

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ LAN ANH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI
BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BẮC NINH**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã ngành: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. BÙI SỸ TUẤN

HÀ NỘI – 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Nguyễn Thị Lan Anh

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	IV
DANH MỤC BẢNG	V
DANH MỤC SƠ ĐỒ	VI
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tổng quan nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu	8
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	8
5. Phương pháp nghiên cứu	9
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	10
7. Nội dung chi tiết.....	10
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC	11
1.1. Những khái niệm cơ bản	11
1.1.1. Khái niệm viên chức.....	11
1.1.2. Viên chức ngành Bảo hiểm xã hội	14
1.1.3. Khái niệm đội ngũ viên chức	15
1.1.4. Khái niệm chất lượng đội ngũ viên chức	15
1.1.5. Khái niệm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức.....	16
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức	17
1.2.1. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức về trí lực.....	17
1.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức về thể lực.	19
1.2.3. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức về Tâm lực	20
1.2.4. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức về cơ cấu.....	22
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức	23
1.3.1. Duy trì và nâng cao sức khỏe cho đội ngũ viên chức.	23
1.3.2. Tăng cường chất lượng viên chức thông qua tuyển dụng	24

1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng viên chức	25
1.3.4. Hoạt động đãi ngộ viên chức	26
1.3.5. Công tác đánh giá, xếp loại viên chức.....	29
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức	31
1.4.1. Bên trong tổ chức	31
1.4.2. Bên ngoài tổ chức.....	32
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại một số tổ chức	34
1.5.1. Kinh nghiệm công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Bình Dương.....	34
1.5.2. Kinh nghiệm công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.....	35
1.5.3. Rút ra bài học kinh nghiệm cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.....	36
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BẮC NINH GIAI ĐOẠN 2013-2018 ..	37
2.1. Giới thiệu khái quát về Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh	37
2.1.1. Khái quát về Bảo hiểm xã hội tỉnh.....	37
2.1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh	42
2.1.3. Kết quả thực hiện nhiệm vụ giai đoạn 2013-2018.....	46
2.2. Đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2013-2018	48
2.2.1. Chất lượng viên chức thông qua trí lực	48
2.2.2. Chất lượng đội ngũ viên chức thông qua thể lực.....	51
2.2.3. Chất lượng đội ngũ viên chức thông qua tâm lực.....	55
2.2.4. Chất lượng đội ngũ viên chức về cơ cấu.	59
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh	62
2.3.1. Thực trạng hoạt động duy trì và nâng cao sức khỏe	62
2.3.2. Thực trạng hoạt động tuyển dụng và sử dụng viên chức	63

2.3.3. Thực trạng hoạt động đào tạo viên chức	67
2.3.4. Thực trạng hoạt động đãi ngộ đội ngũ viên chức	71
2.3.5. Thực trạng hoạt động đánh giá, xếp loại viên chức	74
2.4. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.....	75
2.4.1. Kết quả đã đạt được.....	75
2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	79
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BẮC NINH	84
3.1. Mục tiêu chiến lược, quan điểm và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong thời gian tới của BHXH Bắc Ninh.....	84
3.1.1. Mục tiêu chiến lược.....	84
3.1.2. Quan điểm xây dựng đội ngũ viên chức.....	85
3.1.3. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tỉnh Bắc Ninh.....	87
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.....	89
3.2.1. Chăm lo đời sống, nâng cao thể lực cho người lao động.....	89
3.2.2. Nâng cao hiệu quả bố trí, sử dụng viên chức.....	89
3.2.3. Hoàn thiện công tác tập huấn, đào tạo nghiệp vụ.....	90
3.2.4. Giải pháp về chính sách đãi ngộ đội ngũ viên chức	93
3.2.5. Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, thực hiện công việc	95
3.2.6. Xử lý nghiêm các hành vi vi phạm kỷ luật.....	95
3.2.7. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát viên chức.....	96
3.3. Một số kiến nghị	97
3.3.1. Kiến nghị với BHXH Việt Nam.....	97
3.3.2. Kiến nghị với bộ, ngành có liên quan.....	97
KẾT LUẬN.....	98
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	100
PHỤ LỤC.....

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
ASXH	An sinh xã hội
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
CC	Công chức
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa- hiện đại hóa
CMCN	Cách mạng công nghiệp
CQHC	Cơ quan hành chính
ĐTBD	Đào tạo bồi dưỡng
HĐH	Hiện đại hóa
HĐND	Hội đồng nhân dân
KCN	Khu công nghiệp
KT- XH	Kinh tế - xã hội
NĐ	Nghị định
NL	Nhân lực
NNL	Nguồn nhân lực
QĐ	Quyết định
TT	Thông tư
TW	Trung ương
UBND	Ủy ban nhân dân
VC	Viên chức

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1. Quy định phân loại sức khỏe theo thể lực Việt Nam.....	20
Bảng 2.1. Lực lượng lao động ngành BHXH tỉnh Bắc Ninh năm 2018.....	43
Bảng 2.2. Cơ cấu đội ngũ viên chức của BHXH tỉnh Bắc Ninh năm 2018....	46
Bảng 2.3. Trình độ học vấn của viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh giai đoạn..	48
2013 - 2018	48
Bảng 2.4. Cơ cấu viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh theo trình độ CNTT, Ngoại ngữ qua các năm 2013-2018.....	50
Bảng 2.5. Tình trạng sức khỏe , thể lực của viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh	52
giai đoạn 2013-2018.....	52
Bảng 2.6. Mức độ phù hợp về sức khỏe, thể lực của viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh	53
Bảng 2.7. Số liệu điều tra sức khỏe viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.	54
Bảng 2.8. Đánh giá phẩm chất chính trị của đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh từ năm 2015 đến năm 2018.....	55
Bảng 2.9. Kết quả đánh giá yêu cầu tinh thần, năng lực của đội ngũ viên chức	56
Bảng 2.10. Đánh giá của cán bộ công chức về tác phong làm việc của viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.....	58
Bảng 2.11. Cơ cấu viên chức theo độ tuổi và giới tính BHXH tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2013 – 2018	60
Bảng 2.12. Số liệu điều tra mức độ phù hợp về năng lực và vị trí việc làm của viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.....	65
Bảng 2.13. Đánh giá về hoạt động đánh giá viên chức	66
Bảng 2.14. Bảng chi phí đào tạo của BHXH tỉnh Bắc Ninh giai đoạn	69
2012 – 2018	69

Bảng 2.15. Đánh giá về công tác đào tạo và bồi dưỡng viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh.....	70
Bảng 2.16. Mức thưởng số viên chức đạt các danh hiệu thi đua cá nhân năm 2018	72
Bảng 2.17. Mức thưởng quý với cá nhân và số viên chức được thưởng năm 2018	73
Bảng 2.18. Mức chi khám chữa bệnh, đồng phục hàng năm của BHXH..... Tỉnh Bắc Ninh	73
Bảng 2.19. Kết quả đánh giá viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh năm 2013 – 2018	76

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy BHXH tỉnh Bắc Ninh	45
---	----

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Chất lượng đội ngũ viên chức trong bất kỳ tổ chức nào hiện nay đều là một trong những vấn đề quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đó, vì thế, việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức không chỉ là mong muốn mà còn là đòi hỏi của nhiều tổ chức.

Trong những năm qua, ngành Bảo hiểm xã hội đã không ngừng phát triển và đạt được những kết quả to lớn trong việc thực hiện chế độ chính sách BHXH, BHYT. Tuy nhiên, do phải chịu áp lực từ việc giải quyết các nhiệm vụ thực hiện chế độ, chính sách cho hàng triệu lao động với sự thay đổi, điều chỉnh thường xuyên của các văn bản quy phạm pháp luật chế độ chính sách. Bên cạnh đó, không thể không thừa nhận chất lượng đội ngũ viên chức hiện tại còn quá nhiều hạn chế từ số lượng, trình độ cho đến thái độ phục vụ nhân dân trong việc thực thi chính sách BHXH. Đứng trước đòi hỏi xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức; đứng trước những khó khăn, thách thức từ thực trạng NNL, công tác phát triển NNL nói chung và đội ngũ viên chức nói riêng phải có những bước đổi mới tích cực mới có thể đáp ứng được các yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong thời gian tới.

Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh là đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam đặt tại tỉnh, có chức năng, nhiệm vụ giúp Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam tổ chức thực hiện chính sách BHXH, BHYT cho NLĐ và nhân dân, bao gồm các chế độ: hưu trí, tử tuất, tai nạn lao động - bệnh nghề, bảo hiểm thất nghiệp, ốm đau, thai sản, khám chữa bệnh BHYT và quản lý quỹ BHXH, BHTN, BHYT trên địa bàn tỉnh.

Trên thực tế, trong những năm vừa qua, Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đã có những chính sách, những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức. Nhưng kết quả mang lại chưa thực sự cao, chất lượng đội ngũ viên

chức tại đây vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu khối lượng công việc đang ngày càng nhiều cũng như các phương thức quản lý đối tượng và hồ sơ chế độ chính sách thường xuyên thay đổi. Đội ngũ viên chức vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế về thể lực, tâm lực và trí lực mà nếu không có các biện pháp và định hướng thay đổi hay phát triển thì về lâu dài sẽ đem lại nhiều mối quan ngại trong việc thực thi chính sách ASXH trên địa bàn tỉnh.

Do vậy, với mong muốn đóng góp những tìm hiểu và nghiên cứu của mình cho sự phát triển đội ngũ viên chức ngành bảo hiểm nói chung và tại BHXH tỉnh Bắc Ninh nói riêng, tác giả xin chọn đề tài “NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BẮC NINH” làm nội dung nghiên cứu cho luận văn tốt nghiệp thạc sĩ.

2. Tổng quan nghiên cứu liên quan đến đề tài.

Hiện nay có rất nhiều công trình nghiên cứu và có rất nhiều cách tiếp cận khác nhau về vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức nói riêng không chỉ trong nước mà cả trên thế giới cũng rất được coi trọng. Trong quá trình nghiên cứu, tìm hiểu tài liệu thực tiễn liên quan đến đề tài nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, hiện nay có rất nhiều đề tài đi sâu vào lĩnh vực này, cụ thể như:

- Luận án tiến sĩ của tác giả Phan Thủy Chi viết năm 2008 về “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các trường Đại học khối Kinh tế của Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế”

Luận án đã luận giải những cơ sở lý luận về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế của các trường đại học khối kinh tế. Trên cơ sở đó, tác giả đánh giá thực trạng đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên qua các chương trình này thời gian qua. Trong đó, tác giả đã phân tích những hạn chế của giảng viên người Việt Nam khi giảng dạy ở khoa quốc tế, theo chương trình hợp tác đào tạo quốc tế, đồng thời, đánh giá

thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế này. Từ đó luận án tập trung luận giải và xây dựng một hệ thống các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả khai thác các chương trình trong đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các trường đại học trước hết trong lĩnh vực kinh tế.

- Luận văn Thạc sĩ Khoa học kinh tế của tác giả Nguyễn Thị Trang: “Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Thanh Hóa”. Trong chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2010-2020, xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức là một trong bảy chương trình hành động có ý nghĩa quan trọng góp phần xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, từng bước hiện đại, xây dựng bộ máy nhà nước hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Xuất phát từ yêu cầu đó, trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, với mục tiêu và phương hướng cụ thể, đề tài đã tìm ra những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Thanh Hóa.

- Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương (2004), “*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân*”, NXB Chính trị quốc gia.

Trên cơ sở nghiên cứu các quan điểm cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và của Đảng Cộng sản Việt Nam về vai trò, vị trí người cán bộ cách mạng, cũng như yêu cầu đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; tìm hiểu những bài học kinh nghiệm về việc tuyển chọn và sử dụng nhân tài trong suốt quá trình lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc ta, cũng như kinh nghiệm xây dựng nền công vụ chính quy hiện đại của đất nước trong khu vực và trên thế giới. Từ đó xác định các yêu cầu, tiêu chuẩn

của cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân.

- Luận án tiến sĩ kinh tế: “*Hoàn thiện thể chế quản lý công chức ở Việt Nam trong điều kiện phát triển và hội nhập quốc tế*” của Trần Anh Tuấn (2007), Đại học Kinh tế Quốc dân.

Luận án đã nêu lên quan điểm, nguyên tắc thể chế quản lý công chức tại các cơ quan. Nêu cụ thể nội dung đồng thời, tập trung đi sâu vào nghiên cứu, đánh giá, đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống thể chế quản lý đội ngũ công chức ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế. Song luận án chỉ giới hạn nghiên cứu về thể chế quản lý công chức tại Việt Nam chưa khái quát được các nội dung khác về phát triển nguồn nhân lực.

- Luận văn thạc sĩ “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội*” của Nguyễn Huy Sơn – (2018), đại học Lao động – Xã hội.

Luận văn đã hệ thống hóa được cơ sở lý luận, khung lý thuyết chung về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức. Phân tích, đánh giá được thực trạng chất lượng nguồn nhân lực từ đó tìm ra những yếu kém trong nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội TP Hà Nội từ đó đề xuất giải pháp thiết thực, mang tính khả thi nhằm hoàn thiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội TP Hà Nội song phạm vi nghiên cứu còn nhỏ hẹp và không có tính chất mở rộng phát triển.

- Luận văn thạc sĩ ngành kinh tế phát triển : “*phát triển nguồn nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Nam*” của Phạm Quốc Vũ (2015), Đại học Đà Nẵng.

Luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và phát triển NNL. Đồng thời phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh Quảng Nam trong thời gian vừa qua; chỉ ra những thành công

cũng như những tồn tại, hạn chế trong phát triển NNL ngành BHXH tỉnh Quảng Nam. Từ đó đề xuất một số giải pháp chủ yếu để phát triển NNL ngành BHXH tỉnh Quảng Nam. Tuy đã đưa ra những khái quát về tình hình thực trạng phát triển NNL ngành BHXH nói chung và BHXH tỉnh Quảng Nam nói riêng nhưng các giải pháp đề xuất trong luận văn chỉ có ý nghĩa trong ngắn hạn.

- Luận văn thạc sĩ :“ đào tạo nhân lực của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội” của Phạm Thị Thu Hằng (2015) , đại học Thương Mại.

Luận văn đã giới thiệu tổng quan về tình hình nghiên cứu đào tạo nhân lực nói chung và tình hình nghiên cứu đào tạo nhân lực của BHXH thành phố Hà Nội nói riêng. Qua phân tích thực trạng, luận văn cho thấy những thực trạng tồn tại với chất lượng nguồn nhân lực thực tế khá cơ bản như thiếu kỹ năng làm việc và giao tiếp, thiếu phương pháp làm việc và phong cách làm việc còn chưa tốt dẫn đến chất lượng công việc còn thấp. Từ những thực trạng đó, luận văn đưa ra những giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành BHXH tại thành phố Hà Nội và phương hướng phát triển nguồn nhân lực trong tương lai. Tuy nhiên luận văn mới chỉ đi sâu khai thác nguồn nhân lực trong lĩnh vực đào tạo mà chưa cho thấy rõ các nội dung phát triển nguồn nhân lực cũng không kém phần quan trọng khác như tuyển dụng hay bố trí nguồn nhân lực trong đơn vị sao cho hợp lý để đem lại hiệu quả cao nhất từ nguồn nhân lực hiện có.

- Bài báo khoa học “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế*”, TS. Phạm Công Nhất, Tạp chí Cộng sản số 786, tháng 4/2008. Tác giả đã chỉ rõ thực trạng NNL nước ta hiện nay, cả về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó, tác giả cũng chỉ ra những hạn chế yếu kém về chất lượng nhân lực, nguyên nhân của những hạn chế đó và đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu

cầu CNH - HĐH đất nước.

- Bài báo khoa học: *“Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực”* của Võ Xuân Tiến, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

Bài báo này làm sáng tỏ nội dung: Nguồn nhân lực là nguồn lực quý giá nhất của các tổ chức, đơn vị là yếu tố quyết định sự thành bại của họ trong tương lai. Bởi vậy, các tổ chức và đơn vị luôn tìm cách để duy trì và phát triển nguồn nhân lực của mình. Một trong các biện pháp hữu hiệu nhất nhằm thực hiện mục tiêu trên là đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Qua đó, bài báo đã làm rõ các nội dung của phát triển nguồn nhân lực và được tham khảo để xây dựng hệ thống cơ sở lý luận cho đề tài.

- ThS.NCS. Lê Hùng Sơn *“Chiến lược xây dựng và phát triển nguồn nhân lực BHXH Việt Nam”* tạp chí Bảo hiểm xã hội số 1A - xuất bản năm 2018. Bài nghiên cứu đã nêu ra mục tiêu: Phát triển nguồn nhân lực Ngành BHXH bảo đảm cả về số lượng và chất lượng, có cơ cấu hợp lý. Phát huy tối đa thế mạnh của từng cơ quan, đơn vị và địa phương; bảo đảm tính khoa học, đồng bộ, toàn diện, khả thi, kế thừa và phát huy tối đa nguồn lực công chức, viên chức hiện có, bảo đảm sự phát triển ổn định, bền vững và phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Ngành BHXH tiếp cận trình độ quản lý, trình độ công nghệ tiên tiến trên thế giới. Phát triển mạng lưới các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực Ngành BHXH bảo đảm yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường khả năng liên thông, liên kết giữa các bậc học, chương trình đào tạo, cơ sở đào tạo. Bên cạnh đó cũng nêu ra quan điểm và phương hướng phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH trong thời gian tới.

- *“Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực”* của Mai Quốc Chánh và Trần Xuân Cầu.

Tác giả đã đưa ra quan điểm của mình về khái niệm nhân lực, nguồn nhân lực, khái niệm phát triển nguồn nhân lực. Theo đó, tác giả khẳng định phát triển chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất trong vấn đề phát triển nguồn nhân lực.

- Vũ Bá Thê trong quyển sách: “*Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*”, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, Hà Nội năm 2005.

Tác giả đã nêu lên những thực trạng NNL ở nước ta trong những năm qua đã làm rõ thực trạng số lượng và chất lượng NNL nước ta hiện nay, trong đó tập trung phân tích những ưu điểm, hạn chế và xu hướng phát triển của NNL Việt Nam trong bối cảnh phát triển kinh tế xã hội của nước ta; đồng thời rút ra những thành tựu, hạn chế và những nguyên nhân của chúng. Từ đó có những định hướng và những giải pháp phát huy nguồn lực con người để phục vụ công nghiệp hóa và hiện đại hóa trong thời gian tới.

Ngoài ra còn có nhiều công trình khoa học nghiên cứu, hội thảo, các bài viết đăng tải trên trên nhiều tạp chí khác nhau như: “*Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam*, của Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân; “*Những luận cứ khoa học của việc phát triển nguồn nhân lực công nghiệp cho vùng kinh tế trọng điểm phía Nam*” của Trương Thị Minh Sâm, Viện Khoa học và Xã hội tại Thành phố Hồ Chí Minh thuộc Trung tâm Khoa học Xã hội và Nhân văn Quốc gia; “*Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” của Nguyễn Thanh, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh...

Các công trình nêu trên đã hệ thống những lý luận cơ bản về nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao, phát triển nguồn nhân lực, nêu rõ những nội dung chủ yếu của phát triển nguồn nhân lực của một tổ chức, đã đưa ra những yếu tố cơ bản tác động đến việc phát triển nguồn nhân

lực, đồng thời đã phân tích các trường hợp phát triển nguồn nhân lực của một số tổ chức cụ thể, qua đó đánh giá được những thành tựu và hạn chế, nguyên nhân của hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực của các tổ chức đó. Thông qua, những phân tích đó, đã đưa ra những kiến nghị cụ thể nhằm nâng cao việc phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, để phân tích cụ thể trong việc nâng cao nguồn nhân lực cụ thể là đội ngũ viên chức của BHXH tỉnh Bắc Ninh, các nhân tố ảnh hưởng sẽ có những nét đặc trưng khác, đồng thời phải phù hợp với nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của tỉnh và của ngành BHXH, do vậy, tác giả lựa chọn đề tài “NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BẮC NINH” để nghiên cứu nhằm làm rõ những thiếu hụt nêu trên.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

- *Mục tiêu tổng quát:* Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh

- *Mục tiêu cụ thể:* Luận văn hướng tới 04 mục tiêu nghiên cứu cơ bản sau:
 Một là, hệ thống hóa cơ sở lý luận khoa học về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong một tổ chức.

Hai là, phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh, rút ra kết luận về những thành công, hạn chế và nguyên nhân gây ra những hạn chế đó trong thời gian qua.

Ba là, tổng kết kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại một số tổ chức và bài học rút ra bài học cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh

Bốn là, đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm tỉnh Bắc Ninh đến năm 2025.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Phạm vi về không gian: Lực lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh bao gồm các viên chức cơ quan BHXH tỉnh Bắc Ninh và BHXH các huyện trực thuộc.

+ Phạm vi về thời gian: Thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh trong thời gian qua (từ 2013-2018) và kiến nghị giải pháp cho giai đoạn 2019- 2025

5. Phương pháp nghiên cứu

- *Thu thập tài liệu, số liệu thứ cấp*

+ Phương pháp này thực hiện thông qua việc thu thập từ Phòng Tổ chức cán bộ, Hành chính, Phòng Kỹ thuật nghiệp vụ, Phòng Thống kê - Tài chính và Phòng Kế hoạch kinh doanh về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, tình hình tài chính, thông tin lương thưởng, các vấn đề liên quan đến đào tạo phát triển và tuyển dụng.

+ Đề tài tập trung nghiên cứu các công trình nghiên cứu từ trước tới nay, văn bản pháp luật, thông tư, nghị định, tài liệu, các bài báo, các kết quả nghiên cứu đã công bố nhằm tổng quan và hệ thống hóa cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực.

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: thông qua phỏng vấn sâu, điều tra bảng hỏi.

+ Phương pháp phỏng vấn sâu: là các chuyên gia, giảng viên đầu ngành quản trị nhân lực, cán bộ công tác lâu năm trong lĩnh vực quản trị nhân lực.

+ Phương pháp điều tra bảng hỏi: Thiết kế bảng hỏi và phát cho 100 lao động (chiếm hơn 30% lao động) đang làm việc tại BHXH tỉnh Bắc Ninh và các BHXH huyện trực thuộc BHXH tỉnh Bắc Ninh quản lý, phân chia thành 2 khối: Khối lãnh đạo (gồm giám đốc, phó giám đốc và các trưởng phòng tại BHXH tỉnh và BHXH huyện) và khối cán bộ lao động trực tiếp (các phòng ban: phòng thu, phòng kế toán, phòng sổ thẻ, phòng chế độ chính sách, phòng

kiểm tra, phòng giám định...tại BHXH tỉnh và BHXH huyện mỗi phòng ban và các bộ phận phát từ 2 đến 3 người lọc theo giới tính và độ tuổi)

- Phương pháp dự báo, phân tích, tổng hợp để từ đó đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ viên chức của BHXH tỉnh Bắc Ninh đến năm 2025.

- Mục đích điều tra: Thông qua bảng hỏi khảo sát được thực tế các nội dung nghiên cứu từ các đối tượng điều tra từ đó đánh giá được chất lượng đội ngũ viên chức.

- Quy mô điều tra: Tất cả các cán bộ tại cơ quan BHXH tỉnh Bắc Ninh và các cơ quan cấp huyện trực thuộc

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về: Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong cơ quan hành chính sự nghiệp.

- Làm rõ thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh.

- Đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo tại BHXH tỉnh Bắc Ninh.

- Kết quả nghiên cứu của luận văn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo cho công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh.

7. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BẮC NINH

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BẮC NINH

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC

1.1. Những khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm viên chức

1.1.1.1. Cách tiếp cận viên chức của các nước

Viên chức là một từ đa nghĩa, không sử dụng giống nhau giữa các quốc gia. Cụm từ “official” trong tiếng Anh được hiểu là viên chức, tuy nhiên, không đồng nghĩa chỉ đơn thuần là người làm việc cho nhà nước. Đó là bất cứ một ai giữ một vị trí nhất định trong một tổ chức không phân biệt tổ chức nhà nước hay tư nhân; doanh nghiệp hay chính trị. Họ thực thi nhiệm vụ và quyền hạn nhất định hoặc tự có, hoặc được cấp trên hoặc người thuê họ trao cho. Viên chức công hay viên chức của chính phủ là viên chức gắn liền với hành chính công, chính phủ hay bất cứ một cơ quan nhất định của chính phủ bao gồm cả lập pháp, hành pháp và tư pháp. Họ được đưa vào nhà nước bằng nhiều hình thức khác nhau:

- Thông qua bầu cử;
- Thông qua hình thức tuyển dụng;
- Thông qua hình thức thuê làm việc.
- Khác.

Tuy theo từng cách tiếp cận, từ “official” được giải thích khác nhau. Theo quan niệm của Max Weber, bureaucratic officials – viên chức là những con người có những đặc trưng sau:

- Là một người được bổ nhiệm vào vị trí trên cơ sở đạo đức ;
- Thực thi quyền hạn được trao (ủy quyền) theo những quy tắc vô nhân xưng và thực hiện nhiệm vụ đó một cách trung thành;
- Bổ nhiệm và đặt vào vị trí theo tiêu chuẩn chuyên môn, kỹ thuật;

- Công việc họ thực hiện là thường xuyên;

- Công việc được trả công theo quy chế và được bảo vệ chế độ làm việc suốt đời. Cụm từ người làm việc cho nhà nước có thể sử dụng chung cho tất cả các quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, việc phân loại người làm việc cho nhà nước lại không có chuẩn mực thống nhất. Trên thực tế có rất nhiều cách phân loại. Với cách thức phân loại đa dạng, không giống nhau nên khi xem xét tên gọi người làm việc cho nhà nước của các nước, cần quan tâm đến nội hàm bên trong của cụm từ đó.

- Công chức và người làm thuê không phải công chức cũng được điều chỉnh bằng pháp luật khác nhau và cũng đang có xu hướng thống nhất;

- Thuê mang tính ngắn hạn đang trở thành xu hướng chung;

Hiện nay trong văn bản đang sử dụng 4 nhóm:

- Công chức (civil servants);

- Không phải công chức (Non-civil service employees) được thuê theo luật việc làm nhưng có những điều kiện đặc biệt. Xu hướng gia tăng loại này.

- Người làm việc tạm thời, không thường xuyên;

- Nhà quản lý hay những người đảm nhận chức danh quản lý [33].

1.1.1.2. Cách tiếp cận viên chức ở Việt Nam

Trong văn bản pháp luật từ 1959 đến giai đoạn 1998, nói chung người làm việc cho Nhà nước không có sự tách biệt để phân chia thành từng nhóm người ở từng loại cơ quan nhà nước khác nhau. Tất cả những ai làm việc cho nhà nước sử dụng cụm từ nhân viên nhà nước. Và “Tất cả các nhân viên cơ quan Nhà nước đều phải trung thành với chế độ dân chủ nhân dân, tuân theo Hiến pháp, pháp luật hết lòng phục vụ nhân dân”. Đến năm 1962, tất cả những người làm việc cho nhà nước đều được gọi thống nhất chung bằng cụm từ “công nhân, viên chức Nhà nước” là những người làm ở “một xí nghiệp, nông trường, lâm trường, công trường, trường học và cơ quan Nhà nước...

(gọi tắt là xí nghiệp, cơ quan Nhà nước). Như vậy, viên chức là thuật ngữ được sử dụng chính thức trong văn bản pháp luật cùng với cả cụm từ công nhân viên chức nhà nước, nhưng chưa có phân biệt cụ thể công nhân, viên chức. Đó cũng chính là điểm đặc biệt người làm việc cho nhà nước Việt Nam ngay từ khi ra đời.

- Điều 2, Luật Viên chức quy định “Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện nhiệm vụ theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”.

Với khái niệm trên thì Viên chức được hiểu là những người được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm tại các đơn vị sự nghiệp công lập.

Viên chức gồm có: Viên chức quản lý, viên chức hành chính và viên chức chuyên môn.

+ Viên chức quản lý là người được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý có thời hạn, chịu trách nhiệm điều hành tổ chức thực hiện một hoặc một số công việc trong đơn vị sự nghiệp công lập nhưng không phải là công chức và được hưởng phụ cấp chức vụ quản lý.

+ Viên chức hành chính là những người làm công việc hành chính tổng hợp.

+ Viên chức chuyên môn là người làm công việc theo chuyên môn cụ thể.

Từ các khái niệm trên, có thể chỉ ra “Chính sách phát triển viên chức là tập hợp các quyết định có liên quan của Nhà nước nhằm lựa chọn các mục tiêu cụ thể với giải pháp và công cụ thực hiện để giải quyết vấn đề phát triển viên chức theo mục tiêu tăng cường cung cấp và chất lượng dịch vụ công ở nước ta hiện nay”.

1.1.2. Viên chức ngành Bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội là một lĩnh vực mang tính nghề nghiệp. Ngành bảo hiểm xã hội ở Việt Nam được tổ chức thành hệ thống dọc từ trung ương đến tận huyện. Bảo hiểm xã hội Việt Nam là cơ quan nhà nước thuộc Chính phủ.

Ngành bảo hiểm xã hội chịu sự quản lý nhà nước của Bộ lao động - Thương binh - xã hội. Theo quy định hạng nghề nghiệp của người làm công tác xã hội (an sinh xã hội) sẽ được chia thành 3 hạng từ 2, 3 và 4 với tiêu chuẩn cụ thể. Và cũng có những giai đoạn, người làm việc cho nhà nước có thể phân biệt thành những nhóm riêng biệt. Pháp luật nhà nước Việt Nam hiện hành (Luật cán bộ công chức; luật viên chức) phân chia người làm việc cho nhà nước thành:

- Cán bộ;
- Công chức
- Viên chức
- Người lao động làm việc cho nhà nước.

Trong điều kiện cụ thể của thể chế chính trị Việt Nam, cả bốn nhóm người đó đều có thể luân chuyển, chuyển từ loại này sang loại khác bằng những thủ tục do pháp luật nhà nước quy định.

Là viên chức nên mọi chế độ chính sách đối với viên chức ngành bảo hiểm xã hội cũng tuân thủ theo quy định của văn bản pháp luật có liên quan đến viên chức, bao gồm cả quy định chức danh hạng nghề nghiệp; đào tạo bồi dưỡng viên chức. Hiện nay, quy định chức danh hạng nghề nghiệp cho những người làm công tác an sinh xã hội bao gồm:

1. Công tác xã hội viên chính (hạng II) Mã số: V.09.04.01
2. Công tác xã hội viên (hạng III) Mã số: V.09.04.02
3. Nhân viên công tác xã hội (hạng IV) Mã số: V.09.04.03

1.1.3. Khái niệm đội ngũ viên chức

Được hiểu là tổng số viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Đây là lực lượng lao động (cả số lượng và chất lượng) mà đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng để duy trì và phát triển hoạt động theo chương trình, kế hoạch đề ra theo từng thời gian và được thực thi theo văn bản quy phạm pháp luật riêng của nhà nước về Luật viên chức.

1.1.4. Khái niệm chất lượng đội ngũ viên chức

- Khái niệm chất lượng: Theo điều 3.1.1 của tiêu chuẩn ISO 9000:2005 định nghĩa chất lượng là: "Mức độ đáp ứng các yêu cầu của một tập hợp có đặc tính vốn có".

Tuy nhiên ở đây, đề tài đề cập đến chất lượng của viên chức trong đơn vị hành chính sự nghiệp, viên chức là một phần của nhân lực công, là nguồn nhân lực của tổ chức. Nói đến chất lượng đội ngũ viên chức cũng là nói đến chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức đó.

Theo Nguyễn Tiệp: “chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, là tố chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư.”

Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện ở các mặt sau:

- Sức khỏe;
- Trình độ văn hóa;
- Trình độ chuyên môn - kỹ thuật;
- Năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp;
- Tính năng động xã hội (khả năng sáng tạo, thích ứng, linh hoạt, nhanh nhạy với công việc;
- Phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ đối với công việc và môi trường làm việc;

- Hiệu quả hoạt động lao động của nguồn nhân lực;
- Thu nhập, mức sống và mức độ thỏa mãn nhu cầu cá nhân của người lao động.

Còn theo quan điểm của Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh thì chất lượng nguồn nhân lực được hiểu như sau: “*Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của nguồn nhân lực*”. [2, tr55]

Với các cách hiểu khác nhau về chất lượng nguồn nhân lực nói chung và chất lượng đội ngũ viên chức (nhân lực công) nói riêng, nhưng nhìn chung lại thì chất lượng đội ngũ viên chức là một khái niệm bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái thể lực, trí lực, đạo đức và phẩm chất. Nó thể hiện trạng thái nhất định của một phần nhân lực công với tư cách vừa là một khách thể vật chất đặc biệt, vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội mà cụ thể là trong đơn vị công.

1.1.5. Khái niệm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

Là một bộ phận của nguồn nhân lực vì vậy đội ngũ viên chức có các dấu hiệu, đặc trưng chung của nguồn nhân lực như: là nguồn lực của con người trong xã hội, được phát triển trên nền tảng kinh tế - xã hội cụ thể, con người vừa là chủ thể vừa là đối tượng của nguồn nhân lực. Cũng như vậy để “phát triển đội ngũ viên chức” cần áp dụng các biện pháp chung của phát triển nguồn nhân lực là tạo ra tiềm năng của con người thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại, chăm sóc sức khỏe về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng đó trong các hoạt động lao động thông qua việc tuyển dụng, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc (phương tiện lao động có hiệu quả và các chế độ chính sách hợp lý) môi trường văn hóa, xã hội kích thích động cơ, thái độ làm việc của người lao động, để họ mang hết sức mình hoàn thành các chức trách, nhiệm vụ được giao. Việc quản lý và sử

dụng đúng nguồn nhân lực sau khi đã được đào tạo phù hợp với năng lực của mỗi cá nhân phục vụ cho các công việc cụ thể là nhân tố quyết định đến thành công của đơn vị. Tuy nhiên với vai trò là những người thực thi quyền lực công, nhân lực công và phát triển nhân lực công có những mục tiêu, yêu cầu, nội dung, biện pháp riêng có với nhóm đối tượng này.

Tóm lại, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức (hay còn gọi là nguồn nhân lực công) là các biện pháp tác động đối tượng đội ngũ viên chức, nâng cao mức độ đáp ứng nhu cầu của chất lượng đội ngũ viên chức về năng lực – trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; về trạng thái sức khỏe và về đạo đức nghề nghiệp...nhằm đạt được mục tiêu chung của tổ chức công.

1.2. Các tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

1.2.1. Tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức về trí lực.

Trí lực của đội ngũ viên chức bao gồm trình độ học vấn, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp và kinh nghiệm làm việc.

- *Trình độ học vấn*: là tiêu chí về trí thức để viên chức có thể tiếp thu chuyên môn, nghiệp vụ, khoa học kỹ thuật. Trình độ học vấn của viên chức có được nhờ học tập ở các trường phổ thông từ bậc tiểu học đến phổ thông trung học ở các trường chính quy và các trường ngoài công lập. Trình độ học vấn cũng có được khi viên chức tự học mà không qua trường lớp.

Ngày nay, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học – kỹ thuật và công nghệ đòi hỏi viên chức phải có học vấn cao để học tập ở các trường về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật và sử dụng được các phương tiện, công cụ hiện đại. Trình độ học vấn cao (thấp) được biểu hiện ở khả năng tiếp thu những sáng chế phát minh, những thành tựu khoa học kỹ thuật tiên tiến. Quá trình CNH – HĐH càng đi vào chiều sâu, thì càng đòi hỏi trình độ văn hóa của viên chức ngày càng cao để tiếp thu ứng dụng KH-CN và các tiêu chí khác như ngoại ngữ, tin học... ứng dụng vào công việc hàng ngày giảm sự nặng nề trong thủ

tục hành chính trong bộ máy nhà nước và bắt kịp sự phát triển chung của quốc tế và trong nước.

Trình độ học vấn của viên chức được đánh giá theo các tiêu chí: trình độ văn hóa theo các bậc: Trung cấp, cao học, đại học, cao học...; trình độ ngoại ngữ; tin học; trình độ trung cấp - chính trị và khả năng tiếp thu kiến thức trong quá trình được đào tạo.

- *Trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp*: là kiến thức hiểu biết và làm được ở một nghề hoặc một chuyên môn, nghiệp vụ nào đó, như chuyên môn kế toán, ngân hàng, đánh máy,...

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ có được thông qua học tập ở các trường đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ (như các trường đại học tài chính – kế toán, lao động xã hội, bách khoa, Kinh tế Quốc dân hoặc các trường nghề theo các cấp dạy nghề (sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề).

Khi đánh giá trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của NNL trong cơ quan, tổ chức người ta thường đánh giá theo tiêu chí phản ánh trình độ của NNL như:

- + Số lượng cán bộ, viên chức được đào tạo (hoặc chưa được đào tạo).
- + Cơ cấu trình độ được đào tạo
- + Cấp đào tạo,...

Trí lực còn là yếu tố trí tuệ, tinh thần, nói lên tiềm lực văn hóa tinh thần của con người. Nó quyết định phần lớn khả năng sáng tạo của con người. Trí lực là yếu tố ngày càng có vai trò quyết định trong sự phát triển NNL, đặc biệt là trong thời đại khoa học kỹ thuật và công nghệ hiện đại do chính bàn tay, khối óc con người làm ra mà ngày nay nhân loại đang chứng kiến những biến đổi thần kỳ trong lịch sử phát triển của mình.

1.2.2. Tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức về thể lực.

Trạng thái sức khỏe của người lao động biểu hiện ở chiều cao, cân nặng, hình thể, khả năng vận động, không có bệnh tật, có sức làm việc dẻo dai trong một hình thái lao động - nghề nghiệp nhất định...

Thể lực không khỏe mạnh sẽ hạn chế đến phát triển trí lực, trí tuệ của người lao động.

Tiêu chí đánh giá thể lực ở các nước thường dùng các nhân tố trắc học: chiều cao, cân nặng và các chỉ số về sức khỏe, nhất là độ dẻo dai, thần kinh và tâm lý. Ở Việt Nam, đánh giá thể lực, người ta thường đánh giá các tiêu chí về sức khỏe như: chiều cao, cân nặng, các giác quan nội khoa, ngoại khoa, thần kinh, tâm thần, tai, mũi, họng... Ngoài ra, việc đánh giá sức khỏe còn có thể thông qua các chỉ tiêu: tỉ lệ sinh, chết, biến động tự nhiên, tuổi thọ trung bình, cơ cấu giới tính.

Trên thực tế, đánh giá thể lực, ngoài đánh giá sức khỏe thể chất của người lao động không những bằng những tiêu chí đơn giản, mà còn dựa vào những tiêu chí phức tạp hơn như tình trạng ốm, tỉ lệ mắc bệnh nghề nghiệp, khả năng chịu đựng trong mọi điều kiện, khí hậu, điều kiện làm việc của người lao động. Người lao động có sức khỏe tốt có thể mang lại năng suất lao động cao nhờ sự bền bỉ, dẻo dai. Mọi người lao động, dù lao động cơ bắp hay lao động trí óc đều cần có sức vóc, thể chất tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyển tải tri thức vào hoạt động thực tiễn, biến tri thức thành sức mạnh vật chất. Mặc dù, mỗi yếu tố có vai trò nhất định, song giữa chúng có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại, ảnh hưởng lẫn nhau.

Sức khỏe của con người chịu tác động của nhiều yếu tố: tự nhiên, kinh tế, xã hội và được phản ánh bằng một hệ thống các chỉ tiêu bao gồm các chỉ tiêu cơ bản về sức khỏe, các chỉ tiêu về bệnh tật và các chỉ tiêu về cơ sở vật chất, các điều kiện bảo vệ và chăm sóc sức khỏe.

Bộ Y tế quy định phân loại sức khỏe theo thể lực cho từng loại như sau:

Bảng 1.1. Quy định phân loại sức khỏe theo thể lực Việt Nam

STT	Loại sức khỏe	Nam		Nữ	
		Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)
1	Rất khỏe	> 163	> 51	> 154	> 48
2	Khỏe	160 - 161	47 - 50	152 - 153	47 - 48
3	Trung bình	157 - 159	43 - 46	150 - 151	42 - 43
4	Yếu	155 - 156	41 - 42	148 - 149	40 - 41
5	Rất yếu	153 - 154	40	147	38 - 39
6	Kém	< 152	< 39	< 146	< 37

(Nguồn: TT 36/TTLT-BYT-BQP ngày 17/10/2011 của BYT-BQP)

1.2.3. Tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức về Tâm lực

Tâm lực của đội ngũ viên chức bao gồm đạo đức và tác phong, thái độ làm việc, phẩm chất chính trị.

- Về đạo đức và tác phong.

Theo luật viên chức năm 2010 quy định về nghĩa vụ viên chức cần đảm bảo:

+ Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam và pháp luật của Nhà nước.

+ Có nếp sống lành mạnh, trung thực, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.

+ Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong hoạt động nghề nghiệp; thực hiện đúng các quy định, nội quy, quy chế làm việc của đơn vị sự nghiệp công lập.

+ Bảo vệ bí mật nhà nước; giữ gìn và bảo vệ của công, sử dụng hiệu quả, tiết kiệm tài sản được giao.

+ Tu dưỡng, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức.

- Về thái độ làm việc.

+ Khi làm việc tại cơ quan:

a) Thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao bảo đảm yêu cầu về thời gian và chất lượng.

b) Phối hợp tốt với đồng nghiệp trong thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ.

c) Chấp hành sự phân công công tác của người có thẩm quyền.

d) Thường xuyên học tập nâng cao trình độ, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ.

Không vi phạm các điểm theo điều 19 luật viên chức quy định về những việc viên chức không được làm như: Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác công việc hoặc nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý bỏ việc; tham gia đình công; Sử dụng tài sản của cơ quan, tổ chức, đơn vị và của nhân dân trái với quy định của pháp luật, đơn vị và của nhân dân trái với quy định của pháp luật; phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo; Lợi dụng hoạt động nghề nghiệp để tuyên truyền chống lại chủ trương đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước hoặc gây phương hại đối với thuần phong, mỹ tục, đời sống văn hóa, tinh thần của nhân dân và xã hội; xúc phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín của người khác trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp.

+ Khi phục vụ nhân dân, viên chức phải tuân thủ các quy định sau:

a) Có thái độ lịch sự, tôn trọng nhân dân;

b) Có tinh thần hợp tác, tác phong khiêm tốn;

c) Không hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà đối với nhân dân;

d) Chấp hành các quy định về đạo đức nghề nghiệp.

1.2.4. Tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức về cơ cấu

Cơ cấu nhân lực hợp lý có tác động rất lớn đến phát triển nguồn nhân lực. Trong một tổ chức, cơ cấu nhân lực cần được bố trí hợp lý theo các tỷ lệ phù hợp để quá trình làm việc, hoạt động của các bộ phận, của tổ chức hiệu quả. Đối với cơ quan BHXH, lượng viên chức chiếm đa số nguồn nhân lực thì việc cân đối cơ cấu hợp lý là việc quan trọng quyết định đến chất lượng của đội ngũ VC nói riêng và NNL của toàn bộ cơ quan nói chung.

Có nhiều cách phân chia cơ cấu nhân lực: Cơ cấu giới tính (nam/nữ), cơ cấu độ tuổi (trẻ, ổn định, già)...

- Cơ cấu giới tính: Là tỷ lệ nam - nữ trong đơn vị. Theo luật bình đẳng giới quy định, tỷ lệ nam hoặc nữ trong một cơ quan, tổ chức không thấp hơn 30% được cho là phù hợp. Vì đặc trưng về giới khác nhau (nữ giới liên quan đến vấn đề thai sản, thể lực...). Tỷ lệ nam - nữ không thấp hơn 30% đủ điều kiện đảm bảo cơ quan, đơn vị duy trì hoạt động một cách hợp lý.

- Cơ cấu độ tuổi: Mỗi độ tuổi lao động có những đặc trưng, đặc thù riêng vì vậy cơ cấu về độ tuổi của các viên chức trong đơn vị đóng vai trò quan trọng quyết định đến sự chuyển tiếp thế hệ, đến hiệu quả và chất lượng của đội ngũ viên chức nói chung.

Cơ cấu theo độ tuổi được phân chia làm 3 nhóm độ tuổi chính:

+ Độ tuổi từ 20-30: Độ tuổi này có lợi thế được đào tạo cơ bản, nhạy bén, năng động, có tinh thần phấn đấu cao, nhanh chóng tiếp thu khoa học công nghệ.

+ Độ tuổi trên 30 đến 50: Đây là nguồn nhân lực đã tích lũy được cả về trình độ tay nghề và chuyên môn nghiệp vụ, vững vàng đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của ngành nên chiếm tỷ lệ cao nhất trong đơn vị.

+ Độ tuổi trên 50 có lợi thế kinh nghiệm làm việc tốt, nắm vững chuyên môn và các thay đổi trong nghiệp vụ, có khả năng bao quát và chỉ đạo thực hiện công việc.

1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

1.3.1. Duy trì và nâng cao sức khỏe cho đội ngũ viên chức.

Để đáp ứng được công việc có tính phức tạp hơn, áp lực hơn người lao động cần có sức khỏe. Sức khỏe không chỉ được hiểu là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất lẫn tinh thần. Đối với người lao động dù là lao động thể chất hay lao động trí óc đều cần có sức khỏe thể chất tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyển tải trí thức vào hoạt động thực tiễn, biến trí thức thành sức mạnh vật chất. Hơn nữa cần phải có sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, niềm tin và ý chí.

Các hoạt động nhằm duy trì và nâng cao sức khỏe cho đội ngũ viên chức bao gồm:

- Đảm bảo các điều kiện y tế - bảo vệ sức khỏe: Theo luật BHXH về cán bộ viên chức ngành BHXH, Viên chức đảm bảo được khám định kỳ theo quy định của ngành, được đăng ký khám sức khỏe tại bệnh viện tuyến tỉnh, được tạo điều kiện nghỉ phép trong các trường hợp ốm đau, thai sản theo quy định.

- Cải thiện môi trường và điều kiện làm việc:

- + Môi trường làm việc là bao gồm không gian, vị trí làm việc thoải mái dễ dàng di chuyển, thuận tiện trong việc thực thi công vụ. Môi trường làm việc còn là sự tương tác, kết nối công việc giữa những người lao động trong đơn vị với nhau, cần được đảm bảo môi trường thân thiện, thoải mái và hết mình hỗ trợ nhau trong công việc. Một môi trường làm việc đạt được sự hài hòa của các mối quan hệ đồng nghiệp; quan hệ với cấp trên, cấp dưới sẽ tạo tâm lý thoải mái, hứng khởi để người lao động yên tâm làm việc.

+ Điều kiện làm việc phải được đảm bảo bằng cơ sở vật chất nơi làm việc được khang trang, sạch sẽ, được cung cấp đầy đủ trang thiết bị, đồ dùng văn phòng phục vụ cho công việc và sinh hoạt. Điều kiện làm việc thuận lợi (điều kiện vật chất sẵn có) người lao động được làm việc với đầy đủ thiết bị cần thiết phục vụ cho công việc, dưới điều kiện làm việc phù hợp như đảm bảo ánh sáng, không khí ... cũng tạo tâm thế làm việc tốt nhất và hiệu quả làm việc cao hơn.

- Phát triển các phong trào thể dục thể thao: Được thể hiện bằng việc phát động tham gia các cuộc thi thể dục thể thao liên ngành, liên tỉnh được ngành tổ chức hàng năm và các hoạt động thể dục thể thao tại cơ quan. Thường xuyên được tham gia các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao và các hoạt động tập thể sẽ gắn kết các cá nhân lại gần nhau hơn, giúp họ hiểu nhau hơn, là nền tảng vững chắc của tổ chức.

1.3.2. Tăng cường chất lượng viên chức thông qua tuyển dụng

- Khái niệm: Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân sự để đáp ứng nhu cầu sử dụng của tổ chức và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của tổ chức.

Theo Luật viên chức năm 2010, Việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

- Phương thức tuyển dụng viên chức: Việc tuyển dụng viên chức được thực hiện thông qua thi tuyển hoặc xét tuyển.

- Nguyên tắc tuyển dụng: Việc tuyển dụng viên chức cần bảo đảm công khai, minh bạch, công bằng, khách quan và đúng pháp luật. Bên cạnh đó cần bảo đảm tính cạnh tranh. Quan trọng hơn cả là cần tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm. Ngoài ra, việc tuyển dụng cần đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập. Cuối cùng, việc

tuyển dụng cần ưu tiên người có tài năng, người có công với cách mạng, người dân tộc thiểu số.

1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng viên chức

- Khái niệm về đào tạo bồi dưỡng viên chức:

Đào tạo, bồi dưỡng được hiểu là một quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm trang bị kiến thức cho người học một cách hệ thống cũng như cập nhật bổ sung thêm những kiến thức, kỹ năng cần thiết để nâng cao năng lực, chuyên môn, đủ khả năng công tác độc lập theo yêu cầu nhiệm vụ được giao.

- Nội dung đào tạo bồi dưỡng viên chức: Về nguyên tắc, đào tạo bồi dưỡng viên chức, người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập cũng tuân thủ lý luận và thực tiễn đào tạo bồi dưỡng người lao động làm việc cho một tổ chức.

- Quy trình đào tạo, bồi dưỡng (training) bao gồm nhiều bước (hoạt động) cần phải tuân thủ để đem lại hiệu quả. Các bước có thể được xác định mang tính tương đối. Quy trình đào tạo bồi dưỡng người là việc cho một tổ chức thường được mô tả theo trình tự 5 bước sau:

- + Bước thứ nhất: Phân tích và đánh giá nhu cầu đào tạo bồi dưỡng;
- + Bước thứ hai: Xác định mục tiêu của đào tạo bồi dưỡng
- + Bước thứ ba: Xây dựng và thiết kế các chương trình đào tạo bồi dưỡng
- + Bước thứ tư: Triển khai thực hiện các hoạt động đào tạo bồi dưỡng đã được thiết kế, phê duyệt;
- + Bước thứ năm: Đánh giá kết quả hoạt động đào tạo bồi dưỡng.

Có thể mô tả 5 bước trên thành một quy trình, khép kín, có thể được lặp đi lặp lại nhiều lần trong một tổ chức.

1.3.4. Hoạt động đãi ngộ viên chức

Đãi ngộ là quá trình chăm lo vật chất và tinh thần của người lao động để người lao động có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu của tổ chức. Chính sách đãi ngộ được thực hiện qua hai hình thức cơ bản là khuyến khích vật chất và khuyến khích tinh thần.

- Khuyến khích vật chất: Các chính sách lương, thưởng, phụ cấp, trợ cấp, chế độ phúc lợi...

+ Các chính sách đãi ngộ thông qua tiền lương: Thực hiện chính sách, chế độ tiền lương cơ bản của Nhà nước quy định cho cán bộ, viên chức kịp thời, kể cả đối với lao động hợp đồng, đảm bảo được quyền lợi chính đáng của cán bộ, viên chức và người lao động.

+ Hệ số tiền lương tăng thêm: Theo Quyết định số 37/2012/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện mức chi tiền lương, thu nhập BHXH và hướng dẫn của Bộ Tài chính, BHXH Việt Nam đã thí điểm cho cán bộ, viên chức và lao động hợp đồng hệ số bằng 1,8 lần.

+ Bổ sung thu nhập: Ngoài tiền lương tăng thêm, BHXH Việt Nam cũng đã thực hiện chi bổ sung thu nhập cho cán bộ, viên chức với mức bằng 0,2 lần so với tiền lương Nhà nước quy định.

+ Thực hiện chế độ phụ cấp: Trong điều kiện kinh tế - xã hội nước ta còn nhiều khó khăn, nhưng Ngành đã phối hợp các cơ quan hữu quan nghiên cứu trình Chính phủ quyết định một số chế độ phụ cấp theo lương để bổ sung thu nhập cho cán bộ, viên chức, giúp họ ổn định cuộc sống, có tác dụng khuyến khích an tâm công tác trong Ngành và học tập nâng cao trình độ để làm việc có hiệu quả hơn. Trên cơ sở quy định của Chính phủ, BHXH Việt Nam đã thực hiện tốt các chế độ phụ cấp cho những người làm công tác BHXH, BHYT, qua thực hiện cho thấy cơ bản phù hợp với tình hình thực tế của Ngành về đối tượng 63 hưởng, điều kiện hưởng và mức hưởng và địa

phương áp dụng đối với từng loại trợ cấp, thể hiện sự quan tâm của ngành BHXH đối với cán bộ, viên chức.

+ Đãi ngộ thông qua tiền thưởng: BHXH Việt Nam đang thực hiện khen thưởng thường xuyên cho cán bộ, viên chức trong ngành dựa theo Nghị định số 42/2010/NĐ-CP ngày 15/4/2010 của Chính phủ quy định chi tiết luật thi đua khen thưởng và Quyết định số 615/QĐ-BHXH ngày 05/6/2011 của BHXH Việt Nam về sửa đổi một số điều quy chế thi đua khen thưởng, BHXH Việt Nam đã thực hiện chi tiền thưởng cho tập thể và cá nhân như sau:

a) Thưởng cá nhân: Mức chi tiền thưởng phụ thuộc vào danh hiệu, danh hiệu càng cao thì mức thưởng càng lớn. Ví dụ: Huân chương lao động hạng nhất được thưởng 10.350.000 đồng; mức thưởng thấp nhất là giấy khen, được 300.000 đồng.

b) Thưởng tập thể: Mức chi tiền thưởng cũng được thực hiện theo danh hiệu thi đua từng năm. Mức cao nhất là cờ thi đua của Chính phủ 28.175.000 đồng và thấp nhất là giấy khen được 690.000 đồng.

+ Tiền thưởng từ quỹ phúc lợi xã hội: Mức chi tiền thưởng từ quỹ phúc lợi xã hội được thực hiện như sau:

- a) Đối với đơn vị xếp loại I: mức tiền thưởng bình quân cho 01 người/quý bằng 02 tháng lương cơ sở.
- b) Đối với đơn vị xếp loại II: mức tiền thưởng bình quân cho 01 người/quý bằng 1,5 tháng lương cơ sở.
- c) Đối với đơn vị xếp loại III: Mức tiền thưởng bình quân cho 01 người/quý bằng 01 tháng lương cơ sở.

+ Thưởng năm: Căn cứ vào nguồn quỹ Khen thưởng phúc lợi hiện có, Chánh Văn phòng phối hợp với Công đoàn cơ quan trình Tổng Giám đốc xem xét quyết định thưởng cho cán bộ, công chức, viên chức theo tối thiểu 01 tháng tiền lương ngạch bậc, chức vụ hiện hưởng của từng người.

Trên đây là các hình thức khen thưởng về vật chất (bằng tiền); một mặt đã khuyến khích cán bộ, viên chức làm việc hiệu quả, nâng cao trình độ và mặt khác, để họ tăng thu nhập, ổn định cuộc sống.

- Khuyến khích tinh thần: bố trí sử dụng lao động hợp lý, cải thiện điều kiện làm việc, xây dựng bầu không khí làm việc thoải mái, tạo cơ hội thăng tiến cho người lao động, tạo cho người lao động hứng thú, say mê làm việc, thỏa mãn nhu cầu của người lao động được đối xử công bằng, được kính trọng, nhu cầu giao tiếp...

Đối với viên chức, việc đãi ngộ một phần được thể hiện bằng quy định trong quyền của viên chức về hoạt động nghề nghiệp theo điều 11 “ luật viên chức” năm 2010 như sau:

- + Được pháp luật bảo vệ trong hoạt động nghề nghiệp.
- + Được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ.
- + Được bảo đảm trang bị, thiết bị và các điều kiện làm việc.
- + Được cung cấp thông tin liên quan đến công việc hoặc nhiệm vụ được giao.
- + Được quyết định vấn đề mang tính chuyên môn gắn với công việc hoặc nhiệm vụ được giao.
- + Được quyền từ chối thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ trái với quy định của pháp luật.
- + Được hưởng các quyền khác về hoạt động nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, viên chức được hưởng các quyền khác như quyền về tiền lương, quyền về nghỉ ngơi, quyền về hoạt động kinh doanh và làm việc ngoài thời gian quy định và nhiều quyền lợi khác.

1.3.5. Công tác đánh giá, xếp loại viên chức

Theo quyết định 1508/QĐ-BHXH quy định đánh giá công, viên chức ngành Bảo hiểm xã hội quy định việc tổ chức đánh giá, phân loại công chức, viên chức và người lao động trong ngành Bảo hiểm xã hội hàng năm và theo yêu cầu công tác tổ chức cán bộ nhằm thực hiện nghiêm túc việc đánh giá, phân loại công chức, viên chức và người lao động bảo đảm khách quan, toàn diện, chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

- Mục đích và yêu cầu đánh giá:

+ Thực hiện nghiêm túc việc đánh giá, phân loại công chức, viên chức và người lao động bảo đảm khách quan, toàn diện, cụ thể và thực chất; lấy kết quả, chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, công vụ làm thước đo chủ yếu để đánh giá.

+ Kết quả đánh giá là căn cứ để quy hoạch, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, biệt phái, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật, tinh giản biên chế và thực hiện chế độ, chính sách khác đối với công chức, viên chức và người lao động.

- Nguyên tắc đánh giá:

+ Việc đánh giá công chức, viên chức và người lao động (sau đây gọi chung là công chức, viên chức) phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Việc đánh giá cần làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, tồn tại, hạn chế về phẩm chất chính trị đạo đức, lối sống, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người được đánh giá.

Việc đánh giá, phân loại công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý phải dựa vào kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị được giao quản lý, phụ trách. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu không được cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị được giao quản lý, phụ trách.

+ Bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và không nể nang, thiên vị, trù dập, hình thức.

+ Người có thẩm quyền hoặc người được giao thẩm quyền đánh giá theo phân công, phân cấp phải chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá, phân loại công chức, viên chức của đơn vị mình; thực hiện nguyên tắc dân chủ, công khai đối với công chức, viên chức được đánh giá.

- Tiêu chí đánh giá viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ: Theo quy định của Luật viên chức 2010 và Hướng dẫn số 1326/HD-UBND ngày 24 tháng 11 năm 2015 viên chức không giữ chức vụ quản lý đạt được tất cả các tiêu chí sau đây thì phân loại, đánh giá ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Thứ nhất: Có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tốt, hoàn thành 100% công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết, bảo đảm tiến độ chất lượng, hiệu quả; nghiêm túc chấp hành sự phân công công tác của người có thẩm quyền; có tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao;

Thứ hai: Hoàn thành tốt các nhiệm vụ đột xuất;

Thứ ba: Thực hiện đúng, đầy đủ, nghiêm túc các quy định về đạo đức nghề nghiệp, điều lệ, quy chế, nội quy của cơ quan, đơn vị, các quy định về phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; tâm huyết với nghề nghiệp, tận tụy với công việc;

Thứ tư: Thực hiện nghiêm túc quy tắc ứng xử của viên chức, có thái độ lịch sự, tôn trọng trong phục vụ, giao tiếp với nhân dân; có tinh thần đoàn kết, hợp tác hiệu quả, phối hợp chặt chẽ với đồng nghiệp, cơ quan, đơn vị có liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Cuối cùng: Chủ trì hoặc tham gia ít nhất 01 công trình khoa học, đề án, đề tài hoặc sáng kiến được áp dụng và mang lại hiệu quả trong việc thực hiện công tác chuyên môn, nghề nghiệp

được cấp có thẩm quyền công nhận. Đảm bảo được những nội dung trên thì viên chức sẽ được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

1.4.1. Các yếu tố thuộc về môi trường bên trong tổ chức

1.4.1.1. Quản điểm của người đứng đầu tổ chức

Lãnh đạo tổ chức là những người nắm quyền quyết định lớn nhất tác động mạnh mẽ nhằm kính hoạt, thúc đẩy tiến bộ hay kìm hãm, sẽ ảnh hưởng tích cực hay tiêu cực đến phát triển đội ngũ viên chức thậm chí bác bỏ các chương trình, dự án phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức. Mặt khác, mức độ nỗ lực phấn đấu nhằm phát triển sự nghiệp của người lãnh đạo có thể là tấm gương, sự khích lệ cho các viên chức cấp dưới noi theo.

1.4.1.2. Triết lý, sứ mạng của cơ quan

Mỗi cơ quan đều có sứ mạng và thực hiện chức năng quản lý nhà nước riêng của mình. Mỗi cấp quản trị đều phải hiểu rõ sứ mạng của tổ chức mình. Trong thực tế, mỗi bộ phận phòng ban đều phải có mục tiêu của bộ phận mình.

Mục đích hay sứ mạng của cơ quan là một yếu tố môi trường bên trong ảnh hưởng đến các bộ phận chuyên môn như bộ phận thu, sổ thẻ, kế toán - tài chính, chế độ... Mỗi bộ phận chuyên môn này phải dựa vào định hướng, nhiệm vụ được giao của cơ quan để đề ra mục tiêu của bộ phận mình.

1.4.1.3. Trình độ, năng lực của đội ngũ viên chức

Trong một tổ chức, mỗi người lao động là một thế giới riêng biệt, họ khác nhau về năng lực quản trị, về nguyện vọng, về sở thích,... vì vậy họ có những nhu cầu và ham muốn khác nhau. Quản trị nhân sự phải nghiên cứu kỹ vấn đề này để đề ra các biện pháp quản trị phù hợp nhất.

Cùng với sự phát triển của khoa học - kỹ thuật thì trình độ của người lao động cũng được nâng cao, khả năng nhận thức cũng tốt hơn. Điều này ảnh

hưởng tới cách nhìn nhận của họ với công việc, nó cũng làm thay đổi những đòi hỏi, thoả mãn, hài lòng với công việc và phần thưởng của họ.

Trải qua các thời kỳ khác nhau thì nhu cầu, thị hiếu, sở thích của mỗi cá nhân cũng khác đi, điều này tác động rất lớn đến quản trị nhân sự. Nhiệm vụ của công tác nhân sự là phải nắm được những thay đổi này để sao cho người lao động cảm thấy thoả mãn, hài lòng, gắn bó với doanh nghiệp bởi vì sự thành công của tổ chức phụ thuộc rất lớn vào con người xét về nhiều khía cạnh khác nhau.

Bộ phận chuyên trách về nguồn nhân lực trong tổ chức là bộ phận chịu trách nhiệm chủ trì các hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức, với các nhiệm vụ: xây dựng chiến lược, chương trình, kế hoạch về phát triển nguồn nhân lực; tham mưu, tư vấn cho lãnh đạo tổ chức; điều phối, kiểm soát và tự hoàn thiện trong quá trình triển khai thực hiện; tất cả đều ảnh hưởng trực tiếp đến thành bại của công tác phát triển nguồn nhân lực.

1.4.2. Các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài tổ chức

1.4.2.1. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương

Trình độ phát triển KT-XH của địa phương tác động đến chất lượng CBCC trong các Đơn vị cấp xã trên nhiều mặt.

Thứ nhất, trình độ phát triển KT-XH của địa phương tác động đến yêu cầu đối với nhiệm vụ phải hoàn thành của đội ngũ viên chức trong cơ quan. Ở các địa phương có trình độ phát triển kinh tế cao, xã hội phát triển đa dạng thì lượng người tham gia BHXH sẽ tăng lên, nguồn thu – chi trong mọi chế độ cũng tăng lên, các nhiệm vụ quản lý sẽ nặng nề hơn cả về quy mô và khối lượng đòi hỏi số lượng và chất lượng của đội ngũ viên chức cũng phải cao và có thể để kiêm nhiệm tốt nhiều vị trí.

Thứ hai, trình độ dân trí của địa phương tác động đến số lượng đối tượng am hiểu, tham gia và thực hành luật về BHYT, BHXH trên địa bàn -

ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng đội ngũ viên chức trong việc tuyên truyền, triển khai và quản lý công việc.

1.4.2.2. Pháp luật và các chính sách của BHXH Việt Nam

Trong “Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020” đã xác định các mục tiêu phát triển nhân lực Việt Nam, trong đó có những mục tiêu gắn với phát triển nhân lực công như: có thể lực tốt, tầm vóc cường tráng, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý chí, năng lực và đạo đức, có năng lực tự học, tự đào tạo, năng động, chủ động, tự lực, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng thích ứng và nhanh chóng tạo được thể chủ động trong môi trường sống và làm việc... Cùng với việc phấn đấu đạt được các mục tiêu nêu trên, phát triển nhân lực công trong những năm tới cần hướng đến một số mục tiêu, yêu cầu cụ thể như: tăng cường trình độ, năng lực của cán bộ, công chức, viên chức; nâng cao hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức, viên chức; tạo ra những tài năng thật sự trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; làm cho các nguồn lực tiềm năng của cán bộ, công chức, viên chức trở thành hiện hữu, có ích; biến đổi năng lượng trong mỗi cán bộ, công chức, viên chức để có được hiệu suất lao động ngày càng cao hơn; phát triển nhân lực công để xây dựng, đạt đến một chế độ công vụ “Chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả”. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cần hướng đến các mục tiêu trên, từ đó xây dựng chương trình, nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp nhằm đạt được mục tiêu, yêu cầu của phát triển nhân lực công.

1.4.2.3. Sự phát triển khoa học - kỹ thuật

Sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật cung cấp cho các tổ chức những tiện ích hỗ trợ ngày càng đồng bộ và thân thiện, giúp xử lý các quy trình nghiệp vụ an toàn, nhanh chóng và chính xác. Tuy nhiên, sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật đòi hỏi sự cập nhật và đổi mới liên tục. Các nền tảng

công nghệ có vòng đời ngày càng thấp, thiếu chu kỳ phải tiến hành đào tạo lại, đào tạo nâng cao cho nguồn nhân lực trong các tổ chức cũng ngày càng ngắn đi.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại một số tổ chức

1.5.1. Kinh nghiệm công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Bình Dương

Sau nhiều năm tổ chức thực hiện công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, BHXH tỉnh Bình Dương liên tục lọt vào top đầu đơn vị có số thu cao nhất cả nước. Có được thành tích đó là nhờ lãnh đạo BHXH tỉnh Bình Dương xác định kim chỉ nam cho mọi hoạt động BHXH là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực trong công tác quản lý thu BHXH trên địa bàn tỉnh. Cụ thể:

Với công tác đào tạo cán bộ hiện nay, số cán bộ có trình độ đại học trong cơ quan BHXH tỉnh Bình Dương đã tăng lên đáng kể, tuy nhiên chưa được đào tạo đúng chuyên ngành. Vì vậy, việc tạo điều kiện cho cán bộ đi học nâng cao trình độ chuyên môn là rất cần thiết. Cố gắng đảm bảo bằng đại học cho toàn bộ cán bộ trong cơ quan. Cán bộ đã có bằng đại học thì học lên thạc sỹ. Không chỉ đào tạo cán bộ đúng chuyên ngành BHXH mà cần đào tạo cán bộ chuyên sâu về từng nghiệp vụ.

Với công việc nào cũng vậy, không chỉ là chuyên môn, quan trọng hơn nữa là tinh thần, nhiệt huyết làm việc. Đặc biệt, công tác BHXH là hoạt động xã hội cần tiếp xúc trực tiếp với nhiều đối tượng tham gia, do đó rất cần có sự cởi mở thân thiện, nhiệt tình, tạo điều kiện thuận lợi nhất trong quá trình tham gia cũng như hướng các chế độ BHXH, tạo sự tin tưởng, hài lòng cho các đối tượng. Như vậy, cán bộ tại bộ phận một cửa vừa phải nắm vững chuyên môn nghiệp vụ, vừa phải có tác phong nhanh nhẹn, thái độ thân thiện, đảm bảo

việc tiếp xúc với các đối tượng tham gia hiệu quả. Cán bộ trong cơ quan cần cải tiến lề lối làm việc, không chây ỳ, ỷ lại, cải thiện tác phong làm việc. Đây chính là một trong những tác động tích cực đến việc khai thác mở rộng hơn đối tượng tham gia.

Với những chính sách của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương đã thực hiện tạo ra được môi trường cạnh tranh lành mạnh mỗi cán bộ luôn có ý thức trong việc tu dưỡng rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng được yêu cầu khối lượng công việc ngày cao.

1.5.2. Kinh nghiệm công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội có một cơ chế hoạt động và phối hợp chặt chẽ, theo mô hình tổ chức trực tuyến - chức năng, mỗi bộ phận đều có chức năng nhiệm vụ riêng không chồng chéo. Công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong những năm qua cơ bản đáp ứng được nhu cầu hoạt động của cơ quan, Công tác tiếp nhận, tuyển dụng, nhất là thông qua hình thức thi tuyển cạnh tranh, công khai minh bạch được thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ, kết hợp với hình thức phỏng vấn. Đã tuyển chọn được đội ngũ cán bộ, công chức viên chức đặc biệt là đội ngũ cán bộ trẻ đáp ứng yêu cầu về các mặt không những về mặt kiến thức, kỹ năng, là lực lượng nòng cốt của BHXH thành phố Hà Nội trong tương lai. Lãnh đạo cơ quan hết sức chú trọng trong việc sắp xếp, bố trí cán bộ có đủ năng lực, trình độ đảm nhận các vị trí chủ chốt. Công tác bổ nhiệm cán bộ được tiến hành theo đúng quy trình, thủ tục, quy định về phân cấp quản lý cán bộ. Có cơ chế sàng lọc, xử lý thanh loại những cán bộ yếu kém về năng lực, thoái hóa biến chất, vi phạm nội quy lao động góp phần nâng cao chất lượng cán bộ để sử dụng có hiệu quả. Ngoài ra, BHXH thành phố Hà Nội còn ban hành quy chế dân chủ trong hoạt động cơ quan nhằm phát huy quyền làm chủ của cán bộ, công chức viên chức, lao

động hợp đồng; xây dựng cơ quan trong sạch, vững mạnh; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức viên chức có đủ phẩm chất năng lực, làm việc năng suất, chất lượng, hiệu quả đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao của Ngành và xã hội. Phát huy dân chủ đồng thời kiên quyết xử lý nghiêm các hành vi lợi dụng dân chủ vi phạm Hiến pháp, pháp luật và các quy định của BHXH Việt Nam gây mất đoàn kết nội bộ trong cơ quan, cản trở việc thi hành công vụ, xâm phạm quyền tự do dân chủ của cán bộ, công chức viên chức và nhân viên lao động hợp đồng.

1.5.3. Rút ra bài học kinh nghiệm cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh

Từ mô hình tổ chức, phương pháp phát triển chất lượng đội ngũ viên chức của các đơn vị trên, có thể rút ra một số giá trị tham khảo đối với BHXH tỉnh Bắc Ninh như sau:

Một là, đề cao tính chủ động của công chức, viên chức trong nâng cao trình độ mọi mặt.

Hai là, nâng cao chất lượng công chức, viên chức gắn với tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, gắn với vị trí việc làm, gắn với sử dụng công chức, viên chức.

Ba là, xây dựng chế độ tuyển dụng viên chức công khai minh bạch, hiệu quả cao, chọn lọc được đội ngũ viên chức vừa có tài, vừa có tâm.

Bốn là, đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức.

Năm là, chế độ lương thưởng, phúc lợi cụ thể rõ ràng tạo môi trường thuận lợi, cung ứng đầy đủ điều kiện làm việc, trang thiết bị hiện đại và có chính sách đãi ngộ hợp lý với cán bộ viên chức trong cơ quan.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BẮC NINH GIAI ĐOẠN 2013-2018

2.1. Giới thiệu khái quát về Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh

2.1.1. *Khái quát về Bảo hiểm xã hội tỉnh*

Thông tin chung: Địa chỉ: Số 29, đường Nguyễn Đăng Đạo, phường Suối Hoa, TP Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh.

Điện thoại: 0222.822924

Email BHXH tỉnh: bhxx@bacninh.vss.gov.vn

Website: bhxxbacninh.gov.vn

2.1.1.1. *Lịch sử hình thành và phát triển*

BHXH tỉnh Bắc Ninh được thành lập theo Quyết định số 1613/BHXH/QĐ-TCCB, ngày 16/9/1997, trên cơ sở tách ra từ BHXH Bắc Ninh - Bắc Giang. Khi mới thành lập chỉ có 5 phòng nghiệp vụ và 6 BHXH huyện trực thuộc, với 68 cán bộ, công chức, viên chức (CB, CC, VC). Đến nay BHXH tỉnh có 11 phòng chuyên môn, nghiệp vụ, 8 BHXH huyện trực thuộc, với 288 cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng.

BHXH tỉnh Bắc Ninh có 8 BHXH huyện, thị xã, thành phố trực thuộc: BHXH thành phố Bắc Ninh; BHXH thị xã Từ Sơn; BHXH huyện Tiên Du; BHXH huyện Yên Phong; BHXH huyện Quế Võ; BHXH huyện Thuận Thành; BHXH huyện Gia Bình; BHXH huyện Lương Tài.

Trên địa bàn tỉnh hiện tại quản lý: 1 thị xã, 6 huyện, 6 thị trấn, 23 phường, 97 xã, 721 thôn và khu phố. 16 Khu công nghiệp tập trung với khối lượng công việc là rất lớn.

2.1.1.2. *Chức năng nhiệm vụ của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh*

- Vị trí và chức năng:

+ Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là cơ quan trực thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam đặt tại tỉnh, có chức năng giúp Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam tổ chức thực hiện các chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; tổ chức thu, chi chế độ bảo hiểm thất nghiệp; quản lý và sử dụng các quỹ: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; thanh tra chuyên ngành việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế trên địa bàn tỉnh theo quy định của pháp luật và quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

+ Bảo hiểm xã hội tỉnh chịu sự quản lý trực tiếp, toàn diện của Tổng Giám đốc và chịu sự quản lý hành chính nhà nước trên địa bàn tỉnh của Ủy ban nhân dân tỉnh.

+ Bảo hiểm xã hội tỉnh có tư cách pháp nhân, có con dấu, tài khoản và trụ sở riêng.

- Nhiệm vụ và quyền hạn:

+ Xây dựng, trình Tổng Giám đốc kế hoạch ngắn hạn và dài hạn về phát triển bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế trên địa bàn và chương trình công tác hàng năm; tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình sau khi được phê duyệt.

+ Tổ chức thực hiện công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến các chế độ, chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

+ Tổ chức thực hiện các nhiệm vụ theo quy định, cụ thể:

a) Cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế cho những người tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế;

b) Khai thác, đăng ký, quản lý các đối tượng tham gia và hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế. Thu các khoản đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế của các tổ chức và cá nhân

tham gia; từ chối việc đóng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế không đúng quy định. Kiểm tra việc ký hợp đồng, việc đóng, trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế đối với cơ quan, đơn vị, tổ chức sử dụng lao động;

c) Ký hợp đồng với các tổ chức làm đại lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và đại lý chi các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định;

d) Giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; thực hiện tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tại Bảo hiểm xã hội tỉnh; thực hiện cơ chế một cửa liên thông trong giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế tại cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh và Bảo hiểm xã hội quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Bảo hiểm xã hội huyện);

đ) Chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; từ chối chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế không đúng quy định;

e) Quản lý, sử dụng, hạch toán kế toán các nguồn kinh phí và tài sản theo quy định;

g) Ký, tổ chức thực hiện hợp đồng khám chữa bệnh bảo hiểm y tế với các cơ sở khám, chữa bệnh có đủ điều kiện, tiêu chuẩn chuyên môn, kỹ thuật; kiểm tra, đánh giá việc chỉ định điều trị, sử dụng thuốc, hóa chất, vật tư, thiết bị y tế, dịch vụ kỹ thuật y tế cho người bệnh; kiểm tra, xác định chi phí khám, chữa bệnh bảo hiểm y tế, bảo vệ quyền lợi người tham gia bảo hiểm y tế và chống lạm dụng quỹ bảo hiểm y tế;

+ Tham gia vào quá trình lựa chọn nhà thầu cung cấp thuốc, vật tư y tế của các cơ sở khám, chữa bệnh bảo hiểm y tế trên địa bàn theo quy định.

+ Tham gia phối hợp với Sở Y tế và đơn vị liên quan, chỉ đạo các cơ sở khám, chữa bệnh bảo hiểm y tế trên địa bàn xây dựng nhu cầu, đồng thời

thẩm định và tổng hợp nhu cầu về danh mục, số lượng thuốc; giám sát việc thực hiện kế hoạch thuốc đảm bảo cung ứng đủ thuốc theo Danh mục thuốc đấu thầu tập trung quốc gia đối với thuốc thuộc lĩnh vực bảo hiểm y tế do Bảo hiểm xã hội Việt Nam thực hiện theo quy định.

+ Thực hiện kiểm tra, thanh tra chuyên ngành về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định, cụ thể:

a) Tổ chức kiểm tra, giải quyết các kiến nghị, khiếu nại, tố cáo về việc thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế đối với các đơn vị trực thuộc Bảo hiểm xã hội tỉnh và tổ chức, cá nhân tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, cơ sở khám, chữa bệnh bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử lý những hành vi vi phạm pháp luật;

b) Xây dựng, phê duyệt và tổ chức thực hiện kế hoạch thanh tra chuyên ngành về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế trên địa bàn tỉnh; gửi kế hoạch thanh tra để báo cáo Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Ủy ban nhân dân tỉnh, Thanh tra cấp tỉnh. Thanh tra đột xuất khi phát hiện tổ chức, cá nhân có dấu hiệu vi phạm pháp luật về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế trên địa bàn tỉnh hoặc khi được Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam giao; xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định;

c) Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện kết luận, kiến nghị, quyết định xử lý sau thanh tra, kiểm tra đối với tổ chức và cá nhân theo quy định của pháp luật. Tổng hợp, báo cáo kết quả công tác thanh tra chuyên ngành về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định.

+ Tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch cải cách hành chính theo chỉ đạo, hướng dẫn của Bảo hiểm xã hội Việt Nam. Thực hiện công tác cải cách thủ tục hành chính, công tác pháp chế và công tác kiểm soát thủ tục hành

chính. Tổ chức triển khai hệ thống quản lý chất lượng theo Tiêu chuẩn quốc gia TCVN ISO 9001:2008 trong thực hiện nhiệm vụ.

+ Quản lý, lưu trữ hồ sơ tài liệu hành chính, nghiệp vụ và hồ sơ đối tượng tham gia, hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

+ Tổ chức thực hiện giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định.

+ Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho công chức, viên chức thuộc Bảo hiểm xã hội tỉnh.

+ Chủ trì, phối hợp với các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội ở địa phương, các tổ chức, cá nhân tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, để giải quyết các vấn đề có liên quan đến việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định.

+ Có quyền khởi kiện vụ án dân sự để yêu cầu tòa án bảo vệ lợi ích công cộng, lợi ích nhà nước trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế trên địa bàn.

+ Đề xuất với Bảo hiểm xã hội Việt Nam kiến nghị việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung cơ chế, chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; kiến nghị với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, điều tra, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

+ Cung cấp đầy đủ và kịp thời thông tin về việc đóng, quyền được hưởng các chế độ, thủ tục thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế khi người lao động, người sử dụng lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu; cung cấp đầy đủ và kịp thời tài liệu, thông tin liên quan theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

+ Định kỳ 6 tháng, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương cập nhật thông tin về tình hình sử dụng lao động trên địa bàn. Phối hợp cơ quan thuế cập nhật mã số thuế của tổ chức, cá nhân; định kỳ hàng năm, cập nhật thông tin do cơ quan thuế cung cấp về chi phí tiền lương để tính thuế của doanh nghiệp hoặc tổ chức.

+ Chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra toàn diện Bảo hiểm xã hội huyện trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

+ Quản lý công chức, viên chức, lao động hợp đồng thuộc Bảo hiểm xã hội tỉnh.

+ Tổ chức nghiên cứu, ứng dụng khoa học; ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành Bảo hiểm xã hội tỉnh. Thực hiện chế độ thông tin, thống kê, báo cáo, thi đua - khen thưởng theo quy định.

+ Thực hiện các nhiệm vụ khác do Tổng Giám đốc giao.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh

- Cơ cấu lực lượng lao động của BHXH tỉnh Bắc Ninh.

BHXH tỉnh do một Giám đốc quản lý và điều hành theo chế độ thủ trưởng. Giám đốc chịu trách nhiệm điều hành toàn diện và quản lý mọi hoạt động của BHXH tỉnh để thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn của BHXH tỉnh theo quy định Quyết định số 4857/QĐ-BHXH ngày 21/10/2008 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam. Giám đốc chịu trách nhiệm trước pháp luật, trước Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam về những nhiệm vụ được giao.

Giúp việc cho Giám đốc BHXH tỉnh có 02 Phó giám đốc. Các phó Giám đốc được Giám đốc phân công chỉ đạo một số lĩnh vực công tác và chỉ đạo một số Phòng trực thuộc được phân công. Phó Giám đốc thay mặt và chịu trách nhiệm trước Giám đốc và trước pháp luật Nhà nước giải quyết các công việc thuộc phạm vi công việc được phân công.

Các phòng nghiệp vụ trực thuộc BHXH tỉnh có chức năng giúp Giám đốc BHXH tỉnh tổ chức quản lý quỹ BHXH, quỹ BHYT và thực hiện chế độ, chính

sách BHXH, BHYT theo từng lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ của Phòng. Phòng chịu sự quản lý và điều hành của Giám đốc hoặc Phó Giám đốc BHXH tỉnh theo lĩnh vực phụ trách và sự chỉ đạo nghiệp vụ của các Ban trực thuộc BHXH Việt Nam.

Đến nay cơ bản đội ngũ công chức viên chức và lao động hợp đồng BHXH tỉnh Bắc Ninh có đủ trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ và năng lực để thực hiện các nhiệm vụ được giao, góp phần nâng cao các mặt công tác, phẩm chất chính trị, năng lực quản lý, điều hành được nâng lên; hầu hết công chức, viên chức và người lao động đã thể hiện được lập trường quan điểm chính trị vững vàng, có tinh thần đoàn kết nhất trí, có tinh thần trách nhiệm trong công tác.

Bảng 2.1. Lực lượng lao động ngành BHXH tỉnh Bắc Ninh năm 2018

BHXH tỉnh			BHXH thành phố, thị xã, huyện	
Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)
Số lượng CBCNV	124	100	164	100
Trình độ trung cấp	5	4.0	16	9.8
Trình độ cao đẳng	7	5.6	26	15.9
Trình độ đại học	87	70.2	113	68.9
Trình độ sau đại học	25	20.2	9	5.5
Số cán bộ kiêm nhiệm	17	13.7	73	44.5

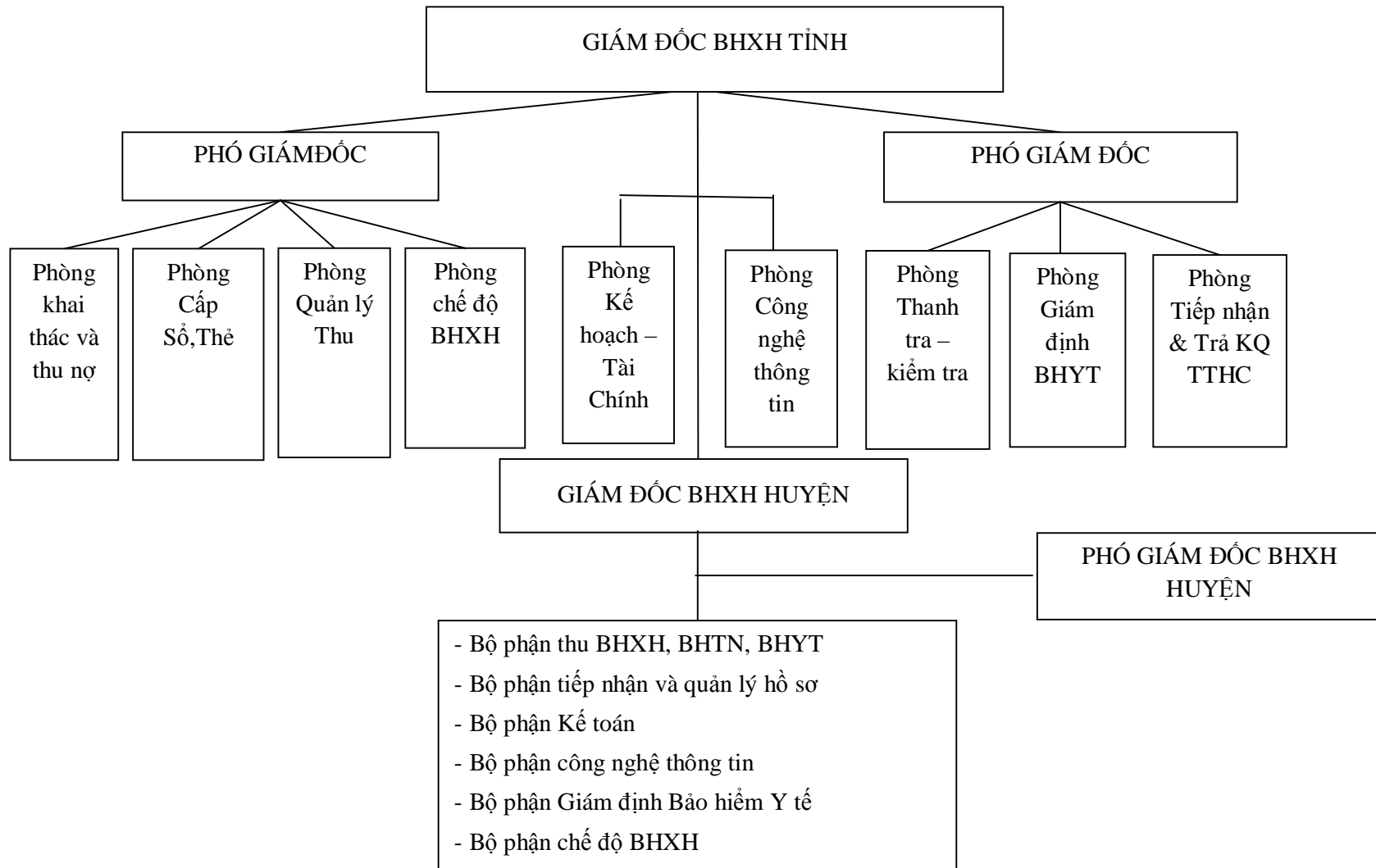
(Nguồn: BHXH tỉnh Bắc Ninh)

Đến 31/12/2018, BHXH tỉnh Bắc Ninh có tất cả 288 CB,CC,VC và lao động hợp đồng, trong đó 124 cán bộ thuộc văn phòng BHXH tỉnh, 164 cán bộ thuộc BHXH huyện, 258 cán bộ là viên chức. Các cán bộ BHXH đều đã được qua đào tạo bài bản. Số lượng người đã tốt nghiệp Đại học chiếm 79,24%. Có 15 cán bộ có trình độ cử nhân, cao cấp lý luận chính trị, 35 cán bộ có trình độ

trung cấp chính trị. Hầu hết các cán bộ đều có trình độ cơ bản về công nghệ thông tin.

Cơ cấu tổ chức: Bộ máy của BHXH tỉnh Bắc Ninh gồm 11 phòng chức năng và 8 đơn vị trực thuộc là các BHXH huyện/thị xã/ thành phố có tư cách pháp nhân riêng, có con dấu, trụ sở và tài khoản riêng. Đứng đầu các BHXH huyện/thị xã/ thành phố là Giám đốc BHXH huyện/thị xã/ thành phố.

Cơ cấu tổ chức hiện tại của BHXH tỉnh Bắc Ninh được đánh giá là tương đối hợp lý, phù hợp với chức năng nhiệm vụ của đơn vị.



Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy BHXH tỉnh Bắc Ninh

(Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ BHXH tỉnh Bắc Ninh)

- Cơ cấu đội ngũ viên chức của BHXH tỉnh Bắc Ninh.

Bảng 2.2. Cơ cấu đội ngũ viên chức của BHXH tỉnh Bắc Ninh năm 2018

STT	Đơn vị	Tổng số LĐ	Số viên chức	Tỷ lệ
1	BHXH tỉnh	124	119	96.0
2	BHXH thành phố Bắc Ninh	29	24	82.8
3	BHXH thị xã Từ Sơn	21	17	81.0
4	BHXH huyện Tiên Du	23	20	87.0
5	BHXH huyện Yên Phong	19	17	89.5
6	BHXH huyện Quế Võ	22	18	81.8
7	BHXH huyện Thuận Thành	19	16	84.2
8	BHXH huyện Gia Bình	15	13	86.7
9	BHXH huyện Lương Tài	16	14	87.5
	Tổng số	288	258	89.6

(Nguồn: BHXH tỉnh Bắc Ninh)

Nhìn bảng số liệu trên ta dễ dàng nhận thấy: tỷ lệ viên chức chiếm đa số (trên 80%) cơ cấu lực lượng lao động trong các đơn vị hành chính thuộc sự quản lý của BHXH tỉnh. Trong đó, tỷ lệ viên chức tại BHXH tỉnh chiếm tỷ lệ cao nhất (96%). Do đặc thù của ngành bảo hiểm xã hội là cơ quan quản lý nhà nước theo ngành dọc, cơ cấu cơ quan chủ yếu là thành phần viên chức. Như vậy cũng có thể nói, việc phát triển đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh cũng chính là phát triển nguồn nhân lực chủ yếu tại đây.

2.1.3. Kết quả thực hiện nhiệm vụ giai đoạn 2013-2018

Thời gian qua, BHXH tỉnh Bắc Ninh và các huyện, thị xã, thành phố đẩy mạnh các hoạt động nghiệp vụ, nâng cao chất lượng phục vụ người tham gia Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm Y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Những nỗ lực ấy giúp ngành thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, từng bước mở rộng đối tượng tham gia, bảo đảm quyền lợi cho người lao động.

+ Một trong những hoạt động được BHXH tỉnh Bắc Ninh tích cực triển khai là đẩy mạnh công tác thu, giảm số tiền nợ BHXH, BHYT, BHTN. Công tác tuyên truyền chính sách, pháp luật về bảo hiểm được thực hiện qua nhiều hình thức như: Tuyên truyền trên các phương tiện báo chí, truyền thông, qua hệ thống truyền thanh cơ sở, trên trang thông tin điện tử của ngành; cấp phát tờ rơi, tờ gấp giới thiệu về chính sách... Đặc biệt với chủ trương mở rộng đối tượng tham ra hướng đến người nông dân, lao động tự do thời gian qua, BHXH tỉnh phối hợp với Hội Nông dân tỉnh tổ chức nhiều buổi tọa đàm, đối thoại tại cơ sở để tuyên truyền, hướng dẫn các thủ tục, chế độ ưu đãi, giải đáp những thắc mắc... góp phần từng bước thay đổi nhận thức của người dân đối với BHXH, BHYT. Nhờ đẩy mạnh tuyên truyền, vận động, số người tham gia BHXH, BHYT, BHTN ngày càng tăng. Đến hết tháng 8/2018, có 5.245 đơn vị tham gia BHXH, BHYT với hơn 1,1 triệu người tham gia, tăng 30,25% so với cùng kỳ năm 2013. Sự tăng nhanh về số người tham gia BHXH, BHYT là những tín hiệu mừng trong thực hiện lộ trình BHYT toàn dân.

+ Công tác thu BHXH, BHYT, BHTN cũng được ngành BHXH quan tâm. Trên cơ sở nhiệm vụ được giao, BHXH tỉnh Bắc Ninh và các huyện, thị xã, thành phố chủ động đôn đốc các cơ quan, doanh nghiệp trên địa bàn thực hiện đóng BHXH, BHYT, BHTN theo quy định để bảo đảm quyền lợi chính đáng của người lao động. Đến hết tháng 8/2018, toàn tỉnh thu được 4.019 tỷ đồng, tăng 45,09% so với cùng kỳ năm 2013. Tuy nhiên, thực tế còn nhiều đơn vị nợ tiền đóng, trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN, trong đó có nhiều đơn vị, doanh nghiệp nợ với số tiền lớn, trong thời gian dài. Đến ngày 30-8, số tiền nợ BHXH, BHYT, BHTN là 292,04 tỷ đồng, tăng 95,09 tỷ đồng so với cùng kỳ năm 2013, chiếm 5% tổng số phải thu.

+ Cùng với các hoạt động trên, BHXH tỉnh Bắc Ninh và các huyện, thị xã thành phố đẩy mạnh các hoạt động: Chi trả, giải quyết chế độ, chính sách

BHXH, BHYT, BHTN theo đúng quy định; tích cực ứng dụng CNTT trong các hoạt động; thực hiện rà soát, bàn giao sổ BHXH và áp dụng bộ công cụ quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT...

2.2. Đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2013-2018

2.2.1. Chất lượng viên chức thông qua trình độ học vấn

Chất lượng viên chức thông qua trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ của viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh được đánh giá qua các tiêu chí: trình độ học vấn, trình độ lý luận chính trị, tiếng anh, tin học, chuyên môn nghiệp vụ, thâm niên công tác được cụ thể hóa như sau:

- Cơ cấu viên chức theo trình độ học vấn:

Bảng 2.3. Trình độ học vấn của viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2013 - 2018

Tiêu chí	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tổng số viên chức	273	100	270	100	268	100	265	100	260	100	258	100
Thạc sỹ	10	3.66	13	4.815	18	6.72	21	7.92	26	10.00	30	11.63
Đại học	199	72.89	202	74.81	201	75.00	202	76.23	198	76.15	200	77.52
Cao đẳng	39	14.29	35	12.96	32	11.94	27	10.19	24	9.23	18	6.98
Trung cấp	25	9.16	20	7.407	17	6.34	15	5.66	12	4.62	10	3.88

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Cán bộ)

Qua bảng trên ta thấy: Tỷ lệ viên chức có trình độ trung cấp trong toàn cơ quan thấp nhất chiếm 9.16% năm 2013 và có xu hướng giảm dần qua các

năm. Năm 2017 giảm còn 4.62%. Đến năm 2018 tỷ lệ này còn 3.88%. Đội ngũ viên chức này chủ yếu nắm giữ các công việc: Văn thư, cán bộ phụ trách văn phòng trong cơ quan. Tỷ lệ viên chức có trình độ cao đẳng cũng chiếm tỷ lệ thấp và có xu hướng giảm dần qua các năm. Cụ thể là năm 2013 chiếm 14,29% tương ứng 39 viên chức. Đến năm 2018 tỷ lệ này giảm dần còn 6.98% tương ứng 18 viên chức. Số lượng viên chức này chủ yếu là những viên chức đã lớn tuổi, tuy trình độ học vấn không quá cao nhưng chuyên môn lại rất vững vàng và nhiều kinh nghiệm trong xử lý nghiệp vụ. Tỷ lệ viên chức có trình độ đại học chiếm đa số. Bình quân đều chiếm tỷ trọng khoảng 73%-77% qua 5 năm, Bên cạnh đó, tỷ lệ bằng thạc sỹ cũng có xu thế tăng qua các năm từ 10 người năm 2013 (chiếm 3.66%) tăng lên thành 30 người (chiếm 11.63%) năm 2018. Điều này cho thấy trình độ học vấn đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh ngày càng được cải thiện.

Trình độ đào tạo cơ bản, có thể đáp ứng, tiếp cận và đảm nhiệm được các yêu cầu nhiệm vụ của ngành. Tuy vậy, lực lượng này cũng cần được bố trí, sử dụng hợp lý để tránh lãng phí nguồn nhân lực của cơ quan. Thông qua triển khai đề án vị trí việc làm của ngành, hầu hết các vị trí việc làm đòi hỏi có trình độ Đại học. Chỉ có các vị trí văn thư, lưu trữ, thủ quỹ là chấp nhận trình độ đào tạo trung cấp, cao đẳng.

- Cơ cấu viên chức theo trình độ tin học, ngoại ngữ.

Với việc sử dụng hệ thống quản lý BHXH, BHYT, BHTN bằng phần mềm đặt ra yêu cầu cho viên chức của BHXH phải có trình độ tin học và áp dụng được vào thực tế công việc. Từ đó, tin học đã trở thành một phương tiện không thể thiếu trong quá trình thực hiện BHXH, BHYT, BHTN. Cán bộ trong toàn cơ quan được đào tạo qua lớp tin học cơ bản, do đó ứng dụng công nghệ thông tin vào thực hiện BHXH, BHYT, BHTN trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh được thực hiện tương đối tốt.

Bảng 2.4. Cơ cấu viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh theo trình độ CNTT, Ngoại ngữ qua các năm 2013-2018*Đơn vị tính: Người*

STT	Chỉ tiêu	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
I	Tổng số viên chức	273	100	270	100	268	100	265	100	260	100	258	100
II	Trình độ tin học												
	Kỹ sư	16	5.86	16	5.93	15	5.60	14	5.28	14	5.38	14	5.43
	Chứng chỉ	217	79.49	223	82.59	231	86.19	240	90.57	237	91.15	239	92.64
	Không có	40	14.65	31	11.48	22	8.21	11	4.15	9	3.46	5	1.94
III	Trình độ ngoại ngữ												
	Cử nhân	5	1.83	6	2.22	6	2.24	8	3.02	6	2.31	6	2.33
	Chứng chỉ	167	61.17	178	65.93	181	67.54	180	67.92	187	71.92	190	73.64
	Không có	101	37.00	86	31.85	81	30.22	77	29.06	67	25.77	62	24.03

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Cán bộ)

Do đặc thù công việc, mọi hoạt động nghiệp vụ BHXH đều sử dụng phần mềm: phần mềm kế toán (TCKT), phần mềm Quản lý thu - sổ thẻ (TST); phần mềm tiếp nhận hồ sơ (TNHS); phần mềm quản lý đối tượng hưởng BHXH hàng tháng (TCS); phần mềm ốm đau thai sản (ODTS), phần mềm BHXHnet, Xetduyet...cơ bản các phần mềm đã đáp ứng được yêu cầu giải quyết nghiệp vụ của Ngành, rút ngắn thời gian giải quyết công việc. Ngoài ra còn tiếp tục khai thác sử dụng có hiệu quả hệ thống hội nghị trực tuyến góp phần nâng cao chất lượng công tác chỉ đạo điều hành của lãnh đạo, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác, tiết kiệm chi phí tổ chức hội nghị của đơn vị. Hiện nay để đáp ứng được yêu cầu công việc, giảm thủ tục hành chính BHXH Việt Nam đang phối hợp với các đơn vị xây dựng chương trình phần mềm liên thông các phần mềm nghiệp vụ từng mảng và thực hiện xét duyệt trên web giúp nâng cao hiệu quả thực hiện BHXH.

Tính đến nay có trên 70% cán bộ có trình độ ngoại ngữ, tin học, cụ thể như sau: 20 cán bộ có trình độ cử nhân, kỹ sư ngoại ngữ, tin học. trình độ cơ sở tin học 239 người và 190 người trình độ cơ sở ngoại ngữ.

2.2.2. Chất lượng đội ngũ viên chức thông qua thể lực

Do đặc thù áp lực khối lượng công việc ngày càng lớn, giao dịch với doanh nghiệp, người lao động nhiều, viên chức thực hiện công tác giám định tại các bệnh viện thường xuyên tiếp xúc với người bệnh, nên việc đảm bảo sức khỏe cho cán bộ BHXH là điều rất cần thiết để viên chức BHXH yên tâm công tác thực hiện công việc.

Hàng năm, viên chức được khám sức khỏe định kỳ 1 lần/năm. Kết quả khám định kỳ được thống kê cụ thể như sau:

Bảng 2.5. Tình trạng sức khỏe , thể lực của viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2013-2018*Đơn vị tính: Người*

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
			SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
I	Tổng số viên chức	người	273	100	270	100	268	100	265	100	260	100	258	100
II	Tình trạng Sức khỏe													
1	Loại I (Rất khỏe)	người	83	30.4	80	29.6	80	29.9	78	29.5	80	30.7	79	30
2	Loại II (Khỏe)	người	130	47.6	127	47	129	48.1	120	45.3	115	44.4	114	44
3	Loại III (BT)	người	59	21.6	61	22.6	58	21.6	64	24.1	63	24	64	25
4	Loại IV (Yếu)	người	1	0.4	2	0.74	1	0.37	3	1.11	2	0.89	2	0.9
III	Tình trạng Thể lực													
1	<i>Chiều cao TB</i>	m	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018						
	Nam	m	1,63	1,65	1,66	1,63	1,65	1,66						
	Nữ	m	1,50	1,51	1,52	1,53	1,54	1,55						
2	<i>Cân nặng TB</i>	kg	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018						
	Nam	kg	61.1	61.7	62.2	62.4	63.2	63.5						
	Nữ	kg	43.9	44.5	45.1	45.3	46.1	46.5						

(Nguồn : Phòng Tổ chức – Cán bộ)

Qua bảng 2.6, ta thấy rằng sức khỏe, thể lực của cán bộ Bảo hiểm xã hội ngày càng tốt lên, tỷ lệ sức khỏe loại I qua các năm 2013-2018 giao động trong khoảng (từ 29.5% lên đến 30.7%), tỷ lệ sức khỏe loại IV từ năm 2013 đến năm 2018 vẫn luôn chiếm tỷ trọng thấp nhất (giao động 1-3 người tương ứng khoảng 1%) và ta nhận thấy tình trạng thể lực viên chức năm 2018 tốt hơn so với vài năm gần đây. Điều này cho thấy, viên chức đã quan tâm hơn đến việc chăm sóc sức khỏe cá nhân. Đồng thời trong những năm qua, Ban Giám đốc thường xuyên tổ chức các hoạt động thể dục thể thao, văn nghệ nhằm tạo môi trường lành mạnh, nâng cao tinh thần, thể lực cho cán bộ công chức, viên chức nhân viên hợp đồng trong toàn tỉnh.

Đánh giá mức độ phù hợp về sức khỏe và thể lực: căn cứ theo tiêu chuẩn phân loại sức khỏe tại Quyết định số 1613/BYT-QĐ ngày 15/8/1997 của Bộ Y tế.

Bảng 2.6. Mức độ phù hợp về sức khỏe, thể lực của viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh

Yêu cầu	Tỷ lệ thực tế năm 2018		Tỷ lệ chuẩn		Đánh giá
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	
Sức khỏe	99.1% đạt từ loại III trở lên		100% đạt từ loại III trở lên		Thấp hơn tỷ lệ chuẩn
Thể lực	Nam	Nữ	Nam	Nữ	
Chiều cao	1,66m	1,55m	1m54 - trên 1m63	1m47 - trên 1m55	Vượt tỷ lệ chuẩn
Cân nặng	63.5kg	46,5kg	45kg - trên 50kg	40kg - trên 45kg	Vượt tỷ lệ chuẩn

(Nguồn : Phòng Tổ chức BHXH tỉnh Bắc Ninh)

Qua bảng đánh giá trên ta thấy, sức khỏe viên chức Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh năm 2018 chiếm 99.1% thấp hơn tỷ lệ chuẩn, vẫn còn 2 cán bộ sức khỏe loại yếu (tương đương 0.9%) do mắc bệnh: huyết áp, xương khớp. Để đảm bảo tốt công tác thực hiện công việc thường xuyên lãnh đạo phòng, quận huyện đã bố trí sắp xếp công việc hợp lý cho 2 cán bộ để đảm bảo hoàn

thành công việc.

Chiều cao, cân nặng của viên chức năm 2018 vượt so với tiêu chuẩn như trên là do:

+ Số lượng lao động già, sức khỏe kém về hưu hoặc tình giảm biên chế còn lại đội ngũ trẻ, đây là lực lượng lao động có sức khỏe tốt, thể lực tốt.

+ Thực hiện khám chữa bệnh định kỳ cho cán bộ công chức, viên chức nhân viên hợp đồng tại các cơ sở y tế có uy tín, chất lượng, thực hiện các bước quy trình khám chữa bệnh theo đúng quy định của Bộ y tế.

+ Mức độ quan tâm của Ban Giám đốc với cán bộ viên chức cơ quan và bản thân viên chức với thể lực của chính mình ngày càng cao.

+ Khâu tiếp nhận hồ sơ của cán bộ tham gia dự tuyển bắt buộc phải có giấy chứng nhận khám sức khỏe do cơ quan có thẩm quyền cấp.

Trong bảng hỏi điều tra về tình hình tổ chức thực hiện việc kiểm tra sức khỏe định kỳ tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh, ta thu được số liệu như sau:

Bảng 2.7. Số liệu điều tra sức khỏe viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.

Nội dung	Số người trả lời	Tỷ lệ (%)
Tình trạng sức khỏe phù hợp với công việc	96	96
Tình trạng sức khỏe không phù hợp với công việc	4	4

(Nguồn: Tổng hợp phiếu khảo sát)

Như vậy, ta thấy hầu hết các viên chức đều có đủ sức khỏe và khả năng lao động để hoàn thành được công việc hiện tại.

Điều này có được một phần do cơ cấu lao động tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh tương đối trẻ và ý thức về vấn đề sức khỏe của bản thân khá cao nên họ rất chủ động và tham gia đầy đủ các đợt khám sức khỏe định kỳ.

Toàn bộ đội ngũ viên chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đều có ý thức chấp hành kỷ luật tốt, tham gia đầy đủ các đợt khám sức khỏe định kỳ do Bảo hiểm xã hội tỉnh tổ chức.

2.2.3. Chất lượng đội ngũ viên chức thông qua tâm lực

Khi nói tới chất lượng đội ngũ viên chức, ngoài thể lực và trí lực thì vấn đề chất lượng của viên chức từ kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm đến phẩm chất chính trị đạo đức, lối sống, phong cách giao tiếp ứng xử phải được đặt lên hàng đầu. Quán triệt thực hiện Quyết định số 463-QĐ/BCS ngày 31/5/2016 của Bí thư Ban Cán sự, Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam về việc quy định chuẩn mực đạo đức của cán bộ, đảng viên, công chức viên chức ngành BHXH, cùng với những Quy định về nghĩa vụ của Viên chức trong luật viên chức, tập thể lãnh đạo, cấp ủy BHXH tỉnh Bắc Ninh thường xuyên quan tâm, giáo dục chính trị tư tưởng, lãnh đạo cán bộ viên chức chấp hành tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp khi thực thi công vụ.

Phẩm chất chính trị đạo đức và tính chuyên nghiệp là những yếu tố thuộc về tâm lực của viên chức. Những yếu tố này có được từ sự tự ý thức của bản thân các viên chức thông qua quá trình tiếp xúc, nhận thức từ con người và môi trường xung quanh. Tính chuyên nghiệp ngày càng được đề cao và là một trong những yêu cầu đầu tiên đối với đội ngũ viên chức.

Bảng 2.8. Đánh giá phẩm chất chính trị của đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh từ năm 2015 đến năm 2018

DVT: Người

Mức độ Năm	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Tổng cộng
Năm 2015	45	176	32	15	268
Năm 2016	48	173	30	14	265
Năm 2017	50	169	27	14	260
Năm 2018	53	168	25	12	258

(Nguồn: Phòng Tổ chức- Cán bộ)

Thực tế theo kết quả đánh giá viên chức của phòng tổ chức cán bộ BHXH tỉnh Bắc Ninh về mặt phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống từ năm

2015 đến năm 2018 (Bảng 2.9) cho thấy, số lượng viên chức được đánh giá tốt đến rất tốt là khá cao (năm 2015 trong tổng số 268 viên chức được đánh giá có 221 người được đánh giá phẩm chất chính trị rất tốt và tốt; năm 2018 trong tổng số 258 viên chức được đánh giá có 53 người được đánh giá rất tốt và 168 được đánh giá tốt. Tuy nhiên, vẫn còn có viên chức có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống bị đánh giá ở mức trung bình và kém (năm 2015 có 32 người bị đánh giá trung bình và 15 bị đánh giá kém; năm 2017 có 27 người bị đánh giá trung bình và 14 bị đánh giá kém; năm 2018 có 25 người bị đánh giá trung bình và 12 bị đánh giá kém). Ta thấy, về cơ bản viên chức BHXH tỉnh BN có bản lĩnh chính trị vững vàng, có lối sống lành mạnh, giản dị và biết quan tâm chăm lo đến sự nghiệp chung của đơn vị. Tuy nhiên, có một bộ phận không nhỏ viên chức do tác động tiêu cực của kinh tế thị trường có biểu hiện suy thoái về phẩm chất đạo đức như: sống xa dân, quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng, lãng phí, làm trái các nguyên tắc quản lý, trục lợi quỹ BHXH... gây tổn hại quỹ BHXH và làm mất niềm tin của người dân với cơ quan HCSN.

Bảng 2.9. Kết quả đánh giá yêu cầu tinh thần, năng lực của đội ngũ viên chức

STT	Nội dung	Số người trả lời	Tỷ lệ (%)
1	Kết quả công việc của tôi đảm bảo tính trung thực, khách quan, chính xác và kịp thời	75/100	75
2	Tôi luôn chia sẻ và hỗ trợ người khác để hoàn thành tốt công việc	85/100	85
3	Tôi luôn chủ động trong công việc	75/100	75
4	Tôi có trách nhiệm trong công việc	67/100	67
5	Tôi luôn chủ động, tích cực học tập, cập nhật và trau dồi kiến thức, nâng cao năng lực chuyên môn	65/100	65
6	Tôi luôn chấp hành quy định về thời gian và tác phong nơi công sở	57/100	57

(Nguồn: Tổng hợp phiếu khảo sát)

Dựa vào kết quả từ bảng trên, ta thấy các viên chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đều cho rằng công việc của mình đảm bảo tính trung thực, khách quan, chính xác và kịp thời đạt 75%. Kết quả đánh giá này chưa được cao, điều này cho thấy một số viên chức chưa báo cáo công việc của mình một cách chính xác, còn chạy theo thành tích, thi đua khen thưởng hàng năm. Bên cạnh đó chỉ tiêu luôn chia sẻ và hỗ trợ người khác để cùng hoàn thành tốt công việc khá cao 85%. Các viên chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đã có sự chia sẻ công việc với mọi người, không có hiện tượng giấu nghề. Người đi trước truyền đạt các kinh nghiệm, kỹ năng, cách giải quyết công việc cho người đi sau, người vào sau sẽ học hỏi, tìm tòi kinh nghiệm của những người đi trước. Chính điều này làm cho họ chủ động, tích cực học tập, trau dồi kiến thức, nâng cao năng lực chuyên môn. Bên cạnh đó, họ là những người chủ động trong công việc và có trách nhiệm với công việc được giao. Họ luôn luôn cố gắng hoàn thành tốt công việc của mình. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh luôn khuyến khích các viên chức trong cơ quan trao đổi kiến thức, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn để đáp ứng nhu cầu công việc ngày càng cao. Đội ngũ viên chức luôn luôn cập nhật các văn bản để giải quyết công việc được đúng về thủ tục và về thời gian.

Môi trường làm việc là một trong những nhân tố quan trọng để định hướng đạo đức cho viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.

Mối quan hệ đồng nghiệp luôn được đề cao thể hiện ở sự tôn trọng lẫn nhau, gắn bó đoàn kết và đối xử thân thiện, tin cậy trong công việc. Điều này được phản ánh trong sự đánh giá của chính các cán bộ công chức, viên chức, trong Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh, được thống kê theo số liệu điều tra bằng bảng hỏi, mang tính tham khảo về đánh giá của cán bộ công chức, viên chức về những biểu hiện trong văn hóa công sở của đối tượng viên chức trong ngành BHXH.

Bảng 2.10. Đánh giá của cán bộ công chức về tác phong làm việc của viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh

(Đơn vị: %)

Tác phong làm việc của	Ý kiến đánh giá	
	Đồng ý	Không đồng ý
Viên chức Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh		
VC hợp tác tốt trong công việc	77	23
VC có tác phong chuyên nghiệp	68	32
Các cán bộ VC đối xử thân thiết, thoải mái	75	25
VC được tin cậy và tôn trọng trong công việc	60	40
Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hòa nhã	60	40
VC thực hiện công việc sáng tạo, hiệu quả	59	41
VC có đầy đủ thông tin để thực hiện công việc	78	22

(Nguồn: Tổng hợp phiếu khảo sát)

Qua điều tra từ phiếu điều tra của các cán bộ, công chức, nhân viên trong cơ quan ta nhận thấy: nhìn chung về tác phong, hàng xử, ứng xử, hợp tác trong công việc và đời sống trong sinh hoạt chung tại cơ quan các viên chức đều được đánh giá tương đối tốt (trên 60% ý kiến đồng ý) tuy nhiên về việc thực hiện công việc, 41% cán bộ cho rằng viên chức thực hiện công việc chưa sáng tạo hiệu quả mà còn thụ động và cứng nhắc và đùn đẩy trách nhiệm. Bên cạnh đó, 40% ý kiến cho rằng viên chức chưa được tôn trọng và tin cậy trong công việc cũng như lãnh đạo là viên chức chưa có tác phong lịch sự, hòa nhã dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao.

Nhận thức rõ điều này, Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đang có những cải cách trong lề lối làm việc của đội ngũ viên chức, có sự chuyên môn hóa hơn, công việc được phân công rõ ràng đối với từng vị trí, từng viên chức thông qua bảng mô tả công việc. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh cũng xây dựng hình ảnh riêng cho mình bằng cách may trang phục đồng phục cho cán bộ toàn cơ quan, tạo cho cán bộ công chức, viên chức có môi trường làm việc

tự do, thoải mái nhưng tự giác giúp cho họ phát triển được khả năng, năng lực của mình.... Với những nỗ lực đó, Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đã đạt được những kết quả khả quan, chất lượng đội ngũ viên chức phần nào đã thể hiện sự chuyên nghiệp trong tác phong làm việc, nhạy bén sáng tạo, thích ứng với mọi môi trường và sự thay đổi nào, ý thức trách nhiệm và tinh thần cầu tiến của đội ngũ viên chức cũng được nâng cao.

2.2.4. Chất lượng đội ngũ viên chức về cơ cấu.

Khả năng làm việc của con người phụ thuộc vào từng giai đoạn tuổi. Mỗi một độ tuổi khác nhau thể hiện trạng thái thể lực, sức khỏe, khả năng lao động cũng khác nhau, nó ảnh hưởng đến kỹ năng nghề nghiệp, kinh nghiệm, suy nghĩ, nhận thức... tất cả các yếu tố đó đều ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.

**Bảng 2.11. Cơ cấu viên chức theo độ tuổi và giới tính BHXH tỉnh Bắc Ninh
giai đoạn 2013 – 2018**

STT	Chỉ tiêu	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
I	Tổng số VC	273	100	270	100	268	100	265	100	260	100	258	100
	Từ 30 trở xuống	41	15	35	13	30	11	23	9%	18	7%	15	6%
	Từ 30 – 50	172	63	169	63	173	65	179	68%	175	67%	183	71%
	Trên 50	60	22	66	24	65	24	63	24%	67	26%	60	23%
II	Cơ cấu theo giới tính												
	Nam	72	26	71	26	71	26	67	25%	65	25%	64	25%
	Nữ	201	74	199	74	197	74	198	75%	195	75%	194	75%

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Từ số liệu trong bảng 2.1.3 ta thấy:

- Về đội tuổi: Đội ngũ cán bộ BHXH tỉnh Bắc Ninh giữ mức ổn định và cơ cấu lao động trung bình, tỷ lệ tăng giảm không đáng kể. Cụ thể: Người có tuổi đời từ 30 đến 50 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất. Năm 2013 có 172 người thuộc độ tuổi này chiếm tỷ lệ 63%. Đến năm 2018 số người thuộc độ tuổi này tăng lên 71% tương ứng với 183 người. Đây là độ tuổi năng động, nhanh nhạy nhưng lại chín chắn trong xử lý công việc. Trái lại, số viên chức dưới 30 tuổi sau ba năm giảm đi rõ rệt. Năm 2013, độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm 15% tương ứng số người là 41. Lúc này, BHXH vừa tuyển bổ sung một số viên chức trẻ vào ngành thông qua kỳ thi tuyển. Tỷ lệ này giảm xuống còn 6% năm 2018. Nguyên nhân do kế hoạch tinh giảm biên chế của ngành và số lượng tuyển dụng viên chức ngành ít đi, thay vào đó là hợp đồng tạm tuyển. Đây là lực lượng cán bộ trẻ, năng động, nhiệt huyết, sáng tạo, dám nghĩ dám làm và đóng góp lâu dài cho sự phát triển của Bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, cán bộ trẻ thường ít kinh nghiệm trong công việc, non nớt, dễ mắc sai lầm trong chuyên môn.

Bên cạnh đó, số người trong độ tuổi trên 50 cũng khá ổn định về số lượng sau 5 năm. Cụ thể là năm 2013 có 60 người trong độ tuổi này tương ứng chiếm 22%. Đến năm 2018, số người trên 50 tuổi là 60 người, chiếm 23% tổng số viên chức toàn tỉnh. Nguyên nhân là do sau 5 năm, một số viên chức đến tuổi về hưu và một vài viên chức được đề bạt thăng chức và chuyển sang ngạch công chức nhưng cũng có một số viên chức chuyển từ độ tuổi 50 lên bổ sung vào lực lượng. Đây là nguồn nhân lực chính chủ yếu làm công tác lãnh đạo như Trưởng, phó phòng chuyên môn, phó Giám đốc thị xã, huyện và các cán bộ thực hiện chế độ chính sách BHXH, BHYT. Nguồn nhân lực trên 50 tuổi tuy sức khỏe đã giảm nhưng tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong công tác thực hiện BHXH, BHYT, công tác đối ngoại, tiếp khách nên cũng rất cần thiết đối với cơ quan. Đây cũng là nguồn nhân lực đã tích lũy được cả về

trình độ tay nghề và chuyên môn nghiệp vụ, vững vàng đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của ngành.

Với tỷ lệ trên 60% cán bộ viên chức thuộc độ tuổi 30-50, cơ cấu về tuổi viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh tương đối đạt chuẩn.

- Về giới tính: ngành Bảo hiểm xã hội thực hiện chế độ chính sách BHXH, BHYT, BHTN đối với người lao động, đặc thù công việc chủ yếu là làm việc trên máy tính, công việc văn phòng nhẹ nhàng nhưng đòi hỏi người làm việc cần mẫn, tỉ mỉ, kiên trì, trong khi đó mức thu nhập trong ngành Bảo hiểm xã hội thấp. Điều này phù hợp hơn với nữ giới cần sự ổn định trong công việc, dẫn đến tỷ lệ nữ trong ngành BHXH cao hơn tỷ lệ nam.

Bên cạnh đó, do tính chất công việc nên yêu cầu tuyển dụng đầu vào là các học viên, sinh viên theo học các khối học Kinh tế, luật, tài chính – kế toán, Bảo hiểm, Y, dược... trong khi đó những ngành học này ở Việt Nam thì nữ giới chiếm số lượng khá lớn, do đó nguồn cung lao động cho ngành BHXH nữ giới chiếm tỷ lệ lớn.

Với thực trạng số lượng cán bộ nữ tại Bảo hiểm xã hội rất lớn trên 70% cho thấy thực trạng mất cân bằng giới tính tại cơ quan so với chuẩn, khiến cho Lãnh đạo có những chính sách quan tâm hơn đến cán bộ nữ: thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ dưỡng sức, thai sản...và các phương án bố trí nhân lực hợp lý đảm bảo công tác thực hiện công việc thường xuyên theo đúng quy định.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh

2.3.1. Thực trạng hoạt động duy trì và nâng cao sức khỏe

- Điều kiện y tế - bảo vệ sức khỏe:

+ 100% viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh được tạo điều kiện đăng ký khám chữa bệnh tuyến tỉnh tại các cơ sở: Bệnh viện đa khoa Bắc Ninh, Bệnh viện quân y 110,... với điều kiện chăm sóc y tế tốt nhất.

+ Hàng năm được hưởng chi phí khám chữa bệnh theo quy định của Nhà nước.

+ Được tạo điều kiện nghỉ ngơi, đi khám sức khỏe trong các trường hợp ốm đau.

+ Các phòng làm việc được trang bị máy điều hòa nhiệt độ, quạt điện đảm bảo sức khỏe cán bộ trong những ngày hè. Tất cả các cơ quan đều đã được đầu tư xây dựng bếp ăn, cấp một số giường nghỉ cho các cán bộ xa có nhu cầu nghỉ trưa tại cơ quan.

- Cải thiện môi trường và điều kiện làm việc: Tất cả các đơn vị tuyến huyện, thị xã trực thuộc BHXH tỉnh và BHXH tỉnh đều được đầu tư trụ sở làm việc khang trang, rộng rãi nhiều cây xanh với diện tích phòng làm việc rộng và được sắp xếp phù hợp, có phòng làm việc riêng của lãnh đạo. 100% viên chức đảm nhiệm các vị trí công việc liên quan đến giải quyết hồ sơ đều được trang bị máy tính cá nhân, máy in và đầy đủ các công cụ dụng cụ, văn phòng phẩm phục vụ công việc.

- Các hoạt động thể dục, thể thao: Lãnh đạo cơ quan chỉ đạo các cán bộ, viên chức tích cực tham gia các hoạt động thể dục thể thao như hội thao ngành BHXH, thành lập các đội bóng đá, cầu lông thường xuyên giao lưu giữa các đơn vị BHXH với nhau và liên ngành các đơn vị khác trên địa bàn tỉnh.

Quan tâm đầu tư chi dụng cụ thể thao như bóng bàn, cầu lông, bóng đá tại các đơn vị phục vụ các cán bộ công nhân viên giao lưu, rèn luyện thể lực sau giờ làm việc.

2.3.2. Thực trạng hoạt động tuyển dụng và sử dụng viên chức

- Công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức của BHXH tỉnh Bắc Ninh được triển khai theo đúng quy trình, quy định tại Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;

Công tác tổ chức thi tuyển vào Ngành được diễn ra theo quy mô lớn. Trong hai năm 2011 và 2013, việc tổ chức thi tuyển được thực hiện theo hình thức thi tuyển cạnh tranh, đảm bảo công khai, minh bạch.

Việc công nhận danh mục vị trí việc làm của BHXH Việt Nam là cơ sở cho việc xác định biên chế cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ được giao trong từng giai đoạn và làm cơ sở cho việc tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức của Ngành. Sau kì thi tuyển viên chức năm 2013, BHXH tỉnh Bắc Ninh đã bổ sung được tương đối đội ngũ viên chức vào các chức danh cần thiết. Tuy nhiên, từ đó đến nay, thực hiện chủ trương của Bộ Chính trị tại Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 về việc rà soát, kiện toàn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 về Kế hoạch của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong đó yêu cầu giữ ổn định cơ cấu tổ chức bộ máy và biên chế từ Trung ương đến địa phương, không thành lập tổ chức mới, không giao bổ sung biên chế (kể cả trong trường hợp Bộ, ngành, đơn vị được giao nhiệm vụ mới). Đồng thời Bộ Chính trị và Chính phủ cũng chỉ đạo các Bộ, ngành, địa phương tích cực thực hiện việc tinh giản biên chế theo quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 về Chính sách tinh giản biên chế và Thông tư Liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/01/2015 của Liên Bộ: Nội vụ, Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 108/2014/NĐ-CP. Chính vì thế mà từ 2013 đến nay, đội ngũ viên chức BHXH tỉnh BN hầu như không được tuyển mới mà số lượng thay đổi là do chuyển công tác hoặc hao hụt do một số viên chức đến tuổi đã về hưu.

- Về sử dụng viên chức: Các đồng chí tham dự các kỳ thi của Bảo hiểm xã hội Việt Nam tổ chức, trúng tuyển đều được bố trí đúng với vị trí việc làm đúng với yêu cầu, nguyện vọng trước khi dự thi, trong quá trình làm việc lãnh

đạo phòng, quận huyện theo dõi có thể luôn chuyên theo nguyện vọng của cán bộ để phát huy tối đa sở trường của viên chức, từ đó tạo động lực làm tăng hiệu quả công việc.

Trong những năm qua BHXH tỉnh Bắc Ninh đã phối hợp với BHXH Việt Nam bổ nhiệm mới thêm 2 Phó Giám đốc do 1 đồng chí Giám đốc và 1 đồng chí Phó Giám đốc nghỉ hưu ; bổ nhiệm 22 viên chức quản lý, bổ nhiệm lại 57 viên chức quản lý. Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, phê duyệt bổ nhiệm được thực hiện theo đúng quy trình, tiêu chuẩn của BHXH Việt Nam.

Tổng số viên chức của BHXH tỉnh Bắc Ninh hiện nay là 258 người, cán bộ quản lý là 79 người (chiếm tỷ lệ 20,4%). Tỷ lệ cán bộ quản lý trên tổng số viên chức của toàn cơ quan như vậy là hoàn toàn hợp lý. Theo đánh giá chung, cơ cấu tổ chức của các đơn vị thuộc BHXH tỉnh Bắc Ninh khá gọn nhẹ, bộ máy không quá cồng kềnh tuy nhiên do khối lượng công việc ngày càng nhiều, tính chất công việc ngày càng phức tạp do có sự thay đổi luật nhiều lần mà số lượng cán bộ viên chức có hạn, dẫn tới các cán bộ tại các đơn vị cấp huyện, thị xã vẫn phải kiêm nhiệm thêm các công việc và vị trí khác.

Bảng 2.12. Số liệu điều tra mức độ phù hợp về năng lực và vị trí việc làm của viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.

Nội dung	Số người trả lời	Tỷ lệ (%)
Chưa phát huy hết khả năng của bản thân	10	10
Phù hợp với năng lực của bản thân	83	83
Năng lực bản thân không đáp ứng được yêu cầu đang đảm nhận	7	7

(Nguồn: Tổng hợp phiếu khảo sát)

Qua bảng số liệu trên ta thấy hầu hết các viên chức được phân công công việc cảm thấy công việc phù hợp với năng lực của bản thân.(chiếm tỷ lệ 83%).

-Về đánh giá cán bộ

Được sự hướng dẫn, chỉ đạo của cơ quan cấp trên, hàng năm, nhằm mục đích nâng cao hiệu quả công việc cũng như nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, BHXH tỉnh Bắc Ninh tiến hành đánh giá theo quý về năng lực của người lao động, đánh giá hiệu quả lao động. Bên cạnh đó, cơ quan và các đơn vị trực thuộc cũng tổ chức họp đánh giá công việc theo tuần, theo tháng để kịp thời giải quyết khuyến khích trong công việc cũng như đưa ra những quyết định quản trị phù hợp giữa các phòng ban. Từ đó làm cơ sở để thực hiện một loạt các hoạt động quản trị nhân sự tiếp theo như: tính lương, xét thưởng, đề bạt, bổ nhiệm. Các viên chức nói riêng cả cán bộ công nhân viên cơ quan nói chung sẽ phát huy hết khả năng lao động, nâng cao hiệu quả của chất lượng công tác để toàn hệ thống tăng thu BHXH, BHYT, đảm bảo thực hiện tốt các chính sách xã hội.

Kết quả điều tra từ 100 phiếu khảo sát được phát cho 100 cán bộ, viên chức về công tác đánh giá thực hiện công việc cho ta cái nhìn rõ nét hơn như sau:

Bảng 2.13. Đánh giá về hoạt động đánh giá viên chức

STT	Đánh giá về hoạt động đánh giá viên chức	Đồng ý		Không đồng ý		Không có ý kiến	
		Số phiếu KS	Tỷ lệ %	Số phiếu KS	Tỷ lệ %	Số phiếu KS	Tỷ lệ %
1	Việc đánh giá viên chức là chính xác và công bằng	80	80	16	16	4	4
2	Quy trình đánh giá giúp cho viên chức có kế hoạch rõ ràng về việc đào tạo và phát triển nghề nghiệp cá nhân	61	61	30	30	9	9

(Nguồn: Số liệu tổng hợp từ phiếu điều tra)

Qua kết quả điều tra ta thấy: 3/4 số công chức viên chức, người lao động tại BHXH tỉnh đồng ý rằng việc đánh giá viên chức là chính xác, công bằng; quy trình đánh giá giúp cho hơn một nửa số viên chức, người lao động có kế hoạch rõ ràng về đào tạo nghề và phát triển nghề nghiệp bản thân.

2.3.3. Thực trạng hoạt động đào tạo viên chức

Thực hiện theo kế hoạch Đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức Ngành BHXH giai đoạn 2017 – 2020 (ban hành kèm theo Quyết định số 1084/QĐ-BHXH ngày 27/06/2017). BHXH tỉnh Bắc Ninh luôn cố gắng và đang áp dụng các hình thức đào tạo sau:

Đào tạo tại chỗ: những cán bộ mới được tuyển dụng đặc biệt là các cán bộ được tuyển thông qua thi tuyển năm 2013 được tiếp nhận vào cơ quan được ban giám đốc ra quyết định cử các cán bộ lâu năm có kinh nghiệm trong các mảng công việc thực hiện kèm cặp, đánh giá hàng quý, sáu tháng, một năm.

Đào tạo định hướng: áp dụng cho tất cả người lao động khi được tuyển dụng vào ngành nhằm tạo điều kiện cho người lao động mới nắm được các thông tin tổng quan về chế độ, chính sách BHXH, BHYT, các kiến thức chuyên môn liên quan đến vị trí công việc mà người lao động sẽ đảm nhận. Sau kỳ thi tuyển gần đây nhất của Ngành năm 2013, sau khi công bố danh sách các thí sinh trúng tuyển, ngày 29/3/2014, BHXH tỉnh phối hợp với trường Đào tạo nghiệp vụ BHXH Việt Nam tham gia lớp tập huấn nâng cao năng lực làm việc cho đội ngũ cán bộ viên chức và lao động hợp đồng trong toàn hệ thống BHXH tỉnh.

Đào tạo trên công việc thực tế (đào tạo kèm cặp): áp dụng cho viên chức mới vào công tác tại đơn vị hoặc chuyển chuyển, nâng cấp trong nội bộ. Việc đào tạo kèm cặp được tổ chức thường xuyên và trên nguyên tắc: cán bộ cấp trên bố trí cán cặp cho nhân viên cấp dưới thuộc quyền điều hành, đảm

bảo mỗi chức danh công việc có ít nhất 02 cán bộ có khả năng đảm nhiệm. Có đánh giá kết quả đào tạo theo định kỳ (quý, năm).

Tự đào tạo: BHXH tỉnh khuyến khích tất cả các viên chức tự đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học phục vụ cho công tác nghiên cứu được hỗ trợ về thời gian, tài liệu. Nếu đi học theo nguyện vọng cá nhân trong giờ hành chính được Giám đốc ra quyết định cho đi học, hình thức học mỗi tháng từ 1 đến 2 tuần thì thời gian học không được hưởng thu nhập bổ sung; đi học theo nguyện vọng cá nhân ngoài giờ hành chính thì vẫn xếp loại theo quy định chung.

Tổ chức các khóa đào tạo nội bộ, hội thảo chuyên đề:

BHXH thành phố thường xuyên tổ chức, mở lớp đào tạo, tập huấn về từng nghiệp vụ ngành khi có thay đổi về văn bản, Nghị định, tập huấn về phần mềm, tổ chức các khóa học ngắn hạn bồi dưỡng nghiệp vụ. Trong 5 năm qua đã cử 89 cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng. Tổ chức lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho tất cả viên chức ngành BHXH, nhân viên ngành Bru điện và nhân viên các đại lý thu BHXH, BHYT tự nguyện, các cơ sở KCB BHYT trên địa bàn tỉnh. Cử cán bộ tham gia đầy đủ các hội nghị tập huấn do BHXH Việt Nam, các bộ, ngành và Thành ủy, UBND, Ban chỉ huy quân sự tỉnh, tổ chức. Thường xuyên mở các lớp tập huấn sử dụng hiệu quả phần mềm Thu, Cấp sổ thẻ, phần mềm giải quyết Chế độ, phần mềm Giám định BHYT, triển khai xây dựng quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2008 đến BHXH các huyện, thị xã.

Đào tạo bên ngoài:

Tham dự các khóa học bên ngoài là hình thức cử cán bộ tham dự các khóa đào tạo, các buổi hội thảo, tập huấn, tọa đàm do BHXH Việt Nam và trường Đào tạo nghiệp vụ BHXH tổ chức tại Hà Nội, Đà Nẵng, Bình Định,

Hà Tĩnh, TP Hồ Chí Minh... nhằm nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức. Ví dụ như: bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho lãnh đạo quản lý cấp phòng, lãnh đạo quận huyện, quản trị mạng, chứng chỉ kế toán trưởng... tùy theo yêu cầu công việc và quy hoạch nhân sự của BHXH Việt Nam. Đối với các lớp này thì toàn bộ chi phí do BHXH Việt Nam đài thọ.

Về chi phí đào tạo: hàng năm ban lãnh đạo BHXH tỉnh phê duyệt kế hoạch cũng như kinh phí đào tạo của toàn tỉnh trong năm. Phòng Tổ chức - Cán bộ căn cứ vào yêu cầu của từng phòng chức năng, các đơn vị trực thuộc theo từng giai đoạn để có kế hoạch đào tạo trong năm. Đối với hình thức đào tạo trung hạn và dài hạn, Giám đốc BHXH tỉnh căn cứ vào kế hoạch đào tạo viên chức trong diện quy hoạch cán bộ nguồn của BHXH tỉnh để xem xét cử cán bộ đi tham gia đào tạo cho phù hợp.

Bảng 2.14. Bảng chi phí đào tạo của BHXH tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2012 – 2018

	Đơn vị tính	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
Tổng chi phí đào tạo	Triệu đồng	81.12	62.64	92.38	55.9	51	57.4
Tổng số viên chức	Lượt người	156	108	149	86	75	82
Chi phí đào tạo/ người	Trđ/lượt người	0.52	0.58	0.62	0,65	0,68	0,7

(Nguồn: Phòng Kế hoạch – Tài chính)

Sở dĩ kinh phí đào tạo năm 2013 và 2015 có số lượt người cao hơn hẳn là do trong năm BHXH tỉnh đã phối hợp mở lớp nâng cao nghiệp vụ cho toàn bộ viên chức trong toàn tỉnh và các thí sinh vừa trúng tuyển vào ngành nhằm bồi dưỡng kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ. Đồng thời mở lớp tập huấn về Luật BHXH, BHYT sửa đổi bổ sung ngay khi có Nghị định 115/2014/NĐ – CP và 105/2014/NĐ-CP ngày 15/11/2014 của Chính phủ quy định chi tiết và

hướng dẫn thi hành một số điều của Luật.

Bảng 2.15. Đánh giá về công tác đào tạo và bồi dưỡng viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh.

(Đơn vị: %)

Diễn giải	Phù hợp	Không phù hợp
1. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	85	15
2. Nội dung chương trình tập huấn	70	30
3. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng	75	25
4. Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn	83	17
5. Thời gian, địa điểm	77	23
6. Kinh phí	81	19

(Nguồn: phiếu khảo sát)

Theo khảo sát từ phiếu khảo sát của 100 viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh ta dễ dàng nhận thấy, nhìn chung công tác đào tạo và bồi dưỡng viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh khá hiệu quả, trên 70% ý kiến đều cho rằng đối tượng, nội dung, hình thức, phương pháp, thời gian và kinh phí đào tạo đều phù hợp. Tuy nhiên, vẫn còn một số viên chức cho rằng đối tượng được cử đi bồi dưỡng đào tạo chưa phù hợp (chiếm 15% ý kiến). Bên cạnh đó, có nhiều ý kiến cho rằng nội dung chương trình tập huấn còn chưa hợp lý, còn nặng lý thuyết và dàn trải khiến người học viên cảm thấy chán nản trong quá trình được đào tạo. Về hình thức đào tạo, 25% viên chức cho rằng còn thiếu hợp lý, chưa đạt được kết quả cao. Về phương pháp chất lượng và trình độ giảng viên hướng dẫn, 17% học viên cho rằng cách truyền đạt của giảng viên còn khô khan và nặng hình thức, không gây hứng thú cho người học dẫn đến chất lượng kiến thức sau đào tạo không được như ý. Về thời gian - địa điểm đào tạo, do nhiều khóa đào tạo tập trung các khu vực khác nhau và phải tổ chức ở xa (Thanh Hóa, Đà Nẵng, Hà Nội...) gây khó khăn cho viên chức trong công việc và di chuyển dẫn đến 23% viên chức nhận thấy điều này chưa phù hợp

trong công tác đào tạo. Về kinh phí, tuy lượng kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo là rất lớn xong 19% viên chức vẫn cho rằng số kinh phí đầu tư này chưa thỏa đáng. Họ mong muốn được đầu tư hơn nữa vào việc hỗ trợ chi phí viên chức đi học tập, đào tạo để chất lượng đào tạo được tốt hơn.

2.3.4. Thực trạng hoạt động đãi ngộ đội ngũ viên chức

- Với mục tiêu cải tiến chất lượng viên chức qua kết quả công việc, BHXH tỉnh Bắc Ninh thực hiện chính sách đãi ngộ người lao động dưới ba hình thức:

- Lương và phụ cấp: Đây là phần thu nhập viên chức được nhận hàng tháng. Hiện nay BHXH tỉnh Bắc Ninh đang áp dụng trả lương cho viên chức theo nội dung trong Quyết định số 51/2018/QĐ-TTg quy định về chi phí quản lý bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm y tế (BHYT) giai đoạn 2019-2021 được Thủ tướng Chính phủ ký mới đây. Lương của viên chức BHXH hiện nay bằng 1.8 lần lương CNVC ngành ngoài.

Bên cạnh đó, viên chức ngành cũng được hưởng các phụ cấp tính theo hệ số lương theo quy định của nhà nước. Điều này cho thấy sự ưu ái của Nhà nước đối với cán bộ công nhân viên chức ngành BHXH. Tuy nhiên, với thực tế thời buổi kinh tế thị trường, vật giá leo thang, cường độ công việc, kiêm nhiệm công việc của viên chức ngày càng cao, mức lương cán bộ viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh hiện hành được nhiều viên chức trong ngành đánh giá là chưa thỏa đáng.

- Thưởng theo luật thi đua:

Căn cứ Luật thi đua, khen thưởng ngày 26 tháng 11 năm 2003; Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật thi đua, khen thưởng ngày 14 tháng 6 năm 2005 và Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật thi đua, khen thưởng ngày 16 tháng 11 năm 2013;

- Căn cứ Thông tư số 08/2017/TT-BNV ngày 27 tháng 10 năm 2017 quy định chi tiết thi hành một số Điều của Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày

31 tháng 7 năm 2017 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số Điều của Luật thi đua, khen thưởng;

Căn cứ quyết định số 234/QĐ-BHXH về thi đua khen thưởng ngành BHXH, BHXH tỉnh Bắc Ninh áp dụng để đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân, tập thể của toàn bộ viên chức trong cơ quan, lấy đó làm căn cứ xét thưởng lên cấp trên để xếp loại thành tích thi đua và là cơ sở để xác định mức tiền lương tăng thêm vào cuối năm.

Tiêu chí bao gồm: hệ thống các tiêu chí đánh giá chấm điểm việc thực hiện các chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao và việc chấp hành các quy định hiện hành của đơn vị.

Bảng 2.16. Mức thưởng số viên chức đạt các danh hiệu thi đua cá nhân năm 2018

Đơn vị tính: VNĐ

STT	Danh hiệu khen thưởng	Mức thưởng	Người đạt
1	Chiến sỹ thi đua toàn quốc	5.445.000	0
2	Chiến sỹ thi đua cấp Ngành	4.700.000	2
3	Chiến sỹ thi đua cơ sở	1.210.000	15
4	Lao động tiên tiến	363.000	78
5	Huân chương lao động hạng Nhất	10.890.000	0
6	Huân chương lao động hạng Nhì	9.075.000	0
7	Huân chương lao động hạng Ba	5.445.000	1
8	Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ	1.815.000	1
9	Bằng khen của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam	1.210.000	5
10	Giấy khen	363.000	100

(Nguồn: Kế hoạch – Tài chính)

- Khen thưởng thường xuyên: Ngoài hình thức khen thưởng qua đánh giá, xếp loại cá nhân, tập thể trên, BHXH tỉnh BN còn thường xuyên khen

thưởng bằng quỹ chi của BH tỉnh bao gồm thưởng quý, thưởng tháng, thưởng cuối năm...

- Tiền thưởng từ quỹ Khen thưởng phúc lợi:

Chi thưởng từ quỹ Khen thưởng phúc lợi tại cơ quan đang được thực hiện theo hướng dẫn của BHXH Việt Nam tại Quyết định số 1718/QĐ-BHXH ngày 10/12/2014 như sau:

Thưởng quý:

Bảng 2.17. Mức thưởng quý với cá nhân và số viên chức được thưởng năm 2018

Đơn vị tính: Mức lương cơ sở

Xếp loại	Mức thưởng	Viên chức được thưởng
A1 - Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	2	24
A2 - Hoàn thành tốt nhiệm vụ	1,5	185
B - Hoàn thành nhiệm vụ	1	49
C - Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0

(Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài chính)

Bên cạnh đó, BHXH cũng rất quan tâm đến đời sống của viên chức thông qua việc thường xuyên chi thêm nhiều khoản phụ cấp khác hỗ trợ đời sống của các cán bộ viên chức có thêm động lực lao động như: Chi các ngày nghỉ theo quy định của Nhà nước, các ngày kỷ niệm ngành, kỷ niệm cơ quan, chi tiền nước uống, hỗ trợ tiền điện thoại, công tác phí, tiền khám chữa bệnh, tiền đồng phục...và nhiều khoản chi ngoài lương và phụ cấp khác.

Bảng 2.18. Mức chi khám chữa bệnh, đồng phục hàng năm của BHXH

Tỉnh Bắc Ninh

Đơn vị tính: Mức lương cơ sở

Thời gian công tác	Khám chữa bệnh	Đồng phục
Đủ 6 tháng trở lên	2	2
Dưới 6 tháng	1	1

(Nguồn: phòng Kế hoạch - tài chính)

Theo khảo sát từ các viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh ta thấy, hầu hết mức lương (bao gồm cả phụ cấp, thưởng) của viên chức hiện nay giao động từ 6-9 triệu/ tháng được 82% viên chức đánh giá là tạm đủ sống, 17% viên chức cho rằng mức lương đang sở hữu là không thỏa đáng, so với mức bình quân là không đủ sống dẫn tới một số viên chức đã xin ra khỏi ngành để đi tìm công việc khác và chỉ có 5% viên chức đánh giá là mức lương cao so với công hiến của họ. Điều này lý giải là do nhu cầu sinh hoạt, điều kiện chi phí của mỗi gia đình khác nhau dẫn đến nhu cầu thu nhập của mỗi cá nhân đáp ứng chất lượng cuộc sống của cá nhân khác nhau. Tuy nhiên, nhìn chung dù chế độ đãi ngộ của ngành bảo hiểm có nhiều ưu đãi và khen thưởng hơn so với nhiều ngành nghề khác, song vẫn chỉ được đa số đánh giá là tạm đủ sống trong điều kiện kinh tế thị trường giá cả leo thang như hiện nay.

2.3.5. Thực trạng hoạt động đánh giá, xếp loại viên chức

Thực hiện Công văn số 460/BHXH-BCS ngày 26/5/2012 của Ban Cán sự Đảng BHXH Việt Nam về việc bổ sung quy hoạch cán bộ 2010 - 2015 và xây dựng quy hoạch cán bộ giai đoạn 2015 - 2020, BHXH tỉnh Bắc Ninh đã tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt với thành phần tham gia là nhiều ban ngành trọng yếu trong các đơn vị hành chính cấp TW và cấp tỉnh. Trong hội nghị, ngoài việc quy hoạch cán bộ nguồn vào các chức danh giám đốc – phó giám đốc tỉnh giai đoạn 2015 – 2020, cán bộ chủ chốt cũng được lấy phiếu giới thiệu quy hoạch cán bộ dự nguồn chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng nghiệp vụ, Phó giám đốc BHXH huyện (là đại diện lãnh đạo thuộc đội ngũ viên chức chủ chốt) giai đoạn 2015 - 2020. Kết quả tại Hội nghị đã giới thiệu được 268 chức danh dự nguồn trong đó

- Dự nguồn quy hoạch vị trí, chức danh Trưởng phòng là 20, trong đó quy hoạch chuyển tiếp là 11, giới thiệu mới là 6.
- Dự nguồn quy hoạch vị trí, chức danh Phó Trưởng phòng là 16,

trong đó quy hoạch chuyển tiếp là 25, giới thiệu mới là 9.

- Dự nguồn quy hoạch vị trí, chức danh Phó Giám đốc BHXH huyện là 12, trong đó quy hoạch chuyển tiếp là 8, giới thiệu mới là 5.

Năm 2018, thực hiện kế hoạch triển khai đề án “Xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức theo ngạch của Ngành Bảo hiểm xã hội”, đã xác định được 29 vị trí việc làm tại BHXH tỉnh và 24 vị trí việc làm tại BHXH huyện, thị xã, thành phố. BHXH tỉnh Bắc Ninh đã triển khai quy hoạch cán bộ chuyên viên theo biên chế vị trí việc làm của từng phòng nghiệp vụ và từng BHXH quận, huyện, thị xã.

Quy hoạch viên chức đảm bảo được tính kế thừa và phát triển, với phương châm quy hoạch cán bộ tại chỗ, công tác quy hoạch nhân lực tại BHXH tỉnh Bắc Ninh phần nào đã đáp ứng được yêu cầu trước mắt, cho tương lai gần và có tầm nhìn, đặc biệt là đã gắn với đặc điểm riêng, những yêu cầu về vị trí công việc để đưa vào quy hoạch những đối tượng hợp lý, đa dạng, đáp ứng được yêu cầu của công việc.

2.4. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh

2.4.1. Kết quả đã đạt được

Năng lực thực tế đáp ứng công việc

Hiện tại BHXH tỉnh Bắc Ninh đánh giá mức độ hoàn thành công việc của viên chức dựa trên báo cáo công việc hàng tháng. Hàng năm đều có báo cáo đánh giá viên chức trong đó có nhận xét, đánh giá của lãnh đạo phòng, lãnh đạo BHXH huyện, thị xã, thành phố và ban Giám đốc. Từ đó đánh giá, xếp loại được thành tích cũng như kết quả làm việc của viên chức.

Bảng 2.19. Kết quả đánh giá viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh năm 2013 – 2018*Đơn vị tính: %*

STT	Chỉ tiêu	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
1	Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0	0	0	0	0
2	Hoàn thành nhiệm vụ được giao	19.1	19.3	19.5	19.5	19.6	18.9
3	Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao	74.1	73.7	73	72.7	72	71.6
4	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao	6.8	7	7.5	7.8	8.4	9.5

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Cán bộ)

Trong 5 năm qua, toàn bộ viên chức của BHXH tỉnh đều hoàn thành nhiệm vụ được giao trở lên. Tỷ lệ hoàn thành xuất sắc công việc tăng từ 6.8% lên 9.5%. Điều này là do quy chế cũng như quy định của lãnh đạo ngày càng chặt chẽ, bám sát tình hình thực tế của viên chức. Đối với viên chức mới vào ngành đều có người hướng dẫn tập sự, kèm cặp trong công việc. Đòi hỏi cán bộ, công chức viên chức phải sáng tạo chủ động hơn, phải có sáng kiến, cải tiến để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh hiểu rõ được nghĩa vụ, chức năng và quyền hạn của mình. Những năm qua, không ngừng cố gắng thực hiện đúng quy định mà cơ quan cấp trên giao phó trong việc thực hiện chính sách, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức đem lại hiệu quả trong công việc. Công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong những năm qua cơ bản đáp ứng được nhu cầu hoạt động của BHXH tỉnh, cụ thể như:

Thứ nhất, quy mô đội ngũ viên chức được ổn định.

Đã tạo được đội viên chức lực ổn định, có trình độ chuyên môn tương đối đồng đều, trong đó trình độ viên chức có trình độ đại học trở lên chiếm tỷ

lệ cao; mặt bằng chung viên chức có độ tuổi hợp lý, thuận lợi cho công tác quản lý trong thời gian dài.

Thứ hai, công tác quản lý, sử dụng viên chức ngày càng hợp lý

Việc bố trí sử dụng viên chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh dần đi và nề nếp nhằm xây dựng đội ngũ viên chức giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, tận tụy với công việc, có phẩm chất đạo đức và phong cách phục vụ tốt. Lãnh đạo cơ quan hết sức chú trọng trong việc sắp xếp, bố trí viên chức có đủ năng lực, trình độ đảm nhận các vị trí chủ chốt. Công tác viên chức cán bộ được tiến hành theo đúng quy trình, thủ tục, quy định về phân cấp quản lý cán bộ, viên chức. Có cơ chế sàng lọc, xử lý thanh loại những viên chức yếu kém về năng lực, thoái hóa biến chất, vi phạm nội quy lao động góp phần nâng cao chất lượng viên chức để sử dụng có hiệu quả.

Thứ ba, công tác quy hoạch viên chức

Mặc dù còn nhiều khó khăn về nguồn đội ngũ viên chức với số lượng không nhiều nhưng cùng với việc ban hành quy định cụ thể về tiêu chuẩn đối với từng chức danh cán bộ quản lý, Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đã sớm triển khai thực hiện công tác quy hoạch cán bộ góp phần tạo sự chủ động trong công tác bố trí, đề bạt, động thời đảm bảo tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ làm công tác quản lý. Nhìn chung quy hoạch cán bộ đã được thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan và công khai. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ, cấp ủy Đảng, lãnh đạo cơ quan đã chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bố trí, điều động luân chuyển cán bộ, chuẩn bị đội ngũ kế cận; từng bước thực hiện bổ nhiệm theo quy hoạch, khắc phục dân tình trạng cán bộ mang tính hình thức.

Thứ tư, công tác đào tạo nâng cao chất lượng viên chức được đẩy mạnh

Ngành BHXH có đơn vị đào tạo nghiệp vụ riêng biệt (trường Đào tạo Nghiệp vụ BHXH). Đây là ưu thế trong công tác đào tạo cho cán bộ, công chức viên chức của ngành BHXH nói chung và Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc

Ninh nói riêng, tạo tính chủ động trong kế hoạch cũng như nội dung đào tạo. Điều này vừa nâng cao trình độ nhận thức, vừa nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, góp phần hạn chế những rủi ro có thể xảy ra trong quá trình hoạt động. Việc đào tạo được tiến hành liên tục với mục tiêu không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động hàng năm bắt kịp thời về chế độ chính sách BHXH, BHYT cũng như quy trình nghiệp vụ mới để phục vụ tốt hơn các tổ chức, cá nhân tham gia và hưởng các chế độ BHXH, BHYT, BHXHTN.

Về số lượng viên chức của Ngành qua đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ chiếm tỷ trọng cao: Đến năm 2018, trong tổng số viên chức Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đã qua đào tạo là 100%, theo đúng chuyên môn nghiệp vụ phù hợp vị trí công tác. Viên chức qua đào với trình độ Đại học và trên Đại học chiếm tỷ lệ lớn 89,15%, cán bộ có trình độ tin học, ngoại ngữ đảm bảo công việc ứng dụng công nghệ thôn tin trong quá trình hội nhập. Trình độ chính trị của viên chức cũng được nâng lên. Trong những năm qua, thực hiện các chỉ thị, nghị quyết và chỉ đạo của Chính phủ, ngành đã luôn xem nâng cao chất lượng đối với viên chức nói riêng là nhiệm vụ trọng tâm và đã tổ chức thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ này. Do đó, Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đã luôn có chỉ đạo tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chính trị. Đến nay, Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đã có 15 cán bộ lý luận chính trị cao cấp, 35 cán bộ có lý luận chính trị trung cấp.

Chất lượng viên chức về tình trạng sức khỏe của ngành BHXH được nâng lên đáng kể chiều cao, cân nặng vượt tỷ lệ chuẩn do Bộ Y tế ban hành, lực lượng lao động trong độ tuổi 30 – 50 tuổi chiếm tỷ lệ cao, lực lượng lao động trẻ kế cận chiếm tỷ lệ lớn tạo điều kiện đảm bảo hoàn thành công việc tốt.

Chất lượng đội ngũ viên chức về đạo đức nghề nghiệp cũng ngày càng được cải thiện: Toàn Ngành hiện có đội ngũ viên chức có phẩm chất đạo đức, trách nhiệm với công việc, kỷ luật cao và có thái độ giao tiếp, ứng xử lịch sự,

nhã nhận. Qua nghiên cứu, có thể đánh giá chất lượng NNL ngành BHXH về tâm lực như sau: có đạo đức, trách nhiệm đối với công việc được giao; ý thức chấp hành pháp luật Nhà nước, kỷ luật lao động, có tác phong công nghiệp: thể hiện ở ý thức chấp hành giờ giấc làm việc, quy trình giải quyết công việc thực hiện đúng quy định, nhanh gọn; quan hệ giao tiếp, ứng xử và phối hợp công tác giữa các đơn vị và giữa cán bộ, viên chức với nhau tốt; có tinh thần đoàn kết, chân thành, trung thực với lãnh đạo trong thực hiện nhiệm vụ.

Thứ năm, hoạt động đãi ngộ viên chức ngày càng quan tâm.

Chính sách tiền lương, tiền thưởng từng bước được cải tiến theo xu hướng giảm dần tính bình quân, bao cấp, tiến tới trả lương theo cơ chế thị trường; đời sống viên chức (cả về vật chất và tinh thần) từng bước được cải thiện và nâng cao.

Bên cạnh đó, Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh nhận được sự quan tâm của Thành Ủy, HĐND, UBND thành phố cùng phối hợp với, Sở Nội vụ, Sở LĐTB&XH, Sở Y tế, Sở Tài chính, Cục thuế, Chi cục thi hành án, Ngân hàng Nhà nước, Bưu điện thành phố trong các hoạt động phối hợp liên ngành nhằm thực hiện tốt công tác BHXH, đồng thời cung cấp thông tin và đảm bảo việc truy thu đầy đủ số tiền nợ bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh.

2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân

- Hạn chế:

Hoạt động nâng cao chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh vẫn còn những điểm tồn tại, hạn chế sau:

Thứ nhất, về công tác lập kế hoạch nhân sự: Tiến độ thực hiện công tác quy hoạch cán bộ chậm, thụ động, chưa tích cực chuẩn bị người thay thế. Quy hoạch cán bộ còn mang tính hình thức, chưa thực sự dựa trên tiêu chuẩn và kết quả đánh giá viên chức. Quy hoạch còn khép kín trong từng đơn vị; chưa

gắn quy hoạch với các khâu đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí và sử dụng viên chức. Chất lượng quy hoạch viên chức còn thấp. Việc lựa chọn viên chức dự nguồn ở một số đơn vị chưa chú ý đến yếu tố chênh lệch về độ tuổi đã dẫn đến tình trạng tính kế thừa và phát triển dễ bị phá vỡ, hẫng hụt, không đảm bảo cho sự chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ. Vai trò của các cấp ủy Đảng, tập thể lãnh đạo, thủ trưởng đơn vị trong công tác quy hoạch cán bộ chưa được phát huy đầy đủ. Chưa có kế hoạch cụ thể trong việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ dự nguồn.

Thứ hai, về quản lý, sử dụng và đánh giá viên chức: Quy định về tiêu chuẩn viên chức chưa hoàn thiện, một số tiêu chuẩn về chính trị bắt buộc phải có mới được bổ nhiệm khiến việc sử dụng nhân tài bị hạn chế. Mặc dù không nhiều, nhưng vẫn có tình trạng bố trí, bổ nhiệm cán bộ là viên chức có mối quan hệ, dễ dẫn đến việc thực hiện nhiệm vụ có phần thiếu khách quan. Việc luân chuyển cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ trong diện quy hoạch rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau mặc dù đã xác định là khâu đột phá trong công tác cán bộ, nhưng mới chỉ thực hiện do xuất phát từ yêu cầu công tác, chưa trở thành việc làm thường xuyên và nề nếp của mỗi đơn vị. Công tác đánh giá năng lực viên chức nhiều khi còn mang tính hình thức, chưa khuyến khích cán bộ, viên chức phát huy hết tiềm năng trong thực thi nhiệm vụ. Đội ngũ cán bộ quản lý cấp phòng và BHXH quận, huyện, thị xã hiện tại vẫn còn thiếu. Năng lực một số cán bộ quản lý chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao của Ngành; còn có cán bộ vi phạm kỷ luật. Công tác tuyển dụng hiện còn dựa chủ yếu vào các thông số đầu vào của cá nhân (bằng cấp, chứng chỉ, tuổi đời...). Chất lượng công tác tuyển dụng viên chức còn thấp, mới đảm bảo về số lượng, chưa thực sự tuyển chọn được những người có trình độ, năng lực vào công tác. Chỉ tiêu biên chế của BHXH tỉnh chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ. Công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực theo vị trí việc làm chưa chính xác theo căn cứ khoa học.

Thứ ba, về chế độ đãi ngộ (tiền lương, khen thưởng, ưu đãi.): việc áp dụng phương thức trả lương truyền thống mang tính bình quân, cào bằng và chế độ phụ cấp dàn trải. Tuy đã được cải thiện bằng nhiều hình thức thưởng, đãi ngộ nhưng mặt bằng chung so với mức sống hiện tại thì lương viên chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh vẫn còn thấp. Mức thu nhập bằng với toàn ngành còn chưa thực sự tạo động lực cho người lao động. Mặt khác, Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh đã đánh giá dựa trên hiệu quả công việc nhưng giữa các phòng nghiệp vụ và giữa các huyện, thị xã lại chưa rõ ràng trong việc bố trí công việc, do vậy gây ra nhiều tranh luận liên quan đến chế độ đãi ngộ của cơ quan.

Thứ tư, công tác đào tạo nâng cao chất lượng viên chức còn nhiều bất cập. Đào tạo đã đáp ứng được yêu cầu “quy mô rộng” nhưng bề sâu thì chất lượng VC chưa đáp ứng tốt yêu cầu đặt ra, chưa thiết kế được chương trình đào tạo từ xa nhưng phải gắn với thực tế và phù hợp với từng đối tượng được đào tạo. Đội ngũ viên chức chất lượng cao còn ít so với yêu cầu của nhiệm vụ hiện tại và cả những yêu cầu của tương lai. Nhiều cán bộ làm công tác chuyên môn nghiệp vụ có văn bằng đại học và trên đại học nhưng trình độ thực sự không tương xứng đặc biệt có khoảng cách lớn giữa lý thuyết và thực tiễn, bên cạnh đó còn có nhiều viên chức làm công việc trái ngành, trái nghề so với bằng cấp mình học được. Kỹ năng nghề nghiệp hầu như chưa đạt được mong muốn, đặc biệt đa phần cần được đào tạo tại chỗ thời gian ngắn trước khi thực hiện nhiệm vụ chính đặc biệt là ở phòng chế độ BHXH, Thu, cấp sổ thẻ. Số viên chức xử lý công việc theo cách truyền thống còn chiếm đa số, nhất là những cán bộ được đào tạo từ thời bao cấp, có thời gian công tác lâu năm.

Thứ năm, về cơ cấu giới tính: vẫn còn mất cân bằng do số lượng viên chức nam ít hơn viên chức nữ so với tỷ lệ chuẩn gây khó khăn về việc phân bổ nhân sự thay thế, kiêm nhiệm việc làm trong khi một số viên chức nữ nghỉ ốm đau, thai sản.

- *Thứ sáu, về mức độ hoàn thành nhiệm vụ:* Đa số viên chức đều hoàn thành nhiệm vụ được giao nhưng vẫn còn nhiều trường hợp chỉ hoàn thành một phần công việc hoặc không đảm bảo tiến độ công việc, liên tục bị cấp trên nhắc nhở, phản ánh... Tinh thần, ý thức trách nhiệm với công việc của một số viên chức không cao, chưa thật sự tâm huyết, ý lại dựa dẫm vào người khác. Tinh thần phối kết hợp trong công việc với đồng nghiệp, với các ban ngành, đoàn thể liên quan còn thấp, đùn đẩy nhau, gây ảnh hưởng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ chung của toàn cơ quan.

- *Thứ bảy, về ý thức, thái độ, phẩm chất chính trị, đạo đức trong thực thi công vụ:* Bên cạnh những VC được đánh giá là có thái độ, phẩm chất đạo đức tốt, vẫn còn tồn tại những VC ý thức công vụ kém: thái độ tiếp đón công dân thiếu nhiệt tình, thiếu lịch sự, chưa đúng mực. Nhiều VC có quan điểm chính trị chưa vững vàng, dễ bị tiêu cực bên ngoài tác động, ngày càng có biểu hiện xa dân, quan liêu, tham nhũng, cửa quyền, hách dịch.

Viên chức chưa sử dụng hiệu quả thời gian làm việc; việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật hành chính có phần chưa nghiêm túc, tác phong, lễ lối làm việc của viên chức thiếu chỉnh chu, tình trạng VC “đi muộn về sớm” diễn ra phổ biến, nhất là VC làm việc gần nhà, có VC chỉ có mặt ở cơ quan khi cần thiết...

- Nguyên nhân của các hạn chế:

+ Do quá trình thực hiện chế độ BHXH là thực hiện các văn bản theo quy trình xuyên suốt nên việc tiếp cận nghiệp vụ thực hiện BHXH đặc biệt là thực hiện giải quyết các chế độ BHXH cho người lao động còn gặp nhiều khó khăn đối với viên chức trẻ.

+ Đội ngũ viên chức tiếp nhận từ ngày đầu thành lập có nhiều hạn chế về trình độ, năng lực và khả năng vận dụng khoa học công nghệ trong công tác nghiệp vụ chuyên môn.

+ Việc nhận thức về tầm quan trọng, quan tâm chỉ đạo xây dựng quy trình nghiệp vụ chưa sâu sát; sự chủ động phối hợp với các phòng nghiệp vụ

chưa cao còn hạn chế. Tinh thần trách nhiệm của một số viên chức còn yếu, tác phong làm việc chậm đổi mới, thái độ phục vụ nhân dân chưa cao đặc biệt là một số viên chức một cửa chưa có kỹ năng tiếp khách, chưa chịu khó nghiên cứu học tập nâng cao trình độ; đặc biệt khi chế độ, chính sách BHXH, BHYT thường xuyên thay đổi.

+ Công tác nhận xét đánh giá viên chức hàng năm vẫn còn tình trạng né nang, né tránh, ngại va chạm, hình thức. Làm cho công tác nhận xét đánh giá chưa thực sự là công cụ đắc lực đối với công tác đội ngũ cán bộ, công chức viên chức trong đơn vị.

+ Công tác đào tạo, bồi dưỡng tập huấn nghiệp vụ mới đạt yêu cầu về số lượng lớp và số người tham gia; chất lượng hiệu quả còn hạn chế do chất lượng biên soạn tài liệu, cách thức truyền đạt còn yếu. Chính sách đào tạo còn chạy theo hình thức.

+ Hệ thống lương thưởng chưa thực sự tạo động lực khuyến khích người lao động hăng say và tâm huyết với công việc. Việc trả lương vào đầu tháng là chưa thực sự phù hợp, chưa căn cứ vào ngày giờ công của cán bộ, viên chức cũng như tạo sự nơi lỏng trong ý thức chấp hành nội quy, quy chế của cán bộ, viên chức.

+ Tính chất công việc là công việc văn phòng ổn định, nhẹ nhàng phù hợp với nữ giới; giải quyết chế độ cho đối tượng qua máy tính và chủ yếu từ khâu tuyển dụng đã chủ yếu tuyển dụng từ các cơ sở đào tạo đúng chuyên ngành (lượng sinh viên nữ chiếm đa số) gây lên mất cân bằng giới tính.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BẮC NINH

3.1. Mục tiêu chiến lược, quan điểm và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong thời gian tới của BHXH Bắc Ninh.

3.1.1. Mục tiêu chiến lược

Chúng ta có “Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020” đã được phê duyệt theo Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ. Viên chức cũng là một bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực vì vậy mục tiêu của chính sách phát triển viên chức tại cơ quan BHXH tỉnh Bắc Ninh cũng không nằm ngoài mục tiêu phát triển nhân lực chung của cả nước.

Là một bộ phận của nguồn nhân lực, vì vậy viên chức cơ quan BHXH tỉnh Bắc Ninh có các dấu hiệu, đặc trưng chung của nguồn nhân lực như: là nguồn lực của con người trong xã hội, được phát triển trên nền tảng kinh tế - xã hội cụ thể, con người vừa là chủ thể vừa là đối tượng của nguồn nhân lực. Cũng như vậy để “phát triển viên cơ quan BHXH tỉnh Bắc Ninh chức cần áp dụng các biện pháp chung của phát triển nguồn nhân lực như: kế hoạch hóa, tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, trả công.

Trong “Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020” đã xác định các mục tiêu phát triển nhân lực Việt Nam, trong đó có những mục tiêu gắn với phát triển viên chức mà cơ quan BHXH tỉnh Bắc Ninh cũng đang hướng tới.

+ Mục tiêu tổng quát: Có thể lực tốt, tầm vóc cường tráng, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý chí, năng lực và đạo đức, có năng lực tự học, tự đào tạo, năng động, chủ động, tự lực, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cao,

có khả năng thích ứng và nhanh chóng tạo được thể chủ động trong môi trường sống và làm việc.

+ Mục tiêu cụ thể: Cùng với việc phấn đấu đạt được các mục tiêu nêu trên, phát triển nhân lực công trong những năm tới cần hướng đến một số mục tiêu, yêu cầu cụ thể như: Tăng cường trình độ, năng lực của cán bộ, công chức, viên chức; nâng cao hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức, viên chức; tạo ra những tài năng thật sự trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Làm cho các nguồn lực tiềm năng của cán bộ, công chức, viên chức trở thành hiện hữu, có ích; biến đổi năng lượng trong mỗi cán bộ, công chức, viên chức để có được hiệu suất lao động ngày càng cao hơn; Phát triển nhân lực công để xây dựng, đạt đến một chế độ công vụ “Chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả”.

3.1.2. Quan điểm xây dựng đội ngũ viên chức

Xuất phát từ mục tiêu nêu trên, để thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, tăng trưởng, phát triển kinh tế đi đôi với phát triển xã hội, bảo đảm các nhu cầu cơ bản thiết yếu của người dân và cộng đồng, xây dựng đội ngũ viên chức cơ quan BHXH tỉnh của thời kỳ mới, xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân dưới sự lãnh đạo của Đảng, quan điểm chỉ đạo thể hiện trong Luật Viên chức là:

- Bảo đảm tính kế thừa và phát triển đối với các quy định hiện hành về quản lý viên chức. Do đó, phạm vi điều chỉnh chỉ áp dụng đối với viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị- xã hội.

- Tiếp tục hoàn thiện các quy định về quyền, nghĩa vụ của viên chức phù hợp với đặc điểm, tính chất hoạt động nghề nghiệp của họ. Bảo đảm tính minh bạch, công khai và tính tự chịu trách nhiệm trong hoạt động nghề nghiệp của viên chức.

- Tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý viên chức bảo đảm phát huy tối đa các tiềm năng tri thức và tài năng của đội ngũ viên chức, phù hợp với quá trình cải cách khu vực dịch vụ công, phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế. Thực hiện tuyển dụng theo vị trí việc làm và quản lý viên chức theo chế độ hợp đồng làm việc

- Luật viên chức chỉ quy định những vấn đề chung nhất và mang tính nguyên tắc. Trên cơ sở quy định của Luật, Chính phủ sẽ quy định cụ thể phù hợp với từng ngành, từng lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp của viên chức. BHXH tỉnh Bắc Ninh cũng chốt lọc, đặt mục tiêu đó làm thanh chuẩn để định sẵn mục tiêu kế hoạch của đơn vị mình trong khuôn khổ mục tiêu chung theo mục tiêu phát triển đội ngũ viên chức nói chung và của ngành BHXH nói riêng.

- Mục tiêu về đào tạo cán bộ viên chức ngành bảo hiểm: Theo Kế hoạch, công chức, viên chức, người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng trong chỉ tiêu biên chế tại các đơn vị trực thuộc cơ quan BHXH Việt Nam, BHXH các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương sẽ được bồi dưỡng vào đào tạo. Cụ thể, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho cán bộ, lãnh đạo, quản lý các cấp, cho các chức danh công chức, viên chức. Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn chức danh công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; cập nhật và nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành theo vị trí việc làm, phương pháp quản lý chuyên ngành, kiến thức, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao. Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh theo các chương trình quy định cho công chức, viên chức. Cập nhật và nâng cao kiến thức, năng lực hội nhập quốc tế. Bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ theo tiêu chuẩn quy định, tiếng dân tộc cho công chức, viên chức công tác tại vùng có đồng bào

dân tộc thiểu số sinh sống. Bên cạnh đó, đào tạo trình độ Đại học cho viên chức BHXH cấp tỉnh, cấp huyện trong trường hợp cơ cấu lại nguồn nhân lực mà không thể bố trí được công việc phù hợp với chuyên môn đã được đào tạo trước đó. Khuyến khích tự học và cử đi học trình độ sau Đại học cho công chức, viên chức phù hợp với chuyên môn, vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành BHXH.

3.1.3. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tỉnh Bắc Ninh.

Bắc Ninh tuy là tỉnh có diện tích nhỏ nhất cả nước nhưng lại là một trong những vùng trọng điểm kinh tế của cả nước với mật độ dân cư sinh sống đông và là tụ điểm của nhiều khu công nghiệp lớn với số lượng người tham gia BHXH vô cùng lớn gây khó khăn trong công tác quản lý cho đội ngũ viên chức ngành BHXH.

Bắc Ninh là một trong những tỉnh tập trung số đối tượng hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH thường xuyên, ngắn hạn lớn nhất cả nước. Đối tượng thụ hưởng chế độ BHXH, BHYT rất đa dạng, có nhiều cán bộ cấp cao, lão thành cách mạng, do đó cấp ủy, chính quyền Thành phố cần phải có sự quan tâm đặc biệt về số lượng, chất lượng cán bộ, công chức, viên chức ngành BHXH.

Gắn liền với quá trình đổi mới, công tác quản lý nhân lực phải hoàn thiện chính sách và quy trình quản lý cán bộ. Trước chiến lược phát triển ngành BHXH Việt Nam đến năm 2020 đã được Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 1215/QĐ-TTg ngày 13/7/2013, Đảng bộ BHXH tỉnh Bắc Ninh quyết tâm thực hiện có hiệu quả các chính sách, chế độ BHXH, BHYT; tăng nhanh diện bao phủ đối tượng tham gia nhất là BHXH tự nguyện; thực hiện mục tiêu BHYT toàn dân. Quản lý, sử dụng an toàn và đảm bảo cân đối quỹ BHXH, quỹ BHYT. Xây dựng hệ thống BHXH hiện đại, chuyên nghiệp, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Thứ nhất, cần nhất quán trong tư tưởng, nhận thức và hành động về vai

trò của đội ngũ viên chức; coi trọng nhân tố con người trong sự nghiệp đổi mới. Từ đó có chính sách, biện pháp cụ thể và phù hợp đầu tư phát triển con người cũng như quản lý, khai thác sử dụng có hiệu quả nguồn lực con người.

Thứ hai, phát triển đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu hợp lý, đáp ứng được yêu cầu thực tiễn và chiến lược phát triển ngành Bảo hiểm xã hội đến năm 2025. Phải đảm bảo tính khoa học, đồng bộ, toàn diện, khả thi, kế thừa và phát huy tối đa nguồn lực viên chức BHXH tỉnh hiện có. Đổi mới cơ chế chính sách quản trị điều hành; cải cách hành chính; cải tiến lề lối tác phong làm việc; văn hóa ứng xử, giao tiếp trong từng thời kỳ.

Thứ ba, có cơ chế phát hiện, tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng phát triển, duy trì đội ngũ công chức viên chức. Chú trọng công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, phát triển nhân viên giỏi, đội ngũ lãnh đạo chủ chốt các cấp có đủ năng lực quản lý điều hành, trình độ chuyên môn, phù hợp với công việc.

Thứ tư, có chế độ đãi ngộ hợp lý để thu hút và giữ chân được nhân tài. Đánh giá và sử dụng cán bộ phải gắn với tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp, tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp, tiêu chuẩn cán bộ và hiệu quả công tác thực tế làm thước đo chủ yếu. Tổ chức sắp xếp lại lao động gắn với việc xây dựng chính sách hợp lý để khuyến khích tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng nhân lực bằng cách định kỳ kiểm tra đánh giá chất lượng, kịp thời thay thế những công chức viên chức yếu kém về năng lực, loại thải những lao động thoái hóa vi phạm đạo đức nghề nghiệp, vi phạm pháp luật.

Thứ năm, tiếp tục đổi mới công tác quản lý nhân lực theo hướng:

- Cơ cấu và sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo chất lượng, nâng cao tính chuyên nghiệp, phát triển đội ngũ cán bộ tác nghiệp giỏi. Thực hiện quy hoạch đào tạo, luân chuyển, bổ nhiệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo theo hướng trẻ hóa, đảm bảo tính ổn định, kế thừa và phát triển.

- Quy định rõ quyền hạn, trách nhiệm hành chính và trách nhiệm vật chất của cán bộ trên từng vị trí công tác.

- Thực hiện quản lý cán bộ theo khối lượng và chất lượng công việc được giao. Thực hiện đãi ngộ theo vị trí công tác và mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh

3.2.1. Chăm lo đời sống, nâng cao thể lực cho người lao động.

Với đặc thù công việc hành chính, đa số cán bộ ngồi một chỗ giải quyết công việc, tình trạng lười vận động khiến cho sức khỏe suy yếu, cơ thể mệt mỏi, uể oải. Việc thường xuyên ngồi trước màn hình máy tính gây nên các bệnh đặc thù của công sở: đau cột sống, đau xương cổ tay, nhức mỏi mắt, béo bụng, tăng huyết áp... BHXH tỉnh thành phố Bắc Ninh nên tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho công chức viên chức 06 tháng/ lần thay vì 01 lần/ năm như hiện nay.

Tăng cường các hoạt động truyền thông, giáo dục thực hiện nội dung về an toàn lao động, sức khỏe lao động, phòng cháy chữa cháy cho toàn cơ quan. Phát động phong trào văn nghệ, thể dục thể thao trên diện rộng bằng cách hỗ trợ kinh phí hoạt động cho các câu lạc bộ trong cơ quan: đội văn nghệ, bóng đá, cầu lông, bóng bàn... Tổ chức các chương trình giao lưu văn nghệ, thể dục thể thao với các đơn vị trên địa bàn thành phố.

3.2.2. Nâng cao hiệu quả bố trí, sử dụng viên chức.

Việc bố trí, sắp xếp, sử dụng viên chức chính là cách thức giúp viên chức thể hiện được mình trong quá trình làm việc. Bởi vì, nếu bố trí, sắp xếp CBCC vào vị trí công việc thích hợp sẽ kích thích viên chức phát huy được sở trường, hạn chế sở đoản. Ngược lại bố trí, sử dụng chưa hợp lý sẽ hạn chế năng lực viên chức, gây lãng phí nhân tài. Để làm tốt công tác bố trí, sắp xếp

viên chức cần:

Bố trí, sử dụng viên chức xuất phát từ nhiệm vụ, yêu cầu của vị trí chức danh công việc cần bố trí.

Bố trí, sử dụng viên chức theo ngành nghề chuyên môn đã được đào tạo: đây là vấn đề có tính nguyên tắc.

Việc bố trí, sử dụng viên chức phải dựa trên kết quả đánh giá, tuyển chọn để bố trí đúng người, đúng việc, đúng sở trường, tránh bố trí thiếu căn cứ, theo cảm tính.

Việc bố trí, sắp xếp viên chức xuất phát từ công tác quy hoạch và căn cứ vào mức độ phân đấu, rèn luyện của viên chức, đặc biệt quan tâm đến viên chức nữ, viên chức trẻ.

Bố trí viên chức phải căn cứ vào cơ cấu nhân sự của địa phương, nếu không gây tình trạng mất cân đối về cơ cấu, chức danh công việc nào thừa vẫn thừa mà chức danh thiếu vẫn thiếu nhiều.

Thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ kết hợp với điều động, bố trí hợp lý cán bộ trong toàn hệ thống chính trị thành phố Bắc Ninh; tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn có nhu cầu, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu và cục bộ, khép kín.

3.2.3. Hoàn thiện công tác tập huấn, đào tạo nghiệp vụ

Khi chế độ chính sách về BHXH, BHYT thay đổi kéo theo những quy định về công tác thu, cấp sổ thẻ, việc tiếp nhận hồ sơ và xét duyệt, giải quyết chế độ cho đối tượng thụ hưởng thay đổi. Hay trong quá trình triển khai thực hiện những nội dung công tác nghiệp vụ, tại các cơ sở khi va vấp thực tiễn, gặp nhiều khó khăn vướng mắc, chưa thống nhất phương thức cũng như cách thức giải quyết. Để đảm bảo yêu cầu của công tác tập huấn nghiệp vụ đạt kết quả, chất lượng cũng như mong muốn.

Để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi

dưỡng, góp phần xây dựng đội ngũ công chức, viên chức Ngành BHXH chuyên nghiệp, có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu tổ chức thực hiện chính sách BHXH, BHYT, BHTN phục vụ nhân dân và hội nhập quốc tế, BHXH Việt Nam xây dựng Kế hoạch Kế hoạch Đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức Ngành BHXH giai đoạn 2017 – 2020 (ban hành kèm theo Quyết định số 1084/QĐ-BHXH ngày 27/06/2017).

Công tác đào tạo của BHXH tỉnh Bắc Ninh trong thời gian tới phải tiếp tục hoàn thiện, đổi mới theo hướng sau đây:

Một là, đào tạo, bồi dưỡng phải dựa trên cơ sở thực tế yêu cầu công việc. Theo đó, cần rà soát, đánh giá lại trình độ thực tế, xác định nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho từng năm về nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chính trị, quản lý Nhà nước, tin học, ngoại ngữ,... cho cán bộ, viên chức toàn Ngành.

Hai là, công tác đào tạo phải được thực hiện trên cơ sở phân loại cán bộ, viên chức mới được tuyển dụng và đã được tuyển dụng, đương nhiệm. Đối với đối tượng mới tuyển này, cần đưa ra quy trình làm việc để cán bộ, viên chức làm quen với công việc, tổ chức các buổi huấn luyện kỹ năng cho họ, hướng dẫn để họ làm thử; phổ biến hướng dẫn cho họ những thông tin cơ bản về ngành, từng lĩnh vực để cán bộ, viên chức mới nắm bắt, từ đó có cái nhìn tổng hợp, đầy đủ hơn về công việc của mình. Để làm được điều này, Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh có thể phối hợp với trường nghiệp vụ tổ chức, do cán bộ cũ, có kinh nghiệm giảng dạy, hướng dẫn, kèm cặp.

Ba là, chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu từng loại cán bộ viên chức. Riêng đối với công tác kế toán - tài chính, ngoài bằng cấp chuyên môn, phải đào tạo cho họ kế toán trưởng và thành thạo công tác tài chính,...

Bốn là, đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức. Theo đó, việc đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, viên chức cũ và mới trong

ngành cần thực hiện với nhiều hình thức khác nhau, như: vừa đào tạo tập trung vừa đào tạo tại chức, gửi cán bộ, viên chức đi học các lớp dài hạn tại chức, hoặc tham gia các lớp ngắn hạn, các lớp tập huấn, đào tạo thông qua các hội nghị, hội thảo khoa học.

Năm là, thường xuyên tổ chức các cuộc thi nghiệp vụ về chính sách, chế độ BHXH, BHYT; về nghiệp vụ công tác thu, cấp sổ thẻ; hồ sơ giải quyết chế độ BHXH; quy trình giám định BHYT... Các cuộc thi này không những khuyến khích việc tự học nâng cao trình độ mà còn giúp giải quyết những vướng mắc khi triển khai chế độ chính sách tại cơ sở, cũng như tạo bầu không khí thi đua giữa các phòng nghiệp vụ, giữa BHXH các quận, huyện, thị xã.

Sáu là, Nâng cao chất lượng đào tạo kèm cặp tại chỗ. BHXH tỉnh Bắc Ninh cần tập trung một số giải pháp sau:

- Chính quyền phối hợp với tổ chức Đảng của đơn vị giao nhiệm vụ chính thức cho các nhà quản lý, cán bộ được giao nhiệm vụ kèm cặp cấp dưới
- Có phân công đối tượng được kèm cặp rõ ràng. Ở đây chính quyền phải chỉ rõ ai là người chịu trách nhiệm kèm cặp, tránh tình trạng giao trách nhiệm tập thể.

- Có văn bản giao nhiệm vụ, điều này buộc các nhà quản lý, cán bộ được giao nhiệm vụ kèm cặp nhận thức rõ nhiệm vụ mang tính chính thức, vì vậy họ sẽ phải đưa công việc này vào trong kế hoạch công tác của cá nhân

- Có rà soát, kiểm tra, đánh giá công tác kèm cặp vào cuối năm công tác. Đưa nội dung này vào bình bầu, đánh giá công chức hàng năm.

Bảy là, cuối cùng, tác giả luận văn cho rằng, cán bộ công chức, viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh cần có cơ chế, chế độ và tạo lập môi trường để tự bản thân cán bộ, viên chức không ngừng nâng cao trình độ, kiến thức và năng lực công tác về các lĩnh vực trong Ngành.

3.2.4. Giải pháp về chính sách đãi ngộ đội ngũ viên chức

Ngoài các giải pháp về đổi mới công tác tuyển dụng, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, thì hoàn thiện chế độ tiền lương, phụ cấp và các chế độ đãi ngộ khác cho cán bộ, viên chức của BHXH tỉnh Bắc Ninh cũng là một giải pháp quan trọng, tạo động lực khuyến khích cho họ nâng cao trình độ về mọi mặt để làm việc có chất lượng, hiệu quả cao hơn.

Trong thời gian tới, BHXH tỉnh Bắc Ninh cần tiếp tục phối hợp, kiến nghị, đề xuất với BHXH Việt Nam, với các cơ quan quản lý Nhà nước cụ thể Đảng ủy, HĐND, UBND tỉnh, các ngành hữu quan nghiên cứu, hoàn thiện và thực hiện tốt các chế độ tiền lương, phụ cấp và đãi ngộ cho cán bộ, viên chức BHXH theo hướng:

Thứ nhất, về chế độ tiền lương: Để việc chi trả tiền lương hợp lý cho cán bộ, viên chức trong toàn ngành đề nghị ngành chi trả trên cơ sở trình độ đào tạo và kết quả, hiệu quả công tác của mỗi một cán bộ, viên chức. Để làm được điều này, một là, ngành cần nghiên cứu, xác định rõ chức năng, nhiệm vụ từng bộ phận trong toàn ngành, từ đó sắp xếp lại tổ chức và biên chế phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, không để chồng chéo, tinh giảm nhân sự trong bộ máy các cấp, góp phần giảm nguồn tài chính để trả lương cho cán bộ, viên chức hợp lý; hai là, toàn ngành cần xác lập hệ thống đánh giá kết quả làm việc cho cán bộ, viên chức toàn bộ hệ thống, đánh giá bằng điểm theo các tiêu chí cụ thể.

Để tiền lương có tác dụng thu hút lao động có chất lượng cao, thời gian tới Ngành cũng cần phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính nghiên cứu, xin phép Chính phủ cho làm thí điểm chế độ tiền lương cho cán bộ, viên chức trong ngành BHXH, theo hướng khoán quỹ lương. Quỹ lương này không lấy từ ngân sách Nhà nước, mà được tính tỷ lệ % trên từ tiền lãi đầu tư tăng trưởng quỹ.

Nhằm khắc phục những hạn chế của chế độ tiền lương hiện đang thực hiện cho cán bộ, viên chức Ngành cũng như của BHXH tỉnh Bắc Ninh, tác giả luận văn đề xuất Ngành cần nghiên cứu để thí điểm, chế độ lương đối với cán bộ BHXH tỉnh Bắc Ninh, có cơ chế đánh giá tiêu chí cụ thể để trả lương theo năng lực và vị trí việc làm tránh cào bằng so với cán bộ BHXH toàn ngành.

Thứ hai, về chế độ tiền thưởng:

Ngoài việc thưởng thường xuyên theo Luật Thi đua khen thưởng, cần lựa chọn các hình thức thưởng và đưa ra các mức thưởng hợp lý như: thưởng do có sáng kiến mang lại hiệu quả cao, thiết thực; thưởng do hoàn thành vượt mức số lượng và chất lượng công việc được giao; thưởng do tiết kiệm thời gian và chi phí; thưởng do thi đua nước rút.

Thưởng phải đảm bảo công bằng với tất cả mọi người và phải dựa trên mức độ hoàn thành công việc của cá nhân người lao động chứ không phải là vị trí của người lao động. Đồng thời, quyết định thưởng nên công khai trước toàn thể cơ quan để tăng niềm tự hào của cá nhân người lao động và nêu gương sáng cho người lao động khác học tập với hi vọng có cơ hội được khẳng định mình trước tập thể.

Thứ ba, hoàn thiện các chế độ phụ cấp theo lương.

Hoàn thiện mức phụ cấp, đảm bảo hợp lý giữa các cấp lãnh đạo cơ quan và toàn bộ Bảo hiểm xã hội thành phố. Mức phụ cấp này hiện chênh lệch chưa đáng kể giữa lãnh đạo phòng và lãnh đạo Bảo hiểm xã hội quận, huyện, thị xã. Như phụ cấp Giám đốc thành phố 1.0, phó giám đốc thành phố 0.8 trưởng phòng 0.6, phó phòng 0.4. Giám đốc, phó giám đốc thành phố phụ cấp 0.5 và 0.3 tương tự cấp huyện, thị xã 0.3 và 0.2. do phụ cấp lãnh đạo được áp vào hệ thống thang bảng lương ND 204 nên sự linh hoạt và không phù hợp với, với yêu cầu nhiệm vụ (về số lượng và chất lượng công việc) được giao. Đặc biệt là phụ cấp lãnh đạo BHXH cấp huyện còn quá thấp. Điều này dẫn

đến những bất hợp lý, không đảm bảo được tương quan chung trong toàn bộ hệ thống.

Thứ tư, cần mở rộng đối tượng hưởng phụ cấp ưu đãi cho cán bộ giám định BHYT.

Hiện nay, có một số cán bộ, viên chức làm công tác giám định BHYT. Tuy không trực tiếp làm công tác chuyên môn như cán bộ y tế, nhưng thường xuyên họ phải tiếp xúc với bệnh nhân với cường độ lao động, áp lực công việc cao như cán bộ y tế tại các cơ sở y tế công lập. Vì vậy, để động viên, khuyến khích họ, thu hút họ vào Ngành và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tác giả luận văn đề xuất.

3.2.5. Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, thực hiện công việc

Đánh giá viên chức đúng là công việc hết sức quan trọng của công tác tổ chức cán bộ. Đó là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm và thực hiện các chính sách. Nếu đánh giá không đúng viên chức sẽ dẫn đến những hậu quả tiêu cực trong tổ chức.

Tuy nhiên, đây là công việc hết sức nhạy cảm và phức tạp, dễ gặp vướng mắc nhất nên không thể đánh giá tùy tiện. Đánh giá viên chức: làm rõ ưu, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực công tác và xu hướng phát triển của viên chức; cần đảm bảo tính khách quan, toàn diện, trên cơ sở phê và tự phê, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, kết luận theo đa số và công khai đối với viên chức được đánh giá. Thông qua đó, bản thân mỗi viên chức tự kiểm điểm, nhìn nhận lại những ưu, nhược điểm của mình trong một năm làm việc để năm tiếp theo ghi nhận, sửa đổi. Khi đánh giá viên chức đòi hỏi phải công tâm, vô tư, khách quan, kiên quyết khắc phục hiện tượng nể nang, hình thức, yêu ghét xuất phát từ lợi ích của người đánh giá.

3.2.6. Xử lý nghiêm các hành vi phạm nội quy cơ quan, vi phạm pháp luật.

Tương ứng với chế độ khen thưởng, cần có quy định rõ ràng về các mức phạt tương ứng với hành vi sai phạm. Khi xây dựng mức phạt cần dựa

vào tính chất, hành vi vi phạm, mức độ ảnh hưởng đến người khác và lợi ích của cơ quan. Các quy định về kỷ luật lao động và xử lý vi phạm kỷ luật cần được công khai làm rõ trong toàn thể cơ quan. Đồng thời bảo đảm mọi vi phạm cũng đều phải xử lý nghiêm minh. Tuy nhiên, khi thi hành kỷ luật cần xem xét, cân nhắc kỹ lưỡng, nhằm tạo cơ hội cho người vi phạm có cơ hội sửa chữa sai lầm, khuyết điểm.

Việc khen thưởng - kỷ luật song hành tồn tại một cách nghiêm minh sẽ thiết chặt quan hệ giữa quyền lợi và trách nhiệm của người lao động với công việc đang đảm nhận, giúp người lao động thấy cần phải hoàn thiện mình và không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn cũng như việc nghiêm túc chấp hành các quy định của pháp luật và ngày càng thành thạo trong tác phong làm việc, thái độ phục vụ của mình.

3.2.7. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát viên chức

Công tác quản lý, giám sát VC là khâu cuối cùng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng VC. Thực tiễn những năm qua cho thấy VC BHXH tỉnh vẫn tồn tại nhiều sai phạm. Nếu không được kiểm tra, uốn nắn kịp thời sẽ đẩy VC mắc sai lầm, dẫn đến mất lòng tin trong nhân dân, ảnh hưởng đến chất lượng an sinh xã hội. Để thực hiện có hiệu quả công tác quản lý, kiểm tra, giám sát VC BHXH tỉnh BN cần thực hiện:

- Kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất theo hướng: Cấp trên kiểm tra, giám sát đối với cấp dưới, cấp dưới giám sát cấp trên. Coi trọng cảnh báo, phòng ngừa và xử lý sai phạm.

- Xây dựng và triển khai thực hiện Quy chế phối hợp kiểm tra, giám sát, thanh tra VC.

- Tiếp tục, thường xuyên tiến hành kiểm tra công tác cán bộ tại các cơ quan, đơn vị và địa phương gắn với Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII

- Phát huy vai trò giám sát của Hội đồng nhân dân các cấp. Tiếp tục phát huy vai trò của nhân dân trong đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ.

3.3. Một số kiến nghị

3.3.1. Kiến nghị với BHXH Việt Nam

- Hoàn thiện, thống nhất các nội dung về luật BHXH, luật BHYT để cán bộ, viên chức ngành không còn gặp khó khăn trong quá trình thực hiện công việc do phải thường xuyên cập nhật, điều chỉnh theo sự thay đổi của luật.

- Xây dựng hệ thống các nguyên tắc tổ chức tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng viên chức thống nhất từ Trung ương đến địa phương;

- Hình thành được cơ chế phối hợp hoạt động và phân cấp, phân công trách nhiệm tổ chức đào tạo viên chức một cách khoa học, hợp lý;

- Chỉ đạo thực hiện tốt chính sách đào tạo, bồi dưỡng viên chức; Đặc biệt là tạo được môi trường thuận lợi để thúc đẩy năng lực tiềm tàng, sáng tạo của mỗi viên chức.

- Đề xuất với Quốc hội đề án cải cách tiền lương, thưởng và các chính sách đãi ngộ hợp lý với viên chức ngành BHXH.

3.3.2. Kiến nghị với bộ, ngành có liên quan.

- Cấp ủy thành phố cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện, uốn nắn những hạn chế, thiếu sót, lệch lạc, bảo đảm việc xây dựng đội ngũ VC đúng quan điểm, định hướng của Đảng. Định kỳ sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong xây dựng cán bộ, viên chức, kịp thời biểu dương, khen thưởng những điển hình tiên tiến xuất sắc, xử lý, kỷ luật những trường hợp sai phạm.

- Các sở, ban ngành tạo điều kiện phối hợp với viên chức cơ quan trong công tác thực hiện công việc thực thi pháp luật về BHXH.

- Tăng cường sự phối hợp giữa các đơn vị ngoài ngành trong công tác phát triển đội ngũ viên chức trong toàn tỉnh.

KẾT LUẬN

Theo quyết định 445/QĐ-BHXH cũng đã chỉ ra rất rõ: Phát triển nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội là nhiệm vụ của các cấp, các ngành và toàn xã hội (Mà trong đó, đội ngũ viên chức chiếm đa số). Có thể nói, phát triển nhân lực ngành BHXH cũng chính là phát triển đội ngũ viên chức trong cơ quan BHXH.

Đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Bắc Ninh được sự quan tâm, chỉ đạo, giám sát của đội ngũ lãnh đạo cấp trên, được sự hỗ trợ của các đối tượng khác trong cơ quan, nhìn chung thời gian qua đã hoàn thành khá tốt nhiệm vụ được giao, hầu hết tất cả viên chức trong cơ quan đều đáp ứng chỉ tiêu đánh giá chất lượng mà ngành đề ra. Điều này cho thấy các quy định, chính sách và kế hoạch phát triển đội ngũ viên chức tại cơ quan nói riêng và toàn ngành BHXH nói chung thời gian qua được thực hiện có sự tiến bộ và hiệu quả, tuy nhiên vẫn còn tồn tại rất nhiều hạn chế trong tuyển dụng, đãi ngộ viên chức cũng như một số lĩnh vực khác mà theo đánh giá qua khảo sát của các viên chức, công nhân viên trong cơ quan chưa thực sự thoả đáng. Điều này sẽ ảnh hưởng đến chất lượng và động lực thúc đẩy tinh thần làm việc, cống hiến cho hệ thống ASXH của nguồn nhân lực (mà đặc biệt là đội ngũ viên chức) của cơ quan trong dài hạn.

Bài viết “ *Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh*” đã góp phần hệ thống hoá cơ sở lý luận, kinh nghiệm thực tiễn về việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức ngành bảo hiểm nói chung và cụ thể hóa thông qua việc nêu lên những thực trạng còn tồn tại trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại cơ quan BHXH tỉnh Bắc Ninh nói riêng. Từ đó, luận văn nêu lên những nguyên nhân và đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong những năm tiếp theo đối với Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.

Trong khuôn khổ luận văn thạc sĩ, học viên đã vận dụng kiến thức tiếp thu được từ nhà trường, từ các thầy cô giáo luôn quan tâm giảng dạy, truyền đạt, đi sâu nghiên cứu, khảo sát thực tiễn trong đơn vị, trong ngành, nhưng đây là vấn đề lớn và rất phức tạp liên quan đến hệ thống đội ngũ viên chức dưới sự quản lý thông qua quy định pháp luật nhà nước nên không tránh khỏi những thiếu sót, rất mong nhận được các ý kiến tham gia, góp ý của các thầy, cô giáo, các bạn học viên và đồng nghiệp.

Qua đây, tác giả luận văn xin được gửi lời cảm ơn chân thành đến TS Bùi Sỹ Tuấn cùng các thầy, cô giáo, đồng nghiệp đã tận tình giúp đỡ tác giả hoàn thành luận văn này.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế - Bộ Quốc phòng (2011), *Thông tư số 36/TTLT-BYT-BQP ngày 17/10/2011 của BYT-BQP về hướng dẫn khám sức khỏe thực hiện nghĩa vụ quân sự.*
2. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh (2016 - 2018), *Báo cáo của phòng Tài chính Kế toán*
3. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh (2014 - 2018), *Báo cáo chất lượng đội ngũ CB, CC, VC.*
4. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh (2018), *Báo cáo thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.*
5. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh (2016 - 2018), *Báo cáo đánh giá CC, VC.*
6. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh (2016- 2018), *Phòng Tổ chức – Cán bộ.*
7. *Mai Quốc Chánh (1999), Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.*
8. *Nguyễn Huy Ban (2009), Đề tài khoa học cấp Bộ: Chiến lược phát triển BHXH phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2020, Hà Nội.*
9. *Đặng Anh Duệ (2008), Văn hóa nghề ở Việt Nam, NXB chính trị Quốc gia, Hà Nội.*
10. *Đặng Anh Duệ (2006), “Vai trò quản lý Nhà nước về BHXH”, Tạp chí Lao động xã hội, số 279.*
11. *Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2004), Giáo trình quản trị nhân lực, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.*
12. *Phạm Minh Hạc (2001), Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.*
13. *Bùi Văn Hồng (1997), Đề tài khoa học: Vai trò quản lý Nhà nước trong việc thực hiện chính sách BHXH, Hà Nội.*
14. *Nguyễn Đình Hương (2009), “Vấn đề đánh giá và sử dụng cán bộ”,*

Tạp chí Xây dựng Đảng, (61).

15. Đặng Cảnh Khanh, Văn hóa nghề - Từ sự phân tích định hướng giá trị nghề nghiệp của Thanh niên, bài viết cho Hội thảo “Văn hóa nghề” do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với cơ quan hợp tác quốc tế Tây Ban Nha tổ chức.

16. Đào Thanh Hải, Minh Tiến (2005), *Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.

17. Nguyễn Tiệp (2006), *Giáo trình Kế hoạch nhân lực*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.

18. Dương Xuân Triệu (2001), *Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ: Hoàn thiện phương thức tổ chức, quản lý chi trả các chế độ cho người tham gia BHXH*, Hà Nội.

19. Nguyễn Anh Tuấn (2006), *Đổi mới chính sách tiền lương trong bối cảnh kinh tế tri thức*, Hà Nội.

20. Phạm Đình Thành (2014), *Đề án: Xây dựng tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp hạng viên chức theo vị trí việc làm ngành Bảo hiểm xã hội*, Hà Nội

21. Đoàn Đức Tiến (2012), *Nghiên cứu chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật trong công nghiệp điện lực Việt Nam*, Hà Nội.

22. Đỗ Văn Sinh (2010), *Đề án: Xây dựng chiến lược phát triển BHXH Việt Nam đến năm 2020*, Hà Nội.

23. BHXH Việt Nam (2015): Hai mươi năm xây dựng và phát triển 1995 - 2015.

24. Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội Khóa XIII thông qua năm 2012.

25. Luật BHXH số 71/2006/QH11 được Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam Khóa XI thông qua ngày 29/6/2006.

26. Luật Viên chức số 58/2010/QH12 được Quốc hội Khóa XII thông qua năm 2010.

27. Luật cán bộ, công chức, viên chức số 22/2008/QH12 được CHXHCN Việt Nam khóa XII thông qua năm 2008.

28. Quyết định số 1215/QĐ-TTg ngày 23/7/2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược phát triển ngành BHXH đến năm 2020.

29. Quyết định số 200/QĐ-BHXH về việc ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ đối với các đơn vị trong ngành BHXH.

30. Quyết định số 99/QĐ-BHXH ngày 28/01/2015 của BHXH Việt Nam quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của BHXH địa phương.

31. Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ ban hành về công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

32. Nghị định số 86/2002/NĐ-CP ngày 05/01/2002 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ.

33. Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc.

34. Nghị định số 94/2008/NĐ-CP ngày 22/8/2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của BHXH tỉnh Bắc Ninh.

35. Nghị định số 05/2014/NĐ-CP ngày 17/01/2014 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của BHXH Việt Nam.

36. Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

PHỤ LỤC

BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM
BHXH TỈNH BẮC NINH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

PHIẾU ĐÁNH GIÁ ĐIỀU TRA CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC

Số phiếu phát ra: 100 phiếu

A. Nội dung : Mô tả chất lượng đội ngũ viên chức dưới dạng các mệnh đề. Anh/chị hãy cho biết ý kiến bằng cách đánh dấu vào ô thích hợp. Các câu hỏi chỉ mang tính chất tham khảo, mọi ý kiến của anh/chị sẽ được ẩn danh và bảo mật phù hợp với chính sách nhân sự của cơ quan.

B. Thông tin về cá nhân:

-Giới tính .. Nam .. Nữ

- Tuổi:.....

- Thời gian công tác tại đơn vị:

- Vị trí công tác tại đơn vị:

- Chuyên ngành công tác:

- Chuyên ngành đào tạo:

- Trình độ học vấn:

C. Nội dung:

*Anh/chị vui lòng tích (**Ü**) vào ô lựa chọn*

Câu 1: Xin Anh/ chị cho biết công việc hiện nay có đúng với chuyên môn được đào tạo không? Có Không

Câu 2: Theo Anh/ chị số lượng viên chức hiện nay đang làm việc ở cơ quan, đơn vị của đồng chí như thế nào?

1. Thừa nhiều 3. Đủ người

2. Thừa 4.Thiếu

Câu 3: Việc sử dụng, bố trí, sắp xếp viên chức theo các chức danh theo quy định tại đơn vị của Anh/ chị đã phù hợp chưa?

Phù hợp

Chưa phù hợp

Câu 4: Anh/chị tự đánh giá về khả năng sử dụng tin học của mình ở mức nào ?

1. Sử dụng thành thạo tin học văn phòng

2. Biết tin học văn phòng

3. Không biết tin học văn phòng

Câu 5: Anh/chị tự đánh giá về khả năng sử dụng ngoại ngữ của mình ở mức nào?

1. Sử dụng thành thạo 1 ngoại ngữ

2. Có thể sử dụng 1 kỹ năng

3. Không thể sử dụng ngoại ngữ

Câu 6: Tình trạng sức khỏe hiện tại của Anh/chị trong việc thực hiện công tác nhiệm vụ được giao ?

.. Phù hợp

.. Không phù hợp

.. Ý kiến khác

Câu 7: BHXH tỉnh Bắc Ninh luôn đánh giá VC một cách chính xác và công bằng:

.. Đồng ý

.. Không đồng ý

.. Ý kiến khác

Câu 8: Quá trình đánh giá VC của BHXH tỉnh Bắc Ninh giúp anh/chị có kế hoạch rõ ràng về việc đào tạo và phát triển nghề nghiệp của mình:

.. Đồng ý

.. Không đồng ý

.. Ý kiến khác

Câu 9: Anh/chị thấy công việc đang đảm nhận có phù hợp với năng lực của cá nhân không?

.. Chưa phát huy hết khả năng của bản thân

.. Phù hợp với năng lực của bản thân

.. Năng lực bản thân không đáp ứng được yêu cầu đang đảm nhận

Câu 10: Chức năng, nhiệm vụ của phòng ban/ bộ phận anh/chị đang công tác đã được quy định hợp lý?

.. Đồng ý .. Không đồng ý .. Ý kiến khác

Câu 11: Đánh giá của Anh/chị về môi trường làm việc của cơ quan?

.. Tốt .. Trung bình .. Không thân thiện

Câu 12: Anh/chị được thường xuyên tham dự các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ chuyên môn không?

Thường xuyên Thỉnh thoảng Rất ít

Câu 13: Anh/chị hãy đánh giá về công tác đào tạo và bồi dưỡng (nếu đã được tham gia) theo các tiêu chí sau:

Diễn giải	Phù hợp	Không phù hợp
1. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng		
2. Nội dung chương trình tập huấn		
3. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng		
4. Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn		
5. Thời gian, địa điểm		
6. Kinh phí		

Câu 14: Anh/chị hãy tự đánh giá tinh thần, năng lực của bản thân theo các tiêu chí sau:

STT	Nội dung	Đồng ý
1	Kết quả công việc của tôi đảm bảo tính trung thực, khách quan, chính xác và kịp thời	
2	Tôi luôn chia sẻ và hỗ trợ người khác để hoàn thành tốt công việc	
3	Tôi luôn chủ động trong công việc	
4	Tôi có trách nhiệm trong công việc	
5	Tôi luôn chủ động, tích cực học tập, cập nhật và trau dồi kiến thức, nâng cao năng lực chuyên môn	
6	Tôi luôn chấp hành quy định về thời gian và tác phong nơi công sở	

Câu 15: Mức lương trung bình một tháng hiện nay của anh chị là bao nhiêu (bao gồm cả các khoản phụ cấp)?

.....

Câu 16: Theo anh/chị với mức thu nhập đó thì đáp ứng như thế nào so với mức sống bình quân của xã hội hiện nay?

- | | | | |
|----------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| 1. Cao | <input type="checkbox"/> | 3. Không đủ sống | <input type="checkbox"/> |
| 2. Tạm đủ sống | <input type="checkbox"/> | 4. Rất chật vật | <input type="checkbox"/> |

Câu 17: Đánh giá của anh/chị về chính sách tiền lương viên chức hiện nay?

Hợp lý Chưa hợp lý

Câu 18: Ngoài những vấn đề đã đề cập trên, anh/chị còn ý kiến gì khác?

.....

Xin chân thành cảm ơn!

PHỤ LỤC 2

BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM
BHXH TỈNH BẮC NINH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

PHIẾU ĐÁNH GIÁ ĐIỀU TRA CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC

(Áp dụng cho lãnh đạo, cán bộ không phải viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh)

Số phiếu phát ra: 100 phiếu

D. Nội dung : Mô tả chất lượng đội ngũ viên chức dưới dạng các mệnh đề. Anh/chị hãy cho biết ý kiến bằng cách đánh dấu vào ô thích hợp. Các câu hỏi chỉ mang tính chất tham khảo, mọi ý kiến của anh/chị sẽ được ẩn danh và bảo mật phù hợp với chính sách nhân sự của cơ quan.

E. Thông tin về cá nhân:

- Giới tính `` Nam `` Nữ
- Tuổi:.....
- Thời gian công tác tại đơn vị:
- Vị trí công tác tại đơn vị:
- Chuyên ngành công tác:
- Chuyên ngành đào tạo:
- Trình độ học vấn:

F. Nội dung:

Anh/chị vui lòng tích (Ù) vào ô lựa chọn

Câu 1: Đánh giá chung của đồng chí về chất lượng đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Bắc Ninh hiện nay?

1. Đã đáp ứng yêu cầu công việc
2. Chưa đáp ứng yêu cầu công việc
3. Đáp ứng một phần côngviệc
4. Khó đánh giá

Câu 2: Theo Anh/ chị số lượng viên chức hiện nay đang làm việc ở

