

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THÙY LINH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC
TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH HUNG YÊN

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI – 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THÙY LINH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC
TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH HUNG YÊN

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực
Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. BÙI ĐỨC THỊNH

HÀ NỘI - 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn “Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên” là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi. Luận văn chưa được công bố trong bất kỳ 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 Thùy Linh

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn thạc sĩ này, tôi xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ nhiệt tình của các thầy cô giáo trong khoa quản trị nhân lực Trường Đại học Lao Động - Xã Hội, đã giúp đỡ tôi trong suốt quá trình tôi học tập, nghiên cứu.

Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới TS.Bùi Đức Thịnh người đã nhiệt tình hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện luận văn tốt nghiệp này.

Tôi xin chân thành cảm ơn Lãnh đạo BHXH tỉnh Hưng Yên đã tạo điều kiện thuận lợi, giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu, thu thập thông tin tại đơn vị.

Cuối cùng tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới gia đình và bạn bè đã hết lòng tạo điều kiện, động viên, giúp đỡ và luôn ở bên tôi trong suốt quá trình tôi học tập và nghiên cứu.

Do trình độ, điều kiện có hạn nên đề tài không tránh khỏi những thiếu sót. Vậy, tôi mong sự quan tâm, đóng góp ý kiến của các thầy cô và bạn bè để đề tài được hoàn thiện hơn và có ý nghĩa trong thực tiễn.

Một lần nữa tôi xin chân thành cảm ơn!

Tác giả

Nguyễn Thùy Linh

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	I
DANH MỤC BẢNG BIỂU	II
DANH MỤC HÌNH VẼ, BIỂU ĐỒ.....	III
MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	6
7. Kết cấu luận văn.....	7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC	8
1.1. Khái niệm liên quan	8
1.1.1. Viên chức	8
1.1.2. Chất lượng và nâng cao chất lượng viên chức.....	10
1.2. Các tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng viên chức.....	12
1.2.1. Tiêu chí đánh giá về thể lực	12
1.2.2. Tiêu chí đánh giá về trí lực	14
1.2. 3. Tiêu chí đánh giá về tâm lực	17
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức ngành bảo hiểm. 21	
1.3.1. Xác định nhu cầu nâng cao chất lượng viên chức	21
1.3.2. Tuyển dụng viên chức có chất lượng.....	23
1.3.3. Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng viên chức	24
1.3.4. Bố trí sử dụng và giữ chân viên chức có chất lượng	26

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng viên chức ngành bảo hiểm	29
1.4.1. Các nhân tố bên trong	29
1.4.2. Các nhân tố bên ngoài	30
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức ở một số địa phương	32
1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức tỉnh Hải Dương	32
1.5.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Giang	33
1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho BHXH tỉnh Hưng Yên	34
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH HƯNG YÊN.....	35
2.1. Khái quát về Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên	35
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển	35
2.1.2. Chức năng nhiệm vụ	36
2.1.3. Cơ cấu tổ chức.....	39
2.1.4. Thực trạng về số lượng và cơ cấu viên chức	41
2.2. Thực trạng chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên....	44
2.2.1. Thực trạng về thể lực viên chức.....	44
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên.....	52
2.3.1 Thực trạng hoạt động tuyển dụng viên chức.....	52
2.3.2 Thực trạng hoạt động đào tạo và bồi dưỡng viên chức.....	56
2.3.3 Thực trạng công tác bố trí và sử dụng viên chức.....	58
2.3.4. Thực trạng khuyến khích vật chất và tinh thần cho người lao động.....	60
2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên	63
2.4.1. Thực trạng các yếu tố bên ngoài	63
2.4.2 Các yếu tố bên trong	66

2.5. Đánh giá chung thực trạng nâng cao chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên.....	68
2.5.1. Ưu điểm.....	68
2.5.2. Hạn chế.....	71
2.5.3. Nguyên nhân	73
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP, QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH HƯNG YÊN.....	76
3.1. Quan điểm, định hướng nâng cao chất lượng viên chức tại bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên.....	76
3.1.1. Quan điểm	76
3.1.2. Định hướng.....	77
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên	79
3.2.1. Nâng cao hiệu quả bố trí, sử dụng viên chức.....	79
3.2.2. Hoàn thiện công tác tập huấn, đào tạo nghiệp vụ	80
3.2.3. Giải pháp về chính sách đãi ngộ đội ngũ viên chức	83
3.2. 4. Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, thực hiện công việc	85
3.3. Kiến nghị.....	86
3.3.1. Đối với Bảo hiểm xã hội Việt Nam	86
3.3.2. Đối với UBND tỉnh Hưng Yên	86
KẾT LUẬN	87
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	88
PHỤ LỤC.....	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BLĐTBXH	Bộ lao động thương binh xã hội
CBCCVC	Cán bộ công chức, viên chức
CBCC	Cán bộ công chức
UBND	Ủy ban nhân dân
HĐND	Hội đồng nhân dân
VBQPPL	Văn bản quy phạm pháp luật
SDLĐ	Sử dụng lao động

II

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1. Quy định phân loại sức khỏe theo thể lực Việt Nam	14
Bảng 2.1. Viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên năm 2023	41
Bảng 2.2. Độ tuổi viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên năm 2023	42
Bảng 2.3. Giới tính viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên năm 2023.....	43
Bảng 2.4. Thống kê tình hình sức khỏe viên chức năm 2020 – 2023.....	44
Bảng 2.5. Bảng khảo sát mức độ tham gia khám sức khỏe tại BHXH Hưng Yên năm 2023	45
Bảng 2.6. Trình độ học vấn của viên chức năm 2020- 2023	46
Bảng 2.7. Trình độ học vấn của viên chức năm 2020- 2023	47
Bảng 2.8. Trình độ lý luận của đội ngũ viên chức năm 2020 -2023.....	49
Bảng 2.9. Kết quả đánh giá, phân loại viên chức năm 2020 – 2023	52
Bảng 2.10. Quy trình tuyển dụng.....	54
Bảng 2.11. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên năm 2020 - 2023.....	57
Bảng 2.12. Đánh giá của cán bộ quản lý BHXH tỉnh Hưng Yên	59
Bảng 2.13. Mức thưởng số viên chức đạt danh hiệu cá nhân năm 2023.....	63

III

DANH MỤC HÌNH VẼ, BIỂU ĐỒ

Hình 2.1. Độ tuổi viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên năm 2023..... 43

Sơ đồ 2.1. Sơ đồ tổ chức bộ máy của BHXH tỉnh Hưng Yên 39

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ khi nước ta tiến hành công cuộc cải cách kinh tế vào năm 1986, mở cửa đất nước chuyển đổi nền kinh tế sang kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa đã đem đến nhiều sự thay đổi cũng như sự phát triển mạnh mẽ của hệ thống bảo hiểm xã hội. Hệ thống bảo hiểm xã hội đã góp công lớn trong công tác an sinh xã hội của Đảng và Nhà nước. Bảo hiểm xã hội không chỉ góp phần vào xây dựng tính ổn định của người lao động, hỗ trợ người lao động khi gặp các tình huống rủi ro mà còn là một công cụ hữu hiệu của Nhà nước trong việc giảm chi và duy trì hệ thống an sinh xã hội bền vững.

Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 22/11/2012 của Bộ Chính Trị đã nhấn mạnh Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế chính là 2 trụ cột của hệ thống an sinh xã hội. Nghị quyết đã quán triệt vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, cải cách thủ tục hành chính và công tác phục vụ nhân dân. Do đó hệ thống bảo hiểm xã hội tại các địa phương phải nắm rõ và nghiêm túc thực hiện quan điểm của Đảng và Nhà nước trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức của hệ thống bảo hiểm xã hội. Với mục tiêu đó, bảo hiểm xã hội tại các địa phương phải tìm hiểu và phát huy được thế mạnh của mỗi đơn vị, phát huy tối đa năng lực của người viên chức, công chức.

Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên được xây dựng từ năm 1997 với quá trình phát triển 26 năm, bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên đã hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao và trở thành trụ cột an sinh xã hội tại tỉnh Hưng Yên. Ngoài các công tác tinh giảm thủ tục hành chính vốn đã hỗ trợ rất nhiều trong việc tiếp cận chế độ Bảo hiểm xã hội của người dân, bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên còn có nhiều hoạt động thực tế trong việc hỗ trợ người dân, tạo

điều kiện cho người già, các cá nhân, gia đình khó khăn được hưởng các chính sách của bảo hiểm xã hội. Từ đó xây dựng và gắn kết hình ảnh của người cán bộ bảo hiểm xã hội với nhân dân.

Hiện nay tỉnh Hưng Yên đang là một trong những tỉnh với tốc độ phát triển nhanh về số lượng các khu công nghiệp và nhu cầu lao động, từ đó đã khiến người dân ở các khu vực, tỉnh thành khác đến định cư và tham gia lao động tại tỉnh Hưng Yên. Việc này đã mở rộng độ bao phủ cũng như nhu cầu của người lao động trong việc tham gia bảo hiểm xã hội tại tỉnh Hưng Yên.

Trong suốt những năm qua, bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng yên đã có nhiều hoạt động, chính sách quan tâm đến việc tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ nhằm nâng cao trình độ cho đội ngũ viên chức. Đội ngũ viên chức tại bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng yên hiện nay tuy có trình độ học vấn cao nhưng còn nhiều hạn chế về kinh nghiệm thực tế, khả năng xử lý nghiệp vụ. Với sự phát triển về số lượng lao động tại tỉnh Hưng yên việc này đã tạo ra nhu cầu lớn lên hệ thống bảo hiểm xã hội, đòi hỏi người viên chức phải nâng cao năng lực của bản thân.

Trước thực tiễn đó tác giả quyết định lựa chọn đề tài “**Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên**” làm đề tài luận văn.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Lê Hùng Sơn (2018), “Chiến lược Xây dựng và Phát triển nguồn nhân lực BHXH Việt Nam”, tạp chí Bảo hiểm xã hội. Tác giả đánh giá việc phát triển bảo hiểm xã hội theo định hướng toàn dân của Đảng và Nhà nước sẽ cần một đội ngũ cán bộ viên chức đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức, trách nhiệm, có tinh thần phục vụ đối tượng, phục vụ nhân dân. Từ đây đưa ra nhu cầu cấp thiết trong công tác xây dựng, phát triển nguồn nhân lực, đội ngũ viên chức. Tác giả cũng đã đề xuất

một số giải pháp như: Nâng cao nhận thức của lãnh đạo vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức; Xây dựng các chính sách nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên các giải pháp mới chủ yếu tập trung vào vấn đề phát triển nguồn nhân lực cũng như còn thiếu tính rõ ràng trong các giải pháp làm giảm tính khả thi của giải pháp.

Lê Thị Ngọc Anh (2019) với đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của bảo hiểm xã hội thành phố Lào Cai”, luận văn thạc sĩ, Trường đại học Lao động - Xã hội. Tác giả tiến hành nghiên cứu 2 yếu tố chính đó là chất lượng của đội ngũ viên chức và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại bảo hiểm xã hội tỉnh Lào Cai. Kết quả nghiên cứu cho thấy đội ngũ viên chức của bảo hiểm xã hội tỉnh Lào Cai đang gặp phải một số vấn đề như: Tuy năng động nhưng viên chức lại thiếu kinh nghiệm thực tế, việc đào tạo và bồi dưỡng chưa được chú trọng và còn nhiều sự trùng lặp, hiệu quả thực hiện công việc không đồng đều trong đội ngũ viên chức. Từ các vấn đề này, tác giả đã đề xuất một số giải pháp liên quan đến việc tăng nhận thức của đội ngũ lãnh đạo trong công tác đào tạo vào bồi dưỡng nguồn nhân lực, cần xây dựng các hệ thống tiêu chí và tổng kết đánh giá đội ngũ viên chức một các thường xuyên. Nghiên cứu của tác giả cũng đã đề cập được một số tình hình chung của nhiều bảo hiểm xã hội tại các tỉnh, từ đó có khả năng áp dụng và tham khảo tại nhiều đơn vị khác.

Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai (2022), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức” Danh mục cải cách hành chính, Ban chỉ đạo cải cách hành chính của chính phủ. Bài viết của ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai đã cho thấy ủy ban đã nhận thức rõ 2 vấn đề quan trọng nhất trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ viên chức đó là vấn đề về quá trình đào tạo bồi dưỡng và vấn đề sử dụng viên chức. Đối với công tác đào tạo các đơn vị, địa phương cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý cán bộ,

công chức, viên chức. Qua đó, tạo thuận lợi trong công tác quản lý hồ sơ công chức, viên chức, công tác cán bộ và quy hoạch cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức... Đối với vấn đề sử dụng người viên chức, đơn vị cần triển khai kịp thời các quy định mới của Trung ương quy định về tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức. Đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức, quy định về tiêu chuẩn chức danh công chức lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước, quy định về tiêu chuẩn, điều kiện, chính sách để giảm tỷ lệ người phục vụ trong từng cơ quan, nhất là khối văn phòng. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin để nâng cao chất lượng tuyển dụng, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức. Bài viết có giá trị tham khảo cao đối với công tác nâng cao chất lượng cán bộ viên chức trong tình hình vĩ mô.

Nguyễn Ngọc Vân chủ trì (2022), “Hội thảo góp ý xây dựng bộ công cụ đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo nghị định số 89/2021/NĐ-CP” Nguyễn Ngọc Vân, Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức nhà nước nhân mạnh, đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức là một công việc quan trọng nhằm cung cấp thông tin về mức độ nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức, viên chức sau khi được bồi dưỡng. Kết quả đánh giá cũng đồng thời là một kênh phản hồi chính thức từ người học, người dạy và bên liên quan về quá trình thực hiện hoạt động bồi dưỡng, về hiệu quả, chất lượng bồi dưỡng, để các cơ quan, đơn vị có kế hoạch cải tiến, nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, góp phần thực hiện mục tiêu “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ Nhân dân”. Tuy nhiên vẫn còn nhiều vấn đề còn tồn tại đó là các hệ thống tiêu chuẩn, hoạt động nâng cao

chất lượng cán bộ đều tương đối giống nhau, không thể hiện, tập trung vào các đặc điểm khu vực mà người cán bộ công tác. Các ý kiến đóng góp tập trung và vấn đề giảm số lượng các tiêu chí, tập trung sâu vào các tiêu chí đặc trưng cũng như điều chỉnh cơ cấu cán bộ một cách hợp lý.

Nhìn chung các nghiên cứu, bài báo, hội thảo về chủ đề này đều đưa ra các định hướng nghiên cứu và giải pháp theo một định hướng nhất định, phù hợp với điều kiện, tính chất của các địa phương cũng như tình hình kinh tế vĩ mô. Bản thân tỉnh Hưng Yên đang trong giai đoạn phát triển mạnh mẽ, cần nhiều sự quan tâm hơn trong công tác tìm hiểu và nâng cao chất lượng cán bộ viên chức tại tỉnh. Tuy nhiên ngoài các báo cáo cơ bản của tỉnh, chưa thực sự có các nghiên cứu cụ thể về chủ đề này. Do đó tác giả quyết định thực hiện nghiên cứu vấn đề này không chỉ mang tính độc nhất mà còn có giá trị tham khảo lớn đối với tỉnh Hưng Yên.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Phân tích, đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên. Đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức.
- Phân tích, đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên
- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên
- Về thời gian: Thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên trong thời gian từ năm 2020 - 2023 và kiến nghị giải pháp đến năm 2030.
- Về nội dung: Nghiên cứu hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên gồm các hoạt động nghiên cứu; công tác tuyển dụng; bố trí sử dụng; công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức.

5. Phương pháp nghiên cứu

*** Phương pháp điều tra xã hội học:**

Phương pháp điều tra bằng hỏi: Đề tài thu thập thông tin bằng bảng hỏi, áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên. Tác giả tiến hành phát ra 65 phiếu và số phiếu thu về là 60 phiếu đối tượng là người dân để tiến hành điều tra nhận xét của nhân dân đối với viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên ở nội dung như uy tín trong công tác, kỹ năng làm việc. Đối tượng là cán bộ viên chức thì tác giả tiến hành phát 80 phiếu và số phiếu thu về là 70 phiếu hợp lệ tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên. Số liệu thu thập được phân loại theo nhóm nội dung, phân tích và so sánh thống kê, sau đó được xử lý bằng phần mềm Excel.

* Phương pháp quan sát: Sử dụng phương pháp quan sát để thu thập thông tin về hành vi, thái độ, điều kiện làm việc của viên chức Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

* Phương pháp phân tích tài liệu: Được sử dụng để phân tích các công trình nghiên cứu liên quan. Phân tích nội dung tài liệu để thu thập, học hỏi, kế thừa và phát triển phù hợp với đề tài. Cùng với đó đề tài sử dụng một số phương pháp khác như: thống kê, so sánh,... kết hợp nghiên cứu lý luận với

tổng kết thực tiễn, nhằm làm rõ nội dung cơ bản của đề tài luận văn, bảo đảm tính khoa học và logic giữa các vấn đề được nêu ra.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Là một trong số ít các luận văn nghiên cứu sâu về đội ngũ viên chức cũng như là luận văn đầu tiên nghiên cứu tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2020- 2023

- Góp phần hệ thống hóa và phát triển lý thuyết liên quan đến luận văn.

- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên.

- Ngoài ra giai đoạn 2020 - 2023 là thời điểm thế giới có nhiều sự chuyển biến mạnh mẽ, việc này tác động trực tiếp đến chất lượng đội ngũ nhân viên tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên. Từ đó nâng cao giá trị nghiên cứu cũng như giúp đơn vị có cái nhìn sâu sắc hơn nếu các sự kiện tương tự xảy ra trong tương lai.

7. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, luận văn gồm 3 chương bao gồm:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

Chương 3: Giải pháp, quan điểm, định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

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

1.1. Khái niệm liên quan

1.1.1. Viên chức

Theo Điều 2 Luật Viên chức năm 2010 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 theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”. Hiện nay, văn bản pháp luật quy định chi tiết nhất, hoàn chỉnh và cụ thể về bảo hiểm xã hội là Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. Ngoài ra, còn có các 11 văn bản pháp luật khác cũng quy định, hướng dẫn về bảo hiểm xã hội như Nghị định số 115/2015/NĐ-CP, Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH,...

Khái niệm viên chức được sử dụng trong các VBQPPL thay đổi theo từng thời kỳ tùy thuộc vào quan điểm của nhà nước về đội ngũ này. Hiến pháp 2013 sử dụng cụm từ "cán bộ, viên chức" để chỉ chung những người làm việc tại các cơ quan nhà nước, ĐVSNCL (Điều 8). Theo đó, viên chức là một khái niệm rất rộng, "có khi dùng để chỉ một phạm vi rộng lớn những người làm việc trong cả bộ máy, tổ chức nhà nước" .

Theo luật số 52/2019/QH14 ngày 25 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức, có hiệu lực kể từ ngày 01/07/2020. Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh , trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Viên chức ngành bảo hiểm xã hội

Viên chức ngành bảo hiểm xã hội là công dân Việt Nam, được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập chế độ hợp đồng làm việc; thực hiện công việc dựa theo đặc trưng của công việc đó theo những kỹ năng học tập được và họ là những người chịu trách nhiệm đảm nhận các vị trí việc làm thuộc nhóm thu BHXH, chi trả các chế độ BHXH, công tác giám định BHYT, công tác cấp sổ BHXH, thẻ BHYT, công tác phát triển đối tượng tham gia BHXH, BHYT.

Viên chức bảo hiểm xã hội là tập hợp các lao động là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị bảo hiểm xã hội công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị đó theo quy định của pháp luật. Thực hiện các công việc hoặc nhiệm vụ có yêu cầu về trình độ, năng lực, kỹ năng chuyên môn của ngành bảo hiểm xã hội.

Đặc điểm viên chức ngành bảo hiểm xã hội

Quyết định số 657/QĐ-BNV ngày 15/4/2015 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của BHXH Việt Nam, hệ thống vị trí việc làm của ngành BHXH được quy định như sau:

Theo Quyết định số 657/QĐ-BNV, khung danh mục vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị, tổ chức trực thuộc BHXH Việt Nam có 119 vị trí việc làm được chia ra:

- Nhóm lãnh đạo, quản lý, điều hành gồm 28 vị trí việc làm.
- Nhóm chuyên môn nghiệp vụ là 75 vị trí việc làm bao gồm: Ở BHXH Trung ương là 46 vị trí việc làm; Ở BHXH cấp tỉnh là 22 vị trí việc làm; Ở BHXH cấp huyện là 7 vị trí việc làm.
- Nhóm hỗ trợ, phục vụ là 16 vị trí việc làm. Cũng theo Quyết định số 657/QĐ-BHXH, trong từng cơ quan, tổ chức, đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam, nhóm nghiên cứu đã xác định chi tiết có tổng số 328 vị trí việc làm, được sắp xếp theo:

- Nhóm Lãnh đạo BHXH ở Trung ương.
- Nhóm 24 đơn vị thuộc cơ quan BHXH ở Trung ương.
- Nhóm cơ quan BHXH cấp tỉnh.
- Nhóm cơ quan BHXH cấp huyện

Từ danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của BHXH Việt Nam. Nghiệp vụ bảo hiểm xã hội có thể hiểu là việc thực hiện các kỹ năng, chuyên môn liên quan đến lĩnh vực BHXH như: Công tác thu BHXH, chi trả các chế độ BHXH, công tác giám định BHYT, công tác cấp sổ BHXH, thẻ BHYT, công tác phát triển đối tượng tham gia BHXH, BHYT...

1.1.2. Chất lượng và nâng cao chất lượng viên chức

❖ Khái niệm chất lượng

Theo tiêu chuẩn ISO 9000:2015: Chất lượng là một phạm trù trừu tượng, nó mang tính chất định tính và khó định lượng, chúng ta không thể cân đo đong đếm được. Dưới mỗi cách tiếp cận khác nhau thì quan niệm về chất lượng cũng khác nhau. Theo từ điển tiếng Việt, chất lượng được xem là: “Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc” .

❖ Nâng cao chất lượng viên chức

Chất lượng đội ngũ viên chức được thể hiện thông qua hoạt động của bộ máy chính quyền nhà nước, ở việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của đơn vị.

Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng công chức đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế- xã hội trong từng giai đoạn phát triển. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức là một yếu tố vô cùng quan trọng trong việc hoàn thiện bản thân trong mỗi người công chức. Bên cạnh thể lực, trí lực thì chất lượng nguồn nhân lực còn phản ánh tác phong, thái độ, ý thức làm việc của người công chức.

Để phát triển nhanh, bền vững mỗi địa phương cần hết sức quan tâm đến chính sách phát huy tối đa năng lực của công chức thông qua nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của mình như: đào tạo, đào tạo lại, chăm sóc sức khỏe cả về vật chất, tinh thần, có chính sách đãi ngộ nhân tài hợp lý, rèn luyện tác phong công nghiệp. Như vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức chính là việc hoàn thiện những điểm còn thiếu sót, chưa hợp lý trong số lượng, cơ cấu lao động của đội ngũ viên chức, đồng thời cải thiện những mặt còn yếu kém trong năng lực, phẩm chất của đội ngũ viên chức sao cho quy mô, tỷ trọng công chức vừa đủ, tận dụng tối đa năng suất lao động, không thừa, không thiếu và trình độ của người công chức thì đáp ứng tốt yêu cầu của từng vị trí, kết hợp với đó là việc cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo cho sức khỏe, tinh thần của người công chức luôn được duy trì ở trạng thái tốt nhất, để họ có thể phục vụ hết mình vì công việc

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 viên chức

1.2.1. Tiêu chí đánh giá về thể lực

Việc đánh giá sức khỏe người lao động là một quy trình phức tạp. Quy trình này gồm 8 tiêu chí đánh giá, bao gồm thể lực chung, sức khỏe mắt, tai mũi họng, răng hàm mặt, nội khoa, ngoại khoa, thần kinh tâm thần và da liễu.

Việc đánh giá thể lực người lao động luôn đặc biệt quan trọng, không chỉ về mặt thể chất mà còn về mặt tinh thần. Sức khỏe đóng vai trò quan trọng trong quá trình làm việc và sản xuất. Nó ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất và hiệu quả lao động của cá nhân và toàn bộ tổ chức.

Mỗi tổ chức thường có hệ thống tiêu chí riêng để đánh giá sức khỏe người lao động, tuy nhiên với đặc thù là người lao động tại làm việc chủ yếu tại văn phòng thì hầu hết mọi tổ chức đều yêu cầu sức khỏe loại 3 trở lên tức “Đủ sức khỏe công tác, mắc một số bệnh mạn tính cần phải theo dõi”. Với những vị trí nặng nhọc sẽ yêu cầu sức khỏe từ loại 2, “Đủ sức khỏe công tác”.

Hiện nay, việc nâng cao thể lực cho người lao động trong các tổ chức dựa trên hai cơ sở đánh giá trên. Các tổ chức, cơ quan đã nhận thức được tầm quan trọng của cả sức khỏe thể chất và tinh thần. Chúng thúc đẩy việc thực hiện các hoạt động thể thao, thăm khám và điều trị định kỳ để cải thiện sức khỏe thể chất. Đồng thời, họ cũng đặc biệt chú trọng đến sức khỏe tinh thần, đưa ra các hoạt động giải trí, cải thiện môi trường làm việc và tạo điều kiện tốt nhất để người lao động có thể nâng cao cả sức lực và tinh thần làm việc. Các biện pháp bảo vệ, an toàn vệ sinh lao động cũng được thực hiện, bên cạnh việc cải thiện chất lượng cuộc sống vật chất cho người lao động. Tất cả những

điều này nhằm tạo môi trường làm việc thúc đẩy sự phát triển toàn diện cho người lao động và cơ quan, tổ chức.

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 – BHYT – BQP ngày 17/10/2011 của BHYT – BQP)

1.2.2. Tiêu chí đánh giá về trí lực

Trí lực của đội ngũ nguồn nhân lực được thể hiện thông qua kiến thức chuyên môn, trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm cũng như kinh nghiệm làm việc.

Kiến thức chuyên môn và trình độ học vấn

Kiến thức chuyên môn và trình độ học vấn là sự hiểu biết và trí thức của người lao động về các kiến thức xã hội và kiến thức chuyên ngành đã được đào tạo trước đó nhằm phục vụ công việc, trình độ chuyên môn và học vấn thường được đánh giá thông qua các cấp bậc quy chuẩn của nhà nước như các chứng chỉ học nghề, trung cấp, cao đẳng, đại học và các cấp trên đại học.

Mọi vị trí trong tổ chức đều có các yêu cầu nghề nghiệp cơ bản nhằm đảm bảo người lao động khi được nhận vào làm sẽ có thể thực hiện các công việc tương ứng với yêu cầu công việc. Từ đó có thể thấy việc trang bị và nâng cao kiến thức chuyên môn là nhu cầu cơ bản của tổ chức dù cho người lao động được đào tạo chính quy hay đào tạo trực tiếp tại tổ chức. Kiến thức chuyên môn và trình độ học vấn có thể được tiếp cận theo nhiều hướng khác nhau trong đó hai hướng cơ bản nhất đó là đào tạo tại các cơ sở đào tạo hoặc

đào tạo trực tiếp tại tổ chức. Trong quá trình đào tạo đó con người không chỉ học tập các kiến thức chuyên môn mà còn tiếp thu các kiến thức tổng hợp cơ bản có thể vận dụng trong đời sống hàng ngày như kỹ năng mềm, tư duy, phong cách sống đúng đắn,....

Trong hầu hết các cơ quan hành chính, tổ chức hiện nay, đặc biệt là các tổ chức lớn. Viên chức có yêu cầu về bằng cấp thường Đại học trở lên. Tuy nhiên, một số vị trí được tuyển dụng từ trước ở bậc Cán sự có trình độ Trung cấp, Cao đẳng cần hoàn thiện bằng đại học và tham gia thi xét nâng ngạch khi có kì thi.

Kỹ năng nghề nghiệp

Kỹ năng nghề nghiệp là khả năng của người lao động trong việc xử lý và giải quyết các yêu cầu phát sinh trong công việc. Yếu tố này không chỉ phụ thuộc vào tri thức mà còn phụ thuộc vào tiềm năng cá nhân. Một người lao động mặc dù được đào tạo trong môi trường như nhau nhưng đều có cách thể hiện và phát huy kiến thức đã học một cách khác nhau, quá trình giải quyết công việc sẽ thể hiện được tính ưu việt của người này so với người khác. Kỹ năng này thường được hình thành thông qua trải nghiệm thực tế và khả năng tiếp thu kiến thức của mỗi người. Kỹ năng nghề nghiệp sẽ nâng cao dần trong suốt quá trình làm việc của người lao động.

Kỹ năng nghề nghiệp thường có 2 thước đo chính, trong đó có 1 thước đo định lượng là “thâm niên làm việc” được tính bằng số năm; chỉ số còn lại mang xu hướng định tính “kỹ năng làm việc” thường được đánh giá chủ quan bởi người quản lý trong quá trình làm việc của nhân sự. Tại một số cơ quan, tổ chức mức yêu cầu về thâm niên làm việc thường không có hoặc dưới 2 năm, trong khi đó với các cơ quan, tổ chức lớn thì mức yêu cầu tối thiểu thường từ 2 năm trong nghề.

Kỹ năng mềm

Kỹ năng mềm thuộc về các kỹ năng cá nhân của con người và thường không mang tính chuyên môn nhưng luôn là yếu tố cơ bản cần có của người lao động trong cơ quan, tổ chức. Tại Việt Nam thông qua quá trình nghiên cứu có 10 kỹ năng mềm cơ bản thường được yêu cầu tại các cơ quan, tổ chức trong thời đại mới gồm:

1. Kỹ năng học và tự học
2. Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân
3. Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm
4. Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc
5. Kỹ năng lắng nghe
6. Kỹ năng thuyết trình
7. Kỹ năng giao tiếp và ứng xử
8. Kỹ năng giải quyết vấn đề
9. Kỹ năng làm việc đồng đội
10. Kỹ năng đàm phán

Trong quá trình phát triển của xã hội nói chung, kỹ năng mềm dần trở thành yếu tố bắt buộc phải có khi người lao động tham gia ứng tuyển ở mọi vị trí công việc. Nó được hiểu như là con đường liên kết giữa kiến thức và kỹ năng trong việc áp dụng tri thức vào công việc. Tùy vào mỗi vị trí chức danh trong cơ quan, tổ chức mà các yêu cầu về kỹ năng mềm là khác nhau, các cấp càng cao trong tổ chức càng yêu cầu lớn trong kỹ năng mềm.

Các kỹ năng mềm thường khó để đánh giá thông qua hình thức định lượng mà chủ yếu được đánh giá xuyên suốt trong quá trình lao động bởi tổ chức.

Kỹ năng mềm là loại kỹ năng có thể chủ động học tập và nâng cao trong suốt quá trình phát triển của một con người được phát triển thông qua

việc học từ kiến thức tổng hợp hoặc chiêm nghiệm và rút kinh nghiệm ở mỗi cá nhân.

Kinh nghiệm làm việc

Kinh nghiệm làm việc được hiểu là trải nghiệm làm việc của người lao động theo thời gian và thường được đề cập đến thông qua cụm từ “thâm niên làm việc”. Người lao động có kinh nghiệm làm việc thường có thể giải quyết công việc nhuần nhuyễn và cho lại hiệu suất lao động tốt hơn đa phần người chưa có kinh nghiệm.

Đây là sự kết hợp giữ trình độ chuyên môn và kỹ năng làm việc. Từ đó, người lao động nếu có khả năng sáng tạo đồng thời có kinh nghiệm làm việc thường sẽ là tài sản quý giá của tổ chức, được tổ chức trọng dụng và tạo điều kiện phát triển hơn cả. Ở chiều ngược lại, bản thân tổ chức cũng cần có những chính sách, chiến lược phù hợp để có thể khai thác tốt năng lực của người lao động, tối ưu hóa quá trình làm việc từ đây tối ưu hóa trải nghiệm và khả năng đúc kết kinh nghiệm làm việc cho người lao động.

1.2.3. Tiêu chí đánh giá về tâm lực

Các tiêu chí đánh giá tâm lực người lao động thường được đánh giá qua các biểu hiện như: phẩm chất con người, tâm lý làm việc, tính kỷ luật, khả năng tự giác và chịu áp lực, đạo đức nghề nghiệp, phong thái làm việc,... các yếu tố đánh giá này thường được đánh giá trên cơ sở cảm tính, rất khó định lượng; nhưng đây lại cũng chính là yếu tố rất quan trọng được đánh giá cao bởi cơ quan, tổ chức và xã hội vì nó thể hiện được bản chất con người từ đó đó vai trò quan trọng trong quá trình phát triển dài hạn của mỗi cơ quan, tổ chức.

Nhằm mục đích nâng cao tâm lực của nguồn nhân lực, cơ quan, tổ chức luôn phải quan tâm đến việc nâng cao phẩm chất con người, ý thức kỷ luật người lao động, hoàn thiện các chính sách đãi ngộ, chăm lo đời sống vật chất

tinh thần cho người lao động giúp người lao động yên tâm công tác, phát huy sự sáng tạo của mình góp phần thúc đẩy sự phát triển của tổ chức. Từ đó đặt ra nhu cầu trong việc đánh giá cơ bản các tiêu chí về tâm lực người lao động, thông thường khi đánh giá chất lượng tâm lực con người, người chịu trách nhiệm sẽ dựa trên các cơ sở sau:

Phẩm chất người lao động: Đây cũng chính là yếu tố có tính định tính nhất trong các yếu tố đánh giá tâm lực. Phẩm chất người lao động thường được đánh giá định tính thông qua khả năng làm việc nhóm, đạo đức nghề nghiệp (thường là ý thức đảm bảo chất lượng của sản phẩm, dịch vụ của đơn vị), ý thức kỷ luật và khả năng chấp hành quy định của tổ chức, tính linh hoạt cũng như khả năng sáng tạo trong công việc.

Khi đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thì tiêu chí về tâm lực có sự khác biệt với thể lực và trí lực ở chỗ nó thể hiện được được con người từ bên trong chứ không phải từ bên ngoài như hai tiêu chí còn lại. Tâm lực cho thấy yếu tố nội lực, khả năng tiềm tàng bên trong mỗi con người. Khả năng này chỉ có thể được bộc lộ khi có sự tác động phù hợp từ các yếu tố bên ngoài, người lại nếu gặp phải các yếu tố không phù hợp sẽ trực tiếp cản trở tiềm năng của con người.

Phẩm chất nguồn nhân lực còn cho thấy đây là một nhân tố khác với các năng lực chuyên môn khác có thể nâng cao nhanh chóng qua đào tạo, phẩm chất của người lao động chỉ có thể được con người tự giác nâng cao năng lực này của mình. Đây là vấn đề tạo nên phong cách làm việc của người lao động ở từng tổ chức khác nhau.

Ý thức kỷ luật của người lao động: Ý thức kỷ luật của người lao động được thể hiện qua truyền thống, văn hóa, phong tục tập quán, thái độ, hành vi đối với công việc. Các yếu tố này đều có tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực cũng như chất lượng của hoạt động làm việc ở

người lao động. Người lao động nếu đảm bảo được các tiêu chí về thể lực và trí lực nhưng nếu không đảm bảo được ý thức kỷ luật thường sẽ không được trọng dụng và làm việc bền lâu tại tổ chức.

Tâm lý làm việc: Tâm lý làm việc của đội ngũ lao động sẽ chịu ảnh hưởng từ các yếu tố chủ quan và khách quan. Các yếu tố tác động đến tâm lý làm việc thường là: chế độ thù lao, công tác đánh giá thực hiện công việc, bệnh nghề nghiệp. Các yếu tố chủ quan phụ thuộc chủ yếu vào phẩm chất người lao động. Kết hợp với các nội quy tổ chức nhằm nâng cao ý thức, kỷ luật người lao động là hàng rào khuôn khổ hỗ trợ việc hòa nhập, cống hiến cho tổ chức của người lao động. Từ đó, Lãnh đạo tổ chức ngoài việc đề ra các nội quy chặt chẽ thì bản thân tổ chức cũng cần tạo điều kiện để người lao động có thể được nêu ý kiến, bày tỏ thái độ hay giúp họ giải tỏa tâm lý qua các chương trình thể thao, văn nghệ. Việc này tạo điều kiện gắn bó người lao động với tổ chức trong dài hạn.

Khả năng chịu áp lực công việc: Đây là yếu tố thuộc về tiềm năng của mỗi con người. Thể hiện thông qua sự bền bỉ của con người trong công việc cả về thể lực và trí lực. Khả năng chịu áp lực công việc bị ảnh hưởng trực tiếp bởi tâm lý làm việc của người lao động. Khi tổ chức có thể đề cao được được tâm lý làm việc tốt, hứng khởi trong lao động của đội ngũ nhân lực thì họ sẵn sàng cống hiến hơn cho công việc. Ở chiều ngược lại, người lao động sẽ dễ bị áp lực khi công việc quá nhiều từ đó gây ra sự bất loạn trong giải quyết vấn đề và đương đầu với khó khăn.

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.

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

1.3.1. Xác định nhu cầu nâng cao chất lượng 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-UBDT 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.

1.3.2. Tuyển dụng viên chức có chất lượng

- 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. Hoạt động đào tạo và 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.

Nâng cao chất lượng NNL để tạo ra một NNL làm việc hiệu quả hơn, chất lượng công việc được nâng cao. Muốn vậy, NNL đó phải am hiểu công việc; nắm vững những kiến thức, kỹ năng chuyên môn; có kinh nghiệm, tay nghề nhất định; có khả năng xử lý, giải quyết vấn đề phát sinh; có thái độ, tác

phong làm việc phù hợp,... Do đó, đào tạo là biện pháp thích hợp và đem lại hiệu quả cao giúp người lao động hoàn thiện các yêu cầu trên.

Đa phần các đơn vị lựa chọn biện pháp đào tạo để nâng cao chất lượng NNL. Thông qua đào tạo, người lao động sẽ được bổ sung những kiến thức chuyên môn, kỹ năng còn thiếu để thực hiện tốt hơn công việc được giao. Đào tạo cũng giúp người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về các nghiệp vụ của mình, xử lý tốt các tình huống phát sinh trong công việc, làm việc tự giác hơn, có thái độ lao động tốt hơn, nâng cao khả năng thích ứng của họ trong tương lai. Từ đó, chất lượng công việc, hiệu quả làm việc được nâng cao, điều này cũng chứng tỏ chất lượng NNL được nâng cao. Khi đơn vị thực hiện “đào tạo” cần chú ý: đào tạo phải hướng vào thực hiện các mục tiêu của đơn vị, phải xuất phát từ nhu cầu đào tạo, đào tạo phải gắn với sử dụng nhân lực sau đào tạo, việc tổ chức quá trình đào tạo phải đảm bảo không gây ảnh hưởng xấu đến kinh doanh và công tác của đơn vị, kế hoạch đào tạo phải mang tính khả thi, đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Đơn vị có thể lựa chọn các hình thức đào tạo như:

- Đào tạo khi mới bắt đầu nhận việc: Khi mới bắt đầu nhận việc, phần lớn người lao động chưa quen với công việc, vì vậy, việc đào tạo này sẽ giúp họ làm quen với công việc; nắm vững cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ, đặc điểm hoạt động kinh doanh và công tác, các mối quan hệ của tổ chức, doanh nghiệp; giúp người lao động trang bị thêm những kiến thức, kỹ năng cần thiết để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Đào tạo trong khi làm việc: Hình thức đào tạo này giúp người lao động khắc phục các thiếu sót về kiến thức và kỹ năng để hoàn thành tốt hơn chức trách, nhiệm vụ được giao ứng với chức danh công việc đảm nhận. Cùng với đó, người lao động cũng lĩnh hội được các kiến thức và kỹ năng mới đặt ra do sự thay đổi của kỹ thuật, công nghệ và yêu cầu mới của đơn vị.

- Đào tạo cho công việc tương lai: việc đào tạo này phục vụ cho các mục tiêu phát triển trong tương lai của doanh nghiệp hoặc của người lao động. Hình thức đào tạo này thường có 2 dạng chính:

+ Đào tạo phục vụ cho mục tiêu và định hướng phát triển của đơn vị: Người lao động sẽ được cung cấp những kiến thức kỹ năng mà trong tương lai họ cần phải có hoặc hiện tại họ cần phải có thì doanh nghiệp mới thực hiện được mục tiêu đặt ra cho tương lai.

+ Đào tạo phục vụ cho mục tiêu phát triển trong tương lai của người lao động: Đơn vị sẽ đào tạo cho người lao động những kiến thức và kỹ năng cần thiết để người lao động trong tương lai có thể giữ vị trí quan trọng hơn, phù hợp với nguyện vọng của họ.

1.3.4. *Bố trí sử dụng và giữ chân viên chức có chất lượng*

❖ *Bố trí sử dụng viên chức*

Công tác sử dụng viên chức có ý nghĩa rất quan trọng đối với một đơn vị bởi vì viên chức được sử dụng một cách hợp lý sẽ giúp đơn vị phát triển, tạo điều kiện tăng năng suất cho xã hội. Sử dụng viên chức đúng chuyên môn kỹ thuật, đúng sở trường của từng viên chức sẽ tạo điều kiện cho cán bộ nâng cao chất lượng, hiệu quả làm việc của bản thân. Công tác sắp xếp, sử dụng viên chức là một yếu tố quan trọng góp phần hoạt động của hiệu quả hay không của viên chức. Yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc đó chính là môi trường làm việc. viên chức có chất lượng tốt nhưng môi trường làm việc không phù hợp với viên chức thì hiệu quả của công việc đạt được sẽ thấp.

Do đó đơn vị bố trí sắp xếp viên chức chính là yếu tố rất quan trọng để có hiệu quả công việc cao. Đơn vị bố trí sắp xếp, sử dụng viên chức hợp lý sẽ phải chú trọng tới các yếu tố ảnh hưởng như sau: Bố trí sử dụng viên chức theo đúng năng lực chuyên môn khi tuyển dụng cần phân loại các công việc, lựa chọn nhân viên để thực hiện công việc. Việc bố trí CBCCVC theo đúng

chuyên môn nghiệp vụ của viên chức là tạo điều kiện viên chức hoàn thiện kiến thức chuyên môn kỹ thuật, hoàn thiện kỹ năng chuyên môn. Ngược lại khi đơn vị bố trí cán bộ vào các vị trí không phù hợp với năng lực chuyên môn hay các vị trí đòi hỏi trình độ chuyên môn cao hơn năng lực bản của cán bộ khi đó không khuyến khích được người lao động hăng say lao động mà còn có thể gây ảnh hưởng lớn đến năng lực chuyên môn của viên chức. Do đó chất lượng viên chức trong đơn vị được nâng cao qua việc bố trí sắp xếp lao động.

❖ Chính sách đãi ngộ

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: Từ ngày 01/7/2023, tăng lương cơ sở lên 1,8 triệu đồng theo Nghị định 24/2023/NĐ-CP của Thủ tướng Chính phủ nên tiền lương tháng tính đóng BHXH của cán bộ, công chức, viên chức cũng sẽ tăng theo. Do tăng tiền lương tháng tính đóng BHXH nên mức đóng BHXH của cán bộ, công chức, viên chức từ ngày 01/7/2023 cũng sẽ tăng theo.

+ 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 tiền thưởng với cán bộ, công chức; đối với tiền lương của cán bộ, công chức sẽ bằng hệ số lương nhân với lương cơ sở (từ ngày 01/7/2023, lương cơ sở là 1.800.000 đồng/tháng theo khoản 2 Điều 3 Nghị định 24/2023/NĐ-CP) của Chính phủ quy định chi tiết luật thi đua khen thưởng và quy chế thi đua khen thưởng, BHXH Việt Nam đã thực hiện chi tiền thưởng cho tập thể và cá nhân.

- 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.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng viên chức ngành bảo hiểm

1.4.1. Các nhân tố bên trong

Quan điểm của nhà lãnh đạo

Các quan điểm của nhà lãnh đạo tổ chức là những tư tưởng, quan điểm của người lãnh đạo (cấp lãnh đạo cao nhất) về cách thức quản lý con người trong tổ chức; là người đề ra các chủ trương, chính sách, mục tiêu cho tổ chức. Nếu lãnh đạo tổ chức biết cách khơi nguồn cảm hứng cho nhân viên để họ tự nguyện cống hiến sức lực của mình cho sự thành công của các đồng nghiệp, tổ chức và cộng đồng. Nhiệm vụ quan trọng nhất của bất cứ một nhà lãnh đạo tổ chức là sắp đặt nhân viên vào những công việc phù hợp và giúp họ cảm nhận được niềm vui trong công việc của mình. Nhà lãnh đạo tổ chức cần biết cách khơi nguồn cảm hứng cho nhân viên để họ lạc quan hơn vào tương lai và hình dung được sự đóng góp cũng như lợi ích của mình trong đó.

Khi đó, nhân viên sẽ làm việc tích cực hơn vì họ tin vào các mục tiêu của tổ chức và thật sự hài lòng với những gì mình đang làm.

Trình độ công nghệ

Sự phát triển của cách mạng khoa học và công nghệ có tác động mạnh mẽ tới quá trình toàn cầu hóa, là động lực quan trọng thúc đẩy quá trình này. Những tiến bộ của khoa học- kỹ thuật và công nghệ bao gồm những phát minh, sáng chế, các biện pháp kỹ thuật tiên tiến, các giống mới, các phương pháp công nghệ hiện đại, các lý thuyết và phương thức quản lý mới trong mọi lĩnh vực được áp dụng vào thực tiễn sản xuất, kinh doanh làm tăng năng suất lao động, tạo ra ngày càng nhiều sản phẩm với chi phí thấp hơn, giá rẻ hơn. Tuy nhiên, ngay cả khi các quá trình hoạt động của tổ chức được trang bị bằng phần lớn dây chuyền sản xuất tự động thì tổ chức đó vẫn cần những lao động giỏi để vận hành hệ thống dây chuyền đó. Ngoài ra, khi tổ chức chỉ trang bị những máy móc, dây chuyền sản xuất cũ, lỗi thời, yêu cầu về trình độ công nhân vận hành đơn giản thì họ sẽ chỉ thuê những lao động trình độ thấp để giảm thiểu chi phí.

Đặc thù lĩnh vực hoạt động

Mỗi ngành nghề đều có tính chất công việc nhất định, riêng Ngành BHXH được xem là ngành đặc thù vì khối lượng công việc lớn, áp lực công việc cao; công việc mang tính chất nhạy cảm; điều kiện làm việc độc hại, nhiều nơi làm việc chưa được đồng bộ hóa hiện đại... Các đặc thù lĩnh vực hoạt động sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến việc tuyển dụng, sắp xếp bố trí và sử dụng nhân lực.

1.4.2. Các nhân tố bên ngoài

- Trình độ phát triển y tế và chăm sóc sức khỏe

Hệ thống cơ sở y tế khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe được đầu tư nâng cấp sẽ nâng cao tuổi thọ, sức khỏe cho dân cư cũng như nhân lực. Chăm

sức khỏe sinh sản, chăm sóc sức khỏe trẻ em, tư vấn dinh dưỡng, phòng bệnh tật... được quan tâm sẽ đảm bảo cho thế hệ tương lai có trí lực và thể lực khỏe mạnh, nâng cao thể lực và tầm vóc trung bình của người dân Việt Nam. Điều này có ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực của toàn xã hội cũng như của tổ chức nói riêng.

- Các yếu tố thuộc hệ thống đào tạo

Bao gồm số lượng, chất lượng và cơ cấu hệ thống đào tạo, các hình thức và phương thức đào tạo, chi phí đào tạo và sử dụng kết quả của đào tạo xét trên góc độ xã hội. Các nhân tố này trực tiếp tác động tới chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức. Nó tác động rất lớn tới khả năng nhận biết công việc, tới trình độ chuyên môn, tay nghề và trình độ văn hoá của mỗi cá nhân. Không phải ngẫu nhiên mà hiện nay Đảng và Nhà nước luôn xác định “giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu” và chi phí cho giáo dục và đào tạo ngày một tăng, các trường trung học chuyên nghiệp và dạy nghề được mở ngày càng nhiều.

Mức độ phát triển của giáo dục - đào tạo có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng nhân lực trong tổ chức, nó không chỉ quyết định trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề của người lao động mà còn tác động đến sức khỏe, tuổi thọ người dân thông qua các yếu tố thu nhập, nhận thức và xử lý thông tin kinh tế - xã hội, thông tin khoa học. Mức độ phát triển của giáo dục - đào tạo càng cao thì quy mô nhân lực chất lượng cao càng mở rộng, năng suất lao động càng cao.

- Môi trường pháp lý:

Bộ luật lao động, các văn bản pháp luật có liên quan đến vấn đề lao động, sử dụng lao động, là các yếu tố cần thiết làm cơ sở pháp lý cho các tổ chức, đơn vị giải quyết tốt các mối quan hệ giữa người lao động, là tiền đề cho các doanh nghiệp xây dựng các tiêu chuẩn pháp lý khi hình thành, củng

cố và phát triển nhân lực. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng hoạch định các chính sách tạo môi trường pháp lý cho sự phát triển nhân lực cả về chất và lượng như: chính sách xã hội hóa giáo dục; chính sách phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo chất lượng cao đạt chuẩn khu vực và quốc tế; chính sách cải cách nội dung, phương pháp giáo dục và đào tạo; chính sách về y tế, chăm sóc sức khỏe người lao động, chính sách an toàn vệ sinh lao động.

- Hội nhập kinh tế quốc tế

Hội nhập là mở cửa tham gia vào quá trình toàn cầu hóa - cũng có nghĩa là quá trình cạnh tranh và phân công lao động quốc tế. Để đáp ứng yêu cầu hội nhập thì đội ngũ viên chức của đơn vị bảo hiểm xã hội phải năng động hơn, thích ứng nhanh với cơ chế mới, trong môi trường của nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế, đặc biệt là việc am hiểu về luật pháp, thông lệ quốc tế các tiêu chuẩn về bảo hiểm xã hội mới.

Để đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập quốc tế ngoài việc được đào tạo chuyên môn, đội ngũ viên chức của đơn vị bảo hiểm xã hội cần chủ động học hỏi cập nhật những kỹ năng như Quản lý, Tin học, Ngoại ngữ.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức ở một số địa phương

1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức tỉnh Hải Dương

Bảo hiểm xã hội tỉnh Hải Dương là một trong những cơ quan hành chính của tỉnh, được thành lập theo Quyết định số 1599 BHXH/QĐ-TCCB ngày 16 tháng 9 năm 1997. Hiện nay, cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh Hải Dương có địa chỉ tại số 7 Đường Thanh Niên, Phường Bình Hàn, TP Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

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 hưởng 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 Hải 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 nâng cao chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Giang

Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Giang được thành lập theo Quyết định số 1614/QĐ-BHXH ngày 16/9/1997 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam. Bảo hiểm xã hội tỉnh có tư cách pháp nhân, có con dấu, tài khoản và trụ sở riêng. Trong trường hợp cần, các cá nhân và tổ chức có thể trực tiếp đến tại cơ quan BHXH tỉnh Bắc Giang để được giải quyết các vấn đề liên quan đến BHXH.

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 tỉnh Bắc Giang 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. Bài học kinh nghiệm cho BHXH tỉnh Hưng Yên

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 NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH HƯNG YÊN

2.1. Khái quát về Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Bảo Hiểm tỉnh Hưng Yên

Địa chỉ: Số 6 Hoàng Quốc Việt- Phường Hiến Nam, Thành phố Hưng Yên, Tỉnh Hưng Yên.

Số điện thoại: 02213.540.689

Email: bhxh@hungyen.vss.gov.vn

Bảo hiểm xã hội (BHXH) tỉnh Hưng Yên là cơ quan trực thuộc BHXH Việt Nam đặt tại thành phố Hưng Yên, nằm trong hệ thống tổ chức của BHXH Việt Nam được thành lập theo Quyết định số 1624/BHXH/QĐ-TCCB ngày 18/9/1997 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên là cơ quan trực thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam đặt tại tỉnh Hưng Yên, 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 trên địa bàn tỉnh theo quy định của pháp luật và quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Sau 26 năm thành lập, với sự quan tâm, giúp đỡ của các cấp, các ngành, sự chỉ đạo chuyên môn của BHXH Việt Nam, cùng với sự nỗ lực của các cán bộ nhân viên đơn vị, BHXH tỉnh Hưng Yên đã luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần không nhỏ với sự thành công chung của hoạt động BHXH tỉnh. Trong quá trình hoạt động, xây dựng và phát triển, BHXH tỉnh

Hưng Yên luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo của Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh Hưng Yên, sự chỉ đạo trực tiếp về chuyên môn nghiệp vụ của BHXH Việt Nam, cùng với sự phối hợp tích cực của các cấp, các ngành, sự tham gia nhiệt tình của các đơn vị SDLĐ, người tham gia BHXH, BHYT và tinh thần trách nhiệm cùng với sự phấn đấu nỗ lực của tập thể cán bộ, công chức, viên chức BHXH từ huyện đến tỉnh.

Hằng năm, BHXH tỉnh Hưng Yên đều hoàn thành tốt các nhiệm vụ chính trị được giao: Thực hiện tốt các chế độ chính sách BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), duy trì và phát triển tỷ lệ bao phủ BHYT trên địa bàn tỉnh, số đối tượng tham gia không ngừng được mở rộng, số thu BHXH, BHTN, BHYT năm sau đều cao hơn năm trước và đều hoàn thành vượt mức kế hoạch giao; Chi trả các chế độ BHXH, BHYT hàng tháng cho các đối tượng đầy đủ, kịp thời, đảm bảo an toàn; Công tác hướng dẫn, tiếp nhận, giải quyết chế độ BHXH, BHTN, BHYT kịp thời, đảm bảo chế độ; Công tác ứng dụng công nghệ thông tin và cải cách hành chính thường xuyên được quan tâm và đẩy mạnh.

2.1.2. Chức năng nhiệm vụ

2.1.2.1. Chức năng

Căn cứ Quyết định số 1414/QĐ-BHXH ngày 14/10/2016 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội địa phương, BHXH thành phố có chức năng, nhiệm vụ tổ chức thực hiện chế độ chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp quản lý quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn theo quy định của BHXH Việt Nam và quy định của pháp luật. Chịu sự quản lý trực tiếp, toàn diện của BHXH tỉnh và chịu sự quản lý hành chính nhà nước của Thành uỷ, UBND thành phố Hưng Yên. Cụ thể như sau :

Bảo hiểm xã hội tỉnh đặt tại thành phố, có chức năng giúp Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh tổ chức thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quản lý thu, chi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố theo cấp quản lý của Bảo hiểm xã hội Việt Nam và quy định của pháp luật. Bảo hiểm xã hội thành phố chịu sự quản lý trực tiếp, toàn diện của Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh và chịu sự quản lý hành chính của nhà nước và của Ủy ban nhân dân thành phố

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

2.1.2.2. *Nhiệm vụ*

Xây dựng, trình giám đốc BHXH tỉnh kế hoạch phát triển BHXH huyện dài hạn, ngắn hạn 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 BHXH, BHYT; tổ chức khai thác, đăng ký, quản lý các đối tượng tham gia và hưởng chế độ BHXH, BHYT theo phân cấp.

Tổ chức cấp sổ BHXH, thẻ BHYT cho những người tham gia bảo hiểm theo phân cấp.

Tổ chức thu các khoản đóng BHXH, BHYT đối với các tổ chức và cá nhân theo phân cấp. Hướng dẫn và tổ chức tiếp nhận hồ sơ, giải quyết các chế độ BHXH, BHYT theo phân cấp.

Tổ chức chi trả các chế độ BHXH, BHYT theo phân cấp; từ chối việc đóng hoặc chi trả các chế độ BHXH, BHYT không đúng quy định. Quản lý và sử dụng các nguồn kinh phí và tài sản theo phân cấp.

Tổ chức ký hợp đồng với các cơ sở, chữa bệnh có đủ điều kiện, tiêu chuẩn chuyên môn, kỹ thuật theo phân cấp; giám sát thực hiện hợp đồng và

giám sát việc cung cấp dịch vụ khám, chữa bệnh, bảo vệ quyền lợi người có thẻ BHYT và chống lạm dụng quỹ BHYT.

Tổ chức ký hợp đồng với tổ chức, cá nhân làm đại lý do UBND xã, phường thị trấn giới thiệu và bảo lãnh để thực hiện chế độ chính sách BHXH, BHYT ở xã, phường, thị trấn theo chỉ đạo, hướng dẫn của BHXH tỉnh.

Kiểm tra, giải quyết các kiến nghị, khiếu nại, tố cáo về việc thực hiện chế độ, chính sách BHXH, BHYT đối với các tổ chức, cá nhân tham gia bảo hiểm, cơ sở khám chữa bệnh BHYT theo quy định của pháp luật.

Tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch cải cách hành chính theo chỉ đạo, hướng dẫn của BHXH tỉnh; tổ chức bộ phận tiếp nhận, trả kết quả giải quyết chế độ BHXH, BHXH theo cơ chế “một cửa” tại cơ quan BHXH thành phố. Tổ chức hướng dẫn nghiệp vụ BHXH, BHYT cho các tổ chức và cá nhân tham gia BHXH.

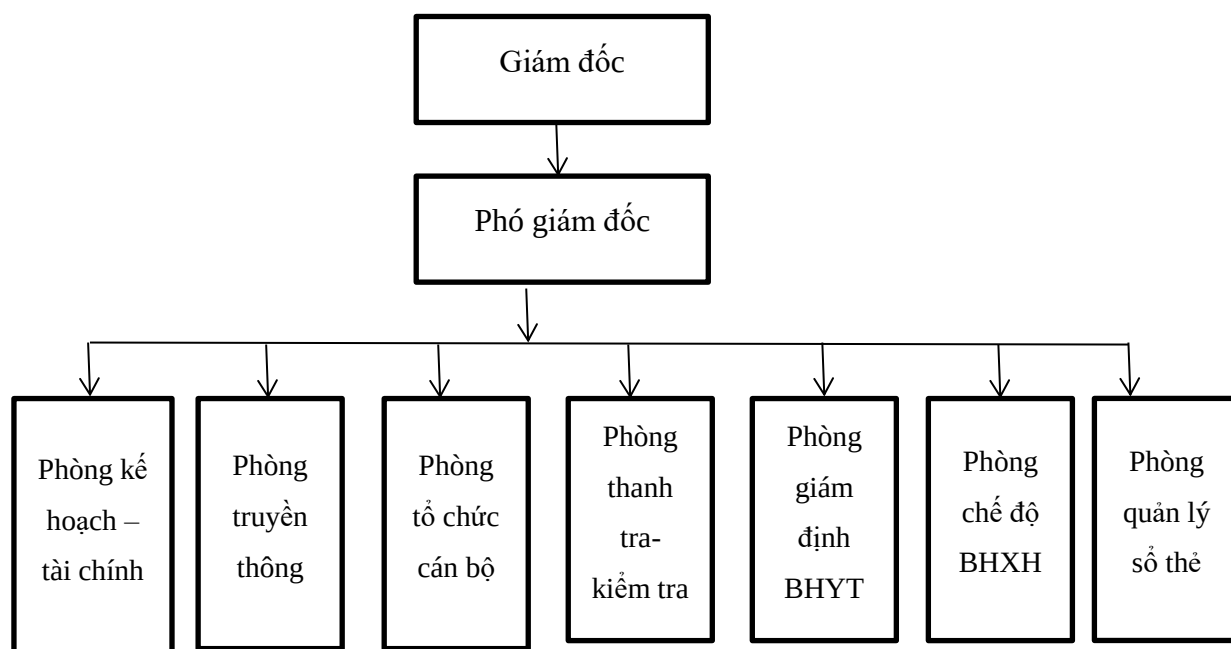
Chủ trì, phối hợp với các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị- xã hội ở thành phố, với các tổ chức, cá nhân tham gia BHXH, BHYT để giải quyết các vấn đề có liên quan đến việc thực hiện các chế độ BHXH, BHYT theo quy định của pháp luật.

Đề xuất, kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra các tổ chức và cá nhân trong việc thực hiện BHXH, BHYT.

Cung cấp đầy đủ và kịp thời thông tin việc đóng, quyền được hưởng các chế độ bảo hiểm, thủ tục thực hiện BHXH, BHYT khi tổ chức, cá nhân tham gia bảo hiểm 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.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức

Sơ đồ 2.1. Sơ đồ tổ chức bộ máy của BHXH tỉnh Hưng Yên



(Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ, BHXH tỉnh Hưng Yên)

Chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban

- Giám đốc: Là người đứng đầu cơ quan BHXH tỉnh Hưng Yên, phụ trách chung và chịu trách nhiệm trực tiếp về toàn bộ các mặt hoạt động công tác BHXH trên địa bàn quản lý. Giám đốc là người quản lý điều hành và phân công công việc cho các cán bộ nhân viên trong đơn vị. Trực tiếp quản lý bộ phận kế toán tài vụ.

- Phó giám đốc: người có nhiệm vụ thường trực, giúp việc cho giám đốc điều hành. Phó giám đốc 1 chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp bộ phận thu và bộ phận cấp sổ thẻ của cơ quan. Phó giám đốc 2 chịu trách nhiệm quản lý bộ phận chế độ chính sách và bộ phận quản lý hồ sơ.

- Bộ phận thu: có chức năng tổ chức, khai thác thu bảo hiểm tự nguyện; Quản lý đối tượng tham gia BHYT tự nguyện; Phối hợp với các phòng chức năng thẩm tra số liệu thu, chi từ quỹ BHXH; Tổng hợp, phân tích, đánh giá tiến độ thu bảo hiểm tự nguyện; Tiếp nhận hồ sơ của đối tượng mua bảo hiểm

tự nguyện, phân loại hồ sơ mua BHYT tự nguyện; Xây dựng kế hoạch thu theo năm, quý, tháng; Tổ chức cấp, hướng dẫn, kiểm tra sổ BHXH, thẻ BHYT.

- Bộ phận cấp sổ, thẻ: có chức năng tổ chức xét duyệt, cấp và quản lý sổ, thẻ bảo hiểm; Tiếp nhận, phân loại, khai thác sử dụng và tổ chức quản lý, lưu trữ hồ sơ, tài liệu liên quan đến thu BHXH theo quy định; Quản lý, hướng dẫn, kiểm tra các tổ chức, cá nhân tham gia BHXH, BHYT trong việc cấp, sử dụng sổ, thẻ bảo hiểm, tờ khai, danh sách người tham gia bảo hiểm; Chủ trì, phối hợp với bộ phận thu thực hiện kiểm tra đối chiếu, xác nhận vào sổ BHXH.

- Bộ phận kế toán: có chức năng chủ trì phối hợp với các cán bộ đề lập, giao kế hoạch và tổng hợp đánh giá tình hình thực hiện kế hoạch tài chính; Tổ chức cấp phát và quản lý kinh phí chi để chi trả cho đối tượng hưởng các chế độ trợ cấp BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện, hoạt động quản lý bộ máy và các nguồn kinh phí khác của đơn vị; Tổng hợp báo cáo tài chính theo định kỳ tháng, quý, năm gửi BHXH tỉnh theo quy định.

- Bộ phận giám định: có chức năng tiếp nhận, kiểm tra thẩm định và tổng hợp hồ sơ; Thực hiện công tác giám định bệnh án; Theo dõi, kiểm tra thẻ BHYT; Hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc các bệnh viện, các trung tâm y tế quyết toán, thanh toán chi phí khám chữa bệnh hàng ngày; Kết hợp với các phòng có liên quan để kiểm tra, quyết toán, thanh toán chi phí khám chữa bệnh cho các bệnh viện, trung tâm y tế.

- Bộ phận chế độ chính sách: có chức năng tiếp nhận hồ sơ thụ hưởng BHXH của các tổ chức, cá nhân; Cấp giấy chứng nhận cho người hưởng trợ cấp BHXH; Quản lý các đối tượng hưởng trợ cấp BHXH; Lập danh sách các đối tượng hưởng trợ cấp BHXH hàng tháng; Trả lời đơn thư khiếu nại về chế độ chính sách.

- Bộ phận tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả: có chức năng kiểm tra và tiếp nhận các loại hồ sơ liên quan đến việc tham gia và hưởng chế độ, chính sách BHXH, BHYT của BHXH quận và các tổ chức, cá nhân tham gia BHXH; Chuyển hồ sơ tiếp nhận và nhận lại kết quả giải quyết từ các bộ phận liên quan để trả lại cho các tổ chức, cá nhân tham gia BHXH; Hướng dẫn, tư vấn các vấn đề liên quan đến thủ tục hồ sơ, chế độ chính sách...

- Bộ phận hành chính: có chức năng cung cấp thông tin hoạt động, chỉ đạo và điều hành của đơn vị; Thông báo ý kiến của Ban Giám đốc; Giao việc, trao đổi công việc, lịch cá nhân, thông báo giấy mời, hội họp...

2.1.4. Thực trạng về số lượng và cơ cấu viên chức

*** Về cơ cấu**

Trong thời gian qua, BHXH tỉnh Hưng Yên đã có những thay đổi về cơ cấu cán bộ nhân viên theo hướng tích cực qua đó đảm bảo tốt việc thực hiện nhiệm vụ của BHXH thành phố cũng như BHXH Việt Nam giao phó hiện nay. Theo cơ cấu Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên gồm 8 phòng chức năng tại văn phòng BHXH tỉnh và 9 Bảo hiểm xã hội cấp huyện.

Bảng 2.1. Viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên năm 2023

(ĐVT: Người)

STT	Đơn vị	Lãnh đạo	Chuyên viên	Tổng số
1	Phòng kế hoạch – tài chính	1	13	14
2	Phòng truyền thông	1	14	15
3	Phòng chế độ BHXH	3	68	71
4	Phòng giám định BHYT	4	52	59
5	Phòng quản lý sổ thẻ	3	35	38
6	Phòng tổ chức cán bộ	1	20	21

7	Phòng thanh tra - kiểm tra	1	28	29
8	Văn phòng	1	25	26
	Tổng cộng			269

(Nguồn: Theo báo cáo tổng kết BHXH Hưng Yên năm 2023)

*** Về độ tuổi**

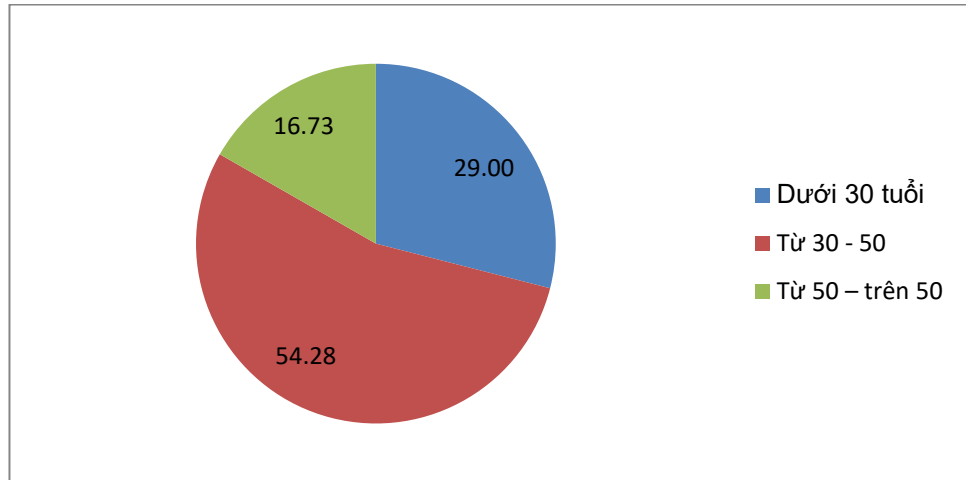
Bảng 2.2. Độ tuổi viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên năm 2023

Cơ cấu tuổi	Số lượng(Người)	Tỷ lệ(%)
Dưới 30 tuổi	78	29
Từ 30 - 50	146	54,28
Từ 50 – trên 50	45	16,73
Tổng	269	100

(Nguồn: Báo cáo tổng kết BHXH Hưng Yên)

Trong các năm qua, số lượng viên chức trẻ dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ 29%. Đến nay, đội ngũ viên chức trẻ ngày càng được củng cố, nâng cao chất lượng và đội ngũ này đang ngày càng có vai trò quan trọng hơn trong nâng cao kết quả hoạt động của ngành BHXH tỉnh.

Số lượng viên chức trong độ tuổi 30 - 50 luôn có số lượng đông nhất chiếm tỷ lệ 54,28%. Đây là lực lượng viên chức có nhiều kinh nghiệm, kiến thức để đảm đương nhiều nhiệm vụ quan trọng của đơn vị. Số lượng viên chức trong khoảng 50 đến trên 50 chiếm tỷ lệ 16,73%.

Hình 2.1. Độ tuổi viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên năm 2023

(Nguồn: Báo cáo tổng kết BHXH Hưng Yên)

*** Về cơ cấu theo giới tính**

Bảng 2.3. Giới tính viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên năm 2023

Giới tính	Số lượng (Người)	Tỷ lệ(%)
Nữ	172	63,94
Nam	97	36,06
Tổng	269	100

(Nguồn: Báo cáo tổng kết BHXH Hưng Yên)

Số lượng viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên như trên thể hiện nhu cầu tuyển dụng thêm viên chức mới trong các năm tiếp theo của Bảo hiểm xã hội tỉnh đối với viên chức nam. Vì vậy BHXH tỉnh Hưng Yên phải có chuẩn bị, kế hoạch tuyển dụng thêm số viên chức tương đương bù đắp số lượng viên chức sẽ nghỉ hưu, đồng thời phải tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức để đảm bảo tính kế thừa và phát huy tiềm lực từ bên trong trong quá trình, hội nhập chung của bảo hiểm xã hội tỉnh.

2.2. Thực trạng chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

2.2.1. Thực trạng về thể lực viên chức

Thể lực chỉ sức khỏe của thân thể nó phụ thuộc vào sức vóc tình trạng sức khỏe của từng con người, mức sống, thu nhập, chế độ ăn uống, chế độ làm việc và nghỉ ngơi, chế độ y tế. Thể lực con người tùy thuộc vào tuổi tác, thời gian công tác, giới tính...

Để chăm lo đến sức khỏe của viên chức, BHXH Hưng Yên cũng rất quan tâm đến các chế độ nghỉ dưỡng, du lịch cho viên chức, bên cạnh đó cũng có các hoạt động nghỉ mát định kỳ vào dịp hè, ngày phụ nữ quốc tế 8/3 hay 20/10 cho các viên chức nữ, cán bộ công đoàn giới... nhằm kích thích tinh thần làm việc. Tình hình sức khỏe của viên chức cũng rất quan trọng, BHXH Hưng Yên định kỳ 1 năm 1 lần ký kết hợp đồng với các Trung tâm y tế huyện, bệnh viện đa khoa của tỉnh để khám chữa bệnh cho tất cả các viên chức, qua đó đã phát hiện được kịp thời và ngăn chặn được nhiều bệnh hiểm nghèo.

Sức khỏe là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến thể lực của viên chức nói riêng và chất lượng NNL nói chung. Định kì hàng năm BHXH Hưng Yên tổ chức khám sức khỏe cho viên chức và phân loại, thống kê tình hình sức khỏe, bệnh nghề nghiệp của CBCNV toàn đơn vị. Cụ thể:

Bảng 2.4. Thống kê tình hình sức khỏe viên chức năm 2020 – 2023

Chỉ tiêu		2020		2021		2022		2023	
		Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)	Người	Tỷ lệ(%)
Tổng số V/C được khám		281	100	295	100	273	100	269	100
Xếp loại	Loại I: Rất khỏe	178	63.35	182	61.69	156	57,14	145	53,90
	Loại II: Khỏe	65	23.13	71	24.07	73	26,74	89	33,09
	Loại III: TB	35	12.46	37	12.54	38	13,92	31	11,52

Loại IV: Yếu	3	1.07	5	1.69	6	2,20	4	1,49
Loại V: Rất yếu	0	0	0	0	0	0	0	0

(Nguồn: Phòng hành chính)

Qua bảng số liệu ở trên có thể thấy: Số lượng viên chức có sức khỏe được xếp loại “rất khỏe” chiếm tỷ trọng lớn và có xu hướng tăng. Vẫn còn tình trạng lao động có sức khỏe được xếp loại khỏe, “trung bình” và “yếu”, tuy nhiên, số lượng và tỷ lệ của các loại này đang có xu hướng tăng và không đáng kể. Không có lao động có sức khỏe được xếp loại “rất yếu”. Điều này cho thấy mặt bằng chung sức khỏe viên chức tại BHXH Hưng Yên tốt, và cơ quan đang có sự quan tâm nhất định đến thể lực của viên chức, thông qua các biện pháp tích cực nhằm nâng cao thể lực, làm giảm tỷ lệ lao động có sức khỏe “trung bình” và “yếu”.

Qua khảo sát viên chức tại BHXH Hưng Yên về mức độ tham gia khám sức khỏe do cơ quan tổ chức như sau:

Bảng 2.5. Bảng khảo sát mức độ tham gia khám sức khỏe tại BHXH Hưng Yên năm 2023

STT	Tiêu chí	Người	%	Tổng
1	Tham gia đầy đủ	269	269	269
2	Tham gia nhưng không thường xuyên	0	0	0
3	Không tham gia bao giờ	0	0	0

(Nguồn: Tổng hợp phiếu điều tra)

Nhìn vào bảng khảo sát mức độ tham gia khám sức khỏe tại BHXH Hưng Yên cho thấy tất cả các viên chức trong cơ quan đều tham gia đầy đủ các bước khám sức khỏe định kỳ. Qua khám sức thì mỗi cá nhân sẽ biết được về tình trạng sức khỏe của mình để kịp thời điều chỉnh, còn đối với cơ quan thì sẽ có kế hoạch để tuyển dụng nhân sự thay thế những viên chức không đảm bảo sức khỏe.

2.2.2. Thực trạng về trí lực viên chức

2.2.2.1. Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Chất lượng đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên về trình độ chuyên môn luôn được cải thiện trong các năm qua.

Bảng 2.6. Trình độ học vấn của viên chức năm 2020- 2023

(ĐVT: Người)

Năm	Thạc sĩ		Đại học		Cao đẳng		Trung cấp		Tổng số
	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)	
2020	48	17.08	206	73.31	18	6.40	9	3.20	281
2021	56	18.98	217	73.56	15	5.08	7	2.37	295
2022	68	21.94	187	68,50	13	4.19	5	1.61	273
2023	74	27,51	183	68,03	9	3,30	3	1,12	269

(Nguồn: Báo cáo tổng kết BHXH Hưng Yên)

Số lượng viên chức có trình độ trên đại học có tỷ lệ không nhiều trên tổng số cán bộ, tuy nhiên hàng năm đều tăng về số lượng và tỷ lệ. Số lượng viên chức có bằng Thạc sỹ tăng từ 48 người (17.08%) năm 2020 lên 56 người năm 2021(18.98%) năm 2022 là 68 người (21.94%) năm 2023 là 74 người (27,51%)

Năm 2020, số lượng viên chức có trình độ đại học là 206 người chiếm 73.31% số viên chức, số lượng viên chức có trình độ đại học trong các năm qua luôn ổn định và chiếm khoảng 80% số lượng viên chức của ngành.

Đồng thời trong các năm qua, số lượng viên chức có trình độ trung cấp và cao đẳng đã giảm về cả số lượng và tỷ lệ, nếu như năm 2020 số viên chức có trình độ trung cấp là 3.20% thì năm 2022 còn có 1.61%, trình độ cao đẳng là 6.40% năm 2020 thì năm 2022 còn 4.19%, năm 2023 còn 3,30%.

Trong thời gian tới, BHXH tỉnh Hưng Yên sẽ tiếp tục giảm số lượng viên chức chưa có trình độ đại học, phấn đấu đến năm 2025, thì 100% viên chức sẽ có trình độ đại học và trên đại học.

Chất lượng đội ngũ viên chức được nâng cao trong các năm qua, bên cạnh việc chất lượng đầu vào của đội ngũ viên chức được tuyển dụng mới được cải thiện thì nhiều viên chức đã chủ động học tập để nâng cao trình độ chuyên môn của mình.

Số lượng viên chức tăng qua các năm nguyên nhân là do tại Hưng Yên số lượng các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp trong nước tăng nhanh.

2.2.2.2. Về trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học

Bảng 2.7. Trình độ học vấn của viên chức năm 2020- 2023

(ĐVT: Người)

Tiêu chí	2020		2021		2022		2023	
	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)
Lý luận chính trị	118	41.99	123	41.69	117	42,86	126	46,84
Quản lý NN	61	21.71	63	21.36	57	20,88	59	21,93
Ngoại ngữ	34	12.10	38	12.88	35	12,82	28	10,41
Tin học	68	24.20	71	24.07	64	23,44	56	20,82
Tổng cộng	281	100	295	100	273	100	269	100

(Nguồn: Báo cáo tổng kết BHXH Hưng Yên)

Trong thời gian tới ngoài những người này cần phải có thêm các vị trí viên chức khác tham gia học tập, cố gắng đạt chuẩn về lý luận chính trị từ sơ cấp để đáp ứng nhu cầu công việc ngày càng cao trong thời gian tới. Từ đó xây dựng đội ngũ viên chức có năng lực, được đào tạo đạt chuẩn, đảm bảo kế cận trong thời gian tới.

Sự tăng lên về số lượng viên chức đạt chuẩn về tin học giúp đáp ứng được nhu cầu trong việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính nhà nước.

Tuy nhiên, BHXH tỉnh Hưng Yên muốn đội ngũ viên chức cần phải không ngừng nâng cao trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học để đáp ứng ngày càng cao nhu cầu công việc được giao.

2.2.3. Thực trạng về tâm lực của viên chức

2.2.3.1. Về phẩm chất chính trị

Trong những năm qua, BHXH tỉnh đã tổ chức cho viên chức học tập, quán triệt kịp thời các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, pháp luật của nhà nước. Đặc biệt đã tổ chức các cuộc thi đua về học tập và tích cực thực hiện cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, học tập các chuyên đề về "Thực hành tiết kiệm, chống tham ô, lãng phí, quan liêu", "Sửa đổi lối làm việc" và chuyên đề “Nâng cao ý thức trách nhiệm, hết lòng, hết sức phụng sự Tổ Quốc, phục vụ nhân dân”, xây dựng kế hoạch phấn đấu rèn luyện, đăng ký những việc làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh của cá nhân; Học tập những tiêu chuẩn “cần xây” và những điều “cần chống”, đạo đức nghề nghiệp đối với cán bộ, viên chức; tổ chức cho 100% cán bộ, viên chức, đảng viên ký cam kết không mắc các tệ nạn xã hội, chấp hành nghiêm kỷ cương kỷ luật, chấp hành luật giao thông đường bộ... hầu hết viên chức đã nắm được cơ bản các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Luôn có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, chấp hành tốt các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

BHXH tỉnh Hưng Yên đã chăm lo công tác học tập nâng cao trình độ lý luận đối với đội ngũ viên chức, tạo điều kiện cho đội ngũ viên chức được tiếp thu các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, Chính sách pháp luật của Nhà nước, Quy chế của ngành kịp thời, đầy đủ, được khai thác thông tin qua mạng để nắm bắt thông tin, được tham dự lớp bồi dưỡng đảng viên mới, lớp cấp ủy mới, cao cấp lý luận chính trị, quản lý nhà nước; chú trọng quản lý viên chức trong công tác và sinh hoạt cơ quan đơn vị, định kỳ thực hiện tốt công tác tự phê bình và phê bình, lấy ý kiến nhận xét của cán bộ, viên chức; phối hợp chặt chẽ với cấp ủy nơi cư trú để nắm bắt tình hình và lấy ý kiến nhận xét đối với viên chức về việc chấp hành nghĩa vụ công dân và các quy định của Đảng

và Nhà nước, hương ước ở nơi cư trú, do đó đội ngũ viên chức luôn trưởng thành, vững vàng trong công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Trên 90% viên chức có ý thức tốt trong việc rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, lễ lối tác phong công tác, có ý thức học tập nâng cao trình độ, nêu cao vai trò tiên phong gương mẫu thực hiện tốt nhiệm vụ của người viên chức.

Bên cạnh sự phát triển về số lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; thì trình độ lý luận chính trị của đội ngũ VCNV tại BHXH tỉnh Hưng Yên cũng ngày càng được quan tâm, điều đó được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.8. Trình độ lý luận của đội ngũ viên chức năm 2020 -2023

Chi tiêu	2020		2021		2022		2023	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Cao cấp	12	4.27	18	6.10	23	8.42	25	9.29
Trung cấp	25	8.90	36	12.20	32	11.72	33	12.27
Sơ cấp	177	62.99	181	61.36	165	60.44	163	60.59
Chưa qua đào tạo	67	23.84	60	20.34	53	19.41	48	17.84
Tổng cộng	281	100	295	100	273	100	269	100

(Nguồn: Báo cáo tổng kết BHXH Hưng Yên)

Số lượng viên chức chưa qua đào tạo lý luận đang có xu hướng giảm dần trong năm 2020- 2023 cụ thể năm 2020 là 67 viên chức chưa qua đào tạo năm 2023 giảm xuống còn 48 viên chức. Số lượng lý luận cao cấp và trung cấp có xu hướng gia tăng. Điều này thể hiện các viên chức không chỉ nâng cao chất lượng chuyên môn và còn trau dồi cả lý luận chính trị nhằm đáp ứng nhu cầu công việc ở xã hội công nghệ số.

2.2.3.2. Về phẩm chất đạo đức lối sống

Phần lớn viên chức ngành BHXH tỉnh Hưng Yên đều có lối sống trong sáng và phong cách sống khiêm tốn, giản dị, điều độ, ngăn nắp, vệ sinh, yêu

lao động và biết quý trọng thời gian. Trong quan hệ với nhân dân, bạn bè, đồng chí thì cởi mở, chân tình, thân thiện, giàu tình thương, có lương tâm, yêu quý con người. Đối với bản thân luôn luôn nghiêm khắc, với đồng nghiệp và mọi người xung quanh thì khoan dung độ lượng; luôn có nhận thức sâu sắc về nghĩa vụ của bản thân đối với nhân dân và đất nước; luôn sẵn sàng nhận mọi nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước, cơ quan giao. Trong quá trình thực thi công vụ viên chức luôn trung thực gương mẫu, nghiêm chỉnh chấp hành pháp luật BHXH, BHYT của Nhà nước và làm theo luật BHXH hiện hành. Luôn biết tôn trọng nhân dân, coi người tham gia bảo hiểm xã hội là khách hàng quan trọng của cơ quan BHXH. Nêu cao tinh thần trách nhiệm phục vụ nhân dân, thường xuyên giải thích, hướng dẫn tận tình, chu đáo về chính sách chế độ theo luật BHXH để dân hiểu biết chấp hành. Viên chức ngành BHXH luôn tâm niệm rằng: việc gì có lợi cho dân phải hết sức làm, việc gì hại đến dân ta phải hết sức tránh

Nhìn chung viên chức ngành BHXH có tình yêu thương con người, sống có nghĩa, có tình, luôn hiếu thảo với ông, bà, cha, mẹ, gương mẫu tham gia phong trào xây dựng gia đình văn hoá mới, nghiêm cấm các hành vi bạo lực trong gia đình. Đặc biệt thực hiện tốt lời Bác Hồ dạy cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Cụ thể phần lớn viên chức đã có nhận thức đúng về nghề đó là ngành an sinh xã hội vì vậy viên chức đã yêu quý, tận tâm với nghề; cần mẫn, siêng năng trong học tập, siêng năng trong hoạt động thực thi công vụ, siêng năng trong việc tham gia các phong trào xây dựng cơ quan đơn vị. Trong công việc đã biết tiết kiệm thời gian để hoàn thành công việc đồng thời tiết kiệm thời gian cho người tham gia BHXH, BHYT để giúp họ giảm bớt khó khăn, chi phí khi khám chữa bệnh, hưởng chế độ BH theo quy định làm cho người tham gia bảo hiểm hài lòng hơn tăng thêm niềm tin tưởng với cơ quan BHXH và viên chức ngành BHXH. Trong công việc, viên chức đã ý

thức tiết kiệm các chi phí văn phòng phẩm, điện thoại, điện thắp sáng, quạt, máy lạnh, sử dụng máy vi tính vào công việc có hiệu quả, cơ bản các phòng làm việc tại trụ sở cơ quan BHXH đã xây dựng ý thức ra khỏi phòng phải tắt điện. Tiết kiệm tài sản công phục vụ cho công vụ, xăng xe cụ thể đã lồng ghép nhiều chuyển công tác thành một chuyến để triệt để tiết kiệm xăng xe.

Trong công việc cơ bản viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên đã ý thức chính bản thân không lạm dụng quyền lực, vị thế, nhiệm vụ để hách dịch, những nhiễu, vụ lợi để thông đồng, móc ngoặc với đối tượng khác vi phạm pháp luật để chia chác, trục lợi tiền BHXH, BHYT, nhận quà tặng, quà biếu. Trong quan hệ công tác viên chức trung thực và có chính kiến trong việc bảo vệ pháp luật, trong quá trình thực thi nhiệm vụ viên chức luôn công tâm, khách quan, bình đẳng đối với người tham gia BHXH theo đúng quy định của pháp luật BHXH.

2.2.3.3. Về chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao

Hàng năm trên cơ sở hướng dẫn đánh giá xếp loại cán bộ, công chức, viên chức của BHXH tỉnh Hưng Yên đã tổ chức hội nghị đánh giá, phân loại đối với đội ngũ viên chức và tổng hợp kết quả, phân loại hoàn thành nhiệm vụ đối với viên chức, đề nghị tặng giấy khen của Chủ tịch UBND thành phố cho viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao (với các mức đánh giá: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng năng lực còn hạn chế, không hoàn thành nhiệm vụ).

Bảng 2.9. Kết quả đánh giá, phân loại viên chức năm 2020 – 2023

(ĐVT: Người)

Mức độ phân loại đánh giá								
Năm	Hoàn thành xuất sắc		Hoàn thành tốt		Hoàn thành nhưng còn hạn chế		Không hoàn thành	
	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)	Số lượng	Tỷ lệ(%)
2023	91	33.83	191	71.00	196	72.86	0	-
2022	85	31.14	180	65,93	8	2,93	0	-
2021	79	26.78	198	67.12	18	6.10	0	-
2020	72	25.62	184	65.48	25	8.90	0	-

(Nguồn: Báo cáo tổng kết BHXH Hưng Yên)

Kết quả phân loại, đánh giá của các xã đội ngũ viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm 2021 tăng 7 người so với 2020, năm 2022 tăng 6 người so với 2021. Hoàn thành tốt nhiệm vụ năm 2021 tăng 14 người so với 2020 năm 2022 tăng 19 người so với 2021. Hoàn thành công việc nhưng còn hạn chế đang có xu hướng giảm dần, năm 2021 giảm 7 người so với 2020 năm 2022 giảm 10 người so với năm 2021. Số lượng công nhân viên chức hoàn thành công việc tốt và xuất sắc tăng dần, bởi ngày nay có các ứng dụng CNTT trong quản lý công việc, cộng với sự cố gắng tập trung hoàn thành nhiệm vụ được giao.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

2.3.1 Thực trạng hoạt động tuyển dụng viên chức

Tuyển dụng viên chức là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của đội ngũ viên chức hiện tại cũng như tương lai. Nói đến cơ chế tuyển dụng là nói đến cách thức, phương pháp để lựa chọn cán bộ sao cho đúng người, đúng việc nhằm phát huy năng lực và sở trường của họ để đạt kết quả cao trong công tác.

Việc tuyển dụng viên chức ngành bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên đang dần thay thế việc tuyển dụng thông qua hình thức xét tuyển sang hình thức thi tuyển để lựa chọn được những cán bộ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao

Trong những năm gần đây, bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên đã thực hiện một quy trình tuyển dụng chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển dụng. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, phải bám sát yêu cầu của tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ viên chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của của quá trình CNHHDH đất nước.

Tuyển dụng viên chức phải chú ý đến việc tuyển dụng được nhân tài cho đội ngũ viên chức cần có cơ chế, chính sách đãi ngộ xứng đáng cho việc thu hút người giỏi tham gia tuyển dụng. Thực hiện Quyết định số 215/2020/QĐ-UBND ngày 16/07/2020 của UBND tỉnh Hưng Yên về chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại địa phương và chính sách hỗ trợ với viên chức chưa đạt chuẩn. Từ nửa cuối năm 2020 đến nay lượng viên chức tuyển dụng về bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên đều có trình độ đại học và trẻ tuổi, điều này dần nâng cao chất lượng, tính năng động, ham học hỏi cho đội viên chức trên địa bàn, dần thay thế đội ngũ viên chức có trình độ yếu kém, trì trệ.

Quy trình tuyển dụng: được BHXH Hưng Yên xây dựng khá chi tiết, cụ thể từng bước, phân cấp trách rõ ràng, thống nhất thực hiện, nhờ vậy, chất lượng NNL đầu vào được nâng cao do đã trải qua quá trình tuyển chọn kỹ lưỡng, đảm bảo những yêu cầu nhất định. Đồng thời cũng làm giảm những chi phí phát sinh sau này dành cho đào tạo.

Bảng 2.10. Quy trình tuyển dụng

Số TT	Quy trình tuyển dụng	Phân cấp trách nhiệm
1	Xác định nhu cầu tuyển dụng	Lãnh đạo BHXH
2	Lập kế hoạch tuyển dụng	Phòng Tổ chức – Hành chính
3	Xác định nguồn và phương pháp tuyển mộ	Phòng Tổ chức – Hành chính
4	Đăng thông báo tuyển dụng	Phòng Tổ chức – Hành chính
5	Tiếp nhận, sàng lọc hồ sơ	Phòng Tổ chức – Hành chính
6	Kiểm tra trình độ chuyên môn	Phòng Tổ chức – Hành chính, có sự hỗ trợ của Trưởng các phòng ban
7	Phỏng vấn	Trưởng các phòng ban
8	Thử việc	Người được giao nhiệm vụ hướng dẫn, theo dõi, kèm cặp
9	Đánh giá thử việc và ra quyết định tuyển dụng	Trưởng phòng ban; Trưởng phòng Tổ chức – Hành chính
10	Tiếp nhận và định hướng	Trưởng phòng Tổ chức – Hành chính và Trưởng các phòng ban

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Nhu cầu tuyển dụng: chủ yếu dựa trên tình hình thực tế của BHXH tỉnh Hưng Yên và chỉ tiêu biên chế quy định để tuyển dụng, giúp BHXH tỉnh tuyển dụng được đúng người phù hợp với yêu cầu công việc, không tuyển thừa, không tuyển thiếu, tiết kiệm chi phí tuyển dụng cũng như chi phí cho các hoạt động nâng cao chất lượng NNL sau này.

Những vị trí chức danh quản lý, lãnh đạo được tuyển từ NNL bên trong BHXH tỉnh Hưng Yên. Đây là những người đang làm việc tại đơn vị nên họ nắm rõ được tình hình thực tế tại BHXH tỉnh Hưng Yên, không mất thời gian làm quen, hòa nhập, hơn nữa, khi được cất nhắc lên vị trí cao hơn thì chính bản thân họ và những lao động khác sẽ thấy được những ghi nhận của đơn vị với công sức mà họ bỏ ra, có động lực để phấn đấu trong công việc.

Những vị trí còn lại thường tuyển từ NNL ngoài, đây thường là những vị trí chuyên môn mà đơn vị không tìm được người trong có chuyên môn, kinh nghiệm phù hợp để đảm nhiệm công việc hoặc lượng công việc quá lớn,

không đủ nhân lực để thực hiện, giúp đơn vị thu hút được những người giỏi từ bên ngoài.

Yêu cầu Giấy khám sức khỏe khi tuyển dụng: Khi tuyển dụng, trong hồ sơ ứng tuyển, ứng viên phải có Giấy khám sức khỏe của Bệnh viện đa khoa cấp huyện trở lên theo quy định của BHXH tỉnh Hưng Yên. Việc làm này nhằm chọn ra những ứng viên có sức khỏe tốt để thực hiện công việc. Nền tảng sức khỏe tốt kết hợp với việc đơn vị thực hiện tốt công tác chăm sóc sức khỏe định kì và tham gia các hoạt động thể dục, thể thao sẽ giúp CBCCVC người lao động có được sức khỏe, thể lực tốt nhất để hoàn thành công việc.

Phương pháp tuyển dụng: BHXH tỉnh Hưng Yên đánh giá năng lực ứng viên bằng cách:

- **Phỏng vấn:** Để tìm hiểu thêm thông tin về ứng viên để có cái nhìn cụ thể về họ, đánh giá ngoại hình, tướng mạo, tiềm năng, tính cách của ứng viên. Tìm hiểu thêm về kiến thức, trình độ, kĩ năng, năng lực, khả năng đặc biệt, kinh nghiệm, phong thái làm việc của ứng viên để đánh giá xem ứng viên có đủ khả năng đảm đương công việc không. Cung cấp thêm những thông tin cần thiết mà hai bên quan tâm.

- **Thử việc:** Đây là khoảng thời gian để nhân viên làm quen với BHXH tỉnh Hưng Yên, công việc, thể hiện năng lực của bản thân, thể hiện mức độ phù hợp của mình với công việc, làm căn cứ để BHXH tỉnh Hưng Yên đưa ra quyết định tuyển dụng.

Tiếp nhận và định hướng: giúp nhân viên mới hiểu rõ hơn về BHXH tỉnh Hưng Yên cũng như những nhiệm vụ, công việc mà mình được giao, giúp nhân viên mới nhanh chóng hòa nhập với môi trường làm việc mới, nhanh bắt kịp với công việc và tiến độ làm việc chung của đơn vị mình. Bên cạnh đó, việc định hướng cũng vạch ra những cơ hội để nhân viên mới phấn

đầu, có những định hướng phát triển của bản thân trong tương lai khi làm việc tại BHXH tỉnh Hưng Yên.

Bên trên là qui trình tuyển dụng được áp dụng trước đây. Tuy nhiên, giai đoạn từ năm 2020 đến 2023 số lượng viên chức tuyển dụng của BHXH tỉnh Hưng Yên không tăng, nguyên nhân là do cơ cấu từ trên bảo hiểm xã hội Việt Nam chưa có nhu cầu bổ sung nhân lực. Theo đó, số doanh nghiệp và lao động tăng cao so với trước (số doanh nghiệp thực tế đang hoạt động năm 2022 là 6.341 doanh nghiệp, tăng 70,55% so với năm 2021 và tăng 8,52% so với 2020; tại thời điểm 31/12/2022 lao động trong các doanh nghiệp có 221.207 lao động, tăng 0,46% so với năm 2021, tốc độ tăng bình quân giai đoạn 2020-2023 là 3,23%), trong khi đó tổng số đơn vị hành chính giảm mạnh (do tỉnh thực hiện tốt chủ trương sắp xếp, tinh gọn bộ máy/biên chế). Kết quả này không chỉ thể hiện rõ định hướng phát triển của tỉnh mà còn cho thấy tính hiệu quả của các chính sách phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời gian qua.

2.3.2 Thực trạng hoạt động đào tạo và bồi dưỡng viên chức

Trong những năm qua, các cấp chính quyền tỉnh Hưng Yên luôn quan tâm xây dựng bộ máy chính quyền cơ sở, nhằm thực hiện tốt các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng ở địa phương. Đến nay, hệ thống tổ chức chính quyền đã đi vào nền nếp và ổn định; Ủy ban nhân dân đã tổ chức thực hiện tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội được giữ vững, kinh tế - xã hội phát triển, phát huy quyền làm chủ của nhân dân trong việc tham gia quản lý Nhà nước và giải quyết những vấn đề bức xúc trong dân.

Có thể nói rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào nề nếp, ổn định. Trên cơ sở Quyết định số 2165/QĐ-UBND ngày

01/012019 của Chủ tịch UBND tỉnh Hưng Yên về việc ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2019 - 2025, hàng năm UBND tỉnh Hưng Yên đã mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức về nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho cán bộ, công chức. Qua đó đã nâng cao kiến thức về quản lý nhà nước, kỹ năng lập kế hoạch, kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ thuộc các lĩnh vực đảm nhiệm, về kỹ năng giao tiếp trong thực thi công việc.

**Bảng 2.11. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng viên chức BHXH tỉnh
Hưng Yên năm 2020 - 2023**

STT	Lớp đào tạo, bồi dưỡng	2020	2021	2022	2023
1	Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho cán bộ, công chức, viên chức	118	135	155	161
2	Bồi dưỡng kiến thức QLNN	87	93	106	115

(Nguồn: Báo cáo tổng kết BHXH Hưng Yên)

Các lớp đào tạo qua các năm hầu như không có sự biến động nhiều, do đây là những lớp được tổ chức định kỳ hàng năm, với số lượng lớp như vậy hàng năm đã phần nào đáp ứng được nhu cầu nâng cao kiến thức cho đội ngũ công chức trong giai đoạn hiện nay. Nhưng một vấn đề bất cập trong thời đại ngày nay: thời đại công nghệ thông tin, thời đại hội nhập - kinh tế quốc tế, việc trang bị kiến thức tin học đối với cán bộ chuyên môn lại càng trở nên cần thiết. Máy tính là công cụ có vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả công việc, nó giúp cho công việc được tiến hành nhanh chóng. Những kiến thức về tin học mà viên chức cần nắm là: tin học căn bản, tin học văn phòng, khai thác một số phần mềm nghiệp vụ, nhưng qua thực tế tìm hiểu thì các lớp đào tạo về tin học dành riêng cho viên chức ngành BHXH hầu như không có hiệu quả nhiều vì đa phần các đối tượng chưa biết sử dụng máy tính đều đã nhiều tuổi nên việc tiếp thu và thực hành về tin học là rất khó khăn.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng cán bộ chủ chốt của BHXH tỉnh Hưng Yên. Đào tạo, bồi dưỡng là con đường duy nhất để nâng cao kiến thức trong điều kiện đội ngũ cán bộ chủ chốt của BHXH tỉnh Hưng Yên đang bị thiếu hụt kiến thức như hiện nay.

Để đạt được mục tiêu về nâng cao chất lượng cán bộ đã đề ra, trong những năm qua BHXH tỉnh Hưng Yên đã thường xuyên quan tâm, chỉ đạo làm tốt công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt, chú trọng đào tạo về chuyên môn, lý luận chính trị, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ nhằm nâng cao khả năng thực hành, xử lý tình huống đối với từng chức vụ, loại hình công việc.

Công tác quy hoạch đào tạo để xây dựng đội ngũ viên chức đảm bảo cơ cấu, chức danh đồng bộ, hợp lý chưa được định hướng rõ; đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự gắn với sử dụng. Số lượt viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng tuy khá nhiều nhưng số nợ tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ vẫn còn không ít

Nhiều nơi còn mang tính hình thức, phiên diện, chưa gắn việc đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sắp xếp dẫn đến tình trạng một số người được đào tạo nhưng không được bố trí sử dụng.

Nội dung chương trình bồi dưỡng còn nhiều trùng lặp; còn mang nặng tính khái quát, chung chung, chưa đạt được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho từng loại viên chức; còn mang nặng lý thuyết, thiếu đúc kết, phổ biến kinh nghiệm thực tiễn; chưa chú trọng đào tạo kỹ năng thực thi nhiệm vụ, công vụ...

2.3.3. Thực trạng công tác bố trí và sử dụng viên chức

Theo thống kê năm 2023 tổng số viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên là 269 người. Phần lớn viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên được bố trí đều cơ bản đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, năng lực, phẩm chất,

nguyện vọng. Chỉ còn một số ít viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên tuyển dụng theo tiêu chuẩn cũ nên trình độ chuyên môn còn hạn chế, chưa đáp ứng được trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.

Trong giai đoạn từ năm 2020 - 2023, BHXH tỉnh Hưng Yên đã tổ chức việc tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển một cách chặt chẽ nhằm lựa chọn những viên chức có trình độ từ đại học chính quy trở lên theo Quyết định số 227/2019/QĐ-UBND của UBND tỉnh Hưng Yên về chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại xã và chính sách hỗ trợ với viên chức chưa đạt chuẩn. Đồng thời sắp xếp vị trí phù hợp với trình độ chuyên môn của viên chức. Đây là cơ sở để viên chức luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, cán bộ lãnh đạo tại BHXH tỉnh Hưng Yên luôn quan tâm chỉ đạo tăng cường công tác kiểm tra giám sát để có những chính sách khen thưởng, kỷ luật từ đó nâng cao hiệu quả làm việc của viên chức.

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại việc viên chức có trình độ chuyên môn chưa phù hợp với vị trí công tác và yêu cầu thực tiễn của công việc nên hiệu quả công việc chưa cao.

Đánh giá của cán bộ quản lý BHXH tỉnh Hưng Yên về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên đối với các vị trí đang đảm nhận thông qua điều tra 70 cán bộ quản lý kết quả thu được:

Bảng 2.12. Đánh giá của cán bộ quản lý BHXH tỉnh Hưng Yên

(ĐVT: Người)

STT	Nội dung	Tổng số	Ý kiến đánh giá				
			Rất phù hợp	Phù hợp	Bình thường	Không phù hợp	Rất không phù hợp
			1	2	3	4	5
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức	70	14 (20%)	16 (22,86%)	25 (35,71%)	8 (11,43%)	7 (10%)

2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	70	12 (17,14%)	28 (40%)	21 (30%)	6 (8,57%)	3 (4,29%)
---	--	----	----------------	-------------	-------------	---------------	--------------

(Nguồn: Kết quả điều tra)

Qua kết quả thu thập được, có thể thấy vẫn có một số viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên có trình độ chuyên môn và năng lực chưa thật sự phù hợp với vị trí công việc đang đảm nhiệm. Đây là hệ quả trước đây để lại, một số viên chức có trình độ chuyên môn không đáp ứng được yêu cầu công việc, năng lực cá nhân không phù hợp với đặc điểm công việc. Ví dụ như vị trí Trưởng phòng kế toán đều là những người không được đào tạo chính quy nên trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ rất hạn chế; hay như vị trí viên chức tài chính kế toán là người ở các địa phương khác, không thông thạo địa bàn, quan hệ với nhân dân trên địa bàn rất hạn chế nên khi giải quyết công việc hiệu quả không cao,...

Kết quả thu thập được theo tác giả nhận xét là tương đối chính xác, do quy định về số lượng và cơ cấu viên chức nên một viên chức phải có hiểu biết trên nhiều lĩnh vực, đồng thời phải có hiểu biết nhất định về đặc điểm của địa phương.

Vì vậy, để đảm bảo phù hợp với công việc, ngoài nỗ lực học hỏi tự nâng cao trình độ của viên chức, cần thiết phải có kế hoạch đào tạo bổ sung kiến thức chuyên môn cho viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên từ đó đáp ứng tốt hơn yêu cầu của công việc.

2.3.4. Thực trạng khuyến khích vật chất và tinh thần cho người lao động

Lương, phụ cấp: việc trả lương cho CBCCVVC Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên căn cứ theo khoản 2 Điều 3 Nghị định 24/2023/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 01/7/2023 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Tùy thuộc vào vị trí công việc, chức

vụ, thâm niên công tác mà CBCCVV người lao động có hệ số lương và phụ cấp khác nhau, do đó mức lương là khác nhau. Việc chi trả lương này tuân theo đúng hệ thống thang bảng lương mà Nhà nước quy định, đã có sự chênh lệch về lương giữa các vị trí công việc có mức độ phức tạp khác nhau, chức vụ, thâm niên công tác nên tạo ra sự công bằng trong trả lương giữa các vị trí công việc ở BHXH tỉnh Hưng Yên.

BHXH tỉnh Hưng Yên tổ chức nâng ngạch cho viên chức theo đúng đợt thi chuyển ngạch do Chính phủ tổ chức. Ngoài ra, BHXH tỉnh Hưng Yên vẫn có các hoạt động đánh giá, kiểm tra trình độ năng lực và kết quả hoàn thành công việc của viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên để từ đó xét duyệt các đề nghị tăng lương trước thời hạn, thưởng. Khi được hỏi về lương, phụ cấp, phần đông viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên đều trả lời rất chung chung, đại khái nhưng có thể nêu ra một số ý sau:

Thứ nhất, Tiền lương và phụ cấp còn thấp hơn so với khu vực tư nhân.

Thứ hai, là mức độ “bình thường”, theo góc độ tâm lý thì “bình thường” ở đây là chưa đáp ứng được nhu cầu cuộc sống hiện tại so với thu nhập.

Qua những phân tích trên có thể thấy: tiền lương của người lao động còn thấp, các chính sách lương còn tồn tại nhiều hạn chế, chưa phát huy được vai trò vốn có của nó là trở thành động lực lao động. Do đó, để tiền lương thực sự trở thành yếu tố góp phần nâng cao chất lượng NNL thì BHXH tỉnh Hưng cần có những kiến nghị, đề xuất, góp ý lên các cấp cao hơn để có được sự chỉ đạo, điều chỉnh về lương cho phù hợp.

Nội dung đánh giá thi đua, khen thưởng dựa trên đánh giá về mặt tư tưởng đạo đức và việc thực hiện nhiệm vụ của CBCNV để làm căn cứ bình xét danh hiệu thi đua đối với cá nhân gồm: Lao động tiên tiến, Chiến sỹ thi

đua cơ sở, Chiến sỹ thi đua; đối với tập thể gồm: Tập thể lao động tiên tiến, Tập thể lao động xuất sắc.

Mục đích của việc khen thưởng là biểu dương kịp thời những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong năm, tạo khí thế thi đua sôi nổi, khích lệ, động viên CBCCVV khắc phục mọi khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, việc kỉ luật chỉ thực hiện trong những trường hợp thật cần thiết gây ảnh hưởng xấu đến sự phát triển của BHXH tỉnh, và được xét phạt ngay để ngăn ngừa sự tái lập các hành vi bị phạt, tránh những ảnh hưởng tiêu cực trong động lực lao động do hành vi phạt gây ra.

Ngoài công tác bình xét thi đua khen thưởng hàng tháng, hàng năm, BHXH chưa xây dựng các phong trào thi đua nhằm tạo động lực lao động, lôi cuốn, khuyến khích mọi cá nhân, tập thể phát huy tính năng động, sáng tạo, vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ. Đây cũng là một trong các đề xuất đề BHXH tỉnh Hưng Yên có thể nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực trong tương lai.

Tiền thưởng tại BHXH tỉnh Hưng Yên:

- Khen thưởng định kỳ các ngày 01/01, 10/03 (âm lịch), 30/4-01/5, 02/9, 8/3, 20/10 thưởng 06 tháng đầu năm hoặc đột xuất cho tập thể, cá nhân theo kết quả công tác và thành tích đóng góp phát triển đơn vị, có tinh thần tiết kiệm chống lãng phí. Thủ trưởng đơn vị quyết định việc chi khen thưởng sau khi thống nhất với tổ chức công đoàn

+ Tập thể: Từ 1.000.000đ đến 3.000.000đ

+ Cá nhân: Từ 100.000đ đến 500.000đ

- Chi phúc lợi: BHXH tỉnh Hưng Yên thực hiện các chế độ phúc lợi như hiếu hỷ, trợ cấp sinh con, tặng quà cho con em VCNV học giỏi sống tốt. Hằng năm, BHXH tỉnh Hưng Yên cùng với công đoàn tổ chức tham quan, du lịch cho viên chức và lao động hợp đồng trong toàn đơn vị, tổ chức các phong

trào thể thao, văn hóa văn nghệ, giải trí động viên tinh thần cho VCNV như tổ chức thi đấu cầu lông, thi kéo co, đá bóng... Tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho toàn bộ viên chức và lao động hợp đồng tại đơn vị.

Nội dung đánh giá thi đua, khen thưởng dựa trên đánh giá về mặt tư tưởng đạo đức và việc thực hiện nhiệm vụ của viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên để làm căn cứ xét danh hiệu thi đua đối với cá nhân gồm:

Bảng 2.13. Mức thưởng số viên chức đạt danh hiệu cá nhân năm 2023

(đơn vị tính: đồng)

STT	Danh hiệu khen thưởng	Mức thưởng	Người đạt
1	Chiến sĩ thi đua toàn quốc	6.225.000	2
2	Chiến sĩ thi đua cấp ngành	4.170.000	24
3	Chiến sĩ thi đua cơ sở	1.390.000	32
4	Lao động tiên tiến	417.000	45
5	Huân chương lao động hạng nhất	20.850.000	0
6	Huân chương lao động hạng nhì	17.375.000	0
7	Huân chương lao động hạng ba	14.595.000	1
8	Bằng khen của thủ tướng chính phủ	3.205.000	3
9	Bằng khen của tổng giám đốc BHXH Việt Nam	425.000	57
10	Giấy khen	255.000	45

(Nguồn: Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên)

2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

2.4.1. Thực trạng các yếu tố bên ngoài

- Trình độ phát triển y tế và chăm sóc sức khỏe: Hiện nay ngành y tế của nước ta đang phát triển toàn diện và mạnh mẽ. Hệ thống tổ chức bộ máy tuyến Trung ương đến địa phương được xây dựng thống nhất, hoàn thiện theo hướng tinh gọn, hoạt động ổn định, tính hiệu lực hiệu quả cao. Bộ Y tế tiếp tục thực hiện các giải pháp để tăng tỷ lệ dân số tham gia bảo hiểm y tế, hướng

tới bảo hiểm y tế toàn dân. Đến nay tỷ lệ bao phủ đạt gần 89% dân số. Nhiều cơ sở y tế phát triển, ngành y tế tiếp tục củng cố và phát triển mạng lưới y tế, xây dựng mô hình điểm tại trạm y tế xã, phường hoạt động theo nguyên lý y học gia đình để tiến tới nhân rộng toàn quốc. Bộ Y tế đã đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, đổi mới cơ chế tài chính, chính sách bảo hiểm y tế, tập trung vào phòng chống các bệnh không lây nhiễm, quản lý hồ sơ sức khỏe người dân theo nguyên lý y học gia đình.

Hàng năm 100% viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên được tạo điều kiện đăng ký khám chữa bệnh tuyến trung ương tại các cơ sở: Bệnh viện Bạch Mai, Bệnh viện Đại học Y Hà Nội,... với điều kiện chăm sóc y tế tốt nhất. Tuy nhiên, việc khám cho các bộ viên chức thực tế mới dừng ở mức đáp ứng được các chỉ tiêu sức khỏe cơ bản, chứ chưa thực sự được khám một cách toàn diện và kỹ càng do kinh phí được cấp cho khám chữa bệnh hàng năm có giới hạn và do là những bệnh viện thuộc tuyến trung ương nên số lượng thăm khám hàng ngày rất đông dẫn đến quá tải cho các đội ngũ y bác sĩ. Trong khi đó thì các bệnh viện tuyến cơ sở chưa được trang bị máy móc đầy đủ, cũng như trình độ chuyên môn của đội ngũ y bác sĩ ở tuyến cơ sở chưa thật sự cao. Chưa đáp ứng được nhu cầu thăm khám của người bệnh, dẫn đến việc khám chữa bệnh của người dân cũng như là cán bộ viên chức chủ yếu tập trung ở bệnh viện tuyến trung ương.

- Các yếu tố thuộc hệ thống đào tạo: Hiện nay các trường đào tạo về bảo hiểm xã hội còn rất ít, có một vài trường như Trường Đại học Lao động & Xã hội; Trường Đại học Kinh tế quốc dân... có khoa Bảo hiểm. Tuy nhiên, BHXH mới chỉ là một bộ môn trong giảng dạy chứ chưa đi sâu vào nghiên cứu, tìm hiểu các nghiệp vụ thực tế của ngành BHXH. Các viên chức, lao động hợp đồng sau khi được tuyển dụng đều phải được đào tạo từ đầu về

ng nghiệp vụ BHXH thông qua Trường Đào tạo nghiệp vụ BHXH thuộc BHXH Việt Nam.

- Môi trường pháp lý:

Bảo hiểm xã hội Việt Nam chịu sự quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp; của Bộ Y tế về bảo hiểm y tế; của Bộ Tài chính về chế độ tài chính đối với các quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

Các bộ Luật lao động; Luật BHXH, BHYT, BHTN; Luật việc làm... quy định tương đối rõ ràng về các điều khoản về thực hiện chính sách BHXH, BHYT, BHTN. Tuy nhiên, còn một số vướng mắc trong việc thực hiện chính sách và quản lý các quỹ BHXH, BHYT, BHTN do mỗi chính sách lại do một Bộ quản lý nên chưa có sự thống nhất chung. Ví dụ như quỹ BHTN do BHXH Việt Nam thu, nhưng việc chi trả lại do Trung tâm dịch vụ việc làm thuộc Bộ LĐTB&XH chi trả cho đối tượng dẫn tới việc quản lý giữa thu và chi quỹ gặp nhiều khó khăn.

- Hội nhập kinh tế quốc tế: Hàng năm BHXH Việt Nam vẫn tổ chức các lớp bồi dưỡng cho cán bộ công chức, viên chức trong ngành đi học tập trao đổi kinh nghiệm về thực hiện chính sách an sinh xã hội ở các nước phát triển như Úc, New Zealand, Trung Quốc,...

Tuy nhiên, nhiều cán bộ công chức, viên chức có trình độ ngoại ngữ tin học còn hạn chế nên mặc dù rất muốn được đi học hỏi trao đổi kinh nghiệm với các nước phát triển nhưng chưa đáp ứng yêu cầu về điều kiện tham gia nên vẫn bỏ lỡ cơ hội được học hỏi.

- Trình độ phát triển y tế và chăm sóc sức khỏe: Hiện nay ngành y tế của nước ta đang phát triển toàn diện và mạnh mẽ. Hệ thống tổ chức bộ máy tuyến Trung ương đến địa phương được xây dựng thống nhất, hoàn thiện theo hướng tinh gọn, hoạt động ổn định, tính hiệu lực hiệu quả cao. Bộ Y tế tiếp

tục thực hiện các giải pháp để tăng tỷ lệ dân số tham gia bảo hiểm y tế, hướng tới bảo hiểm y tế toàn dân. Đến nay tỷ lệ bao phủ đạt gần 89% dân số. Nhiều cơ sở y tế phát triển, ngành y tế tiếp tục củng cố và phát triển mạng lưới y tế, xây dựng mô hình điểm tại trạm y tế xã, phường hoạt động theo nguyên lý y học gia đình để tiến tới nhân rộng toàn quốc. Bộ Y tế đã đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, đổi mới cơ chế tài chính, chính sách bảo hiểm y tế, tập trung vào phòng chống các bệnh không lây nhiễm, quản lý hồ sơ sức khỏe người dân theo nguyên lý y học gia đình.

2.4.2 Các yếu tố bên trong

- Quan điểm của nhà lãnh đạo:

Căn cứ Nghị quyết số 28-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khoá XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội được Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng ký ban hành ngày 23/5/2018. Chương trình hành động số 107-Ctr/BCSD ngày 16/08/2018 của Ban Cán sự Đảng BHXH Việt Nam về thực hiện Nghị quyết 28-NQ/TW. Ban lãnh đạo BHXH tỉnh Hưng Yên đã đề ra phương hướng nhiệm vụ và quán triệt đến toàn thể cán bộ công chức, viên chức, lao động hợp đồng trên địa bàn thành phố thực hiện tốt các nhiệm vụ mà Đảng và Chính phủ giao phó. Đồng thời ban lãnh đạo cũng động viên, chăm lo đến đời sống tinh thần cho cán bộ viên chức, tạo mọi điều kiện tốt nhất để họ phát huy được năng lực của bản thân. Mặc dù vậy mỗi địa bàn lại có một đặc thù riêng do BHXH tỉnh Hưng Yên có đến 11 quận, huyện, thị xã dẫn đến việc triển khai thực hiện gặp tương đối nhiều khó khăn vướng mắc.

- Mức độ ứng dụng công nghệ: Những năm gần đây, nhờ chú trọng ứng dụng CNTT trong tất cả các khâu nghiệp vụ, giải quyết chế độ chính sách, BHXH tỉnh Hưng Yên đã phục vụ người dân, doanh nghiệp tốt hơn. Phần lớn

các sáng kiến, thí điểm áp dụng tại đơn vị đều được BHXH Việt Nam nhân rộng tại BHXH các tỉnh, thành phố trên cả nước.

Tuy nhiên, các phần mềm mới chỉ hỗ trợ đáp ứng được một phần nào đó khối lượng công việc cho các bộ công chức, viên chức. Trên thực tế thì đội ngũ viên chức nghiệp vụ vẫn phải mang hồ sơ về nhà để giải quyết. Nhiều hệ thống phần mềm hay bị lỗi hoặc quá tải do lượng phát sinh hồ sơ vào cuối tháng rất nhiều.

- Đặc thù lĩnh vực hoạt động: Trong quan hệ BHXH, cơ quan BHXH không chỉ thuần túy là bên nhận (trách nhiệm thu) tiền đóng góp BHXH từ những người tham gia BHXH và có trách nhiệm thực hiện chi trả trợ cấp cho bên được BHXH khi có nhu cầu phát sinh. Bên cạnh đó cơ quan BHXH còn có trách nhiệm quản lý và đầu tư cho quỹ BHXH phát triển. Như vậy, đặc điểm của Ngành BHXH là có thu, có chi, có đầu tư nên việc quản lý, cân đối quỹ BHXH, BHYT đóng vai trò quan trọng góp phần vào sự phát triển của toàn Ngành và sự ổn định của xã hội.

Đối tượng mà Ngành BHXH phục vụ rất đa dạng về thành phần, địa vị xã hội, về sự cống hiến cho đất nước, cho cộng đồng nên cơ quan BHXH cần phải đáp ứng những yêu cầu, nhu cầu khác nhau của các đối tượng. Đồng thời do điều kiện kinh tế - xã hội ở mỗi địa phương lại khác nhau nên vì thế việc thực hiện chính sách BHXH, BHYT còn gặp nhiều khó khăn, trở ngại. Thêm vào đó, với việc gia tăng số người tham gia và thụ hưởng chính sách BHXH thì khối lượng công việc cũng như áp lực công việc trong ngành BHXH ngày càng tăng.

Toàn Ngành BHXH hiện nay có 20.500 lao động trong đó chiếm hơn 70% là lao động nữ và hơn 60% trong số đó đang trong độ tuổi sinh đẻ. Đây là nguồn nhân lực có tính chất đặc thù vì nhân lực nữ đồng thời phải đảm nhiệm hai chức năng: vừa tham gia công tác, vừa sinh đẻ, nuôi con nhỏ và

chăm sóc gia đình. Như vậy việc phân công nhiệm vụ, sắp xếp, tổ chức công việc trong Ngành BHXH phải khoa học, hợp lý đồng thời cũng rất linh hoạt để đảm bảo hiệu quả công tác và không gây sức ép lớn cho lao động nữ.

2.5. Đánh giá chung thực trạng nâng cao chất lượng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

2.5.1. Ưu điểm

- Về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác

Hoạt động thực thi công vụ của viên chức là công việc phức tạp, đòi hỏi người viên chức phải có năng lực và phải biến những kiến thức đã học thành thực tiễn và phát triển những kỹ năng của bản thân. Nhìn chung đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên đã có năng lực và những kỹ năng cơ bản trong việc thiết lập các mục tiêu, tổ chức thực hiện các công việc cá nhân.

Về cơ bản đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên đang dần nâng cao năng lực và rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong ứng xử, giao tiếp, có sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau, có trách nhiệm với công việc được giao, có thái độ đúng đắn trong quá trình thực thi công vụ, đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên là người thường xuyên tiếp xúc, làm việc trực tiếp với người dân cho nên đội ngũ này cần có thái độ ân cần, hòa nhã, có thái độ tích cực, tự giác, kỷ luật cao, không gây sách nhiễu, phiền hà trong thực thi công vụ. Phần lớn đội ngũ viên chức tại BHXH tại Hưng Yên biết vận dụng kiến thức chuyên môn được đào tạo, vận dụng các văn bản, quy định của nhà nước trong xử lý công việc và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong công việc hàng ngày.

- Về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống

Phần lớn đội ngũ viên chức tại BHXH tại Hưng Yên có phẩm chất chính trị, đạo đức các mạng, tinh thần yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH. Thực hiện “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô

tư”, tận tụy phục vụ nhân dân, là “đầy tớ” trung thành của nhân dân, ý thức được tinh thần trách nhiệm của mình trong công việc, nắm vững và chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về nhiệm vụ, quyền hạn, những việc viên chức không được làm trong khi thực thi công vụ. Viên chức thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của mình trong chấp hành đường lối, Chủ trương, Chính sách, Pháp luật của Đảng và Nhà nước. Đồng thời chấp hành tốt sự phân công, điều động, luân chuyển của tổ chức, có lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan, không sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong khi giải quyết công việc, đảm bảo các hoạt động thực thi công vụ minh bạch, công khai, giữ vững phẩm chất đạo đức công vụ

Từ đó hiệu quả và chất lượng trong thực thi công vụ ngày một được nâng cao, đáp ứng được yêu cầu cơ bản trong công cuộc xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân và vì dân.

- Chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao

Về chất lượng của đội ngũ viên chức tại BHXH tại Hưng Yên nhìn chung những năm gần đây đã có sự chuyển biến tích cực, có sự nâng cao chất lượng trên các mặt phẩm chất lý luận chính trị, đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng công tác chất lượng tương đối phù hợp với sự phát triển của xã hội, bước đầu đáp ứng với yêu cầu của cơ chế quản lý mới

- Về uy tín trong công tác và năng lực tổ chức, quản lý

Đánh giá chung về uy tín trong công tác của đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên thì đa số viên chức gây dựng được uy tín trong công việc, gây dựng được lòng tin của đồng nghiệp và người dân với đội ngũ viên chức, từ đó dần xây dựng vững chắc hơn lòng tin của nhân dân vào chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Về năng lực tổ chức, quản lý của đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên có khả năng tổ chức, quản lý khá tốt, phần lớn viên chức đã chủ động trong công tác, quản lý công việc một cách khoa học hơn, dần áp dụng công nghệ thông tin vào công việc, nâng cao năng suất và hiệu quả công việc

Những năm qua, trình độ năng lực của đội ngũ viên chức chuyên môn được nâng lên, điều đó chứng tỏ sự nỗ lực rất lớn của địa phương trong việc tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ. Mặt khác, cũng nói lên sự nỗ lực của đội ngũ viên chức đã vươn lên để tiếp thu những cái mới. Đến nay, không còn những người chưa qua đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ

Về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức nói chung và viên chức nói riêng đã được cải thiện và đổi mới. Luật cán bộ, công chức sửa đổi năm 2019 quy định chế độ, chính sách của công chức chuyên môn được áp dụng chung đối với công chức nhà nước, đã tạo tâm lý yên tâm ổn định công tác đối với cán bộ, viên chức. Đặc biệt, ngày 20/11/2020, UBND tỉnh Hưng Yên đã ban hành Quyết định số 167/2020/QĐ-UBND về chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại thành phố và chính sách hỗ trợ đối với viên chức chưa đạt chuẩn. Từ đó đã thu hút một lượng lớn đội ngũ viên chức có trình độ đại học bổ sung cho các huyện, góp phần nâng cao chất lượng, giúp chuẩn hóa đội ngũ viên chức nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc, thực hiện công tác cải cách hành chính trên địa bàn

Trong những năm qua, được sự quan tâm của các cấp, UBND tỉnh đã chỉ đạo chặt chẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Hàng năm, đội ngũ viên chức tại BHXH Hưng Yên được đào tạo, bồi dưỡng về các lĩnh vực như: Lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc.... Bên cạnh đó, công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng cán bộ ngày càng

được chú trọng hơn, do đó chất lượng viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên ngày càng được nâng lên so với trước đây.

2.5.2. Hạn chế

- Về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác của một số viên chức còn hạn chế

Đội ngũ viên chức trẻ tuổi tại BHXH tỉnh Hưng Yên tuy năng động, nhiệt tình nhưng thiếu kinh nghiệm thực tiễn, tinh thần học hỏi chưa cao nên trong công tác chuyên môn còn nhiều thiếu sót, xử lý công việc chưa chính xác, làm mất nhiều thời gian của nhân dân và cán bộ cấp trên, gây ra nhiều khâu trì trệ, còn số đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên trên 50 tuổi thì có nhiều kinh nghiệm trong công tác, tuy nhiên bên cạnh đó đội ngũ này lại có một sức ỳ khá lớn, chậm tiếp thu những kiến thức chuyên môn mới, làm việc một cách máy móc, thiếu sáng tạo, thao tác chậm, không biết khai thác các phần mềm công nghệ thông tin, không biết ứng dụng công nghệ tin học trong công việc nên chưa đáp ứng được yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính hiện nay. Bên cạnh đó việc phát triển các kỹ năng mềm trong công tác của đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên còn hạn chế, còn gây nhiều bức xúc trong nhân dân. Vì vậy xét về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác của đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên là chưa cao.

- Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

Đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên đa phần đều có trách nhiệm với công việc, có phẩm chất tốt, có lối sống lành mạnh, chấp hành tốt chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại một bộ phận viên chức yếu kém về phẩm chất, đạo đức chưa gương mẫu trong việc thực hiện các chủ trương, đường lối Đảng và pháp luật của Nhà nước

Một bộ phận viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên khi triển khai thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao còn chậm, ỷ lại, chưa chủ động trong việc thực thi nhiệm vụ, chưa làm tròn trách nhiệm của người viên chức ỷ lại vào cấp trên, vẫn còn tình trạng chờ văn bản giao việc hoặc đơn đốc mới triển khai thực hiện, công tác tham mưu còn kém, hiệu quả chưa cao, việc phối hợp giữa các cấp, các bộ phận trong thực thi công vụ còn chưa chặt chẽ; trong giải quyết công việc một bộ phận viên chức còn có biểu hiện gây khó khăn, phiền hà cho tổ chức, công dân

Nhiều viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên còn vi phạm nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, chưa chấp hành tốt các quy định và hương ước của nơi cư trú, một bộ phận không nhỏ viên chức còn sa sút về phẩm chất, đạo đức, tham gia vào các tệ nạn xã hội như đánh bạc, lô đề, cá độ bóng đá tham nhũng, quan liêu, hạch sách, hách dịch, cửa quyền, thiếu ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ, “vô cảm” trước những yêu cầu bức xúc chính đáng của nhân dân, của xã hội.

- Về trình độ đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ

Việc đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ chưa được chú trọng, nội dung đào tạo còn trùng lặp, mang nặng tính lý thuyết, ít có tính thực tiễn. Công tác đánh giá kết quả đào tạo chưa đầy đủ và khách quan, mang tính hình thức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn mang nặng về bằng cấp, mang tính thủ tục, hoàn thiện hồ sơ, hình thức đào tạo tại chức, từ xa...còn nhiều, ít mang lại hiệu quả trong công việc. Trong khi đó nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy ở các trường đại học vẫn không xin được việc làm, hoặc phải đi làm trái ngành, nghề được đào tạo. Điều này tạo nên sự bất bình đẳng trong công tác đào tạo, tuyển dụng viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên hiện nay.

Kiến thức về pháp luật, về quản lý nhà nước của viên chức còn thiếu và yếu, chưa được qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu. Số lượng viên

chức có bằng cấp về ngoại ngữ và trình độ công nghệ thông tin ngày càng tăng cao và tăng cả về chủng loại bằng, chứng chỉ nhưng thực tế việc sử dụng vào công việc thực tế còn rất hạn chế.

- Về chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao

Xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên phát triển chưa đồng đều. Tinh thần trách nhiệm, phong cách làm việc của đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên còn yếu và chậm đổi mới. Hiện tượng lãng phí thời gian, đi muộn về sớm, làm việc riêng trong giờ hành chính như đọc mạng, tán chuyện, chơi game trên máy tính vẫn chưa được khắc phục và đang làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến chất lượng công việc. Thậm chí có một số viên chức lợi dụng chức năng, nhiệm vụ chuyên môn để trục lợi cá nhân, gây bất bình và giảm lòng tin của nhân dân, lè lói làm việc tùy tiện, còn hiện tượng chưa thực sự làm việc theo pháp luật mà nặng nề về thói quen, tình cảm. Từ thực tế trên dẫn đến hiệu quả trong công việc của đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên là chưa cao.

Do trình độ các mặt còn thiếu, kiến thức chuyên môn yếu, thiếu kinh nghiệm công tác nên khả năng tiếp nhận và xử lý thông tin chậm; khả năng nắm và truyền đạt đúng chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật Nhà nước vào quần chúng nhân dân còn bị hạn chế. Vì vậy, chất lượng công tác chưa cao, còn thiếu khả năng để hoàn thành nhiệm vụ một cách sáng tạo. Nhiều viên chức còn kiêm nhiệm chức danh khác, hạn chế đến việc giải quyết nhiệm vụ chính của chức danh phụ trách.

2.5.3. Nguyên nhân

- 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. Năng lực của một số viên chức còn hạn chế, chưa

đáp ứng được yêu cầu hiện đại hoá ngành BHXH đặc biệt một số bộ phận viên chức khai thác và thu nợ, thanh tra, kiểm tra, giám định BHYT chưa được đào tạo kỹ năng chuyên sâu, chuyên nghiệp còn hạn chế về năng lực, chưa thực hiện đúng các bước quy trình nghiệp vụ có hiệu quả.

- 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, 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 nể nang, né tránh, ngại va chạm, hình thức. Làm cho công tác nhận xét đánh giá chưa thực sự là công cụ đặc lực đối với công tác đội ngũ viên chức trong đơn vị.

- Chưa thực sự đánh giá, kiểm nghiệm chất lượng, giá trị và hiệu quả công tác quy hoạch, đào tạo nâng cao năng lực cho viên chức trường hợp có quy hoạch để quá lâu hoặc thậm trí quy hoạch treo không cho đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng chuyên môn, hoặc luân chuyển để tạo môi trường cho viên chức công hiến và thể hiện được năng lực, sở trường của mình trước những khó khăn thử thách.

- 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. Trình độ chuyên môn về tin học chưa được một số viên chức quan tâm đúng mức, nhất là viên chức BHXH huyện làm ảnh hưởng chung đến chất lượng đội ngũ viên chức của BHXH tỉnh.

- 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 nói lỏng trong ý thức chấp hành nội quy, quy chế của cán bộ, viên chức. Chế độ đãi ngộ, thu hút nhân tài, phân cấp sử dụng và bổ nhiệm viên chức còn chưa thỏa đáng. Chỉ mới dừng khen thưởng đột xuất và nâng lương trước thời hạn, chưa có chính sách, cơ chế cụ thể để thu hút nhân tài một cách có hiệu quả kể cả việc sử dụng nhân tài một cách hợp lý để phân đấu, cống hiến và trưởng thành.

- Công tác quản lý viên chức, quản lý thời gian, chất lượng hiệu quả công việc có lúc có nơi còn lỏng lẻo. Ý thức tự học tập chưa cao, năng lực trình độ của nhiều viên chức còn yếu, thực thi công vụ còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu, khó bố trí công việc, việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật của một số viên chức trong ngành còn chưa thực sự nghiêm túc.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP, QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH HUNG YÊN

3.1. Quan điểm, định hướng nâng cao chất lượng viên chức tại bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

3.1.1. Quan điểm

Theo báo cáo tổng kết của BHXH tỉnh Hưng Yên năm 2023 đưa ra một số quan điểm nâng cao chất lượng viên chức trong năm 2024 và những năm tiếp theo như sau:

- 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 Hưng Yên 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, 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 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.

3.1.2. Định hướng

Thứ nhất, nâng cao chất lượng viên chức BHXH tỉnh cần nhất quán trong tư tưởng, nhận thức và hành động về vai trò của 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 đội ngũ viên chức, viên chức quản lý cũng như quản lý, khai thác sử dụng có hiệu quả các nguồn nhân lực.

Thứ hai, phát triển đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên 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 2030. 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 viên chức. Chú trọng công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, phát triển viên chức giỏi, đội ngũ viên chức quản lý chủ chốt các cấp có đủ năng lực quản lý điều hành, trình độ chuyên môn, phù hợp với công việc. Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng nâng cao kiến thức, kỹ năng quản lý và tác nghiệp cho đội ngũ viên chức của BHXH tỉnh theo chức trách và nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển của Ngành.

Thứ tư, có chế độ đãi ngộ hợp lý để thu hút và giữ chân được nhân tài. Đánh giá và sử dụng viên chức phải gắn với tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp, tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp, tiêu chuẩn viên chức 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 viên chức yếu kém về năng lực, loại thải những cá nhân thoái hóa vi phạm đạo đức nghề nghiệp, vi phạm pháp luật

Thứ năm, tiếp tục đổi mới công tác quản lý viên chức theo hướng:

- Cơ cấu và sắp xếp đội ngũ viên chức đảm bảo chất lượng, nâng cao tính chuyên nghiệp, phát triển đội ngũ viên chức tác nghiệp giỏi. Thực hiện quy hoạch đào tạo, luân chuyển, bổ nhiệm đội ngũ viên chức quản lý 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 viên chức 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. Theo đó trong giai đoạn từ nay đến năm 2030 đội ngũ viên chức ngành BHXH phải đạt được những mục tiêu cơ bản sau:

Về phẩm chất chính trị: chấp hành đúng đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ, công vụ theo đúng quy định của pháp luật; tận tụy phục vụ nhân dân; có đạo đức và lối sống trong sạch, lành mạnh, trung thực.

Về trình độ và năng lực: được đào tạo và trang bị kiến thức trên các lĩnh vực lý luận chính trị, quản lý Nhà nước, pháp luật, ngoại ngữ, tin học và các kiến thức xã hội khác; có đủ kỹ năng chuyên môn và năng lực thực tiễn xây dựng chính sách, tổ chức điều hành để thực thi công vụ đạt hiệu quả, đáp ứng tốt các dịch vụ công của cơ quan Nhà nước đối với người dân; có đủ sức khỏe để hoàn thành chức trách đảm nhiệm.

Về cơ cấu của đội ngũ viên chức: phải có số lượng thích hợp, cơ cấu về ngạch, bậc, trình độ, tuổi tác giới tính, dân tộc đồng bộ và hợp lý.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

3.2.1. 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

viên chức 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 Hưng Yên; 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.

3.2.2. 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 2020 - 2025 (ban hành kèm theo Quyết định số 1084/QĐ-BHXH ngày 27/06/2020).

Công tác đào tạo của BHXH tỉnh Hưng Yên 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 Hưng Yên 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 Hưng Yên 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 Hưng Yên 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.

3.2.3. Giải pháp về chính sách đãi ngộ đối 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 Hưng Yên 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 Hưng Yên 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.

Đề 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 Hưng Yên, tác giả luận văn đề xuất Ngành cần nghiên cứu để thí điểm, chế độ lương đối với cán bộ BHXH tỉnh Hưng Yên, 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.

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 như trên

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 Hưng Yên 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.

3.2.4. 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.

3.3. Kiến nghị

3.3.1. Đối với Bảo hiểm xã hội Việt Nam

- Hoàn thiện quy chế làm việc của Bảo hiểm xã hội Việt Nam theo quy chế mẫu của Chính phủ; quy định cụ thể, rõ ràng, minh bạch thẩm quyền, trách nhiệm của BHXH các cấp.

- Hoàn thiện xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, chức danh viên chức ngành BHXH, nhằm đáp ứng được những yêu cầu và đặc điểm của từng loại viên chức, phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động của từng vùng miền. Quy định chức trách, nhiệm vụ cụ thể đối với từng chức danh viên chức, vị trí việc làm cùng với cơ chế trả lương phù hợp

3.3.2. Đối với UBND tỉnh Hưng Yên

Chỉ đạo việc xây dựng quy chế phối hợp giữa BHXH tỉnh với các Sở, Ngành, Kho bạc Nhà nước, Ban quản lý các khu công nghiệp của tỉnh trong việc tổ chức thực hiện chính sách BHXH và giải quyết các thủ tục hành chính về bảo hiểm xã hội cho người dân, doanh nghiệp trên địa tỉnh.

KẾT LUẬN

Nhà nước với chủ trương cải cách và đơn giản hóa các thủ tục hành chính đã đặt ra yêu cầu cho mọi tổ chức trong việc sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, viên chức theo hướng gọn nhẹ và đảm bảo chất lượng. Để đạt được yêu cầu này, tất cả các tổ chức, trong đó có BHXH tỉnh Hưng Yên cần phải có biện pháp hữu hiệu để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

Đề góp phần vào nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên luận văn đã làm rõ cơ sở khoa học của việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, trong đó đi sâu phân tích các nội dung và các yếu tố tác động tới công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán viên chức ngành BHXH, trên cơ sở nghiên cứu bài học kinh nghiệm của một số địa phương từ đó rút ra một số kinh nghiệm có thể vận dụng tại BHXH tỉnh Hưng Yên. Luận văn đã phân tích đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên, từ đó chỉ ra những kết quả đạt được, những hạn chế và các nguyên nhân của hạn chế trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên. Luận văn đã đưa ra các giải pháp có tính đồng bộ, khoa học để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên trong thời gian tới.

Trong khuôn khổ một luận văn Thạc sỹ, tác giả đã vận dụng các kiến thức lý luận đã được tiếp thu từ tài liệu học tập, quá trình học tập tại Trường và tìm hiểu thực tế tại cơ quan công tác, bước đầu đề ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ đội ngũ viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên, tuy nhiên đây là vấn đề phức tạp, nên các giải pháp đề ra trong luận văn cần phải được kiểm nghiệm qua thực tế, vì vậy những đóng góp của luận văn không tránh khỏi những khiếm khuyết, hạn chế nhất định. Tác giả mong nhận được những ý kiến đóng góp của các nhà khoa học, các thầy cô, bạn bè, đồng nghiệp để tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện đề tài.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng cộng sản Việt Nam (2010) “ Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội;
2. Luật Viên chức năm 2010;
3. Quyết định số 1808/QĐ-BHXH ngày 11/10/2017 ban hành quy định về tiêu chuẩn chức danh công chức lãnh đạo, viên chức quản lý thuộc hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam- BHXH Việt Nam.
4. Quyết định số 1809/QĐ-BHXH ngày 11/10/2017 quy định về việc bổ nhiệm, bổ nhiệm ..viên chức quản lý và kế toán trưởng tại các đơn vị thuộc hệ thống BHXH Việt Nam- BHXH Việt Nam.
5. Quyết định số 1414/QĐ-BHXH ngày 04/10/2016 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của bảo hiểm xã hội địa phương - Bảo hiểm xã hội Việt nam.
6. Quyết định số 818/QĐ-BHXH về ban hành Quy chế thi tuyển chức danh lãnh đạo BHXH tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương - Bảo hiểm xã hội Việt nam.
7. Quyết định số 622/QĐ-TTg phát huy tối đa nguồn lực, xây dựng và phát triển hệ thống an sinh xã hội tại Việt Nam bền vững, hiệu quả, hiện đại- Thủ tướng Chính phủ;
8. Quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội bắt buộc năm 2012- NXB Chính trị Quốc gia.
9. Giáo trình Bảo hiểm 2012- Trường đại học Kinh tế quốc dân.
10. Tài liệu bảo hiểm xã hội tỉnh Hưng Yên

PHỤ LỤC 1
KHẢO SÁT NGƯỜI DÂN ĐẾN LÀM VIỆC TẠI BẢO HIỂM XÃ
HỘI TỈNH HƯNG YÊN

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên” Tôi muốn tìm hiểu những suy nghĩ, nhận định của Anh (Chị) về viên chức BHXH tỉnh Hưng Yên trong quá trình giải quyết công việc tại địa phương. Những trả lời của Anh (Chị) theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây hoàn toàn là những dữ liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu, phân tích:

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Xin khoang tròn vào các dòng thích hợp:

1. Giới tính

- a. Nam
- b. Nữ

2. Độ tuổi

- a. Dưới 20 tuổi
- b. 41 - 50 tuổi
- c. 21 - 30 tuổi
- d. 51 - 60 tuổi
- e. 31 - 40 tuổi
- f. Trên 60 tuổi

3. Trình độ học vấn

- a. Phổ thông cơ sở
- b. Sau đại học
- c. Trung cấp
- d. Cao Đẳng/Đại học

4. Nghề nghiệp

- a. Kinh doanh
- b. Công chức Sinh viên
- c. Nội trợ
- d. Nghỉ hưu
- e. Thất nghiệp Khác
- f. Loại khác

PHẦN II: KHẢO SÁT Ý KIẾN

Câu 1: Anh (Chị) có ý kiến nhận xét về thái độ, trách nhiệm với công việc trong công tác của viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên trong quá trình anh (chị) giải quyết các công việc tại địa phương:

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá				
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
		1		3	4	5
	Thái độ trách nhiệm, uy tín trong công việc					

Câu 2: Anh (Chị) có ý kiến nhận xét về năng lực tổ chức quản lý công việc của BHXH tỉnh Hưng Yên nơi anh (chị) đang sinh sống, làm việc:

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá				
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
		1	2	3	4	5
	Năng lực tổ chức quản lý công việc					

Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Anh(Chị)!

PHỤ LỤC 2

PHIẾU ĐIỀU TRA ĐÁNH GIÁ CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC BHXH TẠI TỈNH HƯNG YÊN

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên” Tôi muốn tìm hiểu những đánh giá của Anh (Chị) với tư cách là cán bộ quản lý đội ngũ viên chức. Những trả lời của Anh (Chị) theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây hoàn toàn là những dữ liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu, phân tích:

Câu 1: Anh (chị) đang giữ chức vụ gì ở BHXH tỉnh Hưng Yên: Giám đốc Phó Giám đốc Trưởng phòng

Câu 2: Anh (Chị) đánh giá mức độ đồng ý của mình về năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đối với đội ngũ viên chức tại BHXH tỉnh Hưng Yên :

TT	Tiêu chí đánh giá	Kết quả đánh giá				
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
		1	2	3	4	5
	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức	5	4	3	2	1
	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo công chức	5	4	3	2	1

Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Anh(Chị)!