

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

VƯƠNG THỊ BÍCH HƯƠNG

**BỒI DƯỠNG NHÂN LỰC LÀM CÔNG TÁC THI ĐUA,
KHEN THƯỞNG CỦA NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI
VIỆT NAM**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Hà Nội - 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

VƯƠNG THỊ BÍCH HƯỜNG

**BỒI DƯỠNG NHÂN LỰC LÀM CÔNG TÁC THI ĐUA,
KHEN THƯỞNG CỦA NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI
VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. ĐỖ THỊ TƯƠI

Hà Nội - 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi, 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 chính xác, có xuất xứ rõ ràng 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

Vương Thị Bích Hương

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	IV
DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ	V
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan tới đề tài	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	7
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	7
5. Cơ sở phương pháp nghiên cứu	7
6. Đóng góp của luận văn.....	9
7. Kết cấu của luận văn	9
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ BỒI DƯỠNG NHÂN LỰC LÀM CÔNG TÁC THI ĐUA KHEN THƯỞNG CỦA NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI	11
1.1. Các khái niệm có liên quan	11
1.1.1. Khái niệm nhân lực, nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng	11
1.1.2. Khái niệm bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng.....	13
1.2. Nội dung bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH	16
1.2.1. Xác định nhu cầu bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng.....	17
1.2.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng	18
1.2.3. Triển khai các chương trình bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng.....	19
1.2.4. Đánh giá kết quả bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng.....	22
1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng	22
1.3.1. Nhân tố khách quan.....	22
1.3.2. Nhân tố chủ quan.....	23
1.4. Kinh nghiệm bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của	

một số ngành và bài học rút ra cho ngành BHXH Việt Nam	25
1.4.1. Kinh nghiệm của ngành Hải quan, ngành Thuế trong bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng	25
1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho ngành BHXH Việt Nam về bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng	32
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG BỒI DƯỠNG NHÂN LỰC LÀM CÔNG TÁC THI ĐUA, KHEN THƯỞNG CỦA NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM	34
2.1. Khái quát nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam	34
2.1.1. Hệ thống tổ chức bộ máy làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam.....	34
2.1.2. Đặc điểm nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam	36
2.2. Phân tích thực trạng bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam	44
2.2.1. Thực trạng xác định nhu cầu bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam	45
2.2.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam	47
2.2.3. Thực trạng triển khai kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam	52
2.2.4. Đánh giá kết quả bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam	62
2.3. Thực trạng nhân tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam	66
2.3.1. Thực trạng các nhân tố khách quan.....	66
2.3.2. Thực trạng các nhân tố chủ quan	67
2.4. Đánh giá thực trạng bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen	

thưởng của ngành BHXH Việt Nam.....	69
2.4.1. Kết quả đạt được	69
2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân	71
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP BỒI DƯỠNG NHÂN LỰC LÀM CÔNG TÁC THI ĐUA, KHEN THƯỞNG CỦA BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM.....	74
3.1. Quan điểm, mục tiêu về công tác thi đua, khen thưởng của Đảng, Nhà nước và của ngành Bảo hiểm xã hội Việt Nam.....	74
3.2. Một số giải pháp nhằm bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam.....	77
3.2.1. Nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền về công tác thi đua, khen thưởng và bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng	77
3.2.2. Giải pháp hoàn thiện giai đoạn xác định nhu cầu bồi dưỡng.....	78
3.2.3. Hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH Việt Nam	82
3.3. Một số đề xuất, khuyến nghị đối với Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương	84
KẾT LUẬN	85
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO
PHỤ LỤC

IV

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
CBCC	Cán bộ, công chức
CCVC	Công chức viên chức
ĐTBD	Đào tạo, bồi dưỡng
ĐTBD CBCC	Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức
NNL	Nguồn nhân lực

DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ

Bảng 2.1. Bảng thống kê nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH Việt Nam.....	37
Bảng 2.2. Cơ cấu giới tính của nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH Việt Nam	38
Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng giai đoạn 2018 – 2020.....	39
Bảng 2.4. Trình độ quản lý nhà nước của nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam.....	40
Bảng 2.5. Trình độ lý luận chính trị của nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam.....	41
Bảng 2.6. Trình độ ngoại ngữ, tin học của nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam.....	42
Bảng 2.7. Kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam năm 2018	48
Bảng 2.8. Kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam năm 2019	49
Bảng 2.9. Kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam năm 2020	50
Bảng 2.10. Kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam năm 2021	51
Bảng 2.11. Minh họa một nội dung về khoá bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam (ứng với kế hoạch bồi dưỡng năm 2020).....	53
Bảng 2.12. Minh họa một nội dung về khoá bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam (ứng với kế hoạch bồi dưỡng năm 2021).....	56
Bảng 2.13. Kết quả khảo sát về cách truyền đạt của giáo viên.....	60
Bảng 2.14. Đánh giá của nhân lực tham gia lớp bồi dưỡng.....	62

Bảng 2.15. Kết quả điều tra mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng so với công việc	63
Bảng 2.16. Đánh giá mức độ áp dụng kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào công việc chuyên môn.....	63
Bảng 2.17. Mức độ hài lòng của nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng khi tham gia các lớp bồi dưỡng.....	64
Bảng 2.18. Đánh giá chung về công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam	65
Bảng 2.19. Bảng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam giai đoạn 2018 - 2020	69
Bảng 3.1. Xác định nhu cầu bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức danh	79
Bảng 3.2. Xác định nhu cầu bồi dưỡng theo khung năng lực chung.....	80
Bảng 3.3. Xác định nhu cầu bồi dưỡng theo khung năng lực lãnh đạo, quản lý	81
Bảng 3.4. Xác định nhu cầu bồi dưỡng theo khung năng lực chuyên môn	81

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ là người khởi xướng, phát động các phong trào thi đua yêu nước, coi đó là một bộ phận quan trọng trong quá trình lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước mà Người còn là tấm gương mẫu mực trong các phong trào thi đua. Ngay sau thành công của Cách mạng Tháng Tám năm 1945, ngày 01/6/1948, Chủ tịch Hồ Chí Minh ký Sắc lệnh số 195-SL thành lập Ban vận động thi đua ái quốc và Sắc lệnh số 196-SL quy định thành phần Ban vận động thi đua ái quốc nhằm xây dựng bộ máy chuyên trách về thi đua. Tư tưởng của người về thi đua yêu nước có giá trị lý luận và giá trị thực tiễn sâu sắc, có sức sống mạnh mẽ, đóng góp quan trọng vào sự phát triển của đất nước. Trên nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh về thi đua yêu nước, vận dụng vào điều kiện hoàn cảnh cụ thể của đất nước, sau thời kỳ đổi mới, Đảng đã ban hành nhiều chỉ thị về công tác thi đua, khen thưởng như: Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 03/6/1998 của Bộ Chính trị (Khóa VIII) về đổi mới công tác thi đua, khen thưởng trong giai đoạn mới; Chỉ thị số 39-CT/TW ngày 21/5/2004 của Bộ Chính trị (Khóa IX) về việc tiếp tục đổi mới, đẩy mạnh phong trào yêu nước, phát hiện, bồi dưỡng, tổng kết và nhân rộng; điển hình tiên tiến; Chỉ thị số 34-CT/TW ngày 07/4/2014 của Bộ Chính trị (Khóa XI) về việc tiếp tục đổi mới công tác thi đua, khen thưởng. Hiện nay, hệ thống văn bản pháp quy về công tác thi đua, khen thưởng được triển khai và ban hành trên mọi lĩnh vực ngành nghề, từ cấp trung ương cho đến địa phương.

Tuy nhiên, để vận hành được bộ máy thi đua khen thưởng phải có một lực lượng nhân lực có năng lực và phẩm chất tốt. Tại Kết luận số 83-KL/TW ngày 30/8/2010 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 39-CT/TW của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, đẩy mạnh phong trào thi

đua yêu nước, phát hiện, bồi dưỡng, tổng kết và nhân điển hình tiên tiến, đã chỉ ra các nhiệm vụ chính yếu đáp ứng cho công tác thi đua, khen thưởng hiện nay đã đề cập đến vấn đề tổ chức, bộ máy làm công tác thi đua, khen thưởng: “có kế hoạch tăng cường bồi dưỡng, nâng cao năng lực nhân lực, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ công tác thi đua, khen thưởng trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế”.

Những năm qua Bảo hiểm xã hội (BHXH) Việt Nam luôn coi công tác thi đua, khen thưởng là một trong những công cụ quản lý hữu hiệu, là đòn bẩy thúc đẩy việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao. Trên cơ sở quy định của Luật thi đua, khen thưởng, các văn bản hướng dẫn công tác thi đua, khen thưởng của Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương, BHXH Việt Nam đã chỉ đạo các đơn vị trong toàn Ngành tập trung đẩy mạnh đổi mới công tác thi đua, khen thưởng, đáp ứng tốt yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của Ngành trong giai đoạn mới, góp phần quan trọng vào sự phát triển an sinh xã hội của đất nước. Công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam, tuy đã được quan tâm thực hiện, song nhìn chung kết quả chưa được như mong muốn và còn nhiều bất cập về khâu quản lý, nhất là khâu xây dựng và tổ chức triển khai kế hoạch, công tác đảm bảo, đội ngũ giáo viên, hình thức và phương pháp bồi dưỡng... Thực tiễn đó đã ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công tác thi đua, khen thưởng của Ngành, điều đó đã thúc đẩy tôi lựa chọn vấn đề: **“Bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam”** làm đề tài luận văn tốt nghiệp, đây là vấn đề cấp thiết, có ý nghĩa, giá trị thực tiễn và chưa có công trình nào nghiên cứu.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan tới đề tài

Trong những năm gần đây, vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và vấn đề bồi dưỡng nguồn nhân lực nói riêng đặc biệt được các cơ

quan, tổ chức chú trọng. Có nhiều công trình nghiên cứu với nhiều cách tiếp cận khác nhau, có thể kể đến các công trình nghiên cứu sau:

Phạm Đức Tiên (2016) *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình Việt Nam hội nhập quốc tế*. Luận án tiến sĩ chính trị học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, Việt Nam [18]. Tác giả chỉ ra sự yếu kém trong công tác quản lý, trình độ chuyên môn chưa cao, kỹ năng thấp; sự trì trệ, khả năng thích ứng kém; tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; bệnh cơ hội, chủ nghĩa cá nhân; tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí trong một bộ phận cán bộ, công chức khiến Việt Nam tụt hậu xa hơn về nhiều mặt so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Do đó, Nhà nước cần đặc biệt quan tâm, chú trọng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao. Nhìn từ góc độ chính trị học, hàng loạt vấn đề đang đặt ra, đòi hỏi Đảng, Nhà phải giải đáp để mở đường cho sự phát triển như: Chủ thể chính trị sử dụng quyền lực chính trị như thế nào để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; Vì sao chất lượng nguồn nhân lực vẫn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu hội nhập; Phương hướng, giải pháp nào để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm hội nhập quốc tế tốt hơn?...

Nguyễn Văn Phong (2017), *“Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở nước ta hiện nay”*, Tạp chí tổ chức Nhà nước, số tháng 3/2017[15]. Trong bài viết tác giả nêu vai trò quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức; thực trạng đào tạo công chức, viên chức và những giải pháp cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức.

Theo Ngô Thành Can (2014), *“Cải cách quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ”*, Tạp chí Quản lý nhà nước số 05/2014 [5]. Qua bài viết tác giả đã tập trung làm rõ quan niệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức; quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức: xác định nhu cầu đào tạo, lập kế hoạch, thực hiện kế hoạch,

đánh giá đào tạo, bồi dưỡng; kết quả thực hiện quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức thời gian qua và đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức: đảm bảo thực hiện tốt quy trình gồm 4 bước cơ bản: xác định nhu cầu, lập kế hoạch, thực hiện kế hoạch và đánh giá đào tạo, bồi dưỡng; phát triển đội ngũ giảng viên có kiến thức và năng lực phù hợp với nội dung đào tạo, bồi dưỡng với 4 vấn đề quan trọng liên quan đến nhau: Cơ quan quản lý đào tạo, cơ sở đào tạo, người học và người dạy; thành lập quỹ quốc gia đào tạo, bồi dưỡng. Quỹ đặt dưới sự chỉ đạo của cơ quan quản lý đào tạo cao nhất để thực hiện nhiệm vụ tuyển chọn CBCC có đủ năng lực, có thành tích học tập xuất sắc đi học tập, nghiên cứu ở nước ngoài và đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu ở trong nước để tạo ra một đội ngũ CBCC trẻ tài năng cho công vụ với mục đích cuối cùng nhằm nâng cao hiệu quả công tác thực thi công vụ của đội ngũ CBCC một cách có hiệu quả nhất.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị La (2015), “*Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong quá trình cải cách hành chính*”, Tạp chí Cộng sản số 9/2015 [13]. Tập trung vào đánh giá thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức hiện nay, nêu ra mối liên hệ giữa hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức với chủ trương, nội dung cải cách hành chính của nhà nước. Bên cạnh đó, tác giả cũng chỉ ra một số hạn chế của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức; một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa coi trọng đúng mức công tác đào tạo, bồi dưỡng; cán bộ công chức chủ yếu vừa học vừa làm nên công việc chi phối quá trình học tập, thời gian dành trọn vẹn cho việc học tập không nhiều; quá trình đào tạo chưa đi liền với bố trí và sử dụng sau khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng hay công tác này còn mang nặng tính hình thức, chưa có hiệu quả rõ rệt.... Từ đó, tác giả đưa ra các giải pháp như: tiếp tục hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ, lãnh đạo quản

lý; xây dựng đội ngũ giảng dạy, báo cáo viên chất lượng cao; đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với việc bố trí và sử dụng... nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức trong quá trình cải cách hành chính trong thời gian tới cho phù hợp và đạt hiệu quả.

Trong những năm qua, các nghiên cứu về các vấn đề liên quan đến lĩnh vực thi đua, khen thưởng. Có thể nêu một số công trình nghiên cứu đáng chú ý sau:

- Năm 2004, đề tài "*Công tác thi đua, khen thưởng của BHXH Việt Nam - Thực trạng và giải pháp*" của Thạc sĩ Chu Đức Hoài, tác giả chủ yếu trình bày, phân tích một số quan điểm và khái niệm cơ bản trong lĩnh vực thi đua, khen thưởng; phân tích vị trí, vai trò, ý nghĩa của việc công tác thi đua, khen thưởng. Tuy nhiên thời điểm đó chưa thành lập các cụm thi đua do vậy đề tài không đề cập đến hoạt động cụm thi đua.

- Năm 2010, đề tài cấp nhà nước "*Cơ sở lý luận và thực tiễn đổi mới công tác thi đua, khen thưởng trong giai đoạn hiện nay*" của Thạc sĩ Trần Thị Hà, tác giả tập trung nghiên cứu, làm rõ cơ sở lý luận về thi đua, khen thưởng; trên cơ sở đó đề xuất các quan điểm, phương hướng và giải pháp nhằm đổi mới hoạt động thi đua, khen thưởng và quản lý nhà nước về thi đua, khen thưởng.

- Năm 2012, đề tài khoa học độc lập cấp Nhà nước "*Những vấn đề lý luận chung về thi đua, khen thưởng*", do PGS. TS. Nguyễn Thế Thắng làm chủ nhiệm, tác giả đã phân tích một số quan điểm và khái niệm cơ bản trong lĩnh vực thi đua, khen thưởng: vai trò của Đảng, Nhà nước, Mặt trận tổ quốc đối với công tác thi đua, khen thưởng; vị trí, vai trò, ý nghĩa của việc tổ chức các phong trào thi đua yêu nước, công tác khen thưởng và sự cần thiết phải đổi mới công tác thi đua, khen thưởng hiện nay.

- Năm 2016, đề tài “*Nghiên cứu đề xuất cải cách thủ tục hành chính trong lĩnh vực thi đua, khen thưởng*” của tác giả Mai Quang, đề tài đánh giá thực trạng tổ chức phong trào thi đua, bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng và nghiên cứu đề xuất cải cách thủ tục hành chính trong lĩnh vực thi đua, khen thưởng ...

Những tài liệu trên của các tác giả đã khái quát các kiến thức về công tác tổ chức, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, là một trong những nền tảng, cơ sở lý luận để kế thừa, làm điểm tựa lý luận trong nghiên cứu vấn đề bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam. Các công trình và các bài viết trên đã đề cập ít nhiều đến việc bồi dưỡng nhân lực, công chức nói chung và bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam. Tuy nhiên, cho đến thời điểm hiện tại, chưa có công trình nào đề cập - nghiên cứu cụ thể đến vấn đề bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam. Hoạt động nghiệp vụ nào cũng có những đặc thù, nhưng nghiệp vụ thi đua, khen thưởng lại là “đặc thù của đặc thù”. Là một hoạt động nghiệp vụ nhưng bản chất của thi đua, khen thưởng là phong trào và được tổ chức trên nguyên tắc tự nguyện, tự giác tham gia của các tập thể, cá nhân. Muốn mọi người tự nguyện, tự giác tham gia thi đua thì phải làm cho mọi người thấy thi đua là cần thiết, thi đua có tác dụng tích cực, mang lại hiệu quả đối với công việc của chính cá nhân, tập thể đó. Làm thế nào để thi đua gắn với chuyên môn, để cán bộ chuyên môn ở các lĩnh vực thấy phong trào thi đua này hay, tốt và từ đó tự nguyện, tự giác tham gia? Đó là câu hỏi luôn thường trực trong đội ngũ công chức, viên chức làm công tác thi đua, khen thưởng của toàn ngành BHXH Việt Nam. Để từ đó tham mưu xây dựng nội dung các phong trào thi đua cho sát với thực tiễn triển khai nhiệm vụ của đơn vị, của Ngành đúng và trúng nhất. Vì vậy, bồi dưỡng cho đội ngũ nhân lực làm công tác thi

đua, khen thưởng tinh thông nghiệp vụ, thông thạo kỹ năng tham mưu, phối hợp, sáng tạo trong công việc là hết sức cần thiết.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

- Mục đích nghiên cứu:

Nghiên cứu làm sáng tỏ cơ sở lý luận, thực tiễn và đề xuất giải pháp bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam.

- Nhiệm vụ nghiên cứu:

+ Hệ thống hoá cơ sở lý luận về bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng.

+ Phân tích, đánh giá thực trạng bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam.

+ Đề xuất giải pháp bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng.

Phạm vi nghiên cứu: bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

Phạm vi thời gian: thời gian lấy số liệu trong khoảng thời gian 03 năm, từ năm 2018 đến năm 2020. Giải pháp đến năm 2025.

5. Cơ sở phương pháp nghiên cứu

- Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Để hoàn thành đề tài, tác giả luận văn đã sử dụng các phương pháp phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá, khái quát hoá các tài liệu lý luận liên quan đến đề tài như: một số tác phẩm kinh điển của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; các văn kiện, nghị quyết, chỉ thị của Đảng Cộng sản Việt

Nam, văn bản pháp luật của Nhà nước, quy chế, quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, Ban Thi đua Khen thưởng Trung ương và quản lý bồi dưỡng nhân lực, công chức; Luật Giáo dục; Luật Công chức; Luật Thi đua Khen thưởng và các giáo trình, sách tham khảo, tài liệu về khoa học quản lý và quản lý giáo dục; các công trình nghiên cứu, báo khoa học có liên quan đến đề tài đã được công bố.

- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

+ Phương pháp điều tra: Khảo sát bằng phiếu điều tra về những nội dung liên quan đến đề tài đối với 14 công chức, viên chức trong Ngành tại Vụ Thi đua - Khen thưởng và tại 63 tỉnh thành phố + 8 đơn vị trực thuộc, mỗi đơn vị 1 phiếu, tổng cộng 85 phiếu. Phiếu điều tra vừa được thực hiện gửi online tới người trả lời và vừa được thực hiện bằng phát phiếu tới từng người được điều tra.

+ Phương pháp quan sát: Quan sát các hoạt động bồi dưỡng các bộ làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam, theo dõi thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng nhân lực thông qua dự giờ các buổi tập huấn, tìm hiểu cơ quan quản lý điều hành hoạt động bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng; tham quan, tìm hiểu chất lượng nhân lực ở các đơn vị bạn.

+ Phương pháp tọa đàm, trao đổi: Trực tiếp trao đổi với một số cán bộ Thi đua Khen thưởng ở các cấp và các nhân lực công tác tại cơ quan quản lý công tác thi đua, khen thưởng cấp tỉnh, thành và trung ương (Ban Thi đua Khen thưởng), để thu thập thông tin về vấn đề nghiên cứu.

+ Phương pháp chuyên gia: Xin ý kiến các chuyên gia có trình độ cao và có kinh nghiệm về bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng để xác định tính cần thiết, tính khả thi của biện pháp đề xuất.

+ Phương pháp hỗ trợ: Sử dụng phương pháp toán thống kê để phân tích, xử lý các thông tin, số liệu thu được từ các phương pháp cụ thể. Tổng

hợp xử lý số liệu, trên cơ sở những số liệu học viên thu thập được trong quá trình điều tra khảo sát bằng bảng hỏi để đảm bảo tính chính xác với các cách tính toán toán học. Ngoài ra, học viên còn sử dụng kết hợp phương pháp thống kê, khái quát thực tiễn, phương pháp phân tích định lượng, định tính, suy luận logic, diễn giải, quy nạp trong quá trình phân tích và đánh giá thực hiện chính sách. Các phương pháp thống kê, phân tích tổng hợp, so sánh, dự báo... để tiến hành xử lý, đánh giá các dữ liệu, các thông tin thu thập được thông qua các phần mềm excel, spss. Qua đó đưa ra các nhận định, đề xuất các giải pháp nhằm bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam.

6. Đóng góp của luận văn

- Luận giải những vấn đề lí luận về nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng và bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng trong hệ thống thi đua khen thưởng của Nhà nước.

- Phân tích, đánh giá thực trạng bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam trong những năm qua. Từ đó, đề xuất những giải pháp bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam đến năm 2025 với mục đích khắc phục những tồn tại hạn chế của hoạt động bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng để công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam ngày một tốt hơn, hiệu quả hơn.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, mục lục, luận văn chia ra thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH

Chương 2: Thực trạng bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

Chương 3: Giải pháp bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ BỒI DƯỠNG NHÂN LỰC LÀM CÔNG TÁC THI ĐUA KHEN THƯỞNG CỦA NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI

1.1. Các khái niệm có liên quan

1.1.1. Khái niệm nhân lực, nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng

Theo Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm (2007), nhân lực là cá nhân có nhân cách, có khả năng hoạt động sản xuất, là những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động. Còn theo Lê Thanh Hà (2011), nhân lực được hiểu là toàn bộ khả năng về thể lực, trí lực và tâm lực của con người được vận dụng trong quá trình lao động sản xuất. Nó được xem là khả năng lao động của con người.

Như vậy, nhân lực là tiềm năng bên trong của mỗi người lao động, gắn với quá trình lao động và bị chi phối bởi các yếu tố của quá trình lao động như trang thiết bị công cụ làm việc, môi trường làm việc,...

Theo Điều 3 của Luật thi đua, khen thưởng, "Thi đua là hoạt động có tổ chức với sự tham gia tự nguyện của cá nhân, tập thể nhằm phấn đấu đạt được thành tích tốt nhất trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc", còn "Khen thưởng là việc ghi nhận, biểu dương, tôn vinh công trạng và khuyến khích bằng lợi ích vật chất đối với cá nhân, tập thể có thành tích trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc". Thi đua, khen thưởng là bộ phận cấu thành quan trọng của đời sống, kinh tế xã hội và là động lực để phát triển xã hội bền vững. Thi đua là để mọi người cùng phấn đấu, khen thưởng là để nêu gương, giáo dục đạo đức xã hội, để giảm bớt các tiêu cực, để xã hội tốt đẹp hơn và nhân văn hơn.

Công tác thi đua, khen thưởng là động lực của sự phát triển và là công cụ quan trọng của quản lý xã hội, góp phần vào việc thực hiện thắng lợi các

nhiệm vụ. Không những thế, công tác thi đua, khen thưởng còn tác động đến trái tim của từng con người, làm lay động tình cảm, trách nhiệm, ý thức, ý trí tự lực tự cường, lòng tự hào của cá nhân và tập thể. Thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng sẽ phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của mỗi cá nhân, phát huy ý chí quyết tâm, tinh thần đoàn kết của tập thể; làm cho mỗi cá nhân, tập thể có tinh thần trách nhiệm cao trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ của mình.

Nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng là người được phân công thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến lĩnh vực thi đua, khen thưởng theo quy định pháp luật. Tiêu chuẩn cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng Căn cứ vào tiêu chuẩn chung cho cán bộ mà Nghị quyết Trung ương 3, khóa VIII đó xác định và những bổ sung của Nghị quyết Trung ương 9, khóa X, là: “ Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khỏe để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao”. Ngoài những yêu cầu trên, cần bổ sung tiêu chuẩn về trình độ ngoại ngữ, luật pháp, tin học; khả năng tiếp cận, nắm bắt và xử lý những vấn đề mới; về khả năng đoàn kết, quy tụ, hội nhập; phong cách làm việc khoa học, dân chủ, sâu sát dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Ngoài ra, theo yêu cầu công việc, nhân lực làm công tác thi, đua khen thưởng còn phải có trình độ chính trị, chuyên môn, năng lực tham mưu, chỉ đạo và khả năng tiếp thu, tổ chức triển khai thực hiện các chủ trương, đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước về phong trào thi đua và công tác khen thưởng. Có kiến thức trên nhiều lĩnh vực, kỹ năng tổ chức phong trào thi đua và nghiệp vụ công tác khen thưởng, có trình độ ngoại ngữ, tin học phù hợp với lĩnh vực công tác.

Nhân lực làm công tác thi, đua khen thưởng trong ngành BHXH Việt Nam bao gồm: Công chức, viên chức Vụ Thi đua - Khen thưởng và các viên

chức làm công tác thi đua, khen thưởng tại các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam, BHXH các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và BHXH các quận, huyện, thị xã.

1.1.2. Khái niệm bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng

Thuật ngữ "bồi dưỡng" hiện nay được sử dụng rộng rãi. Tuy nhiên, để hiểu thế nào là bồi dưỡng nên được hiểu một cách nhất quán.

Theo đại từ điển do Nguyễn Như Ý chủ biên (2011), Bồi dưỡng được hiểu theo hai nghĩa đó là làm cho khỏe thêm, mạnh thêm và tốt hơn, giỏi hơn [23, tr.191].

Bồi dưỡng là thể hiện một quá trình bắt đầu từ việc đào tạo, giáo dục nhằm nâng cao được kiến thức mới. Bồi dưỡng còn được hiểu là một quá trình mà một ai đó sẽ cập nhật kiến thức cùng với kỹ năng để nâng cao nghề nghiệp và quá trình này sẽ chỉ được thực hiện khi cá nhân đó hoặc tổ chức có nhu cầu nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Bồi dưỡng là quá trình bổ sung, cập nhật, nâng cao kiến thức và kỹ năng làm việc cho người được bồi dưỡng. Bồi dưỡng là công việc thường được tiến hành sau đào tạo, nó bổ sung thêm kiến thức chuyên môn cho người lao động trong quá trình làm việc trên nền tảng kiến thức đã được đào tạo, là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc.

Từ các cách tiếp cận trên, bồi dưỡng được hiểu là giai đoạn nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp trên cơ sở của mặt bằng kiến thức đã được đào tạo trước đó. Bồi dưỡng có mục đích chung là làm cho người lao động có năng lực công tác. Bồi dưỡng chính là việc tổ chức những cơ hội cho người học được học tập, nhằm giúp cho tổ chức đạt được mục tiêu của mình bằng việc tăng năng lực, làm gia tăng giá trị của nguồn lực con người. Bồi dưỡng tác động đến con người trong tổ chức, làm cho họ có thể làm việc tốt hơn, cho

phép họ sử dụng tốt hơn các khả năng, tiềm năng vốn có của họ, phát huy hết năng lực làm việc của họ.

Do đặc thù của công tác thi đua, khen thưởng, cán bộ phải kiêm nhiệm công tác khác hoặc do số lượng cán bộ chuyên trách ít nên phương thức bồi dưỡng cần phải đa dạng, phù hợp với điều kiện của từng đối tượng. Bồi dưỡng, tập huấn từng chuyên đề: dành cho những nội dung mang tính chuyên sâu, cần tập trung tổ chức triển khai những chỉ thị và quy định mới. Bồi dưỡng, tập huấn định kỳ: thường được tổ chức hằng năm để triển khai chương trình công tác năm của Hội đồng Thi đua - Khen thưởng các cấp và cụm khối thi đua thuộc thành phố, nhằm thông tin những quan điểm chỉ đạo mới và hướng dẫn những nội dung hoạt động trọng tâm. Bồi dưỡng, tập huấn theo yêu cầu của cơ sở: thường được tổ chức hằng năm theo yêu cầu, đề nghị của từng đơn vị cơ sở, nhằm giúp các đơn vị nhằm hướng dẫn chung cho các cán bộ phụ trách công tác thi đua, khen thưởng và toàn thể cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tại cơ sở được biết.

Để công tác thi đua, khen thưởng được thực hiện thường xuyên và đạt kết quả tốt, một vấn đề có tính quyết định là phải nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng ở các cấp, các ngành. Nói cách khác là muốn nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng thì phải bắt đầu từ công tác cán bộ. Do đó, có thể hiểu nâng cao năng lực của nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ở nước ta hiện nay là quá trình tích cực, chủ động nghiên cứu, tìm hiểu, học hỏi của bản thân cán bộ, công chức, viên chức và các tổ chức, lực lượng có liên quan. Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta đã xây dựng được đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng đầy nhiệt huyết, có năng lực lãnh đạo, tổ chức tốt đáp ứng được với yêu cầu, đòi hỏi của sự nghiệp cách mạng. Trong giai đoạn hiện nay, dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội

chủ nghĩa đang diễn ra trong bối cảnh tình hình thế giới, khu vực và trong nước đang có những diễn biến phức tạp khó lường, bên cạnh những thời cơ, vận hội là những nhân tố gây mất ổn định. Vì vậy, năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng ở nước ta cần phải được đặc biệt quan tâm, chú trọng để không ngừng nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng ở các cấp, các ngành, thực hiện có hiệu quả sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng là quá trình truyền thụ kiến thức nhằm nâng cao trình độ hiểu biết và năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện các phong trào thi đua yêu nước, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của công tác thi đua, khen thưởng ở nước ta hiện nay. Năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác thi đua, khen thưởng là tổng hợp những phẩm chất, yếu tố quy định năng lực của họ. Đó là phẩm chất đạo đức, lối sống, sự hiểu biết về công tác thi đua, khen thưởng, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các phong trào thi đua yêu nước. Đó còn là năng lực phát hiện, bồi dưỡng những cá nhân điển hình tiên tiến trong các phong trào thi đua, khơi dậy những tiềm năng, thế mạnh của từng cá nhân, tập thể thực hiện có hiệu quả các nội dung, chỉ tiêu thi đua ở cơ quan, đơn vị, địa phương mình. Năng lực đó, không phải tự nhiên mà có, mà trải qua quá trình lâu dài, liên tục, bền bỉ gắn liền với các hoạt động thực hiện lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương mình; là sự phối kết hợp giữa các tổ chức, lực lượng có liên quan với đội ngũ cán bộ, công chức trong suốt thời gian diễn ra các phong trào thi đua yêu nước.

Yêu cầu đối với bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam: hiểu sâu hơn về các nghiệp vụ chuyên môn của Ngành để công tác phát động, triển khai các phong trào thi đua đơn vị phù hợp với tình hình thực tiễn công tác, bám sát nhiệm vụ chính trị của Ngành, đơn vị nhằm hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu, nhiệm vụ, kế hoạch đề ra hàng

năm hoặc từng thời điểm. Năm vững các văn bản hướng dẫn thực hiện công tác thi đua, khen thưởng của Nhà nước và của Ngành, bình xét thi đua, khen thưởng bảo đảm chính xác, kịp thời, công khai, minh bạch; coi trọng việc phát hiện, lựa chọn các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong các phong trào thi đua, trong thực hiện nhiệm vụ để khen thưởng.

Mục tiêu của việc bồi dưỡng CCVC nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong công tác thi đua, khen thưởng, đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành BHXH Việt Nam.

Với mục tiêu đó, việc bồi dưỡng CCVC phải đặt ra yêu cầu đối với cơ quan quản lý và đối với bản thân nhân lực tham gia các khóa bồi dưỡng:

Bồi dưỡng phải căn cứ vào tiêu chuẩn quy định gắn với công tác sử dụng, quản lý viên chức, người lao động phù hợp với kế hoạch bồi dưỡng và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị trong ngành BHXH Việt Nam.

Thực hiện phân công, phân cấp trong tổ chức bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch viên chức; kết hợp phân công và cạnh tranh trong tổ chức bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm.

1.2. Nội dung bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH

Nội dung bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng gồm nhiều nội dung, tuy nhiên có thể được xác định mang tính tương đối và được mô tả theo trình tự như sau:

- Xác định nhu cầu bồi dưỡng
- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng
- Triển khai các chương trình bồi dưỡng
- Đánh giá kết quả bồi dưỡng

Các nội dung này được thực hiện theo một quy trình khép kín, có thể được lặp đi lặp lại nhiều lần trong một tổ chức.

1.2.1. Xác định nhu cầu bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng

Xác định nhu cầu bồi dưỡng nhằm trả lời các câu hỏi chính như: Những kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết cho vị trí công việc, chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ? Những kiến thức, kỹ năng, thái độ mà nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng hiện có? Những kiến thức, kỹ năng, thái độ nào còn thiếu đối với vị trí công việc, chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ? Làm cách nào để xác định đúng những thiếu hụt đó? Những khóa học nào cần tổ chức để khắc phục những thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng, thái độ đó?

Để nắm bắt nhu cầu bồi dưỡng cần phân tích tổ chức, các kế hoạch hoạt động và kế hoạch>NNL; phân tích công việc, phân tích đánh giá thực hiện công việc; thực hiện điều tra khảo sát nhu cầu bồi dưỡng (phiếu khảo sát, thảo luận, lấy ý kiến chuyên gia). Thông thường, hoạt động xác định nhu cầu bồi dưỡng được tiến hành như sau:

Bước 1: Làm rõ các yêu cầu

Xác định vấn đề bồi dưỡng; quyết định đưa ra những nhiệm vụ mới, làm rõ những mong muốn, nguyện vọng đối với bồi dưỡng. Dựa trên mục tiêu và chiến lược của công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam, xác định trong năm kế hoạch phải bồi dưỡng thêm những kiến thức và kỹ năng gì để đạt được mục tiêu và chiến lược phát triển đó.

Bước 2: Phân tích nhu cầu, lập kế hoạch thực hiện xác định nhu cầu bồi dưỡng.

Việc phân tích nhu cầu, lập kế hoạch thực hiện xác định nhu cầu bồi dưỡng nhằm đưa ra một cách cụ thể mục tiêu, trình tự thực hiện và tính khả thi việc xác định nhu cầu bồi dưỡng.

Bước 3: Đánh giá thực trạng về thực hiện công việc

Đánh giá năng lực của cá nhân, mỗi một cá nhân có năng lực riêng của mình. Để xác định được nhu cầu bồi dưỡng cần xem xét đến việc họ đã đáp ứng được yêu cầu công việc theo chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ ở mức độ nào? Còn cần bồi dưỡng những khía cạnh nào để có thể thực thi công việc theo chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ hiệu quả.

Bước 4: Xác định những sai sót, thiếu hụt trong thực hiện nhiệm vụ và những hành vi sai lệch.

Dựa vào yêu cầu trong bản mô tả vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ và khung năng lực với người thực hiện công việc hoặc tiêu chuẩn chức danh công chức quản lý, xác định những lỗ hổng mà mỗi công chức cần lấp đầy thông qua bồi dưỡng để có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Bước 5: Xác định nhu cầu bồi dưỡng

Cần xác định được nhu cầu bồi dưỡng cụ thể: Cho từng chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ; cho từng bộ phận.

Bước 6: Xác định các mục tiêu và nội dung bồi dưỡng. Dựa trên khả năng chi tiêu tài chính; khả năng huy động cơ sở vật chất cho bồi dưỡng và đội ngũ giảng viên huy động, sẽ xác định được danh sách những CCVC cần bồi dưỡng trong năm và nội dung cần bồi dưỡng cụ thể cho từng vị trí việc làm và chức danh cụ thể.

1.2.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng

Xây dựng quy hoạch, kế hoạch bồi dưỡng đảm bảo khoa học, phù hợp với tình hình thực tế khi triển khai thực hiện sẽ đạt hiệu quả cao, đúng các mục tiêu đề ra, còn ngược lại sẽ không đạt kết quả như mong muốn gây nên sự lãng phí, thậm chí là kế hoạch đó bị “phá sản”.

Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng gồm các nội dung sau:

- Liệt kê mục đích tổng thể và những mục tiêu đối với chương trình bồi dưỡng.
- Xem xét tiêu chuẩn tuyển chọn nhân lực tham gia bồi dưỡng, từ đó xác định về số lượng học viên
 - Quyết định loại hình thức, phương pháp bồi dưỡng thích hợp.
 - Thời gian bồi dưỡng.
 - Người dạy: Giáo viên, báo cáo viên, cộng tác viên.
 - Tài liệu, thiết bị hỗ trợ bồi dưỡng.
 - Các kết quả, tiêu chí cần đạt.
 - Chương trình chi tiết.
 - Lấy ý kiến người học đánh giá về nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy và cách thức tổ chức lớp bồi dưỡng.

Muốn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng tốt, đòi hỏi phải xác định thật chi tiết cụ thể nhu cầu bồi dưỡng của cá nhân; đơn vị.

Kế hoạch bồi dưỡng cần được cấp có thẩm quyền phê duyệt và được công khai cho tất cả thành viên của đơn vị biết.

1.2.3. Triển khai các chương trình bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng

Triển khai các chương trình bồi dưỡng là khâu quyết định việc bồi dưỡng đi theo được đúng như kế hoạch đề ra của các nhà tổ chức. Đối với bồi

dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng, việc tổ chức thực hiện chương trình cũng cần bám sát Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 và Thông tư 01/2018/TT-BNV hướng dẫn Nghị định 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng nghĩa là triển khai từng hoạt động cụ thể đối với từng khóa bồi dưỡng.

- Xác định mục tiêu khóa bồi dưỡng:

Mỗi một khóa bồi dưỡng cần được xác định rõ mục tiêu. Mục tiêu càng rõ ràng, cụ thể càng giúp việc thực hiện và đánh giá khóa học thuận lợi. Nếu khóa bồi dưỡng có mục tiêu nhằm trang bị bổ sung những kiến thức mới thì phải xác định rõ cấp độ hiểu biết cần phải đạt được. Nếu mục tiêu của khóa học nhằm nâng cao kỹ năng nghiệp vụ thì cần đánh giá cả trước, trong và sau khóa học.

- Xác định đối tượng bồi dưỡng:

Cần xác định đúng, đủ đối tượng phải tham gia bồi dưỡng. Việc xác định chính xác đối tượng tham gia khóa bồi dưỡng vừa giúp đơn vị có nguồn nhân lực đảm bảo, lại không gây lãng phí trong khâu tổ chức khóa học, vừa tạo hứng thú cho người được bồi dưỡng vì chương trình phù hợp.

- Xây dựng nội dung khóa bồi dưỡng:

Tùy theo từng nhóm đối tượng, từng giai đoạn cụ thể mà nội dung khóa bồi dưỡng phải được thiết kế phù hợp. Đặc biệt, khi áp dụng mô hình vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý, việc xác định nhu cầu và xây dựng nội dung khóa bồi dưỡng phải luôn gắn kết với từng vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý. Hiện nay việc xây dựng các khóa bồi dưỡng chủ yếu là các khóa ngắn hạn. Do đó, đòi hỏi phải lựa chọn đúng, đủ nội dung của khóa học.

- Lựa chọn giảng viên cho khóa bồi dưỡng:

Dựa vào nội dung, mục tiêu khóa học để lựa chọn giảng viên cung cấp dịch vụ bồi dưỡng. Giảng viên phụ trách giảng dạy trong khóa bồi dưỡng không chỉ cần có kiến thức, kỹ năng mà còn cần khả năng giảng dạy.

- Xác định thời gian, địa điểm tiến hành các khóa bồi dưỡng:

Lựa chọn thời gian tiến hành khóa bồi dưỡng cũng là một trong những yếu tố quyết định thành công của hoạt động bồi dưỡng.

Khi tham gia hoạt động bồi dưỡng thì không thể đồng thời thực hiện nhiệm vụ công tác. Do vậy, cần lựa chọn thời gian tiến hành khóa học cũng như dung lượng thời gian (số ngày) phải cố gắng tránh những giai đoạn “mùa vụ” của công việc. Đồng thời, các khóa bồi dưỡng không thể kéo dài quá nhiều ngày. Thông thường, các khóa bồi dưỡng cần tiến hành trong khoảng thời gian ngắn từ 1 đến 5 ngày (trừ những khóa bồi dưỡng theo chức danh nghề nghiệp thì thời gian được quy định cứng theo khung chương trình bồi dưỡng đã được phê duyệt). Điều này cũng vừa đủ cho dung lượng thời gian pháp luật quy định phải tham gia hoạt động bồi dưỡng hàng năm.

Địa điểm bồi dưỡng tùy từng chương trình. Chẳng hạn, nếu các khóa bồi dưỡng thiên về rèn luyện kỹ năng, các hình thức phương pháp bồi dưỡng gắn với công việc; tại địa điểm của đơn vị. Nhưng nếu muốn cung cấp nhiều hơn về lý luận, kiến thức, có thể lựa chọn cơ sở đào tạo, hoặc một nơi thích hợp nào đó để tiến hành bồi dưỡng.

- Tổ chức và quản lý lớp:

Nội dung tổ chức thực hiện và quản lý lớp là những công việc cụ thể nhằm đạt được hiệu quả trong quá trình bồi dưỡng như: tổ chức đón tiếp học viên, thuê địa điểm; tổ chức quản lý học viên; tổ chức giảng dạy, thi cử, kiểm tra, đánh giá và cấp chứng chỉ hoặc Giấy chứng nhận là những hoạt động chính của quản lý khóa bồi dưỡng.

1.2.4. Đánh giá kết quả bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng

Đánh giá kết quả bồi dưỡng là nội dung rất quan trọng trong các nội dung của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Mục đích là để xem khóa bồi dưỡng có đạt mục tiêu đề ra không, nội dung, chương trình có phù hợp không và học viên áp dụng được gì sau khóa bồi dưỡng. Việc đánh giá bồi dưỡng cũng nhằm phát hiện những điều bất cập chưa hợp lý của quá trình bồi dưỡng, để từ đó có hướng điều chỉnh cho phù hợp. Các nội dung đánh giá về chương trình bồi dưỡng như: đánh giá phản ứng của người học về nội dung, chương trình, giảng viên, cách tổ chức...; đánh giá kết quả học tập để biết học viên tiếp thu được gì từ khóa học. Đánh giá tác động, hiệu quả của khóa bồi dưỡng tới kết quả hoạt động của tổ chức. Việc đánh giá kết quả bồi dưỡng phải bám sát vào từng nội dung bồi dưỡng tương ứng cho từng khóa phù hợp với vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp và chức vụ quản lý.

1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng

1.3.1. Nhân tố khách quan

**Chính sách bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của Đảng và Nhà nước*

Đây là yếu tố quan trọng, tạo nền móng và định hướng cho công tác xây dựng kế hoạch, triển khai bồi dưỡng đội ngũ nhân lực. Nó thể hiện các chính sách tạo sự ưu đãi đối với công tác bồi dưỡng. Đó là văn bản quy phạm pháp luật quy định chính sách bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng để xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng ngành, từng cấp, từng cơ quan. Đó cũng là căn cứ để xây dựng chiến lược, kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với đặc thù của ngành, địa phương, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và hợp lý về cơ cấu. Và để kiểm tra, kiểm soát công tác bồi dưỡng

cũng như kết quả đạt được của công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng.

** Hệ thống các cơ sở bồi dưỡng*

Các cơ sở bồi dưỡng CCVC là nơi tổ chức thực hiện các khóa bồi dưỡng nhằm trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho công chức. Các cơ sở bồi dưỡng cần bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu của một trường/viện/ trung tâm đào tạo công chức hiện đại, như: khuôn viên rộng rãi, có hội trường, các phòng học, trang thiết bị giảng dạy hiện đại; cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý, phần mềm đào tạo hiện đại và chất lượng; đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và đủ năng lực giảng dạy; đội ngũ quản lý bồi dưỡng chuyên nghiệp.

** Hội nhập và toàn cầu hóa*

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu, rộng và kinh tế - xã hội không ngừng phát triển, vấn đề dự báo nhu cầu bồi dưỡng nguồn nhân lực đặt ra những yêu cầu cấp bách đối với toàn xã hội nói chung và đối với khu vực hành chính công nói riêng. Vì vậy, yêu cầu đội ngũ CCVC phải có kiến thức về hội nhập quốc tế, trang bị đầy đủ kiến thức tin học, ngoại ngữ và những kỹ năng cơ bản cần thiết như đàm phán, thương lượng, giải quyết tranh chấp cũng như hòa giải đáp ứng yêu cầu của tổ chức và yêu cầu của từng vị trí việc làm mà CCVC đảm nhận.

1.3.2. Nhân tố chủ quan

** Nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ CCVC*

Nguồn tuyển dụng đầu vào là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ CCVC. Tuyển dụng được người học đúng ngành, chuyên ngành sẽ làm cho việc bố trí, sử dụng CCVC sẽ dễ dàng và hiệu quả hơn; việc đánh giá năng lực của CCVC cũng sát với thực tế hơn. Nếu đội ngũ CCVC

được tuyển dụng hoặc được luân chuyển không sát với yêu cầu công việc sẽ là một bất lợi cho tổ chức vì phải tiến hành đào tạo, đào tạo lại mới có thể sử dụng được.

Có thể nói, nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ CCVC sẽ ảnh hưởng đến chiến lược, kế hoạch bồi dưỡng và phát triển nhân lực của đơn vị. Nó ảnh hưởng lớn đến nội dung chương trình; thời gian và hiệu quả bồi dưỡng; số lượng cần phải bồi dưỡng và kinh phí cho bồi dưỡng đội ngũ CCVC của đơn vị.

** Quan điểm của lãnh đạo, tổ chức về bồi dưỡng CCVC*

Mặc dù việc bồi dưỡng CCVC phụ thuộc vào chính sách bồi dưỡng của cơ quan chủ quản, tuy nhiên, quan điểm của lãnh đạo, tổ chức về bồi dưỡng CCVC quyết định đến việc bồi dưỡng CCVC có thực sự được chú trọng hay không?

Khi nhà lãnh đạo xác định được tầm quan trọng của bồi dưỡng đến hoạt động hiệu quả của đơn vị, họ mới quyết định đầu tư nguồn nhân lực, vật lực vào công tác bồi dưỡng cũng như tuyên truyền, phổ biến đến toàn thể CCVC tầm quan trọng của bồi dưỡng. Điều này có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động bồi dưỡng của đơn vị.

Nếu nhà lãnh đạo, tổ chức chưa thực sự chú trọng tới bồi dưỡng CCVC sẽ xảy ra tình trạng không có bộ máy chuyên trách hoặc cán bộ phụ trách bồi dưỡng hoặc bộ máy chuyên trách không có chuyên môn tốt để đảm đương hoạt động bồi dưỡng CCVC hiệu quả.

** Năng lực của bộ máy chuyên trách công tác bồi dưỡng*

Năng lực của bộ máy chuyên trách công tác bồi dưỡng hay năng lực của cán bộ phụ trách bồi dưỡng có ảnh hưởng trực tiếp đến việc bồi dưỡng CCVC. Nếu như cán bộ phụ trách bồi dưỡng có kiến thức về quản trị nhân lực và chuyên môn về đào tạo, bồi dưỡng sẽ làm tốt các các nội dung của công

tác bồi dưỡng CCVC và sẽ có những tham mưu xác đáng cho lãnh đạo đơn vị trong việc ra quyết định về vấn đề bồi dưỡng.

Ngược lại, nếu cán bộ phụ trách bồi dưỡng không có chuyên môn tốt thì sẽ không thể chủ động thực hiện các nội dung của bồi dưỡng CCVC. Khi đó, việc bồi dưỡng CCVC không thực sự đem lại hiệu quả, gây lãng phí nguồn lực của tổ chức.

** Quỹ bồi dưỡng CCVC*

Nếu tổ chức có nhiều nhân tố thuận lợi cho bồi dưỡng CCVC nhưng quỹ dành cho bồi dưỡng CCVC hạn chế thì việc tổ chức thực hiện các khóa bồi dưỡng thật sự khó khăn. Khi nguồn quỹ hạn chế, việc lựa chọn chương trình bồi dưỡng, phương pháp bồi dưỡng; việc đầu tư cho công nghệ bồi dưỡng gặp khó khăn hay việc tổ chức các lớp bồi dưỡng chỉ dừng lại ở hình thức các lớp ngắn hạn mà chưa có được những lớp bồi dưỡng dài hạn, mang tính chuyên sâu phục vụ cho chuyên môn của CCVC và càng khó cho việc tổ chức các lớp bồi dưỡng thường xuyên, dẫn đến CCVC chưa được cập nhật những kiến thức mới theo kịp với xu thế phát triển của thời đại.

1.4. Kinh nghiệm bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của một số ngành và bài học rút ra cho ngành BHXH Việt Nam

1.4.1. Kinh nghiệm của ngành Hải quan, ngành Thuế trong bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng

1.4.1.1. Kinh nghiệm của ngành Hải quan

Hệ thống cơ quan hải quan: thực hiện các chức năng như quản lý, kiểm tra, giám sát hoạt động xuất nhập khẩu; điều tra, chống buôn lậu; đảm bảo an ninh kinh tế; tăng cường quan hệ hợp tác kinh tế quốc tế; trực tiếp quản lý thu thuế xuất khẩu, nhập khẩu và các sắc thuế đánh vào hàng nhập khẩu. Hệ thống cơ quan hải quan bao gồm Tổng cục Hải quan, các cục hải quan, chi cục hải quan các cửa khẩu.

Nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành Hải quan cũng có các bộ phận chuyên trách và bộ phận kiêm nhiệm. Bộ phận chuyên trách làm công tác thi đua khen thưởng là Phòng Thi đua khen thưởng thuộc Vụ Tổ chức cán bộ; còn bộ phận không chuyên trách hay bộ phận kiêm nhiệm thuộc các Chi Cục Hải quan. Nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng này đã được chú trọng đào tạo, bồi dưỡng không những nắm chắc chuyên môn nghiệp vụ lĩnh vực mình phụ trách mà còn nắm vững chức năng nhiệm vụ của hệ thống cơ quan hải quan để tham mưu cho chính quyền thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng của ngành Hải quan trên cả nước phục vụ cho sự phát triển của Ngành Hải quan trong điều kiện nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước và đáp ứng các yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế, bắt kịp với xu hướng của cách mạng công nghiệp lần thứ 4. Từ đó các nội dung của công tác đào tạo bồi dưỡng nhân lực nói chung và công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng nói riêng, đó là: từ xác định nhu cầu bồi dưỡng nhân lực, lập kế hoạch bồi dưỡng, tổ chức thực hiện, kiểm tra đánh giá được xác định một cách rõ ràng, gắn với điều kiện thực tế của ngành nói chung và của từng đơn vị cơ sở nói riêng.

Nhờ vào làm tốt công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng nên các phong trào thi đua, đặc biệt các phong trào thi đua gắn chặt với nhiệm vụ chính trị năm 2020, hướng tới kỷ niệm 75 năm ngày thành lập Hải quan Việt Nam (10/9/1945-10/9/2020) và Đại hội điển hình tiên tiến ngành Hải quan lần thứ VI. Cụ thể như sau:

Tổng cục Hải quan đã xây dựng kế hoạch cho từng năm, với chủ đề cụ thể và định hướng các phong trào thi đua yêu nước phù hợp với tình hình thực tế. Năm 2018 là khẩu hiệu “Kỷ cương - Sáng tạo - Phát triển”. Năm 2019 là “Kỷ cương - Hành động - Hiệu quả” và năm 2020 là “Kỷ cương - Đổi mới - Hiệu quả”. Năm 2019 là năm Tổng cục Hải quan tiếp tục hưởng ứng mạnh mẽ

thông điệp “Chính phủ kiến tạo” do Thủ tướng đề xướng từ đầu nhiệm kỳ của Chính phủ và phong trào thi đua “Doanh nghiệp Việt Nam hội nhập và phát triển”, căn cứ chương trình hành động của Bộ Tài chính, bám sát chức năng, nhiệm vụ trọng tâm, Tổng cục Hải quan đã phát động phong trào thi đua 2019 với chủ đề “”Kỷ cương - Hành động - Hiệu quả”, đề ra 4 mục tiêu, 8 nhiệm vụ trọng tâm và phát động phong trào trong khối cơ quan Tổng cục với chủ đề “Kỷ cương - Bứt phá - Hiệu quả”. Năm 2020 Tổng cục Hải quan xác định công tác thi đua, khen thưởng tiếp tục bám sát phương hướng nhiệm vụ trọng tâm của Bộ Tài chính, Tổng cục Hải quan. Trong đó tiếp tục quán triệt, hưởng ứng các phong trào thi đua do Thủ tướng Chính phủ phát động; phát động và đẩy mạnh phong trào thi đua, gắn với nhiệm vụ chính trị năm 2020, hướng tới kỷ niệm 75 năm ngày thành lập Hải quan Việt Nam và Đại hội Đại biểu điển hình tiên tiến ngành Hải quan lần thứ VI; xây dựng điển hình tiên tiến trong phong trào thi đua...

Từ đó công tác xác định nhu cầu bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng được xác định từ Phòng thi đua khen thưởng (Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Hải quan) chuyển đến các chi cục; các chi cục dựa vào các nội dung đó xác định nhu cầu bồi dưỡng gửi lại Phòng Thi đua khen thưởng tổng hợp. Công tác xác định nhu cầu bồi dưỡng được triển khai từ trên xuống dưới và lại được xác định từ dưới lên trên như vậy sẽ không bỏ sót một nhu cầu bồi dưỡng nào nhưng đồng thời cũng đảm bảo được mục tiêu của Ngành Hải quan và gắn với tình hình thực tế tại đơn vị. Căn cứ tình hình thực tế của đơn vị mình, các đơn vị thuộc và trực thuộc Tổng cục đã phát động các phong trào thi đua phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, được tập thể, cá nhân nhiệt tình hưởng ứng tham gia. Ví dụ như: tại Cục Hải quan Hà Nội đã xây dựng và phát động phong trào thi đua với chủ đề “Kỷ cương - Hành động - Đổi mới - Hiệu quả”. Tại Cục Hải quan Quảng Ninh đã xây dựng và

phát động phong trào thi đua với chủ đề “Kỷ cương - Gương mẫu - Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”. Cục Hải quan Đà Nẵng xây dựng và phát động phong trào thi đua với chủ đề “Kỷ cương - Hành động - Hiệu quả, quyết tâm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị năm 2019”. Tại Cục Hải quan Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng và phát động phong trào thi đua với chủ đề “Đoàn kết - Kỷ cương - Hành động - Sáng tạo - Hiệu quả”. Bên cạnh đó, các đơn vị đã xây dựng và tiếp tục hưởng ứng các phong trào thi đua do Chính phủ, các địa phương phát động như: Phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở”; Phong trào thi đua “Cả nước chung tay xây dựng nông thôn mới”; Phong trào thi đua “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”.

Từ việc xác định nhu cầu bồi dưỡng đầy đủ chính xác, công tác lập kế hoạch và tổ chức thực hiện cũng như đánh giá hoạt động bồi dưỡng được thực hiện tốt nên kết thúc các đợt thi đua luôn đạt được kết quả cao. Các đơn vị trong Ngành đã tiến hành đánh giá kết quả thi đua đạt được, đề nghị khen thưởng kịp thời những nhân tố nổi bật xuất sắc. Nhìn chung, các phong trào thi đua đã có chủ đề bám sát với các mục tiêu nhiệm vụ được giao, trong đó đã chú ý đến việc rèn luyện cán bộ, công chức chấp hành đúng kỷ cương, pháp luật; hạn chế các hành vi tiêu cực, những thiếu sót và thực hiện các cam kết của Tổng cục Hải quan đối với cộng đồng doanh nghiệp đã khích lệ được tinh thần trách nhiệm của tập thể, cá nhân hăng say hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Nhiều tập thể, cá nhân ngành Hải quan được tặng Huân chương Lao động và Bằng khen.

Công tác khen thưởng của ngành Hải quan đã được lãnh đạo các cấp quan tâm và đã có nhiều chuyển biến tích cực về chất và lượng. Trong giai đoạn 2016-2020 ngành Hải quan đã có 28 tập thể được tặng Cờ thi đua của Chính phủ, 1 tập thể được tặng thưởng Huân chương Độc lập hạng nhất, 1 tập

thể được tặng Huân chương Độc lập hạng ba, 7 tập thể được tặng Huân chương Lao động hạng nhất, 29 tập thể và 44 cá nhân được tặng Huân chương Lao động hạng nhì, 16 tập thể và 70 cá nhân được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba. Nhiều tập thể, cá nhân thuộc ngành Hải quan cũng được tặng thưởng Huân chương Chiến công các hạng trong công tác đấu tranh chống buôn lậu, gian lận thương mại.

1.4.1.2. Kinh nghiệm của ngành Thuế

Thuế là khoản đóng góp bắt buộc mà các tổ chức, cá nhân phải nộp cho Nhà nước theo mức độ và thời hạn do pháp luật quy định. Khoản đóng góp này nhằm đảm bảo cho Nhà nước thực hiện được các chức năng, nhiệm vụ của mình. Ngành Thuế hiểu thật đơn giản là ngành triển khai thực hiện hệ thống chính sách thuế với ba chức năng chủ yếu:

- Chức năng tham mưu: nghiên cứu, tham mưu để ban hành chính sách pháp luật thuế đầy đủ và đúng đắn.

- Chức năng hành thu: tổ chức, điều hành quá trình huy động nguồn thu từ thuế vào ngân sách Nhà nước. Đây là chức năng quan trọng, thu hút đông đảo nhân lực trong ngành Thuế.

- Chức năng kiểm tra, giám sát: kiểm tra, giám sát người nộp thuế và cán bộ thuế trong việc chấp hành các quy định của pháp luật thuế, các chính sách thuế. Để hoàn thành thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ đặt ra, hàng năm, Đảng ủy cơ quan Tổng cục Thuế đều chỉ đạo cấp ủy các cấp phối hợp chặt chẽ với chính quyền và các đoàn thể phát động các phong trào thi đua yêu nước gắn với thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao; lấy kết quả thi đua yêu nước làm một trong những căn cứ đánh giá tổ chức đảng, đảng viên. Thực hiện gắn thi đua với thực hiện nhiệm vụ chính trị.

Do cùng trực thuộc Bộ Tài chính nên hệ thống bộ máy làm công tác thi đua khen thưởng của Tổng cục Thuế cũng được tổ chức giống như hệ thống bộ máy làm công tác thi đua khen thưởng của Tổng cục Hải quan. Tức là bộ phận chuyên trách làm công tác thi đua, khen thưởng cũng được tổ chức thành một phòng thuộc Vụ Tổ chức cán bộ; dưới các chi cục thuế các tỉnh thành phố và đơn vị trực thuộc thì được bố trí bộ phận kiêm nhiệm.

Tổng cục Thuế đã phát động và triển khai các phong trào thi đua chủ yếu, xuyên suốt cả năm, cấp ủy cùng chính quyền các đơn vị thuộc Tổng cục Thuế đã thực hiện tốt việc phối hợp phát động nhiều đợt thi đua ngắn ngày theo những chuyên đề, nhiệm vụ trọng tâm của đơn vị trong từng thời kỳ, những sự kiện trọng đại của đất nước. Từ phong trào thi đua yêu nước liên tục và rộng khắp, 5 năm qua (2015-2020), ngành Thuế đã phát hiện, bồi dưỡng, xây dựng được nhiều tập thể, cá nhân điển hình tiên tiến được Đảng và Nhà nước, Bộ Tài chính ghi nhận và trao tặng nhiều phần thưởng cao quý. Trong đó, 3.580 tập thể được tặng Danh hiệu Tập thể Lao động xuất sắc, 41 tập thể được tặng Cờ thi đua Chính phủ, 02 cá nhân được tặng danh hiệu Chiến sĩ thi đua toàn quốc, 192 tập thể nhận Cờ Thi đua Bộ Tài chính, 1.380 cá nhân nhận Danh hiệu Chiến sĩ thi đua ngành Tài chính.

Để đạt được kết quả trên, phải kể đến sự đóng góp hết mình của đội ngũ nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng, đồng thời phải kể đến sự chỉ đạo sát sao của Đảng ủy cơ quan Tổng cục Thuế. Công tác thi đua, khen thưởng thời gian qua đã được lãnh đạo cấp ủy, cơ quan thuế các cấp coi là một trong những biện pháp hiệu quả nhằm quản lý, điều hành đơn vị. Công tác thi đua, khen thưởng đã động viên cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và người lao động toàn Ngành phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao, góp phần vào kết quả hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị hàng năm của Tổng cục Thuế đã được các cấp, các ngành ghi nhận. Đội ngũ nhân lực không

ngừng được đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng Thi đua khen thưởng các cấp; kiện toàn tổ chức, nâng cao vai trò, chất lượng, trình độ đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng ở cơ quan Thuế các cấp để đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu công tác thi đua, khen thưởng trong tình hình mới. Trong đó công tác đào tạo bồi dưỡng vô cùng quan trọng.

Nội dung đào tạo bồi dưỡng của công tác thi đua, khen thưởng luôn thực hiện quán triệt sâu rộng Chỉ thị của Bộ Chính trị, Thủ tướng Chính phủ và Bộ Tài chính về đổi mới công tác thi đua khen thưởng và tổ chức hướng dẫn Luật thi đua, khen thưởng, tạo sự chuyển biến sâu rộng hơn nữa về nhận thức và hành động trong cán bộ, công chức, viên chức toàn ngành Thuế. Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng, mở rộng đối tượng khen thưởng trong ngành Thuế và ngoài ngành Thuế. Đồng thời, bám sát nhiệm vụ chính trị hàng năm, thường xuyên tổ chức phát động phong trào thi đua trong toàn Ngành với mục tiêu thi đua, khẩu hiệu thi đua và nội dung thi đua cụ thể, sát thực. Căn cứ các nội dung thi đua của Ngành, các cục thuế triển khai phát động phong trào thi đua trong đơn vị gắn với phong trào thi đua của địa phương nhằm tạo được sự phong phú, đa dạng của phong trào thi đua chung.

Trong tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng được sự chú trọng chỉ đạo của các cấp ủy đảng phối hợp chặt chẽ với chính quyền đơn vị tích cực triển khai công tác này. Chính vì vậy, đối tượng tập huấn hay đối tượng bồi dưỡng không phải chỉ tập trung vào đội ngũ cán bộ kiêm nhiệm làm công tác thi đua, khen thưởng ở đơn vị mà còn chú trọng tập huấn, bồi dưỡng cả lãnh đạo đơn vị để các lãnh đạo đơn vị nắm bắt được các nội dung của từng phong trào thi đua. Để từ đó về kết hợp với các cán bộ kiêm nhiệm cấp cơ sở triển khai có hiệu quả công tác thi đua, khen thưởng trong đơn vị mình.

1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho ngành BHXH Việt Nam về bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng

Từ thực tiễn công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của Tổng cục Thuế và Tổng cục Hải quan những năm qua có thể rút ra một số kinh nghiệm cho công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH Việt Nam như sau:

Một là, công tác xác định nhu cầu bồi dưỡng thì cần xác định nhu cầu theo cả từ dưới cơ sở đưa lên và từ trên trung ương đưa xuống để từ đó bao quát được hết các vấn đề cần thiết phải tiến hành bồi dưỡng. Đây chính là bài học rút ra khi nghiên cứu kinh nghiệm của Tổng cục Hải quan.

Hai là, đối tượng bồi dưỡng phải được xác định đầy đủ bao gồm cả người làm chuyên trách công tác thi đua khen thưởng tại Vụ; các cán bộ kiêm nhiệm công tác thi đua, khen thưởng tại các đơn vị và một đối tượng không kém phần quan trọng đó là lãnh đạo các đơn vị.

Ba là, nội dung bồi dưỡng công tác thi đua, khen thưởng cần gắn với từng nhiệm vụ chính trị hàng năm; phải gắn với đối tượng được bồi dưỡng. Cụ thể đối với lãnh đạo đơn vị thì nội dung bồi dưỡng gắn với các nội dung phát động phong trào thi đua nhưng đối với cán bộ trực tiếp làm công tác thi đua, khen thưởng thì nội dung bồi dưỡng phải gắn với các kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ; tích cực nghiên cứu đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp bồi dưỡng theo hướng toàn diện, coi trọng chất lượng. Nội dung chương trình cần bám sát thực tiễn của đất nước, của ngành, đồng thời nâng cao năng lực tư duy và khả năng vận dụng sáng tạo vào thực tiễn công tác.

Bốn là, phải làm tốt việc quán triệt để mọi người có nhận thức đúng đắn, đầy đủ về công tác bồi dưỡng, đó là trang bị cho đội ngũ nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng những kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, phương

pháp làm việc, kinh nghiệm điều hành và thực thi công. Đồng thời, bồi dưỡng nâng cao nhận thức về trách nhiệm, thái độ, hành vi và các phẩm chất cá nhân của người làm công tác thi đua, khen thưởng.

Nhằm là, các cấp ủy, tập thể lãnh đạo có thẩm quyền phải lãnh đạo, chỉ đạo, cùng sát sao với nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng làm tốt công tác xác định nhu cầu bồi dưỡng, cử cán bộ đi bồi dưỡng,...

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG BỒI DƯỠNG NHÂN LỰC LÀM CÔNG TÁC THI ĐUA, KHEN THƯỞNG CỦA NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

2.1. Khái quát nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

2.1.1. Hệ thống tổ chức bộ máy làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

Bảo hiểm xã hội Việt Nam là cơ quan thuộc Chính phủ có chức năng 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: quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; thanh tra chuyên ngành việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

Bảo hiểm xã hội Việt Nam được tổ chức và quản lý theo hệ thống dọc, tập trung, thống nhất từ trung ương đến địa phương, gồm có: ở Trung ương là BHXH Việt Nam; ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là BHXH tỉnh, thành phố trực thuộc BHXH Việt Nam. Ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh là BHXH huyện, quận, thị xã, trực thuộc BHXH tỉnh.

Theo điều 5 Nghị định số 89/2020/NĐ-CP ngày 4/8/2020 cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam ở trung ương gồm có 21 đơn vị, đó là:

1. Vụ Tài chính - Kế toán
2. Vụ Hợp tác quốc tế
3. Vụ Thanh tra - Kiểm tra
4. Vụ Thi đua - Khen thưởng
5. Vụ Kế hoạch và Đầu tư

6. Vụ Tổ chức cán bộ
7. Vụ Pháp chế
8. Vụ Quản lý đầu tư quỹ
9. Vụ Kiểm toán nội bộ
10. Ban Thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội
11. Ban thực hiện chính sách bảo hiểm y tế
12. Ban Quản lý Thu - Sở, Thẻ
13. Văn phòng (có đại diện tại thành phố Hồ Chí Minh)
14. Viện Khoa học bảo hiểm xã hội
15. Trung tâm Truyền thông
16. Trung tâm Công nghệ thông tin
17. Trung tâm Lưu trữ
18. Trung tâm Giám định bảo hiểm y tế và thanh toán đa tuyến
19. Trung tâm Dịch vụ hỗ trợ, chăm sóc khách hàng
20. Trường Đào tạo nghiệp vụ bảo hiểm xã hội
21. Tạp chí Bảo hiểm xã hội

Mô hình tổ chức làm công tác thi đua, khen thưởng của BHXH Việt Nam được tổ chức theo hệ thống ngành dọc của BHXH Việt Nam.

Ở Trung ương là Vụ Thi đua - Khen thưởng, được Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam quy định chức năng, nhiệm vụ quyền hạn và cơ cấu tổ chức tại Quyết định số 1226/QĐ-BHXH ngày 29/9/2020. Vụ Thi đua - Khen thưởng là tổ chức giúp việc Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam, có chức năng giúp Tổng Giám đốc tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng thuộc hệ thống BHXH Việt Nam theo quy định. Hiện nay, Vụ Thi đua - Khen thưởng có 14 công chức, viên chức, thực hiện nhiệm vụ chuyên trách công tác thi đua, khen thưởng. Ở các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam và tại 63 BHXH tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, bộ phận tham mưu, theo dõi công tác thi đua, khen thưởng được bố trí bán chuyên trách thuộc Phòng Tổ chức cán

bộ hoặc Phòng Tổng hợp để tham mưu, theo dõi công tác thi đua, khen thưởng tại cơ sở.

Tại BHXH các tỉnh: Phòng Tổ chức cán bộ phụ trách công tác thi đua, khen thưởng phân công 01 chuyên viên (hoặc Phó Trưởng phòng) làm trực tiếp công tác này, tuy nhiên cũng chỉ là kiêm nhiệm, không chuyên trách.

Tại BHXH huyện cũng có 01 cán bộ làm kiêm nhiệm (có huyện trực tiếp Giám đốc làm)

Tại các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam: Phòng Tổng hợp hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính phụ trách công tác thi đua, khen thưởng phân công 01 chuyên viên (hoặc Phó trưởng phòng) làm trực tiếp công tác này, tuy nhiên cũng chỉ là kiêm nhiệm, không chuyên trách.

Tổ chức, bộ máy làm công tác thi đua, khen thưởng của Ngành BHXH Việt Nam thực hiện tốt công tác tham mưu cho Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các phong trào thi đua do Thủ tướng Chính phủ phát động, phát động các phong trào thi đua của Ngành BHXH Việt Nam và thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng theo đúng các quy định của Luật thi đua, khen thưởng.

2.1.2. Đặc điểm nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

Quy mô và cơ cấu nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH Việt Nam. Về quy mô, trong 3 năm 2018, 2019 và 2020 quy mô của bộ phận chuyên trách hầu như ít biến động, trong khoảng 14 người, 15 người. Nhưng bộ phận nhân lực kiêm nhiệm làm công tác thi đua, khen thưởng tại BHXH tỉnh thành phố trực thuộc trung ương, BHXH quận huyện thì có sự thay đổi do sự sát nhập của một số đơn vị hành chính nên năm 2020 giảm xuống còn 738 người, giảm 57 người tương ứng với giảm 7,2%. Về cơ cấu tuổi, cơ cấu giới tính, cơ cấu trình độ và các cơ cấu khác được thể hiện ở các bảng dưới đây.

* Về cơ cấu theo độ tuổi, giới tính

Bảng 2.1. Bảng thống kê nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH Việt Nam

STT	Tuổi/giới tính	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %
A	Bộ phận chuyên trách						
I	Tổng số	15	100	15	100	14	100
II	Cụ thể:						
1	Dưới 30 tuổi	0	0	0	0	0	0
2	Từ 31 - 39 tuổi	2	13,3	1	6,7	1	7,1
3	Từ 40 - 49 tuổi	10	66,7	12	80	12	85,8
4	Trên 50 tuổi	3	20	2	13,3	1	7,1
B	Nhân lực kiêm nhiệm						
I	Tổng số	793	100	795	100	738	100
II	Cụ thể:						
1	Dưới 30 tuổi	73	9,2	74	9,3	53	7,2
2	Từ 31 - 39 tuổi	557	70,2	558	70,2	544	73,7
3	Từ 40 - 49 tuổi	123	15,6	127	16,0	106	14,4
4	Trên 50 tuổi	40	5,0	36	4,5	35	4,7

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

Đối với bộ phận chuyên trách công tác thi đua, khen thưởng tại Vụ Thi đua - Khen thưởng của BHXH Việt Nam, dưới 30 tuổi không có ai, độ tuổi chủ yếu là từ 40-49 chiếm 85,8% vào năm 2020, đây là độ tuổi đã tích lũy được các kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, sẵn sàng làm tốt các chức năng và nhiệm vụ được giao và là đội ngũ tinh nhuệ để tham mưu, triển khai tốt các hoạt động trong phạm vi công việc phụ trách.

Đối với nhân lực kiêm nhiệm công tác thi đua, khen thưởng, độ tuổi chủ yếu là từ 31-39 tuổi, chiếm trên 70%, riêng năm 2020 là 73,7%, đây là nhóm tuổi tràn đầy năng lượng, nhanh nhẹn và đầy hứa hẹn có sự sáng tạo

cao; tiếp sau là độ tuổi từ 40-49 tuổi, chiếm từ 14,4% đến 16%; độ tuổi chiếm tỷ lệ thấp nhất trong giai đoạn từ 2018 -2020 là trên 50 tuổi.

Xét về cơ cấu giới tính của bộ phận chuyên trách thì nữ giới chiếm khoảng 2/3 so với nam giới, trong giai đoạn 2018-2020, nữ giới có xu hướng tăng lên còn nam giới có xu hướng giảm. Đối với nhân lực kiêm nhiệm làm công tác thi đua, khen thưởng, tỷ lệ nữ cũng chiếm khoảng từ 68,3% đến 69,7%. Với công việc đòi hỏi sự cẩn thận, tỷ mẫn thì thường nữ giới sẽ có phù hợp hơn.

Bảng 2.2. Cơ cấu giới tính của nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH Việt Nam

STT	Giới tính	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %
A	Bộ phận chuyên trách						
I	Tổng số	15	100	15	100	14	100
II	Cụ thể:						
1	Nam	6	40	5	33	4	29
2	Nữ	9	60	10	67	10	71
B	Nhân lực kiêm nhiệm						
I	Tổng số	793	100	795	100	738	100
II	Cụ thể:						
1	Nam	245	30,9	252	31,7	224	30,3
2	Nữ	548	69,1	543	68,3	514	69,7

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

***Về cơ cấu trình độ chuyên môn nghiệp vụ:**

Cơ cấu trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng từ trung ương đến địa phương có trình độ đại học chiếm 84,9% năm 2018, chiếm 80,3% năm 2019 và chiếm 76,7% năm 2020 và đây

cũng là trình độ có số nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng chiếm nhiều nhất. Xếp thứ 2 là trình độ thạc sĩ, trong giai đoạn từ 2018 đến 2020, tỷ lệ nhân lực có trình độ thạc sĩ tăng từ 9,5 % năm 2018 lên 19% năm 2020. Trình độ tiến sĩ không có ai và trình độ cao đẳng, trung cấp vẫn còn nhưng chiếm tỷ lệ rất thấp, năm 2020, trình độ trung cấp có 9 người chiếm 1,3%, trình độ cao đẳng có 22 người chiếm 3%. Bảng số liệu trên cho thấy nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng có kiến thức lý thuyết chuyên sâu và có kiến thức thực tế để có thể giải quyết các công việc phức tạp; có kỹ năng hoàn thành công việc phức tạp đòi hỏi vận dụng kiến thức lý thuyết và thực tiễn; có kỹ năng phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu và thông tin, tổng hợp ý kiến tập thể; có năng lực dẫn dắt về chuyên môn, nghiệp vụ đã được đào tạo; có sáng kiến trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao; có khả năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau; tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng giai đoạn 2018 - 2020

STT	Chỉ tiêu	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %
	Tổng số	808	100	810	100	752	100
1	Tiến sĩ	0	0	0	0	0	0
2	Thạc sĩ	77	9,5	117	14,4	144	19
3	Đại học	686	84,9	651	80,3	577	76,7
4	Cao đẳng	32	4	31	4	22	3
5	Trung cấp	13	1,6	11	1,3	9	1,3

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

***Về trình độ quản lý nhà nước:**

**Bảng 2.4. Trình độ quản lý nhà nước của nhân lực làm công tác thi đua
khen thưởng ngành BHXH Việt Nam**

STT	Chỉ tiêu	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %
	Tổng số	808	100	810	100	752	100
1	Chuyên viên cao cấp và tương đương	23	2,8	2	0,2	4	0,5
2	Chuyên viên chính và tương đương	85	10,5	120	14,8	149	19,8
3	Chuyên viên và tương đương	642	79,4	641	79,1	565	75,1
4	Cán sự và tương đương	41	5	31	3,8	20	2,7
5	Nhân viên	17	2,3	16	2,1	14	1,9

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

Cơ cấu trình độ quản lý nhà nước của nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng từ trung ương đến địa phương có trình độ chuyên viên chiếm 79,4% năm 2018, chiếm 79,1% năm 2019 và chiếm 75,1% năm 2020 và đây cũng là trình độ có số nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng chiếm nhiều nhất. Xếp thứ 2 là trình độ chuyên viên chính, trong giai đoạn từ 2018 đến 2020, tỷ lệ nhân lực có trình độ quản lý nhà nước chuyên viên chính tăng từ 10,5 % năm 2018 lên 19,8% năm 2020. Trình độ quản lý nhà nước chuyên viên cao cấp chiếm 2,8% năm 2018, giảm còn 0,2% năm 2019 và 0,5% năm 2020, riêng bộ phận chuyên trách công tác thi đua, khen thưởng tại Vụ Thi đua - Khen thưởng của BHXH Việt Nam, nhân lực có trình độ quản lý nhà nước chuyên viên cao cấp năm 2018 có 01 người, năm 2019 có 2 người và năm 2020 có 3 người. Trình độ cán sự, nhân viên chiếm tỷ lệ thấp, giảm dần

theo các năm, năm 2020 trình độ cán sự có 20 người chiếm 2,7%, trình độ nhân viên có 14 người chiếm 1,9%.

*** Về trình độ lý luận chính trị:**

Bảng 2.5. Trình độ lý luận chính trị của nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam

STT	Chỉ tiêu	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %
	Tổng số	808	100	810	100	752	100
1	Cử nhân	3	0,4	5	0,6	6	0,8
2	Cao cấp	30	4	30	3,7	28	3,7
3	Trung cấp	151	18,7	173	21,3	185	24,6
4	Sơ cấp	198	24,5	199	24,6	180	24
5	Chưa qua đào tạo	426	52,4	403	49,8	353	47,7

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

Lý luận chính trị là một bộ phận quan trọng về lý luận trong lĩnh vực chính trị; mang tính Đảng, tính giai cấp; đồng thời, có tính khái quát hóa, trừu tượng hóa và tính dự báo khoa học cao. Vì vậy, giáo dục lý luận chính trị, bao gồm nghiên cứu, học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các văn kiện, chỉ thị, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước... là yêu cầu thường xuyên, hằng ngày, bức thiết đối với mỗi CCVC. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “lý luận như cái kim chỉ nam, nó chỉ phương hướng cho chúng ta trong công việc thực tế. Không có lý luận thì lúng túng như nhắm mắt mà đi”. Lý luận quan trọng như vậy, là vì lý luận chính trị giúp đội ngũ CCVC có tư duy khoa học, có phương pháp làm việc biện chứng; có phương thức lãnh đạo và tổ chức quản chúng thực hiện nhiệm vụ chính trị, phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, v.v.. phù hợp với quy luật khách quan. Với

ý nghĩa đó, việc học tập lý luận chính trị không chỉ góp phần để CCVC nâng cao bản lĩnh chính trị, nắm bắt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; vận dụng có hiệu quả những tri thức lý luận vào việc giải quyết những vấn đề thực tiễn đặt ra; đồng thời, kiểm nghiệm tri thức, tư tưởng, hành vi qua thực tiễn khách quan và cập nhật, nắm bắt tình hình để chủ động, kịp thời hành động đúng đắn, góp phần hoàn thành nhiệm vụ được giao phó. Xác định được tầm quan trọng của lý luận chính trị, ngành BHXH Việt Nam rất quan tâm bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị cho CCVC. Trình độ từ sơ cấp đến cử nhân nhìn chung đều tăng dần từ năm 2018 đến năm 2020, riêng trình độ chưa qua đào tạo thì giảm dần, năm 2018 có 426 người chiếm 52,4%, năm 2020 có 353 người chiếm 47,7%.

*** Về trình độ ngoại ngữ, tin học:**

Bảng 2.6. Trình độ ngoại ngữ, tin học của nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam

STT	Chỉ tiêu	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %	Người	Tỷ lệ %
	Tổng số	808	100	810	100	752	100
I	Trình độ ngoại ngữ						
1	Đại học trở lên	10	1,2	10	1,2	8	1
2	Trình độ A, B, C	798	98,8	800	98,8	744	99
II	Trình độ tin học						
1	Trung cấp trở lên	20	2,5	23	2,8	22	3
2	Chứng chỉ	788	97,5	787	97,2	730	97

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

Với định hướng tin học hóa, ứng dụng công nghệ thông tin trong toàn Ngành; hiện đại hóa Ngành theo mục tiêu chiến lược đã đề ra, từng bước hội nhập sâu vào khu vực và thế giới, BHXH Việt Nam chú trọng bồi dưỡng trình độ công nghệ thông tin, ngoại ngữ cho CCVC trong toàn Ngành nhằm đạt

được hiệu quả cao nhất trong thực hiện tất cả các mảng nghiệp vụ của Ngành. Với phương châm đó, BHXH Việt Nam đã đạt điều thành tích đáng ghi nhận. Năm 2017, BHXH Việt Nam xếp loại dẫn đầu khối cơ quan thuộc Chính phủ trong việc ứng dụng CNTT để phát triển Chính phủ điện tử (Kết quả đánh giá, xếp hạng phát triển Chính phủ điện tử Việt Nam do Cục Tin học hóa - Bộ TT&TT và Hội Truyền thông số Việt Nam công bố). Năm 2018, BHXH Việt Nam tiếp tục đứng thứ 1 trong khối cơ quan thuộc chính phủ trong việc xếp hạng tổng thể mức độ ứng dụng CNTT (Báo cáo đánh giá mức độ ứng dụng công nghệ thông tin của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương 2018). Theo bảng xếp hạng Chỉ số sẵn sàng ứng dụng Công nghệ thông tin năm 2017 (Việt Nam ICT Index 2017) dành cho các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có dịch vụ công, BHXH Việt Nam đã tiến 18 bậc, vươn lên vị trí thứ 2 và theo bảng xếp hạng Vietnam ICT Index 2018 được Bộ Thông tin và Truyền thông và Hội Tin học Việt Nam công bố ngày 29/8/2018 BHXH Việt Nam ở vị trí thứ 2 với chỉ số 0,9175. Đây là năm thứ hai liên tiếp BHXH Việt Nam giữ vị trí thứ 2 trên bảng xếp hạng.

Các hoạt động đối ngoại, hợp tác song phương, đa phương được tăng cường cả về bề rộng lẫn chiều sâu, giúp chuyển tải các kiến thức, kinh nghiệm và công nghệ quốc tế góp phần đẩy nhanh quá trình cải cách, phát triển hiện đại hóa Ngành theo mục tiêu chiến lược đã đề ra; từng bước hội nhập sâu vào khu vực và thế giới thông qua các hoạt động thường xuyên tích cực trên các diễn đàn an sinh xã hội khu vực và quốc tế; tham gia hoạt động đối ngoại chính thức cấp Nhà nước của lãnh đạo Chính phủ; đảm nhiệm thành công nhiệm kỳ Chủ tịch Hiệp hội an sinh xã hội ASEAN (ASSA) năm 2018 góp phần tạo thế và lực mới cho BHXH Việt Nam trong hội nhập khu vực và quốc tế. Tại nhiệm kỳ này với cương vị Chủ tịch, BHXH Việt Nam đã chủ động đề xuất thông qua Tuyên bố chung và Kế hoạch hành động ASSA, chủ trì kết nối và điều phối tổ chức thực hiện Kế hoạch hành động chung nhằm đưa hoạt

động hợp tác của ASSA đi vào chiều sâu và thực chất, tương xứng với tiềm năng và thể mạnh của các thành viên, thể hiện một số kết quả cụ thể như: hình thành mạng lưới chuyên gia an sinh xã hội trong khu vực; tổ chức Hội thảo “Quản trị tốt nhằm cung cấp dịch vụ an sinh xã hội tốt hơn” tại Việt Nam nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và phương thức quản trị mới đối với hệ thống ASXH thích ứng với bối cảnh và điều kiện của Cách mạng công nghiệp 4.0, qua đó nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ ASXH cho người dân trong khu vực. Công tác bồi dưỡng, đào tạo quốc tế được đổi mới trong cách tiếp cận với các tổ chức quốc tế, các nhà tài trợ và cách tổ chức thực hiện trong học tập và trao đổi kinh nghiệm bằng nhiều hình thức khác nhau như nghiên cứu khảo sát, trao đổi tham vấn ý kiến chuyên gia, cử cán bộ đi học các lớp đào tạo, bồi dưỡng, các hội thảo chính sách và kỹ thuật...

Tóm lại, về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận của nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam đã đáp ứng được những yêu cầu cơ bản của vị trí việc làm, có đủ phẩm chất, năng lực, tinh thông về nghiệp vụ, có khả năng tham mưu, nghiên cứu cụ thể hóa các chủ trương, chính sách, pháp luật, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay, đặc biệt là năng lực phát hiện, bồi dưỡng những cá nhân điển hình tiên tiến trong các phong trào thi đua, biết khơi dậy tiềm năng, thể mạnh của từng cá nhân, tập thể để thực hiện hiệu quả các nội dung, chỉ tiêu thi đua ở cơ quan, đơn vị. Tuy nhiên vẫn còn một bộ phận nhỏ chưa quan tâm trau dồi trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng chuyên sâu.

2.2. Phân tích thực trạng bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

Bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam được thực hiện theo các quy định của Luật cán bộ, công chức, Luật Thi đua, khen thưởng; Nghị định về thi đua, khen thưởng của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn của Bộ Nội vụ về đào tạo, bồi dưỡng

công chức, viên chức. Bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam nhằm đạt được các mục tiêu:

- Hướng dẫn việc tổ chức thực hiện pháp luật về thi đua khen thưởng thống nhất từ trung ương xuống địa phương trong toàn Ngành BHXH Việt Nam;

- Nâng cao ý thức trách nhiệm của người đứng đầu và lãnh đạo cơ quan, đơn vị trong việc lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao và công tác thi đua khen thưởng.

- Tập huấn cho công chức, viên chức làm nhiệm vụ công tác thi đua khen thưởng:

- + Nắm được quy định của pháp luật và văn bản hướng dẫn của BHXH Việt Nam về công tác thi đua khen thưởng;

- + Nắm được và thực hiện đúng quy trình, thủ tục, hồ sơ, nâng cao hiệu quả công tác thi đua khen thưởng của Ngành BHXH Việt Nam.

- Đưa công tác thi đua khen thưởng vào nề nếp, làm cơ sở tạo động lực động viên công chức, viên chức; các tổ chức, đơn vị, cá nhân trong và ngoài Ngành tiếp tục thi đua thực hiện tốt chính sách, pháp luật BHXH, BHYT.

2.2.1. Thực trạng xác định nhu cầu bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

Việc xác định nhu cầu bồi dưỡng đóng vai trò quan trọng, là cơ sở để lập kế hoạch bồi dưỡng công chức phù hợp.

Xác định nhu cầu bồi dưỡng thông qua việc xác định hiện trạng công tác thi đua, khen thưởng của ngành và mục tiêu chiến lược, định hướng phát triển của ngành, của Ban Thi đua- Khen thưởng Trung ương.

Trong giai đoạn 2018-2020, công tác thi đua, khen thưởng dựa vào các văn bản nhằm xác định đúng nhu cầu bồi dưỡng như sau:

- Luật thi đua, khen thưởng đã được sửa đổi, bổ sung năm 2013;
- Nghị định số 145/2013/NĐ-CP ngày 29 tháng 10 năm 2013 của Chính phủ quy định về tổ chức ngày kỷ niệm, nghi thức trao tặng, đón nhận hình

thức khen thưởng, danh hiệu thi đua; kết hợp với các hội nghị triển khai nhiệm vụ, sơ kết, tổng kết công tác;

- Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 của Chính phủ;

- Thông tư số 08/2017/TT-BNV ngày 27/10/2017 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết thi hành một số điều của Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/12/2017;

- Thông tư số 12/2019/TT-BNV ngày 4/11/2019 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết thi hành một số Điều của Nghị định 91/2017/NĐ-CP;

- Nghị định số 89/2020/ NĐ-CP ngày 4/8/2020 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của BHXH Việt Nam;

- Thông tư số 05/2020/TT-BNV ngày 9/11/2020 của Bộ Nội vụ bãi bỏ Khoản 7, Điều 2 Thông tư số 12/2019/TT-BNV;

Trên cơ sở đó, bồi dưỡng tập trung các nội dung sau:

(1) Bồi dưỡng chuyên viên chuyên trách làm công tác thi đua, khen thưởng tại Vụ Thi đua Khen thưởng;

(2) Bồi dưỡng viên chức lãnh đạo, quản lý phụ trách công tác thi đua, khen thưởng, chuyên viên làm công tác thi đua, khen thưởng tại các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam;

(3) Bồi dưỡng viên chức lãnh đạo, quản lý phụ trách công tác thi đua, khen thưởng, chuyên viên làm công tác thi đua, khen thưởng tại các BHXH tỉnh, thành phố, BHXH quận, huyện, thị xã.

Qua khảo sát 14 nhân lực chuyên trách và 71 nhân lực kiêm nhiệm làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH có 78/85 người đạt 91,8% có nhu cầu bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ.

Qua thực tế làm việc, tác giả nhận thấy việc xác định nhu cầu bồi dưỡng của các đơn vị trực thuộc và BHXH tỉnh chưa được tiến hành một cách bài bản và chưa chủ động trong việc xác định nhu cầu cần bồi dưỡng trong lĩnh vực thi đua, khen thưởng, nếu nhân lực kiêm nhiệm làm chỗ nào chưa hiểu thì lại gọi điện trực tiếp cho chuyên viên của Vụ được giao phụ trách. Cả đối với nhân lực

chuyên trách và nhân lực kiêm nhiệm thì việc xác định nhu cầu bồi dưỡng chủ yếu dựa vào quy định của Nhà nước và dựa trên định hướng của cơ quan cấp trên.

2.2.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

Dựa trên việc xác định nhu cầu, Vụ Thi đua - Khen thưởng làm tờ trình gửi Tổng giám đốc BHXH Việt Nam (Phụ lục Tờ trình) sau khi được phê duyệt thì Vụ Thi đua - Khen thưởng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng.

Trong tờ trình phê duyệt chủ trương tập huấn bồi dưỡng công tác thi đua, khen thưởng của Vụ Thi đua - Khen thưởng gồm: (1) Nội dung tập huấn bồi dưỡng, (2) Thành phần, số lượng đại biểu; (3) Địa điểm và thời gian tập huấn, bồi dưỡng; (4) Đơn vị phối hợp. Trong đó, nội dung bồi dưỡng tập huấn phải ghi rõ, cụ thể. Chính các nội dung ghi trong tờ trình được phê duyệt đã là cơ sở để các chuyên viên Vụ Thi đua - Khen thưởng triển khai xây dựng kế hoạch tập huấn, bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH trong thời gian qua.

Kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH Việt Nam được xây dựng theo năm, đặc biệt khi có các văn bản triển khai mới có liên quan đến công tác thi đua, khen thưởng. Trong phạm vi nghiên cứu, tác giả xin chỉ đưa ra Kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam năm 2018, năm 2019, năm 2020 minh họa thông qua một số lớp sau:

Bảng 2.7. Kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam năm 2018

TT	Nội dung bồi dưỡng	Đối tượng	Thời gian (ngày/lớp)
1	Phổ biến, quán triệt các quy định mới của Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/12/2017 của Chính phủ quy định thi hành một số điều của Luật thi đua, khen thưởng;	Các đơn vị trực thuộc cơ quan BHXH Việt Nam: mỗi đơn vị 01 cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng: 28 đại biểu	01
2	Phổ biến, quán triệt Thông tư số 08/2017/TT-BNV ngày 27/10/2017 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết thi hành một số điều của Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/12/2017;	Lãnh đạo cấp Phòng phụ trách công tác thi đua, khen thưởng và chuyên viên làm công tác thi đua, khen thưởng	01
3	Tổ chức tập huấn, hướng dẫn chi tiết Quy chế thi đua, khen thưởng của hệ thống BHXH Việt Nam. Quy chế TĐKT của BHXH Việt Nam (ban hành kèm theo Quyết định số 234/QĐ-BHXH ngày 23/02/2018).	Mỗi BHXH tỉnh mời: 01 Lãnh đạo cấp Phòng phụ trách công tác thi đua, khen thưởng và 01 chuyên viên làm công tác thi đua, khen thưởng	02

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

Vụ Thi đua - Khen thưởng về cơ bản đã dựa trên các văn bản quy định pháp luật cần thống nhất thực hiện để lập kế hoạch bồi dưỡng cho nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng tại BHXH tỉnh và các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam để triển khai.

Bảng 2.8. Kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam năm 2019

TT	Nội dung bồi dưỡng	Đối tượng	Thời gian (ngày/lớp)
1	Báo cáo kết quả công tác thi đua, khen thưởng năm 2019, và triển khai nhiệm vụ công tác năm 2020;	Đại diện Lãnh đạo các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam; đại diện Lãnh đạo BHXH tỉnh phụ trách công tác thi đua khen thưởng; Trưởng phòng hoặc Phó Trưởng phòng Tổ chức cán bộ và viên chức thực hiện nhiệm vụ công tác thi đua khen thưởng tại các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam và BHXH các tỉnh, thành phố.	01
2	Về triển khai thực hiện Hướng dẫn hoạt động Cụm, Khối thi đua tại Công văn số 1846/BHXH-TĐKT ngày 29/5/2019 của BHXH Việt Nam.	Lãnh đạo cấp Phòng phụ trách công tác thi đua, khen thưởng và chuyên viên làm công tác thi đua, khen thưởng	01

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

Năm 2020, Vụ Thi đua - Khen thưởng cũng đã dựa trên các văn bản quy định pháp luật, các văn bản của Ngành về công tác thi đua khen thưởng để lập kế hoạch bồi dưỡng cho nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng tại

BHXH tỉnh và các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam. Cụ thể kế hoạch bồi dưỡng như sau:

Bảng 2.9. Kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam năm 2020

TT	Nội dung bồi dưỡng	Đối tượng	Thời gian (ngày/lớp)
1	<ul style="list-style-type: none"> - Phổ biến, quán triệt Thông tư số 12/2019/TT-BNV ngày 04/11/2019 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết thi hành một số điều của Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng; - Thông tư số 05/2020/TT-BNV ngày 9/11/2020 của Bộ Nội vụ. 	Lãnh đạo cấp Phòng phụ trách công tác thi đua, khen thưởng và chuyên viên làm công tác thi đua, khen thưởng	02

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

Năm 2021, Vụ Thi đua - Khen thưởng cũng tổ chức tập huấn, hướng dẫn nghiệp vụ công tác thi đua khen thưởng theo kế hoạch đề ra. Bên cạnh đó còn tổ chức thảo luận, giải đáp những khó khăn, vướng mắc trong thực hiện công tác thi đua, khen thưởng của Ngành.

Bảng 2.10. Kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam năm 2021

TT	Nội dung bồi dưỡng	Đối tượng	Thời gian (ngày/lớp)
1 2 3 4	<p>Báo cáo kết quả công tác thi đua, khen thưởng năm 2020, và triển khai nhiệm vụ công tác năm 2021;</p> <p>Giới thiệu những nội dung cơ bản của Quyết định số 2418/QĐ-BHXH ngày 24/12/2020 ban hành Quy chế thi đua khen thưởng của BHXH Việt Nam.</p> <p>Phổ biến, trao đổi, thảo luận, tham gia, góp ý đối với những nội dung mới trong dự thảo văn bản hướng dẫn hoạt động Khối, Cụm thi đua trong ngành BHXH Việt Nam; số lượng đơn vị được bình xét danh hiệu “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam”, “Cờ thi đua của Chính phủ”; quy trình bình xét danh hiệu “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam” và “Cờ thi đua của Chính phủ” tại các Khối, Cụm thi đua</p> <p>Giải đáp những vướng mắc trong quá trình tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng.</p>	<p>Đại diện Lãnh đạo các đơn vị trực thuộc Bảo hiểm xã hội (BHXH) Việt Nam;</p> <p>Đại diện Lãnh đạo BHXH tỉnh phụ trách công tác thi đua khen thưởng (TĐKT);</p> <p>Trưởng phòng hoặc Phó Trưởng phòng Tổ chức cán bộ và viên chức thực hiện nhiệm vụ công tác TĐKT tại các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam và BHXH các tỉnh, thành phố.</p>	1,5

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

2.2.3. Thực trạng triển khai kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

Sau quá trình xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng Vụ Thi đua Khen thưởng đã nghiêm túc thực hiện chương trình bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng như kế hoạch đề ra. Cụ thể, việc tổ chức chương trình bồi dưỡng được thực hiện như sau:

- *Xác định mục tiêu các khóa bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng*

Từ mục tiêu chung của bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng, mục tiêu của các khóa bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH Việt Nam được xác định cho từng giai đoạn sao cho phù hợp. Cụ thể đối với giai đoạn 2018 - 2020 như sau:

(1) Phổ biến, quán triệt các quy định mới của luật, nghị định, thông tư quy định về thi đua, khen thưởng của Nhà nước, Chính phủ, của Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương;

(2) Tổ chức tập huấn, hướng dẫn chi tiết Quy chế Thi đua, khen thưởng của hệ thống BHXH Việt Nam;

(3) Thảo luận, giải đáp những khó khăn vướng mắc trong quá trình thực hiện công tác thi đua, khen thưởng.

Để thực hiện các mục tiêu đã đề ra, BHXH Việt Nam đã chỉ đạo BHXH các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng cụ thể hóa thành các nhiệm vụ cụ thể trong kế hoạch bồi dưỡng nhân lực hàng năm để thực hiện.

- ❖ *Xác định đối tượng bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng*

Đối tượng bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam được xác định rất rõ:

- Viên chức lãnh đạo, quản lý ở các đơn vị trực thuộc BHXH làm công tác thi đua, khen thưởng, lãnh đạo cấp phòng phụ trách công tác thi đua, khen thưởng;

- Chuyên viên làm công tác thi đua, khen thưởng tại BHXH tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam.

Ngoài ra còn có các lớp bồi dưỡng theo Chương trình của Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương.

❖ *Xây dựng nội dung khóa bồi dưỡng*

Tuỳ vào nội dung của từng kế hoạch đã lập ở bước trên, nội dung các khóa bồi dưỡng đều xoay quanh kỹ năng, nghiệp vụ và từng đối tượng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng mà xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng cho phù hợp. Nội dung có thể là:

- Phổ biến quy định pháp luật về công tác thi đua, khen thưởng;
- Phổ biến nội dung, hình thức của các phong trào thi đua theo chuyên đề;
- Hướng dẫn bình xét thi đua, khen thưởng, hoặc nội dung cũng có thể là các vấn đề nảy sinh từ thực tiễn thực hiện công tác thi đua, khen thưởng từ đơn vị.

Bảng 2.11. Minh hoạ một nội dung về khoá bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam (ứng với kế hoạch bồi dưỡng năm 2020)

STT	Nội dung	Thông tư số 12/2019/TT-BNV ngày 04/11/2019 (Có so sánh với Thông tư số 08/2017/TT-BNV ngày 27/10/2017)
1	Bố cục	Gồm 14 Điều
2	Quy định	<i>Bổ sung quy định:</i> - Đối với các hình thức khen thưởng thuộc thẩm quyền của

	<p>chung về khen thưởng (Điều 2)</p>	<p>bộ, ban, ngành, tỉnh, ... <i>do bộ, ban, ngành, tỉnh quy định.</i></p> <p>- Trong báo cáo thành tích phải ghi cụ thể số, quyết định, ngày, tháng, năm được công nhận hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; số, quyết định, ngày, tháng, năm được công nhận sáng kiến, đề tài nghiên cứu khoa học.</p> <p>- Trình Thủ tướng Chính phủ trước 06 tháng</p>
3	<p>Về hình thức khen thưởng (Điều 3)</p>	<p><i>Bổ sung một số quy định</i></p> <p>- Cơ quan có thẩm quyền</p> <p>- Đối với tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc đột xuất Người đứng đầu bộ, ban, ngành, tỉnh khen thưởng theo thẩm quyền, trường hợp thành tích tiêu biểu xuất sắc, có phạm vi ảnh hưởng trong lĩnh vực thuộc bộ, ban, ngành, tỉnh thì đề nghị khen thưởng cấp Nhà nước.</p>
4	<p>Về tổ chức phong trào thi đua (Điều 4)</p>	<p><i>Bổ sung quy định:</i></p> <p>- Bộ, ban, ngành không đề nghị khen thưởng cấp Nhà nước cho đối tượng không do bộ, ban, ngành quản lý chuyên môn theo ngành dọc.</p> <p>- Phong trào thi đua có thời gian từ 05 năm trở lên, lựa chọn tập thể, cá nhân có thành tích đặc biệt xuất sắc đề nghị Thủ tướng Chính phủ xét, trình Chủ tịch nước tặng thưởng Huân chương Lao động hạng Ba.</p>
5	<p>Việc tặng Cờ thi đua cấp bộ, cấp tỉnh</p>	<p><i>Bổ sung quy định tặng Cờ thi đua của Chính phủ:</i></p> <p>- Số lượng tập thể được xét, đề nghị tặng “Cờ thi đua của Chính phủ” không quá 20% tổng số tập thể đạt tiêu chuẩn tặng Cờ thi đua cấp bộ, ban, ngành, tỉnh, đoàn thể TW</p> <p>- Bộ, ban, ngành, tỉnh không ban hành Quyết định tặng Cờ thi</p>

	(Điều 8)	đưa cấp bộ, cấp tỉnh đối với tập thể đủ tiêu chuẩn <i>đề nghị tặng Cờ thi đua của Chính phủ.</i>
6	Khen thưởng quá trình cống hiến; khen thưởng tổ chức, cá nhân thuộc các tổ chức tôn giáo; khen thưởng doanh nghiệp (Điều 10)	<p><i>Bổ sung một số quy định:</i></p> <p>- Bộ, ban, ngành, tỉnh trình Thủ tướng Chính phủ xét, trình Chủ tịch nước khen thưởng quá trình cống hiến cho cá nhân có đủ điều kiện, tiêu chuẩn trước khi có thông báo nghỉ hưu.</p> <p>- Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương xin ý kiến Ban Tổ chức Trung ương, Ủy ban Kiểm tra Trung ương đối với cán bộ do Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý trước khi trình Thủ tướng Chính phủ xét, trình Chủ tịch nước khen thưởng.</p> <p>- Việc khen thưởng tổ chức, cá nhân thuộc trung ương các giáo hội do Cơ quan quản lý nhà nước về tôn giáo (Bộ Nội vụ) trình Thủ tướng Chính phủ</p> <p>- Việc đề nghị khen thưởng đối với doanh nghiệp thuộc đối tượng bắt buộc kiểm toán theo quy định của Luật Kiểm toán Nhà nước và Luật Kiểm toán độc lập phải có báo cáo kết quả kiểm toán....</p> <p>Đối với doanh nghiệp đề nghị tặng “Cờ thi đua của Chính phủ” thuộc đối tượng kiểm toán phải có báo cáo kết quả kiểm toán (nếu chưa có báo cáo kết quả kiểm toán thì sau khi có kết quả kiểm toán thực hiện trình khen thưởng theo quy định).</p>
7	Điều 11	Bổ sung 1 điều quy định trách nhiệm của Hội đồng Thi đua - Khen thưởng cấp bộ, cấp tỉnh.

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

Với minh hoạ này, nội dung của các chương trình bồi dưỡng thường hướng nhiều đến những kiến thức, kỹ năng chuyên môn của lĩnh vực thi đua khen thưởng do có sự thay đổi của các văn bản pháp luật và các văn bản chỉ đạo các phong trào thi đua. Hoặc khi có sự thay đổi về quy chế quy định về công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH. Ví dụ như các nội dung được xây dựng để bồi dưỡng ở bảng 2.12.

Bảng 2.12. Minh hoạ một nội dung về khoá bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam (ứng với kế hoạch bồi dưỡng năm 2021)

STT	Nội dung	Quyết định số 2418/QĐ-BHXH ngày 24/12/2020 (Có so sánh với Quyết định số 234/QĐ-BHXH ngày 08/6/2016)
1	Bố cục	<p>Gồm 09 Chương, 53 Điều và 05 Mẫu biểu kèm theo, cụ thể:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chương I: Quy định chung (Điều 1 đến Điều 4); - Chương II: Tổ chức thi đua, Danh hiệu và Tiêu chuẩn Danh hiệu thi đua (Điều 5 đến Điều 16); - Chương III: Hình thức, Đối tượng và Tiêu chuẩn khen thưởng (Điều 17 đến Điều 29); - Chương IV: Thẩm quyền quyết định, trao tặng; Thủ tục, hồ sơ xét Danh hiệu thi đua và khen thưởng (Điều 30 đến Điều 37); - Chương V: Hội đồng Thi đua, Khen thưởng các cấp (Điều 38 đến Điều 42); - Chương VI : Nguồn kinh phí và sử dụng nguồn kinh phí thi đua, khen thưởng (Điều 43 đến Điều 45). - Chương VII : Quyền, nghĩa vụ của cá nhân, tập thể; tước và phục hồi danh hiệu; Khiếu nại, tố cáo về TĐKT (Điều 46 đến Điều 50).

STT	Nội dung	Quyết định số 2418/QĐ-BHXH ngày 24/12/2020 (Có so sánh với Quyết định số 234/QĐ-BHXH ngày 08/6/2016)
		<p>- Chương VIII: Chế độ báo cáo, lưu trữ (Điều 51 đến Điều 52).</p> <p>- Chương IX : Tổ chức thực hiện (Điều 53).</p>
2	Phạm vi điều chỉnh (Điều 1)	Phạm vi điều chỉnh có sự thay đổi: Quy chế này quy định về việc tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng (TĐKT) của Bảo hiểm xã hội (BHXH) Việt Nam, bao gồm: Nội dung thi đua, tổ chức phong trào thi đua, tiêu chuẩn các danh hiệu thi đua; hình thức, đối tượng, tiêu chuẩn khen thưởng; thẩm quyền quyết định khen thưởng; trình tự, thủ tục khen thưởng; quỹ TĐKT; quyền và nghĩa vụ của cá nhân, tập thể được khen thưởng.
3	Thi đua, nguyên tắc thi đua, khen thưởng (Điều 3)	<p>Gộp 02 điều quy định thi đua, nguyên tắc thi đua và khen thưởng, nguyên tắc khen thưởng thành 01 điều và bổ sung thêm quy định về nguyên tắc khen thưởng:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chính xác, công khai, công bằng, kịp thời; - Một hình thức khen thưởng có thể tặng nhiều lần cho một đối tượng; không tặng thưởng nhiều hình thức cho một thành tích đạt được; - Bảo đảm thống nhất giữa tính chất, hình thức và đối tượng khen thưởng; - Kết hợp động viên tinh thần với khuyến khích bằng lợi ích vật chất. - Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới trong thi đua, khen thưởng.

STT	Nội dung	Quyết định số 2418/QĐ-BHXH ngày 24/12/2020 (Có so sánh với Quyết định số 234/QĐ-BHXH ngày 08/6/2016)
4	Căn cứ xét thi đua, khen thưởng (Điều 4)	<p>- Quy định gồm 11 Khoản</p> <p>- Bổ sung việc đăng ký tham gia thi đua: Xét tặng các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng phải căn cứ vào phong trào thi đua, đăng ký tham gia thi đua, các chỉ tiêu giao ước thi đua, tiêu chuẩn danh hiệu thi đua; hình thức khen thưởng phải phù hợp với đối tượng, chức năng, nhiệm vụ được giao của tập thể, cá nhân và thành tích đạt được.</p> <p>Quy định việc xét tặng khen thưởng đối với Lãnh đạo Ngành, thành viên Hội đồng Quản lý BHXH Việt Nam chuyên trách và những trường hợp đặc biệt:</p> <p>Bỏ quy định về không xét tặng Danh hiệu thi đua và Hình thức khen thưởng trong cùng một năm</p> <p>Bỏ quy định Chỉ xét tặng “Bằng khen của Tổng Giám đốc” đối với cá nhân giữ chức vụ cấp trưởng (hoặc cấp phó được giao phụ trách đơn vị) khi đơn vị do người đó lãnh đạo được tặng danh hiệu “Tập thể Lao động xuất sắc”</p> <p>Bỏ quy định về tỷ lệ khi bình xét “Bằng khen của Tổng Giám đốc” đối với cá nhân giữ chức vụ quản lý cấp trưởng.</p>
5	Nội dung tổ chức phong trào thi đua	<p>Bổ sung quy định về tổ chức phong trào thi đua:</p> <p>- Tổ chức phong trào thi đua gắn với nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị. Phong trào thi đua phải có chủ đề, tên gọi dễ nhớ, dễ hiểu, có chỉ tiêu, nội dung, kế hoạch, phương pháp thi đua cụ thể, thiết thực, phù hợp với điều kiện, khả năng tham gia của tập thể, cá nhân. Việc xác định nội dung và chỉ tiêu thi đua phải đảm bảo khoa học, phù hợp với thực tế của</p>

STT	Nội dung	Quyết định số 2418/QĐ-BHXH ngày 24/12/2020 (Có so sánh với Quyết định số 234/QĐ-BHXH ngày 08/6/2016)
	(Điều 6)	<p>cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương và có tính khả thi.</p> <p>- Đối với phong trào thi đua thường xuyên hằng năm, Thủ trưởng đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam và Giám đốc BHXH tỉnh xây dựng kế hoạch tổ chức thực hiện phong trào thi đua do Tổng Giám đốc phát động, trong đó đăng ký cụ thể các nội dung, chỉ tiêu phấn đấu đạt được.</p> <p>Bỏ nội dung đăng ký danh hiệu thi đua</p> <p>Tổ chức sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả phong trào thi đua và lựa chọn tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc, tiêu biểu để khen thưởng hoặc đề nghị cấp trên khen thưởng. Đánh giá đúng kết quả, hiệu quả, tác dụng; tồn tại, hạn chế và nguyên nhân; đồng thời rút ra những bài học kinh nghiệm trong việc tổ chức phong trào thi đua. Dân chủ, khách quan công khai bình xét, công nhận danh hiệu thi đua và khen thưởng kịp thời các tập thể, cá nhân tiêu biểu, xuất sắc. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, biểu dương, tôn vinh các gương điển hình tiên tiến lập thành tích xuất sắc trong phong trào thi đua.</p>
6	<p>Nhiệm vụ của Khối, Cụm thi đua</p> <p>(Điều 8)</p>	<p>Bổ sung quy định nhiệm vụ của Khối, Cụm thi đua: Hướng ứng và tổ chức thực hiện các phong trào thi đua do Chủ tịch nước, Thủ tướng Chính phủ, Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam và Giám đốc BHXH tỉnh phát động; chủ động phát động các phong trào thi đua chung của Khối, Cụm thi đua.</p> <p>Bỏ quy định về bình xét Danh hiệu “Tập thể Lao động xuất sắc” tại Khối, Cụm thi đua</p>

(Nguồn: Vụ TĐKT, BHXH Việt Nam)

Về xây dựng nội dung của các chương trình bồi dưỡng thi đua khen thưởng do các chuyên viên của Vụ thi đua khen thưởng soạn ra và được Vụ trưởng phê duyệt. Các nội dung bồi dưỡng còn được biên soạn dựa trên các vấn đề thực tế phát sinh trong quá trình triển khai công tác thi đua khen thưởng tại các BHXH tỉnh thành phố trực thuộc trung ương và tại các đơn vị thực thuộc BHXH Việt Nam.

❖ *Lựa chọn giáo viên cho khóa bồi dưỡng*

Tùy vào nội dung của khoá bồi dưỡng mà có thể mời giáo viên là cán bộ của Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương, hoặc là chuyên viên của Vụ Thi đua - Khen thưởng của BHXH Việt Nam. Bên cạnh đó, các đơn vị nghiệp vụ khác ở cơ quan Trung ương cũng tham gia tổ chức bồi dưỡng, tập huấn kiến thức chuyên môn cho nhân lực chuyên trách và nhân lực kiêm nhiệm làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam.

Khi giáo viên là cán bộ của các cơ quan trung ương được mời tham gia giảng dạy lớp tập huấn thì không chỉ tập huấn cho cán bộ kiêm nhiệm công tác thi đua khen thưởng mà còn tập huấn cho cả cán bộ truyền trách làm công tác thi đua, khen thưởng của Vụ.

Bảng 2.13. Kết quả khảo sát về cách truyền đạt của giáo viên

STT	Tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Rất dễ hiểu	5	5,9
2	Dễ hiểu	52	61,2
3	Bình thường	27	31,2
4	Không dễ hiểu	1	1,2
	Tổng số	85	100

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Khi khảo sát về cách thức truyền đạt của giảng viên, có 52 người chiếm 61,2% cho rằng cách truyền đạt của giảng viên là dễ hiểu; 27 người chiếm 31,2% cho rằng cách truyền đạt của giảng viên là bình thường; có 5 người chiếm 5,9% cho rằng rất dễ hiểu và chỉ có 1 người chiếm 1,2% cho là không dễ hiểu.

Các giáo viên được mời giảng tập huấn thường nắm chắc kiến thức chuyên môn, kỹ năng thiết kế các bảng biểu, báo cáo, quy chế nhưng phương pháp truyền đạt, giảng dạy đôi khi chỉ thiên về trình bày nên tạo cảm giác mệt mỏi cho người nghe. Việc hạn chế về chuyên môn sư phạm cũng giảm hiệu quả của lớp bồi dưỡng.

❖ *Xác định thời gian tiến hành các khóa bồi dưỡng*

Thông thường, trừ những chương trình mang tính bắt buộc, các khóa bồi dưỡng tiến hành trong khoảng thời gian từ 1- 3 ngày. Còn đối với các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ mới cấp tốc, chỉ tiến hành bồi dưỡng trực tuyến trong một ngày. Hai năm gần đây, do dịch bệnh Covid-19, hình thức bồi dưỡng trực tuyến của ngành BHXH Việt Nam cũng đã được thực hiện. Trong đó, bồi dưỡng nội dung nghiệp vụ liên quan đến thi đua khen thưởng của ngành cũng đang được Vụ Thi đua - Khen thưởng xây dựng và triển khai.

Các khóa tập huấn ngắn ngày, hội thảo chuyên môn, tọa đàm để nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực thực thi. Đây cũng là xu thế tất yếu trong quá trình hội nhập hiện nay.

❖ *Tổ chức và quản lý lớp*

Đối với các lớp bồi dưỡng do Vụ Thi đua - Khen thưởng tổ chức, việc tổ chức và quản lý lớp do các chuyên viên của Vụ thực hiện. Còn chuyên viên của Vụ mà đi tập huấn bồi dưỡng ở Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương thì do Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương tổ chức, quản lý lớp. Việc

đánh giá về công tác tổ chức, quản lý lớp bồi dưỡng thể hiện qua kết quả điều tra như sau:

Bảng 2.14. Đánh giá của nhân lực tham gia lớp bồi dưỡng

STT	Đánh giá	Nhân lực chuyên trách		Nhân lực kiêm nhiệm	
		Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %
1	Tốt	8	57,1	47	66,2
2	Bình thường	6	42,9	20	28,2
3	Kém	0	0	4	5,6
Tổng số		14	100	71	100

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Kết quả điều tra cho thấy, mức độ đánh giá về tổ chức và quản lý các lớp bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng do Vụ Thi đua - Khen thưởng, BHXH Việt Nam tổ chức mức tốt có 47 người chiếm 66,2%, mức bình thường có 20 người chiếm 28,2% mức kém có 4 người chiếm 5,6%. Đối với nhân lực chuyên trách của Vụ đánh giá thì mức tốt có 8 người chiếm 57,1% còn mức bình thường là 6 người đánh giá chiếm 42,9% mức đánh giá kém không có ai. Như vậy, trong công tác tổ chức và quản lý lớp vẫn còn các sơ suất xảy ra, có thể do công tác chuẩn bị chưa tính đến hoặc đã tính đến nhưng không lường hết được các tình huống. Chính điều đó đã dẫn đến một số vấn đề xảy ra ảnh hưởng không tốt đến công tác tổ chức lớp bồi dưỡng.

2.2.4. Đánh giá kết quả bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam

Đây là những đánh giá về khóa bồi dưỡng vào các thời điểm trước, trong, cuối khoá và vào những thời điểm sau bồi dưỡng.

***Đánh giá về mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng do khoá bồi dưỡng cung cấp với công việc chuyên môn**

Có 44 người chiếm 51,7% nhân lực kiêm nhiệm được hỏi cho rằng những kiến thức, kỹ năng do khoá bồi dưỡng cung cấp có mức độ phù hợp

cao với công việc; có 35 người chiếm 41,2% cho rằng những kiến thức, kỹ năng của khoá bồi dưỡng có mức độ phù hợp rất cao; chỉ có 6 người chiếm 7,1% cho rằng mức độ phù hợp ở mức trung bình và không ai cho rằng mức độ phù hợp thấp và rất thấp. Như vậy, những nội dung bồi dưỡng về công tác thi đua, khen thưởng được cho rằng mức độ phù hợp và rất phù hợp ở mức cao. Nó cũng cho thấy hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng này khá tốt.

Bảng 2.15. Kết quả điều tra mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng so với công việc

STT	Mức độ đánh giá	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Mức độ phù hợp rất cao	35	41,2
2	Mức độ phù hợp cao	44	51,7
3	Mức độ phù hợp trung bình	6	7,1
4	Mức độ phù hợp thấp	0	0
5	Mức độ phù hợp rất thấp	0	0
	Tổng số	85	100

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

* **Mức độ áp dụng các kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào công việc thực tế**

Bảng 2.16. Đánh giá mức độ áp dụng kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào công việc chuyên môn

STT	Mức độ đánh giá	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Mức độ áp dụng rất nhiều	14	16,5
2	Mức độ áp dụng nhiều	49	57,6
3	Mức độ áp dụng trung bình	17	20,0
4	Mức độ áp dụng ít	5	5,9
5	Mức độ áp dụng rất ít	0	0
	Tổng số	85	100

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Khi được hỏi về mức độ áp dụng các kiến thức, kỹ năng đã được bồi dưỡng vào công việc chuyên môn trong thực tế theo 5 mức độ đánh giá như trên. Trong các mức độ đánh giá, mức độ đánh giá là áp dụng nhiều chiếm tỷ lệ cao nhất là 57,6% tương ứng với 49 người lựa chọn; tiếp đến là đánh giá mức độ áp dụng trung bình chiếm 20% tương ứng với 17 người đánh giá; thứ ba là đánh giá ở mức độ áp dụng rất nhiều chiếm 16,5% tương ứng với 14 người; đánh giá ở mức độ áp dụng ít chiếm 5,9% tương ứng với 5 người; đánh giá ở mức độ áp dụng rất ít không có ai đánh giá.

***Mức độ hài lòng của nhân lực** (cả nhân lực chuyên trách và nhân lực kiêm nhiệm) làm công tác thi đua, khen thưởng khi tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về công tác thi đua, khen thưởng

Bảng 2.17. Mức độ hài lòng của nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng khi tham gia các lớp bồi dưỡng

Mức độ hài lòng khi tham gia lớp bồi dưỡng	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Rất hài lòng	33	38,8
Hài lòng	52	61,2
Không hài lòng	0	0

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Theo như khảo sát, sau khoá bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng cảm thấy rất hài lòng về khoá học có 33 người chiếm 38,8%; có 52 người cảm thấy hài lòng chiếm 61,2% không có ai là không hài lòng khi tham gia lớp bồi dưỡng. Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ thi đua, khen thưởng có nhiều đổi mới, kết hợp trang bị kiến thức nghiệp vụ mới, kỹ năng nghề nghiệp với việc nâng cao phẩm chất chính trị tư tưởng, đạo đức, tác phong, kiến thức pháp luật và kỹ năng thực hành cho đội ngũ công chức, viên chức. Công tác bồi dưỡng đã xuất phát từ những hạn chế, thiếu hụt về tri thức, kỹ

năng của nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng; từ nhu cầu của nguồn lực để xây dựng nội dung, chương trình và lựa chọn phương pháp bồi dưỡng phù hợp.

Đây cũng được xem là một kết quả đáng ghi nhận.

***Đánh giá chung về công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng ngành BHXH Việt Nam**

Bảng 2.18. Đánh giá chung về công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

Mức độ đáp ứng của khóa bồi dưỡng	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Tốt	35	41,2
Đạt yêu cầu	50	58,8
Chưa đạt yêu cầu	0	0

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Theo kết quả khảo sát, các ý kiến tập trung vào mức độ đạt yêu cầu có 50 người, chiếm 58,8% và đánh giá chung là tốt có 35 người chiếm 41,2%; mức độ chưa đạt yêu cầu không có ai. Điều này chứng tỏ rằng công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng là đạt so với yêu cầu đặt ra, đáp ứng tốt so với yêu cầu công việc. Sau các khóa bồi dưỡng, nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng đã được tiêu chuẩn hoá, kiến thức xã hội được nâng cao, am hiểu lịch sử và có nhận thức tốt tiếp cận thông tin mới, nhanh nhạy nắm bắt chủ trương chính sách mới của Đảng và Nhà nước, đáp ứng được yêu cầu về tham mưu cho cấp uỷ đảng, chính quyền các cấp về các chủ trương giải pháp trong chỉ đạo và tổ chức phong trào thi đua sát với thực tiễn triển khai nhiệm vụ của Ngành. Sau mỗi phong trào thi đua, nhiều tập thể, cá nhân lập thành tích xuất sắc được động viên, khen thưởng kịp thời. Những kết quả đột phá trong các lĩnh vực công tác của Ngành với sự xuất hiện nhiều tập thể, cá nhân điển hình tiên tiến trong toàn Ngành sau mỗi đợt phát động thi đua - đó

chính là niềm vui, thành quả lớn nhất mà những người làm công tác thi đua khen thưởng của Ngành mong được nhận.

2.3. Thực trạng nhân tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

Xuất phát từ thực tế và kết quả nghiên cứu, tác giả đi sâu phân tích một số nhân tố ảnh hưởng đến công tác bồi dưỡng công chức của các cơ quan hành chính thuộc thành phố Hà Nội như sau:

2.3.1. Thực trạng các nhân tố khách quan

- Chủ trương chính sách của Nhà nước, của ngành về công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nói chung

Chủ trương chính sách được cụ thể bằng văn bản bắt buộc cán bộ, công chức, viên chức phải học bổ sung thêm kiến thức theo chuẩn ngạch đối với từng chức danh, nhiệm vụ trong quá trình công tác giúp cho kỹ năng nghề nghiệp, trình độ được nâng cao. Mặt khác, chủ trương chính sách cụ thể về bồi dưỡng là quyền lợi để cán bộ, công chức, viên chức được bồi dưỡng. Công tác bồi dưỡng để nâng cao chất lượng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam không nằm ngoài các chủ trương chính sách chung đó.

- Sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước đặt ra các yêu cầu cho sự phát triển của ngành BHXH Việt Nam

Sự phát triển của kinh tế xã hội trong từng thời kỳ đặt ra các yêu cầu khác nhau cho ngành bảo hiểm xã hội. Tại Việt Nam BHXH luôn được coi là trụ cột chính trong việc thực hiện chính sách an sinh xã hội của đất nước. Chính vì vậy, đề án chiến lược phát triển ngành BHXH Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 đang được xây dựng, tập trung và các nội dung chủ yếu như: Tham gia xây dựng chính sách, pháp luật; phát triển người tham gia BHXH,

BHYT; kiểm soát chặt chẽ, minh bạch tài chính quỹ; đa dạng hóa danh mục, cơ cấu đầu tư các quỹ theo nguyên tắc an toàn, bền vững, hiệu quả; cải thiện, nâng cao chất lượng phục vụ; đổi mới nội dung, phương pháp truyền thông; kiện toàn tổ chức bộ máy, cải cách chế độ công vụ, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; tăng cường, mở rộng năng lực hệ thống công nghệ thông tin; phát triển công tác nghiên cứu khoa học, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; hội nhập và hợp tác quốc tế.

Từ các nội dung đặt ra trên, hoạt động của công tác thi đua khen thưởng cũng bị tác động, do vậy hoạt động bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng cũng phải bám sát với mục tiêu phát triển của ngành.

2.3.2. Thực trạng các nhân tố chủ quan

- Quan điểm của lãnh đạo ngành BHXH Việt Nam, của lãnh đạo đơn vị về bồi dưỡng nhân lực ngành BHXH nói chung và nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của Ngành nói riêng

Hiện nay, một bộ phận lãnh đạo, công chức quản lý có nhận thức chưa đúng về vai trò của bồi dưỡng CCVC với hoạt động của đơn vị. Thực tế có thể thấy một số cấp ủy và một bộ phận cán bộ lãnh đạo các đơn vị trực thuộc, các BHXH tỉnh thành phố, BHXH quận, huyện còn chưa thấy hết vị trí, tầm quan trọng của công tác thi đua khen thưởng, của công tác đào tạo bồi dưỡng nói chung, công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng nói riêng.

Một số cá nhân chưa coi trọng nghiệp vụ thi đua, khen thưởng vì cho rằng công tác thi đua, khen thưởng mang tính mùa vụ, là công tác kiêm nhiệm, không phải công việc chính của đơn vị. Nên không quan tâm nhiều đến việc bồi dưỡng cho nhân lực làm công tác này tại đơn vị.

Nếu người làm công tác theo dõi về bồi dưỡng quan tâm tới việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực công tác của công chức, viên chức thì họ sẽ chú trọng tới việc lập kế hoạch, đồng thời tham mưu giúp lãnh đạo cử công chức tham gia các khóa bồi dưỡng phù hợp với công việc chuyên môn của từng đối tượng. Đồng thời tham mưu giúp lãnh đạo ban hành các chế độ ưu tiên đối với công chức, viên chức tham gia học tập. Ngược lại, người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng nhưng không hiểu về bồi dưỡng, không nhận thức được tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng thì họ sẽ không quan tâm tới công tác bồi dưỡng. Và như vậy sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực, hiệu quả giải quyết công việc của công chức, viên chức nói chung và công chức, viên chức làm công tác thi đua khen thưởng nói riêng.

- Năng lực của bộ máy chuyên trách về bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng

Bộ phận chuyên trách làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam là Vụ Thi đua - Khen thưởng, nhân lực của Vụ hiện nay có 14 người, trong đó có 01 Vụ trưởng, 01 Phó vụ trưởng và 12 viên chức gồm chuyên viên, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp đảm trách một khối lượng lớn công việc thi đua khen thưởng của ngành. Trong chức năng nhiệm vụ được giao có nhiệm vụ "đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn nghiệp vụ theo chức năng nhiệm vụ của đơn vị". Để làm tốt chức năng nhiệm vụ này, các viên chức trong phòng phải hết sức nỗ lực học hỏi, vì chủ yếu họ chưa qua lớp đào tạo bài bản về quản trị nhân lực khu vực công. Do vậy, không tránh khỏi việc xác định nhu cầu bồi dưỡng hay xây dựng kế hoạch bồi dưỡng còn thiếu chuyên nghiệp dẫn đến tham mưu cho lãnh đạo chưa có hiệu quả.

Bên cạnh đó, bộ máy chuyên trách về bồi dưỡng công tác thi đua, khen thưởng của Trung ương hoạt động chưa hiệu quả, hầu như ít có các khoá đào

tạo bồi dưỡng cho nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của các ngành, trong toàn hệ thống thi đua, khen thưởng Việt Nam.

- Về kinh phí đào tạo, bồi dưỡng

Nằm trong sự phân bổ kinh phí của ngành BHXH. Trong những năm qua, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng được thống kê như sau:

Bảng 2.19. Bảng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành BHXH Việt Nam giai đoạn 2018 - 2020

	Đơn vị tính	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Tổng kinh phí bồi dưỡng	<i>Triệu đồng</i>	474,28	215,08	210,2
Tổng số lượt người bồi dưỡng	<i>Lượt người</i>	164	164	160
Kinh phí đào tạo/người	<i>Trđ/lượt người</i>	2,9	1,3	1,3

(Nguồn: Văn phòng BHXH Việt Nam)

Kinh phí bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng tính bình quân trên lượt người của năm 2018 cao nhất đạt 2,9 triệu đồng/lượt người; năm 2019 và 2020 số tiền chi cho hoạt động này giảm xuống còn 1,3 triệu đồng/lượt người. Riêng năm 2020, kinh phí bồi dưỡng ít là do có một số khoá bồi dưỡng được thực hiện online nên không mất nhiều về kinh phí đi lại ăn ở.

2.4. Đánh giá thực trạng bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

2.4.1. Kết quả đạt được

Qua các đợt bồi dưỡng, trình độ nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng đã được nâng lên rõ rệt, không những nắm chắc nghiệp vụ công tác thi đua, khen thưởng mà còn hiểu sâu hơn về các nghiệp vụ của Ngành để tham mưu cho lãnh đạo đơn vị thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng, hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của đơn vị cũng như của Ngành, góp phần thực hiện an sinh xã hội của địa phương, đất nước. Nhờ vào làm tốt công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng nên các phong trào thi đua, đặc biệt các phong trào thi đua chuyên đề, đợt xuất hàng năm đều gắn chặt với nhiệm vụ chính trị của đơn vị, địa phương và của Ngành. Thi đua khen thưởng tạo động lực để mỗi tập thể, cá nhân khắc phục khó khăn, vượt lên chính mình. Thi đua khen thưởng tạo ra khí thế làm việc sôi nổi, cạnh tranh lành mạnh giữa cá nhân này với cá nhân khác, giữa tập thể này với tập thể khác, để tiến tới một mục tiêu chung: vì sự phát triển của mỗi cá nhân, tập thể và toàn xã hội. Qua các phong trào thi đua đã phát hiện nhiều gương điển hình tiên tiến có cách làm hay, sáng tạo, đạt hiệu quả cao trong thực thi nhiệm vụ, xứng đáng được tôn vinh, khen thưởng. Công tác khen thưởng cũng có nhiều đổi mới, chú trọng khen thưởng các tập thể nhỏ, người lao động trực tiếp thực thi nhiệm vụ. Số lượng các tập thể, cá nhân được khen thưởng trong các phong trào thi đua thường xuyên, chuyên đề, đợt xuất đảm bảo khen đúng người, đúng việc, tăng theo từng năm. Đặc biệt năm 2020, ngành BHXH Việt Nam kỷ niệm 25 năm ngày thành lập (16/02/1995-16/02/2020) và Đại hội Thi đua yêu nước ngành BHXH Việt Nam lần thứ V, toàn Ngành đã đạt được nhiều thành tích đáng ghi nhận. Tại Đại hội thi đua yêu nước toàn quốc lần thứ X, ngành BHXH Việt Nam vinh dự có 10 đại biểu là những điển hình tiên tiến xuất sắc đại diện cho gần 20 nghìn CCVC toàn Ngành tham dự Đại hội. Kết quả khen thưởng trong giai đoạn 2018-2020 của toàn Ngành cụ thể như sau:

- Tập thể Lao động xuất sắc: 2.476 tập thể
- Cờ thi đua của BHXH Việt Nam: 325 tập thể
- Cờ thi đua của Chính phủ: 58 tập thể
- Chiến sỹ thi đua Ngành BHXH Việt Nam: 106 tập thể
- Chiến sỹ thi đua toàn quốc: 3 cá nhân
- Bằng khen của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam: 1.224 tập thể, 6.946 cá nhân
- Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ: 114 tập thể, 180 cá nhân
- Huân chương Lao động các hạng: 49 tập thể, 26 cá nhân

Đạt được kết quả trên công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng có đóng góp rất lớn. Cụ thể kết quả bồi dưỡng các lượt người làm công tác thi đua khen thưởng các năm như sau:

Năm 2018 bồi dưỡng được 164 lượt người làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH đạt 100% kế hoạch đề ra. Năm 2019 số lượng cũng đạt được như năm 2018. Năm 2020 cũng đạt được 100% kế hoạch đề ra là bồi dưỡng được 160 số lượt người, số này ít hơn năm 2019 là do có sự sát nhập một số đơn vị, cơ quan trong hệ thống BHXH Việt Nam do thực hiện tinh giản biên chế.

2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.4.2.1. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác bồi dưỡng nhân lực còn một số hạn chế cần khắc phục trong thời gian tới như sau:

Việc xác định nhu cầu bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng chủ yếu là do từ Vụ Thi đua - khen thưởng đưa xuống, các đơn vị hầu như không có ý kiến đề xuất nhu cầu cần bồi dưỡng, tập huấn.

Việc xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện bồi dưỡng:

Công tác phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong việc thực hiện công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng có lúc còn chưa đồng bộ, thiếu chặt chẽ nên chất lượng một số lớp chưa cao.

Một số cơ quan, đơn vị chưa rà soát kỹ việc cử cán bộ đi bồi dưỡng nên dẫn đến một số cán bộ được cử đi bồi dưỡng tập huấn lại không trực tiếp làm công tác thi đua, khen thưởng.

Một số giảng viên phương pháp giảng dạy còn nặng về thuyết trình, chưa áp dụng một cách thực sự hiệu quả phương pháp giảng dạy tích cực nhằm phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học viên, đặc biệt là các học viên có nhiều kinh nghiệm thực tế.

Thời gian qua những hoạt động bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng chủ yếu dựa vào sự thay đổi các quy định pháp luật, các văn bản pháp luật liên quan đến công tác thi đua, khen thưởng của Nhà nước.

Ý thức tham gia các khóa bồi dưỡng của một số viên chức chưa cao, thường học mang tính ép buộc nên chưa chủ động nghiên cứu, ứng dụng vào công việc cụ thể. Một số mang tâm lý học cho xong, đến lúc làm không hiểu thì lại gọi điện hỏi để được cán bộ vụ giải thích và hướng dẫn. Chính vì vậy, học mang tính đối phó dẫn đến lãng phí ngân sách mà hiệu quả không cao.

2.4.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế

- Việc ban hành các chủ trương, chính sách, chế độ đối với bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức nói chung và công tác thi đua, khen thưởng nói riêng.

- Công tác chọn cử cán bộ đi bồi dưỡng chưa đúng theo yêu cầu, chưa đúng người, đúng việc. Bên cạnh đó, nhận thức, ý thức trách nhiệm của một

số lãnh đạo đơn vị trong việc đi bồi dưỡng chưa đúng, chưa đầy đủ, nên chưa nêu cao trách nhiệm trong học tập.

- Ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa đáp ứng được yêu cầu, mục tiêu đề ra.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP BỒI DƯỠNG NHÂN LỰC LÀM CÔNG TÁC THI ĐUA, KHEN THƯỞNG CỦA BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

3.1. Quan điểm, mục tiêu về công tác thi đua, khen thưởng của Đảng, Nhà nước và của ngành Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Quan điểm, mục tiêu về công tác thi đua, khen thưởng của Đảng và Nhà nước

Trong bài phát biểu của Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng, tại Đại hội thi đua yêu nước lần thứ X, đồng chí Tổng bí thư đã nhấn mạnh:

Một là, tiếp tục quán triệt, triển khai, tuyên truyền và tổ chức thực hiện thật tốt các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về thi đua, khen thưởng, nhất là quán triệt sâu sắc tư tưởng thi đua ái quốc của Chủ tịch Hồ Chí Minh để công tác thi đua, khen thưởng thực sự là động lực, biện pháp góp phần tăng cường xây dựng Đảng và hệ thống chính trị thật sự trong sạch, vững mạnh; xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa thật sự của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân. Tiếp tục tạo sự chuyển biến mạnh mẽ hơn nữa trong nhận thức, tư tưởng của các cấp uỷ đảng, chính quyền, trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong triển khai công tác thi đua, khen thưởng. Đề cao trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng của các thành viên hội đồng thi đua - khen thưởng các cấp.

Hai là, tổ chức các phong trào thi đua cần có mục tiêu thiết thực, cụ thể gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, phát triển kinh tế - xã hội của từng bộ, ban, ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị và phải được tiến hành thường

xuyên, liên tục. Cùng với phong trào thi đua thường xuyên, cần phát động các phong trào thi đua theo đợt, theo chuyên đề. Tiếp tục đổi mới toàn diện, phát huy tinh thần sáng tạo trong tổ chức phong trào thi đua sao cho thật bổ ích, thiết thực, tránh hình thức lối mòn, nhàm chán, tẻ nhạt. Đối tượng thi đua cần phải rộng rãi; bảo đảm hài hoà các lợi ích: Lợi ích của người lao động; lợi ích của bộ, ban, ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị; lợi ích của xã hội. Các phong trào thi đua cần có nội dung, tiêu chí cụ thể, rõ ràng để dễ thực hiện, dễ kiểm tra, giám sát; huy động được sự tham gia đông đảo và sự hưởng ứng tích cực của quần chúng nhân dân.

Ba là, nâng cao chất lượng công tác khen thưởng, tạo chuyển biến mạnh mẽ và thực chất, bảo đảm khen thưởng chính xác, kịp thời, công khai, minh bạch, có tác dụng giáo dục, nêu gương. Quan tâm và cụ thể hoá bằng các quy định về việc khen thưởng qua phát hiện các điển hình, nhân tố mới, khen thưởng người trực tiếp lao động, sản xuất; khen thưởng đột xuất, khen thưởng theo chuyên đề; tăng cường phát hiện các điển hình tiên tiến để động viên, khen thưởng kịp thời. Khen thưởng phải phù hợp với thành tích và kết quả đạt được. Thi đua là để đào tạo, rèn luyện và xây dựng con người mới. Tránh hình thức.

Bốn là, tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền các phong trào thi đua, phối hợp với cơ quan thông tin đại chúng phát hiện, tuyên truyền, nhân rộng điển hình tiên tiến, nêu gương người tốt, việc tốt, nhằm thúc đẩy, cổ vũ phong trào thi đua yêu nước, góp phần tạo động lực thi đua hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: “Chiến sĩ thi đua là những người mới, những người luôn cố gắng thực hiện cần, kiệm, liêm chính, là những người tôi trung thành của nhân dân, con hiếu của Tổ quốc”. Sau Đại hội, tôi đề nghị hơn 2.000 đại biểu là điển hình tiên tiến, anh hùng, chiến sĩ thi đua có mặt hôm nay, hãy tiếp tục phát huy năng lực, trí tuệ, tích cực tham gia

và làm nòng cốt các phong trào thi đua yêu nước tại cơ quan, địa phương, đơn vị để những cách làm hay, những kinh nghiệm tốt nhanh chóng được lan tỏa sâu rộng đến cộng đồng xã hội.

Năm là, thi đua phải bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, gắn liền với tổng kết, rút kinh nghiệm và khen thưởng. Vì vậy, cần hết sức chú trọng tăng cường bồi dưỡng, nâng cao năng lực tham mưu, đề xuất, năng lực thực tiễn, năng lực phát hiện và tổ chức thực hiện của đội ngũ thành viên hội đồng thi đua - khen thưởng các cấp, cán bộ lãnh đạo quản lý, chuyên trách và kiêm nhiệm làm công tác thi đua, khen thưởng. Đội ngũ những người làm công tác thi đua, khen thưởng cần có phẩm chất, đạo đức, bản lĩnh chính trị vững vàng, nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về thi đua, khen thưởng, có bề dày kiến thức và kinh nghiệm, gắn bó với quần chúng và phong trào thi đua. Đặc biệt là cần hết sức công tâm, khách quan, trong sáng. Đồng thời, tiếp tục củng cố tổ chức, bộ máy theo hướng tinh, gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, thống nhất từ Trung ương đến địa phương, cơ sở. Đây là nhân tố quan trọng quyết định chất lượng công tác tham mưu và kết quả triển khai tổ chức thực hiện có hiệu quả phong trào thi đua và công tác khen thưởng trong phạm vi cả nước, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.

Quan điểm, mục tiêu về công tác thi đua khen thưởng của ngành Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Thứ nhất, Ban Cán sự Đảng, Hội đồng Thi đua - Khen thưởng BHXH Việt Nam luôn quan tâm đến công tác thi đua, khen thưởng, chỉ đạo ban hành đầy đủ các văn bản hướng dẫn thực hiện công tác thi đua, khen thưởng theo quy định của Nhà nước, của Ngành về thi đua, khen thưởng.

Thứ hai, Hội đồng Thi đua - Khen thưởng các cấp thường xuyên được kiện toàn giúp cho công tác thi đua, khen thưởng luôn kịp thời.

Thứ ba, Lãnh đạo Ngành BHXH Việt Nam trang bị đầy đủ cơ sở vật chất tiện nghi, hiện đại để vận hành công tác thi đua, khen thưởng được thuận lợi từ trung ương đến địa phương. Đặc biệt là trang bị hệ thống phần mềm thi đua, khen thưởng liên thông với công tác đánh giá tổ chức cán bộ, giúp cho công tác bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng rất thuận lợi, tiết kiệm được nhiều thời gian, công sức.

3.2. Một số giải pháp nhằm bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam

3.2.1. Nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền về công tác thi đua, khen thưởng và bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng

Thứ nhất, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của người đứng đầu, của cơ quan, đơn vị về công tác thi đua, khen thưởng trong việc đảm bảo chất lượng, hiệu quả của công tác thi đua khen thưởng và bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng để đạt được mục tiêu, nhiệm vụ của ngành và mục tiêu phát triển ngành trong tương lai, phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đối với nhà quản lý, cần nhận thức đúng đắn vai trò của bồi dưỡng vì chỉ có bồi dưỡng mới đem lại cho tổ chức nguồn nhân lực tinh nhuệ, có thể đáp ứng được sự cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Thứ hai, công tác bồi dưỡng phải tập trung vào việc nâng cao phẩm chất, năng lực thực thi của đội ngũ nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng.

Bồi dưỡng nâng cao nhận thức về trách nhiệm, thái độ, hành vi và các phẩm chất cá nhân của người làm công tác thi đua, khen thưởng. Rà soát, hoàn thiện các văn bản về công tác thi đua, khen thưởng nhằm đổi mới mạnh mẽ, toàn diện và thực hiện đồng bộ, hiệu quả công tác thi đua, khen thưởng,

tạo môi trường, thúc đẩy đổi mới, sáng tạo, trong công tác thi đua, khen thưởng.

Thứ ba, nâng cao nhận thức về hiệu quả của công tác bồi dưỡng. Hiệu quả của công tác bồi dưỡng phụ thuộc vào nhận thức, ý thức của học viên. Một bộ phận không nhỏ xác định động cơ tham gia hoạt động bồi dưỡng là để đi thăm quan, du lịch, đi chơi. Cần phải cho họ thấy được vai trò của công tác bồi dưỡng không chỉ với tổ chức mà còn quan trọng đối với mỗi cá nhân. Để họ nhận thức được, nhằm tạo động lực tham gia bồi dưỡng các chương trình thi đua, khen thưởng.

3.2.2. Giải pháp hoàn thiện giai đoạn xác định nhu cầu bồi dưỡng

Xác định đúng nhu cầu bồi dưỡng là một khâu quan trọng trong quá trình nâng cao chất lượng bồi dưỡng nhân lực. Để tránh lãng phí trong bồi dưỡng, cần tiến hành điều tra tổng thể trình độ và nhu cầu bồi dưỡng cả về số lượng và nhu cầu bồi dưỡng về nội dung chuyên môn. Nhu cầu bồi dưỡng là khoảng trống giữa thực trạng và yêu cầu. Đây là hoạt động phân tích, đánh giá nhằm xác định sự chênh lệch giữa năng lực hiện có trong thực hiện nhiệm vụ thực tế của nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng với khung năng lực cần phải có của mỗi vị trí việc làm chuyên trách và kiêm nhiệm. Vấn đề đặt ra cho các khóa bồi dưỡng là lấp được khoảng trống, giải quyết được sự chênh lệch đó. Nhấn mạnh thực hiện theo nguyên tắc; thiếu gì cần gì thì bồi dưỡng cái đó.

Nhằm khắc phục hoạt động bồi dưỡng không sát nhu cầu và cũng từ đó phát sinh ra những hạn chế khác, Vụ Thi đua khen thưởng với tư cách là cơ quan tham mưu giúp lãnh đạo BHXH Việt Nam trong việc nâng cao năng lực, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng cho nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng cần tập trung:

Một là, do công việc chuyên môn kiêm nhiệm về công tác thi đua, khen thưởng nên liên quan đến nhiều lĩnh vực, mỗi lĩnh vực đòi hỏi một năng lực về trình độ chuyên môn khác nhau. Thiết nghĩ cần rà soát lại những nhân lực đang làm công tác kiêm nhiệm thi đua, khen thưởng tại các đơn vị về:

Trình độ chuyên môn và chuyên ngành chuyên môn đào tạo phải phù hợp;

Trình độ lý luận chính trị

Trình độ quản lý hành chính nhà nước;

Trình độ tin học, ngoại ngữ.

Trong đó quan trọng nhất là: Trình độ chuyên môn và chuyên ngành chuyên môn đào tạo phải phù hợp.

Bảng 3.1. Xác định nhu cầu bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức danh

Tiêu chí	Tổng số	Phù hợp		Không phù hợp		Ghi chú
		Số lượng	%	Số lượng	%	
1	2	3	4	5	6	7
Trình độ chuyên môn (sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học, sau đại học) và chuyên ngành chuyên môn đào tạo phải phù hợp						
Trình độ lý luận chính trị (sơ cấp, trung cấp, cao cấp hay cử nhân)						
Trình độ quản lý hành chính nhà nước (tương ứng với chức danh hạng nghề nghiệp, ngạch)						

(Nguồn: Tác giả thiết kế)

Tất cả những viên chức nào nằm ở cột danh mục không phù hợp đều thuộc diện phải bồi dưỡng nhằm đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí công việc đảm nhận.

Tất cả các Phòng Tổng hợp (Tổ chức - Hành chính) của các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam; Phòng Tổ chức cán bộ của BHXH tỉnh; BHXH quận, huyện phải thực hiện nhiệm vụ cập nhật thông tin ở bảng 3.1. cần phải được cập nhật thường xuyên, vì có thể có sự biến động do có sự điều chuyển, chuyển chuyển, điều động, hoặc bổ nhiệm đi thực hiện các nhiệm vụ hoặc vị trí việc làm khác.

Hai là, xác định nhu cầu bồi dưỡng theo khung năng lực từng vị trí việc làm. Đây là công việc phức tạp hơn so với nhóm công việc thứ nhất đã nêu trên.

Khung năng lực của vị trí việc làm có thể chia thành 03 nhóm năng lực: năng lực chung, năng lực lãnh đạo, quản lý và năng lực chuyên môn.

Để thực hiện được điều này, đòi hỏi đơn vị chuyên môn quản lý nhân sự phải thực sự quan tâm và có năng lực để phân tích, đánh giá những kiến thức, kỹ năng nào còn thiếu, yếu của từng vị trí để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhằm bù đắp những thiếu hụt. Nguyên tắc cơ bản của hoạt động này trình bày ở bảng sau:

Bảng 3.2. Xác định nhu cầu bồi dưỡng theo khung năng lực chung

TT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Đạo đức công vụ và trách nhiệm với công việc					
2	Tổ chức thực hiện công việc					
3	Năng lực giao tiếp					
4	Năng lực xây dựng mối quan hệ					
5	Khác:.....					

Bảng 3.3. Xác định nhu cầu bồi dưỡng theo khung năng lực lãnh đạo, quản lý

TT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Năng lực tư duy, chiến lược					
2	Năng lực ra quyết định và giải quyết vấn đề					
3	Năng lực quản lý sự thay đổi					
4	Năng lực tổ chức làm việc nhóm					
5	Năng lực gây ảnh hưởng					
6	Năng lực phát triển công chức					
7	Khác:.....					

Bảng 3.4. Xác định nhu cầu bồi dưỡng theo khung năng lực chuyên môn

TT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Nắm vững quy chế làm việc, quy trình giải quyết công việc					
2	Hiểu được mục tiêu, đối tượng quản lý, hệ thống các quy định và cơ chế của đơn vị, tổ chức					
3	Có khả năng tiếp thu kiến thức mới về chuyên môn					
4					

(Nguồn: Tác giả tự thiết kế)

Theo như phương pháp xác định nhu cầu bồi dưỡng ở trên, các đơn vị trực thuộc, BHXH tỉnh thành phố trực thuộc trung ương và BHXH quận, huyện sẽ xác định nhu cầu bồi dưỡng về số lượng tham gia khóa bồi dưỡng và nội dung kiến thức, kỹ năng làm việc cần bồi dưỡng nâng cao.

3.2.3. Hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng

Thứ nhất, nâng cao chất lượng xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình, kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng nói riêng.

- Rà soát, cơ cấu lại các kế hoạch bồi dưỡng nguồn nhân lực đang thực hiện về nội dung, chương trình, đối tượng, cơ sở đào tạo; đồng thời cơ cấu lại kinh phí bồi dưỡng theo hướng ưu tiên thực hiện Đề án; đối tượng học viên, nội dung chương trình, thời gian học không bảo đảm chất lượng; thực hiện phân công rõ ràng, phối hợp chặt chẽ các lớp bồi dưỡng do Vụ Thi đua - Khen thưởng tổ chức.

- Vụ Thi đua - Khen thưởng nên phối hợp với Trường Đào tạo nghiệp vụ BHXH, tham mưu cho Lãnh đạo Ngành phê duyệt các khoá bồi dưỡng cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng phù hợp, thiết thực, hiệu quả.

Thứ hai, đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình, phương pháp bồi dưỡng hiệu quả, thiết thực, bám sát yêu cầu thực tiễn của ngành, sự phát triển của ngành, cần bám sát thực tiễn của đất nước, chú trọng trang bị tri thức toàn diện, đồng thời nâng cao năng lực tư duy và khả năng vận dụng sáng tạo vào thực tiễn công tác. Chú trọng kỹ năng nắm bắt thực tiễn và dự báo xu thế, tình hình trong nước; khả năng tư duy chiến lược, xử lý tình huống; hoàn thiện kỹ năng lãnh đạo, quản lý và năng lực điều hành, tổ chức thực tiễn. Biên soạn mới, nâng cao chất lượng chương trình bồi dưỡng, tổ chức các chương trình

bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ ngắn ngày với mục đích cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng theo nhu cầu, theo hướng “cầm tay chỉ việc”.

Thứ ba, việc bồi dưỡng về kỹ năng tác nghiệp, như: soạn thảo văn bản, quản lý thông tin, hồ sơ, tài liệu, quản lý kế hoạch làm việc,... để họ có thể giải quyết công việc đúng quy định. Đây là khâu yếu nhất của đội ngũ nhân lực kiêm nhiệm làm công tác thi đua, khen thưởng.

Thứ tư, chương trình bồi dưỡng cần chú trọng cả phẩm chất đạo đức và kiến thức, cả lý luận và thực tiễn; bồi dưỡng kiến thức cơ bản và kỹ năng thực hành.

Thứ năm, về năng lực và trình độ quản lý, tổ chức các khóa bồi dưỡng: Đội ngũ làm công tác tổ chức bồi dưỡng cần được đào tạo, tập huấn nhằm nâng cao kiến thức về nhân lực, kỹ năng tổ chức sự kiện nhờ đó trở thành những nhà tổ chức bồi dưỡng chuyên nghiệp góp phần không nhỏ vào thành công của hoạt động bồi dưỡng CCVC.

Ngoài ra, phải chú trọng công tác đánh giá kết quả bồi dưỡng cả về:

- Mức độ phù hợp giữa nội dung chương trình với yêu cầu tiêu chuẩn ngạch, chức vụ lãnh đạo, quản lý và yêu cầu vị trí việc làm;
- Năng lực của giảng viên và sự phù hợp của phương pháp bồi dưỡng với nội dung chương trình và người học;
- Năng lực tổ chức bồi dưỡng, quản lý lớp bồi dưỡng: Quán triệt nhận thức và trách nhiệm của người đứng đầu đối với hoạt động bồi dưỡng, đặc biệt liên quan đến việc cử đúng người tham gia các lớp bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ, kỹ năng và phương pháp quản lý công tác bồi dưỡng;
- Mức độ tiếp thu kiến thức, kỹ năng của CCVC và thực tế áp dụng vào việc thực hiện nhiệm vụ.

Thứ sáu, về kinh phí bồi dưỡng: Bố trí đủ kinh phí để thực hiện các nhiệm vụ và giải pháp của Kế hoạch; sử dụng kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ theo đúng quy định của pháp luật; có cơ chế phân bổ và quản lý, sử dụng kinh phí bồi dưỡng phù hợp với tình hình thực tế, bảo đảm sự chủ động, nâng cao hiệu quả sử dụng kinh phí bồi dưỡng.

3.3. Một số đề xuất, khuyến nghị đối với Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương

Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương tuy đã đạt được những kết quả nổi bật, nhưng công tác thi đua, khen thưởng vẫn đang phải đối mặt với nhiều thách thức, đặc biệt là việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, nguồn nhân lực. Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương nên xây dựng đội ngũ báo cáo viên của Ban để phối hợp với nhà trường, các ngành triển khai công tác này. Tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ thi đua, khen thưởng và cấp chứng chỉ, chứng nhận theo yêu cầu vị trí việc làm cho cán bộ, công chức, viên chức, các tổ chức, cá nhân có nhu cầu và trong các nội dung đào tạo, bồi dưỡng khác có liên quan.

Hợp tác trong việc xây dựng, phát triển nội dung chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức giảng dạy các học phần gắn với lĩnh vực thi đua, khen thưởng đối với các ngành Quản trị nhân lực và một số ngành liên quan ở một số trường, cơ sở đào tạo.

Hợp tác nghiên cứu khoa học về thi đua khen thưởng; trao đổi, tọa đàm, hội thảo khoa học, học hỏi kinh nghiệm cho các cán bộ, công chức, viên chức, giảng viên, sinh viên; chia sẻ các ấn phẩm khoa học và các tài liệu chuyên môn khác trong điều kiện cho phép và theo nhu cầu thực tiễn. Hợp tác trong phát triển đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy chuyên môn đào tạo, bồi dưỡng về thi đua, khen thưởng.

KẾT LUẬN

Thi đua khen thưởng là công cụ quản lý hiệu quả và nhân văn, bởi thi đua khen thưởng không quản lý bằng mệnh lệnh hành chính mà bằng cách khơi dậy cảm hứng, sự tâm huyết, nhiệt tình, đam mê sáng tạo trong mỗi tập thể, cá nhân với tất cả sự tự nguyện, tự giác. Mà khi người ta làm việc bằng sự tự nguyện, tự giác, tất cả vốn hiểu biết, kinh nghiệm mới có thể phát huy, để từ đó có những sáng kiến, giải pháp hay, đúng, trúng trong công việc. Thấm nhuần tư tưởng thi đua yêu nước của Chủ tịch Hồ Chí Minh, quán triệt quan điểm của Đảng, Nhà nước về công tác thi đua, khen thưởng, trong thời gian qua việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ công chức, viên chức làm công tác này đã được BHXH Việt Nam quan tâm, chú trọng. Nhờ đó, công tác thi đua, khen thưởng của các cơ quan, đơn vị trong Ngành đã đi vào nền nếp, đạt kết quả đáng khích lệ, góp phần thúc đẩy tinh thần làm việc, phát huy trí tuệ và sức sáng tạo của công chức, viên chức và người lao động trong toàn Ngành.

Xuất phát từ tình hình thực tiễn về công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam, việc bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng là công tác trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng nhân lực, hoàn thiện kiến thức, kỹ năng, thái độ để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Trong những năm qua, hoạt động bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam đã có được những thành công nhất định đóng góp cho sự phát triển không ngừng lớn mạnh của Ngành và đất nước. Tuy nhiên hoạt động bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam trong thời gian qua cũng còn có những hạn chế nhất định, làm hoạt động bồi dưỡng chưa đáp ứng được mục tiêu đặt ra.

Luận văn đã hệ thống hoá được cơ sở lí luận về nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH; đã phân tích được thực trạng bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam. Từ đánh giá thực trạng, chỉ ra được những hạn chế, nguyên nhân của nó và qua đó đưa ra được các giải pháp khắc phục để giúp hoạt động bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam ngày một tốt hơn, hiệu quả cao hơn. Đây cũng chính là mong muốn của tác giả khi thực hiện luận văn này.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu Tiếng Việt

1. Nguyễn Tuấn Anh (2017). *Đào tạo nhân sự công ở một số nước Đông Nam Á trong điều kiện hiện nay: Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Kinh tế quốc tế, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội, Việt Nam.
2. Bộ Nội vụ (2018), *Thông tư số 01/2018/TT-BNV hướng dẫn một số điều của nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, công chức, ban hành ngày 08/01/2018*.
3. Ban Tuyên giáo Trung ương, Tài liệu nghiên cứu các văn kiện Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII.
4. Báo cáo số 191-BC/TU/ngày 02/11/2019 của Ban Thường vụ Thành ủy về tổng kết thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.
5. Ngô Thành Can (2009), *Cải cách quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ*, <http://tcnn.vn/Plus.aspx/vi/News/126/0/1010070/0/38177>, truy cập ngày 16/02/2018.
6. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb. Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
7. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng công chức*, ban hành ngày 05/03/2010
8. Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, Nghị định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, công chức*, ban hành ngày 01/09/2017.

9. Chính phủ (2016), *Nghị định 01/2016/NĐ-CP, Nghị định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam*, ban hành ngày 05/01/2016.
10. Thái Bình Dương (2017) “*Chính sách phát triển cán bộ công chức từ thực tiễn tỉnh Đồng Nai*”. Luận văn thạc sĩ Chính sách công.
11. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
12. Lê Thanh Hà (2012), *Giáo trình nguồn nhân lực*, Nxb Lao động- Xã hội, Hà Nội.
13. Nguyễn Thị La (2015), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong quá trình cải cách hành chính”, *Tạp chí Cộng sản* số 9/2015.
14. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.
15. Nguyễn Văn Phong (2017), “*Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở nước ta hiện nay*”, *Tạp chí tổ chức Nhà nước*, số tháng 3/2017.
16. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Vân Điềm (2010), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
17. Quốc Hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Luật số: 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008 quy định về Luật cán bộ, công chức*, Hà Nội.
18. Phạm Đức Tiến (2016), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình Việt Nam hội nhập quốc tế*. Luận án tiến sĩ chính trị học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, Việt Nam.

19. Thủ Tướng Chính Phủ (2016), *Quyết định Số 163/QĐ-TTg ngày 25 tháng 01 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, công chức giai đoạn 2016- 2025*, Hà Nội.
20. Nguyễn Văn Trung (2009) có tiêu đề, “Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ở một số nước”, *Tạp chí Quản lý nhà nước* số 03/2009.
21. Ủy ban Thường vụ Quốc Hội (1998), *Pháp lệnh cán bộ công chức*, ban hành ngày 26/02/1998.
22. Nguyễn Như Ý (2011), *Đại Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2011.

Tài liệu Tiếng Anh

23. Brook, Timothy (1999). *China and Historical Capitalism*. New York: Cambridge University Press. ISBN 0-521-64029-6.
24. Chinas Examination Hell: The Civil Service Examination of Imperial China.
25. “Confucianism and the Chinese Scholastic System: The Chinese Imperial Examination System”. California State Polytechnic University, Pomona.
26. Imperial China: Civil Service Examination. Princeton University.
27. Kazin, Edwards, and Rothman (2010), *The Princeton Encyclopedia of American Political History*, Princeton University Press, 142.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: QUYẾT ĐỊNH CHỨC NĂNG NHIỆM VỤ QUYỀN HẠN CỦA VỤ THI ĐUA KHEN THƯỞNG

SAO Y
Bảo hiểm xã hội Việt Nam
Thời gian ký: 30/09/2020 16:02:52 +07:00

BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: *1226* /QĐ-BHXH

Hà Nội, ngày *29* tháng *9* năm 2020

QUYẾT ĐỊNH

**Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn
và tổ chức của Vụ Thi đua - Khen thưởng**

TỔNG GIÁM ĐỐC BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

Căn cứ Nghị định số 89/2020/NĐ-CP ngày 04/8/2020 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Vị trí và chức năng

1. Vụ Thi đua - Khen thưởng là đơn vị chuyên môn giúp việc Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam (sau đây gọi là Tổng Giám đốc), có chức năng tham mưu, giúp Tổng Giám đốc quản lý, tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng đối với các đơn vị thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam theo quy định của pháp luật.

2. Vụ Thi đua - Khen thưởng chịu sự quản lý trực tiếp, toàn diện của Tổng Giám đốc.

Điều 2. Nhiệm vụ và quyền hạn

1. Chủ trì xây dựng trình Tổng Giám đốc ban hành:

a) Các văn bản hướng dẫn, triển khai thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác thi đua, khen thưởng;

b) Các chương trình, kế hoạch, nhiệm vụ công tác thi đua, khen thưởng ngắn hạn và dài hạn; tổ chức thực hiện sau khi được phê duyệt.

2. Tham mưu, giúp Tổng Giám đốc tham gia ý kiến với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật có liên quan đến công tác thi đua, khen thưởng và văn bản có liên quan.

3. Tham mưu giúp Tổng Giám đốc trong việc: hướng ứng, tổ chức thực hiện và chỉ đạo việc sơ kết, tổng kết các phong trào thi đua do Chủ tịch nước, Thủ tướng Chính phủ, bộ, ngành, đoàn thể Trung ương và Tổng Giám đốc phát động; hướng dẫn, phổ biến tuyên truyền, phát hiện, bồi dưỡng, tổng kết và nhân rộng

các gương điển hình tiên tiến, gương người tốt, việc tốt trong các phong trào thi đua; phổ biến kinh nghiệm, đề xuất cải tiến, đổi mới công tác thi đua, khen thưởng.

4. Chủ trì tổng hợp, phối hợp với các đơn vị liên quan trình Tổng Giám đốc ban hành Bảng chấm điểm thi đua; tổng hợp kết quả chấm điểm thi đua đối với Bảo hiểm xã hội các tỉnh, thành phố, các đơn vị trực thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam; danh mục chỉ tiêu nhiệm vụ trọng yếu hằng năm trình Tổng Giám đốc quyết định đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với các đơn vị trong toàn Ngành.

5. Giúp Tổng Giám đốc: tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện các nội dung, chương trình, kế hoạch hoạt động của Khối thi đua các bộ, ngành Khoa học - Văn hóa - Xã hội; hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện công tác thi đua, khen thưởng trong các đơn vị, Khối, Cụm thi đua thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam theo quy định của pháp luật.

6. Thường trực Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Bảo hiểm xã hội Việt Nam; Hội đồng Thi đua - Khen thưởng cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

7. Tiếp nhận hồ sơ, thẩm định, đề xuất tặng, phong tặng các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng, kỷ niệm chương đối với các tập thể, cá nhân trong và ngoài Ngành trình Tổng Giám đốc quyết định hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định khen thưởng theo quy định; chủ trì, phối hợp, đề xuất tổ chức trao tặng và đón nhận các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng, kỷ niệm chương cho các tập thể, cá nhân theo quy định của pháp luật.

8. Phối hợp với các đơn vị có liên quan giải quyết khiếu nại, tố cáo về lĩnh vực thi đua, khen thưởng thuộc phạm vi quản lý của Ngành theo quy định của pháp luật.

9. Đề xuất, thực hiện việc quản lý, cấp phát, cấp đổi, cấp lại hiện vật khen thưởng bị hư hỏng, thất lạc; xác nhận các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng đối với các tập thể, cá nhân thuộc phạm vi quản lý của Ngành theo quy định của Luật Thi đua, khen thưởng; thực hiện việc thu hồi hiện vật khen thưởng sai chính sách, chế độ theo quy định của pháp luật.

10. Phối hợp với các đơn vị liên quan tham mưu giúp Tổng Giám đốc tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng trong phạm vi kinh phí được sử dụng theo quy định của pháp luật.

11. Tham gia công tác nghiên cứu khoa học; cải cách hành chính; áp dụng Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc gia TCVN; hợp tác quốc tế, đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn nghiệp vụ theo chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.

12. Thực hiện chế độ thông tin, thống kê, báo cáo, văn thư và lưu trữ theo quy định; quản lý, cập nhật phần mềm nghiệp vụ thi đua, khen thưởng; chịu trách nhiệm về dữ liệu phần mềm nghiệp vụ thuộc chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.

13. Quản lý công chức, viên chức và tài sản được giao của đơn vị.

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

Điều 3. Tổ chức và chế độ làm việc

1. Tổ chức:

Vụ Thi đua - Khen thưởng có Vụ trưởng, không quá 02 (hai) Phó Vụ trưởng và các viên chức. Vụ trưởng và các Phó Vụ trưởng do Tổng Giám đốc bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức theo quy định của pháp luật và của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Biên chế của Vụ Thi đua - Khen thưởng do Tổng Giám đốc giao.

2. Chế độ làm việc:

Vụ Thi đua - Khen thưởng làm việc theo chế độ chuyên viên kết hợp chế độ thủ trưởng. Phó Vụ trưởng chịu trách nhiệm trước Vụ trưởng và trước pháp luật về lĩnh vực công tác được phân công. Vụ trưởng phân công nhiệm vụ cụ thể cho công chức, viên chức trong Vụ phù hợp với tiêu chuẩn chức danh và năng lực chuyên môn để đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Trong trường hợp một nhiệm vụ phân công cho 02 viên chức trở lên thực hiện thì phải giao cho một người chịu trách nhiệm chính về nhiệm vụ được phân công.

Điều 4. Trách nhiệm và quyền hạn của Vụ trưởng

1. Tổ chức thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định tại Điều 2 Quyết định này.

2. Vụ trưởng chịu trách nhiệm trước Tổng Giám đốc, trước pháp luật về toàn bộ hoạt động của Vụ; quản lý công chức, viên chức và tài sản được giao theo quy định.

3. Ban hành, tổ chức thực hiện Quy chế làm việc và mối quan hệ công tác của Vụ.

4. Quyết định các công việc thuộc phạm vi thẩm quyền quản lý của Vụ; quyết định các biện pháp cụ thể để tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính trong công chức, viên chức; chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu, hách dịch, cửa quyền và các hiện tượng tiêu cực khác trong Vụ; chịu trách nhiệm khi để xảy ra hành vi vi phạm.

5. Thực hiện quy định của pháp luật và của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

6. Phối hợp với các đơn vị trong và ngoài Ngành để thực hiện nhiệm vụ được giao.

Điều 5. Hiệu lực và trách nhiệm thi hành

Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/10/2020 và thay thế Quyết định số 1027/QĐ-BHXH ngày 20/7/2016 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Vụ Thi đua - Khen thưởng.

Bãi bỏ Quyết định số 132/QĐ-BHXH ngày 23/01/2017 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và chế độ quản lý của các phòng thuộc Vụ Thi đua - Khen thưởng.

Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Chánh Văn phòng Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Vụ trưởng Vụ Thi đua - Khen thưởng, Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam ở Trung ương và Giám đốc Bảo hiểm xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 5;
- HĐQL (đề b/c);
- Tổng Giám đốc;
- Các PTGD;
- Lưu: VT, TCCB (05).

TỔNG GIÁM ĐỐC**Nguyễn Thế Mạnh**

PHỤ LỤC 2

BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM
VỤ THI ĐUA - KHEN THƯỞNG

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /TTr-TĐKT

Hà Nội, ngày tháng năm 2018

TỜ TRÌNH

Tổ chức tập huấn công tác thi đua, khen thưởng năm 2018

Kính gửi: Đ/c Thứ trưởng, Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam.

Thực hiện Chương trình công tác trọng tâm năm 2018 của Vụ Thi đua - Khen thưởng đã được Phó Tổng Giám đốc Nguyễn Đình Khương phê duyệt chuyển Văn phòng đưa vào Chương trình công tác trọng tâm năm 2018 của BHXH Việt Nam (*Phiếu trình giải quyết công việc ngày 10/11/2017 của Vụ Thi đua - Khen thưởng*), Vụ Thi đua - Khen thưởng kính trình Tổng Giám đốc phê duyệt chủ trương tập huấn công tác thi đua, khen thưởng năm 2018 của BHXH Việt Nam, cụ thể như sau:

1. Nội dung

a) Phổ biến, quán triệt các quy định mới của Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/12/2017 của Chính phủ quy định thi hành một số điều của Luật thi đua, khen thưởng;

b) Phổ biến, quán triệt Thông tư số 08/2017/TT-BNV ngày 27/10/2017 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết thi hành một số điều của Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/12/2017;

c) Tổ chức tập huấn, hướng dẫn chi tiết Quy chế thi đua, khen thưởng của hệ thống BHXH Việt Nam. Hiện nay, Dự thảo Quy chế thi đua, khen thưởng của BHXH Việt Nam (*Quy chế mới*) đang được Vụ Pháp chế thẩm định trước khi trình Tổng Giám đốc ký ban hành thay thế Quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 1368/QĐ-BHXH ngày 15/12/2014 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam;

d) Thảo luận, giải đáp những khó khăn vướng mắc trong thực hiện công tác thi đua, khen thưởng.

2. Thành phần, số lượng đại biểu:

Trên cơ sở chủ trương của Lãnh đạo Ngành về việc tổ chức các lớp tập huấn nghiệp vụ đúng thành phần, đúng đối tượng chất lượng, hiệu quả đảm bảo thực hành tiết kiệm chống lãng phí, Vụ Thi đua - Khen thưởng đề xuất thành phần và số lượng đại biểu tham dự hội nghị tập huấn công tác thi đua, khen thưởng như sau:

2.1. BHXH Việt Nam: 38 đại biểu

- 01 Lãnh đạo BHXH Việt Nam;
- Các đơn vị trực thuộc cơ quan BHXH Việt Nam: mỗi đơn vị 01 cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng: 28 đại biểu;
- Vụ Thi đua - Khen thưởng: 03 Lãnh đạo Vụ; 02 Lãnh đạo cấp Phòng và 02 chuyên viên.
- Đại diện Văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh: 02 đại biểu.

2.2. BHXH 63 tỉnh, thành phố: 126 đại biểu.

Mỗi BHXH tỉnh mời: 01 Lãnh đạo cấp Phòng phụ trách công tác thi đua, khen thưởng và 01 chuyên viên làm công tác thi đua, khen thưởng

Tổng số: 164 đại biểu

III. Địa điểm và thời gian tập huấn

1. Địa điểm: dự kiến tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Thời gian: dự kiến tháng 4/2018.

IV. Đơn vị phối hợp:

Văn phòng BHXH Việt Nam và Vụ Tài chính - Kế toán.

Vụ Thi đua - Khen thưởng kính trình Tổng Giám đốc phê duyệt chủ trương tổ chức tập huấn và giao Vụ Thi đua - Khen thưởng xây dựng kế hoạch cụ thể để tổ chức thực hiện./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: TĐKT.

VỤ TRƯỞNG

Cù Ngọc Oánh

BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM
VỤ THI ĐUA - KHEN THƯỞNG

Hà Nội, ngày tháng năm 2018

PHIẾU TRÌNH GIẢI QUYẾT CÔNG VIỆC
(Trình lần thứ nhất)

Kính gửi: Thứ trưởng, Tổng Giám đốc

Vấn đề cần trình: Phê duyệt chủ trương tổ chức tập huấn công tác thi đua, khen thưởng năm 2018.

Hồ sơ kèm theo: Tờ trình.

<p>1. Tóm tắt nội dung</p> <p>Thực hiện Chương trình công tác trọng tâm năm 2018 của Vụ Thi đua - Khen thưởng đã được Phó Tổng Giám đốc Nguyễn Đình Khương phê duyệt chuyển Văn phòng đưa vào Chương trình công tác trọng tâm năm 2018 của BHXH Việt Nam; Vụ Thi đua - Khen thưởng kính trình Tổng Giám đốc phê duyệt chủ trương tập huấn công tác thi đua, khen thưởng năm 2018 của BHXH Việt Nam.</p>	<p>3. Ý kiến giải quyết của Phó Tổng Giám đốc Nguyễn Đình Khương</p>
<p>2. Ý kiến của Vụ trưởng</p> <p>Cù Ngọc Oánh</p>	<p>4. Ý kiến giải quyết Tổng Giám đốc</p> <p><i>Hà Nội, ngày tháng năm 2018</i></p>

PHỤ LỤC

Minh họa một nội dung về khoá bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua, khen thưởng của ngành BHXH Việt Nam (kèm theo bảng 2.12)

1	<p>Tiêu chuẩn Danh hiệu “Chiến sỹ thi đua cơ sở” (Điều 10)</p>	<p>Tiêu chuẩn Danh hiệu “Chiến sỹ thi đua cơ sở”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đạt tiêu chuẩn của danh hiệu “Lao động tiên tiến”; - Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; có sáng kiến, cải tiến hoặc áp dụng thành công giải pháp công tác mới để tăng năng suất, hiệu quả và chất lượng công tác, được Hội đồng khoa học (hoặc Hội đồng xét công nhận sáng kiến) cấp cơ sở công nhận, hoặc có đề tài nghiên cứu khoa học đã nghiệm thu đưa vào ứng dụng. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bỏ quy định tiêu chuẩn danh hiệu “Chiến sỹ thi đua cơ sở” phải hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. <p>Tiêu chuẩn Danh hiệu “Chiến sỹ thi đua cơ sở”</p> <ul style="list-style-type: none"> + Đạt tiêu chuẩn danh hiệu “Lao động tiên tiến”; + Có sáng kiến, cải tiến hoặc áp dụng thành công giải pháp công tác mới để tăng năng suất, hiệu quả và chất lượng công tác, được Hội đồng khoa học (hoặc Hội đồng xét công nhận sáng kiến) cấp cơ sở công nhận, hoặc có đề tài nghiên cứu khoa học đã nghiệm thu đưa vào ứng dụng.
2	<p>Danh hiệu “Tập thể Lao động xuất sắc” (Điều 14)</p>	<p>Thời điểm đề nghị xét tặng: dịp tổng kết Khối, Cụm thi đua hàng năm.</p> <p>Tỷ lệ đề nghị xét tặng: Tối đa 50% tổng số tập thể được tặng danh hiệu “Tập thể Lao động tiên tiến” của đơn vị (không bao gồm tập thể là</p>	<p>Bỏ quy định về thực hiện xét tặng “Tập thể Lao động xuất sắc” vào dịp tổng kết Khối, Cụm thi đua hàng năm và bỏ tỷ lệ % xét tặng đối với danh hiệu “Tập thể Lao động xuất sắc”.</p>

		BHXH tỉnh, đơn vị sự nghiệp, tổ chức giúp việc Tổng Giám đốc), trừ trường hợp làm tròn số theo quy định.	
3	Danh hiệu “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam” (Điều 15)	Quy định về tặng “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam” khi tổng kết các PTTĐ chuyên đề do Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam phát động (Ngoài ra, “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam” còn được đề nghị xét tặng cho tập thể tiêu biểu nhất trong phong trào thi đua theo chuyên đề do BHXH Việt Nam phát động hoặc hưởng ứng phong trào thi đua do Chủ tịch nước, Thủ tướng Chính phủ phát động, được đánh giá khi sơ kết, tổng kết theo giai đoạn từ 05 năm trở lên).	Bỏ quy định về tặng “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam” khi tổng kết các PTTĐ chuyên đề do Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam phát động
4	Danh hiệu “Cờ thi đua của Chính phủ” (Điều 16)	Mỗi Khối, Cụm thi đua được bầu chọn 01 tập thể xuất sắc nhất trong số các tập thể được đề nghị xét tặng “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam” để đề nghị Tổng Giám đốc xem xét, trình Chính phủ tặng “Cờ	Bổ sung quy định: Không ban hành Quyết định tặng “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam” đối với tập thể đủ tiêu chuẩn đề nghị tặng “Cờ thi đua của Chính phủ” Khối, Cụm thi đua bầu chọn tập thể xuất sắc nhất, dẫn đầu trong số các tập thể đạt tiêu chuẩn “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam” để đề nghị Tổng Giám đốc xem xét, trình Chính

		thi đua của Chính phủ”. Những đơn vị được tặng “Cờ thi đua của Chính phủ” thì không tặng “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam”.	phủ tặng “Cờ thi đua của Chính phủ”. Không ban hành Quyết định tặng “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam” đối với tập thể đủ tiêu chuẩn đề nghị tặng “Cờ thi đua của Chính phủ”.
5	Các loại hình khen thưởng (Điều 17)	Chưa quy định loại hình khen thưởng khi sơ kết, tổng kết phong trào thi đua có thời gian từ 03 năm, 5 năm trở lên.	Quy định bổ sung loại hình khen thưởng khi sơ kết, tổng kết phong trào thi đua: Khi sơ kết, tổng kết phong trào thi đua có thời gian từ 03 năm, 5 năm trở lên, BHXH Việt Nam thực hiện khen thưởng theo thẩm quyền. Đối với phong trào thi đua có thời gian từ 03 năm trở lên, lựa chọn tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc, tiêu biểu đề nghị tặng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ; phong trào thi đua có thời gian từ 05 năm trở lên, lựa chọn tập thể, cá nhân có thành tích đặc biệt xuất sắc đề nghị Thủ tướng Chính phủ xét, trình Chủ tịch nước tặng thưởng Huân chương Lao động hạng Ba.
6	Các hình thức khen thưởng cấp Nhà nước (Từ điều 19 đến Điều 24 và Điều 26)	Quy định “Cờ thi đua của Ủy ban nhân dân” tương đương “Cờ của BHXH Việt Nam” khi trình các hình thức khen thưởng cấp Nhà nước (Bằng khen Thủ tướng Chính phủ, Huân chương các hạng)	Không quy định về tiêu chuẩn tính “Cờ thi đua của Ủy ban nhân dân” tương đương “Cờ của BHXH Việt Nam” khi trình các hình thức khen thưởng cấp Nhà nước (Bằng khen Thủ tướng Chính phủ, Huân chương các hạng)
7	“Bằng khen của Tổng Giám đốc	Quy định khen thưởng công tác học sinh, sinh viên và khen thưởng ngoài Ngành với định mức	Bổ sung 1 số qui định cụ thể: Tăng định mức xét tặng khen thưởng ngoài Ngành do BHXH tỉnh đề nghị (tăng thêm 10 tập thể, 10 cá nhân/định mức của BHXH tỉnh)

BHXH Việt Nam” (Điều 27)	riêng.	
	Bằng khen của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam” được xét tặng cho cá nhân, tập thể có nhiều thành tích hoặc có thành tích xuất sắc thành tích xuất sắc trong tuyên truyền, phối hợp, chỉ đạo, thực hiện chế độ chính sách BHXH, BHYT ở Việt Nam	Bằng khen của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam” được xét tặng cho cá nhân, tập thể ngoài ngành có thành tích xuất sắc 02 năm liên tục trở lên trong tuyên truyền, phối hợp, chỉ đạo, thực hiện chế độ chính sách BHXH, BHYT; Chính sách BHYT học sinh, sinh viên.
	“Bằng khen của Tổng Giám đốc” tặng cho các tập thể, cá nhân thuộc BHXH Bộ Quốc phòng, BHXH Công an nhân dân, có thành tích trong thực hiện chính sách BHXH, BHYT do Tổng Giám đốc xét tặng theo thẩm quyền và đề nghị của đơn vị.	“Bằng khen của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam” tặng cho các tập thể, cá nhân thuộc BHXH Bộ Quốc phòng, BHXH Công an nhân dân có thành tích xuất sắc 02 năm liên tục trở lên trong tuyên truyền, phối hợp, chỉ đạo, thực hiện chế độ chính sách BHXH, BHYT, BHTN.
	Bổ sung quy định tặng “Bằng khen của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam” đối với thành tích xuất sắc đột xuất: “Bằng khen của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam” được xét tặng cho các cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc đột xuất theo quy định tại Điều 13 Nghị định số 91/2017/NĐ-CP và khoản 3 Điều 17 Quy chế này	

	<p>Quy định về xét tặng đặc cách “Bằng khen của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam” đối với cá nhân trong Ngành trong quá trình công tác luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ, không bị kỷ luật và chưa được tặng Bằng khen của Tổng Giám đốc lần nào</p> <p>Cá nhân có thời gian công tác trong Ngành từ 10 năm trở lên tính đến năm nghỉ hưởng chế độ BHXH mà chưa được tặng “Bằng khen của Tổng Giám đốc”, không bị kỷ luật thì có thể đề nghị xét tặng đặc cách. Thời điểm đề nghị khi có thông báo nghỉ hưởng chế độ BHXH. Hồ sơ đề nghị xét tặng gồm Tờ trình khen thưởng của đơn vị, nêu rõ đối tượng thuộc diện đề nghị đặc cách và báo cáo tóm tắt thành tích của cá nhân có xác nhận luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ của Thủ trưởng đơn vị hoặc Giám đốc BHXH tỉnh.</p>	<p>Bỏ quy định về xét tặng đặc cách “Bằng khen của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam” đối với cá nhân có thời gian công tác từ 10 năm trở lên trong Ngành trong quá trình công tác luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ, không bị kỷ luật và chưa được tặng Bằng khen của Tổng Giám đốc lần nào</p>
--	---	---

8	Giấy khen (Điều 28)	<p>Quy định tiêu chuẩn Giấy khen đối với cá nhân, tập thể trong Ngành và Ngoài Ngành.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giấy khen để tặng cho cá nhân đạt một trong các tiêu chuẩn sau: <ul style="list-style-type: none"> + Là người xuất sắc hơn trong số những người đạt danh hiệu “Lao động tiên tiến” + Là người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ sau khi kết thúc đợt thi đua ngắn ngày, thi đua chuyên đề do Thủ trưởng đơn vị, Giám đốc BHXH tỉnh phát động. + Lập được thành tích đột xuất. - Giấy khen để tặng cho tập thể đạt một trong các tiêu chuẩn sau: <ul style="list-style-type: none"> + Là tập thể xuất sắc hơn trong số những tập thể đạt danh hiệu “Lao động tiên tiến” + Là tập thể hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ sau khi kết thúc đợt thi đua ngắn ngày, thi đua chuyên đề do Thủ trưởng đơn vị phát động. + Lập được thành 	<p>Bổ sung cụ thể quy định tiêu chuẩn Giấy khen đối với tập thể, cá nhân:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giấy khen để tặng cho cá nhân đạt một trong các tiêu chuẩn sau: <ul style="list-style-type: none"> + Có thành tích được bình xét trong phong trào thi đua. + Lập được thành tích đột xuất. + Hoàn thành tốt nhiệm vụ, nghĩa vụ công dân; có phẩm chất đạo đức tốt, đoàn kết, gương mẫu chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. - Giấy khen để tặng cho tập thể đạt một trong các tiêu chuẩn sau: <ul style="list-style-type: none"> + Có thành tích xuất sắc được bình xét trong phong trào thi đua. + Lập được thành tích đột xuất. + Hoàn thành tốt nhiệm vụ; nội bộ đoàn kết, gương mẫu chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.
---	---------------------	---	---

		tích đột xuất.	
9	Khen thưởng quá trình công hiến (Điều 29)	Đối tượng xét khen thưởng quá trình công hiến là cá nhân lãnh đạo có hệ số phụ cấp từ 0,8 trở lên giữ các chức vụ: Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam, Giám đốc BHXH tỉnh và Phó Giám đốc BHXH thành phố Hà Nội, Phó Giám đốc BHXH Thành phố Hồ Chí Minh đã nghỉ hưu, từ trần hoặc đã có thông báo nghỉ hưu.	- Quy định cụ thể hơn về đối tượng xét khen thưởng công hiến Thực hiện việc xét, đề nghị khen thưởng đối với người có quá trình công hiến khi cá nhân đã hoàn thành tốt nhiệm vụ, đã đến tuổi nghỉ chế độ mà chưa được khen thưởng (kể cả các trường hợp đã hy sinh, từ trần) có chức danh lãnh đạo, quản lý được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm và được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo, quản lý từ 0,8 trở lên.
10	Thẩm quyền đề nghị xét tặng, quyết định tặng danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng (Điều 31)	- Quy định thẩm quyền xét tặng quyết định khen thưởng các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng cấp Nhà nước của: Chủ tịch nước, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam và Giám đốc BHXH tỉnh, Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp thuộc BHXH Việt	- Không quy định thẩm quyền xét tặng các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng cấp Nhà nước của: Chủ tịch nước, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ vì đã được quy định trong Luật TĐKT. - Quy định thẩm quyền của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam và Giám đốc BHXH tỉnh, Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp thuộc BHXH Việt Nam Tổng Giám đốc quyết định tặng danh hiệu “Tập thể Lao động xuất sắc”, “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam”, “Chiến sỹ thi đua ngành BHXH Việt Nam”, “Bằng khen của

		Nam	<p>Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam”, Kỷ niệm chương “Vi sự nghiệp BHXH” cho các tập thể, cá nhân.</p> <p>Giám đốc BHXH tỉnh, Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp thuộc BHXH Việt Nam quyết định công nhận danh hiệu “Tập thể Lao động tiên tiến”, “Lao động tiên tiến”, “Chiến sỹ thi đua cơ sở” và tặng “Giấy khen” đối với các tập thể, cá nhân.</p>
11	Quy định chung về hồ sơ (Điều 34)	<ul style="list-style-type: none"> - Hồ sơ khen thưởng thường xuyên: Quy định chung về hồ sơ đối với các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng + Tờ trình đề nghị khen thưởng; + Báo cáo thành tích của cá nhân, tập thể; + Biên bản họp HĐTĐKT, Hội nghị liên tịch + Chứng nhận hoặc quyết định công nhận sáng kiến của Hội đồng khoa học. - Hồ sơ đề nghị khen thưởng đột xuất, theo đợt, chuyên đề, khen thưởng cho tập thể, cá nhân ngoài Ngành + Tờ trình đề nghị khen thưởng; + Báo cáo tóm tắt thành tích của cá nhân, tập thể do đơn vị lập - Hồ sơ đối ngoại thực hiện theo quy 	<ul style="list-style-type: none"> - Bổ sung Quy định về thành phần hồ sơ của Danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng, khen thưởng thường xuyên, đột xuất, chuyên đề - Khen thưởng thường xuyên(công trạng thành tích): - Hồ sơ xét danh hiệu thi đua gồm + Tờ trình đề nghị phong tặng danh hiệu thi đua; + Báo cáo thành tích của cá nhân, tập thể; + Biên bản bình xét thi đua; + Chứng nhận của cơ quan quản lý có thẩm quyền đối với sáng kiến, đề tài trong trường hợp đề nghị danh hiệu “Chiến sỹ thi đua cơ sở”, Chiến sỹ thi đua cấp bộ, ngành, “Chiến sỹ thi đua toàn quốc”. + Đối với danh hiệu “Chiến sỹ thi đua ngành BHXH Việt Nam”, “Chiến sỹ thi đua toàn quốc”, “Anh hùng Lao động”, “Cờ thi đua của Chính phủ” thì Biên bản họp bình xét kèm theo kết quả bỏ phiếu kín của Hội đồng TĐKT. - Hồ sơ đề nghị xét khen thưởng gồm: + Tờ trình đề nghị khen thưởng; + Báo cáo thành tích của cá nhân

		<p>định Nhà nước hiện hành</p>	<p>hoặc tập thể được đề nghị khen thưởng;</p> <ul style="list-style-type: none"> + Biên bản xét khen thưởng; + Chứng nhận của cơ quan quản lý có thẩm quyền đối với phát minh, sáng chế, sáng kiến, ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ hoặc sáng tác, sáng tạo. - Hồ sơ đề nghị khen thưởng theo chuyên đề, khen thưởng ngoài Ngành: + Tờ trình đề nghị khen thưởng; + Báo cáo tóm tắt thành tích của tập thể, cá nhân do đơn vị đề nghị lập hoặc Báo cáo thành tích của tập thể, cá nhân được đề nghị khen thưởng; + Biên bản xét khen thưởng. - Hồ sơ đề nghị khen thưởng cho các tập thể, cá nhân lập được thành tích xuất sắc, đột xuất theo thủ tục đơn giản thực hiện theo Điều 55 Nghị định số 91/2017/NĐ-CP gồm 03 bộ (bản chính): + Tờ trình đề nghị khen thưởng; + Bản tóm tắt thành tích của cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý trực tiếp, trong đó ghi rõ hành động, thành tích, công trạng để đề nghị khen thưởng theo thủ tục đơn giản. -Hồ sơ đề nghị khen đối ngoại thực hiện theo Khoản 4 Điều 52 Nghị định số 91/2017/NĐ-CP gồm 03 bộ (bản chính): + Tờ trình đề nghị khen thưởng; + Báo cáo thành tích cá nhân do cơ quan trình khen thưởng thực hiện và văn bản xác nhận của cơ quan có thẩm quyền về nghĩa vụ phải thực hiện đối với Nhà nước Việt nam
--	--	--------------------------------	---

			theo quy định của pháp luật (nếu có).
12	Quy định về báo cáo thành tích (Điều 34)	<p>Quy định về số lượng Báo cáo thành tích gửi kèm hồ sơ danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đối với đề nghị tặng thưởng Huân chương các loại, “Anh hùng lao động”, danh hiệu vinh dự Nhà nước: 04 bản; - Đối với đề nghị tặng thưởng: “Cờ thi đua của Chính phủ”, “Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ”, “Chiến sỹ thi đua toàn quốc”: 03 bản; - Đối với đề nghị tặng các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng thuộc thẩm quyền của Tổng Giám đốc: 01 bản. 	<p>Điều chỉnh quy định về số lượng Báo cáo thành tích đúng theo quy định của Luật TĐKT</p> <ul style="list-style-type: none"> + Đối với đề nghị tặng thưởng Huân chương các loại, “Anh hùng Lao động”, danh hiệu vinh dự Nhà nước: 03 bản chính. + Đối với đề nghị tặng thưởng: “Cờ thi đua của Chính phủ”, “Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ”, “Chiến sỹ thi đua toàn quốc”: 02 bản chính. + Đối với đề nghị tặng các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng thuộc thẩm quyền của Tổng Giám đốc: 01 bản chính. - Bổ sung quy định về nội dung báo cáo thành tích đối với tập thể, cá nhân đề nghị khen thưởng.
13	Thời điểm gửi, nhận hồ sơ, thẩm định, thông báo kết quả khen thưởng (Điều 35)	<p>Quy định thời điểm gửi, nhận hồ sơ; thời gian thẩm định; thời hạn nộp báo cáo: Hồ sơ đề nghị khen thưởng cho các tập thể, cá nhân trong Ngành (trừ hồ sơ đề nghị tặng danh hiệu “Cờ thi đua của BHXH Việt Nam”); hồ sơ đề nghị khen thưởng cấp Nhà nước</p>	<p>Điều chỉnh quy định thời hạn nộp Báo cáo sơ kết, tổng kết phù hợp với thời điểm sơ kết, tổng kết và nộp hồ sơ bình xét khen thưởng: Hồ sơ đề nghị khen thưởng công trạng và thành tích đạt được (thường xuyên hàng năm): Các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam gửi trước ngày 15 tháng 01; BHXH tỉnh gửi trước ngày 25 tháng 01 của năm sau.</p>

		<p>theo công trạng và thành tích đạt được; hồ sơ khen thưởng quá trình công hiến: trước ngày 15 tháng 01 của năm sau.</p>	
			<p>Bổ sung quy định về thời gian nộp hồ sơ khen thưởng quá trình công hiến và phong tặng danh hiệu “Anh hùng Lao động”:</p> <p>Hồ sơ khen thưởng quá trình công hiến cho cá nhân có đủ điều kiện, tiêu chuẩn: khi có thông báo nghỉ hưu.</p> <p>Hồ sơ đề nghị phong tặng danh hiệu “Anh hùng Lao động”: trước ngày 05 tháng 01 của năm tổ chức Đại hội Thi đua yêu nước toàn quốc.</p>
		<p>- Quy định thời gian thẩm định hồ sơ khen thưởng tại BHXH Việt Nam</p> <p>+ Đối với khen thưởng thuộc thẩm quyền: trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.</p> <p>+ Đối với trình khen thưởng theo công trạng và thành tích đạt được cấp Nhà nước: trong thời hạn 15 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.</p>	<p>- Thời gian thẩm định hồ sơ khen thưởng tại BHXH Việt Nam có thay đổi:</p> <p>+ Đối với khen thưởng thuộc thẩm quyền: trong thời hạn 25 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.</p> <p>+ Đối với trình khen thưởng theo công trạng và thành tích đạt được cấp Nhà nước: trong thời hạn 20 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.</p>
14	Quy trình bình xét	Quy trình bình xét danh hiệu thi đua, khen thưởng.	- Điều chỉnh quy trình thực hiện bình xét khen thưởng tại Hội đồng TĐKT các cấp:

<p>danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng (Điều 37)</p>	<p>Lãnh đạo đơn vị tổ chức cuộc họp bình xét TĐKT kết hợp với kiểm điểm, xếp loại tập thể, cá nhân hằng năm. Thực hiện bình xét cá nhân trước, tập thể sau. Cá nhân tự kiểm điểm và đề xuất danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng cho cá nhân và tập thể. Việc đề xuất danh hiệu thi đua của tập thể và cá nhân phải phù hợp với đăng ký thi đua từ đầu năm.</p>	<p>Thủ trưởng đơn vị tổ chức cuộc họp (thành phần họp do Thủ trưởng đơn vị quyết định) bình xét TĐKT sau khi có kết quả đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân và kết quả xét công nhận sáng kiến hằng năm. Thực hiện bình xét cá nhân trước, tập thể sau, xét danh hiệu thi đua từ danh hiệu thấp đến danh hiệu cao sau đó xét các hình thức khen thưởng.</p>
		<p>Bổ sung quy trình bình xét danh hiệu thi đua, khen thưởng đối với các tổ chức giúp việc không có cấp phòng</p>
	<p>Trung tâm truyền thông, Báo BHXH, Tạp chí BHXH có trách nhiệm thường xuyên tuyên truyền về công tác TĐKT; phổ biến, nêu gương, tôn vinh các điển hình tiên tiến; phối hợp với Vụ TĐKT công khai tập thể, cá nhân được đề nghị khen thưởng Huân chương, danh hiệu vinh dự Nhà nước, “Giải thưởng Hồ Chí Minh”, “Giải thưởng Nhà nước” trước khi trình cấp có thẩm</p>	<p>Điều chỉnh việc đăng tải công khai các danh hiệu thi đua trên phương tiện truyền thông: Danh sách các tập thể, cá nhân được đề nghị tặng thưởng Huân chương, danh hiệu vinh dự Nhà nước, “Giải thưởng Hồ Chí Minh”, “Giải thưởng Nhà nước”, danh hiệu “Chiến sĩ thi đua toàn quốc” phải được đăng tải công khai trên Cổng thông tin điện tử, Tạp chí BHXH trước khi Hội đồng TĐKT họp xét khen thưởng. Việc lấy ý kiến của nhân dân trên phương tiện thông tin và kết quả xử lý thông tin (kể cả đơn thư khiếu nại, tố cáo nếu có) phải báo cáo Hội đồng TĐKT BHXH Việt Nam trước khi quyết định khen thưởng hoặc trình cấp trên KT.</p>

		quyền khen thưởng.	
15	Hội đồng TĐKT các cấp (Từ Điều 38 đến Điều 41)	- Quy định về nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng TĐKT các cấp gồm: Hội đồng TĐKT BHXH Việt Nam; Hội đồng TĐKT BHXH tỉnh; Hội đồng TDDKT cơ quan BHXH Việt Nam và Hội đồng TĐKT các đơn vị sự nghiệp thuộc BHXH Việt Nam.	- Bổ sung quy định làm rõ hơn nhiệm vụ của Hội đồng TĐKT các cấp trong việc tham mưu phát hiện nhân tố mới, biểu dương và nhân rộng điển hình tiên tiến; tham mưu cho Thủ trưởng đơn vị quyết định tặng danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền khen thưởng.
16	Chế độ Báo cáo (Điều 51)	- Quy định về Chế độ báo cáo tổ chức, phát động phong trào thi đua + Báo cáo tổ chức, phát động phong trào thi đua, nội dung giao ước thi đua của tập thể, cá nhân trong đơn vị và bản đăng ký thi đua trước ngày 31/3 hàng năm. + Báo cáo sơ kết công tác TĐKT 6 tháng đầu năm trước ngày 15/7 hàng năm. + Báo cáo tổng kết công tác TĐKT năm trước ngày 15 tháng 01 năm sau.	Điều chỉnh quy định nộp báo cáo phù hợp với thời gian công tác sơ kết, tổng kết và hồ sơ đề nghị khen thưởng, cụ thể - Báo cáo tổ chức, phát động phong trào thi đua, đăng ký tham gia thi đua, nội dung giao ước thi đua, kế hoạch tổ chức thực hiện phong trào thi đua của tập thể, cá nhân trong đơn vị trước ngày 31/3 hàng năm. - Báo cáo sơ kết, tổng kết công tác TĐKT: + Các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam gửi Báo cáo sơ kết công tác TĐKT 6 tháng đầu năm trước 31/7 hàng năm; Báo cáo tổng kết công tác TĐKT năm trước 15/01 năm sau; + BHXH tỉnh gửi Báo cáo sơ kết công tác TĐKT 6 tháng đầu năm trước 31/7 hàng năm; Báo cáo tổng kết công tác TĐKT năm trước 25/01

			năm sau.
17	Trách nhiệm của các đơn vị (Điều 53)	Chưa quy định rõ trách nhiệm cả các đơn vị có liên quan trong tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng.	<p>Bổ sung Quy định rõ trách nhiệm của các đơn vị trong công tác thi đua, khen thưởng.</p> <p>- Vụ Thi đua - Khen thưởng có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan:</p> <p>+ Tham mưu cho Tổng Giám đốc, Hội đồng TĐKT BHXH Việt Nam chỉ đạo, đôn đốc, hướng dẫn, kiểm tra các đơn vị trong Ngành tổ chức thực hiện công tác TĐKT theo quy định; xây dựng kế hoạch tổ chức tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ TĐKT cho đội ngũ cán bộ làm công tác TĐKT trong Ngành;</p> <p>+ Phối hợp với Thủ trưởng các đơn vị có liên quan để tham mưu đề xuất khen thưởng cho cá nhân, tập thể theo quy định;</p> <p>+ Phối hợp với Trung tâm Công nghệ thông tin và các đơn vị liên quan triển khai cơ sở dữ liệu, ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin về TĐKT của ngành BHXH Việt Nam;</p> <p>- Vụ Tổ chức cán bộ có trách nhiệm tham mưu cho Tổng Giám đốc hướng dẫn các đơn vị trong Ngành tổ chức thực hiện công tác đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với tập thể, cá nhân theo quy định của pháp luật làm căn cứ xét duyệt các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng.</p> <p>- Viện Khoa học BHXH có trách nhiệm tham mưu cho Tổng Giám đốc ban hành các văn bản hướng dẫn các đơn vị trong Ngành xét, công nhận</p>

		<p>phạm vi ảnh hưởng, hiệu quả áp dụng của giải pháp công tác, sáng kiến, đề tài nghiên cứu khoa học theo quy định của pháp luật và phù hợp với tình hình thực tiễn của Ngành, làm căn cứ xét duyệt các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng.</p> <ul style="list-style-type: none">- Trung tâm Truyền thông, Tạp chí BHXH tích cực, chủ động thường xuyên tuyên truyền về công tác TĐKT; phổ biến, nêu gương, tôn vinh các điển hình tiên tiến, gương người tốt, việc tốt; công khai tập thể, cá nhân được đề nghị khen thưởng Huân chương, danh hiệu vinh dự Nhà nước, “Giải thưởng Hồ Chí Minh”, “Giải thưởng Nhà nước”, danh hiệu “Chiến sĩ thi đua toàn quốc” trên Cổng thông tin điện tử, Tạp chí BHXH theo đề nghị của Thường trực Hội đồng TĐKT.- Vụ Hợp tác quốc tế có trách nhiệm tuyên truyền, phổ biến, tôn vinh các điển hình tiên tiến, gương người tốt, việc tốt trong công tác thực hiện chính sách BHXH, BHYT thông qua các hoạt động thông tin đối ngoại trên Trang tin điện tử bằng tiếng Anh; đề xuất khen thưởng cho các tổ chức, cá nhân có yếu tố nước ngoài có thành tích xuất sắc trong tổ chức thực hiện chính sách BHXH, BHYT.- Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam <p>+ Căn cứ nội dung các phong trào thi đua do BHXH Việt Nam phát động, chủ trì, phối hợp với cấp uỷ, tổ chức Đảng, tổ chức chính trị - xã hội trong cơ quan, đơn vị xác định nội dung, chỉ tiêu, các biện pháp phát</p>
--	--	--

			<p>động hưởng ứng và tổ chức thực hiện phong trào thi đua;</p> <ul style="list-style-type: none">+ Chủ động, phối hợp với Vụ Thi đua - Khen thưởng xây dựng, trình Tổng Giám đốc ban hành kế hoạch phát động phong trào thi đua theo chuyên đề, theo đợt liên quan đến lĩnh vực công tác được giao tham mưu quản lý và đề xuất khen thưởng kịp thời đối với các cá nhân, tập thể trong và ngoài Ngành có thành tích xuất sắc, đột xuất;+ Phát hiện, xây dựng, bồi dưỡng, tuyên truyền, nhân rộng điển hình tiên tiến, gương người tốt, việc tốt trong cơ quan, đơn vị;+ Định kỳ hàng năm khi kết thúc phong trào thi đua thường xuyên hoặc kết thúc phong trào thi đua theo chuyên đề, theo đợt, tiến hành tổng kết, đánh giá kết quả phong trào thi đua, bình xét, lựa chọn các cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc, tiêu biểu để tặng danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền xét tặng danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng theo quy định của pháp luật; thực hiện cung cấp thông tin, thẩm định thành tích có liên quan đến chức năng, nhiệm vụ của đơn vị đối với các tập thể, cá nhân theo đề nghị của Thường trực Hội đồng TĐKT BHXH Việt Nam.+ Triển khai ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong hoạt động TĐKT; thực hiện quản lý, khai thác, cập nhật dữ liệu về TĐKT vào Phần mềm TĐKT. <p>- Giám đốc BHXH các tỉnh, thành</p>
--	--	--	--

			<p>phổ trực thuộc Trung ương</p> <ul style="list-style-type: none">+ Căn cứ nội dung, hình thức các phong trào thi đua do Tổng Giám đốc, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Cục trưởng Cục thi đua thi đua phát động, lựa chọn hình thức, nội dung, tiêu chí phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao và yêu cầu thực tiễn của địa bàn quản lý để hưởng ứng xây dựng, tổ chức phát động phong trào thi đua thuộc phạm vi quản lý theo thẩm quyền;+ Phát hiện, xây dựng, bồi dưỡng, tuyên truyền, nhân điển hình tiên tiến trong cơ quan, đơn vị; đôn đốc, kiểm tra, sơ kết, tổng kết phong trào thi đua;+ Bình xét, lựa chọn các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc, tiêu biểu để tặng danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền xét tặng danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng theo quy định của pháp luật; đề xuất khen thưởng kịp thời đối với các cá nhân, tập thể trong và ngoài Ngành có thành tích xuất sắc, đột xuất;+ Triển khai ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong hoạt động TĐKT; thực hiện quản lý, khai thác, cập nhật dữ liệu về TĐKT vào Phần mềm TĐKT. <p>- Khối trưởng, Cục trưởng các Khối, Cục thi đua căn cứ nội dung phong trào thi đua do Tổng Giám đốc phát động, chủ trì, phối hợp với Khối Phó, Cục phó và thủ trưởng các đơn vị thuộc Khối, Cục thi đua</p>
--	--	--	---

			xây dựng, phát động, tổ chức thực hiện phong trào thi đua thường xuyên, thi đua theo chuyên đề, theo đợt đối với tập thể, cá nhân thuộc Khối, Cụm thi đua theo hướng dẫn hoạt động của Khối, Cụm thi đua của ngành BHXH Việt Nam.
18	Mẫu biểu	Mẫu Báo cáo thành tích theo quy định tại Nghị định số 91	<ul style="list-style-type: none"> - Bổ sung quy định nội dung Mẫu Báo cáo thành tích đối với tập thể và cá nhân. - Bổ sung Mẫu Tờ trình, Biên bản, Quyết định khen thưởng.

**PHIẾU ĐIỀU TRA: BỒI DƯỠNG NHÂN LỰC LÀM CÔNG TÁC
THI ĐUA KHEN THƯỞNG NGÀNH BHXH VIỆT NAM**

Kính thưa ông/bà:.....

Tôi là học viên lớp Cao học Chuyên ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Hiện thuộc, tôi đang thực hiện luận văn tốt nghiệp với đề tài “*Bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ngành Bảo hiểm xã hội Việt Nam*”. Vì vậy tôi xây dựng bảng câu hỏi dưới đây nhằm tìm hiểu về hoạt động bồi dưỡng nhân lực này. Tôi rất mong nhận được sự hợp tác từ phía ông/bà. Tôi xin cam đoan tất cả những thông tin này chỉ phục vụ cho mục đích học tập.

Xin chân thành cảm ơn!

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên.

Đơn vị công tác:

Vị trí việc làm:

Trình độ đào tạo:

Chuyên ngành đào tạo:

PHẦN II: NỘI DUNG

Xin ông/bà đánh dấu (x) vào ô lựa chọn tương ứng hoặc ghi nội dung vào chỗ trống:

Câu 1. Xin ông bà cho biết thâm niên công tác trong ngành của ông/bà?

- Dưới 5 năm 5- 9 năm 10 – 30 năm Trên 30 năm

Câu 2. Ông/ bà nhận thấy công việc thi đua khen thưởng đang đảm nhận có phù hợp với năng lực cá nhân không?

- Năng lực bản thân chưa đáp ứng yêu cầu công việc
 Phù hợp với năng lực bản thân
 Chưa phát huy hết khả năng của bản thân

Câu 3. Ông/bà được cung cấp thông tin về các chương trình bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng ở mức độ nào?

- Rất thường xuyên
- Thường xuyên
- Bình thường
- Hiếm khi
- Rất hiếm khi

Câu 4. Lý do ông/bà tham gia khóa bồi dưỡng do cơ quan tổ chức?

- Do cơ quan yêu cầu
- Do nguyện vọng cá nhân
- Cả hai yếu tố trên

Câu 5. Mức độ phù hợp với công việc của Ông/bà về kiến thức, kỹ năng do khoá bồi dưỡng cung cấp

- Mức độ phù hợp rất cao
- Mức độ phù hợp cao
- Mức độ phù hợp trung bình
- Mức độ phù hợp thấp
- Mức độ phù hợp rất thấp

Câu 6. Mức độ áp dụng của kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào công việc thực tế:

- Rất ít
- Ít
- Trung bình
- Nhiều
- Rất nhiều

Câu 7. Cách thức truyền đạt của giảng viên:

- Rất dễ hiểu

- Dễ hiểu
- Bình thường
- Không dễ hiểu

Câu 8. Ông/ bà đánh giá về công tác tổ chức và quản lý khoá bồi dưỡng như thế nào?

- Kém
- Bình thường
- Tốt

Câu 9. Mức độ hài lòng của Ông/bà khi tham gia các lớp bồi dưỡng

- Rất hài lòng
- Hài lòng
- Không hài lòng

Câu 10. Đánh giá chung của Ông/bà, về công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH

- Tốt
- Đạt yêu cầu
- Chưa đạt yêu cầu

Câu 11. Mong muốn của Ông/bà đối với cơ quan cấp trên về công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác, giúp đỡ của Ông/bà!

BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU ĐIỀU TRA

Số phiếu phát ra: 85

Số phiếu thu về: 85

Câu 1. Xin ông bà cho biết thâm niên công tác trong ngành của ông/bà?

Tiêu chí	Dưới 5 năm	5- 9 năm	10 - 30 năm	Trên 30 năm
Số lượng phiếu	7	23	55	0
Tỷ lệ (%)	8,2	27,1	64,7	0

Câu 2. Ông/ bà nhận thấy công việc đang đảm nhận có phù hợp với năng lực cá nhân không?

Tiêu chí	Chưa đáp ứng	Phù hợp	Chưa phát huy
Số lượng phiếu	4	71	10
Tỷ lệ (%)	4,7	83,5	11,8

Câu 3. Ông/bà được cung cấp thông tin về các chương trình bồi dưỡng ở mức độ nào?

Tiêu chí	Rất thường xuyên	Thường xuyên	Bình thường	Hiếm khi	Rất hiếm khi
Số lượng phiếu	9	25	33	15	3
Tỷ lệ (%)	10,6	29,4	38,8	17,7	3,5

Câu 4. Lý do ông bà tham gia khóa bồi dưỡng do cơ quan tổ chức?

Tiêu chí	Cơ quan yêu cầu	Nguyện vọng cá nhân	Nguyện vọng cá nhân + cơ quan yêu cầu
Số lượng phiếu	19	3	63
Tỷ lệ (%)	22,4	3,5	74,1

Câu 5. Mức độ phù hợp với công việc của Ông/bà về kiến thức, kỹ năng do khoá bồi dưỡng cung cấp

Tiêu chí	Rất cao	Cao	Trung bình	Thấp	Rất thấp
Số lượng phiếu	8	48	29	0	0
Tỷ lệ (%)	9,4	56,5	34,1	0	0

Câu 6. Mức độ áp dụng của kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào công việc thực tế:

Tiêu chí	Rất ít	Ít	Trung bình	Nhiều	Rất nhiều
Số lượng phiếu	0	1	26	41	17
Tỷ lệ (%)	0	1,2	30,6	48,2	20

Câu 7. Cách thức truyền đạt của giảng viên:

Tiêu chí	Rất dễ hiểu	Dễ hiểu	Bình thường	Không dễ hiểu
Số lượng phiếu	15	55	15	0
Tỷ lệ (%)	17,6	64,8	17,6	0

Câu 8. Ông/ bà đánh giá về công tác tổ chức và quản lý khoá bồi dưỡng như thế nào?

Tiêu chí	Kém	Bình thường	Tốt
Số lượng phiếu	0	25	60
Tỷ lệ (%)	0	29,4	70,6

Câu 9. Mức độ hài lòng của Ông/bà khi tham gia các lớp bồi dưỡng

Tiêu chí	Rất hài lòng	Hài lòng	Không hài lòng
Số lượng phiếu	27	57	1
Tỷ lệ (%)	31,7	67,1	1,2

Câu 10. Đánh giá chung của Ông/bà, về công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH

Tiêu chí	Tốt	Đạt yêu cầu	Chưa đạt yêu cầu
Số lượng phiếu	40	43	2
Tỷ lệ (%)	47,1	50,6	2,3

Câu 11. Mong muốn của Ông/bà đối với cơ quan cấp trên về công tác bồi dưỡng nhân lực làm công tác thi đua khen thưởng của ngành BHXH

55/85 phiếu đề nghị tăng cường tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ thi đua, khen thưởng.