

Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai

NGUYỄN VĂN TIẾN*
TRẦN THỊ THANH PHƯƠNG**

Chất lượng nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng để các tổ chức, doanh nghiệp hoàn thiện, phát triển bộ máy tổ chức nhân sự và đáp ứng tốt yêu cầu công việc. Năng lực, trình độ, phẩm chất và uy tín cao của nguồn nhân lực sẽ góp phần tích cực nâng cao chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh, tăng trưởng và phát triển bền vững tổ chức. Bảo hiểm xã hội (BHXH) là nền tảng cơ bản cho an sinh xã hội mỗi quốc gia, vì thế đòi hỏi nguồn nhân lực của ngành phải có chất lượng để đáp ứng tốt yêu cầu công việc, góp phần bình ổn cuộc sống người lao động, người dân. Vì vậy, việc đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực nhằm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại BHXH tỉnh Đồng Nai là cần thiết.

THỰC TRẠNG

Ngày 15/07/1995, BHXH tỉnh Đồng Nai được thành lập theo Quyết định số 23QĐ/TCCB của Tổng giám đốc BHXH Việt Nam, trên cơ sở sáp nhập 2 bộ phận từ Sở Thương binh, Xã hội và Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai, có chức năng thực hiện các chính sách, chế độ BHXH, bảo hiểm y tế và quản lý Quỹ BHXH, bảo

hiểm y tế (gọi chung là BHXH) trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Hiện nay, BHXH tỉnh Đồng Nai hoạt động theo mô hình: Văn phòng BHXH Tỉnh gồm 11 phòng nghiệp vụ và 10 BHXH huyện, thị xã, thành phố. BHXH tỉnh Đồng Nai có tổng số người lao động là 454 người.

BẢNG 1: CƠ CẤU LAO ĐỘNG CỦA BHXH TỈNH ĐỒNG NAI GIAI ĐOẠN 2017-2019

Đơn vị tính: Người

Nội dung chỉ tiêu	Số liệu					
	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Tổng số	468	100	464	100	454	100
1. Cơ cấu theo giới tính						
Lao động nam	175	37,39	171	36,85	167	36,78
Lao động nữ	293	62,61	293	63,15	287	63,22
2. Cơ cấu theo độ tuổi						
Dưới 30 tuổi	96	20,51	84	18,10	53	11,67
Từ 30 đến 50 tuổi	337	72,01	348	75,00	366	80,62
Trên 50 tuổi	35	7,48	32	6,90	35	7,71
3. Cơ cấu theo trình độ						
Trên đại học	21	4,49	25	5,39	24	5,29
Đại học	404	86,33	400	86,21	393	86,56
Cao đẳng	7	1,50	5	1,08	6	1,32
Trung cấp	9	1,92	8	1,72	6	1,32
Chưa qua đào tạo	27	5,76	26	5,60	25	5,51

* TS., Trường Đại học Ngân hàng TP. Hồ Chí Minh

** Phòng Chế độ, Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai

BẢNG 2: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ YẾU TỐ TRÍ LỰC

Tên biến	Nội dung	GTNN	GTLN	Trung bình	Độ lệch chuẩn
TD1	Bố trí công việc đúng chuyên môn đào tạo, sử dụng tốt năng lực cá nhân.	1	5	2,73	,887
TD2	Quyền hạn và trách nhiệm phù hợp với vị trí công việc.	1	5	3,47	,825
TD3	Có chương trình đào tạo cụ thể giúp nhân viên phát triển được kỹ năng, sự hiểu biết.	1	5	3,57	,831
TD4	Chương trình đào tạo, huấn luyện phù hợp với từng vị trí công việc.	1	5	2,87	,981
TD5	Cơ hội thăng tiến dựa trên năng lực cá nhân.	1	5	2,90	1,008
TD6	Có chính sách thăng tiến rõ ràng.	1	5	4,22	933
TD7	Quy trình thăng chức phù hợp, công bằng.	1	5	3,41	852

BẢNG 3: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ YẾU TỐ THỂ LỰC

Tên biến	Nội dung	GTNN	GTLN	Trung bình	Độ lệch chuẩn
TL1	Tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho CBCCVC.	1	5	4,15	0,880
TL2	Tổ chức hội thi, giao lưu văn hóa văn nghệ cho CBCCVC.	1	5	4,11	0,856
TL3	Tổ chức các hoạt động thể dục thể thao cho CBCC VC.	1	5	4,07	0,841
TL4	Cơ cấu theo độ tuổi phù hợp với vị trí công việc hiện tại.	1	5	3,55	0,782
TL5	Cơ cấu theo giới tính phù hợp với vị trí công việc hiện tại.	1	5	2,83	1,048

BẢNG 4: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ YẾU TỐ TÂM LỰC

Tên biến	Nội dung	GTNN	GTLN	Trung bình	Độ lệch chuẩn
DD1	Tiền lương phù hợp với năng lực, sự đóng góp trong công việc.	1	5	2,75	0,969
DD2	Hài lòng với chính sách xét thưởng của cơ quan.	1	5	3,55	0,824
DD3	Mức phụ cấp phù hợp với nhiệm vụ công việc.	1	5	3,56	0,798
DD4	Các chế độ phúc lợi (bảo hiểm, hỗ trợ...) được thực hiện đầy đủ.	2	5	4,39	0,881
DD5	Môi trường làm việc thân thiện, an toàn, sạch sẽ.	2	5	4,37	0,814

Theo số liệu thống kê, giai đoạn 2017-2019, số lượng người lao động của BHXH Tỉnh luôn thấp hơn số lượng biên chế được giao. Trong khi đó, đặc thù của tỉnh Đồng Nai là có nhiều khu công nghiệp, với 600.000 lao động làm việc tại các doanh nghiệp, lại là tỉnh giáp ranh TP. Hồ Chí Minh, nên lực lượng lao động biến động thường xuyên. Đây chính là nguyên nhân dẫn đến tình trạng quá tải về công việc ở hầu hết các đơn vị thuộc BHXH tỉnh Đồng Nai.

Bức tranh lao động chung của BHXH tỉnh Đồng Nai

Bảng 1 cho thấy, hàng năm cơ cấu lao động nữ tăng, lao động nam lại giảm; đến năm 2019, số lượng lao động nam là 167 người, chiếm tỷ lệ 36,78%; nữ là 287 người chiếm tỷ lệ 63,22%. Cơ cấu lao động nữ chiếm đa số khiến BHXH Tỉnh gặp khó khăn đối với những nhiệm vụ đòi hỏi sự vận động với cường độ cao, như: khai thác và đôn đốc thu nợ; mở rộng phát triển đối tượng, nhất là đối với

các địa phương có diện tích rộng; điều kiện giao thông đi lại khó khăn hay phải đi công tác, làm thêm giờ...

Độ tuổi người lao động tại BHXH Tỉnh từ 30-50 là khá cao, với 366 người, chiếm tỷ lệ 80,62%; độ tuổi từ 30 trở xuống có 53 người, chiếm tỷ lệ 11,67% trong tổng số người lao động. Sự chênh lệch lớn trong khoảng cách độ tuổi như trên cho thấy xu thế già hóa lao động, có thể dẫn đến thiếu hụt nhân lực kế thừa.

Số liệu thống kê đến năm 2019 cho thấy, số lao động của BHXH tỉnh Đồng Nai là 454 người, trong đó: trình độ sau đại học là 24 người chiếm tỷ lệ 5,29%, cao gấp 1,14 lần so với năm 2017; trình độ đại học là 393 người, chiếm tỷ lệ 86,56%; trình độ cao đẳng giảm còn 6 người, chiếm tỷ lệ 1,32%; trình độ trung cấp giảm còn 6 người, chiếm tỷ lệ 1,32%. Như vậy, số lao động có trình độ từ đại học trở lên chiếm đa số, với 417 người, chiếm 91,85%; số lượng người lao động có trình độ cao đẳng, trung cấp chiếm tỷ lệ thấp, chiếm 2,64 %, chủ yếu là người lao động lớn tuổi, có thâm niên công tác cao. Điều này cho thấy, trình độ của người lao động tại BHXH Tỉnh ngày càng được nâng cao.

Đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại BHXH tỉnh Đồng Nai

Để phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nguồn

nhân lực tại BHXH tỉnh Đồng Nai, nhóm tác giả thực hiện khảo sát cán bộ, viên chức người lao động đang làm việc tại BHXH tỉnh Đồng Nai (tính đến thời điểm tháng 9/2020) về các thành phần của chất lượng nguồn nhân lực là: trí lực, thể lực, tâm lực thông qua việc đánh giá các yếu tố phản ánh và kết hợp với các số liệu thứ cấp từ những báo cáo liên quan. Bảng khảo sát được thiết lập trên cơ sở kế thừa kết quả lược khảo các công trình khoa học nghiên cứu đã công bố và tiến hành thảo luận, lấy ý kiến của chuyên gia, nhà quản lý là Ban giám đốc, cán bộ quản lý cấp phòng để điều chỉnh nội dung cho phù hợp. Bảng câu hỏi khảo sát chính thức được gửi và phỏng vấn trực tiếp toàn bộ 150 cán bộ nhân viên tại BHXH tỉnh Đồng Nai. Kết quả cụ thể như sau:

Về yếu tố trí lực

Đa số người lao động có nhìn nhận khá tốt về yếu tố trí lực tại BHXH tỉnh Đồng Nai, thể hiện qua sự đánh giá với mức trung bình của các biến TD2, TD3 và TD7 đều lớn hơn 3, đặc biệt biến TD6 lớn hơn 4, họ rất hài lòng với quan điểm có chính sách thăng tiến rõ ràng. Tuy nhiên, biến TD1; TD4; TD5 lại có giá trị trung bình nhỏ hơn 3, điều này cho thấy người lao động chưa đánh giá tốt về việc bố trí công việc đúng chuyên môn đào tạo, sử dụng tốt năng lực cá nhân; chương trình đào tạo, huấn luyện phù hợp với từng vị trí công việc; cơ hội thăng tiến dựa trên năng lực cá nhân (Bảng 2).

Về yếu tố thể lực

Mức trung bình của các biến TL1, TL2, TL3 và TL4 là lớn hơn 3, phản ánh tình trạng thể lực của người lao động tại BHXH tỉnh Đồng Nai được đánh giá tốt, thể hiện qua việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm, tổ chức hội thi giao lưu văn hóa văn nghệ, hoạt động thể dục thể thao và cơ cấu theo độ tuổi phù hợp với vị trí công việc. Tuy nhiên, cơ cấu theo giới tính phù hợp với vị trí công việc hiện tại, có giá trị trung bình nhỏ hơn 3, cho thấy người lao động chưa có sự nhìn nhận tốt về vấn đề này (Bảng 3).

Về yếu tố tâm lực

Kết quả khảo sát cho thấy, mức trung bình của các biến DD2, DD3 là lớn hơn 3, đặc biệt là các biến DD4, DD5 lớn hơn 4, chứng tỏ người lao động đánh giá rất tốt về yếu tố tâm lực thông qua những nội dung phản ánh này. Biến DD1 - Tiền lương phù hợp với năng lực, sự đóng góp trong công việc có giá trị trung bình nhỏ hơn 3, cho thấy người lao động đánh giá vấn đề này chưa đáp ứng được nhiều như họ mong muốn để khích lệ, tạo động lực thúc đẩy sự nỗ lực, phấn đấu, tinh thần tích cực trong công việc (Bảng 4).

NHỮNG GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA BHXH TỈNH ĐỒNG NAI

Qua phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại BHXH tỉnh Đồng Nai, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhóm tác giả đề xuất những giải pháp sau:

Nhóm giải pháp nâng cao trí lực cho người lao động

Một là, hoàn thiện công tác quy hoạch

Quy hoạch nguồn nhân lực đảm bảo yêu cầu công tác chuyên môn, nghiệp vụ, BHXH tỉnh Đồng Nai cần tiến hành rà soát nguồn nhân lực hiện tại về cơ cấu hợp lý, về lĩnh vực chuyên ngành, trình độ đào tạo, độ tuổi, giới tính. Trên cơ sở đó, phát triển nguồn nhân lực, phương án tạo nguồn, tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển dụng, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để chất lượng nguồn nhân lực đảm bảo phục vụ tốt công tác chuyên môn trong từng vị trí, giai đoạn.

Bên cạnh đó, cần thường xuyên rà soát, phân tích công việc nhằm quy hoạch cán bộ, xác định yêu cầu trình độ năng lực chuyên môn: các kỹ năng, kiến thức cần thiết để thực hiện công việc, nhiệm vụ và quan hệ với các đơn vị nghiệp vụ khác và với BHXH Huyện nhằm xây dựng bộ tiêu chí thống nhất đối với từng vị trí công việc.

Hai là, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

- Đào tạo, bồi dưỡng phải dựa trên cơ sở thực tế của toàn ngành BHXH.

- Việc đào tạo phải được thực hiện trên cơ sở phân loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm. Để đào tạo, bồi dưỡng có chất lượng, cần có mục tiêu cụ thể đề ra trong từng giai đoạn, thời kỳ; hạn chế đào tạo, bồi dưỡng chung chung không phù hợp với từng chức danh, vị trí việc làm. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý phải được đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo quản lý... Còn đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ phải được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên về chuyên môn, nghiệp vụ, công nghệ thông tin kỹ thuật mới đáp ứng nhu cầu của Ngành hiện tại và trong tương lai.

- Cần đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng. Thực hiện với nhiều hình thức khác nhau, như: vừa đào tạo tập trung vừa đào tạo tại chức, gửi cán bộ, viên chức tham gia học các lớp dài hạn, ngắn hạn, các lớp tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng thông qua các hội nghị, hội thảo khoa học hoặc thông qua hướng dẫn của lãnh đạo và cán bộ cấp cao trong Ngành về các lĩnh vực chuyên môn.

- Cần đổi mới chương trình và nội dung đào tạo cho phù hợp với thực tế, yêu cầu

nhiệm vụ công tác của Ngành. Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng không những chỉ chú trọng về kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, mà cần đào tạo thêm cả kỹ năng hành chính, như: soạn thảo văn bản, quản lý thông tin, hồ sơ, tài liệu, quản lý kế hoạch làm việc... một cách khoa học, đúng quy định.

- Cần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên. Hiện tại, đội ngũ giảng viên chủ yếu là kiêm nhiệm, là những trưởng phòng, phó trưởng phòng nghiệp vụ đảm nhiệm, nên còn hạn chế về nghiệp vụ sư phạm, dẫn đến khả năng tiếp thu của người học cũng bị ảnh hưởng. Do đó, ngành BHXH Việt Nam cùng với BHXH tỉnh Đồng Nai phải xây dựng đội ngũ giảng viên bằng nhiều nguồn, vừa chuyên nghiệp và kết hợp kiêm nhiệm. Có thể liên kết với các học viện, trường đại học, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng... để hỗ trợ giảng viên chuyên nghiệp, đồng thời tuyển chọn một số cán bộ có trình độ chuyên môn giỏi đang công tác trong Ngành để bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, lý luận chính trị... làm giảng viên.

Nhóm giải pháp nâng cao thể lực cho người lao động

Để góp phần nâng cao thể lực về sức khỏe, cũng như tinh thần của nguồn nhân lực BHXH tỉnh Đồng Nai, Ban lãnh đạo cần quan tâm, tăng cường hỗ trợ nhiều hơn về kinh phí, tạo điều kiện thuận lợi về thời gian để cán bộ, công chức, viên chức có nhiều cơ hội tham gia các hội thảo, các hoạt động ngoại khóa, các hoạt động về nguồn, hoạt động thiện nguyện, hoạt động tuyên truyền... của ngành BHXH nói riêng và các sở, ban, ngành khác nói chung được tổ chức định kỳ hàng năm.

Cơ cấu giới tính tại BHXH tỉnh Đồng Nai hiện tại còn có sự chênh lệch nhiều. Vì vậy, Ban lãnh đạo cần có kế hoạch cân đối lại tỷ lệ lao động nam và nữ giữa các phòng ban cho phù hợp với vị trí công việc theo định hướng phát triển mới của BHXH tỉnh Đồng Nai.

Bên cạnh đó, BHXH tỉnh Đồng Nai cần quan tâm, nghiên cứu để có kiến nghị với ban, ngành chức năng về chính sách tiền lương, tiền thưởng phù hợp tính đặc thù của ngành BHXH nhằm cải thiện thu nhập, nâng cao đời sống vật chất cho người lao động.

Nhóm giải pháp nâng cao tâm lực cho người lao động

BHXH tỉnh Đồng Nai cần hoàn thiện chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ. Phần lớn người lao động quan tâm nhiều đến thu nhập, vì thế chính sách tiền lương hợp lý, chế độ đãi ngộ lợi ích vật chất phải đảm bảo nguyên tắc công bằng, xứng đáng với sự cống hiến sức lực, kết quả công việc. Có như vậy, người lao động mới có động lực phấn đấu, tích cực, sáng tạo, hăng say làm việc và gắn bó với tổ chức.

Theo đó, BHXH tỉnh Đồng Nai cần giải quyết tốt các nội dung:

- Chế độ tiền thưởng: Ngoài chế độ tiền lương cần bổ sung chế độ tiền thưởng để khuyến khích người lao động nâng cao trình độ để làm việc có hiệu quả hơn, như: thưởng do nỗ lực học tập nâng cao trình độ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, vượt chỉ tiêu kế hoạch, hiệu quả cao, tiết kiệm chi phí...

- Hoàn thiện chế độ phụ cấp theo lương: Hiện tại, mức phụ cấp còn thấp, sự chênh lệch không nhiều giữa các cấp quản lý. Do đó, BHXH tỉnh Đồng Nai cần bổ sung, hoàn thiện chế độ tiền lương để khuyến khích cán bộ, viên chức nâng cao trình độ để làm việc có hiệu quả hơn.

- Thường xuyên phát động phong trào thi đua, qua đó động viên khen thưởng kịp thời những người có thành tích trong công tác. Đồng thời, xử lý kỷ luật nghiêm minh, thỏa đáng đối với những hành vi vi phạm. Xây dựng mức phạt cần dựa vào tính chất, mức độ của hành vi vi phạm, mức độ ảnh hưởng đến người khác trong bộ phận và lợi ích của toàn cơ quan, đơn vị. Các quy định về kỷ luật lao động và xử lý vi phạm kỷ luật cần được công khai và làm rõ trong toàn cơ quan, đơn vị. Đồng thời, đảm bảo mọi vi phạm cũng đều phải được xử lý nghiêm minh.

- Tạo môi trường làm việc thân thiện. Cụ thể: tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, xây dựng văn hóa 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. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai (2012-2019). *Báo cáo tổng kết các năm, từ 2012 đến 2019*
2. Nguyễn Huy Ban (2006). *Nghiên cứu xây dựng luận cứ khoa học cơ bản để hoàn thiện hệ thống BHXH ở Việt Nam*, Nxb Lao động
3. Trần Kim Dung (2006). *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh
4. Ngô Võ Lộc (2014). *Nâng cao chất lượng phục vụ BHXH, bảo hiểm y tế vì sự phát triển bền vững*, *Tạp chí Bảo hiểm xã hội*, tháng 8/2014