

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

LÊ THỊ XUÂN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2023

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

LÊ THỊ XUÂN

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA**

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã ngành : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. ĐOÀN THỊ YẾN

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn thạc sĩ “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa*” là công trình nghiên cứu độc lập do tôi (tác giả luận văn) thực hiện dưới sự hướng dẫn của TS. Đoàn Thị Yến. Luận văn chưa được công bố trong bất cứ công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng, hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về toàn bộ nội dung của luận văn thạc sĩ.

Tác giả luận văn

Lê Thị Xuân

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn, em xin chân thành cảm ơn các Thầy, Cô trong Ban Giám hiệu Trường Đại học Lao động - Xã hội, phòng Quản lý đào tạo, các Thầy, Cô Khoa Quản lý nguồn nhân lực đã động viên, tạo mọi điều kiện để học viên hoàn thành luận văn.

Em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến TS. Đoàn Thị Yến người đã hướng dẫn, chỉ bảo tận tình, động viên học viên trong suốt quá trình nghiên cứu đề tài.

Xin chân thành cảm ơn Ban lãnh đạo và các anh, chị tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã hỗ trợ cung cấp tài liệu để em có cơ sở thực tiễn bổ sung vào bài viết.

Tác giả luận văn

Lê Thị Xuân

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
MỤC LỤC	
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	I
DANH MỤC BẢNG BIỂU	II
DANH MỤC HÌNH	III
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC	9
1.1.Một số khái niệm	9
<i>1.1.1.Nguồn nhân lực</i>	<i>9</i>
<i>1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực</i>	<i>12</i>
<i>1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực</i>	<i>14</i>
1.2.Nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức	15
<i>1.2.1. Nâng cao thể lực</i>	<i>15</i>
<i>1.2.2. Nâng cao trí lực</i>	<i>16</i>
<i>1.2.3. Nâng cao tâm lực</i>	<i>17</i>
1.3.Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức	22
<i>1.3.1. Tuyển dụng nhân lực</i>	<i>22</i>
<i>1.3.2. Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực</i>	<i>24</i>
<i>1.3.3. Bố trí và sử dụng nhân lực</i>	<i>25</i>
<i>1.3.4. Hoạt động chăm sóc sức khỏe</i>	<i>27</i>
1.4. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức	18
<i>1.4.1. Tiêu chí đánh giá về thể lực</i>	<i>18</i>
<i>1.4.2. Tiêu chí về trí lực</i>	<i>19</i>
<i>1.4.3. Tiêu chí về tâm lực</i>	<i>21</i>

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nhân lực của tổ chức	28
1.5.1. Các nhân tố bên trong.....	28
1.5.2. Các nhân tố bên ngoài.....	32
1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội của một số địa phương và bài học rút ra cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	34
1.6.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội của một số địa phương.....	34
1.6.2. Bài học kinh nghiệm cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.....	37
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA	40
2.1. Tổng quan về Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	40
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.....	40
2.1.2. Cơ cấu tổ chức.....	43
2.1.3. Khái quát về nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.....	45
2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	49
2.2.1. Thực trạng nâng cao về thể lực.....	49
2.2.2. Thực trạng về nâng cao trí lực.....	51
2.2.3. Thực trạng về nâng cao tâm lực.....	57
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	67
2.3.1. Thực trạng tuyển dụng nhân lực.....	67
2.3.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực.....	70
2.3.3. Thực trạng bố trí và sử dụng nhân lực.....	75
2.3.4. Thực trạng các hoạt động chăm sóc sức khỏe.....	78
2.4. Thực trạng nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	79

2.4.1. Thực trạng các nhân tố bên trong.....	79
2.4.2. Thực trạng các nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài.....	82
2.5. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.....	85
2.5.1. Những kết quả đạt được	85
2.5.2. Những hạn chế	88
2.5.3. Nguyên nhân của những hạn chế.....	91
CHƯƠNG 3:GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA	92
3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đến năm 2025	92
3.1.1. Mục tiêu.....	92
3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	94
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.....	96
3.2.1. Hoàn thiện chính sách tuyển dụng nhân lực.....	96
3.2.2. Hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực	98
3.2.3. Bố trí và sử dụng nhân lực hợp lý.....	102
3.2.4. Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe cho người lao động.....	105
3.2.5. Một số giải pháp khác	106
3.3. Một số kiến nghị	109
3.3.1. Với Chính Phủ.....	109
3.3.2. Với UBND tỉnh Thanh Hoá.....	110
3.3.3. Với Bảo hiểm xã hội Việt Nam.....	111
KẾT LUẬN	113
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	114
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	CHỮ VIẾT TẮT	NGHĨA ĐẦY ĐỦ TIẾNG VIỆT
1	BHTN	Bảo hiểm tự nguyện
2	BHXH	Bảo hiểm xã hội
3	BHYT	Bảo hiểm y tế
4	CBVC	Cán bộ viên chức
5	CNH – HĐH	Công nghiệp hoá - hiện đại hoá
6	CP	Chính phủ
7	NĐ	Nghị định
8	NLĐ	Người lao động
9	NN	Nhà nước
10	NNL	Nguồn nhân lực
11	NSNN	Ngân sách nhà nước
12	QĐ	Quyết định
13	TCHC	Tổ chức hành chính
14	TTHC	Thủ tục hành chính

II

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Số lượng nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	45
Bảng 2.2. Cơ cấu nhân lực theo ngành, giới tính và độ tuổi	48
Bảng 2.3. Tình hình sức khỏe của nhân lực Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2018-2022	50
Bảng 2.4. Thống kê chất lượng nhân lực theo trình độ đào tạo	52
Bảng 2.5. Thống kê chất lượng nhân lực theo chứng chỉ trình độ quản lý nhà nước, lý luận chính trị	55
Bảng 2.6. Thực trạng vi phạm kỷ luật và đạo đức nghề nghiệp tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn 2018-2022	58
Bảng 2.7. Kết quả đánh giá đạo đức nghề nghiệp của nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	59
Bảng 2.8. Thống kê đối tượng tham gia bảo hiểm giai đoạn 2018-2022.....	62
Bảng 2.9. Thống kê số thu BHXH, BHYT, BHTN của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2018-2022	64
Bảng 2.10. Thống kê số chi BHXH, BHYT, BHTN của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2018-2022	66
Bảng 2.11. Trình độ cán bộ tuyển dụng giai đoạn 2018-2022	68
Bảng 2.12. Tổng hợp đánh giá công tác tuyển dụng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	69
Bảng 2.13. Đánh giá của cán bộ, viên chức về công tác đào tạo, bồi dưỡng .	71
Bảng 2.14. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng nhân lực qua các năm	72
Bảng 2.15. Đánh giá về công tác bố trí sử dụng nguồn nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	76
Bảng 2.16. Mức chi khám chữa bệnh, đồng phục hàng năm tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá	78
Bảng 2.17. Nhân lực luân chuyển của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	81

III

DANH MỤC HÌNH

Hình 2.1. Trụ sở làm việc của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	41
Hình 2.2. Phân cấp quản lý Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	43
Hình 2.3. Cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.....	43
Hình 2.4. Quy trình tuyển dụng nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa	69
Hình 2.5. Số lượng nhân lực được quy hoạch năm 2018-2022.....	77

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong thời đại ngày nay, dù công nghệ đã có những bước phát triển vượt bậc, nhiều vị trí mà máy móc có thể thay thế được con người tuy nhiên con người vẫn là nhân tố trung tâm của mọi hoạt động, vừa là chủ thể vừa là đối tượng của hoạt động - nguồn lực trung tâm của sự phát triển kinh tế. Bởi vậy việc phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. Chăm lo đầy đủ đến con người là yếu tố bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của mọi quốc gia. Đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược, là cơ sở chắc chắn nhất cho sự phát triển bền vững.

Trong tổ chức, nguồn nhân lực vừa là nhân tố tạo ra sự khác biệt vừa tạo ra tính cạnh tranh cho các tổ chức, đồng thời nguồn nhân lực là yếu tố quyết định việc sử dụng các yếu tố nguồn lực khác của tổ chức. Đặc biệt trong điều kiện hiện nay khi mà công nghệ thông tin đang được ứng dụng mạnh mẽ trong hầu hết các lĩnh vực của đời sống xã hội thì nhân tố con người lại càng trở nên quan trọng hơn nữa. Tổ chức luôn phải đảm bảo có đội ngũ nhân viên đáp ứng kịp thời với sự thay đổi đó. Bởi vậy, chất lượng nguồn nhân lực luôn là nhân tố được quan tâm phát triển nhiều nhất trong các tổ chức, đó là quá trình biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nhằm tạo ra một đội ngũ nhân viên ngày càng có khả năng đáp ứng tốt nhất nhu cầu của công việc, phù hợp với đặc trưng của từng tổ chức.

Hiện nay, nguồn nhân lực nước ta đang được đánh giá là thiếu và yếu cả về mặt số lượng và chất lượng. Mặc dù dân số thuộc độ tuổi lao động chiếm số lượng lớn, nguồn cung lao động dồi dào, nhưng chủ yếu là lao động phổ thông, chưa qua đào tạo hoặc đào tạo không sát thực tiễn nên không đáp ứng được nhu

cầu của sự phát triển kinh tế. Việt Nam vẫn phải nhập khẩu lao động chất lượng cao của các nước phát triển và xuất khẩu lao động phổ thông sang các nước khác. Do đó, bài toán đặt ra cho đất nước là làm sao để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong nước, đáp ứng được nhu cầu của sự nghiệp đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Bảo hiểm xã hội Việt Nam là cơ quan thuộc Chính phủ, có chức năng thực hiện chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và quản lý quỹ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Chính sách Bảo hiểm xã hội là nền tảng cơ bản cho an sinh xã hội mỗi quốc gia và là một bộ phận quan trọng trong chính sách kinh tế và xã hội của Nhà nước. Để thực hiện được sứ mệnh này, đòi hỏi ngành bảo hiểm xã hội phải có đội ngũ nhân lực đủ mạnh cả về số lượng và chất lượng, đồng thời phải không ngừng nâng cao năng lực, trình độ, tu dưỡng đạo đức và phẩm chất chính trị để giải quyết tốt chế độ an sinh xã hội, góp phần bình ổn cuộc sống người lao động.

Bảo hiểm xã hội (BHXH) là một trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội, góp phần quan trọng thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, đảm bảo ổn định chính trị - xã hội, đời sống nhân dân, phát triển bền vững đất nước. Mục tiêu của bảo hiểm xã hội là nhằm đảm bảo vật chất, góp phần ổn định đời sống cho người lao động và gia đình họ trong các trường hợp ốm đau, thai sản, suy giảm khả năng lao động, mất việc làm hoặc hết tuổi lao động.

Kể từ khi được thành lập đến nay, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã có quá trình 24 năm xây dựng và phát triển. Trong 27 năm qua, Bảo hiểm xã hội Tỉnh đã thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao, thu được nhiều thành tích đáng ghi nhận. Hệ thống tổ chức bộ máy và nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa từ chỗ thiếu về số lượng, hạn chế về chất lượng, đã không ngừng được củng cố, kiện toàn và ngày càng lớn mạnh, chất lượng nhân lực cũng từng bước được nâng lên. Tuy nhiên, so với yêu cầu về chất lượng nhân

lực trong bối cảnh hiện nay thì cơ cấu và chất lượng đội ngũ cán bộ vẫn có những hạn chế và bất cập nhất định như yếu về kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng công nghệ thông tin, ngoại ngữ,...

Những hạn chế, bất cập cả về chất lượng và cơ cấu trong đội ngũ cán bộ đã gây ra những khó khăn, thách thức lớn đối với Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa trong việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao trong giai đoạn tới. Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 22/11/2012 của Bộ Chính trị đã khẳng định BHXH, BHYT là 2 chính sách xã hội quan trọng, là trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội, góp phần thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội. Nghị quyết cũng yêu cầu: “Kiện toàn tổ chức bộ máy Bảo hiểm xã hội các cấp để thực hiện các chế độ, chính sách Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao. Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công chức, viên chức trong lĩnh vực Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, nâng cao chất lượng phục vụ, giảm phiền hà cho người tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế”. Nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đối với đời sống xã hội và hiệu quả hoạt động của tổ chức, ngành bảo hiểm xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa nói riêng luôn quan tâm chú trọng, không ngừng hoàn thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực của mình. Ngành Bảo hiểm xã hội trong những năm qua cũng đã quan tâm đến chất lượng nguồn nhân lực tuy nhiên, để đáp ứng được yêu cầu trong tình hình mới, cách mạng công nghiệp 4.0, thực hiện tinh giản biên chế, tinh gọn bộ máy đòi hỏi đội ngũ cán bộ viên chức cần phải được nâng cao hơn nữa về chất lượng để đáp ứng được yêu cầu. Do đó vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị càng trở nên cấp thiết hơn.

Xuất phát từ lý do đó, tác giả lựa chọn đề tài: “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa*” làm luận văn tốt nghiệp.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Vấn đề nhân lực ngày càng khẳng định được vai trò của mình và nhận được sự quan tâm từ các tổ chức. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là việc làm cấp bách giúp cho tổ chức nâng cao vị thế của mình trên thị trường quốc tế, đặc biệt trong giai đoạn hội nhập toàn cầu hóa hiện nay. Đã có nhiều giáo trình, công trình nghiên cứu khoa học, sách báo, tạp chí... đề cập đến vấn đề này, cụ thể một số công trình sau:

Nguyễn Thị Thu Thủy (2015), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần xây lắp AC”, luận văn thạc sĩ Quản trị nhân lực của Trường Đại học Công Đoàn. Luận văn đi sâu vào phân tích thực trạng chất lượng NNL, từ đó tác giả đã đưa ra những giải pháp cấp thiết dành cho doanh nghiệp để khắc phục những tồn tại hiện có, phát huy tối đa năng lực của người lao động giúp nâng cao chất lượng nhân lực tại Công ty Cổ phần Xây lắp AC.

Nguyễn Anh Tuấn (2015), “Nâng cao chất lượng nhân lực tại Công ty TNHH Miwon Việt Nam”, luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Thương mại. Luận văn đã tập trung vào trình bày các cơ sở khoa học về lý luận và thực tiễn đổi mới các chính sách nhằm nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực và các khía cạnh trong tổ chức và quản lý để nâng cao chất lượng nhân lực tại Công ty TNHH Miwon Việt Nam.

Vũ Thị Ngọc Mai (2015), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH MTV Khai thác công trình thủy lợi Hà Nam”, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Tác giả đã hệ thống hóa những lý luận cơ bản nhất về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, tác giả cho

rằng trong điều kiện toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ và trong điều kiện của thế giới chuyển từ nền văn minh công nghiệp sang văn minh tri thức ngày nay, bối cảnh cạnh tranh của thế giới cũng đã và đang thay đổi.

Lê Hùng Sơn (2018), “Chiến lược Xây dựng và Phát triển nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội Việt Nam”, bài đăng trên tạp chí Bảo hiểm xã hội tháng 1/2018. Bài báo cho rằng: Để thực hiện tốt vai trò phục vụ đối tượng tham gia các loại hình BHXH, BHYT ngày một mở rộng theo chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, tiến tới bảo hiểm xã hội cho mọi người lao động, bảo hiểm BHYT, Ngành BHXH cần có một đội ngũ cán bộ viên chức đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức, trách nhiệm, có tinh thần phục vụ đối tượng, phục vụ nhân dân - điều đó đòi hỏi công tác xây dựng, phát triển nguồn nhân lực, công tác cán bộ, viên chức phải đặc biệt được coi trọng. Tác giả cũng đã đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực BHXH Việt Nam như: Đẩy mạnh thực hiện Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Ngành bảo hiểm xã hội đến năm 2020; Nâng cao nhận thức của lãnh đạo các đơn vị trong hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam về vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức; Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; Nâng cao đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; Mở rộng, tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng.

Trên cơ sở kế thừa những công trình nghiên cứu của các tác giả đi trước và khoảng trống đề tài. Học viên lựa chọn nghiên cứu đề tài “**Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa**” với mong muốn hệ thống hóa và làm rõ hơn về mặt lý luận nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức, phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp góp phần giải quyết các bất cập về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa nhằm đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức

- Phân tích và đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn 2018 - 2022

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

- Về thời gian: Số liệu thứ cấp giai đoạn 2018 - 2022, số liệu sơ cấp năm 2023. Nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

- *Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp:*

Nguồn thông tin thứ cấp được thu thập thông tin thứ cấp từ các công trình nghiên cứu, giáo trình, luận án,... và các số liệu, các báo cáo của các phòng nghiệp vụ tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

- *Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp:*

Dữ liệu sơ cấp là thông tin thu thập được thông qua bảng câu hỏi trong phiếu điều tra nhằm thu thập thông tin cho việc đánh giá của cán bộ viên chức

về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa và điều tra cán bộ, viên chức tìm hiểu những đánh giá của họ đối với các chế độ đãi ngộ tại đơn vị như tuyển dụng, đào tạo, lương, thưởng và phúc lợi.

Đối tượng điều tra: Cán bộ quản lý của đơn vị và đội ngũ cán bộ viên chức và lao động hợp đồng các phòng nghiệp vụ của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

Mẫu điều tra: Để đánh giá thực trạng phát triển nhân lực của đơn vị, tác giả đã tiến hành phỏng vấn 110 cán bộ viên chức, lao động hợp đồng làm việc tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa: số phiếu phát ra 110, số phiếu thu về 105, số phiếu không hợp lệ 05 phiếu, số phiếu hợp lệ là 100 phiếu.

Thời gian khảo sát: Tháng 07 năm 2023

Địa điểm khảo sát: Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

Cách thức điều tra: Sử dụng phương pháp điều tra thông qua bảng câu hỏi điều tra gửi bằng email, gửi phiếu điều tra trực tiếp đến đối tượng điều tra.

5.2. Phương pháp xử lý dữ liệu

- Phương pháp thống kê so sánh

Phương pháp này được sử dụng sau khi số liệu đã được thu thập, tổng hợp, phân tích và tiến hành so sánh thông tin giữa các năm để có cơ sở hơn trong đánh giá.

- Phương pháp phân tích tổng hợp

Từ thông tin thu thập được, đề tài tiến hành tổng hợp, phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nhân lực của đơn vị, để từ đó đề xuất các giải pháp.

- Phương pháp thống kê mô tả

Phương pháp này được sử dụng sau khi số liệu đã được tổng hợp, phân tích. Từ đó, mô tả thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa trên cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các tổ chức.

6. Đóng góp mới của luận văn

Về mặt lý luận: Góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức. Làm rõ khái niệm, nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức.

Về mặt thực tiễn: Luận văn đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa; rút ra kết quả đạt được cũng như hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa; Từ đó, đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị, luận văn sẽ là tài liệu tham khảo có giá trị cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa trong thời gian tới.

7. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục, nội dung chính của luận văn được trình bày thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Nguồn nhân lực

Khái niệm “nguồn nhân lực” được sử dụng từ những năm 60 của thế kỷ XX nhiều nước phương Tây và một số nước Châu Á, và hiện nay đã khá thịnh hành trên thế giới dựa trên quan điểm mới về vai trò, vị trí của con người trong sự phát triển.

Ở nước ta, khái niệm nguồn nhân lực được sử dụng rộng rãi kể từ đầu thập niên 90 của thế kỷ XX đến nay. Các nghiên cứu gần đây, cho thấy quan niệm về nguồn nhân lực khá đa dạng, được đề cập từ nhiều góc độ khác nhau. Tiếp cận dưới góc độ vốn, Ngân hàng thế giới định nghĩa “nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ vốn người (thể lực, trí tuệ, đạo đức nghề nghiệp) mà mỗi cá nhân sở hữu. Nó trở thành yếu tố căn bản bên cạnh các loại vốn vật chất khác: vốn tiền, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên...”. Tùy theo cách hiểu và cách tiếp cận khác nhau mà có cách nhìn nhận khác nhau về nguồn nhân lực. Theo góc độ vĩ mô thì nguồn nhân lực là dân số trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. Tổng cục Thống kê khi tính toán nguồn nhân lực xã hội còn bao gồm cả những người ngoài tuổi lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân. Ở góc độ vi mô trong tổ chức thì nguồn nhân lực là lực lượng lao động của từng tổ chức, là số người có trong danh sách của tổ chức do tổ chức trả lương. “Nguồn nhân lực của tổ chức được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định. Nguồn nhân lực do chính bản chất của con người tạo nên. Nhân viên có các năng lực, đặc điểm cá nhân khác nhau, có tiềm

năng phát triển, có khả năng hình thành các nhóm hội, các tổ chức công đoàn bảo vệ quyền lợi của họ, có thể đánh giá và đặt câu hỏi đối với hoạt động của các quản trị gia, hành vi của họ có thể thay đổi phụ thuộc vào chính bản thân họ hoặc sự tác động của môi trường xung quanh” [15, tr.13]. Từ những quan điểm trên cho thấy, nguồn nhân lực là tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức hay xã hội (kể cả những thành viên trong ban lãnh đạo của tổ chức). Tất cả các thành viên trong tổ chức sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển tổ chức. Nguồn nhân lực bao gồm kinh nghiệm, kỹ năng, trình độ đào tạo và những sự tận tâm, nỗ lực hay bất cứ đặc điểm nào khác tạo giá trị gia tăng và năng lực cạnh tranh cho tổ chức của những người lao động. Do đó đầu tư cho con người là đầu tư quan trọng nhất trong các loại đầu tư và được coi là cơ sở vững chắc cho sự phát triển bền vững.

Theo Đoàn Thị Yên (2022) “Nguồn nhân lực bao gồm những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, đang làm việc hoặc có khả năng tham gia cung ứng sức lao động cho nền kinh tế quốc gia, địa phương, vùng lãnh thổ” [23, tr.8]. Quan niệm này xem xét nguồn nhân lực chủ yếu ở phương diện chất lượng con người và vai trò, sức mạnh của nó đối với sự phát triển xã hội.

Theo ý kiến của các nhà khoa học tham gia chương trình khoa học - công nghệ cấp Nhà nước, mã số KX - 07: “Con người Việt Nam - mục tiêu và động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội” do Giáo sư, Tiến sỹ khoa học Phạm Minh Hạc làm chủ nhiệm, cho rằng “nguồn lực con người được hiểu là số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất” [20, tr.17].

Trong luận án Tiến sỹ Triết học “Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, tác giả Đoàn Khải cho rằng: “Nguồn

lực con người là khái niệm chỉ số dân, cơ cấu dân số và nhất là chất lượng con người với tất cả đặc điểm và sức mạnh của nó trong sự phát triển xã hội” [20, tr.11].

Ngoài ra còn một số quan điểm của các tác giả khác về nguồn nhân lực. Nhưng nhìn chung các quan niệm đều thống nhất nội dung cơ bản như sau: nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất, giữ vai trò quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia.

Nguồn nhân lực bao gồm một tổng thể các yếu tố thể lực, trí lực, kỹ năng lao động, thái độ và phong cách làm việc. Đó chính là các yếu tố thuộc về chất lượng nguồn nhân lực. Ngoài ra, nguồn nhân lực còn đề cập đến cơ cấu nguồn nhân lực bao gồm cả cơ cấu theo chuyên môn được đào tạo và cơ cấu ngành nghề thực tế làm việc. Khi nói đến nguồn nhân lực cần nhấn mạnh đến khía cạnh trí tuệ, thể lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của con người, kinh nghiệm sống, năng lực hiểu biết thực tiễn, đạo đức và nhân cách của con người. Yếu tố trí lực là yếu tố ngày càng đóng vai trò đối với sự phát triển nguồn nhân lực.

Tóm lại, nguồn nhân lực là tổng hòa thể lực, trí lực, tâm lực tồn tại trong lực lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống và kinh nghiệm lao động sáng tạo của một dân tộc trong lịch sử được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước.

Nguồn nhân lực trong tổ chức là lực lượng lao động trong tổ chức, là số người và năng lực của những người lao động đó trong tổ chức, bao gồm tổng thể các yếu tố thể lực, trí lực, kỹ năng lao động, thái độ và phong cách làm việc của những người lao động trong tổ chức đó. Nguồn nhân lực trong tổ

chức chính là nền tảng quan trọng cho hoạt động của tổ chức. Chất lượng nguồn nhân lực được cấu thành bởi toàn bộ năng lực của người lao động, thể hiện theo 3 khía cạnh: thể lực, trí lực, tâm lực. Trong đó thể lực là nền tảng, là phương tiện để truyền tải tri thức. Trí thức là yếu tố mang tính quyết định chất lượng của nguồn nhân lực. Tâm lực là ý thức, tác phong làm việc là yếu tố chi phối hoạt động chuyên hóa thể lực, trí lực thành thực tiễn.

1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau về chất lượng nguồn nhân lực, cụ thể:

Theo Nguyễn Thị Minh Hòa (2022) thì “Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, là tổ chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư” [19, tr.34]. Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện ở các mặt như sức khỏe; trình độ văn hóa; trình độ chuyên môn - kỹ thuật; năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp; tính năng động xã hội (khả năng sáng tạo, thích ứng, linh hoạt, nhanh nhạy với công việc); phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ đối với công việc và môi trường làm việc của người lao động; hiệu quả hoạt động lao động của nguồn nhân lực; thu nhập, mức sống và mức độ thỏa mãn nhu cầu cá nhân của người lao động.

Theo Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2012), “Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của nhân lực” [5, tr.19]. Trong điều kiện kinh tế thị trường cạnh tranh cao và hội nhập sâu rộng thì chất lượng nguồn nhân lực được coi là chỉ tiêu quan trọng phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống của con người trong một xã hội nhất định.

Tuy còn cách hiểu khác nhau về chất lượng nhân lực, nhưng nhìn chung thì chất lượng nhân lực là một khái niệm tổng hợp, bao gồm những nét

đặc trưng về trạng thái thể lực, trí lực, tâm lực (đạo đức và phẩm chất). Nó thể hiện trạng thái nhất định của nhân lực với tư cách vừa là một khách thể vật chất đặc biệt, vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội. Trong đó:

Thể lực của con người chịu ảnh hưởng của mức sống vật chất, sự chăm sóc sức khỏe và rèn luyện của từng người. Một cơ thể khỏe mạnh, thích nghi với môi trường sống thì năng lượng do nó sinh ra sẽ đáp ứng yêu cầu của một hoạt động cụ thể nào đó. Thể lực có ý nghĩa quan trọng quyết định năng lực hoạt động của con người. Phải có thể lực con người mới có thể phát triển trí tuệ và quan hệ của mình trong xã hội.

Trí lực được xác định bởi tri thức về khoa học, trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc và khả năng tư duy xét đoán của mỗi con người. Trí lực thực tế là một hệ thống thông tin đã được xử lý và lưu giữ lại trong bộ nhớ của mỗi cá nhân con người, được thực hiện qua nhiều kênh khác nhau. Nó được hình thành và phát triển thông qua giáo dục đào tạo cũng như quá trình lao động sản xuất.

Tâm lực của người lao động là khía cạnh quan trọng của chất lượng nguồn nhân lực, bao gồm toàn bộ những tình cảm, tập quán phong cách, thói quen, các hình thái tư tưởng, đạo đức, trách nhiệm trong công việc, thái độ làm việc... gắn liền với truyền thống văn hóa. Một nền văn hóa với bản sắc riêng luôn là sức mạnh nội tại của một dân tộc.

Các yếu tố này có quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại, là tiền đề phát triển của nhau. Muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải nâng cao cả ba mặt: Thể lực, trí lực và tâm lực. Tuy nhiên, mỗi yếu tố trên lại liên quan đến một lĩnh vực rất rộng lớn. Thể lực và tình trạng sức khỏe gắn với dinh dưỡng, y tế và chăm sóc sức khỏe. Trí lực gắn với lĩnh vực giáo dục - đào tạo, còn tâm lực chịu ảnh hưởng của truyền thống văn hóa dân tộc, nền tảng văn

hóa và thể chế chính trị, giáo dục của gia đình và xã hội... Do vậy, để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thường xem xét trên ba mặt: Thể lực, trí lực và tâm lực của nguồn nhân lực.

Trong luận văn này, tác giả sử dụng khái niệm về chất lượng nguồn nhân lực: *“Chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực trong tổ chức đó thể hiện mức độ đáp ứng của nguồn nhân lực về các mặt thể lực, trí lực, tâm lực so với yêu cầu công việc của tổ chức, mức độ đáp ứng yêu cầu càng cao thì chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức càng tốt.*

1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Theo Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2012), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là sự tăng cường sức mạnh và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của người lao động lên đến một trình độ nhất định để họ có thể hoàn thành được nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong một giai đoạn phát triển của một quốc gia, một tổ chức” [5, tr.22]. Do đó, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là động lực trực tiếp cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Thông qua nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thể hiện trình độ phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, chất lượng cuộc sống của dân cư hay mức độ văn minh của một xã hội.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tạo ra tiềm năng của con người thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng, đào tạo lại, chăm sóc sức khỏe về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng đó trong các hoạt động lao động thông qua việc tuyển dụng, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc (phương tiện lao động có hiệu quả và các chế độ chính sách hợp lý,...) môi trường văn hóa, xã hội kích thích động cơ, thái độ làm việc của người lao động, để họ cố gắng hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Việc quản lý và sử dụng đúng nguồn nhân lực là nhân tố quyết định đến thành công của tổ chức.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tăng giá trị của con người về phẩm chất đạo đức, thể chất, năng lực, thẩm mỹ để có thể hoàn thành tốt mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức và của chính bản thân họ.

Đối với cá nhân người lao động: Nâng cao chất lượng nhân lực là gia tăng giá trị con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người lao động có những năng lực và phẩm chất mới cao hơn đáp ứng yêu cầu ngày càng tăng của sự phát triển kinh tế xã hội.

Đối với tổ chức: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chỉ việc thực hiện một số hoạt động nhằm sự thay đổi chất lượng nguồn nhân lực theo hướng tăng mức độ đáp ứng về chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu công việc. Đó là sự tăng cường kiến thức, kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất, năng lực tinh thần của người lao động lên trình độ nhất định, là sự trau dồi đạo đức, tăng tinh thần trách nhiệm để họ có thể hoàn thành được nhiệm vụ đặt ra trong những giai đoạn phát triển của tổ chức.

Từ những luận điểm trên có thể hiểu: *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức là nâng cao trên các phương diện thể lực, trí lực và tâm lực của người lao động từ đó nâng cao mức độ đáp ứng công việc của người lao động so với yêu cầu công việc giúp tổ chức đạt được mục tiêu.*

1.2. Nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức

1.2.1. Nâng cao thể lực

Thể lực chính là sức khỏe, trạng thái thoải mái về thể chất cũng như tinh thần của nhân lực. Không có sức khỏe thì bất cứ ai cũng khó có thể hoàn thành được công việc. Sức khỏe là một biểu hiện của chất lượng nguồn nhân lực và có ảnh hưởng lớn đến chất lượng công việc. Thể lực tốt thể hiện nhanh nhẹn tháo vát, bền bỉ trong công việc, thể lực là điều kiện quan trọng để phát triển trí lực. Do đó, thể lực là mục đích của sự phát triển. Thể lực của

nguồn nhân lực được hình thành, duy trì và phát triển bởi chế độ dinh dưỡng, chế độ chăm sóc sức khỏe.

Theo tổ chức y tế thế giới WHO: Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội chứ không phải chỉ là không có bệnh hay thương tật.

Khả năng chịu áp lực công việc là khả năng tiềm năng ẩn chứa trong mỗi con người. Đó là sự bền bỉ của con người thể hiện qua cả thể lực. Phải duy trì một thể lực tốt và nâng cao thể lực thì mới nâng cao được khả năng giải quyết công việc hàng ngày và áp lực công việc. Để tăng khả năng chịu áp lực công việc, bản thân người lao động phải tự rèn luyện nâng cao thể lực.

Thể lực của con người chịu ảnh hưởng của mức sống vật chất, sự chăm sóc sức khỏe và rèn luyện của từng cá nhân. Một cơ thể khỏe mạnh, thích nghi với môi trường sống thì năng lượng do nó sinh ra sẽ tốt hơn. Thể lực có ý nghĩa quan trọng quyết định năng lực hoạt động của con người. Phải có thể lực con người mới có thể phát triển trí tuệ và quan hệ của mình trong xã hội. Vì vậy, để nâng cao thể lực một cách toàn diện, chúng ta cần phải nâng cao sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần bằng rèn luyện thể dục thể thao và thông qua chế độ ăn uống đảm bảo dinh dưỡng. Trong tổ chức, nâng cao thể lực cho người lao động phụ thuộc vào các chính sách chăm sóc sức khỏe của tổ chức như các hoạt động thể dục, thể thao, văn hóa tổ chức hướng tới có sức khỏe tốt, bữa trưa, bữa ăn ca đảm bảo dinh dưỡng, các buổi tọa đàm giáo dục chăm sóc sức khỏe, các chương trình đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động,...

1.2.2. Nâng cao trí lực

Trí lực chính là trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, kinh nghiệm làm việc của người lao động.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng của nguồn nhân lực là trình độ được đào tạo qua các trường lớp có văn bằng chuyên môn phù hợp với yêu

câu của công việc. Tuy nhiên, khi xem xét về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nguồn nhân lực cần phải lưu ý đến sự phù hợp giữa chuyên môn đào tạo với yêu cầu thực tế của công việc trong tổ chức.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, ngoại ngữ và tin học là công cụ quan trọng mở rộng giao lưu, hợp tác quốc tế, tiếp thu các thành tựu khoa học, công nghệ tiên tiến trên thế giới. Sự phát triển của cách mạng khoa học, công nghệ đòi hỏi người lao động phải có trình độ về ngoại ngữ, tin học ngày càng cao làm công cụ, chìa khóa tiếp thu trí thức nhân loại, nâng cao năng lực thu nhận, xử lý thông tin và quyết định hành động nhanh nhất, đạt mục tiêu tốt nhất. Yêu cầu này ngày càng cần thiết đối với nhân lực trong thời kỳ hội nhập.

Kiến thức nguồn nhân lực được nâng cao thông qua nhiều hoạt động khác nhau như đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, qua kinh nghiệm làm việc, qua sự nhận thức các vấn đề trong cuộc sống xã hội mà người lao động tiếp thu được.

Nâng cao trí lực là nâng cao mức độ đáp ứng của người lao động về kiến thức, kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, kỹ năng công nghệ thông tin, ngoại ngữ,... để người lao động ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc của tổ chức.

1.2.3. Nâng cao tâm lực

Chất lượng nhân lực thể hiện qua yếu tố tâm lực gồm: Thái độ làm việc, trách nhiệm công việc, đạo đức nghề nghiệp, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực trong công việc, ý thức tổ chức kỷ luật,...

Thái độ làm việc chính là ý thức của người lao động trong quá trình làm việc. Thái độ làm việc thể hiện qua ý thức tổ chức kỷ luật, tự giác chấp hành các nội quy, quy chế trong lao động, giữ gìn kỷ luật, kỷ cương, thực hiện đúng các quy trình, quy định không để xảy ra sai sót. Điều này hoàn toàn phụ thuộc vào bản chất và tính cách của mỗi cá nhân người lao động. Vì vậy,

người lao động cần luôn luôn rèn luyện bản thân để nâng cao thái độ làm việc, thái độ phục vụ công việc tốt.

Tâm lý làm việc là vấn đề nội tâm chủ quan của cá nhân mỗi người trong tổ chức. Tâm lý làm việc chịu sự ảnh hưởng của các yếu tố khách quan và chủ quan. Trong đó, môi trường làm việc, các hoạt động/chính sách quản trị nhân lực (yếu tố khách quan) tác động lớn đến tâm lực của người lao động. Các hoạt động/chính sách đó bao gồm: Chính sách thù lao lao động của tổ chức, đánh giá sự thực hiện công việc, bầu không khí làm việc tại nơi làm việc, thời gian làm việc, bản thân công việc, khả năng mắc bệnh nghề nghiệp, văn hóa tổ chức,... Các yếu tố chủ quan chủ yếu phụ thuộc vào khí chất, tính cách của mỗi người. Đạo đức nghề nghiệp của người lao động thể hiện trước hết là tinh thần làm việc, làm việc theo đúng lương tâm, trách nhiệm của mình, không vụ lợi, không vì lợi ích cá nhân mà ảnh hưởng đến công việc, ảnh hưởng đến toàn bộ tổ chức nơi mình làm việc.

Tất cả các yếu tố về thái độ làm việc, tâm lý làm việc, đạo đức nghề nghiệp, khả năng chịu áp lực đều là những yếu tố bên trong, quy định ở tính cách, bản tính của người lao động. Tất cả những yếu tố đó nằm trong phạm trù đạo đức của con người vì thế khó đánh giá và lượng hóa.

Như vậy, nâng cao tâm lực chính là nâng cao tinh thần làm việc nghiêm túc, phong cách chuyên nghiệp, biết quý trọng thời gian và chấp hành tốt kỷ luật tập thể, phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, tôn trọng đạo lý, chữ tín, kỷ luật lao động, có trách nhiệm trong quá trình làm việc và chịu được áp lực công việc...

1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức

1.3.1. Tiêu chí đánh giá về thể lực

Sức khỏe thể lực của nhân lực thể hiện qua vóc dáng về chiều cao, cân nặng và có thang đo nhất định. Đối với từng ngành khác nhau sẽ có yêu cầu

thể lực khác nhau. Cơ sở để đánh giá thể lực có thể dựa trên quan điểm của Bộ Y tế cho rằng thể lực tốt thể hiện qua sự nhanh nhẹn, bền bỉ và sức mạnh cơ bắp. Cơ sở thứ 2 là quyết định số 1266/QĐ - BHYT ngày năm 2020, quyết định về việc ban hành “Bản tiêu chuẩn phân loại sức khỏe cán bộ” của Bộ trưởng Bộ Y tế phân loại sức khỏe có 5 loại: Loại A: Khỏe mạnh; Loại B1: Đủ sức khỏe công tác; Loại B2: Đủ sức khỏe công tác, mắc một số bệnh mạn tính cần theo dõi; Loại C: Không đủ sức khỏe công tác tại thời điểm khám sức khỏe; Loại D: Không đủ sức khỏe để tiếp tục công tác.

Thể lực là sự phát triển hài hòa của con người về sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần. Sức khỏe cơ thể là sự cường tráng, khả năng mang vác, lao động tay chân. Sức khỏe tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hành động. Đánh giá sức khỏe, thể lực của NNL được căn cứ vào các tiêu chí: tuổi, giới tính, tình trạng sức khỏe và mức độ sức khỏe đáp ứng yêu cầu công việc của người lao động. Chỉ tiêu đánh giá nguồn nhân lực qua tiêu chuẩn sức khỏe thể lực thông qua phân ra các loại sức khỏe, và có thể xác định theo công thức:

$$\text{Tỷ lệ NNL có sức khỏe loại } i = \frac{\text{Số lượng NNL có sức khỏe loại } i}{\text{Tổng số NNL}} \times 100\%$$

Ngoài ra, có thể đánh giá chất lượng thể lực thông qua tình trạng bệnh, loại bệnh,...

1.3.2. Tiêu chí về trí lực

Trí lực biểu hiện qua trình độ và kỹ năng của nguồn nhân lực như trình độ chuyên môn, kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng công nghệ thông tin, kinh nghiệm làm việc của người lao động.

Trình độ chuyên môn thể hiện thông qua các cấp đào tạo chuyên môn của người lao động như trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học và ngành đào tạo. Đây là một chỉ tiêu quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực

và có tác động mạnh mẽ tới quá trình phát triển kinh tế - xã hội nói chung và sự phát triển của tổ chức. Trình độ chuyên môn cao tạo khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tiễn thực hiện công việc của người lao động.

Các tiêu chí để đánh giá trí lực của người lao động: trình độ chuyên môn nghề nghiệp, trình độ ngoại ngữ, tin học. Từ đó, so sánh và đưa ra đánh giá sự thay đổi chất lượng nguồn nhân lực qua các năm. Cụ thể:

+ Trình độ chuyên môn nghề nghiệp:

$$\text{Tỷ lệ NNL có trình độ } i = \frac{\text{Số lượng NNL có trình độ } i}{\text{Tổng số NNL}} \times 100\%$$

+ Trình độ ngoại ngữ:

$$\text{Tỷ lệ NNL có trình độ ngoại ngữ A trở lên} = \frac{\text{Số lượng NNL có trình độ ngoại ngữ từ loại A}}{\text{Tổng số NNL}} \times 100\%$$

+ Trình độ tin học:

$$\text{Tỷ lệ NNL có trình độ tin học A trở lên} = \frac{\text{Số lượng NNL có trình độ tin học từ loại A}}{\text{Tổng số NNL}} \times 100\%$$

+ Tỷ lệ NNL có thâm niên trong ngành (< 5 năm/ 5-10 năm/ 10-15 năm/ >15 năm)

$$\text{Mức độ đáp ứng về kiến thức, kỹ năng đạt được của NNL/so với mức yêu cầu trong khung năng lực} = \frac{\text{Số lượng NNL có kiến thức, kỹ năng loại } i}{\text{Số vị trí việc làm yêu cầu về kiến thức, kỹ năng loại } i} \times 100\%$$

Tỷ lệ trên càng cao, nghĩa là nguồn nhân lực của tổ chức càng đáp ứng được yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực tăng và ngược lại. Tuy nhiên, đánh giá nhân lực không phải là điều dễ dàng, do đó, mỗi tổ chức thường đưa ra những tiêu chí riêng để áp dụng khác nhau và có cách đánh giá khác nhau.

1.3.3. Tiêu chí về tâm lực

Các tiêu chí đánh giá về tâm lực của người lao động gồm: Ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công việc của người lao động, mức độ hài lòng của người lao động đối với công việc, khả năng chịu áp lực trong công việc, tâm lý làm việc, phẩm chất của người lao động, tình hình chấp hành nội quy lao động,... Các tiêu chí được xác định thông qua quan sát, điều tra xã hội học. Từ đó, đưa ra đánh giá về tâm lực của nhân lực trong tổ chức.

Ngoài ra, thành tích công tác cũng là một trong các tiêu chí để đánh giá chất lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức.

Đánh giá thành tích công tác là đánh giá khả năng hoàn thành công việc sự hoàn thành công tác. Được gọi là một hệ thống chính thức duyệt xét và đánh giá hoàn thành công tác của một cá nhân theo định kỳ.

Đánh giá thành tích công tác có thể coi là một trong những khâu quan trọng nhất trong quá trình nâng cao chất lượng NNL để có thể xét duyệt sự hoàn thành nhiệm vụ của nhân lực.

Để đánh giá thành tích công việc cần sử dụng các chỉ tiêu:

- + Khả năng hoàn thành công việc được giao
- + Khả năng đảm bảo chính xác, hoàn chỉnh các kết quả công việc
- + Khả năng vận dụng hiệu quả các kiến thức cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ được giao
- + Khả năng đảm bảo thời gian hoàn thành công việc

+ Khả năng xử lý linh hoạt khi gặp những tình huống phát sinh trong công việc được giao

+ Khả năng tìm ra những phương pháp mới để giải quyết công việc

Thông qua việc đánh giá thành tích công việc (kết quả thực hiện công việc) của nhân viên. Từ đó đưa ra chế độ thưởng, phạt hợp lý. Đây là công việc vô cùng cần thiết, không thể thiếu để các nhà quản lý có thể nâng cao hiệu quả làm việc, động viên nhân lực cũng như thúc đẩy kịp thời, giúp nhân lực khắc phục những thiếu sót.

1.4. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức

1.4.1. Tuyển dụng nhân lực

Chất lượng của đội ngũ nhân lực sẽ quyết định năng lực cạnh tranh bền vững của mọi tổ chức. Tổ chức muốn sở hữu một đội ngũ nhân lực chất lượng cao trước tiên cần phải kiểm soát tốt đầu vào của nguồn nhân lực, tức là làm tốt công tác tuyển dụng nhân lực. Công tác tuyển dụng là yếu tố đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của mỗi tổ chức.

“Tuyển dụng nhân lực là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp” [6, tr.25].

Tuyển dụng chính là quá trình cung cấp một yếu tố đầu vào đặc biệt cho tổ chức, đó là yếu tố con người. Quá trình này bao gồm hai khâu cơ bản là thu hút, tìm kiếm và tuyển chọn nhân lực. Hai khâu này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau: nếu thu hút, tìm kiếm tốt mới có điều kiện tuyển chọn nhân sự có chất lượng, đồng thời cũng làm tăng uy tín của quá trình tuyển dụng của tổ chức và qua đó giúp cho việc thu hút, tìm kiếm được nhân tài nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức.

Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt nghĩa là tuyển chọn đúng người phù hợp với vị trí việc làm và khung năng lực thì tổ chức sẽ tuyển được những người lao động thực sự có năng lực, trình độ và phẩm chất đạo đức tốt; ngược lại, nếu việc tuyển dụng không được quan tâm đúng mức thì tổ chức sẽ không lựa chọn được những người có đức, có tài vào làm việc. Việc tuyển dụng cần đảm bảo nguyên tắc như: phải căn cứ vào khung năng lực để tuyển dụng người lao động; công tác tuyển dụng phải đảm bảo khách quan, công bằng; việc tuyển dụng phải thực hiện trên cơ sở xác định số lượng cần tuyển trong đó cần phân tích các vị trí, công việc để đưa ra các điều kiện, tiêu chuẩn khi tuyển dụng nguồn nhân lực cho tổ chức.

Cơ sở của tuyển dụng là các văn bản pháp luật, qui định của Nhà nước về tuyển dụng người lao động, đồng thời các yêu cầu của công việc trong tổ chức theo bản mô tả công việc cũng là cơ sở quan trọng.

Tuyển dụng thường phải đáp ứng được các yêu cầu:

- Tuyển dụng phải xuất phát từ kế hoạch nhân lực của tổ chức.
- Tuyển dụng được những người lao động có trình độ chuyên môn cần thiết cho công việc để đạt tới năng suất lao động cao, hiệu suất công tác tốt.
- Tuyển dụng được những người lao động có kỷ luật, trung thực, gắn bó với công việc, với tổ chức.

“Làm thế nào để tuyển được đúng và đủ người?” luôn là một câu hỏi lớn đối với nhiều tổ chức. Hiệu quả của việc tuyển dụng trong các tổ chức phụ thuộc rất nhiều vào khả năng trực giác của người làm công tác tuyển dụng. Tuy nhiên, thật khó có thể tuyển được đúng người nếu chỉ hoàn toàn dựa vào trực giác. Để tuyển được đúng người cho một vị trí công việc, người sử dụng lao động cần xác định rõ mục đích của công việc, nó có vị trí như thế nào trong tổ chức, và những người như thế nào thì sẽ làm việc đó tốt nhất. Sau đó người sử dụng lao động cần tìm kiếm, đánh giá và lựa chọn để tuyển được

người phù hợp. Quy trình tuyển dụng chỉ kết thúc khi người mới được tuyển sẵn sàng để bắt đầu công việc. Việc tuyển dụng được coi là thành công nếu người được tuyển yêu thích công việc và trở thành một thành viên tích cực và hiệu quả của tổ chức. Tuyển dụng được người có trình độ, năng lực đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, chất lượng nhân lực của tổ chức sẽ nâng lên.

1.4.2. Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực

Trí lực của nguồn nhân lực là tiêu chí quan trọng nhất trong các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Trí lực được biểu hiện thông qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp của nguồn nhân lực. Vì vậy, để nâng cao trí lực nguồn nhân lực, doanh nghiệp cần phải thường xuyên thực hiện các chương trình đào tạo và đào tạo lại cho nguồn nhân lực. Đào tạo là nội dung quan trọng giúp phát triển nhân lực trong một tổ chức. Đào tạo giúp người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao kỹ năng, tay nghề và theo kịp sự phát triển của khoa học, kỹ thuật tiên tiến trên thế giới. Đây là điều kiện đảm bảo nhân lực chất lượng cao cho tổ chức.

Đào tạo và nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động sẽ bảo đảm cho nguồn nhân lực của tổ chức có thể thích ứng và theo sát kịp thời sự tiến hoá và phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ, đảm bảo cho tổ chức có một lực lượng lao động giỏi, hoàn thành thắng lợi các mục tiêu. Trong môi trường tổ chức, sức lao động - đặc biệt là lao động chất xám là một nguồn tài nguyên vô cùng quý giá, khẳng định vị thế của đơn vị trên thị trường. Đó là những tài năng của người lao động thể hiện qua trình độ lành nghề của họ trong hoạt động nghiên cứu và thực hiện công việc để có thể đáp ứng được các yêu cầu ngày càng cao của nền sản xuất hiện đại và của sự tiến bộ khoa học cũng như để đảm bảo công việc có hiệu quả nhất.

Đào tạo nhân lực trong tổ chức có nhiều hình thức và phương pháp khác nhau, tùy thuộc vào việc vận dụng và thực hiện chính sách đào tạo của từng tổ chức để lựa chọn hình thức và phương pháp đào tạo nào đem lại hiệu quả nâng cao chất lượng nhân lực cũng như nâng cao hiệu quả công việc của tổ chức.

Đào tạo là hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức, là điều kiện quyết định để các tổ chức có thể đứng vững và cạnh tranh về nhân lực trong môi trường hội nhập quốc tế. Do đó trong các tổ chức, công tác đào tạo cần phải thực hiện một cách có tổ chức và có kế hoạch.

Đào tạo được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho người lao động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn.

Đào tạo và nâng cao năng lực chuyên môn kỹ thuật cho tất cả mọi lao động của tổ chức là khâu quan trọng nối liền quá trình tuyển dụng với quá trình sử dụng lao động có hiệu quả. Kinh nghiệm thực tế của các tổ chức thành đạt và phát triển cho thấy tổ chức nào chú trọng tới đào tạo và huấn luyện nhân viên tổ chức đó có nhiều cơ hội thành công hơn trong hoạt động. Trong quá trình đào tạo, mỗi cán bộ, nhân viên sẽ tự tích lũy được những thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng, cập nhật thêm kiến thức và đặc biệt là học tập được kinh nghiệm của những đồng nghiệp khác để đáp ứng nhu cầu công việc và đối đầu với những thách thức trong tương lai.

1.4.3. Bố trí và sử dụng nhân lực

Theo Hoàng Văn Hải: “Bố trí và sử dụng nhân lực là quá trình bố trí, sắp xếp nhân lực vào các vị trí công việc trong tổ chức, qua đó khai thác và

phát huy tối đa năng lực làm việc của nhân lực nhằm đạt hiệu quả cao trong công việc” [19, tr. 27]

Việc bố trí, sử dụng đội ngũ lao động phải xuất phát từ nhiều yếu tố, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, công việc của từng tổ chức. Hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu của công việc và điều kiện nhân lực hiện có của tổ chức. Sử dụng nguồn nhân lực phải dựa vào những định hướng có tính nguyên tắc sau:

Việc bố trí sử dụng nguồn nhân lực phải đảm bảo nguyên tắc là khi đưa ra các điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng cho vị trí nào thì phải bố trí đúng công việc đó; bởi vì khi bố trí nhân lực vào các chức danh, vị trí công tác phù hợp với trình độ đào tạo và khả năng của từng người theo hướng chuyên môn hóa sẽ tạo môi trường thuận lợi để họ có điều kiện phát huy sở trường, năng lực theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ đã được đào tạo, góp phần thúc đẩy sự phát triển của tổ chức.

Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực đảm bảo đủ số lượng, chất lượng nhân lực đáp ứng nhu cầu của hoạt động của tổ chức; đảm bảo đúng người, đúng việc; đảm bảo đúng thời hạn và tính mềm dẻo và linh hoạt trong sử dụng lao động. Đó là khuyến khích người lao động cống hiến hết mình vì công việc; thu hút và giữ lại những người lao động giỏi, có tài năng, xây dựng được một đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho tổ chức.

Sử dụng nguồn nhân lực trong tổ chức được xem xét trên hai khía cạnh là sử dụng nhân lực về mặt số lượng (số lao động và thời gian lao động) và sử dụng nhân lực theo cơ cấu: giới tính, tuổi, trình độ, thâm niên,... qua đó phản ánh tình hình chất lượng nhân lực. Tổ chức có kế hoạch và thực hiện tốt công tác sử dụng nhân lực, bố trí đúng người, đúng việc, đúng lúc, đúng chỗ sẽ tiết kiệm chi phí sản xuất, nâng cao năng suất lao động từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động cho tổ chức và tất yếu sẽ tăng thu nhập cho người lao động. Từ đó,

đời sống công nhân viên được cải thiện, nâng cao chất lượng nhân lực và tăng khả năng tái sản xuất.

Bố trí, sử dụng nhân lực phải căn cứ vào mục tiêu, phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với năng lực, sở trường của mỗi người lao động. Điều đó có nghĩa là khi bố trí, sử dụng nhân lực, phải xem xét cả hai yếu tố khách quan (tiêu chuẩn nhân lực) lẫn chủ quan (phẩm chất, năng lực, tinh thần, thái độ của nhân lực...). Để từ đó bố trí, cân nhắc vào các vị trí công việc đảm bảo phải đúng lúc, đúng người, đúng việc. Bố trí, sử dụng nhân lực không đúng có thể dẫn đến thừa, thiếu nhân lực, hiệu quả công việc kém; tiềm lực cá nhân, tập thể không được phát huy. Bố trí, sử dụng nhân lực hợp lý sẽ khuyến khích người lao động phát huy hết khả năng sáng tạo, trình độ chuyên môn của mình cho công việc, do họ cảm thấy hài lòng với việc bố trí sử dụng hợp lý, giúp họ có động lực, ý thức nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao chất lượng nhân lực.

1.4.4. Hoạt động chăm sóc sức khỏe

Sức khỏe là yếu tố then chốt để đảm bảo cho người lao động có thể tham gia hoạt động sản xuất. Người lao động có sức khỏe mới hoàn thành nhiệm vụ, có sức khỏe cũng là điều kiện tiền đề để nâng cao năng suất lao động, hiệu quả làm việc.

Trong quá trình sử dụng lao động, các tổ chức cần quan tâm đến hoạt động chăm sóc sức khỏe người lao động bằng cách không ngừng cải thiện điều kiện, môi trường làm việc, đảm bảo tốt công tác an toàn, vệ sinh lao động. Chăm sóc sức khỏe cũng thể hiện qua các hoạt động khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, cũng như chăm sóc y tế cho người lao động.

Các hoạt động như chi trả hệ thống phúc lợi tốt cũng góp phần quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao sức khỏe người lao động như hỗ trợ bữa

ăn ca hợp lý, các hoạt động thể dục, thể thao, quy định thời giờ làm việc, nghỉ ngơi phù hợp,..

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nhân lực của tổ chức

1.5.1. Các nhân tố bên trong

- Quan điểm của lãnh đạo tổ chức

Các quan điểm của nhà lãnh đạo tổ chức là những tư tưởng, quan điểm của người lãnh đạo (cấp lãnh đạo cao nhất) về cách thức quản lý con người trong tổ chức; là người đề ra các chủ trương, chính sách, mục tiêu cho tổ chức. Nếu lãnh đạo tổ chức coi trọng chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, biết cách khơi nguồn cảm hứng cho nhân viên để họ tự nguyện cống hiến sức lực của mình cho sự thành công của các đồng nghiệp, tổ chức và cộng đồng. Khi đó, chất lượng nguồn nhân lực được chú trọng hơn, tổ chức sẽ chú trọng hơn đến các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Vì vậy, chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức thường được đảm bảo và không ngừng được nâng cao.

- Trình độ công nghệ của tổ chức

Sự tồn tại và phát triển của một tổ chức phụ thuộc rất lớn vào việc khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực: vốn, cơ sở vật chất, tiến bộ khoa học kỹ thuật, người lao động, các yếu tố này có mối quan hệ mật thiết với nhau và tác động qua lại với nhau. Sự phát triển của cách mạng khoa học và công nghệ có tác động mạnh mẽ tới quá trình toàn cầu hóa, là động lực quan trọng thúc đẩy quá trình này, và tác động lớn đến yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực, cũng như nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong từng tổ chức. Những tiến bộ của khoa học - kỹ thuật và công nghệ bao gồm những phát minh, sáng chế, các biện pháp kỹ thuật tiên tiến, các phương pháp công nghệ hiện đại, các lý thuyết và phương thức quản lý mới trong mọi lĩnh vực

được áp dụng vào thực tiễn sản xuất, kinh doanh làm tăng năng suất lao động, tạo ra ngày càng nhiều sản phẩm với chi phí thấp hơn, giá rẻ hơn. Tuy nhiên, ngay cả khi các quá trình hoạt động của tổ chức được trang bị bằng phần lớn dây chuyền sản xuất tự động thì tổ chức đó vẫn cần những lao động giỏi để vận hành hệ thống dây chuyền đó. Ngoài ra, khi tổ chức chỉ trang bị những máy móc, dây chuyền sản xuất cũ, lỗi thời, yêu cầu về trình độ công nhân vận hành đơn giản thì họ sẽ chỉ thuê những lao động trình độ thấp để giảm thiểu chi phí.

- Nhận thức của người lao động về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trước tiên, chính bản thân người lao động phải nhận thức được sự phù hợp của bản thân đối với công việc. Các kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đã và cần có là gì, tại sao cần có năng lực để đáp ứng yêu cầu công việc. Từ đó, có ý thức, tự giác học hỏi nâng cao kiến thức, nghiệp vụ chuyên môn, tay nghề, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm cho bản thân. Bởi nâng cao chất lượng nhân lực trong tổ chức không chỉ từ một phía tổ chức mà bản thân người lao động cũng phải mong muốn và có thái độ hợp tác thì mới dễ dàng thực hiện và hiệu quả đạt được sẽ cao nhất. Chính vì vậy, nhận thức của người lao động trong tổ chức đóng một vai trò quan trọng, là nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng của tổ chức

- Cơ sở vật chất, môi trường làm việc

Cơ sở vật chất, trang thiết bị của tổ chức thể hiện quy mô, sự phát triển của tổ chức. Nếu tổ chức lớn mạnh sẽ đầu tư trang bị cơ sở vật chất hiện đại, trang thiết bị tiên tiến góp phần đảm bảo đáp ứng tốt nhất yêu cầu cho công việc thì nhân lực của tổ chức đó có điều kiện để phát huy hết khả năng, năng lực của bản thân, nâng cao năng suất lao động, đem lại hiệu quả cho tổ chức. Từ đó, tạo ra yếu tố cạnh tranh để thu hút được nguồn nhân lực chất lượng

cao về công hiến cho tổ chức. Cùng với quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa, các trang thiết bị ngày càng đổi mới đặt ra yêu cầu cho nhân lực của tổ chức phải không ngừng nâng cao trình độ, kỹ năng để sử dụng và vận hành các trang thiết bị hiện đại đó, đem lại hiệu quả cho tổ chức.

Môi trường làm việc không chỉ bao gồm cơ sở vật chất kỹ thuật, hạ tầng trang thiết bị phục vụ cho công việc mà còn bao gồm những mối qua hệ giữa đồng nghiệp, cấp trên - cấp dưới, không khí làm việc, phong cách, cách thức làm việc của tổ chức. Một môi trường làm việc tốt sẽ tạo điều kiện, cơ hội để người lao động thể hiện năng lực, phát triển bản thân, cống hiến hết mình, gắn bó lâu dài với tổ chức. Bên cạnh đó, sự cạnh tranh đảm bảo được tính công bằng, cạnh tranh lành mạnh sẽ là nhân tố kích thích người lao động phát triển.

- Chính sách đãi ngộ

Đãi ngộ nguồn nhân lực là quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của người lao động để họ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu của tổ chức.

Tiền lương là một trong những nhân tố quan trọng có sức thu hút và giữ chân các người lao động, nhân viên mẫn cán. Do vậy, các tổ chức cần phải chú trọng hơn đến những chính sách đãi ngộ toàn diện như tiền lương, các khoản phúc lợi, đến các cơ hội phát triển nghề nghiệp, chế độ làm việc theo thời gian linh hoạt... Bên cạnh đó, cần phải tiếp tục xây dựng các chính sách động viên khác như khen thưởng những nhân viên đạt thành tích xuất sắc, cung cấp các chương trình bảo hiểm y tế toàn diện, chế độ nghỉ dưỡng bổ sung, xây dựng môi trường văn hóa doanh nghiệp lành mạnh... nhằm giúp người lao động cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình.

Chính sách thưởng: khen thưởng là một công cụ khuyến khích tốt đối với người lao động. Vấn đề quan trọng là lên kế hoạch và thực hiện khen thưởng như thế nào. Để việc khen thưởng đem lại những kết quả như mong

muôn, chúng ta cần phải xác định mục tiêu khen thưởng rõ ràng. Các mục tiêu này cần phải cụ thể, không xa vời và gắn liền với sự phát triển kinh doanh của công ty. Bên cạnh đó, chúng ta cũng cần xác định các khía cạnh như phương pháp tính thưởng, tiêu chí thưởng, điều kiện thưởng và mức thưởng.

Các chính sách phúc lợi, chính sách trợ cấp: quy định các khoản trợ cấp, mức trợ cấp và điều kiện xét trợ cấp; chính sách thi đua: phải có nhiều tiêu chí phân đấu cho các đối tượng và công việc khác nhau để khuyến khích thi đua cho tất cả mọi người.

- Văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức là nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng trong một tổ chức. Bởi sự khác biệt trong trình độ chuyên môn, trình độ văn hóa, mức độ nhận thức, quan hệ xã hội, vùng miền địa lý, tư tưởng văn hóa tạo ra một môi trường làm việc đa dạng và phức tạp. Văn hóa tổ chức lúc này sẽ giúp tổ chức trở thành nơi tập hợp, phát huy mọi nguồn lực con người, làm gia tăng nhiều lần giá trị của từng nguồn lực con người đơn lẻ, góp phần vào sự phát triển bền vững của tổ chức.

Ban lãnh đạo tổ chức phải xây dựng môi trường làm việc cạnh tranh bình đẳng giữa những người lao động, tạo ra môi trường làm việc mang tính văn hóa cao. Đây là một trong những việc làm mang tính lâu dài và thường xuyên của những người lãnh đạo. Khi người lao động được công tác trong những môi trường như thế, họ sẽ cảm thấy vinh dự và tự hào khi là một thành viên trong một tập thể có văn hóa và những người có tri thức, khi đó họ sẽ cảm thấy gắn bó hơn, có trách nhiệm hơn với công việc mình đang làm.

Cốt lõi của văn hóa tổ chức là tinh thần tổ chức và quan điểm giá trị của tổ chức. Trong cuốn sách Văn minh làm giàu và nguồn gốc của cải của Vương Quân Hoàng, đã được đề cập tới khái niệm giá trị. Giải thích một cách đơn giản, giá trị là một cái gì đó mà người ta cảm thấy quan trọng, có ích.

Cụm từ “Quan trọng” và “Có ích lợi” là rất đáng lưu tâm trong xây dựng văn hóa tổ chức. Bởi lẽ lãnh đạo tổ chức sẽ rất khó xây dựng văn hóa tổ chức, nếu không truyền đạt được những ích lợi mà văn hóa tổ chức đem lại. Nhân viên cần được giáo dục nhận thức rằng việc đeo thẻ nhân viên, mặc đồng phục là thể hiện sự tự hào là thành viên của tổ chức, và có ích cho công việc của họ chứ không phải họ mang những thứ đó để cho vui hoặc làm quảng cáo.

1.5.2. Các nhân tố bên ngoài

- Các yếu tố xã hội dân cư và tự nhiên

Các nhân tố này bao gồm truyền thống, tập quán, thói quen, lễ nghi và nghệ thuật ứng xử, các quy phạm tư tưởng và đạo đức, các hiện tượng và quy luật khí hậu, thời tiết, thổ nhưỡng... của mỗi địa phương, mỗi dân tộc, tầng lớp dân cư và quốc gia. Các nhân tố này tạo nên lối sống, văn hoá và môi trường hoạt động xã hội của con người nói chung và người lao động nói riêng. Nó góp phần hình thành và làm thay đổi không chỉ về số lượng mà cả về cơ cấu nguồn nhân lực, triết lý và đạo đức của tổ chức [15, tr.31].

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

Hệ thống cơ sở y tế khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe được đầu tư nâng cấp sẽ nâng cao tuổi thọ, sức khỏe cho dân cư cũng như nhân lực. Chăm sóc sức khỏe sinh sản, chăm sóc sức khỏe trẻ em, tư vấn dinh dưỡng, phòng bệnh tật,... được quan tâm sẽ đảm bảo cho thế hệ tương lai có trí lực và thể lực khỏe mạnh, nâng cao thể lực và tầm vóc trung bình của người dân Việt Nam. Điều này có ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực của toàn xã hội cũng như của tổ chức nói riêng [18, tr 33].

- Các yếu tố thuộc hệ thống đào tạo của xã hội

Bao gồm số lượng, chất lượng và cơ cấu hệ thống đào tạo, các hình thức và phương thức đào tạo, chi phí đào tạo và sử dụng kết quả của đào tạo xét trên góc độ xã hội. Các nhân tố này trực tiếp tác động tới chất lượng

nguồn nhân lực trong tổ chức. Nó tác động rất lớn tới khả năng nhận biết công việc, tới trình độ chuyên môn, tay nghề và trình độ văn hoá của mỗi cá nhân. Không phải ngẫu nhiên mà hiện nay Đảng và Nhà nước luôn xác định “giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu” và chi phí cho giáo dục và đào tạo ngày một tăng, các trường trung học chuyên nghiệp và dạy nghề được mở ngày càng nhiều.

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

- Đào tạo càng cao thì quy mô nhân lực chất lượng cao càng mở rộng, năng suất lao động càng cao [20, tr.28].

- Môi trường pháp lý

Bộ Luật lao động, các văn bản pháp luật có liên quan đến vấn đề lao động, sử dụng lao động, là các yếu tố cần thiết làm cơ sở pháp lý cho các tổ chức, đơn vị giải quyết tốt các mối quan hệ giữa người lao động, là tiền đề cho các doanh nghiệp xây dựng các tiêu chuẩn pháp lý khi hình thành, củng cố và phát triển nhân lực. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng hoạch định các chính sách tạo môi trường pháp lý cho sự phát triển nhân lực cả về chất và lượng như: chính sách xã hội hóa giáo dục; chính sách phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo chất lượng cao đạt chuẩn khu vực và quốc tế; chính sách cải cách nội dung, phương pháp giáo dục và đào tạo; chính sách về y tế, chăm sóc sức khỏe người lao động, chính sách an toàn vệ sinh lao động [15, tr.31].

- Các yếu tố kinh tế, chính trị

Bao gồm các mục tiêu đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển kinh tế xã hội có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân

lực trong tổ chức. Trong mỗi thời kỳ nhất định, các chính sách sẽ tác động đến yêu cầu về chất lượng và số lượng nhân lực trong tổ chức khác nhau, đòi hỏi các tổ chức thay đổi, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng. Về cơ bản nền chính trị của nước ta tương đối ổn định, vững vàng và có đường lối phát triển kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, các mục tiêu kinh tế xã hội gắn với lợi ích của nhân dân, của người lao động và định hướng phát triển của ngành trong từng giai đoạn, vì vậy thường tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức đối với chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực [18, tr. 27].

- Hội nhập kinh tế quốc tế

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

Để đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập quốc tế ngoài việc được đào tạo chuyên môn, đội ngũ nhân sự của đơn vị bảo hiểm xã hội cần chủ động học hỏi cập nhật những kỹ năng như kỹ năng quản lý, kỹ năng công nghệ thông tin, ngoại ngữ,...[20, tr.30].

1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội của một số địa phương và bài học rút ra cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

1.6.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội của một số địa phương

1.6.1.1. Kinh nghiệm của Bảo hiểm xã hội tỉnh Sơn La:

BHXH tỉnh Sơn La được thành lập ngày 16/02/1995, sau nhiều năm tổ chức thực hiện công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, BHXH tỉnh Sơn La đã

đạt được nhiều thành tích vượt bậc như: Công tác thu, chi BHXH luôn đạt được các kết quả tích cực, tiến bộ, hoàn thành tốt các chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao, đặc biệt, trong năm 2019, BHXH tỉnh Sơn La đã đứng trong top 5 tỉnh dẫn đầu toàn quốc về phát triển đối tượng tham gia BHXH tự nguyện, nhận được nhiều cờ thi đua, bằng khen của Nhà nước cho tập thể và các cá nhân xuất sắc. Tại website chính thức của BHXH tỉnh Sơn La (<http://www.sonla.bhxh.gov.vn>) khẳng định có được thành tích đó là nhờ lãnh đạo BHXH tỉnh Sơn La xác định kim chỉ nam cho mọi hoạt động BHXH là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực trong công tác quản lý thu BHXH trên địa bàn tỉnh. Cụ thể:

Công tác phát triển và đào tạo cán bộ: Ngày đầu thành lập, BHXH tỉnh Sơn La có 51 cán bộ, viên chức; trình độ đại học chiếm 10%, còn lại là trung cấp, sơ cấp. Đến nay, tổ chức bộ máy của BHXH tỉnh Sơn La đã ổn định với 270 cán bộ, viên chức; 09 phòng nghiệp vụ BHXH tỉnh và 12 cơ quan BHXH huyện, thành phố. Cán bộ có trình độ đại học là 201 người (chiếm 74,4%); 04 cán bộ có trình độ thạc sỹ và 03 cán bộ đang theo học thạc sỹ; hầu hết cán bộ có trình độ quản lý Nhà nước và tin học; 10 cán bộ có trình độ cao cấp lý luận chính trị; 40 người có trình độ trung cấp lý luận chính trị. Đạt được những thành tích này là do sự cố gắng, đoàn kết phấn đấu của tập thể người lao động trong tổ chức và sự quan tâm, chỉ đạo sát sao đến công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của ban lãnh đạo BHXH tỉnh Sơn La.

Công tác tuyển dụng và luân chuyển cán bộ: Sơn La là một tỉnh vùng núi phía Bắc Việt Nam với điều kiện kinh tế còn nhiều khó khăn, mật độ dân cư thưa thớt nên số lượng và chất lượng lao động tại chỗ thấp hơn nhiều so với mặt bằng chung của cả nước. Chính vì vậy tỉnh rất quan tâm đến công tác tuyển dụng và luân chuyển cán bộ để nâng cao hiệu quả khai thác và sử dụng lao động. Trong những năm qua, BHXH tỉnh Sơn La luôn chú trọng tuyển dụng

nguồn nhân lực có trình độ từ mọi vùng miền, đặc biệt ưu tiên đối với các đối tượng là con em trong tình có bằng tốt nghiệp cao đẳng, đại học phù hợp với chuyên ngành nhằm tăng tính ổn định của đội ngũ nhân sự, đồng thời khai thác sự nhiệt huyết của họ trong việc xây dựng và phát triển quê hương. Bên cạnh đó, công tác luân chuyển cán bộ cũng được coi trọng. Việc phân tích công việc và đánh giá kết quả công việc được tiến hành thường xuyên nhằm tìm ra những vị trí được bố trí công việc không phù hợp để tiến hành bố trí, sắp xếp lại công việc. Đồng thời thực hiện luân chuyển các bộ phận trách giữa các địa bàn, các bộ phận khác nhau tránh sự nhàm chán trong công việc và tăng cường sự kiểm tra chéo giữa các cá nhân, bộ phận.

Công tác đãi ngộ nhân sự: Để nâng cao tinh thần trách nhiệm của các cán bộ, cơ quan BHXH tỉnh Sơn La đã thực hiện nhiều biện pháp quản lý nhân sự phù hợp, đặc biệt là chế tài khen thưởng, xử phạt nghiêm minh. Để công tác quản lý đối tượng tham gia BHXH đạt kết quả tốt, cơ quan BHXH tỉnh Sơn La đã phân chia địa bàn phụ trách cho các cán bộ và có chế độ khen thưởng phù hợp khi cán bộ quản lý tốt địa bàn và khai thác được nhiều đối tượng tham gia mới để khuyến khích mở rộng hơn phạm vi bao phủ của BHXH. Ngoài ra, cơ quan còn quan tâm đến đời sống của cán bộ nhân viên, thường xuyên tổ chức thăm hỏi, khám sức khỏe định kỳ, chế độ phụ cấp và hỗ trợ kinh phí công tác, định kỳ tổ chức các hoạt động vui chơi, du lịch, các phong trào văn nghệ, thể dục thể thao nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

1.6.1.2. Kinh nghiệm của Bảo hiểm xã hội tỉnh Yên Bái

Cùng với BHXH tỉnh Sơn La, cơ quan BHXH tỉnh Yên Bái cũng là một điểm sáng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu được giao. Từ việc nghiên cứu chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp thực hiện công việc của BHXH tỉnh Yên Bái tại website chính thức của BHXH

tỉnh Yên Bái (<http://www.yenbai.bhxh.gov.vn>) có thể rút ra những bài học kinh nghiệm sau:

Công tác quản lý, đào tạo nhân lực: Không chỉ tập trung vào công tác đào tạo và nâng cao chất lượng làm việc của cán bộ nhân viên, BHXH tỉnh Yên Bái còn không ngừng tăng cường đổi mới công tác quản lý cán bộ, chú trọng và nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ quản lý. Nâng cao tinh thần trách nhiệm của Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, của đội ngũ cán bộ viên chức, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý. Nhờ chính sách này mà trong những năm qua, BHXH tỉnh Yên Bái luôn có được sự chỉ đạo sáng suốt, kịp thời, có sự đoàn kết, nhất trí một lòng của tập thể cán bộ nhân viên nhằm vượt qua rất nhiều các khó khăn, thử thách để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

Công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá nhân viên: Để phù hợp với đặc thù của cơ quan hành chính Nhà nước, BHXH tỉnh Yên Bái luôn tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính, thực hiện đúng nội quy, quy chế làm việc. Thường xuyên, giám sát, kiểm tra công vụ, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công nhân viên chức trong ngành. Đồng thời biểu dương kịp thời các tấm gương điển hình tiên tiến, kiên quyết xử lý nghiêm minh các tập thể, cá nhân vi phạm trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

1.6.1.3. Bài học kinh nghiệm cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

Việc nghiên cứu và học hỏi kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở các tỉnh trên có ý nghĩa quan trọng và thiết thực đối với công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại BHXH tỉnh Thanh Hóa. Từ những kinh nghiệm đã phân tích, BHXH tỉnh Thanh Hóa có thể rút ra các bài học sau:

Thứ nhất, về tuyển dụng: Công tác tuyển dụng cần đặc biệt chú trọng, tuyển dụng phải phù hợp với mục tiêu và yêu cầu của công việc nhằm đảm

bảo về mặt số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trong tương lai. Để làm được điều này, phải làm tốt công tác hoạch định nhân lực và phân tích công việc, đưa ra được các tiêu chí, yêu cầu tuyển dụng sát với vị trí công việc. Ưu tiên tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng, có trình độ cao, được đào tạo bài bản, đúng chuyên ngành và phù hợp với các chính sách an sinh xã hội của Tỉnh (ưu tiên người lao động là dân tộc thiểu số, người có hộ khẩu thường trú trong tỉnh) và có chính sách thu hút lao động chất lượng cao từ các vùng miền khác trong cả nước.

Thứ hai, về luân chuyển cán bộ: Luân chuyển cán bộ là công việc cần thiết để sắp xếp, bố trí lại công việc cho phù hợp và là một giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Thông qua luân chuyển, người lao động sẽ được thực hiện nhiều công việc khác nhau, từ đó giúp họ có điều kiện để tích lũy thêm kiến thức và kinh nghiệm ở nhiều lĩnh vực, đồng thời giúp họ thay đổi môi trường làm việc, tránh nhàm chán và lấy lại cảm hứng trong công việc mới. Tuy nhiên việc luân chuyển cán bộ cần phải được thực hiện khéo léo và phù hợp, vừa đảm bảo các yêu cầu của công việc, cơ quan, vừa được sự đồng tình, ủng hộ của người lao động thì công tác luân chuyển cán bộ mới đạt được hiệu quả cao như mong đợi.

Thứ ba, về đào tạo phát triển nguồn nhân lực: Cần nhận thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ đó phải có kế hoạch đào tạo cụ thể, phù hợp với mục đích và yêu cầu của công việc. Các nội dung cần được đào tạo là: Đào tạo kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, trình độ tin học và ngoại ngữ, trình độ chính trị, năng lực quản lý và cập nhật các phương pháp làm việc mới. Ban lãnh đạo phải có biện pháp động viên, khuyến khích người lao động tự học và nâng cao trình độ, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho họ tham gia vào các chương trình đào tạo. Việc đào tạo cán bộ quản lý

cũng phải hết sức được coi trọng, đào tạo nên hướng đến việc đổi mới công tác quản lý cán bộ, rèn luyện bản lĩnh chính trị và tư tưởng cách mạng, nâng cao tinh thần trách nhiệm của những người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

Thứ tư, về chế độ đãi ngộ: Đãi ngộ lao động là điều kiện cần thiết để duy trì và phát triển nguồn nhân lực. BHXH tỉnh Thanh Hóa là cơ quan Nhà Nước, có chế độ và chính sách tiền lương theo quy định của Nhà nước và được lấy từ Ngân sách Nhà nước. Nếu chỉ thực hiện chế độ tiền lương theo thang bậc và thâm niên như quy định thì rất khó để tạo động lực cho người lao động làm việc. Do đó, cần phải có thêm các chế độ đãi ngộ khác cho người lao động ngoài tiền lương hàng tháng như: Xây dựng quy chế chi trả lương theo kết quả, hiệu quả công việc, tổ chức các phong trào thi đua đạt thành tích đi kèm với chế độ khen thưởng để kích thích động viên cán bộ nhân viên thi đua hăng say làm việc tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả. Bên cạnh đó, các biện pháp đãi ngộ về tinh thần cũng phải được chú trọng. Việc xây dựng văn hoá tổ chức cần phải được quan tâm nhằm tạo ra môi trường làm việc trong sạch, lành mạnh và thoải mái cho nhân viên. Công Đoàn phải chăm lo đến đời sống tinh thần của cán bộ nhân viên, kịp thời động viên, khuyến khích và thăm hỏi người lao động vào những dịp đặc biệt. Thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao để nâng cao thể chất và tinh thần cho người lao động, giúp họ làm việc năng suất hơn và gắn bó hơn với tổ chức. Có chính sách thưởng phạt công khai, bình đẳng và kịp thời để tạo động lực và nề nếp làm việc cho đội ngũ nhân lực trong tổ chức.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA

2.1. Tổng quan về Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

2.1.1. *Quá trình hình thành và phát triển*

Chính sách Bảo hiểm xã hội ở nước ta đã được hình thành từ rất sớm. Ngay từ khi nước Việt Nam dân chủ cộng hòa được thành lập, Chính phủ đã ban hành các Sắc lệnh số 27/SL ngày 12/3/1947; số 76/SL ngày 20/5/1950 và số 77/SL ngày 22/5/1950 về việc thực hiện một số chính sách Bảo hiểm xã hội nhằm ổn định tình hình chính trị xã hội. Đến năm 1961 thi hành Điều 32 của Hiến pháp năm 1960, Chính phủ đã ban hành Điều lệ tạm thời về Bảo hiểm xã hội đối với công chức viên chức Nhà nước và lực lượng vũ trang kèm theo Nghị định số 218/NĐ-CP ngày 27/12/1961 của Chính phủ.

Việc tổ chức thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội thời kỳ này do Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện. Cụ thể: Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội thực hiện các chế độ dài hạn (mất sức lao động, hưu trí, tử tuất), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện các chế độ ngắn hạn (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp).

Bước vào thời kỳ đổi mới, để phù hợp với xu thế tổ chức Bảo hiểm xã hội của các quốc gia trên thế giới; trên cơ sở chế định về Bảo hiểm xã hội của Hiến pháp năm 1992 và Chương XII Bộ luật Lao động được Quốc hội khoá IX thông qua ngày 23/6/1994, năm 1995 Chính phủ ban hành Nghị định 19/NĐ-CP và Quyết định số 606/TTg về việc thành lập Bảo hiểm xã hội Việt Nam trên cơ sở thống nhất các tổ chức bảo hiểm xã hội thuộc hệ thống Lao

động - Thương binh và Xã hội và Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam để thống nhất quản lý quỹ Bảo hiểm xã hội và thực hiện các chế độ Bảo hiểm xã hội.

Với sự ra đời của Bảo hiểm xã hội Việt Nam thì hệ thống các cơ quan trực thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam được quyết định thành lập trong đó có Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

Thực hiện Quyết định số 20/2002/QĐ-TTg ngày 24/01/2002 của Thủ tướng Chính phủ về việc chuyển Bảo hiểm y tế Việt Nam sang Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã tiếp nhận Bảo hiểm y tế tỉnh Thanh Hóa và bắt đầu hoạt động theo mô hình mới.

Chức năng và nhiệm vụ



Hình 2.1. Trụ sở làm việc của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

- Tên: Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa
- Trụ sở: Số 47 Đại lộ Lê Lợi - Thành phố Thanh Hóa - Tỉnh Thanh
- Diện tích: 5.000m²

Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa là cơ quan trực thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam có chức năng giúp Tổng Giám đốc tổ chức thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện; bảo hiểm y tế bắt

buộc, bảo hiểm y tế hộ gia đình; tổ chức thu, chi chế độ bảo hiểm thất nghiệp; quản lý và sử dụng các quỹ: bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp; bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm y tế hộ gia đình trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa theo quy định của pháp luật và quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Bảo hiểm xã hội Tỉnh chịu sự quản lý trực tiếp toàn diện của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam và chịu sự quản lý nhà nước của Ủy ban Nhân dân tỉnh Thanh Hóa.

Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng. Với các chức năng, nhiệm vụ sau:

Tổ chức khai thác, đăng ký, quản lý các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

Tổ chức cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế cho những người tham gia bảo hiểm theo quy định của pháp luật.

Tổ chức thu các khoản đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của các cơ quan, đơn vị, tổ chức, người sử dụng lao động và cá nhân theo quy định của pháp luật.

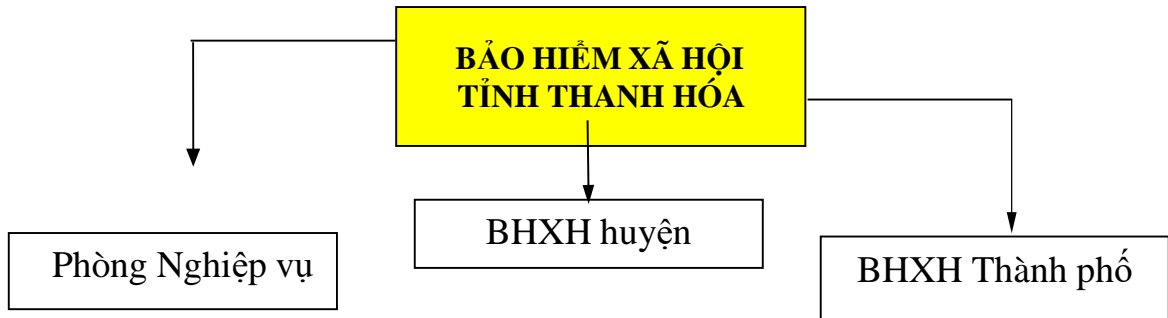
Tổ chức chi trả chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; tổ chức quản lý đối tượng thụ hưởng; theo dõi việc thay đổi địa chỉ, danh sách tăng, giảm đối tượng hưởng chế độ trong quá trình chi trả.

Giải quyết kiến nghị, khiếu nại, tố cáo về việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; từ chối việc đóng và yêu cầu chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế không đúng quy định.

Phối hợp theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc kiểm tra, thanh tra chuyên ngành trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; kiến nghị kiểm tra, thanh tra các cơ quan, đơn vị, tổ chức sử dụng lao động

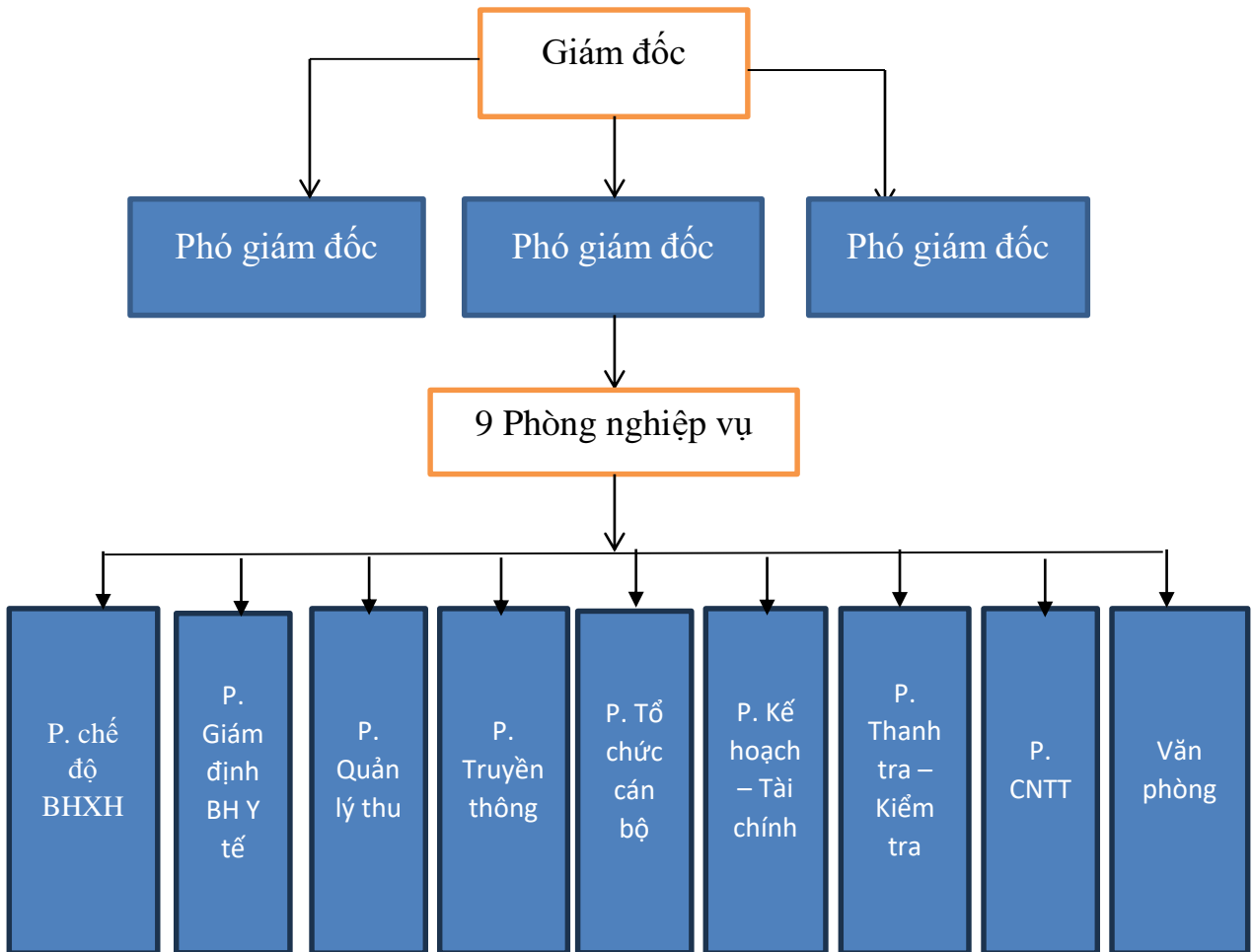
và các cá nhân trong việc thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

* Tình hình phân cấp quản lý của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa:



Hình 2.2. Phân cấp quản lý Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

2.1.2. Cơ cấu tổ chức



Hình 2.3. Cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

- Ban Giám đốc: 01 Giám đốc và 03 Phó Giám đốc.
- Số phòng nghiệp vụ: 09 Phòng gồm: Phòng Chế độ Bảo hiểm xã hội; Phòng Giám định bảo hiểm y tế; Phòng Quản lý thu - ST; Phòng Truyền thông; Phòng Tổ chức cán bộ; Phòng Kế hoạch - Tài chính; Phòng Thanh tra - Kiểm tra; Phòng Công nghệ thông tin; Văn phòng.
- Số lượng cán bộ, công chức ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa: 457 người (tại thời điểm 31/12/2022).
- Số lượng cán bộ, công chức, viên chức tại Văn phòng Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa: 145 người (tại thời điểm 31/12/2022).
- Trình độ: hơn 95% đại học và trên đại học.

Với phương châm chuyên phong cách làm việc từ hành chính sang phục vụ, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã chủ động tổ chức và phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị và đặc biệt là các tổ chức để tuyên truyền, phổ biến các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đến mọi người lao động.

Sau 27 năm thực hiện, số đơn vị sử dụng lao động và số người lao động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc tăng lên đáng kể, năm 1998 sau tách Tỉnh có 349 đơn vị, số lao động 19.698 người, năm 2007 năm đầu tiên thực hiện Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc có 1.060 đơn vị, số lao động 136.500 người. Năm 2022 có 9.532 đơn vị, số người tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội tự nguyện là 4.278.926 người. Số thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội tự nguyện là 10.161,631 tỷ đồng đạt 105% kế hoạch Bảo hiểm xã hội Việt Nam giao.

Với sự nỗ lực cố gắng của tập thể cán bộ, công chức, viên chức Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã và đang phát huy được vai trò trụ cột trong hệ thống an sinh xã hội, vị thế của ngành ngày được nâng cao, góp phần tích cực vào việc ổn định xã hội tỉnh nhà, thực hiện mục tiêu dân giàu, nước

manh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Số người đã tham gia bảo hiểm y tế trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa tính đến 31/12/2022 là 3.329.946 người, đạt tỉ lệ bao phủ xấp xỉ 90% dân số của Tỉnh.

2.1.3. Khái quát về nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

Về số lượng

Trong vòng 5 năm (từ 2018 đến 2022) nguồn lao động của toàn ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa về số lượng luôn tăng (từ 343 người năm 2018 lên 457 người năm 2022). Tuy số lượng nhân lực tăng trong những năm qua, nhưng vẫn chưa đáp ứng với khối lượng công việc hiện nay. Đặc biệt từ năm 2008 khi Bảo hiểm xã hội Việt Nam được Chính phủ giao nhiệm vụ triển khai bảo hiểm xã hội tự nguyện và từ năm 2009 được giao nhiệm vụ triển khai bảo hiểm thất nghiệp, đồng thời thực hiện lộ trình Bảo hiểm y tế toàn dân vào năm 2020. Đây chính là nguyên nhân dẫn đến tình trạng quá tải về công việc ở hầu hết các đơn vị thuộc Ngành.

Bảng 2.1. Số lượng nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

Đơn vị tính: Người

Nội dung chỉ tiêu	Số liệu				
	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Tổng số nhân lực	343	340	386	453	457
1. Phân theo nhiệm vụ đảm nhận					
Cán bộ lãnh đạo	62	64	66	70	73
Nhân viên	281	276	320	383	384
2. Phân theo chuyên ngành đào tạo					
Ngành Kinh tế	220	220	255	325	326
Ngành Luật, Khoa học xã hội	41	41	43	42	42
Ngành Y, Dược	35	32	35	33	34
Ngành Công nghệ thông tin	12	14	17	17	17
Ngành khác	32	32	35	35	37
Chưa qua đào tạo	3	1	1	1	1

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Theo lĩnh vực hoạt động cụ thể: Với nhân lực của Ngành không chỉ đơn thuần là thiếu nhiều so với yêu cầu nhiệm vụ mà điều đáng quan tâm là sự thiết hụt này lại tập trung chủ yếu ở một số lĩnh vực hoạt động quan trọng. Cụ thể:

- Đối với cán bộ làm công tác quản lý:

Ngày 29/07/2019, Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam ký Quyết định số 969/QĐ-BHXH quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội địa phương, thì hệ thống Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có tổng số 36 đơn vị (Văn phòng Bảo hiểm xã hội Tỉnh có 10 phòng nghiệp vụ và 26 Bảo hiểm xã hội huyện, thị xã, thành phố), nếu mỗi đơn vị nhân với số lượng cán bộ quản lý tối thiểu cần phải có thì tổng số cán bộ quản lý cần phải có toàn Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa sẽ là 80 người. Tuy nhiên, tính đến thời điểm hết năm 2022 tổng số cán bộ quản lý trong toàn hệ thống mới chỉ có 73 người. Như vậy còn thiếu 07 người.

- Đối với đội ngũ cán bộ công nghệ thông tin:

Hiện nay, Toàn tỉnh có 10 Phòng nghiệp vụ và 26 Bảo hiểm xã hội huyện, thị xã, thành phố; theo tính toán cơ học, nếu tính bình quân mỗi phòng Công nghệ thông tin của Bảo hiểm xã hội Tỉnh cần có ít nhất 08 cán bộ, viên chức và mỗi Bảo hiểm xã hội huyện có tối thiểu 01 cán bộ, viên chức làm về công nghệ thông tin. Như vậy, toàn Ngành hiện cần có 36 người. Trong khi đó theo số liệu thống kê tại Bảng số 2.1 tính đến hết năm 2022 nhân lực toàn Ngành có trình độ chuyên môn phù hợp làm về công nghệ thông tin mới có 17 người, vậy nhân lực này còn thiếu 19 cán bộ nữa.

- Đối với đội ngũ nhân lực làm về giám định:

Theo điều tra, khảo sát thực tế của Bảo hiểm xã hội Việt Nam dựa trên các tiêu chí: đánh giá độ phức tạp của công việc, phân loại nhóm công việc, đo thời gian hoàn thành khối lượng công việc trong một ngày của một viên

chức làm công tác giám định tại phòng Giám định BHYT của Bảo hiểm xã hội Tỉnh, Bảo hiểm xã hội huyện và giám định viên làm việc tại các bệnh viện trên phạm vi cả nước; để hoàn thành tốt công việc, thì một người chỉ quản lý khoảng 13.000 thẻ là vừa. Trong khi đó, hiện nay toàn Tỉnh đang quản lý khoảng 3.329.946 thẻ BHYT, để quản lý và phục vụ tốt đối tượng tham gia cần có khoảng 38 người làm việc trong lĩnh vực này; Tuy nhiên, theo số thống kê tại Bảng số 2.1 thì hiện toàn Tỉnh mới chỉ có 34 cán bộ, viên chức có trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp làm công tác giám định, thiếu 04 người so với nhu cầu thực tế.

Qua những thông kê trên ta thấy, số lượng nhân lực Ngành bảo hiểm xã hội hiện đang thiếu so với nhu cầu thực tế.

Về cơ cấu

Ngoài việc đánh giá thực trạng số lượng nhân lực thì việc xem xét cơ cấu nhân lực là chỉ tiêu quan trọng cần được quan tâm, là cơ sở để so sánh, nhận định và dự báo, cũng như có các giải pháp phát triển nhân lực phù hợp.

Cơ cấu nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa được phản ánh theo số liệu ở Bảng 2.2

- Cơ cấu nhân lực theo giới tính

Theo số liệu thống kê tại Bảng 2.2, nhân lực nữ của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa tăng nhanh trong những năm gần đây; nếu ở thời điểm năm 2018 nhân lực là nam có 92 người chiếm tỷ lệ 26,82%, nữ có 251 người chiếm tỷ lệ 73,18%, thì tính đến hết năm 2022 nhân lực nam có 100 người chiếm tỷ lệ 21,88%, nữ có 357 người chiếm tỷ lệ 78,12%. Việc nhân lực nữ tăng bên cạnh thuận lợi là phù hợp với tính chất của một số nhiệm vụ đòi hỏi sự cẩn mẫn, tỉ mỉ như giải quyết chế độ chính sách, thì cũng gặp không ít khó khăn đối với những nhiệm vụ đòi hỏi sự vận động với cường độ cao như khai thác, mở rộng đối tượng, nhất là đối với các huyện có diện tích rộng,

điều kiện giao thông khó khăn; Đặc biệt hiện nay, nhiệm vụ trọng tâm của Ngành là thực hiện mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội.

Bảng 2.2. Cơ cấu nhân lực theo ngạch, giới tính và độ tuổi

Đơn vị tính: Người

Nội dung chỉ tiêu	Số liệu									
	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
Tổng số nhân lực	343	100	340	100	386	100	453	100	457	100
1. Cơ cấu theo ngạch công chức										
Chuyên viên cao cấp	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chuyên viên chính	72	20,99	72	21,18	80	20,73	90	19,87	100	21,88
Chuyên viên	263	76,78	260	76,47	300	77,72	357	78,81	351	76,81
Ngạch cán sự	8	2,33	8	2,35	6	1,56	6	1,33	6	1,31
2. Cơ cấu theo giới tính										
Lao động nam	92	26,82	91	26,76	92	23,83	95	20,97	100	21,88
Lao động nữ	251	73,18	249	73,24	294	76,17	358	79,03	357	78,12
3. Cơ cấu theo độ tuổi										
Dưới 30 tuổi	68	19,83	68	20	72	18,65	80	17,66	80	17,51
Từ 30 - 50 tuổi	213	62,10	211	62,06	254	65,80	315	69,54	319	69,80
Từ 51 - 60 tuổi	62	18,07	61	17,94	60	15,55	58	12,80	58	12,69

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

- Về cơ cấu nhân lực theo độ tuổi

Theo số liệu thống kê tại Bảng 2.2, tính đến hết năm 2022 nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa nằm trong độ tuổi từ 30 - 50 khá cao, chiếm

tỷ lệ 69,80% trong tổng số nhân lực của Ngành; trong khi đó nhân lực nằm trong độ tuổi dưới 30 trở xuống lại chiếm tỷ lệ thấp, chỉ đạt 17,51 % trong tổng số cán bộ của Ngành.

Với sự không hài hòa về các độ tuổi nêu trên, về lâu dài sẽ dẫn đến hạn chế là nhân lực trong độ tuổi từ 30-50 đến khi nghỉ chế độ là nghỉ đồng loạt. Trong khi đó nhân lực trong độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ thấp, dẫn tới tình trạng hẫng hụt, không đảm bảo cho sự chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ. Xu hướng trẻ hoá nhân lực là một hướng đi đúng để đảm bảo sự nhanh nhạy, năng động, tiếp cận nhanh với thành tựu của khoa học công nghệ, nhưng cũng cần duy trì ở một tỷ lệ phù hợp. Nhân lực trẻ tuy có kiến thức, có trình độ học vấn cao, được đào tạo bài bản, nhưng chưa tích lũy được nhiều kinh nghiệm sẽ ảnh hưởng nhất định đến chất lượng hoạt động, nhất là đối với công tác quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

- Thứ ba, cơ cấu nhân lực theo ngạch công chức.

Số liệu thống kê tại Bảng 2.2 cho thấy, số lượng chuyên viên chính tăng qua các năm từ 72 người năm 2018 lên 100 người năm 2022 (chiếm tỷ lệ 21,88%). Tuy nhiên, chuyên viên cao cấp vẫn chưa có. Số lượng công chức, viên chức giữ ngạch chuyên viên chính hiện nay chiếm tỷ lệ thấp so với tổng thể cán bộ của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa sẽ ảnh hưởng đến quá trình phát triển của Ngành vì đội ngũ này đóng vai trò hết sức quan trọng trong công tác hoạch định chính sách, chiến lược phát triển, đồng thời đưa ra các biện pháp nhằm thực hiện tốt các mục tiêu đề ra.

2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

2.2.1. Thực trạng nâng cao về thể lực

Tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, nhìn chung viên chức và lao động hợp đồng tại đơn vị đều có thể lực, sức khỏe tốt do công tác tuyển dụng và

khám sức khỏe được tiến hành nghiêm túc, đồng thời công tác chăm sóc sức khỏe tại đơn vị được tiến hành thường xuyên. Đây là cơ sở cho việc thực hiện công việc của người viên chức và lao động hợp đồng được hiệu quả đạt chất lượng. Hằng năm, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa thường ký hợp đồng khám sức khỏe cho viên chức và lao động hợp đồng. Kết quả sức khỏe của viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2018-2022 được thể hiện qua bảng 2.3.

Bảng 2.3. Tình hình sức khỏe của nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2018-2022

Năm	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Loại A	Loại B	Loại C	Loại D	Tổng
2018	Số lượng	Người	222	82	38	1	343
	Tỷ lệ	%	64,72	23,91	11,08	0,29	100
2019	Số lượng	Người	235	74	31	0	340
	Tỷ lệ	%	69,12	21,76	9,12	0	100
2020	Số lượng	Người	268	94	24	0	386
	Tỷ lệ	%	69,43	24,35	6,22	0	100
2021	Số lượng	Người	323	120	10	0	453
	Tỷ lệ	%	71,30	26,49	2,21	0	100
2022	Số lượng	Người	325	123	9	0	457
	Tỷ lệ	%	71,12	26,91	1,97	0	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Bảng 2.3 cho thấy tình trạng sức khỏe của viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa ngày càng có xu hướng tốt lên trong giai đoạn 2018 - 2022. Số viên chức và lao động hợp đồng có sức khỏe loại A (rất khỏe) chiếm tỷ lệ cao nhất cụ thể năm 2018 là 222 người, chiếm tỷ lệ 64,72%, sang năm 2019 là 235 người, chiếm tỷ lệ 69,12% và năm 2022 là 325

người, chiếm tỷ lệ 71,12%. Viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có sức khỏe loại B năm 2018 tỷ lệ viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có sức khỏe loại B là 23,91%; năm 2019 là 21,76% và năm 2022 là 26,91%. Viên chức và lao động hợp đồng có tình trạng sức khỏe loại C và D ngày càng giảm về tỷ lệ. Điều đó cho thấy tình trạng sức khỏe của viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa ngày càng tăng lên. Sức khỏe viên chức ngày càng tốt lên do nhiều nguyên nhân. Do viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa ngày càng có ý thức rèn luyện sức khỏe, bên cạnh đó là do mức độ quan tâm của lãnh đạo cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đối với viên chức và lao động hợp đồng tại đơn vị mình cũng ngày càng tốt hơn, khi tiếp nhận hồ sơ của viên chức và lao động tham gia tuyển dụng bắt buộc phải có giấy chứng nhận khám sức khỏe do cơ quan có thẩm quyền cấp. Sau khi được tuyển dụng, cơ quan tuyển dụng sẽ tổ chức khám sức khỏe cho người trúng tuyển. Hàng năm Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đều tổ chức cho viên chức và lao động hợp đồng khám sức khỏe định kỳ, để kịp thời phát hiện ra bệnh tiềm ẩn nhằm tạo ra đội ngũ viên chức và lao động hợp đồng đủ sức khỏe, đáp ứng yêu cầu của công việc.

2.2.2. Thực trạng về nâng cao trí lực

Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Số liệu thống kê tại Bảng số 2.4 cho thấy, trình độ chuyên môn của nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa được tăng lên qua các năm. Nếu năm 2018 toàn Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa mới chỉ có 60 người có trình độ trên đại học thì đến năm 2022 đã tăng lên 87 người; Nhân lực có trình độ đại học và cao đẳng năm 2018 là 276 người chiếm tỷ lệ 80,5%, đến hết năm 2022 đã tăng lên 367 người chiếm tỷ lệ 80,4% trong tổng số nhân lực của Bảo hiểm xã hội Tỉnh; Nhân lực có trình độ trung cấp năm 2018 là 6 người,

chiếm tỷ lệ 1,7%, đến năm 2022 chỉ còn là 3 người, giảm xuống tỷ lệ chỉ còn 0,7%; Nhân lực chưa qua đào tạo năm 2018 có 1 người thì đến hết năm 2022 tất cả nhân lực đều đã qua đào tạo. Về cơ bản, thì việc tăng nhân lực đã qua đào tạo, giảm số lượng nhân lực có trình độ trung cấp, và tăng số lượng tỷ lệ nhân lực có trình độ từ đại học trở lên tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực của Ngành.

Bảng 2.4. Thống kê chất lượng nhân lực theo trình độ đào tạo

Đơn vị tính: Người

Nội dung chỉ tiêu	Số liệu				
	Năm	Năm	Năm	Năm	Năm
	2018	2019	2020	2021	2022
Tổng số nhân lực	343	340	386	453	457
1. Phân theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ					
Trình độ trên Đại học	62	65	76	80	87
Tỷ lệ (%)	18.1	19.1	19.7	17.7	19.0
Trình độ Đại học, Cao đẳng	276	268	304	370	367
Tỷ lệ (%)	80.5	78.8	78.8	81.7	80.3
Trình độ Trung cấp	6	6	6	3	3
Tỷ lệ (%)	1.7	1.8	1.6	0.7	0.7
Chưa qua đào tạo	1	1	0	0	0
Tỷ lệ (%)	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0
2. Phân theo trình độ tin học					
Trình độ Trung cấp trở lên	14	14	14	14	14

Tỷ lệ (%)	4.1	4.1	3.6	3.1	3.1
Trình độ chứng chỉ A	3	30	43	45	45
Tỷ lệ (%)	0.9	8.8	11.1	9.9	9.8
Trình độ chứng chỉ B	275	270	304	372	376
Tỷ lệ (%)	80.2	79.4	78.8	82.1	82.3
Trình độ chứng chỉ C	16	18	17	17	17
Tỷ lệ (%)	4.7	5.3	4.4	3.8	3.7
Chưa qua đào tạo	8	8	8	5	5
Tỷ lệ (%)	2.3	2.4	2.1	1.1	1.1
3. Phân theo trình độ ngoại ngữ					
Trình độ chứng chỉ A	7	7	7	10	10
Tỷ lệ (%)	2.0	2.1	1.8	2.2	2.2
Trình độ chứng chỉ B	304	301	352	416	420
Tỷ lệ (%)	88.6	88.5	91.2	91.8	91.9
Trình độ chứng chỉ C	22	22	22	22	22
Tỷ lệ (%)	6.4	6.5	5.7	4.9	4.8
Chưa qua đào tạo	10	10	5	5	5
Tỷ lệ (%)	2.9	2.9	1.3	1.1	1.1

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Số lượng nhân lực trên đại học không ngừng tăng cao qua từng năm, số lượng nhân lực trình độ trung cấp giảm dần và từ năm 2020 đến nay đã không còn nhân sự nào chưa qua đào tạo.

Tỷ lệ trên đại học tăng từ 18,1% năm 2018 lên 19% năm 2022. Tỷ lệ đại học giảm từ 80,5% xuống còn 80,3%. Tỷ lệ trung cấp giảm từ 1,7% xuống còn 0,7%. Tỷ lệ không qua đào tạo giảm từ 0,3% xuống 0%.

Về trình độ tin học

Kiến thức tin học là yếu tố quan trọng để hỗ trợ cán bộ, viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; nhất là trong điều kiện hiện nay, việc ứng dụng công nghệ thông tin ngày càng sâu rộng trên mọi lĩnh vực, đặc biệt là ứng dụng trong công tác quản lý.

Tỷ lệ có chứng chỉ từ A trở lên tăng từ 4,1% lên 3,1%. Tỷ lệ có chứng chỉ B tăng từ 80,2% lên 82,3%. Tỷ lệ có chứng chỉ C giảm từ 4,7% xuống còn 3,7%. Tỷ lệ không qua đào tạo giảm từ 2,3% xuống còn 1,1%.

Về trình độ ngoại ngữ

Trước bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng trên mọi phương diện thì ngoại ngữ là phương tiện giao tiếp hết sức quan trọng và cần thiết (chủ yếu là tiếng Anh). Do đó, cán bộ, công chức, viên chức sử dụng thành thạo tiếng Anh là yêu cầu bắt buộc. Trong quy định về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý của Nhà nước và của Ngành, yêu cầu về trình độ ngoại ngữ cũng là yêu cầu cần có khi xem xét bổ nhiệm, bổ nhiệm lại. Theo số liệu thống kê (tại Bảng 2.4), tỷ lệ có chứng chỉ A tăng nhẹ từ 2% lên 2,2%. Tỷ lệ có chứng chỉ B tăng từ 88,6% lên 91,9%. Tỷ lệ có chứng chỉ C giảm từ 6,4% xuống còn 4,8%. Tỷ lệ không qua đào tạo giảm từ 2,9% xuống còn 1,1%.

Về trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước

Có trình độ lý luận chính trị cao giúp cán bộ, viên chức có bản lĩnh chính trị, có lập trường tư tưởng vững vàng để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị được giao; nâng cao nhận thức lý luận chính trị là nâng cao chất lượng nhân lực về mọi mặt. Thống kê về trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước của đội ngũ cán bộ, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa được thể hiện ở bảng 2.5. Tỷ lệ trung cấp tăng từ 14,6% lên 17,5%. Tỷ lệ sơ cấp giảm từ 64,4% xuống còn 65,4%. Về trình độ QLNN: Tỷ

lệ chuyên viên cao cấp tăng nhẹ từ 0 lên 0,6%. Tỷ lệ chuyên viên chính không thay đổi. Tỷ lệ chuyên viên tăng từ 79% lên 82,9%.

Bảng 2.5 cho thấy, trong những năm qua một số lượng khá lớn nhân lực của Ngành đã được đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị. Nếu năm 2018 số cán bộ, viên chức có trình độ lý luận chính trị trung cấp chỉ có 50 người thì đến hết năm 2022 đã tăng lên 80 người.

Bảng 2.5. Thông kê chất lượng nhân lực theo chứng chỉ trình độ quản lý nhà nước, lý luận chính trị

Đơn vị tính: Người

Nội dung chỉ tiêu	Số liệu				
	Năm	Năm	Năm	Năm	Năm
	2018	2019	2020	2021	2022
Tổng số nhân lực	343	340	386	453	457
1. Phân theo trình độ quản lý nhà nước					
Trình độ chuyên viên chính	72	72	76	78	78
Tỷ lệ (%)	21.0	21.2	19.7	17.2	17.1
Trình độ chuyên viên	271	268	310	375	379
Tỷ lệ (%)	79.0	78.8	80.3	82.8	82.9
2. Phân theo trình độ lý luận chính trị					
Trình độ cao cấp	72	72	76	78	78
Tỷ lệ (%)	21.0	21.2	19.7	17.2	17.1
Trình độ trung cấp	50	50	60	70	80
Tỷ lệ (%)	14.6	14.7	15.5	15.5	17.5
Trình độ sơ cấp	221	218	250	305	299
Tỷ lệ (%)	64.4	64.1	64.8	67.3	65.4

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Về trình độ quản lý nhà nước. Việc đào tạo, bồi dưỡng trình độ quản lý nước là trang bị cho cán bộ, công chức kiến thức, hiểu biết về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của bộ máy Nhà nước ở Trung ương cũng như địa phương. Đồng thời, trang bị cho cán bộ, công chức, viên chức những kiến thức về nội dung, nguyên tắc quản lý Nhà nước đối với tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực Bảo hiểm xã hội. Bảng 2.5 cho thấy, trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính năm 2018 mới chỉ có 72 người, đến hết năm 2022 đã có 78 người. Trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên năm 2018 có 271 người, đến hết năm 2022 đã tăng lên 379 người.

Ngoài ra,

Về trình độ quản lý nhà nước:

Số lượng nhân lực có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp tăng dần qua các năm, từ 0 người năm 2018 lên 3 người năm 2022.

Số lượng nhân lực có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính không thay đổi nhiều, duy trì ở mức khoảng 70-80 người.

Số lượng nhân lực có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên tăng mạnh từ 221 người năm 2018 lên 299 người năm 2022.

Về trình độ lý luận chính trị:

Số lượng nhân lực có trình độ lý luận chính trị cao cấp không thay đổi nhiều, ở mức khoảng 70-80 người.

Số lượng nhân lực có trình độ lý luận chính trị trung cấp tăng dần từ 50 người năm 2018 lên 80 người năm 2022.

Số lượng nhân lực có trình độ lý luận chính trị sơ cấp giảm nhẹ từ 221 người xuống còn 218 người rồi tăng lên 250 người và ổn định ở mức khoảng 300 người.

Tỷ lệ nhân lực có trình độ QLNN ngạch chuyên viên cao cấp tăng từ 0% năm 2018 lên 0,6% năm 2022. Tỷ lệ nhân lực có trình độ QLNN ngạch chuyên viên chính ổn định ở mức 21-21,2%. Tỷ lệ nhân lực có trình độ QLNN ngạch chuyên viên tăng từ 79% lên 82,9%. Tỷ lệ nhân lực có trình độ LLCT cao cấp không thay đổi, duy trì ở mức 21%. Tỷ lệ nhân lực có trình độ LLCT trung cấp tăng từ 14,6% lên 17,5%. Tỷ lệ nhân lực có trình độ LLCT sơ cấp giảm từ 64,4% xuống còn 65,4%.

Như vậy, tỷ lệ nhân lực có trình độ QLNN ngạch chuyên viên và trình độ LLCT trung cấp có xu hướng tăng dần, các tỷ lệ còn lại không thay đổi nhiều. Điều này cũng phản ánh nỗ lực nâng cao trình độ cho CBNV của BHXH Thanh Hóa.

2.2.3. Thực trạng về nâng cao tâm lực

Là một cơ quan chuyên thực hiện chính sách, chế độ cho người lao động trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa nên có thể phát sinh một số tiêu cực trong quá trình thực hiện chính sách cho người dân. Do đó thái độ, phẩm chất đạo đức của nhân lực Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa rất quan trọng, tại đơn vị thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát viên chức và lao động nhằm nâng cao đạo đức nghề nghiệp cho viên chức và lao động của đơn vị, tuy nhiên trong giai đoạn vừa qua vẫn còn tình trạng một số viên chức và lao động hợp đồng vi phạm, cụ thể như sau:

**Bảng 2.6. Thực trạng vi phạm kỷ luật và đạo đức nghề nghiệp
tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn 2018-2022**

Đơn vị tính: người

Chỉ tiêu	ĐVT	2018	2019	2020	2021	2022
Tổng số cán bộ viên chức tại đơn vị	Người	343	340	386	453	457
Tổng số cán bộ vi phạm kỷ luật	Người	3	2	2	1	0
Tỷ lệ	%	0.9	0.6	0.5	0.2	0.0
Số nhân viên vi phạm bị nhắc nhở	Người	2	1	1	1	0
Tỷ lệ	%	0.6	0.3	0.3	0.2	0.0
Số nhân viên vi phạm bị cắt thưởng	Người	1	1	0	0	0
Tỷ lệ	%	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0
Số nhân viên bị buộc thôi việc	Người	0	0	0	0	0

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Trong năm năm từ 2018 đến 2022 tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có 08 vụ vi phạm, trong đó năm 2018 là 3 vụ, năm 2019 và năm 2020 có mỗi năm 2 vụ. Hình thức vi phạm chủ yếu là không chấp hành đúng nội quy làm việc, sử dụng máy tính vì việc riêng, sử dụng điện lãng phí, còn hút

thuộc trong giờ làm việc và uống rượu, bia vào buổi trưa, ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc buổi chiều nên chỉ bị xử phạt nhắc nhở và nặng là cắt thưởng chứ chưa có tình trạng vi phạm nặng đến mức phải thôi việc, hay kỷ luật.

Đa số viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, giữ gìn được lối sống trong sáng, lành mạnh và được người dân đánh giá cao quá trình tiếp xúc với nhân dân.

Để đánh giá thái độ hành vi của viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, tác giả đã tổng hợp kết quả khảo sát từ 100 cán bộ, viên chức, kết quả đánh giá như sau:

Bảng 2.7. Kết quả đánh giá đạo đức nghề nghiệp của nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

TT	Chỉ tiêu	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Tần suất đánh giá (%)				
				1	2	3	4	5
1	Phẩm chất đạo đức	3,57	0,930	0,00	5,53	42,11	27,37	25,00
2	Thái độ niềm nở, nhiệt tình, đón tiếp công dân	3,58	0,907	0,00	5,63	47,37	27,21	19,79
3	Tác phong làm việc chuyên nghiệp	3,60	0,927	0,00	9,47	42,11	27,37	21,05
4	Ý thức, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc	3,51	1,009	0,00	9,84	42,84	25,26	21,05
5	Sự thống nhất cao về tư tưởng	3,68	0,000	0,00	8,42	40,00	26,32	25,26
6	Tinh thần hợp tác cao	3,62	0,000	0,00	12,63	36,84	26,32	24,21
Điểm trung bình chung				3,57				

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra

Qua bảng trên cho thấy:

Về phẩm chất đạo đức của viên chức và lao động hợp đồng có 27,37% ý kiến cho rằng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có phẩm chất đạo đức tốt, nhiệt huyết với công việc, tận tâm tận lực. Tuy nhiên vẫn còn 5,53% ý kiến cho họ không đồng ý với nhận định trên, theo họ phẩm chất đạo đức chỉ ở mức trung bình chứ chưa phải là tốt. Số liệu trên phản ánh một bộ phận nhỏ viên chức tại đơn vị vẫn còn thiếu tinh thần trách nhiệm, chưa nhiệt tình, tận tụy giải thích với dân khi người dân không hiểu về chính sách. Điều này, phản ánh thực trạng về một bộ phận nhỏ viên chức chưa làm tròn trách nhiệm của mình, không thường xuyên tiếp xúc, lắng nghe ý kiến nhân dân, việc giải quyết chế độ chính sách chưa kịp thời.

Về thái độ đón tiếp công dân của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa được đa số người dân đánh giá cao, với mức điểm 3,58, cao hơn mức điểm trung bình 3,57. Trong tổng số người được hỏi có 19,79% số phiếu được hỏi cho rằng thái độ đón tiếp công dân rất tốt; có 27,21% được cho là có thái độ tiếp công dân tốt; có 47,37% cho rằng thái độ đón tiếp công ở mức trung bình. Tuy nhiên còn một bộ phận (5,63%) cho rằng họ chưa hài lòng với thái độ của một bộ phận nhỏ viên chức và lao động hợp đồng tại đơn vị vì còn chưa nhiệt tình hướng dẫn, giải đáp cho nhân dân.

Về tác phong làm việc của viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa được công dân đánh giá khá cao với mức điểm trung bình 3,6. Tỷ lệ đánh giá rất tốt là 21,05%, tốt là 27,37% và khá ở tỷ lệ 42,11%, mức kém là 9,47%. Nguyên nhân về tác phong làm việc được đánh giá cao là do triển khai thực hiện cơ chế liên thông một cửa trong giải quyết các thủ tục hành chính, bắt buộc viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa phải có tác phong làm việc nhanh nhẹn, chần chừ, dút điểm nếu không sẽ gây tồn đọng công việc.

Về ý thức, tinh thần trách nhiệm, sự thống nhất tư tưởng trong công việc và tinh thần hợp tác của viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa được đại đa số người dân đánh giá tốt, bên cạnh đó vẫn còn một bộ phận nhỏ nhân lực bị người dân đánh giá là thiếu ý thức tinh thần trách nhiệm (9,84%), điều đó cho thấy ý thức làm việc của một bộ phận viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa còn thấp, đùn đẩy trách nhiệm cho nhau, tinh thần phối hợp với nhau trong thực hiện nhiệm vụ chung chưa cao.

Như vậy, phẩm chất đạo đức của viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa hiện nay vẫn còn một số vấn đề cần phải được khắc phục. Như tinh thần, thái độ phục vụ của viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa còn có biểu hiện của cơ chế “xin - cho”. Một bộ phận viên chức và lao động tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa còn có thái độ phục vụ nhân dân chưa tốt như thiếu nhiệt tình với người dân đã làm cho một số người dân chưa hài lòng, ảnh hưởng chưa tốt đến uy tín của cơ quan. Thực trạng trên cần được khắc phục ngay để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức và lao động hợp đồng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa nói riêng và làm tăng niềm tin của người dân đối với các cơ quan nói chung.

Về mức độ hoàn thành công việc

Kết quả thực hiện nhiệm vụ được thống kê số liệu chi tiết theo từng lĩnh vực dưới đây sẽ phản ánh và minh chứng về tình hình thực hiện công việc của nhân lực Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

+ Công tác mở rộng đối tượng tham gia:

Bảng 2.8. Thống kê đối tượng tham gia bảo hiểm giai đoạn 2018-2022*Đơn vị tính: người*

Nội dung chỉ tiêu	Số đối tượng tham gia BHXH, BHYT, BHTN,				
	BHXH tự nguyện				
	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
BHXH bắt buộc	305,001	335,157	351,787	396,093	434,860
Tỷ lệ (%)	8.4	8.8	9.0	9.6	10.2
BHYT	3,008,841	3,108,900	3,182,411	3,261,468	3,329,946
Tỷ lệ (%)	82.8	81.9	81.3	79.4	77.8
BH thất nghiệp	280,335	305,663	325,262	370,113	408,906
Tỷ lệ (%)	7.7	8.1	8.3	9.0	9.6
BHXH tự nguyện	40,665	45,515	53,726	77,783	105,214
Tỷ lệ (%)	1.1	1.2	1.4	1.9	2.5
Tổng	3,634,842	3,795,235.00	3,913,186	4,105,457	4,278,926

(Nguồn: Phòng truyền thông)

Trong những năm qua, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá luôn thực hiện theo phương châm mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, theo lộ trình tiến tới bảo hiểm xã hội cho mọi người lao động và bảo hiểm y tế toàn dân. Quan tâm phát triển đối tượng tham gia cả hai hình thức bắt buộc và tự nguyện trên mọi lĩnh vực, tập trung vào các khu vực còn nhiều tiềm năng như: kinh tế ngoài quốc doanh, nông thôn với các biện pháp đồng bộ và phù hợp (Bảng 2.8).

Trên cơ sở kế hoạch Bảo hiểm xã hội Việt Nam giao và tình hình thực tế của địa phương, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá chủ động xây dựng chương trình phối hợp hoạt động với một số ngành trong việc tổ chức thực hiện chế độ chính sách, do đó đối tượng tham gia ngày một tăng. Sau 5 năm (2018-2022), đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tăng 129.859 người, đối tượng tham gia bảo hiểm y tế tăng 321.105 người, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện tăng 64.549 người. Số người tham gia bảo hiểm y tế tăng chủ yếu là đối tượng dân tộc thiểu số và người sinh sống ở vùng đặc biệt khó khăn, đối tượng Bãi ngang ven biển được cấp thẻ theo QĐ số 30/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ và trẻ em dưới 6 tuổi, nhận thức của người dân về bảo hiểm y tế được nâng cao.

+ Công tác thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế:

Trong những năm qua, số thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế luôn đạt và vượt mức kế hoạch được giao từ 101% đến 106%.

**Bảng 2.9. Thống kê số thu BHXH, BHYT, BHTN
của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2018-2022**

Đơn vị tính: tỷ đồng

Nội dung chỉ tiêu	Tổng số thu BHXH, BHYT, BHTN				
	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
BXHX bắt buộc	4,225.38	5,607.02	4,273.13	5,181.96	5,872.01
Tỷ lệ (%)	74.1	74.7	55.2	56.8	57.8
BHYT	905	1,201.50	2,863.60	3,280.88	3,571.69
Tỷ lệ (%)	15.9	16.0	37.0	36.0	35.1
BH thất nghiệp	316	310	312	349	373
Tỷ lệ (%)	5.5	4.1	4.0	3.8	3.7
BHXH tự nguyện	253	392	288	311	345
Tỷ lệ (%)	4.4	5.2	3.7	3.4	3.4
Tổng	5,700.05	7,510.03	7,736.53	9,122.60	10,161.63

(Nguồn: Phòng Quản lý thu - ST)

Theo số liệu bảng 2.9, năm 2018: 5.700,054 tỷ đồng, nếu chia cho tổng số 343 cán bộ, công chức, viên chức toàn Ngành, thì bình quân mỗi người phải đảm nhận 16 tỷ đồng; năm 2019 tổng số tiền thu, chi BHXH, BHYT là 7.510,032 tỷ đồng, chia cho tổng số 276 cán bộ, công chức, viên chức, thì bình quân mỗi người phải đảm nhận 22 tỷ đồng; năm 2020 với tổng số tiền thu, chi BHXH, BHYT là 7.736,532 tỷ đồng, chia cho tổng số 386 cán bộ, công chức, viên chức, thì bình quân mỗi người phải đảm nhận 20 tỷ đồng; đến

năm 2021 với tổng số thu BHXH, BHYT là 9.122,602 tỷ đồng, nếu chia cho tổng số 453 cán bộ, công chức viên chức thì bình quân mỗi người phải đảm nhận 20,1 tỷ đồng; năm 2022 tổng số thu BHXH, BHYT là 10.161,631 tỷ đồng thì chia tổng số 457 cán bộ nhân viên thì bình quân mỗi người phải đảm nhận 22,2 tỷ đồng.

Về số thu bảo hiểm xã hội bắt buộc, tỷ lệ giữa các năm tương đối ổn định, dao động ở mức 55-75% tổng thu, năm 2020 thấp nhất chiếm 55,2%, các năm còn lại ở mức trên 70%. Điều này phản ánh số thu bảo hiểm xã hội bắt buộc chiếm tỷ trọng lớn trong tổng thu của ngành bảo hiểm xã hội.

Tỷ lệ số thu bảo hiểm y tế tăng dần theo thời gian, từ 16% năm 2019 lên 35,1% năm 2022. Điều này cho thấy số thu BHYT ngày càng tăng trong cơ cấu tổng thu của ngành.

Tỷ lệ thu BH thất nghiệp giảm dần qua các năm, từ mức 5,5% năm 2018 xuống còn 3,7% năm 2022. Điều này cho thấy số thu BHTN chiếm tỷ trọng thấp và có xu hướng giảm trong tổng thu ngành.

Tỷ lệ thu BHXH tự nguyện tăng dần qua các năm, từ 4,4% năm 2018 lên 3,4% năm 2022. Mặc dù tăng nhưng tỷ trọng thu BHXH tự nguyện vẫn còn thấp so với các khoản thu khác.

+ Giải quyết và chi trả chế độ BHXH, BHYT:

Bảo hiểm xã hội Tỉnh đã lập danh sách chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thường xuyên, chính xác, kịp thời, thuận lợi cho người hưởng, không xảy ra mất mát hoặc xâm tiêu tiền chi trả. Từ năm 2018 đến 2022 đã giải quyết cho 481.667 lượt người hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội ngắn hạn và dài hạn. Trong đó có 8.733 người hưởng chế độ hưu trí, 38.574 người hưởng trợ cấp một lần, 7.223 người hưởng trợ cấp theo Quyết định 613/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, 4.025 người hưởng trợ cấp thâm niên nhà giáo, giải quyết cho 156.467 lượt người hưởng trợ cấp ốm đau, thai sản,

dưỡng sức phục hồi sức khỏe. Thực hiện điều chỉnh lương hưu cho 108.998 người theo Nghị định số 108/2021/NĐ- CP ngày 07/12/2021 của Chính phủ về điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp 68 hàng tháng đối với cán bộ xã đã nghỉ việc, theo dõi quản lý hồ sơ hưởng chế độ dài hạn, thường xuyên.

Bảng 2.10. Thống kê số chi BHXH, BHYT, BHTN của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2018-2022

Đơn vị tính: tỷ đồng

Nội dung	Tổng số chi BHXH, BHYT, BHTN				
	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Chi ốm đau, TS	850	970	3,844	3,071	4,051
Tỷ lệ (%)	21.6	20.5	38.7	30.0	29.2
Chi lương hưu trí	1,720	1,930	2,143	3,078	3,821
Tỷ lệ (%)	43.7	40.8	21.5	30.1	27.6
Chi BH thất nghiệp	620	730	996	1.095	2.533
Tỷ lệ (%)	15.7	15.4	10.0	0.0	0.0
Chi phí KCB	750	1,100	2,962	2,985	3,463
Tỷ lệ (%)	19.0	23.3	29.8	29.2	25.0
Tổng	3,940	4,730	9,945	10,229	13,868

(Nguồn: Phòng chế độ bảo hiểm xã hội)

Trong bối cảnh nguồn nhân lực tăng không tương xứng với khối lượng công việc, dẫn tới cán bộ, công chức, viên chức của Ngành thường xuyên phải làm thêm ngoài giờ kể cả ngày nghỉ. Theo số liệu của Phòng Kế hoạch tài chính của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, số tiền chi cho cán bộ, công chức, viên chức làm thêm ngoài giờ của toàn Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa năm 2018 là 600 triệu đồng, năm 2019 là 640 triệu đồng, năm 2020 là 685 triệu đồng và năm 2021 là 750 triệu đồng đặc biệt năm 2022 là trên 1 tỷ đồng.

Tỷ lệ chi trả các chế độ BHXH (ốm đau, thai sản, hưu trí) chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng số chi, dao động quanh mức 70-80%. Trong đó, chi trả lương hưu chiếm tỷ trọng cao nhất, ổn định ở mức 40%. Điều này phản ánh đặc thù của ngành BHXH với chức năng chi trả chính là các chế độ BHXH. Tỷ lệ chi BH thất nghiệp có xu hướng giảm dần theo năm, tương tự như xu hướng giảm của tỷ lệ thu BHTN.

Qua các thông tin trên, có thể thấy thực trạng nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, về cơ bản đã đáp ứng yêu cầu về bằng cấp, chuyên môn, đã thực hiện khối lượng công việc lớn, hoàn thành tốt nhiệm vụ. Tuy nhiên, số lượng nhân lực còn thiếu ở một số lĩnh vực, trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin mới phản ánh cơ bản về bằng cấp, năng lực thực tiễn theo tìm hiểu còn có những hạn chế nhất định (đặc biệt là ngoại ngữ, do tính chất công việc không đòi hỏi cao về năng lực ngoại ngữ - thậm chí ít va chạm). Bên cạnh đó, theo quan sát và tìm hiểu cá nhân, kỹ năng mềm ở một số cán bộ khá hạn chế (kỹ năng giải quyết vấn đề, sáng tạo).

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

2.3.1. Thực trạng tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng nhân lực là một trong các khâu quyết định đến chất lượng nhân lực của tổ chức, vì vậy ngành Bảo hiểm xã hội đã đặc biệt quan

tâm, chỉ đạo sát sao. Tuy nhiên, do hoạch định nhân lực còn một số hạn chế, các yêu cầu của ứng viên chủ yếu dựa vào tiêu chí chung của cán bộ, viên chức, nên ảnh hưởng nhất định đến công tác tuyển dụng về chất lượng (chuyên sâu).

Tình hình tuyển dụng nhân lực giai đoạn 2018-2022 của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa như sau:

Bảng 2.11. Trình độ cán bộ tuyển dụng giai đoạn 2018-2022

Đơn vị tính: Người

Nội dung	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
1. Số lượng cán bộ	343	340	386	453	457
2. Số lao động tuyển dụng	7	46	67	4	0
- Sau ĐH	0	0	12	0	0
- Đại học, cao đẳng	7	46	55	4	0
- Trung cấp	0	0	0	0	0
- Lao động phổ thông	0	0	0	0	0

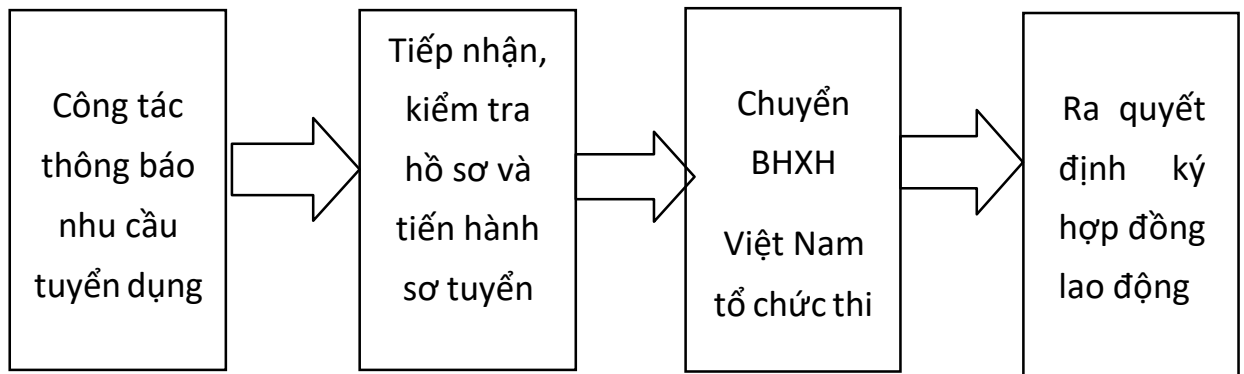
(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Trong những năm qua, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã thực hiện công tác tuyển dụng nhân lực thông qua việc tổ chức các kỳ thi sát hạch. Nhìn chung, thông qua các kỳ thi sát hạch, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã tuyển dụng được một đội ngũ nhân lực trẻ, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, đồng thời là đội ngũ kế cận trong tương lai.

Công tác tuyển dụng được thực hiện khá tốt nhưng vẫn còn một số hạn chế, ví dụ: quá trình truyền dụng đôi lúc còn thiếu tính minh bạch, công bằng và nguồn ứng viên đem lại qua tuyển dụng vẫn còn hạn chế. Hình thức thi tuyển, xét tuyển qua bài viết chỉ phản ánh được một phần khả năng, trình độ của ứng viên, còn những tiêu chuẩn khác như kỹ năng giao tiếp, kiến thức chung về kinh tế - văn hoá, xã hội, ..., người sử dụng lao động khó kiểm tra

được. Vì vậy, có thể một số ứng viên mặc dù trúng tuyển nhưng vẫn còn nhiều hạn chế, chưa thật sự xuất sắc.

Về quy trình, quá trình tuyển dụng, Bảo hiểm xã hội Tỉnh đã thực hiện tuân tự từng bước đã đặt ra. Các bước đều được thực hiện nghiêm túc nhằm tuyển dụng được nguồn nhân lực chất lượng cao. Chất lượng tuyển cán bộ đầu vào đáp ứng tiêu chuẩn quy định, có trình độ từ đại học trở lên. Do đó, dần chuẩn hóa trình độ cán bộ nhân viên của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.



Hình 2.4. Quy trình tuyển dụng nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Công tác đăng tuyển, thi tuyển được thực hiện công khai, tập trung, khách quan nên chất lượng đầu vào của đội ngũ cán bộ, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa trong những năm gần đây khá đồng đều, là đội ngũ có chuyên môn nghiệp vụ tốt.

Bảng 2.12. Tổng hợp đánh giá công tác tuyển dụng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

STT	TIÊU THỨC ĐÁNH GIÁ	Số phiếu đánh giá					Điểm TB	Xếp loại
		1	2	3	4	5		
1	Công tác tuyển dụng nhân lực được thực hiện nghiêm túc.			8	24	20	4,23	Tốt
2	Lao động trúng tuyển được bố trí công việc phù hợp		2	9	30	11	3,96	Khá

3	Trình tự thi tuyển và phỏng vấn hợp lý, đảm bảo công bằng trong hoạt động tuyển dụng.		9	21	22	4,25	Tốt
4	Chất lượng nhân lực được tuyển dụng tốt, đáp ứng được yêu cầu của vị trí được bố trí.	1	22	24	5	3,63	Khá

(Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra)

Từ kết quả đánh giá công tác tuyển dụng của cán bộ, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, ta nhận thấy công tác tuyển dụng nhân lực được thực hiện một cách nghiêm túc, tiêu chí “trình tự thi tuyển và phỏng vấn được sắp xếp hợp lý, đảm bảo tính nghiêm khắc, công bằng trong hoạt động tuyển dụng” được 4.25 điểm, đánh giá tốt. Việc sắp xếp, bố trí công việc cho lao động mới trúng tuyển được đánh giá khá tốt và hợp lý. Chất lượng nguồn nhân lực tuyển dụng mới rất tốt, đáp ứng được các yêu cầu của vị trí được bố trí.

2.3.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực

Công tác đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nhân lực được Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, viên chức. Việc đào tạo, bồi dưỡng một cách thường xuyên, liên tục đã củng cố và trang bị những kiến thức cơ bản, những kiến thức mới và kỹ năng làm việc, đảm bảo cho đội ngũ cán bộ, viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Hàng năm, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, công nghệ thông tin và ngoại ngữ. Cử đúng đối tượng cán bộ đi học (trên cơ sở đánh giá xếp loại công chức hàng năm, và nhu cầu đào tạo của đơn vị, nhu cầu được học tập của cán bộ, viên chức). Về cơ bản, cán bộ, viên chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng khá hài lòng với các khóa đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức. Để tìm hiểu cảm nhận của cán bộ, viên chức về

các khóa đào tạo, tác giả đã tiến hành khảo sát các nội dung liên quan. Kết quả khảo sát về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức (Bảng 2.13).

Theo kết quả khảo sát về hình thức đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân lực có 15% cán bộ, viên chức đánh giá mức độ bình thường, 55% ý kiến đánh giá mức độ tốt và 25% ý kiến đánh giá mức độ rất tốt.

Về phương pháp đào tạo và phát triển nhân lực chỉ có 2% CBNV đánh giá kém, 18% đánh giá mức độ bình thường, 60% đánh giá tốt và 20% đánh giá mức độ rất tốt.

Bảng 2.13. Đánh giá của cán bộ, viên chức về công tác đào tạo, bồi dưỡng
(Đơn vị tính: %)

Tiêu chí	Mức độ đánh giá				
	1	2	3	4	5
Hình thức đào tạo và bồi dưỡng nhân lực	0	5	15	55	25
Phương pháp đào tạo và bồi dưỡng nhân lực	0	2	18	60	20
Nội dung đào tạo và bồi dưỡng nhân lực	0	0	12	73	15

(Rất kém ; 2- Kém ; 3- Bình thường ; 4- Tốt ; 5- Rất tốt)

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Về nội dung phát triển nhân lực có tới 73% đánh giá tốt và 15% đánh giá rất tốt. Đây là những kết quả tích cực trong đào tạo, bồi dưỡng nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

Cũng theo kết quả khảo sát, có trên 70% lượt đánh giá mức độ tốt đối với giảng viên và chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân lực. Số phiếu đánh giá rất kém và kém 0%. Có 13% các ý kiến đánh giá giáo viên rất tốt và 15% các ý kiến đánh giá chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân lực nhân lực rất tốt.

Bảng 2.14. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng nhân lực qua các năm*Đơn vị: người*

Nội dung tiêu chí	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
1. Đào tạo chuyên môn nghiệp vụ					
Trên Đại học	7	10	15	20	30
Đại học	7	7	5	5	5
Đại học văn bằng 2	0	0	0	0	0
Nghiệp vụ kế toán	10	8	10	15	15
Nghiệp vụ giám định y tế	10	15	15	15	15
Nghiệp vụ thanh tra, kiểm tra	3	5	5	8	8
Nghiệp vụ thu	8	10	20	30	40
Quản trị mạng, CNTT	5	10	10	11	11
Các chuyên ngành khác	8	10	10	8	8
2. Đào tạo về lý luận chính trị					
Cao cấp	4	3	3	7	6
Trung cấp	2	6	6	3	5
Bồi dưỡng nhận thức về Đảng	6	5	4	4	4
3. Bồi dưỡng quản lý nhà nước					
Ngạch chuyên viên cao cấp	0	0	1	2	3
Ngạch chuyên viên chính	3	0	3	10	10
Ngạch chuyên viên	0	0	50	0	70
4. Bồi dưỡng nghiệp vụ					
Bồi dưỡng nghiệp vụ ngành cho cán bộ quản lý cấp phòng, cấp huyện	12	0	7	7	8
Bồi dưỡng nghiệp vụ cho viên chức mới vào	10	14	10	25	30

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Theo số liệu Bảng 2.14 cho thấy, trong những năm qua Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng; một số lượng khá lớn cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng qua các năm. Trường Đào tạo nghiệp vụ Bảo hiểm xã hội của Bảo hiểm xã hội Việt Nam ngoài việc thường xuyên mở lớp bồi dưỡng công tác giám định BHYT cho đội ngũ làm công tác Giám định và bồi dưỡng nghiệp vụ Ngành cho cán bộ quản lý cấp phòng, Bảo hiểm xã hội cấp huyện và cán bộ, viên chức trong hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam; Trường cũng đã quan tâm đến các nội dung bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ khác như nghiệp vụ kế toán trưởng, nghiệp vụ Văn thư - Lưu trữ, nghiệp vụ Thanh tra - Kiểm tra và gần đây nhất là bồi dưỡng kỹ năng khởi kiện các tổ chức trốn tránh, nợ đọng Bảo hiểm xã hội đến Tòa án nhân dân.

Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa cũng phối hợp với Trường chính trị tỉnh Thanh Hóa mở các lớp bồi dưỡng quản lý nhà nước chương trình chuyên viên, chuyên viên chính cho cán bộ, viên chức của Ngành.

Khi những người được cử đi đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ mới ngay lập tức sau đó. Bảo hiểm xã hội Tỉnh đã bố trí những lớp tập huấn cho các phòng chức năng liên quan và Bảo hiểm xã hội các huyện thành phố về công tác chuyên môn nghiệp vụ mới sắp triển khai, để qua đó mỗi cán bộ hiểu rõ, nhanh về những thay đổi liên quan đến phần việc của mình.

Diễn hình năm 2020, năm 2021 và năm 2022 Bảo hiểm xã hội Tỉnh đã mở rất nhiều lớp tập huấn cho các cán bộ của mình như: Tập huấn theo quyết định số 595/QĐ-BHXH về việc ban hành quy định về quản lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế, tập huấn phần mềm mới giao dịch điện tử và quy trình của nó, tập huấn công tác giám định BHYT, tập huấn về phần mềm hộ gia đình tham gia BHYT; Quyết định 346/QĐ-BHXH về quy trình cấp mã số Bảo

hiểm xã hội; Quyết định số 3045/QĐ-BHXH; Quyết định 346/QĐ - BHXH về quy trình cấp mã số Bảo hiểm xã hội...

Hàng quý, Bảo hiểm xã hội Tỉnh đều tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề nhằm giao lưu củng cố, bổ sung, nâng cao kiến thức cho cán bộ, viên chức. Đặc biệt là cán bộ, viên chức mới vào ngành. Buổi sinh hoạt chuyên đề có sự tham gia của toàn bộ đoàn viên công đoàn văn phòng Bảo hiểm xã hội Tỉnh. Tại buổi sinh hoạt đại diện các tổ công đoàn đã lần lượt bốc thăm và trả lời các câu hỏi. Sau phần thuyết trình của mỗi tổ công đoàn, Ban có vấn có những nhận xét, chỉ ra những ưu điểm và thiếu sót trong câu trả lời, từ đó giúp đoàn viên công đoàn củng cố, nâng cao trình độ, nhận thức và kỹ năng thuyết trình, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Gần đây nhất, trong quý IV năm 2022 vừa qua, công đoàn cơ sở Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá đã tổ chức sinh hoạt chuyên đề với chủ đề: “Nâng cao kỹ năng thuyết trình và tổ chức các Hội nghị truyền thông cho cán bộ công chức, viên chức” với mục đích đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh với chủ đề “Nâng cao tinh thần trách nhiệm, chống chủ nghĩa cá nhân, nói đi đôi với làm”. Đồng thời làm phong phú, đa dạng các hoạt động của tổ chức công đoàn; tạo điều kiện cho các đoàn viên giao lưu học hỏi lẫn nhau; rèn luyện, nâng cao kỹ năng thuyết trình, kỹ năng giải quyết công việc nhằm hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

Qua nghiên cứu cho thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã được chú trọng, hình thức đào tạo, bồi dưỡng đa dạng, thu hút được nhiều lượt tham gia và đã có những thành tựu nhất định. Tuy nhiên, bên cạnh các kết quả đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa vẫn còn một số bất cập, cụ thể:

Thứ nhất, về công tác đào tạo, số lượng nhân lực được đi đào tạo trên đại học còn ít so với nhu cầu thực tế của đơn vị; Nhân lực được đi đào tạo trình độ đại học trong những năm qua khá nhiều, nhưng việc đào tạo phần lớn là do tự phát, chưa gắn với quy hoạch, kế hoạch và nhu cầu thực tế, nên hiệu quả chưa cao.

Thứ hai, về công tác bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng của Ngành tuy đã được thực hiện ở nhiều lĩnh vực, nhưng chưa toàn diện.

Giáo trình giảng dạy của Ngành qua nhiều lần biên soạn nhưng đến nay vẫn chưa được hoàn thiện; đội ngũ giảng viên phần lớn là kiêm chức và còn thiếu nhiều về số lượng, kinh nghiệm thực tiễn và phương pháp sư phạm;

Kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng còn hạn hẹp; cơ sở vật chất, trang thiết bị đầu tư cho cơ sở đào tạo, bồi dưỡng còn nghèo nàn, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Quy chế đào tạo, bồi dưỡng của Ngành được ban hành từ nhiều năm, đến nay nhiều điểm đã bắt cập, không phù hợp cả về điều kiện, đối tượng và mức kinh phí hỗ trợ, cần được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn, qua đó động viên, khuyến khích việc tự học tập, nâng cao trình độ nhận thức.

2.3.3. Thực trạng bố trí và sử dụng nhân lực

Bố trí sử dụng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa là một nội dung quan trọng trong công tác cán bộ. Để thực hiện tốt nội dung này đòi hỏi phải có sự phối hợp một cách khoa học với các nội dung, các khâu khác từ tuyển dụng, quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá viên chức. Vì vậy, để đánh giá thực trạng công tác này cần phải gắn với những hệ quả từ các khâu khác trong quá trình xây dựng đội ngũ viên chức. Việc bố trí phù hợp giữa vị trí công việc và trình độ chuyên môn của viên chức phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực thì sẽ động viên, khuyến khích họ hăng hái với công việc và họ sẽ toàn tâm toàn ý với công việc, ngược lại nếu bố trí viên

chức không phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn sẽ làm thui chột ý chí phấn đấu của họ, tạo ra một bộ phận viên chức thụ động trong công việc. Để đánh giá công tác bố trí sử dụng viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, tác giả tiến hành khảo sát, kết quả thu được (Bảng 2.15).

Bảng 2.15. Đánh giá về công tác bố trí sử dụng nguồn nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

TT	Tiêu chí	1	2	3	4	5	Trung bình
1	Bố trí nhân lực phù hợp với năng lực chuyên môn	5,00	17,5	27,50	25,00	25,00	3,48
2	Bố trí nhân lực trong bộ phận đủ về số lượng	0,00	15	30,00	30,00	25,00	3,65
3	Quản lý thời gian làm việc chặt chẽ	0,00	27,5	27,50	27,50	17,50	3,35
4	Bố trí phương tiện làm việc đầy đủ, đảm bảo an toàn	0,00	20	42,50	22,50	15,00	3,33
5	Luân chuyển nhân lực đảm bảo khách quan, căn cứ vào nhu cầu công việc các bộ phận	0,00	27,5	47,50	20,00	5,00	3,03

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra)

Ngoài ra, tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa còn có thêm một số hoạt động khác về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như:

* **Hoạch định nhân lực**

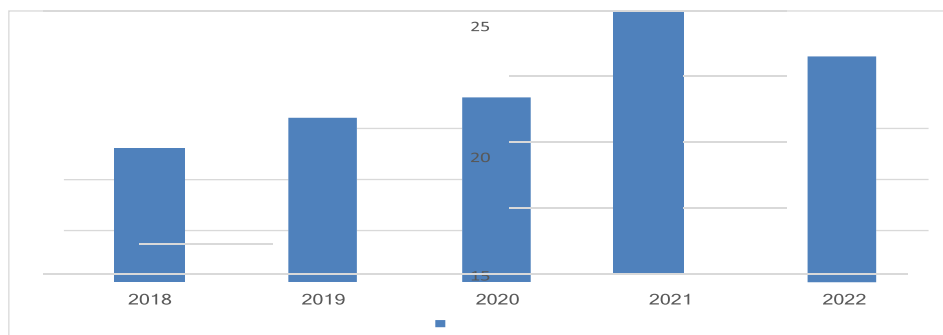
Công tác hoạch định nhân lực do phòng Tổ chức cán bộ đảm nhiệm. Hiện Bảo hiểm xã hội Tỉnh chủ yếu tập trung công tác quy hoạch. Trong những năm qua, công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện theo phương châm “động” và “mở”. Phương châm “động” tức là chức danh có thể quy hoạch nhiều người, với nhiều phương án đặt ra; phương châm “mở” tức là một người có thể quy hoạch nhiều chức danh. Với hai phương châm

này giúp cho khâu tổ chức cán bộ các cấp có điều kiện để xem xét, đánh giá. Qua đó, đưa ra khỏi diện quy hoạch những cán bộ không đủ tiêu chuẩn và bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới.

Kết quả khảo sát cho thấy công tác hoạch định nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh cơ bản đáp ứng nhu cầu công việc, đảm bảo cho cơ quan hoạt động hiệu quả và hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, việc hoạch định này chỉ mang tính ngắn hạn, chưa dự báo được nhu cầu nhân lực phục vụ dài hạn mà chỉ đáp ứng nhu cầu trước mắt về số lượng do các phòng, Bảo hiểm xã hội huyện, thành phố đang bị thiếu hụt. Vì vậy, khi có sự thiếu hụt hay khuyết vị trí công việc thì việc điều chuyển cán bộ chỉ mang tính giải quyết tạm thời chưa đáp ứng được yêu cầu dài hạn mà chỉ đáp ứng yêu cầu trước mắt, không tích cực chuẩn bị người thay thế, không tạo điều kiện cho người có chuyên môn phát huy hết năng lực của mình.

Hoạt động của cán bộ tổ chức chưa thật chuyên sâu, chỉ thực hiện theo dõi hồ sơ công chức, theo dõi ngạch, bậc lương,... Các công việc như phân tích hiện trạng nhân lực, phân tích, dự báo nhu cầu, dự báo khả năng đáp ứng của cán bộ, viên chức,... lập và đưa ra chính sách, kế hoạch thực hiện công tác quản lý nhân lực, hoạch định nhân lực chưa được quan tâm đúng mức.

Kết quả quy hoạch, cán bộ trong quy hoạch tăng dần. Theo phòng Tổ chức cán bộ, cán bộ trong quy hoạch năm 2018 là 13 người, 2019 là 16 người, 2021: 20 người và 2022 là 22 người.



Hình 2.5. Số lượng nhân lực được quy hoạch năm 2018-2022

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

2.3.4. Thực trạng các hoạt động chăm sóc sức khỏe

Tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá, chính sách chăm sóc được quan tâm và chú trọng. Hàng năm, cán bộ, viên chức được Bảo hiểm xã hội tỉnh tài trợ chi phí khám chữa bệnh và hỗ trợ đồng phục. Cụ thể như sau:

Bảng 2.16. Mức chi khám chữa bệnh, đồng phục hàng năm tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá

Đơn vị tính: lần/bộ

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

(Nguồn: Phòng KHTC - Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá)

Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá quan tâm và tổ chức các chương trình, hoạt động nhằm tạo sự gắn kết giữa lãnh đạo và nhân viên cũng như giữa các nhân viên với nhau, tạo điều kiện cho công chức viên chức được nghỉ ngơi, đi tham quan du lịch, giao lưu văn hóa văn nghệ, thi đấu thể dục thể thao; tổ chức ngày Tết thiếu nhi, rằm trung thu... Như vậy, vừa giao lưu giữa lãnh đạo cơ quan và gia đình người lao động làm việc tại cơ quan, vừa thể hiện trách nhiệm trong việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động. Bên cạnh đó, các tổ chức đoàn thể của Bảo hiểm xã hội tỉnh như Hội Cựu chiến binh, Công đoàn, Đoàn Thanh niên đã thực sự có tác dụng phát huy sức mạnh quần chúng bằng việc tổ chức tốt các phong trào thi đua nhằm hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu của Bảo hiểm xã hội tỉnh đề ra.

Ngoài ra, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá đảm bảo tốt thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, cũng như có một số chế độ phúc lợi nhằm không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa như duy trì văn hóa thăm hỏi ốm đau, hiếu hỉ, có quà cho con em

có thành tích cao trong học tập, có những quan tâm, chia sẻ khi gia đình cán bộ, viên chức khó khăn, rủi ro,...

2.4. Thực trạng nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

2.4.1. Thực trạng các nhân tố bên trong

Quan điểm của lãnh đạo về phát triển nhân lực

Giai đoạn 2018-2022, lãnh đạo Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa rất quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức trong cơ quan. Điều này thể hiện qua đề án “nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người đứng đầu cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp giai đoạn năm 2020-2025”, cũng như kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng của Bảo hiểm xã hội Tỉnh. Tuy nhiên, Lãnh đạo Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa mới chỉ chủ yếu quan tâm việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức mà chưa thực sự chú trọng đến tăng cường ý thức rèn luyện tự nâng cao kỹ năng nghiệp vụ của mỗi cán bộ, viên chức, cũng như chưa thực sự rà soát chất lượng công tác tuyển dụng. Do vậy, ảnh hưởng nhất định đến công tác phát triển nhân lực tại Bảo hiểm xã hội Tỉnh.

Nhận thức của người lao động về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Trong những năm qua, nhờ thực hiện tốt công tác giáo dục, tuyên truyền mà nhận thức của cán bộ nhân viên trong cơ quan về vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng được nâng lên. Các cán bộ nhân viên trong cơ quan tự ý thức được nhu cầu phải học tập tiếp thu kiến thức, rèn luyện kỹ năng và kinh nghiệp để hoàn thiện bản thân nên công tác đào tạo và học tập đạt hiệu quả cao.

Cán bộ nhân viên chủ động đăng ký các khoá đào tạo ngắn hạn và dài hạn, tự bỏ kinh phí để học tập nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ tin học, ngoại ngữ và tích cực tham gia các khoá huấn luyện kỹ năng được đơn vị tổ chức. Nhờ đó mà chất lượng nguồn nhân lực được nâng lên, các hoạt động

của cơ quan luôn được diễn ra đúng kế hoạch, kết quả công việc luôn hoàn thành đúng và vượt định mức được giao, thái độ và tác phong làm việc được khách hàng tin tưởng và đánh giá cao.

Nhân tố môi trường làm việc tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

Trong công tác quản lý nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, nhiều năm qua mới quan tâm tới công tác quản lý hành chính nhân sự, ít quan tâm tới những vấn đề khác như tạo lập văn hoá tổ chức, văn hoá lãnh đạo, tạo lập môi trường làm việc tốt, sự thăng tiến của cán bộ công chức, tôn vinh cán bộ nhân viên giỏi, các chương trình thúc đẩy tính thi đua trong công việc. Môi trường tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa vẫn còn thiếu tính năng động, mang nặng hình thức, làm giảm đi sự nhiệt tình và khả năng sáng tạo của người lao động, nhất là lớp trẻ. Nhiều cán bộ nhân viên Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa làm việc chỉ theo "bổn phận cán bộ, viên chức của mình" ít quan tâm tới cải tiến công việc và do đó cũng ít quan tâm tới tự học tập nâng cao năng lực của bản thân.

Chiến lược phát triển của Bảo hiểm xã hội Tỉnh

Bảo hiểm xã hội Tỉnh luôn xác định rõ chiến lược phát triển của tổ chức. Song song với đó có chiến lược phát triển nhân lực tương thích, có dự báo nhu cầu nhân lực đáp ứng yêu cầu công việc. Chính vì vậy, công tác phát triển nhân lực có cơ sở và được chủ động hơn hàng năm, từng giai đoạn phát triển.

Năng lực đội ngũ cán bộ quản lý nhân lực tại Bảo hiểm xã hội Tỉnh

Hiện công tác quản lý nhân lực do phòng Tổ chức - Hành chính của Bảo hiểm xã hội Tỉnh đảm nhận. Về cơ bản, đội ngũ cán bộ quản lý nhân lực hiện nay đảm bảo về số lượng và năng lực hoạt động. Tuy nhiên, vì đặc thù là tổ chức công, nên các kỹ năng (kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, đặc biệt là kỹ năng mềm, kỹ năng số), cũng như tính chuyên nghiệp, nhạy bén, linh hoạt của đội ngũ này hiện vẫn hạn chế. Vì vậy, cũng ảnh hưởng nhất định đến công tác phát triển nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

*Công tác luân chuyển nhân lực***Bảng 2.17. Nhân lực luân chuyển của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa***Đơn vị: Người*

Năm	2018	2019	2020	2021	2022
Người					
Tổng số luân chuyển	5	12	23	35	50
Văn phòng	1	8	15	20	23
BẢO HIỂM XÃ HỘI các huyện	4	4	8	15	27

(Nguồn: Phòng KHTC- Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá)

Nhìn chung, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa trong những năm qua đã bố trí nhân lực đảm nhận các nhiệm vụ phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo cũng như năng lực, sở trường của từng người. Tuy nhiên, công tác nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức ở một số phòng nghiệp vụ cũng như Bảo hiểm xã hội huyện, thành phố còn chưa được nghiêm túc và thực chất, nên việc bố trí, sử dụng đối với một bộ phận nhân lực còn chưa thật sự phù hợp, dẫn đến hiệu quả công tác chưa cao.

Do đó, để đáp ứng với nhu cầu công việc của từng phòng chức năng, Bảo hiểm xã hội các huyện, Thành phố và nhằm phát huy tốt năng lực chuyên môn của từng cá nhân. Ban Giám đốc hằng năm đã luân chuyển một số lượng cán bộ không nhỏ. Việc luân chuyển cán bộ đó đã phát huy hiệu quả cao, tăng năng suất lao động

Về đánh giá cán bộ

Hàng năm, nhằm mục đích nâng cao hiệu quả công việc cũng như nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá tiến hành đánh giá theo quý về năng lực của người lao động, đánh giá hiệu quả lao động. Từ đó, làm cơ sở để thực hiện một loạt các hoạt động quản trị nhân sự tiếp theo như: tính lương, xét thưởng, đề bạt, bổ nhiệm. Người lao động trong

toàn hệ thống sẽ phát huy hết khả năng lao động, nâng cao hiệu quả của chất lượng công tác để toàn hệ thống tăng thu Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, đảm bảo thực hiện tốt các chính sách xã hội.

2.4.2. Thực trạng các nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài

Các yếu tố kinh tế - xã hội

Tỉnh Thanh Hóa đang trong thời kỳ hội nhập và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, kinh tế - xã hội phát triển, với ưu thế là nơi hội tụ các cơ quan đầu não của các Bộ, ban, ngành và nhiều cơ quan đầu não của các khu công nghiệp, các dự án được đầu tư với số vốn lớn, dân cư ở các huyện được tập trung đông đúc tại đây. Do vậy, sự phát triển kinh tế - xã hội đã ảnh hưởng rất lớn từ công tác phát triển chất lượng nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, cụ thể: Kinh tế công nghiệp, thương mại phát triển đòi hỏi sự thay đổi, linh hoạt trong công tác quản lý về bảo hiểm xã hội để đáp ứng vai trò quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội tại tỉnh Thanh Hóa, từ đó, kéo theo sự thay đổi về nhu cầu chất lượng, cơ cấu, trình độ nhân lực tại Bảo hiểm xã hội Tỉnh. Bên cạnh đó, sự phát triển của kinh tế - xã hội, sự phát triển của cơ sở, kết cấu hạ tầng, hệ thống giáo dục, y tế và chất lượng đời sống dân sinh, trí thức người dân cũng đi lên. Từ đó, đòi hỏi phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại tỉnh Thanh Hóa nói chung và Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa nói riêng về trình độ chuyên môn, kỹ năng, sức khỏe, nhận thức,....

Các trường học của Tỉnh đã và đang hoạt động tại thành phố Thanh Hóa giúp cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có nhiều phương án và dễ dàng hơn trong việc đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, viên chức tại Bảo hiểm xã hội Tỉnh. Ngoài ra, sự phát triển kinh tế cùng với việc thu hút nhiều dự án đầu tư làm gia tăng nhu cầu lao động cả về số lượng và chất lượng, đa dạng hóa các ngành nghề; từ đó tạo ra nhiều cơ hội về việc làm, thu hút được nhiều lao động đến sinh sống và làm việc. Từ đó,

tạo ra nguồn lao động dồi dào cả về số lượng và chất lượng giúp việc tuyển dụng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có nhiều phương án tuyển dụng và có nhiều lựa chọn để tìm ra người phù hợp nhất.

Sự phát triển của y tế

Hiện nay trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa có 8 bệnh viện đa khoa, 9 trung tâm y tế và hơn 60 cơ sở khám chữa bệnh, với các thiết bị và công nghệ tiên tiến, hiện đại đảm bảo đáp ứng được nhu cầu khám chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe của người dân. Nhờ sự phát triển của y tế, các cán bộ nhân viên tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa nói riêng và người lao động Thanh Hóa nói chung đều được hưởng các chế độ chăm sóc và bảo vệ sức khỏe tốt nhất, đảm bảo về mặt thể lực cho các cán bộ nhân viên, giúp họ yên tâm công tác và cống hiến hết mình cho tổ chức.

Sự phát triển của giáo dục đào tạo

- Giáo dục và đào tạo là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến lực lượng sản xuất, quyết định đến sự tăng trưởng của kinh tế xã hội. Tri thức và phẩm chất của người lao động chính là sản phẩm của quá trình giáo dục và đào tạo. Trong những năm gần đây, nhiệm vụ giáo dục và đào tạo là vấn đề được tỉnh Thanh Hóa rất quan tâm và đạt được những thành tựu quan trọng. Giáo dục, đào tạo có bước phát triển cả về quy mô, chất lượng, loại hình; công tác xã hội hóa được đẩy mạnh thực hiện; chính sách thu hút, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng tài năng trẻ và nhân lực chất lượng cao được chú trọng thực hiện; thành phố luôn luôn là nơi được đầu tư hàng đầu các cơ sở vật chất, kỹ thuật tới những chuyên gia ở các nước ngoài. Hoạt động khoa học, công nghệ được đổi mới, đã hình thành cơ sở cho sự ra đời, phát triển của thị trường khoa học, công nghệ. Đội ngũ trí thức ngày càng phát triển và có nhiều đóng góp tích cực cho sự nghiệp xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội trong thành phố. Việc ứng dụng các thành tựu, tiến bộ khoa học, kỹ thuật vào thực tiễn sản xuất và

đời sống ngày càng phổ biến, tạo được những sản phẩm khoa học có hàm lượng chất xám cao, góp phần phát triển kinh tế - xã hội và từng bước nâng cao đời sống nhân dân.

Môi trường pháp lý - chính trị

Trong những năm qua, cơ chế và chính sách lao động của Nhà nước có nhiều thay đổi kéo theo những sự thay đổi lớn đối với chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa. Cơ chế tuyển dụng thay đổi từ hình thức thi tự chủ do cơ quan Bảo hiểm xã hội Tỉnh tự tổ chức thi chuyển sang hình thức thi tuyển tập trung theo cụm do Bảo hiểm xã hội Việt Nam tổ chức đảm bảo tính khách quan, công bằng, thống nhất trong cả nước. Việc cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước theo hướng tinh gọn, hiệu quả theo Nghị quyết số 18-NQ/TW và Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về quy chế thực hiện cơ chế một cửa đã làm thay đổi cơ cấu tổ chức và bố trí nhân sự tại cơ quan. Việc rà soát và tinh giản biên chế đòi hỏi các cán bộ nhân viên phải tự học hỏi, nâng cao kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Sự phát triển của khoa học công nghệ

Nhận thức rõ được tầm quan trọng việc ứng dụng khoa học công nghệ vào công việc. Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã đẩy mạnh hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa theo hướng áp dụng công nghệ thông tin vào công việc tại Bảo hiểm xã hội như sử dụng ứng dụng chính phủ điện tử vào quản lý nhà nước, sử dụng hộp thư điện tử để giải quyết các vấn đề. Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa cũng đã trang bị cho 100% các vị trí làm việc máy tính để bàn. Sự phát triển của công nghệ thông tin và mạng truyền thông trong thành phố giúp cho việc học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, viên chức Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, trở nên dễ dàng hơn, giúp tiết kiệm thời gian và chi phí đào tạo

bồi dưỡng. Thay vì tiêu tốn thời gian và kinh phí vào các khóa học đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ; Cán bộ, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có thể tự học tập và trao đổi thông tin cần thiết về kiến thức chuyên môn nghiệp vụ tại nhà với các khóa học o nhân lực, các trang web điện tử, học nhóm. Sự tiến bộ khoa học công nghệ và mạng truyền thông hiện nay làm thay đổi nhu cầu về lao động theo xu hướng tăng tỷ trọng sử dụng lao động có hàm lượng chất xám cao, đặc biệt là lao động trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Vì vậy, đặt ra yêu cầu cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa cần phải đổi mới công tác phát triển nhân lực.

Sự phát triển của thị trường lao động

Hiện nay, mặt bằng chung của thị trường lao động đang ngày một nâng cao. Lao động trong khối hành chính, văn phòng đòi hỏi tối thiểu phải có trình độ trung cấp, cao đẳng trở lên, kèm theo đó là các yêu cầu về kỹ năng tin học, ngoại ngữ, giao tiếp. Điều này đòi hỏi người lao động phải tự nâng cao trình độ và năng lực của mình để có thể cạnh tranh trong công việc. Nhận thức được điều này, các cán bộ nhân viên tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa luôn có ý thức tự giác trong công việc và học tập nâng cao trình độ, năng lực của bản thân. Đặc biệt, trong giai đoạn tinh giản biên chế hiện nay, sự cạnh tranh trên thị trường lao động hết sức gay gắt. Cá nhân nào không tự nâng cao năng lực bản thân để thích nghi với công việc sẽ bị loại ngay ra khỏi vị trí công việc.

2.5. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực :

2.5.1. Những kết quả đạt được :

Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá có một cơ chế hoạt động và phối hợp chặt chẽ, theo mô hình tổ chức trực tuyến - chức năng, mỗi bộ phận đều có chức năng nhiệm vụ riêng không chồng chéo. Công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong những năm qua cơ bản đáp ứng được nhu cầu hoạt động của Bảo hiểm xã hội Tỉnh, cụ thể như:

Quy mô nhân lực được mở rộng đã tạo được đội ngũ nhân lực ổn định, có trình độ chuyên môn tương đối đồng đều, trong đó trình độ cán bộ có trình độ đại học trở lên tăng lên và chiếm tỷ lệ ngày càng cao, đáp ứng tốt hơn nhu cầu về chất lượng của Bảo hiểm xã hội Tỉnh; nhân lực có độ tuổi hợp lý, thuận lợi cho công tác quản lý trong thời gian dài. Nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội Tỉnh có năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin cơ bản cũng đã đáp ứng được yêu cầu công việc, Cán bộ, viên chức có tinh thần, thái độ làm việc tốt, có ý thức trách nhiệm và luôn hoàn thành và hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng nhân lực ngày càng hợp lý. Việc tuyển dụng, bố trí sử dụng lao động của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh hoá dần đi và nề nếp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, tận tụy với công việc, có phẩm chất đạo đức và phong cách phục vụ tốt. Công tác tiếp nhận, tuyển dụng, nhất là thông qua hình thức thi tuyển cạnh tranh, công khai minh bạch đã được thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ. Đã tuyển chọn được đội ngũ cán bộ, công chức viên chức đặc biệt là đội ngũ cán bộ trẻ đáp ứng yêu cầu về các mặt, là lực lượng nòng cốt của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá trong tương lai. Lãnh đạo cơ quan hết sức chú trọng trong việc sắp xếp, bố trí cán bộ có đủ năng lực, trình độ đảm nhận các vị trí chủ chốt.

Công tác bổ nhiệm cán bộ được tiến hành theo đúng quy trình, thủ tục, quy định về phân cấp quản lý cán bộ. Có cơ chế sàng lọc, xử lý thanh loại những cán bộ yếu kém về năng lực, thoái hóa biến chất, vi phạm nội quy lao động góp phần nâng cao chất lượng cán bộ để sử dụng có hiệu quả.

Công tác quy hoạch cán bộ mặc dù còn nhiều khó khăn về nguồn cán bộ nhưng cùng với việc ban hành quy định cụ thể về tiêu chuẩn đối với từng chức danh cán bộ quản lý, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá đã sớm triển khai thực hiện công tác quy hoạch cán bộ góp phần tạo sự chủ động trong công tác

bố trí, đề bạt, động thời đảm bảo tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ làm công tác quản lý.

Nhìn chung quy hoạch cán bộ đã được thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan và công khai. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ, cấp ủy Đảng, lãnh đạo cơ quan đã chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bố trí, điều động luân chuyển cán bộ, chuẩn bị đội ngũ kế cận; từng bước thực hiện bổ nhiệm theo quy hoạch, khắc phục dần tình trạng cán bộ mang tính hình thức.

Công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được đẩy mạnh Ngành Bảo hiểm xã hội có đơn vị đào tạo nghiệp vụ riêng biệt (trường Đào tạo nghiệp vụ bảo hiểm xã hội). Đây là ưu thế trong công tác đào tạo cho cán bộ, viên chức của ngành Bảo hiểm xã hội nói chung và Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá nói riêng, tạo tính chủ động trong kế hoạch cũng như nội dung đào tạo. Điều này vừa nâng cao trình độ nhận thức, vừa nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần hạn chế những rủi ro có thể xảy ra trong quá trình hoạt động. Việc đào tạo được tiến hành liên tục với mục tiêu không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động nhằm nắm bắt kịp thời về chế độ chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cũng như quy trình nghiệp vụ mới để phục vụ tốt hơn các tổ chức, cá nhân tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.

Hoạt động duy trì nhân lực ngày càng phong phú, ngoài chính sách tiền lương Theo quy định của Nhà nước, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá nhận được sự quan tâm của HĐND, UBND tỉnh cùng phối hợp với Sở LĐTB&XH, Sở Y tế, Sở Tài chính, Ngân hàng Nhà nước trong các hoạt động phối hợp liên ngành nhằm cung cấp thông tin và đảm bảo việc truy thu đầy đủ số tiền nợ bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá.

2.5.2. Những hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được thì công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa còn một số tồn tại hạn chế sau:

Chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội hiện vẫn còn một số hạn chế, một số cán bộ, viên chức còn yếu về kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng mềm, năng lực ngoại ngữ và kỹ năng công nghệ thông tin. Mặc dù về tâm lực, hầu hết các cán bộ, viên chức có ý thức tổ chức kỷ luật, có đạo đức tư cách tốt, có tinh thần trách nhiệm trong công việc. Tuy nhiên, vẫn có số ít cán bộ chưa có tính thần trách nhiệm cao, vẫn làm việc với tinh thần cầm chừng, đôi phó, có một số biểu hiện nhũng nhiễu người dân trong quá trình thực hiện công việc.

Chất lượng thực thi công vụ vẫn còn yếu trên một số lĩnh vực như: vẫn xảy ra tình trạng nợ đọng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thường xuyên; công tác phát triển đối tượng chưa cao. Tính đến hết ngày 31/12/2022 tổng số nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế toàn Tỉnh: 5.126 triệu đồng. Trong đó ngân sách nhà nước nợ 32 triệu đồng, chiếm 0,1% kế hoạch giao; đơn vị sử dụng lao động nợ 5.094 triệu đồng, chiếm 2% số bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế toàn Tỉnh. Công tác cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế còn nhiều sai sót, gây khó khăn cho người lao động khi giải quyết chế độ. Số phôi thẻ bảo hiểm y tế in hỏng: 3.122 thẻ bảo hiểm y tế chiếm tỷ lệ: 0,5% so với tổng số phôi sử dụng. Hồ sơ giải quyết chế độ của người lao động chưa giải quyết kịp thời. Công tác giám định bảo hiểm y tế chưa theo kịp yêu cầu khám chữa bệnh của đối tượng có thẻ bảo hiểm y tế. Tình trạng lạm dụng quỹ bảo hiểm y tế tại các cơ sở thường xuyên xảy ra. Hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá vẫn còn những điểm tồn tại, hạn chế sau:

Về công tác lập kế hoạch nhân sự: Tiến độ thực hiện công tác quy hoạch cán bộ chậm, thụ động, chưa tích cực chuẩn bị người thay thế. Quy hoạch cán bộ còn mang tính hình thức, chưa dựa trên tiêu chuẩn và kết quả đánh giá cán bộ. Quy hoạch còn khép kín trong từng đơn vị; chưa gắn quy hoạch với các khâu đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí và sử dụng cán bộ. Chất lượng quy hoạch cán bộ còn thấp. Việc lựa chọn cán bộ dự nguồn ở một số đơn vị chưa chú ý đến yếu tố chênh lệch về độ tuổi đã dẫn đến tình trạng tính kế thừa và phát triển dễ bị phá vỡ, hẫng hụt, không đảm bảo cho sự chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ. Vai trò của các cấp ủy Đảng, tập thể lãnh đạo, thủ trưởng đơn vị trong công tác quy hoạch cán bộ chưa được phát huy đầy đủ. Chưa có kế hoạch cụ thể trong việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ dự nguồn.

Về quản lý, sử dụng và đánh giá cán bộ: Quy định về tiêu chuẩn cán bộ chưa hoàn thiện, một số tiêu chuẩn về chính trị bắt buộc phải có mới được bổ nhiệm khiến việc sử dụng nhân tài bị hạn chế. Mặc dù không nhiều, nhưng vẫn có tình trạng bố trí, bổ nhiệm cán bộ có mối quan hệ ruột thịt, dễ dẫn đến việc thực hiện nhiệm vụ có phần thiếu khách quan. Việc luân chuyển cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ trong diện quy hoạch rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau mặc dù đã xác định là khâu đột phá trong công tác cán bộ, nhưng mới chỉ thực hiện do xuất phát từ yêu cầu công tác, chưa trở thành việc làm thường xuyên và nền nếp của mỗi đơn vị. Công tác đánh giá năng lực cán bộ nhiều khi còn mang tính hình thức, chưa khuyến khích cán bộ, viên chức phát huy hết tiềm năng trong thực thi nhiệm vụ. Đội ngũ cán bộ quản lý cấp phòng và Bảo hiểm xã hội huyện hiện tại vẫn còn thiếu. Năng lực một số cán bộ quản lý chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao của Ngành; còn có cán bộ vi phạm kỷ luật. Công tác tuyển dụng hiện còn dựa chủ yếu vào các thông số đầu vào của cá nhân (bằng cấp,

chúng chỉ, tuổi đời...). Chất lượng công tác tuyển dụng viên chức còn thấp, mới đảm bảo về số lượng, chưa thực sự tuyển chọn được những người có trình độ, năng lực vào công tác. Chỉ tiêu biên chế của Bảo hiểm xã hội Tỉnh chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ. Công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực theo vị trí việc làm chưa chính xác theo căn cứ khoa học.

Về chế độ đãi ngộ (tiền lương, khen thưởng, ưu đãi...): việc áp dụng phương thức trả lương truyền thống mang tính bình quân, cào bằng và chế độ phụ cấp dàn trải. Trả lương không phân biệt giữa người làm nhiều và người làm ít khiến lương công chức viên chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá còn thấp. Mặc dù Bảo hiểm xã hội tỉnh tính lương gắn với hệ số Ngành là 1,8 nhưng lại gắn chặt với tiền lương tối thiểu nên tiền lương công chức viên chức còn thấp. Mặt khác, bảo hiểm y tế Tỉnh đã đánh giá dựa trên hiệu quả công việc nhưng giữa các phòng nghiệp vụ và giữa các huyện, thành phố lại chưa rõ ràng trong việc bố trí công việc, do vậy gây ra nhiều tranh luận liên quan đến chế độ đãi ngộ của cơ quan.

Công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực còn bất cập. Đào tạo đã đáp ứng được yêu cầu “quy mô rộng” nhưng bề sâu thì chất lượng nhân lực của Bảo hiểm xã hội Tỉnh chưa đáp ứng tốt yêu cầu đặt ra, chưa thiết kế được chương trình đào tạo từ xa nhưng phải gắn với thực tế và phù hợp với từng đối tượng được đào tạo. Vậy nên thiếu một đội ngũ “tri thức cao”, những chuyên gia đầu ngành trong việc giải quyết các công việc chuyên môn, nghiệp vụ. Đội ngũ cán bộ chất lượng cao còn ít so với yêu cầu của nhiệm vụ hiện tại và cả những yêu cầu của tương lai. Còn thiếu những cán bộ trẻ có trình độ nghiệp vụ, năng lực và phẩm chất tốt ở những lĩnh vực hoạt động trọng yếu, như xây dựng hoạch định chính sách, thanh tra - giám sát. Nhiều cán bộ làm công tác chuyên môn nghiệp vụ có văn bằng đại học nhưng trình độ thực sự không tương xứng, đặc biệt có khoảng cách lớn giữa lý thuyết và khoảng cách

trong các trường đại học, nên số cán bộ mới ra trường thường phải mất nhiều thời gian để tham gia đào tạo lại trong các lớp tập huấn, đào tạo của Ngành. Kỹ năng nghề nghiệp hầu như chưa đạt được mong muốn, số cán bộ xử lý công việc theo cách truyền thống còn chiếm đa số, nhất là những cán bộ được đào tạo từ thời bao cấp, có thời gian công tác lâu năm.

2.5.3. Nguyên nhân của những hạn chế

- Nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa thiếu so với yêu cầu thực tế là do Bảo hiểm xã hội Việt Nam không được chủ động cân đối nhu cầu nhân lực để tuyển dụng; hiện nguồn nhân lực của Ngành vẫn phụ thuộc vào sự phân bổ, giao chỉ tiêu của Bộ Nội vụ. Công tác xây dựng định biên của Ngành làm cơ sở khoa học để cơ quan quản lý Nhà nước giao biên chế phù hợp với yêu cầu thực tế và nhiệm vụ trong từng giai đoạn phát triển chưa tốt.

- Đội ngũ viên chức tiếp nhận từ ngày đầu thành lập có nhiều hạn chế về trình độ, năng lực và khả năng vận dụng khoa học công nghệ trong công tác. Sự chủ động phối hợp với các phòng nghiệp vụ chưa cao còn hạn chế. Tinh thần trách nhiệm của một số cán bộ, viên chức còn yếu, tác phong làm việc chậm đổi mới, thái độ phục vụ nhân dân chưa cao, chưa chịu khó nghiên cứu học tập nâng cao trình độ; đặc biệt khi chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thường xuyên thay đổi.

- Năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức lao động còn hạn chế về năng lực nghiệp vụ, làm việc chủ yếu theo kinh nghiệm, giải quyết một số công việc còn có yếu tố chủ quan. Kỹ năng mềm, kỹ năng công nghệ thông tin còn hạn chế.

- Hệ thống lương của Nhà nước còn khá thấp, phân phối cào bằng (chưa thực hiện lương theo vị trí và hiệu quả) cũng là nguyên nhân dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực và công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội Tỉnh còn những hạn chế.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA

3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đến năm 2025

3.1.1. Mục tiêu

Thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực nói chung, mục tiêu phát triển nhân lực Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa như sau:

Thứ nhất, xây dựng nhân lực vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức và năng lực thực tiễn. Có cơ chế và chính sách thu hút, phát hiện, tuyển chọn, trọng dụng những người có đức, có tài.

Xây dựng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu; có phẩm chất và bản lĩnh chính trị vững vàng, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, tận tụy phục vụ nhân dân; được trang bị kiến thức toàn diện về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ, hiểu biết pháp luật; có năng lực trong hoạch định chính sách, trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ, biết đề ra giải pháp thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao, biết sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại, tiên tiến và vận dụng những thành tựu khoa học công nghệ đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành Bảo hiểm xã hội; kế thừa được các giá trị truyền thống của dân tộc và tiếp thu được tri thức nhân loại để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong giai đoạn phát triển mới.

Thứ hai, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa phải áp dụng đồng bộ các giải pháp, trong đó với tình hình thực

tiền của Ngành hiện nay trước hết cần chú trọng công tác xây dựng định biên và xây dựng tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức, viên chức của Ngành, làm cơ sở xây dựng, phát triển đội ngũ, nâng cao chất lượng, tính chuyên nghiệp, đồng thời phát triển đội ngũ cán bộ có khả năng nghiên cứu, hoạch định chính sách.

Nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa phải được đào tạo và trang bị kiến thức chuyên môn nghiệp vụ cần thiết. Trong đó, phấn đấu toàn ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có 10% đội ngũ có trình độ trên đại học; 85% có trình độ đại học; giảm số nhân lực có trình độ trung cấp xuống còn ở mức 5%; xoá bỏ hoàn toàn tình trạng nhân lực không qua đào tạo. Riêng đối với nhân lực lãnh đạo, quản lý, phấn đấu đến năm 2025, đều đáp ứng đầy đủ về mặt tiêu chuẩn (theo quy định của Nhà nước và của ngành Bảo hiểm xã hội Việt Nam), không còn tình trạng cán bộ nợ tiêu chuẩn.

100% cán bộ, viên chức được trang bị kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, pháp luật, ngoại ngữ, tin học và các kiến thức xã hội khác, được trang bị đủ kỹ năng tác nghiệp và năng lực quản lý để thực thi nhiệm vụ đạt hiệu quả.

Tất cả công chức, viên chức mới được tuyển dụng vào được trang bị kiến thức, nghiệp vụ, kỹ năng cần thiết về lĩnh vực bảo hiểm xã hội (đào tạo tiền công vụ).

Tất cả cán bộ, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng; chấp hành đúng đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ, công vụ theo đúng quy định của pháp luật; đề cao ý thức trách nhiệm; có phong cách giao tiếp, ứng xử chuẩn mực, văn minh, lịch sự.

Thứ ba, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, nhanh chóng đào tạo nhân lực có trình độ cao theo chuẩn mức quốc gia, trong đó quan

trọng nhất là các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng tiếp thu nhanh chóng, sáng tạo và làm chủ công nghệ.

Đảm bảo số lượng nhân lực có ngành nghề đào tạo đủ để thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao trên tất cả các lĩnh vực hoạt động (trong đó đối với các ngành nghề đào tạo khó khăn trong tuyển dụng: đảm bảo cứ 1,3 vạn thẻ bảo hiểm y tế có 01 giám định viên tốt nghiệp ngành như y, dược và đảm bảo có 10% nhân lực tốt nghiệp ngành công nghệ thông tin).

3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

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

Thứ nhất, cần nhất quán trong tư tưởng, nhận thức và hành động về vai trò của nhân lực; coi trọng nhân tố con người trong sự nghiệp đổi mới. Từ đó có chính sách, biện pháp cụ thể và phù hợp đầu tư phát triển con người cũng như quản lý, khai thác sử dụng có hiệu quả nguồn lực con người.

Thứ hai, phát triển nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu hợp lý, đáp ứng được yêu cầu thực tiễn và chiến lược phát triển ngành Bảo hiểm xã hội đến năm 2025. Phải

đảm bảo tính khoa học, đồng bộ, toàn diện, khả thi, kế thừa và phát huy tối đa nguồn lực công chức viên chức bảo hiểm xã hội Tỉnh hiện có. Đổi mới cơ chế chính sách quản trị điều hành; cải cách hành chính; cải tiến lề lối tác phong làm việc; văn hóa ứng xử, giao tiếp trong từng thời kỳ.

Thứ ba, có cơ chế phát hiện, tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng, duy trì đội ngũ cán bộ viên chức. Chú trọng công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, phát triển nhân viên giỏi, đội ngũ lãnh đạo chủ chốt các cấp có đủ năng lực quản lý điều hành, trình độ chuyên môn, phù hợp với công việc. Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng nâng cao kiến thức, kỹ năng quản lý và tác nghiệp cho đội ngũ cán bộ của Bảo hiểm xã hội Tỉnh theo chức trách và nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển của Ngành.

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

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

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

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

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

Theo đó trong giai đoạn từ nay đến năm 2025 đội ngũ cán bộ cơ quan phải đạt được những mục tiêu cơ bản sau:

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

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

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

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa

3.2.1. Hoàn thiện chính sách tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng nhân lực là hoạt động phát triển nhân sự chiều rộng. Công tác tuyển dụng đều do Bảo hiểm xã hội Việt Nam tổ chức. Thành công của công tác tuyển dụng là lựa chọn được những ứng viên có trình độ học vấn, có khả năng phù hợp đồng thời có tiềm năng để đáp ứng xu thế phát triển của Ngành. Do vậy, để công tác tuyển dụng có hiệu quả, đặc biệt là trong môi trường Nhà nước, cần phải có những giải pháp đồng bộ sau:

- Xây dựng được các kênh tuyển mộ riêng

Cần phải đa dạng hóa hơn nữa nguồn tuyển chọn từ nguồn cán bộ nội bộ và từ thị trường lao động bên ngoài. Từ năm 2018 đến nay, ngành Bảo hiểm xã hội đã tổ chức thi tuyển theo các quy định đã xây dựng và ban hành. Theo đó đã có rất nhiều khởi sắc. Tuy nhiên, kết quả chưa đạt yêu cầu về chất lượng thí sinh dự tuyển cũng như trúng tuyển. Theo tâm lý chung, những ứng viên giỏi, có tư duy, được đào tạo bài bản hay ứng viên được đào tạo ở nước ngoài sẽ không làm việc trong môi trường Nhà nước. Trong tư duy của họ, đây là môi trường thụ động. Do đó để thu hút được các ứng viên đó, ngoài việc đăng tải thông tin rộng rãi trên phương tiện thông tin đại chúng, ngành Bảo hiểm xã hội cần chủ động liên hệ với các trường đại học đầu ngành về đào tạo các chuyên ngành liên quan đến nghiệp vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để được giới thiệu các sinh viên giỏi, xuất sắc. Ngoài ra, để khắc phục những hạn chế, bất cập trong việc thi tuyển trong những năm qua, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, việc thi tuyển của Ngành cần tuân thủ chặt chẽ những yêu cầu sau: Tuyển dụng đúng người có trình độ chuyên môn cần tuyển trên cơ sở nhu cầu công việc, bố trí đúng việc, đúng vị trí còn thiếu.

Thực hiện đầy đủ nguyên tắc bình đẳng trong thi tuyển, xét tuyển, đảm bảo công bằng, dân chủ, công khai từ khâu lập kế hoạch đến khâu tổ chức thực hiện thi tuyển. Tạo điều kiện thuận lợi cho ứng viên ngay từ khi nộp hồ sơ dự tuyển, tránh thủ tục rườm rà. Bố trí một tổ giúp việc Hội đồng thi tuyển nhằm giải đáp thắc mắc của ứng viên về thủ tục và quy trình đăng ký hồ sơ. Tạo tâm lý thoải mái, tránh gây thiếu thiện cảm của ứng viên đối với việc thi tuyển viên chức.

- Thứ hai: Xây dựng bản tiêu chuẩn công việc phải gắn với thực tế và phù hợp với từng vị trí việc làm. Bảo hiểm xã hội Tỉnh có thể áp dụng phương pháp truyền thống: là phương pháp xác định các nhiệm vụ và trách nhiệm thuộc công việc dựa trên các yếu tố chung hoặc giống nhau của từng công

việc được thực hiện ở các tổ chức khác nhau. Phương pháp này tồn tại đã nhiều năm và được chấp nhận ở nhiều tổ chức. Việc xây dựng tiêu chuẩn lựa chọn “đầu vào” với nguồn nhân lực cần được đầu tư nghiên cứu kỹ lưỡng. Phải chọn được nguồn nhân lực trẻ, có đầy đủ bản lĩnh, giỏi nghiệp vụ, sức khỏe tốt, có nhiệt huyết thì mới có nền tảng tiếp thu kiến thức, tiếp thu cái mới và khả năng đảm đương công việc. Phải xây dựng được hệ thống quy chuẩn căn bản nhất ở tất cả các khâu: nhân sự, tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, thù lao...

3.2.2. Hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

3.2.2.1. Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng, chế độ khuyến khích học tập

Nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức viên chức về trách nhiệm học và tự học để nâng cao trình độ, kỹ năng nghiệp vụ, phương pháp làm việc. Nâng cao nhận thức cho công chức, viên chức về trách nhiệm học và tự học để nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và khả năng hội nhập quốc tế của ngành. Đổi mới căn bản nội dung, chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, viên chức đảm bảo không trùng lặp, có kết cấu hợp lý giữa lý thuyết và thực tiễn, kiến thức tiêu chuẩn ngạch với kỹ năng theo vị trí việc làm. Việc xây dựng chế độ học tập đối với đội ngũ công chức, viên chức phải đảm bảo yêu cầu là quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ. Vì vậy vừa phải động viên khuyến khích, vừa phải có những biện pháp tổ chức quản lý bắt buộc người lao động học tập nâng cao trình độ để đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ được giao. Từng công chức, viên chức cần chủ động đăng ký tham gia các chương trình đào tạo bắt buộc theo quy định như lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học. Đối với cán bộ lãnh đạo quản lý đều phải đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn đối với chức danh công tác cũng như cán bộ thuộc diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản

lý phải được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cần thiết trước khi bổ nhiệm. Xây dựng các cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ, viên chức học tập nâng cao trình độ như tham dự chương trình đào tạo sau đại học, đào tạo văn bằng hai... Hàng năm, thường xuyên tổ chức các cuộc thi nghiệp vụ về chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; về nghiệp vụ công tác thu, cấp sổ thẻ; hồ sơ giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội; quy trình giám định bảo hiểm y tế... Các cuộc thi này không những khuyến khích việc tự học nâng cao trình độ mà còn giúp giải quyết những vướng mắc khi triển khai chế độ chính sách tại cơ sở, cũng như tạo bầu không khí thi đua giữa các phòng nghiệp vụ, giữa Bảo hiểm xã hội các huyện. Cuộc thi có thể giao cho Ban chấp hành Công đoàn cơ sở chủ trì, phối hợp với các tổ chức đoàn thể xây dựng bộ câu hỏi và đáp án nghiệp vụ. Cần tập trung khai thác các yếu tố ứng dụng chế độ chính sách vào thực tiễn cuộc sống, tránh sa đà vào lý thuyết chung chung bằng các câu hỏi phụ khuyến khích sự liên hệ, tư duy tìm tòi sáng tạo của người tham gia.

3.2.2.2. Nâng cao chất lượng tập huấn nghiệp vụ

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

Bước 1: các phòng nghiệp vụ thu thập thông tin về những khó khăn vướng mắc gặp phải khi triển khai nghiệp vụ.

Yêu cầu Bảo hiểm xã hội các huyện, thành phố báo cáo thông qua quá trình triển khai nghiệp vụ được giao. Tuy nhiên cần lưu ý phải đối chiếu, rà soát kỹ việc nghiên cứu triệt để văn bản, quy trình hướng dẫn, loại trừ các yếu tố chủ quan của viên chức khi áp dụng thực hiện nghiệp vụ. Từng cán bộ, viên chức các phòng nghiệp vụ được giao chuyên quản đối với cấp huyện tổng hợp những khó khăn vướng mắc, những bất cập xảy ra trong quá trình tác nghiệp, cũng như đối chiếu so sánh phương pháp, cách thức triển khai, tính đặc thù cụ thể tại địa phương giữa các huyện. Thông qua hoạt động quản lý, nghiên cứu khảo sát, lãnh đạo các phòng nghiệp vụ, cán bộ tổng hợp thuộc các phòng nắm bắt và tập hợp những vấn đề bất cập trong hoạt động nhiệm vụ, những yêu cầu đòi hỏi đối với công tác quản lý thực hiện nhiệm vụ cần được uốn nắn, chấn chỉnh.

Bước 2: Trưởng các phòng nghiệp vụ nghiên cứu những yêu cầu đòi hỏi công tác nghiệp vụ theo văn bản hướng dẫn của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, đối chiếu với yêu cầu quản lý cũng như thực tiễn các đợt kiểm tra nghiệp vụ tại cơ sở để đề xuất nội dung cần triển khai tập huấn nghiệp vụ.

Bước 3: Biên soạn tài liệu tập huấn

Cần tập hợp đầy đủ các nội dung tài liệu của các bước trên. Phân định rõ những nội dung nghiệp vụ mới và những uốn nắn về sai sót được tổng hợp từ các cơ sở. Nội dung tài liệu phải cô đọng nhằm giúp cho viên chức dễ tiếp thu, thực hiện, đồng thời phải đáp ứng yêu cầu quản lý cũng như tiêu chí đề ra của tập huấn nghiệp vụ. Bảo hiểm xã hội tỉnh cần thành lập “Tổ giảng viên” do một đồng chí lãnh đạo làm tổ trưởng, thành phần từ những cán bộ lãnh đạo, cán bộ tổng hợp các phòng nghiệp vụ, những người có kinh nghiệm cũng như khả năng truyền đạt. Tổ giảng viên có trách nhiệm thảo luận về tài liệu do các phòng nghiệp vụ biên soạn, đối chiếu với yêu cầu quản lý, sự phối hợp giữa các lĩnh vực nghiệp vụ, chỉnh lý tài liệu trình Giám đốc phê duyệt trước

khi tập huấn. Đây là yêu cầu rất quan trọng, quyết định chất lượng các đợt tập huấn nghiệp vụ; khắc phục được tình trạng kết thúc tập huấn mà người thực hiện không hiểu rõ nội dung, không chuyển đổi được tư duy cũng như hành vi của bản thân khi thao tác nghiệp vụ.

Bước 4: Triển khai tập huấn

Tài liệu được phát đầy đủ đến tất cả thành phần tham dự, giúp cho mọi người có khả năng theo dõi những nội dung truyền đạt. Phần trình chiếu phải cô đọng, xúc tích, tập trung vào những vấn đề cơ bản nhất giúp người nghe hiểu và nắm chắc yêu cầu, có đủ kiến thức để có thể phát biểu ý kiến trong phần thảo luận. Người chủ trì phải khơi dậy được không khí thảo luận, nêu ra tất cả các tình huống vướng mắc tại các cơ sở, đồng thời giải đáp mọi câu hỏi đề ra. Người giảng dạy cũng cần đưa ra được các giải pháp đối với một số địa bàn đặc thù tại các huyện miền núi có thể xảy ra vướng mắc khi triển khai nghiệp vụ. Như vậy, để nâng cao chất lượng Ngành Bảo hiểm xã hội nói chung và Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá nói riêng, ngoài những công tác trên, Bảo hiểm xã hội Việt Nam cũng cần hoàn thiện một số nội dung sau nhằm tạo điều kiện cho hoạt động của tỉnh:

Hoàn thiện các quy định về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Ngành bằng cách xây dựng và hoàn thiện quy chế, chính sách đào tạo của

Ngành, tăng quyền tự chủ và chịu trách nhiệm của Bảo hiểm xã hội các tỉnh, thành phố trong công tác đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị mình, đa dạng hóa các mô hình đào tạo.

Đổi mới nội dung, chương trình, tài liệu, phương pháp đào tạo bằng cách tổ chức biên soạn lại các chương trình, tài liệu đào tạo đảm bảo không trùng lặp, có kết cấu hợp lý giữa lý thuyết và thực tiễn.

Củng cố và tăng cường chất lượng hoạt động của Trường đào tạo nghiệp vụ Bảo hiểm xã hội.

Bố trí các nguồn tài chính cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức.

Mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức ngành Bảo hiểm xã hội. Đối với cơ quan Bảo hiểm xã hội các huyện cũng cần chủ động trong công tác đào tạo nhân lực làm việc tại huyện trên cơ sở các chương trình đánh giá lao động thực tế tại huyện để xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội huyện. Bố trí các nguồn tài chính cho công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức tại huyện. Mở rộng và tăng cường hợp tác trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức Bảo hiểm xã hội các huyện với nhau nhằm hỗ trợ nhau trong vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chung của Bảo hiểm xã hội Tỉnh.

3.2.3. Bố trí và sử dụng nhân lực hợp lý

Thứ nhất, xây dựng chế độ thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi hợp lý hơn. Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá vẫn tiến hành giải quyết nghỉ phép của cán bộ, công chức viên chức theo quy định đã có. Tuy nhiên, khi có công việc đột xuất, cơ quan phải tổ chức làm thêm giờ hoặc làm thêm vào ngày nghỉ. Việc này không chỉ ảnh hưởng đến tâm lý mà còn ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động. Do đó để bù đắp thỏa đáng sức lao động mà họ bỏ ra, Bảo hiểm xã hội tỉnh cần thanh toán đầy đủ tiền làm thêm giờ vào ngày nghỉ và cộng thêm một vài ngày phép nếu được. Nếu nhân viên có lý do chính đáng để nghỉ việc riêng vào những ngày cao điểm thì lãnh đạo tỉnh cũng nên cố gắng giải quyết cho họ. Điều này góp phần làm cho nhân viên thêm gắn bó với cơ quan. Đồng thời, trong trường hợp nhân viên đã hết phép nhưng vẫn có yêu cầu được nghỉ thì tùy từng trường hợp cụ thể, lãnh đạo cơ quan có thể linh động cho họ nghỉ trước và sẽ trừ bù công của họ vào lần sau.

Thứ hai, chính sách luân chuyển vị trí.

Bất kỳ một cá nhân nào khi bước chân vào tổ chức đều có mục tiêu phấn đấu nhất định, và lấy đó để làm động lực phấn đấu trong công việc để có vị trí cao hơn ở nơi làm việc với mức thu nhập tốt cùng với nhiều quyền lợi và cơ hội hấp dẫn. Thiết lập chính sách luân chuyển vị trí là cách thức giúp nhà lãnh đạo tạo điều kiện cũng như luân chuyển cán bộ một cách hợp lý nhất. Mỗi phòng nghiệp vụ lại có những đặc thù, tính chất công việc khác nhau, nhưng để phát triển một nguồn nhân lực phục vụ cho sự phát triển của tổ chức trong tương lai thì để cán bộ luân chuyển từ chức danh này sang chức danh khác, từ phòng này sang phòng khác hoặc từ văn phòng Tỉnh về Bảo hiểm xã hội các huyện là rất quan trọng. Việc luân chuyển công chức viên chức tạo điều kiện cho nhân viên được sử dụng tất cả kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, những kỹ năng trong quá trình làm việc một cách hiệu quả nhất. Đây cũng là một trong những phương thức giúp công chức viên chức có thêm kiến thức, kỹ năng cho sự phát triển trong công việc, thể hiện bản thân một cách chính xác nhất.

Thứ ba, hoàn thiện quy định về quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại

Để quy trình bổ nhiệm đảm bảo hợp lý, bổ nhiệm đúng đối tượng, phù hợp với vị trí cần bổ nhiệm, Bảo hiểm xã hội Tỉnh cần có những quy định rõ về cơ cấu, số lượng đối với từng chức danh. Quy định thành phần tham gia bổ nhiệm, hồ sơ bổ nhiệm... Thực hiện nguyên tắc chỉ bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ có đủ năng lực; kiên quyết không bổ nhiệm, bổ nhiệm lại những cán bộ không có hoặc không đủ năng lực. Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ một cách gượng ép sẽ gây trở ngại, bất cập cho từng đơn vị, bộ phận cũng như hoạt động chung của cơ quan, đồng thời cũng làm cho người được bổ nhiệm, bổ nhiệm lại không phấn khởi, tự tin khi bản thân không phát huy được năng lực ở vị trí công tác mới. Chú trọng bổ nhiệm, bổ nhiệm lại những cán bộ trẻ được đào tạo có hệ thống, nắm vững công việc, nắm vững công

nghệ thông tin hiện đại, thành thạo ngoại ngữ, có tư duy tổng hợp, năng động sáng tạo, dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm và tận tâm, trung thành với sứ mệnh của cơ quan.

Đánh giá người lao động

Trong những năm qua, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã triển khai nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức viên chức hàng năm theo hướng dẫn của Bảo hiểm xã hội Việt Nam và của Tỉnh ủy Thanh Hoá về công tác quản lý cán bộ, viên chức. Tuy nhiên, hiệu quả của công tác này mới chỉ thể hiện chung chung, chưa thực sự phát huy vai trò quản lý nhằm đánh giá đúng kết quả, hiệu quả công việc, tinh thần thái độ phục vụ của công chức viên chức cũng như nhận xét, đánh giá phục vụ cho công tác quy hoạch, bộ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ lãnh đạo, quản lý. Một hệ thống đánh giá hiệu quả công việc phải cung cấp được những dữ liệu chính xác, đáng tin cậy và được xây dựng tuân thủ theo quy trình sau:

- Các quy trình để đưa ra quyết định nhân sự không được khác nhau vì giới tính, tôn giáo hay tuổi tác của những người sẽ bị ảnh hưởng bởi quyết định đó.
- Bất kì lúc nào có thể, nên sử dụng những dữ liệu khách quan, không phân biệt và không bị lỗi.
- Nên có một hệ thống xem xét hoặc khiếu nại chính thống trong trường hợp xảy ra bất đồng về ý kiến đánh giá.
- Nên thông báo cho nhân viên về các tiêu chuẩn đánh giá cụ thể.
- Người đánh giá được cung cấp những văn bản hướng dẫn làm thế nào để hoàn thiện các đánh giá hiệu quả công việc.
- Nhân viên nên được đánh giá dựa trên các tiêu chí công việc cụ thể thay vì một tiêu chí riêng lẻ hoặc chung chung.

- Nên quy định phải có các văn bản chứng minh hành vi đối với các trường hợp xếp loại cực đoan.

3.2.4. Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe cho người lao động

Sức khỏe là tiêu chí quan trọng cần được chú trọng trong công tác phát triển chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị. Chăm lo đời sống, nâng cao thể lực cho người lao động. Với đặc thù công việc hành chính, đa số cán bộ ngồi một chỗ giải quyết công việc, tình trạng lười vận động khiến cho sức khỏe suy yếu, cơ thể mệt mỏi, uể oải. Việc thường xuyên ngồi trước màn hình máy tính gây nên các bệnh đặc thù của công sở: đau cột sống, đau xương cổ tay, nhức mỏi mắt, béo bụng, tăng huyết áp... Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá nên tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho công chức viên chức 06 tháng/ lần thay vì 01 lần/năm như hiện nay. Tăng cường các hoạt động truyền thông, giáo dục thực hiện nội dung về an toàn lao động, sức khỏe lao động, phòng cháy chữa cháy cho toàn cơ quan. Phát động phong trào văn nghệ, thể dục thể thao trên diện rộng bằng cách hỗ trợ kinh phí hoạt động cho các câu lạc bộ trong cơ quan: đội văn nghệ, bóng đá, cầu lông, bóng bàn... Tổ chức các chương trình giao lưu văn nghệ, thể dục thể thao với các đơn vị trên địa bàn Tỉnh. Đề xuất cân nhắc tăng ngân sách dành cho việc mua mới các thiết bị làm việc đã lỗi thời. Trang cấp kịp thời trang thiết bị cho cán bộ mới tuyển dụng.

Tạo môi trường làm việc thân thiện

Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, xây dựng công sở văn minh, hiện đại, xây dựng bầu không khí dân chủ tương trợ lẫn nhau để tạo động lực, thúc đẩy sự hăng hái, nhiệt tình của người lao động. Bản thân người lao động khi làm việc trong môi trường văn minh, cơ sở vật chất, phương tiện hiện đại sẽ tự mình có ý thức vươn lên để làm chủ công nghệ, đồng thời rèn luyện tác phong làm việc cho phù hợp.

3.2.5. Một số giải pháp khác

Hoàn thiện công tác hoạch định nguồn nhân lực

Thanh Hoá là tỉnh đông dân thứ 3 cả nước sau Thành phố Hồ chí Minh và thủ đô Hà Nội. Địa bàn của tỉnh Thanh Hoá rộng 11130 km² có 26 huyện, thị xã, thành phố, trong đó có 11 huyện miền núi và 5 huyện ven biển. Ngay tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá, cán bộ công chức viên chức là dân tộc thiểu số chiếm trên 20%. Vì vậy, trên địa bàn Tỉnh có rất nhiều đối tượng chính sách được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Theo đó nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá cần được tăng tương ứng để thực hiện được các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế với chất lượng phục vụ ngày càng cao. Giai đoạn 2014 - 2021 biên chế toàn ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh giảm biên chế ít nhất 10%, trong khi đó khối lượng nhiệm vụ, công việc càng ngày càng tăng. Do vậy dự báo quy mô nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá sẽ giảm khoảng 10 người. Từ đó, kéo theo nhu cầu về nhân sự sẽ được thay đổi. Trong thời gian tới, công tác quy hoạch cán bộ của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá cần thực hiện tốt các công việc sau:

Thứ nhất, phân tích công việc thường xuyên, đầy đủ và chính xác Phân tích công việc là quy trình có tính hệ thống nhằm xác định các kỹ năng, nhiệm vụ và kiến thức cần thiết để thực hiện công việc; tóm tắt các nhiệm vụ và quan hệ của nó với các phòng nghiệp vụ khác trong một phong nghiệp vụ cũng như Bảo hiểm xã hội huyện.

Bước 1: kiểm tra toàn bộ các phòng nghiệp vụ và Bảo hiểm xã hội huyện về độ phù hợp của mỗi công việc (những công việc thường xuyên có mối quan hệ liên kết các nghiệp vụ, công việc độc lập hay những công việc không xảy ra thường xuyên...).

Bước 2: xác định thông tin phân tích công việc sẽ được sử dụng: các văn bản pháp quy về chế độ chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các văn bản triển khai nghiệp vụ do Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành.

Bước 3: lựa chọn các công việc để phân tích.

Bước 4: thu thập dữ liệu về đặc điểm công việc, các hành vi được yêu cầu và đặc điểm mà một nhân viên cần để thực hiện công việc.

Bước 5: xây dựng mô tả công việc theo vị trí việc làm tại văn phòng tỉnh và vị trí việc làm tại Bảo hiểm xã hội huyện.

Bước 6: chuẩn bị bản đặc điểm công việc. Có 5 lĩnh vực nghiệp vụ chủ yếu, trực tiếp cần được phân tích công việc là: công tác thu; công tác cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế; công tác giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội, công tác giám định bảo hiểm y tế; công tác tiếp nhận và quản lý hồ sơ.

Thứ hai, nội dung quy hoạch nguồn nhân lực phải phân định rõ đối với từng đối tượng cụ thể:

Quy hoạch nguồn nhân lực làm công tác quản lý: trong thời gian tới, các đơn vị trực thuộc Bảo hiểm xã hội Việt Nam phải tiến hành rà soát, đánh giá tình hình thực hiện công tác quy hoạch cán bộ quản lý của đơn vị mình. Trên sở đó điều chỉnh, bổ sung để đưa vào những nhân tố mới và đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện. Đồng thời xây dựng kế hoạch đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ dự nguồn, nhất là đối với những cán bộ chưa đủ tiêu chuẩn cần thiết để giữ các chức danh được quy hoạch; xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ để tạo điều kiện cho cán bộ trong quy hoạch rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau, nhất là vị trí công tác kế cận cho chức danh quy hoạch, đồng thời để kiểm chứng bản lĩnh, trình độ, phẩm chất, tạo vị thế và uy tín cần thiết, qua đó sàng lọc, tuyển chọn cán bộ.

Quy hoạch nguồn nhân lực làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ: để thực hiện tốt công tác chuyên môn, Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá cần tiến hành rà soát nguồn nhân lực làm công tác chuyên môn hiện có. Trong quy hoạch phát triển nhân lực chuyên môn cần đảm bảo cơ cấu hợp lý về lĩnh vực chuyên ngành, trình độ đào tạo, độ tuổi, giới tính. Trên cơ sở phát triển nhân lực làm công tác chuyên môn trong từng giai đoạn, phải xây dựng kế hoạch cụ thể về phương án tạo nguồn; xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển dụng; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để phát triển nguồn nhân

Ban lãnh đạo cần tập trung chú trọng vào việc nâng cao ý thức thực hiện thật tốt quy chế tuyển dụng đang hiện hành và có những thay đổi, cải tiến cho phù hợp với xu thế mới. Theo đó, việc kiểm tra, sơ loại hồ sơ của các thí sinh nên được thực hiện đúng quy trình với tiêu chí rõ ràng, công khai, minh bạch. Đối tượng dự thi nên tuyển chọn theo tiêu chí của toàn ngành đã được niêm yết công khai, hạn chế triệt để các trường hợp ưu ái con em trong ngành không đủ tiêu chuẩn vẫn được dự thi.

- Xây dựng môi trường văn hóa trong cơ quan dịch vụ công

Văn hóa công sở thể hiện từ những điều tưởng chừng rất đơn giản như nụ cười tiếp đón hay sự chỉ bảo tận tình của nhân viên đối với khách hàng đến giao dịch. Hiện nay, các khái niệm “dịch vụ công”, “sự thỏa mãn nhu cầu đối với khách hàng” đang dần được hình thành, thay thế cho các quan niệm cũ trước đây, đối lập với “thói quen” không đẹp như thái độ hách dịch với người dân, lãng phí của công, chậm trễ trong công việc... Bảo hiểm xã hội là cơ quan sự nghiệp công nên cần phải quan tâm tới văn hóa tổ chức để đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của khách hàng là mọi cá nhân và cộng đồng. Làm tốt việc này sẽ tạo ra môi trường lành mạnh, tạo dựng hình ảnh tốt đẹp cho đơn vị, là tiền đề nhằm thực hiện tốt hơn nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước đã tin tưởng giao phó. Cần kiên quyết xóa bỏ “điểm tối” văn hóa đang tồn tại

làm mất lòng tin của người dân, cộng đồng với tổ chức, nhất là tổ chức dịch vụ công. Biểu hiện dễ thấy nhất là thái độ không niềm nở của bộ phận trực tiếp tiếp xúc, làm việc với đối tượng; thói quen bớt xén thời gian hay lãng phí của công; thái độ cố tình gây khó khăn, thậm chí cố tình nhùng nhịu. Ngoài ra, một bộ phận cán bộ, viên chức tỏ ra nghiêm túc, tuân thủ kỷ luật, giờ giấc nhưng chưa bao giờ cố gắng hết sức mình trong công việc và thiếu trách nhiệm với mục tiêu chung của tổ chức. Vì vậy, đã mang lại cho tổ chức những “sản phẩm” hời hợt, kém chất lượng, còn người sử dụng dịch vụ chỉ nhận được lời hứa suông, mất thời gian và không được việc. Bước đầu tiên của quá trình kiến tạo, định hình văn hóa tổ chức là nhận ra những điều không phù hợp, thừa nhận và sửa đổi nó với vai trò dẫn dắt, định hướng, nêu gương sáng cho mọi người noi theo của lãnh đạo. Từ đó khơi dậy được giá trị tốt đẹp từ mỗi cá nhân để tập hợp nên giá trị văn hóa của tập thể. Cuối cùng là duy trì, củng cố thường xuyên những điều phù hợp để bồi đắp, phát triển những giá trị văn hóa đã được định hình. Làm việc ở một cơ quan dịch vụ công, trong mỗi cán bộ, viên chức Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá đều mong muốn có được sự đoàn kết, đồng lòng trong công việc; quan tâm hỗ trợ nhau trong cuộc sống; ứng xử văn minh lịch sự khi tiếp xúc với đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cũng như với mọi người xung quanh. Muốn vậy phải cùng nhau kiến tạo một môi trường văn hóa phù hợp với xu thế thời đại và định hướng phát triển của Ngành.

3.3. Một số kiến nghị

3.3.1. Với Chính Phủ

- Do đó, Chính phủ cần xác định lộ trình tăng lương tối thiểu hợp lí hơn (có thể phân theo lộ trình lương từng năm), đặc biệt lưu ý mức lương khu vực hành chính để thu hút nhân lực chất lượng cao.

- Chính phủ nên tăng nguồn hỗ trợ, đầu tư cho các chương trình đào tạo bồi dưỡng CBCC nhằm mục tiêu phát triển chất lượng nhân lực của các địa phương. Nên có những khoản vay ưu đãi cho các tỉnh khó khăn có điều kiện xây dựng, thực hiện các đề án đào tạo nhân lực phục vụ cho nhu cầu an sinh xã hội trong khi ngân sách địa phương còn hạn chế.

3.3.2. Với UBND tỉnh Thanh Hoá

UBND tỉnh Thanh Hoá cần có những chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ từ thạc sĩ trở lên đối với nhân lực về làm việc trong các cơ quan ngành dọc ở địa phương như: ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng, các loại phụ cấp bằng tiền khác. Tạo điều kiện tối đa cho hoạt động cải cách, hiện đại hoá và phát triển nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá, hỗ trợ một số lĩnh vực đào tạo phát triển nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá như: Lý luận chính trị, quản lý nhà nước và một số lĩnh vực khác có liên quan đến hoạt động của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hoá.

- Điều chỉnh, bổ sung chế độ, chính sách hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức đi học; chính sách thu hút nhân tài của tỉnh một cách thoả đáng, phù hợp với tình hình thực tế là biện pháp tác động tích cực đến kế hoạch phát triển nhân lực của tỉnh nhà.

- Có thể lập kế hoạch thi tuyển các chức danh lãnh đạo trong các đơn vị, một mặt khắc phục phần nào những hạn chế trong việc cơ cấu nhân sự và sức ỳ của một bộ phận cán bộ lãnh đạo, mặt khác tích cực thúc đẩy sự phát triển chất lượng nguồn nhân lực nói chung.

- Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa cũng nên thường xuyên tổ chức các khóa tạo tạo ngắn hạn, dài hạn cho viên chức và lao động hợp đồng của các cơ quan thành viên nói chung và Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa nói riêng có cơ hội học tập chuyên môn nghiệp, nâng cao trình độ chuyên ngoại ngữ, công nghệ thông tin nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập của thị trường. Bảo hiểm xã

hội tỉnh Thanh Hóa cần nhìn nhận đúng năng lực, trình độ từng cán bộ và có chính sách đãi ngộ, ưu đãi thích đáng để họ có thể toàn tâm, toàn ý đóng góp công sức vào sự phát triển chung của Cơ quan.

- Cần tạo môi trường làm việc tốt cho viên chức và lao động hợp đồng tại cơ quan: Môi trường làm việc tốt là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của viên chức và lao động hợp đồng trong đơn vị, quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động. Trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt, áp lực về hoàn thành các kế hoạch thu, chi do Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa giao hàng năm, do áp lực công việc đã dẫn đến lãnh đạo cơ quan bị áp lực do vậy siết chặt quy chế, nâng cao cường độ công việc, yêu cầu cán bộ đi làm vào thứ 7.

- Cần có chế độ đãi ngộ hợp lý với viên chức và lao động hợp đồng có trình độ chuyên môn, có năng lực. Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa cần có chế độ khen thưởng, đãi ngộ viên chức và lao động hợp đồng của mình để tránh chảy máu chất xám, nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị trong thời gian tới.

3.3.3. Với Bảo hiểm xã hội Việt Nam

- Cần nghiên cứu, đề xuất các bộ ngành liên quan cho phép Bảo hiểm xã hội Việt Nam phân cấp việc tổ chức tuyển dụng nhân viên tại cấp tỉnh nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu thiếu hụt nhân lực trong tổ chức.

- Nên mở rộng đối tượng được đào tạo sau đại học, nâng mức hỗ trợ kinh phí cho hoạt động này.

- Cần chỉ đạo trường đào tạo nghiệp vụ bảo hiểm xã hội mở thêm các lớp đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ bảo hiểm xã hội, nghiệp vụ quản lý cho cán bộ lãnh đạo, cán bộ nguồn.

- Nên đề xuất với các Bộ ngành liên quan tổ chức thi nâng ngạch (từ cán sự lên chuyên viên) cho nhân viên trong đơn vị. Vì trên thực tế có những

nhân viên giữ ngạch cán sự khá lâu nhưng chưa được thi chuyển ngạch, điều đó ít nhiều cũng ảnh hưởng đến mức thu nhập cũng như các quyền lợi khác của nhân viên.

- Cần tiếp tục đề xuất, kiến nghị Chính phủ tiếp tục ổn định và hoàn thiện chính sách tiền lương của ngành Bảo hiểm xã hội giai đoạn 2021-2025 theo hướng duy trì và cải thiện hơn. Bên cạnh đó, nên xem xét điều chỉnh hệ số phụ cấp chức vụ của Giám đốc, phó Giám đốc Bảo hiểm xã hội cấp huyện cho tương xứng với vai trò và trách nhiệm được giao.

- Cần thực hiện tốt việc tinh giản biên chế theo quy định.

KẾT LUẬN

Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa là cơ quan có vị trí hết sức quan trọng và giữ vai trò trụ cột trong tổ chức thực hiện chính sách an sinh xã hội của Đảng và Nhà nước tại địa phương. Trong những năm qua, bằng sự nỗ lực cố gắng, nhân lực Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa đã ngày càng lớn mạnh, chất lượng đội ngũ từng bước được nâng lên. Tuy nhiên, do là ngành mới được thành lập, số lượng và chất lượng nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa cũng đang đặt ra những yêu cầu hết sức cấp thiết.

Thời gian tới, chính sách bảo hiểm xã hội, đối tượng tham gia và thụ hưởng bảo hiểm xã hội sẽ phát triển rất nhanh chóng. Nhiệm vụ và trách nhiệm đặt ra cho Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa là hết sức nặng nề. Chính vì vậy, các giải pháp triển nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa có tầm quan trọng đặc biệt, mang tính chất quyết định để toàn Ngành hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao .

Để góp phần vào việc xây dựng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa luận văn đã hệ thống hoá cơ sở lý luận và các giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực; đi sâu phân tích, đánh giá chất lượng nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, chỉ ra những tồn tại, bất cập và nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa trước yêu cầu đổi mới nhằm thực hiện chiến lược phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế. Trên cơ sở đó luận văn đã đưa ra phương hướng và giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2009), Công văn số 5499/BHXH – TCCB của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về việc tạm tuyển HDLD đối với đơn vị còn thiếu chỉ tiêu biên chế.
2. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2012), Công văn 460/BHXH – BCS ngày 26/05/2012 của Ban cán sự đảng Bảo hiểm xã hội Việt Nam về việc bổ sung quy hoạch cán bộ giai đoạn 2010 – 2015 và xây dựng quy hoạch cán bộ 2016 - 2020.
3. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2012), Quyết định số 445/QĐ-BHXH ngày 11/5/2012 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội giai đoạn 2011-2020.
4. Chính phủ (2010), Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 03 năm 2010 của Chính phủ về đào tạo bồi dưỡng công chức và các văn bản hướng dẫn thực hiện.
5. Christian Batal; Phạm Quỳnh Hoa dịch (2002), Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước (T.2), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Lao động xã hội.
7. Lê Anh Cường, Nguyễn Thị Lệ Huyền, Nguyễn Thị Mai (2004), *Giáo trình Phương pháp và kỹ năng Quản lý nhân sự*, Nhà xuất bản lao động xã hội, Hà Nội.
8. Nguyễn Hữu Dũng (2003), “*Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực con người ở Việt Nam*”, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội
9. Trần Kim Dung (2006) *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản thống kê.

10. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Vân Điềm, (2010), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
11. Liên Hợp Quốc (1999), Báo cáo phát triển con người Thái Bình Dương.
12. Hoàng Văn Hải (2010) *Giáo trình Quản trị nhân lực* - NXB Thống kê, HN
13. Đoàn Khải (2012), “Nguồn nhân lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, Luận án Tiến sĩ
14. Mai Thanh Lan (2014), *Giáo trình tuyển dụng nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội
15. Mai Thanh Lan, Nguyễn Thị Minh Nhân (2016) *Giáo trình Quản trị nhân lực căn bản*, NXB Thống kê, Hà Nội.
16. Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Vân Điềm (2015), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
17. Nguyễn Thị Thu Thủy (2015), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty cổ phần Xây lắp AC”, Luận án tiến sĩ trường Đại học Công đoàn.
18. Nguyễn Thị Minh An (2010), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Thống kê.
19. Nguyễn Anh Tuấn (2015), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Công ty TNHH Miwon Việt Nam”, Luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh, trường Đại học Thương mại
20. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), Bộ Luật Lao động năm 2019
21. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13
22. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), Luật Tổ chức số 68/2014/QH13 ngày 26 tháng 11 năm 2014, Hà Nội.
23. Vũ Thị Ngọc Mai (2015), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty TNHH MTV khai thác công trình thủy lợi Hà Nam”, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Lao động - Xã hội

24. Vũ Thùy Dương và Hoàng Văn Hải (2010), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Thống kê Hà Nội.
25. Đoàn Thị Yến (2022), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Lao động.
26. Hoàng Phê (2003), *Từ điển Tiếng Việt thông dụng* - NXB Giáo dục.
27. Phùng Rân (2008), “*Chất lượng nguồn nhân lực, bài toán tổng hợp cần có lời giải đồng bộ*”, trường Cao đẳng Viễn Đông, TP.HCM.
28. Phạm Văn Sơn (2015), “*7 giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam*”, Báo giáo dục thời đại
29. Lê Hùng Sơn (2018), “*Chiến lược Xây dựng và Phát triển nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội Việt Nam*), bài đăng trên tạp chí Bảo hiểm xã hội tháng 1/2018
30. Phạm Đức Thành (1995) *Giáo trình Kinh tế lao động*, Nhà xuất bản Giáo dục Hà Nội.
31. Nguyễn Thanh Trọng (2012) “*Nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay: những thách thức đối với nền kinh tế và giải pháp phát triển*”, bài đăng trên tạp chí Phát triển kinh tế, số 260, tr10-17, năm 2012.
32. Nguyễn Thanh (2004), “*Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA

Xin kính chào anh, chị

Tôi là Lê Thị Xuân, công tác tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, hiện là học viên cao học của Trường Đại học Lao Động Xã hội, thực hiện đề tài nghiên cứu: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa.

Phiếu khảo sát này thu thập thông tin phục vụ nghiên cứu về chất lượng nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa. Sự giúp đỡ của anh, chị có ý nghĩa rất lớn đối với đề tài nghiên cứu của tôi. Mọi thông tin do anh, chị cung cấp được sử dụng chỉ cho mục đích nghiên cứu khoa học.

Rất mong anh, chị quan tâm, dành thời gian giúp đỡ tôi hoàn thành các câu hỏi dưới đây:

Phần 1: Thông tin chung

1. Họ và tên

2. Giới tính: Nam Nữ

Phần 2: Thông tin khảo sát

3. Đánh giá của người dân về đạo đức nghề nghiệp của cán bộ viên chức tại BHXH tỉnh Thanh Hóa

Đánh dấu x vào phương án lựa chọn, với các mức độ đánh giá

1. Rất không đồng ý
2. Không đồng ý
3. Bình thường
4. Đồng ý

5. Rất đồng ý

4.Câu hỏi Đánh giá đạo đức của viên chức BHXH tỉnh Thanh Hóa	Thang điểm				
1. Phẩm chất đạo đức tốt	1	2	3	4	5
2.Thái độ niềm nở, nhiệt tình đón tiếp công dân	1	2	3	4	5
3.Tác phong làm việc chuyên nghiệp	1	2	3	4	5
4.Ý thức, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc	1	2	3	4	5
5.Sự thống nhất về tư tưởng cao	1	2	3	4	5
6.Có tinh thần hợp tác	1	2	3	4	5

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của các anh/chị!

Phụ lục 2

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA

Xin kính chào anh, chị

Tôi là Lê Thị Xuân, công tác tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa, hiện là học viên cao học của Trường Đại học Lao động - Xã hội, thực hiện đề tài nghiên cứu: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa .

Phiếu khảo sát này thu thập thông tin phục vụ nghiên cứu về chất lượng nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Thanh Hóa. Sự giúp đỡ của anh, chị có ý nghĩa rất lớn đối với đề tài nghiên cứu của tôi. Mọi thông tin do anh, chị cung cấp được sử dụng chỉ cho mục đích nghiên cứu khoa học.

Rất mong anh, chị quan tâm, dành thời gian giúp đỡ tôi hoàn thành các câu hỏi dưới đây:

Phần 1: Thông tin chung

1. Giới tính: Nam Nữ
2. Tuổi của bạn thuộc nhóm nào
 Từ dưới 30 tuổi
 Từ 31 đến 45
 > 45
3. Tình hình sức khỏe của anh chị Loại A (Rất khỏe)
 Loại B1 (khỏe)
 Loại B2 (trung bình)
 Loại C (yếu)
4. Trình độ chuyên môn
 Trên đại học

- Đại học
- Cao đẳng và khác

5. Trình độ lý luận chính trị

- Cử nhân
- Cao cấp Trung cấp
- Sơ cấp và còn lại

6. Anh chị có hài lòng về cơ sở vật chất của BHXH tỉnh Thanh

Hóa không?

- Hài lòng
- Rất hài lòng
- Bình thường
- Không hài lòng
- Rất không hài lòng

Phần 2: Thông tin khảo sát

Để trả lời các câu hỏi sau anh chị vui lòng đánh dấu x vào phương án lựa chọn, với các mức độ đánh giá

1. Rất không đồng ý
2. Không đồng ý
3. Bình thường
4. Đồng ý
5. Rất đồng ý

7. Đánh giá về công tác quy hoạch nguồn nhân lực của BHXH	Thang điểm				
1. Công tác quy hoạch nhân lực gắn với nhu cầu nhân lực thực tế	1	2	3	4	5
2. Công tác quy hoạch nhân lực thực hiện lực theo đúng quy trình	1	2	3	4	5
3. Công tác quy hoạch nhân lực dựa trên nhiều tiêu chí: quy mô số lượng, chất lượng, cơ cấu độ tuổi, thâm niên	1	2	3	4	5
4. Công tác quy hoạch nhân lực gắn với mục tiêu dài hạn	1	2	3	4	5
8. Đánh giá về công tác bố trí sử dụng nguồn nhân lực của BHXH	Thang điểm				
1. Bố trí nhân lực phù hợp với năng lực chuyên môn	1	2	3	4	5
2. Bố trí nhân lực trong bộ phận đủ về số lượng	1	2	3	4	5
3. Quản lý thời gian làm việc chặt chẽ	1	2	3	4	5
4. Bố trí phương tiện làm việc đầy đủ, đảm bảo an toàn	1	2	3	4	5
9. Đánh giá về chính sách đãi ngộ nguồn nhân lực của BHXH tỉnh Thanh Hóa	Thang điểm				
1. Rất hài lòng với mức thu nhập	1	2	3	4	5
2. Tiền lương, thưởng, phụ cấp được chi trả công bằng dựa trên kết quả thực hiện công việc	1	2	3	4	5
3. Thu nhập đảm bảo cuộc sống	1	2	3	4	5
4. Các chính sách đãi ngộ hợp lý	1	2	3	4	5
5. Có cơ hội thăng tiến cho nhân lực	1	2	3	4	5
10. Đánh giá về công tác đánh giá nguồn nhân lực tại BHXH tỉnh Thanh Hóa	Thang điểm				
1. Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ khách quan, công bằng	1	2	3	4	5
2. Phương pháp đánh giá hợp lý	1	2	3	4	5
3. Kết quả đánh giá thực hiện nhiệm vụ chính xác	1	2	3	4	5
4. Kết quả đánh giá thực hiện nhiệm vụ làm căn cứ trả lương, thưởng, cơ hội thăng tiến	1	2	3	4	5

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của các anh/chị!

BỘ CÂU HỎI PHÒNG VẤN

1. Anh/chị đánh giá như thế nào về sự cần thiết của phát triển nhân lực đối với đơn vị công tác?
2. Anh/chị vui lòng cho biết ban lãnh đạo công ty xác định nhu cầu đào tạo và phát triển của nhân lực như thế nào? Dựa vào đâu để xác định nhu cầu đào tạo và phát triển đó?
3. Anh/chị cho biết phát triển nhân lực tại đơn vị còn có những điểm yếu gì?
4. Anh/chị cho biết nội dung phát triển nhân lực trong những năm gần đây thường tập trung những nội dung nào? Theo anh/chị những nội dung đang được sử dụng để đào tạo và phát triển nhân lực như vậy đã phù hợp chưa? Có cần bổ sung nội dung nào không?
5. Anh/chị vui lòng cho biết đơn vị có hỗ trợ nhân lực của mình trong phát triển hay không?
6. Đơn vị đánh giá kết quả của học viên sau mỗi khóa đào tạo và phát triển như thế nào?
7. Anh/chị cho ý kiến về phương pháp phát triển nhân lực trong đơn vị như thế đã phù hợp chưa? Ngân sách phát triển nhân lực có phù hợp với kế hoạch mà đơn vị đưa ra không? Và cho biết ý kiến cũng như đề xuất của anh/chị trong tương lai để đẩy mạnh đào tạo và phát triển nhân lực tại đơn vị.