bộ, công chức có.



5.2.1. Hệ thống tiêu chí chung

Trong hoạt động quản lý nguồn nhân lực, khi nhìn bức tranh chung về nguồn nhân lực của một tổ chức, tùy theo điều kiện cụ thể có thể đòi hỏi phải xây dựng cơ sở dữ liệu theo nhiều loại tiêu chí mà tổ chức nào cũng có thể sử dụng chung.

Đó là hệ thống các tiêu chí phản ánh những khía cạnh bề nổi nguồn nhân lực của một tổ chức.

- 1) Tiêu chí về số lượng (tổng quát);
- 2) Tiêu chí về số lượng phân theo trình độ học vấn (bằng cấp quốc gia);
- 3) Tiêu chí số lượng phân theo chuyên môn được đào tạo;
- 4) Tiêu chí số lượng phân theo độ tuổi;

- 5) Tiêu chí số lượng phân theo giới tính;
- 6) Tiêu chí số lượng phân theo ngạch và bậc;
- 7) Tiêu chí số lượng gắn liền với thời gian làm việc cho tổ chức;
- 8) Tiêu chí số lượng người rời khỏi tổ chức theo các tiêu chí khác như:
 - Nghỉ hưu đúng tuổi;
 - Chuyển công tác;
 - Xin thôi việc;
 - Sa thải, đuổi việc.
- 9) Tiêu chí số lượng tuyển mới hàng năm;
- 10) Tiêu chí số lượng bổ sung qua luận chuyển từ cơ quan khác;
- 11) Tiêu chí số lượng gắn với cấp quản lý (từ phó trưởng phòng trở lên);
- 12) Khác.

5.2.2. Thống kê và phân tích thống kê số liệu liên quan đến số lượng lao động nói chung của cơ quan A

Số liệu thống kê liên quan đến nguồn nhân lực có mặt tại cơ quan A tính đến thời điểm 31/12 hàng năm được tập hợp từ nhiều nguồn báo cáo và được thể hiện bằng 2 bảng 5.1. và 5.2 sau:

Bảng 5.1: Số lượng người có mặt tại cơ quan A cho đến 31/12 hàng năm giai đoạn 2001-2010.

Năm	Số lượng (người)
2001	105
2002	75
2003	67
2004	82
2005	76
2006	92
2007	90
2008	90
2009	90
2010	84

Bảng 5.2: Số lượng người có mặt tại cơ quan A cho đến 31/12 hàng năm giai đoạn 1991-2000.

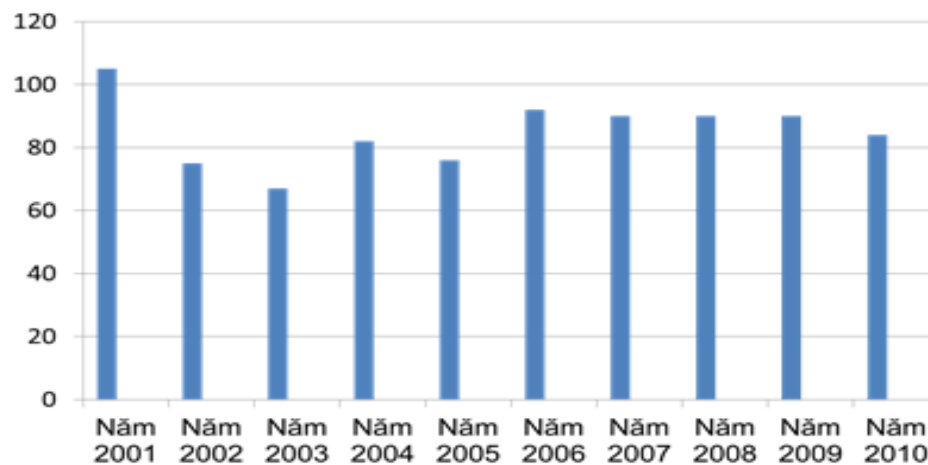
Năm	Số lượng (người)
1991	85
1992	87
1993	89
1994	91
1995	95
1996	98
1997	99
1998	100
1999	100
2000	105

Số liệu đưa ra hai bảng số của hai giai đoạn 1991-2000 và giai đoạn 2001 – 2010.

Xem xét số liệu của giai đoạn 2001-2010 có thể biểu diễn bằng các loại sơ đồ, biểu đồ khác nhau. Tùy thuộc vào mục đích có thể dùng nhiều dạng biểu đồ khác nhau.

Sơ đồ 5.1 mô tả biến động thống kê nguồn nhân lực có tại cơ quan A tính đến 31/12 hàng năm theo cột.

Sơ đồ 5.1: Số lượng người có mặt tại cơ quan A cho đến 31/12 hàng năm giai đoạn 2001-2010.



Từ sơ đồ cột cho thấy sự biến động mang tính tương đối. Nhưng nếu biểu diễn sự biến động bằng sơ đồ bằng đồ thị đường gãy khúc (sơ đồ 5.2), dễ thấy quy luật biến động hơn.

Sơ đồ 5.2: Số lượng người có mặt tại cơ quan A cho đến 31/12 hàng năm giai đoạn 2001-2010.



Trao đổi: Xây dựng biểu đồ cột sinh viên có mặt trong 1 tuần (tính theo ngày).

Dựa vào sơ đồ đó, phân tích sự biến động. Đây là công việc khó khăn nhất đòi hỏi của phân tích thống kê.

Ví dụ: tại sao số liệu của năm 2001 là 105 người, nhưng đến năm 2002 lại giảm xuống còn 75 người (xem nội dung phân tích thống kê nhân sự - chương 6).

5.2.3. Tiêu chí về số lượng phân theo trình độ học vấn (bằng cấp quốc gia).

Nguồn nhân lực của một tổ chức có thể có nhiều trình độ học vấn khác nhau. Việc thống kê số liệu liên quan đến trình độ học vấn theo bằng cấp quốc gia (học vị) mà người đó có được. Ở đây không nên nhầm lẫn giữa học vị, học vị khi thống kê nguồn nhân lực trong tổ chức.

Học vị luôn gắn với một mức độ học tập đã trải qua và đã hoàn tất cả thủ tục, nội dung quy định. Ví dụ: sau khi tốt nghiệp đại học, tiến hành thi vào cao học với thời gian học từ 2-3 năm; hoàn tất các môn học theo yêu cầu

và bảo vệ luận văn đạt yêu cầu sẽ được cơ sở đào tạo cấp bằng thạc sỹ. Đó là học vị.

Học vị là những văn bằng được cấp bởi các cơ sở giáo dục cho học sinh sau khi đã hoàn tất một chương trình học.

Tuy nhiên, thuật ngữ này lại chỉ dùng cho từ đại học trở lên. Ít ai dùng học vị “trung học phổ thông”, với những người đã có bằng tốt nghiệp hệ 12 năm hay 10 như trước đây.

Trong khi đó, học hàm là những “danh hiệu” hoặc do chính phủ hoặc do các trường đại học cấp, hay trao tặng cho những người giảng dạy hay nghiên cứu khoa học. Ví dụ: Giáo sư là học hàm của những người đã được công nhận có nhiều công hiến, thành tích cho lĩnh vực khoa học giáo dục.

Giữa học hàm và học vị có những mối quan hệ nhất định. Tuy nhiên, trong hoạt động quản lý nguồn nhân lực thường thống kê theo học vị hơn là học hàm.

Trong điều kiện của Việt Nam, còn khá nhiều vấn đề quan tâm, nên người ta thường hay thống kê học hàm với ngạch bậc. Đây cũng là một sự nhầm lẫn cần lưu ý.

Người làm việc trong tổ chức có nhiều trình độ học vấn khác nhau. Họ đảm nhận nhiều nhóm, loại công việc khác nhau và do đó đòi hỏi trình độ học vấn cũng khác nhau. Đây cũng là một trong những vấn đề cần quan tâm khi phân tích nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước theo trình độ học vấn. Nhìn ở một cơ quan Bộ hay Ủy ban Nhân dân tỉnh, phần đa số có trình độ cao đẳng, đại học trở lên. Và những người có trình độ thấp cũng sẽ phấn đấu để có trình độ học vấn cao hơn. Nhưng trình độ học vấn chưa phản ánh chất lượng công việc thực thi.

Thống kê nguồn nhân lực theo học vấn ((trình độ văn hóa và chuyên môn-ngành)) có thể sử dụng một số tiêu chí con:

- Tiêu chí về trình độ văn hóa (10 hay 12);
- Tiêu chí về đào tạo nghề (sơ cấp, trung cấp, cao đẳng hay đại học);
- Tiêu chí học vị (thạc sỹ, tiến sỹ)

5.2.3. Tiêu chí về số lượng thống kê nguồn nhân lực theo trình độ văn hóa.

Theo quy định của Việt Nam chia thành ba cấp mô tả ở bảng 5.3.

Bảng 5.3: Thống kê trình độ văn hóa giai đoạn 2001-2010 của cơ quan A (%)

Tiêu chí	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tốt nghiệp tiểu học	15	13	12	12	11	10	10	9	8	8
Tốt nghiệp trung học cơ sở	23	19	20	21	19	19	21	18	18	15
Tốt nghiệp trung học phổ thông	62	68	68	67	70	71	69	73	74	77
Tổng	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Thực tế, thống kê theo trình độ văn hóa được nhiều tổ chức sử dụng, tuy nhiên nó không có nhiều ý nghĩa khi xem xét, phân tích và đánh giá nguồn nhân lực đang làm việc trong tổ chức. Đa số loại công việc trong tổ chức, đặc biệt là các cơ quan nhà nước ít khi lựa chọn những người có trình độ văn hóa cấp cơ sở. Và mặt khác, khó có thể đi làm ngay nếu chưa qua lớp nghề.

Từ biểu số liệu trên, cũng có thể tính theo số lượng người cụ thể thành bảng mô tả số lượng người có trình độ văn hóa khác nhau.

Trao đổi: dựa vào niên giám thống kê, xây dựng bảng trình độ học vấn của người làm việc trong khu vực công giai đoạn 2006-2010.

5.2.4. Phân tích thống kê theo tiêu chí trình độ nghề đã được đào tạo theo bằng cấp (chưa đi vào nhóm nghề)

Trình độ nghề nghiệp gắn liền với các cấp học để làm việc. Tuy nhiên thuật ngữ dạy nghề ở Việt Nam lại hiểu theo nghĩa hẹp hơn. Chính vì chưa nhận thức đúng ở các cấp học cũng chỉ là dạy nghề, do đó người tốt nghiệp đại học ra trường lại chưa có thể làm được nghề (cấp nghề cao) như mong muốn của các nhà tuyển dụng.

Thống kê theo nghề có thể theo một số tiêu chí sau:

- Tốt nghiệp trung tâm dạy nghề;
- Tốt nghiệp trung cấp nghề;
- Cao đẳng nghề và cao đẳng;
- Đại học

Việc quy định các tiêu chí trên để phân loại và bố trí nguồn nhân lực theo trình độ nghề mà họ có thể đảm nhận. Ví dụ: cử nhân kế toán khác cao đẳng nghề kế toán. Bảng 5.4. mô tả số liệu thống kê trình độ nghề

5.4. Thống kê trình độ nghề giai đoạn 2001-2010 của cơ quan A (số lượng người)

Tiêu chí	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Trung tâm nghề	15	13	12	12	11	10	10	9	8	8
Trung cấp nghề	23	19	20	21	19	19	21	18	18	15
Cao đẳng nghề và cao đẳng	62	58	45	67	65	51	69	53	47	43
Đại học trở lên	100	110	123	135	135	140	142	156	157	160
Tổng số có trình độ nghề	200	200	200	235	230	220	242	236	230	226
	217	213	208	247	237	229	257	241	237	235
% tổng số người lao động	92	94	96	95	97	96	94	98	97	96

Như đã chỉ ra ở bảng 5.4 lực lượng lao động làm việc trong cơ quan A về trình độ nghề đã qua đào tạo có những thay đổi suốt trong 10 năm từ 2001-2010.

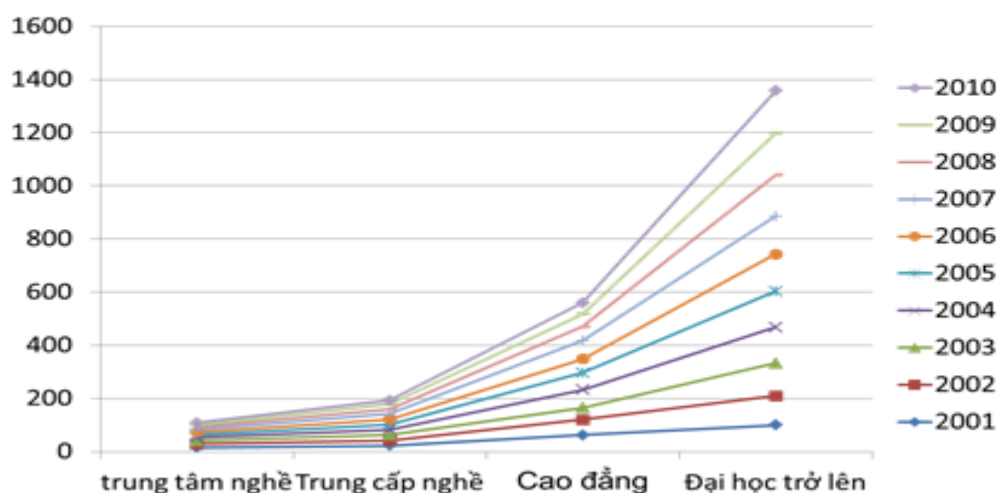
Trên thực tế, các nhà quản lý phải kết hợp với nhiều loại thông tin khác để phân tích thống kê biến động nguồn nhân lực theo trình độ nghề được đào tạo đang làm việc cho tổ chức và tại sao có sự biến động đó.

Ví dụ: trong 10 năm, số lượng người có trình độ đại học đã gia tăng khá nhanh 160%. Trong khi đó, số lượng người làm việc có đã được đào tạo nghề nói chung tăng không đáng kể - chỉ tăng 113 %. Vậy nguyên nhân thuộc về yếu tố gì.

Có thể mô tả thống kê trình độ nghề theo đồ thị.

Sơ đồ 5.3 biểu diễn số liệu thống kê theo đồ thị của các nhóm nghề

Sơ đồ 5.3: Thống kê nguồn nhân lực có trình độ nghề được đào tạo (số người) giai đoạn 2001-2010



Qua đồ thị có thể thấy tốc độ tăng nhanh số lượng người có trình độ qua đào tạo bậc đại học trở lên tăng nhanh hơn các cấp khác.

Điều này phản ánh xu thế gì trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực của tổ chức.

5.2.5. Thống kê theo tiêu chí học vị - tức những người có trình độ học vấn từ thạc sỹ trở lên.

Thông thường, nhiều tổ chức sản xuất, kinh doanh không quan tâm đến tiêu chí này. Và nhiều nước, trong khu vực nhà nước cũng ít quan tâm do về lý luận, những người có học vị này thường làm việc ở lĩnh vực giảng dạy hoặc nghiên cứu khoa học. Trong cơ quan quản lý nhà nước, hành chính nhà nước, yếu tố học vị sau đại học không chỉ ra nhiều sự thay đổi cách hoạt động quản lý.

Ở Việt Nam, vấn đề bằng cấp và đặc biệt là học vị thạc sỹ, tiến đang trở thành “điểm nóng” của quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước.

Nhiều địa phương coi đây như là tiêu chí cơ bản để thu hút “nhân tài”. Do đó, trong thống kê nguồn nhân lực của nhiều cơ quan hành chính nhà nước đây là hai tiêu chí thường được nhiều nhà quản lý quan tâm và họ thường tự hào về sự “vượt trội” tiêu chí này của nguồn nhân lực ở cơ quan họ. Ủy ban Nhân dân Thành phố Hà Nội cũng đã có “sáng kiến” nâng cấp đội ngũ công chức thuộc diện Thành ủy quản lý lên có trình độ Tiến sỹ.

Thống kê nguồn nhân lực theo tiêu chí học vị của cơ quan A chỉ ra ở bảng 5.5. Từ bảng này, dựa vào nhiều thông tin khác có thể phân tích để đưa ra nhận xét một vài xu hướng của nguồn nhân lực theo tiêu chí học vị.

Bảng 5.5: Thống kê nguồn nhân lực theo tiêu chí học vị giai đoạn 2001-2010

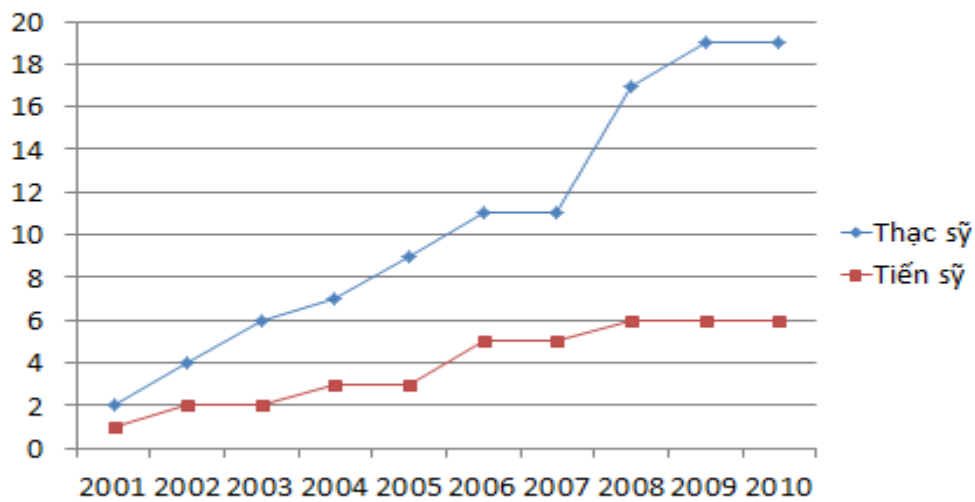
Tiêu chí	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Thạc sỹ	2	4	6	7	9	11	11	17	19	19
Tiến sỹ	1	2	2	3	3	5	5	6	6	6
Tổng số	3	6	8	10	12	16	16	23	25	25
	217	213	208	247	237	229	257	241	237	235
Tỷ lệ % trong tổng số NNL	1	3	4	4	5	7	6	10	11	11

Học viên, cùng giảng viên có thể đưa ra nhiều tình huống khác nhau để phân tích tình hình, xu hướng nguồn nhân lực của cơ quan A theo tiêu chí học vị. Đây cũng là công việc cần thiết của các nhà quản lý và thống kê nguồn nhân lực.

Ví dụ: từ số liệu, có thể cho thấy tỷ lệ người có học vị từ thạc sỹ trở lên của Cơ quan A đã tăng khá nhanh trong vòng 10 năm. Từ chỗ số lượng này trong đầu kỳ chỉ chiếm 1% tổng số nguồn nhân lực (người làm việc cho tổ chức) thì cuối kỳ, số lượng này đã vươn lên chiếm hơn 11%. Tốc độ tăng rất lớn và đáng phải xem xét.

Có thể mô tả bằng đồ thị sự thay đổi số lượng người có học vị giữa hai nhóm tiêu chí học vị: thạc sỹ và tiến sỹ (sơ đồ 5.4)

Sơ đồ 5.4 : Thống kê nguồn nhân lực có học vị giai đoạn 2001-2010 tại cơ quan A



Từ sơ đồ 5.4 có thể thấy tốc độ gia tăng học vị thạc sỹ lớn hơn tốc độ gia tăng nguồn nhân lực có học vị tiến sỹ. Tuy nhiên, với cơ quan quản lý nhà nước không phải cơ quan nghiên cứu khoa học, tỷ lệ gia tăng này cũng là thông tin để phân tích thống kê sau này.

Trao đổi: Với số liệu thống kê về bằng cấp, dựa vào kiến thức quản lý nguồn nhân lực và công việc hay thử nhận xét xu hướng đó.

5.2.6. Tiêu chí số lượng phân theo chuyên môn được đào tạo.

Phân loại nguồn nhân lực theo tiêu chí chuyên môn hay chuyên ngành là một công việc khá phức tạp. Vì có quá nhiều lĩnh vực, ngành học chuyên sâu được đào tạo. Tuy nhiên, cũng có thể đưa vào một số hệ tiêu chí con để phân loại nguồn nhân lực theo lĩnh vực chuyên môn được đào tạo. Hiện nay có thể căn cứ vào danh mục các chuyên ngành đào tạo được Bộ Giáo dục và Đại học quy định để thống kê nguồn nhân lực theo chuyên ngành chuyên môn được đào tạo.

Trong các cơ quan nhà nước nói chung và hành chính nhà nước nói riêng, theo mô hình chức nghiệp nên quan tâm đến ngành nghề chuyên môn được đào tạo không lớn. Và một thời gian dài Việt Nam có câu “học một đường

làm một nẻo”. Đó chính là điều thể hiện khi vào cơ quan nhà nước, ngành nghề không quan trọng.

Hai nhóm bằng cấp, chứng chỉ được xem là quan trọng với tất cả những ai làm việc cho cơ quan nhà nước là chứng chỉ đã học xong chương trình về quản lý hành chính nhà nước và chương trình lý luận chính trị.

Hai tiêu chí này thường được thống kê nhiều nhất trong các bảng thống kê nhân sự của các cơ quan nhà nước. Và nhìn bảng thống kê về chuyên môn, thường tương tự như mô tả ở bảng 5.4.

Bảng 5.4: Thống kê theo chuyên môn (minh họa) quản lý nhà nước và lý luận chính trị giai đoạn 2001-2010

Năm	Trình độ quản lý nhà nước				Trình độ lý luận chính trị				Ghi chú
	Cán sự	CV	CVC	CVCC	Sơ cấp	Trung cấp	Cao cấp	Khác	
2001									
2002									
2003									
2004									
2005									
2006									
2007									
2008									
2009									
2010									

Tuy nhiên, về nguyên tắc, thống kê sẽ xem xét tất cả các chuyên ngành đào tạo và người đang làm việc trong tổ chức gắn với lĩnh vực quan tâm (Bộ KH&ĐT) hay Bộ Tài chính, những người làm việc có những loại chuyên môn gì.

Ngoài thống kê thông tin liên quan đến hai nhóm tiêu chí mang tính “người làm việc cho nhà nước”, cần bổ sung thêm thông tin liên quan đến những chuyên ngành đào tạo cụ thể. Ví dụ, nếu đó là Sở tài chính thuộc Ủy ban Nhân dân tỉnh, thì ngành lĩnh vực chuyên môn, ngoài những kiến thức mang tính bắt buộc thuộc nội dung kiến thức QLNN và chính trị, thì những lĩnh vực chuyên môn phù hợp có thể là tài chính, ngân hàng, kinh tế (các

chuyên ngành hẹp hơn). Nếu làm việc trong các bộ phận liên quan đến quản lý nhân sự, thì ít nhất cũng phải là người có trình độ chuyên môn nhất định về lĩnh vực này (ví dụ cử nhân chuyên ngành tổ chức và quản lý nhân sự).

Số liệu thống kê liên quan đến cả chuyên môn sâu có thể tương tự như bảng 5.5.

Bảng 5.5: Thống kê theo chuyên môn (minh họa) quản lý nhà nước và lý luận chính trị giai đoạn 2001-2010

Năm	Trình độ quản lý nhà nước				Trình độ lý luận chính trị				Chuyên môn được đào tạo
	Cán sự	CV	CVC	CVCC	Sơ cấp	Trung cấp	Cao cấp	Khác	Ghi cụ thể chuyên ngành
2001									
2002									
2003									
2004									
2005									
2006									
2007									
2008									
2009									
2010									

Trao đổi: Tự tìm kiếm thông tin và xây dựng bảng các chuyên ngành được đào tạo của công chức, viên chức đang làm việc tại Học viện Hành chính. Khi đi thực tập, tự tìm kiếm thông tin để xây dựng bảng về chuyên ngành đào tạo tại cơ quan thực tập.

5.2.7. Tiêu chí số lượng phân theo độ tuổi

Độ tuổi cán bộ, công chức làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước nói riêng và trong các loại cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội ở Việt Nam cũng như các cơ quan nhà nước của các nước đang là một trong những vấn đề thách thức. Thuật ngữ “vấn đề tuổi” và “sự già hóa của công chức” đang được nhiều nước quan tâm. Đặc biệt nhiều nước, trước đây ít quan tâm đến thống kê tuổi của công chức làm việc trong cơ quan nhà nước, thì ngày nay họ đang đối mặt với thách thức về sự ra đi của

công chức đến tuổi nghỉ hưu, nhưng lại không có người thay thế và xu hướng chung là đang kéo dài thời gian làm việc.

Tuổi gắn liền với tuổi nghỉ hưu cũng như tuổi để có thể tham gia vào thị trường lao động.

Trong điều tra dân số, số liệu thống kê có thể chia tuổi dân số thành nhiều nhóm khác nhau, gọi chung tháp tuổi. Có thể dựa vào cách phân tổ nhóm tuổi để áp dụng thống kê độ tuổi công chức trong cơ quan hành chính nhà nước (sơ đồ 5.5).

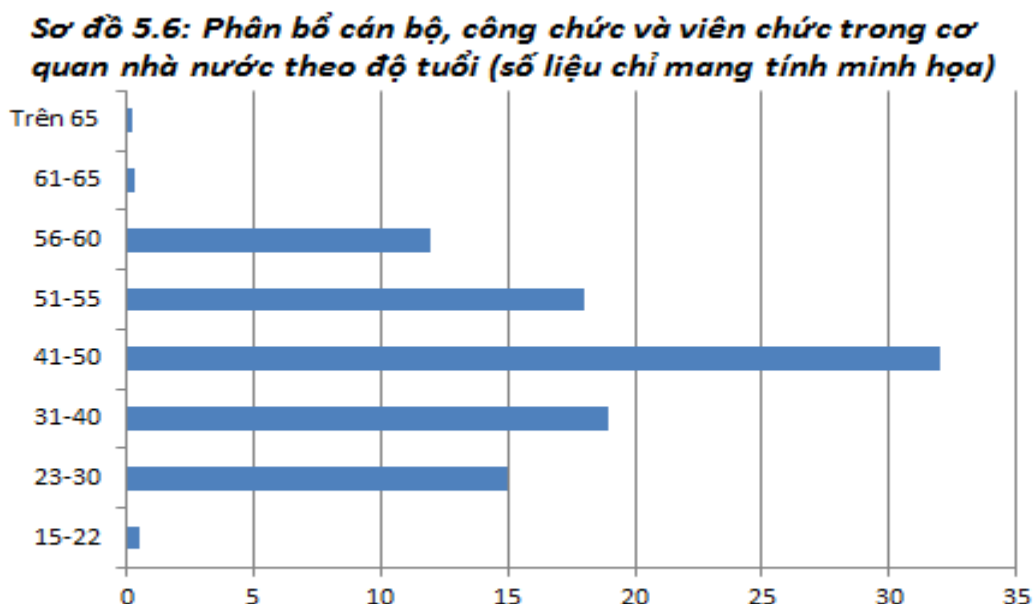
Sơ đồ 5.5: Phân bố dân số theo tháp tuổi (ví dụ dân số của Thành phố Hồ Chí Minh)



Sơ đồ 5.5. chỉ mô phỏng nguyên tắc phân bố dân số theo khoảng tuổi trong điều tra thống kê dân số và có thể vận dụng tương tự cho việc thống kê phân bố cán bộ, công chức và viên chức trong bộ máy nhà nước theo tháp tuổi.

Để có thể làm việc, tuổi của người lao động không thể thấp hơn độ tuổi lao động. Đối với các tổ chức khác, có thể thuê những người dưới độ tuổi lao động để làm một số việc nhưng có điều kiện. Nhưng trong các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng và nhà nước nói chung, không có những

trường hợp đặc biệt đó. Ngưỡng tuổi làm việc cho các cơ quan nhà nước nằm trong giới hạn từ 15 đến không quá 65 (trừ trường hợp đặc biệt). Căn cứ vào những quy định chung, có thể phân tổ độ tuổi thống kê trong cơ quan nhà nước theo các sơ đồ 5.6.



Việc phân bố các nhóm tuổi trên chỉ mang ý nghĩa tương đối. Tuy nhiên, có thể đưa ra những căn cứ khác nhau về tiến hành phân tổ theo nhóm tuổi và có thể chia thành hai cột: nam và nữ.

Ví dụ: trong cơ quan nhà nước bổ nhiệm vào vị trí quản lý chỉ được thực hiện ở độ tuổi nhất định. Những người trong độ tuổi lớn hơn 51 đối với nữ và 55 đối với nam sẽ không thuộc diện được bổ nhiệm lần đầu. Do đó, cũng có thể thống kê riêng nhóm người đó.

Số liệu thống kê độ tuổi cán bộ, công chức trong cơ quan cần được cập nhật hàng năm. Ví dụ bảng 5.6 cung cấp số liệu thống kê liên quan đến nhóm tuổi của cán bộ, công chức ở cơ quan A, không phân biệt ngành nghề, ngạch bậc, nhưng có phân theo giới tính (nam, nữ) do quy định độ tuổi nghỉ hưu của Việt Nam khác nhau cho nam và nữ. Trong tương lai, nếu không có sự khác nhau về tuổi nghỉ hưu, có thể không cần phân tổ nam nữ. Tuy nhiên, đối với nhóm cán bộ, công chức quản lý các cấp, việc phân tổ nam nữ cũng là cơ hội để xem xét “khía cạnh bình đẳng giới”.

Thống kê nguồn nhân lực của cơ quan A theo độ tuổi giai đoạn 2001-2010 mô tả ở bảng 5.6.

Bảng 5.6 :Thống kê cán bộ, công chức theo độ tuổi giai đoạn 2001-2010

Năm	15-22	23-30	31-40	41-50	51-55	56-60	61-65	Trên 65	Tổng số
2001	8	90	70	30	25	23	3	1	217
2002	5	91	67	35	25	28	5	0	213
2003	11								208
2004	15								247
2005	7								237
2006	6								229
2007	6								257
2008	6								241
2009	5								237
2010	8								235
Tổng số									2,321

Dựa vào bảng số 5.6 có thể phân tích để chỉ ra vấn đề tuổi của cán bộ, công chức cơ quan trong giai đoạn 2001- 2010.

Việc phân tích tình huống trong bảng trên cần cứ bổ sung nhiều loại thông tin khác.

Ví dụ:

- Tại sao có số lượng người ở độ tuổi lớn hơn 65, trong khi đó quy định là những người có đủ điều kiện để kéo dài tuổi nghỉ hưu cũng chỉ tối đa 5 năm.
- Tại sao lại có nhóm người trong độ tuổi nghỉ hưu (sau 60 tuổi) lại vẫn tiếp tục làm việc và số lượng cũng khá lớn.
- Tại sao có sự gia tăng (giảm) nhóm người trong độ tuổi 15-22 (độ tuổi nói chung chưa tốt nghiệp đại học hay cao đẳng).

Có thể mô tả các số liệu thống kê trên các biểu đồ khác tùy thuộc vào mục đích nghiên cứu.