

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2020.21.050

## 关于加强基层统计人员队伍建设的几点思考

李鹏飞

(长白山保护开发区管理委员会经济发展局,吉林 延边 133613)

**摘要:**统计是经济社会发展重要的基础性工作,统计数据作为国家的重要战略资源,是政府相关部门实行科学决策和宏观调控的重要依据。基层统计人员队伍建设质量直接影响统计数据的质量和政府统计的公信力。本文以某经济开发区为例,在分析基层统计工作现状以及存在的不足基础上,提出提高基层统计队伍水平的相关建议,对更好推动基层统计工作具有重要意义。

**关键词:**基层;统计;队伍建设

基层统计工作是统计工作的基础,也是统计数据的源头。统计数据质量好不好,在很大程度上取决于基层统计队伍建设质量。在基层统计队伍建设中,仍然存在工作量大、人员少和专业化水平较低等问题,基层统计人员职业倦怠化现象突出。近年来,某经济开发区大力加强统计基层基础建设,取得了一定成绩。但是,目前全区的统计人员队伍建设水平还不能很好地适应新形势、新发展的要求。因此,进一步提高基层统计人员队伍水平十分必要。

### 一、基层统计队伍现状

(1)统计人员数量不足。随着信息化、工业化、城镇化进程的加快,经济主体日趋多元化,且各级政府对统计信息的需求量也越来越大,统计调查内容增多、任务越来越重,统计人员数量不足的问题愈发凸显。一方面,统计部门承担着反映国民经济和社会发展的主要经济指标数据的调查,另一方面,诸如高质量发展、优化营商环境、生态文明建设、创建文明城市等考核评价体系涉及的许多指标、指数,都需要统计部门来提供或测算。特别是在农业普查、人口普查和经济普查等全国性的大型普查工作中,繁重的统计调查任务与较少的统计人员数量之间的矛盾更加突出。县级统计局人员一般在10人左右,每个乡镇街统计站有1名统计员,往往还都是兼职人员。以某省级经济开发区为例,统计局并未单独设立,而是与发改部门合署办公,人员编制12人,具体到一线采价员1-2人,基层统计人员数量堪忧。逐渐增长的统计调查任务量与严重不足的统计人员的矛盾,一定程度上制约和影响了统计工作的高质量发展。

(2)统计人员专业化水平不高。根据《中华人民共和国统计法(2009修订)》第三十一条规定:“统计人员应当具备与其从事的统计工作相适应的专业知识和业务能力。县级以上人民政府统计机构和有关部门应当加强对统计人员的专业培训和职业道德教育”<sup>[1]</sup>。但是,在具体实践中,鉴于基层统计工作任务量大、条件艰苦、待遇低、社会认可度不高等原因,统计相关专业“科班”出身的毕业生到基层工作的意愿不强,基层招聘专业人员十分困难。在基层从事统计工作的人员大多数缺乏专业统计知识,且自主学习意识不强,往往都是边学边干、边干边学,一定程度上影响了工作质量和效率。以某经济开发区为例,基层统计人员基本都是高中学历,少数具有大专学历,几乎没有统计相关专业学习经历,且大多数是兼职统计

员,除统计工作外,往往还承担着乡村振兴、经济发展、疫情防控等工作任务,有统计任务时,都是现教现学,摸索着进行。统计人员队伍专业化程度较低、综合业务素质不高等问题是基层统计工作中存在的普遍现象。

(3)统计人员流动性大。统计监测是一项全局性、系统性、长期性的工作,且基层统计数据是整个统计工作的源头,保证基层人员队伍的稳定性是重要前提。基层统计人员工作量大、工作环境复杂,加之基层生活环境不够便利,很多基层统计人员想方设法通过人事调动、考取其它单位、甚至辞职的方式离开基层,造成人员更换频繁,严重影响统计工作的连贯性。还有,由于基层统计人员几乎都是身兼多职,有时工作难免会出现“顾东不顾西”的现象,往往只有临时抽调其它人员做统计工作,这也是基层统计人员流动性大的一个十分重要的原因。以某经济开发区为例,一共有7个社区(没有街道),仅去年一年就换了4个基层统计员,其中2人考到其它单位、1人通过人事调动调走、1人在原单位转岗。这样一来,一方面统计人员更换导致工作衔接、沟通不是很顺畅,另一方面新进人员对统计业务不熟悉,这些都会严重影响统计数据的连贯性、准确性、完整性和时效性。

(4)统计人员职业倦怠现象突出。职业倦怠(burnout)是指个体在工作重压下产生的身心疲劳与耗竭的状态,是社会心理学的一个课题,也是现代职场中非常普遍的一种现象<sup>[2]</sup>。基层统计员职业倦怠是指长期为基层统计工作付出大量精力和情感的人群中出现的一种自我否定、情绪低落、情感耗竭、厌倦工作的心理状态,是一种表现在情绪和行为等方面的机能失调的现象<sup>[3]</sup>。事实就是地讲,由于个别地方对统计工作重视程度不够,部分基层统计人员在长期的付出中得不到相应的回报,得不到服务对象和主管部门的肯定,逐渐丧失工作热情,工作积极性不高、严谨性不够、耐心不足,且与群众交往沟通中,极易产生暴躁情绪,产生了“当一天和尚撞一天钟”得过且过的想法。加之,自身对自我价值实现没有一个客观、正面评价,焦虑、自卑情绪严重,逐渐就会出现自我否定。特别是个别年轻人在寻找另一半的过程中遇到的挫折、困惑,往往也会归咎于基层统计工作不好、不被人重视、被人看不起等自我错误认知,愈发导致职业倦怠,甚至产生了自暴自弃、愤世嫉俗的想法。统计人员职业倦怠的问题必须得引起行业的高度重视。

## 二、加强统计队伍建设的对策建议

为有效应对统计工作面临的复杂形势,做好新时代统计工作,结合自己多年在基层统计工作岗位工作的实际情况,就进一步加强基层统计人员队伍建设提出如下建议:

(1)加强人员配备,着力充实人员队伍数量。加强统计基层基础建设,一个关键的问题就是要解决人的问题,人的问题解决了,基层开展工作才有保障。一是统计部门要根据近年来工作任务量及工作完成情况(与其它兄弟单位相比较),提出人员配备建议,积极向编制部门申请增加编制数量或向人社部门申请增加公益性岗位数量<sup>[4]</sup>。二是统计系统内部要做好人员数量的调配,尽量向基层一线倾斜,可采取“减上补下”的方式解决一部分基层人员不足的问题。三是积极推动乡镇街道至少设立1人的统计工作专职岗位,着力解决基层统计人员兼职这一普遍性存在的问题。

(2)扩大公开招聘自主权,着力解决基层单位招人留人难的问题。建议人事部门扩大基层公开招聘的自主性,使得基层单位招聘人才更加便捷、自主。基层单位在设置招聘岗位及条件时,可以根据实际工作需要,灵活设置不同层次的岗位条件以及考核方式,以便达到人岗匹配,确保基层统计人员队伍得到及时补充。

(3)拓宽晋升渠道,着力提升人员队伍稳定性。针对基层人员流动性大这一现实问题,不能仅靠外部招聘的单一方式解决,还应当加强内部管理。应当积极拓宽基层人员晋升途径,包括公务员、事业编、公益性岗位、劳务派遣等岗位,在干部选拔任用、职级晋升、职称评审、技能鉴定等方面进一步完善,从多层次、多角度完善员工晋升渠道,着力通过完善选人用人机制促进干部职工多元化发展。同时,应适当提高基层人员工资薪酬,给予相应的加班补贴、福利性待遇,切实提高基层统计人员队伍的获得感、幸福感。

(4)强化人员培训,着力提升人员队伍综合素质。统计工作是一项细致严谨的工作,综合性、专业性都很强,这就需要一支高素质专业化的统计人员队伍来支撑,要通过加强业务能力和综合素质培训来提升基层统计人员队伍整体水平。一是重点加强政治思想教育<sup>[5]</sup>。要切实抓好政治理论培训和职业道德教育,提高统计人员政治思想觉悟,使其认清定位,更加爱岗敬业。二是重点加强新入职人员业务培训。结合不同情况,量身定做培训方案,重点做好新入职人员统计法律法规和统计业务知识的培训,进一步提高新入职人员调查能力、综合评估核算能力和实际操作能力,使之能够更快适应工作,减轻工作压力、提高工作效率。三是重点加强工作人员继续教育。继续教育是统计人员适应经济发展的客观要求,抓好基层统计人员继续教育工作是建设高素质、专业化统计队伍的必然要求。要以通俗易懂、喜闻乐见的方式,结合实际工作案例进行相关知识的培训,进一步规范工作方式方法和流程,提高基层统计人员队伍综合能力素质。同时,将统计人员接受统计继续教育的情况和考核结果记入业务考核档案,作为统计人员任职与晋职的重要依据。

(5)开展常态化督导检查,推动基层工作落细落实。强化数据核查机制,加强对出现异常波动、背离经济实际增长趋势的数据的管控,加大对日常统计数据质量的评估分析,定期进

行常态化督导检查,推进基层统计工作及基础设施建设走向规范化、制度化,确保统计数据质量。通过加强业务督导检查,倒逼各级各部门重视基层统计工作、落实落细各项工作责任,从而更加重视统计人员队伍建设,打造一支思想政治过硬、综合素质水平够高、队伍凝聚力够强的统计队伍。

(6)加大绩效考核执行力度,确保考评结果应用落到实处。绩效考核作为人力资源管理的核心,是人力资源管理的重要手段<sup>[6]</sup>。有效运用绩效考核结果是提升基层统计人员队伍能力的一个重要举措。长期以来,个别单位把绩效考核作为一种形式,绩效高低对职工来讲没有实质性区别,未能充分发挥考核结果对人力资源管理的作用。应当重点加强考核结果在薪酬管理、职务职级晋升、职称评审等方面的应用,激发和调动职工工作的积极主动性,使之更好地服务基层统计工作。

## 三、结语

综上所述,随着经济社会的快速发展,统计工作的地位越来越突出,所面临的形势也越来越复杂,任务也越来越繁重,对基层统计人员队伍业务能力和综合素质提出了更高的要求。在分析基层统计人员队伍建设现状和存在不足的基础上,提出了加强人员配备、扩大招聘自主权、拓宽晋升渠道、强化人员培训、开展常态化督导检查、加大绩效考核力度等几个方面建议,以期进一步加强基层统计人员队伍建设,努力提高统计服务的有效性、针对性和时效性,不断提高统计服务经济社会发展的能力和水平。

## 参考文献

- [1]全国人民代表大会常务委员会.中华人民共和国统计法(2009修订)[Z].第十一届全国人民代表大会常务委员会第九次会议,2009-06-27.
- [2]李永鑫.工作倦怠的心理学研究[M].北京:中国社会科学出版社,2008.
- [3]朱晶.基层统计员职业倦怠的表现及成因分析[J].湖南科技学院学报,2017,38(01):85-87.
- [4]李芳.新时期关于加强基层统计员队伍建设的思考[J].统计与管理,2017,(05):11-12.
- [5]栗方忠.在统计学教学中加强学生的思想政治教育[J].统计教育,2006,05:18-19+30.
- [6]赵玉虹.绩效考核在人力资源管理中的作用[J].科技创业月刊,2009,(08):110-111.

作者简介:李鹏飞(1989-),女,大学本科,经济师,研究方向:统计管理、人力资源管理。