

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**



**LUẬN VĂN THẠC SĨ
VÕ TẤN HƯNG**

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH
BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH AN GIANG**

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ - 8310110



Tp. Hồ Chí Minh, tháng 10/2019

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ
VÕ TẤN HÙNG**

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH
BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH AN GIANG**

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ - 8310110

Người hướng dẫn khoa học:

PGS TS. TRẦN TRUNG TÍN

Tp. Hồ Chí Minh, tháng 10/2019

QUYẾT ĐỊNH

Về việc giao đề tài luận văn tốt nghiệp và người hướng dẫn năm 2019 HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT TP. HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Quyết định số 426/TTg ngày 27 tháng 10 năm 1976 của Thủ tướng Chính phủ về một số vấn đề cấp bách trong mạng lưới các trường đại học và Quyết định số 11B/2000/QĐ-TTg ngày 10 tháng 10 năm 2000 của Thủ tướng Chính phủ về việc tổ chức lại Đại học Quốc gia Thành Phố Hồ Chí Minh, tách Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo;

Căn cứ Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ trường Đại học;

Căn cứ Quyết định số 937/QĐ-TTg ngày 30 tháng 6 năm 2017 về việc phê duyệt đề án thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động của Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Tp. Hồ Chí Minh;

Căn cứ Thông tư số 15/2014/TT-BGDĐT ngày 15/5/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc Ban hành Quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ;

Căn cứ vào Biên bản bảo vệ Chuyên đề của ngành Quản lý kinh tế vào ngày 16/02/2019;

Xét nhu cầu công tác và khả năng cán bộ;

Xét đề nghị của Trường phòng Đào tạo,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Giao đề tài Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ và người hướng dẫn Cao học năm 2019 cho:

Học viên : **Võ Tấn Hưng**

MSHV: 1881411

Ngành : **Quản lý kinh tế**

Tên đề tài : **Phát triển nguồn nhân lực ngành bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang**

Người hướng dẫn : **PGS.TS. Trần Trung Tín**

Thời gian thực hiện: **Từ ngày 28/02/2019 đến ngày 28/8/2019**

Điều 2. Giao cho Phòng Đào tạo quản lý, thực hiện theo đúng Quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ của Bộ Giáo dục & Đào tạo ban hành.

Điều 3. Trưởng các đơn vị, phòng Đào tạo, các Khoa-quản ngành cao học và các Ông (Bà) có tên tại Điều 1 chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký. /

Nơi nhận :

- BGH (để biết);
- Như điều 3;
- Lưu: VT, SDH (3b).

KT. HIỆU TRƯỞNG
PHÓ HIỆU TRƯỞNG
TRƯỜNG
ĐẠI HỌC SƯ PHẠM
KỸ THUẬT
TP. HỒ CHÍ MINH
PGS-TS. Lê Hiếu Giang

BIÊN BẢN CHẤM LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ NĂM 2019
NGÀNH: Quản lý kinh tế_KHÓA 2018-2020

Hội đồng chấm LVTN theo QĐ số: 2168/QĐ-ĐHSPKT-SĐH, ngày 09/10/2019

Có mặt : 05 Vắng mặt: ✓

Chủ tịch Hội đồng : TS. Vòng Thịnh Nam

Thư ký Hội đồng : TS. Đàng Quang Vắng

Học viên bảo vệ LVTN : **Võ Tấn Hưng**

MSHV: 1881411

Giảng viên hướng dẫn : PGS.TS. Trần Trung Tín

Giảng viên phản biện : TS. Nguyễn Giác Trí

TS. Hoàng Văn Long

Tên đề tài LVTN : **PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH AN GIANG**

I. KẾT QUẢ BẢO VỆ:

TT	Thành viên hội đồng	Kết quả bảo vệ	Ghi chú
1	TS. Vòng Thịnh Nam	7,5	
2	TS. Đàng Quang Vắng	7,5	
3	TS. Nguyễn Giác Trí	7,5	
4	TS. Hoàng Văn Long	7,5	
5	TS. Trần Đức Lập	7,5	
Tổng điểm		37,5	
Điểm trung bình		7,5	

II. KẾT LUẬN:

(Thư ký hội đồng ghi rõ các ý kiến của thành viên hội đồng về việc chỉnh sửa, bổ sung những nội dung gì trong LVTN)

- Check có số lý luận chính trị và kết, kết nạp lại phần xác nhận từ Tác giả.
- Một số từ liên quan (kể cả) một số quan đs đt đt.
- Check sửa theo góp ý của 2 phía

Mời

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 26 tháng 10 năm 2019

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

(Ký, ghi rõ học hàm, học vị & họ tên)

NAM

TS. Vòng Thịnh Nam

THƯ KÝ HỘI ĐỒNG

(Ký, ghi rõ học hàm, học vị & họ tên)

Q

TS. Đàng Quang Vắng



HCMUTE

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

PHIẾU NHẬN XÉT
LUẬN VĂN THẠC SỸ - HƯỚNG ỨNG DỤNG
(Dành cho giảng viên phân biện)

Tên đề tài luận văn thạc sỹ: **PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH AN GIANG**

Tên tác giả: **Võ Tấn Hưng**

MSHV: **1881411**

Ngành: **Quản lý kinh tế**

Khóa: **2018-2020**

Họ và tên người phân biện: **TS. Nguyễn Giác Trí**

Chức danh: **Giảng viên**

Học vị: **Tiến Sĩ**

Cơ quan công tác: **Trường ĐH Đồng Tháp**

Điện thoại liên hệ: **0907.814584**

I. Ý KIẾN NHẬN XÉT

1. Về hình thức & kết cấu luận văn.

Kết cấu và hình thức luận văn phù hợp.

2. Về nội dung

2.1 Nhận xét về tính khoa học, rõ ràng, mạch lạc, khúc chiết trong luận văn.

Cách tiếp cận nghiên cứu phù hợp và mang tính khoa học. Nội dung trình bày rõ ràng, mạch lạc.

2.2 Nhận xét đánh giá việc sử dụng hoặc trích dẫn kết quả NC của người khác có đúng qui định hiện hành của pháp luật sở hữu trí tuệ.

trong luận văn này, tác giả có sử dụng trích dẫn và thực hiện đúng quy định.

2.3 Nhận xét về mục tiêu nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu sử dụng trong LVTN.

- Mục tiêu nghiên cứu rõ ràng
- Phương pháp nghiên cứu phù hợp

2.4 Nhận xét Tổng quan của đề tài.

nhìn chung, luận văn mà tác giả thực hiện khá tốt. Cơ sở lý thuyết đề cập phù hợp và việc triển khai nghiên cứu với kết quả đạt được đáp ứng mục tiêu đã đặt ra. Ngoài ra, tác giả có kế thừa và trích dẫn khá kỹ lưỡng các công trình nghiên cứu có liên quan.

2.5 Nhận xét đánh giá về nội dung & chất lượng của LVTN.

nội dung nghiên cứu đa dạng và phù hợp, đảm bảo độ tin cậy.

2.6 Nhận xét đánh giá về khả năng ứng dụng, giá trị thực tiễn của đề tài.

khả năng ứng dụng cao

2.7 Luận văn cần chỉnh sửa, bổ sung những nội dung gì (thiết sót và tồn tại).

- Ở trang 6 (phương pháp nghiên cứu), tác giả cần trình bày cụ thể mục đích sử dụng từng phương pháp nghiên cứu đó để làm gì?

- Cần bổ sung nguồn đề xuất khung nghiên cứu ở trang 7.

- Tác giả nên kết hợp sử dụng phương pháp chuyên gia để thảo luận về giải pháp.

II. CÁC VẤN ĐỀ CẦN LÀM RÕ

(Các câu hỏi của giảng viên phân biện)

III. ĐÁNH GIÁ

TT	Mục đánh giá	Đánh giá	
		Đạt	Không đạt
1	Tính khoa học, rõ ràng, mạch lạc, khúc chiết trong luận văn.	x	
2	Đánh giá việc sử dụng hoặc trích dẫn kết quả NC của người khác có đúng qui định hiện hành của pháp luật sở hữu trí tuệ.	x	
3	Mục tiêu nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu sử dụng trong LVTN.	x	
4	Tổng quan của đề tài.	x	
5	Đánh giá về nội dung & chất lượng của LVTN.	x	
6	Đánh giá về khả năng ứng dụng, giá trị thực tiễn của đề tài.	x	

Đánh dấu chéo (x) vào ô muốn Đánh giá

IV. KẾT LUẬN

(Giảng viên phân biệt ghi rõ ý kiến "Tán thành luận văn" hay "Không tán thành luận văn")

Đồng ý cho bảo vệ

TP Hồ Chí Minh, ngày 23 tháng 10 năm 2019

Người nhận xét
(Ký & ghi rõ họ tên)



TS. Nguyễn Giác Tri



HCMUTE

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

PHIẾU NHẬN XÉT
LUẬN VĂN THẠC SỸ - HƯỚNG ỨNG DỤNG
(Dành cho giảng viên phản biện)

Tên đề tài luận văn thạc sỹ: **PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH BẢO HIỂM
XÃ HỘI TỈNH AN GIANG**

Tên tác giả: **Võ Tấn Hưng**

MSHV: **1881411**

Ngành: **Quản lý kinh tế**

Khóa: 2018-2020

Họ và tên người phản biện: **TS. Hoàng Văn Long**

Chức danh: Giảng viên

Học vị: Tiến Sĩ

Cơ quan công tác: ĐH LUẬT TP.HCM

Điện thoại liên hệ: 0918202040

I. Ý KIẾN NHẬN XÉT

1. Về hình thức & kết cấu luận văn.

Luận văn được trình bày theo thể thức 3 chương với phần mở đầu, các chương; danh mục tài liệu tham khảo; phụ lục với tổng số 74 trang phù hợp với kết cấu của một luận văn thạc sỹ Quản lý kinh tế và đúng theo qui định của Trường đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Về nội dung

2.1 Nhận xét về tính khoa học, rõ ràng, mạch lạc, khác biệt trong luận văn.

- Luận văn được trình bày rõ ràng, mạch lạc, ngôn ngữ được trình bày trong luận văn là ngôn ngữ viết theo văn phong khoa học;

- Công trình mang tính khoa học cao xuyên suốt qua cấu trúc của luận văn, phần mở đầu (lý do lựa chọn đề tài, phương pháp, đối tượng, phạm vi nghiên cứu...) lần lượt được thể hiện; cơ sở lý luận, lý thuyết được trình bày ở chương 1, từ đó tác giả phân tích thực trạng (chương 2) dựa vào khung lý thuyết; cuối cùng là những kiến nghị, giải pháp cho vấn đề nghiên cứu

2.2 Nhận xét đánh giá việc sử dụng hoặc trích dẫn kết quả NC của người khác có đúng qui định hiện hành của pháp luật sở hữu trí tuệ.

Trích dẫn tài liệu tham khảo và trích dẫn các nghiên cứu khác được thực hiện một cách công phu, chặt chẽ và khoa học, đúng qui định.

2.3 Nhận xét về mục tiêu nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu sử dụng trong LVTN.

- Mục tiêu nghiên cứu: Phù hợp, rõ ràng

- Phương pháp nghiên cứu: Luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính để giải quyết vấn đề thông qua các phương pháp như: Phương pháp thu thập dữ liệu (dữ liệu thứ cấp và dữ liệu sơ cấp); Phương pháp phân tích dữ liệu (thống kê, so sánh...).

Các phương pháp trên phù hợp để giải quyết mục tiêu nghiên cứu của luận văn.

2.4 Nhận xét Tổng quan của đề tài.

Đề tài đáp ứng tốt theo yêu cầu của một luận văn thạc với các tổng quan nghiên cứu của các tác giả, các bài nghiên cứu có liên quan, tác giả tham khảo 14 tài liệu có liên

quan đến luận văn

2.5 Nhận xét đánh giá về nội dung & chất lượng của LVTN.

Nội dung phù hợp với tên đề tài và phù hợp với chuyên ngành Quản lý kinh tế, chất lượng của luận văn đáp ứng tốt theo yêu cầu của một luận văn thạc sỹ.

2.6 Nhận xét đánh giá về khả năng ứng dụng, giá trị thực tiễn của đề tài.

Đề tài “Phát triển nguồn nhân lực ngành bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang” mang tính thực tiễn cao, kết quả nghiên cứu giúp các nhà quản lý của ngành bảo hiểm xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang nói riêng xây dựng định hướng, chính sách các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh hiện tại góp phần vào quá trình phát triển của địa phương

2.7 Luận văn cần chỉnh sửa, bổ sung những nội dung gì (thiết sót và tồn tại).

Chương 1:

- Mục 1.2 Các nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực bảo hiểm xã hội (trang 14 – 17) và mục 1.6. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực tại đơn vị cấp sở (trang 23 – 25) cần cấu trúc lại cho phù hợp;

- Bổ sung cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực, tác giả mới đề cập đến nguồn nhân lực;

- Mục 1.5 tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực tại cấp sở? Vậy cấp sở đây là gì?

Chương 2

- Dựa vào tiêu chí đánh giá ở chương 1 (Mục 1.5 – trang 22) tác giả cho rằng có 3 tiêu chí, tuy nhiên sang phân tích thực trạng ở chương 2 (mục 2.2 – trang 31) tác giả lại phân tích thành 5 tiêu chí, đề nghị chỉnh sửa lại cho phù hợp và thống nhất;

- Trong Phương pháp nghiên cứu tác giả có đề cập đến việc khảo sát số liệu (dữ liệu sơ cấp) tuy nhiên trong phần tích thực trạng chương 2 không thấy đề cập đến;

II. CÁC VẤN ĐỀ CẦN LÀM RÕ

(Các câu hỏi của giảng viên phân biện)

- 1 Mục 1.5 tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực tại cấp sở? Vậy cấp sở đây là gì? Dựa vào đâu để đánh giá?

III. ĐÁNH GIÁ

TT	Mục đánh giá	Đánh giá	
		Đạt	Không đạt
1	Tính khoa học, rõ ràng, mạch lạc, khúc chiết trong luận văn.	x	
2	Đánh giá việc sử dụng hoặc trích dẫn kết quả NC của người khác có đúng qui định hiện hành của pháp luật sở hữu trí tuệ.	x	
3	Mục tiêu nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu sử dụng trong LVTN.	x	
4	Tổng quan của đề tài.	x	
5	Đánh giá về nội dung & chất lượng của LVTN.	x	
6	Đánh giá về khả năng ứng dụng, giá trị thực tiễn của đề tài.	x	

Đánh dấu chéo (x) vào ô muốn Đánh giá

IV. KẾT LUẬN

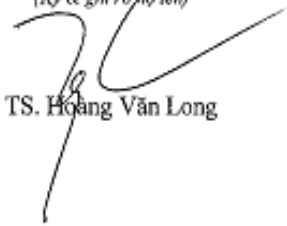
(Giảng viên phân biện ghi rõ ý kiến “Tán thành luận văn” hay “Không tán thành luận văn”)

Mặc dù một số vấn đề cần bổ sung và chỉnh sửa, tuy nhiên luận văn “Phát triển nguồn nhân lực ngành bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang” của học viên Võ Tấn Hưng đáp ứng

được yêu cầu của một luận văn thạc sỹ ngành Quản lý kinh tế và tôi đồng ý cho bảo vệ trước hội đồng để nhận học vị thạc sỹ.

TP Hồ Chí Minh, ngày 24 tháng 10 năm 2019

Người nhận xét
(Ký & ghi rõ họ tên)



TS. Hoàng Văn Long

LÝ LỊCH KHOA HỌC

I. LÝ LỊCH SƠ LƯỢC

Họ & tên: Võ Tấn Hưng

Giới tính: Nam

Ngày, tháng, năm sinh: 02/05/1982

Nơi sinh: An Giang

Quê quán: Khánh Bình – An Phú – An Giang

Dân tộc: Kinh

Chỗ ở riêng hoặc địa chỉ liên lạc: Ấp Tân Bình, TT Long Bình, huyện An Phú, tỉnh An Giang.

Điện thoại cơ quan: 02963.826.950

Điện thoại nhà riêng: 02963.825.685

E-mail: hungtanvo1982@gmail.com

II. QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO

1. Đại học:

Hệ đào tạo: Chính quy

Thời gian đào tạo từ 09/2000 đến 09/2004

Nơi học (trường, thành phố): Đại học Công nghệ Thành Phố Hồ Chí Minh.

Ngành học: Quản trị kinh doanh.

Tên đề án, luận án hoặc môn thi tốt nghiệp: Kinh tế học.

Ngày & nơi bảo vệ đề án, khóa luận hoặc thi tốt nghiệp: Đại học Công nghệ Thành Phố Hồ Chí Minh.

III. QUÁ TRÌNH CÔNG TÁC CHUYÊN MÔN KỂ TỪ KHI TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

Thời gian	Nơi công tác	Công việc đảm nhiệm
02/2006 - 05/2012	Bảo Hiểm Xã Hội Huyện An Phú – Tỉnh An Giang	Cán bộ thu BHYT tự nguyện
06/2012 – đến nay	Bảo Hiểm Xã Hội Huyện An Phú – Tỉnh An Giang	Chuyên viên tiếp nhận hồ sơ

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của tôi.

Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 10 tháng 08 năm 2019

Người viết

Võ Tân Hưng

LỜI CẢM ƠN

Để có thể hoàn thành đề tài luận văn thạc sĩ một cách hoàn chỉnh, bên cạnh sự nỗ lực cố gắng của bản thân còn có sự hướng dẫn nhiệt tình của quý Thầy Cô, cũng như sự động viên ủng hộ của gia đình và bạn bè trong suốt thời gian học tập nghiên cứu và thực hiện luận văn thạc sĩ.

Xin chân thành bày tỏ lòng biết ơn đến Thầy PGS TS Trần Trung Tín, người đã hết lòng giúp đỡ và tạo mọi điều kiện tốt nhất cho tôi hoàn thành luận văn này. Xin chân thành bày tỏ lòng biết ơn đến Ban giám hiệu nhà trường cùng với toàn thể quý thầy cô trong khoa Kinh tế và khoa sau đại học của Trường Đại Học Sư Phạm Kỹ Thuật TP.HCM đã truyền đạt những kiến thức quý báu cũng như tạo điều kiện thuận lợi nhất cho tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và cho đến khi thực hiện đề tài luận văn.

Xin chân thành cảm ơn Phòng tổ chức cán bộ Bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang đã không ngừng hỗ trợ và tạo điều kiện tốt nhất cho tôi trong suốt quá trình nghiên cứu, thu thập số liệu phục vụ cho thực hiện luận văn này.

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn đến gia đình, các anh chị và các bạn đồng khóa đã hỗ trợ cho tôi rất nhiều trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và thực hiện đề tài luận văn thạc sĩ một cách hoàn chỉnh.

Tuy nhiên trong quá trình thực hiện luận văn tôi không tránh khỏi sự thiếu sót nên tôi rất mong được sự đóng góp của quý thầy cô và bạn bè.

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	Chữ cái viết tắt	Cụm từ đầy đủ
1	BCH	Ban chấp hành
2	BHXH	bảo hiểm xã hội
3	BHYT	bảo hiểm y tế
4	BHTN	bảo hiểm thất nghiệp
5	CNH-HĐH	Công nghiệp hóa-hiện đại hóa
6	DN	Doanh nghiệp
7	ĐCSVN	Đảng cộng sản Việt Nam
8	GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
9	GD - ĐT	Giáo dục - đào tạo
10	KT-XH	Kinh tế - Xã hội
11	NĐ-CP	Nghị định - Chính Phủ
12	NSNN	Ngân sách Nhà nước
13	NXB	Nhà xuất bản
14	PGS	Phó giáo sư.
15	QĐ-TTg	Quyết định – Thủ tướng
16	QĐTW	Quyết định Trung Ương
17	ROA	Tỷ số lợi nhuận trên tổng tài sản
18	SX-KD	Sản xuất - Kinh doanh
19	SLĐ	Sức lao động
20	TS	Tiến sĩ
21	TW	Trung ương
22	UBND	Ủy ban nhân dân
23	USD	Đô la Mỹ
24	XHCN	Xã hội chủ nghĩa

TÓM TẮT

Sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia cũng như sự phát triển của các ngành nghề khác nhau trong xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố : nguồn nhân lực, nguồn vốn, kĩ thuật, điều kiện kinh tế, xã hội... Trong đó, chất lượng của nguồn nhân lực có vai trò quyết định nhất, vừa là động lực tăng năng suất lao động, nâng cao khả năng cạnh tranh của sản phẩm, dịch vụ, của doanh nghiệp và của toàn bộ nền kinh tế, lại vừa là yếu tố quyết định tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững.

Ngày nay, nhằm đảm bảo quyền lợi của người tham gia BHXH, BHYT cũng như phục vụ đối tượng ngày càng tốt hơn, chuyên nghiệp hơn, nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành, rút ngắn thời gian giao dịch với đối tượng, cải cách thủ tục hành chính gọn nhẹ bớt cồng kềnh... để làm tốt những điều này thì cần thực hiện tốt một trong những giải pháp đột phá đó là : phát triển nguồn nhân lực . Do vậy, đề tài “Phát triển nguồn nhân lực ngành bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang” ra đời nhằm đánh giá thực trạng phát triển nhân lực tỉnh An Giang để có những hoạch định trong tương lai vì phát triển nhân lực là một tiêu chí quan trọng nhất trong hoạt động của ngành BHXH .

Đề tài sử dụng phương pháp tổng hợp, phân tích, thống kê, mô tả trên cơ sở từ các báo cáo kết quả công tác cuối năm của BHXH An Giang từ năm 2014 đến năm 2018 để đánh giá thực trạng phát triển nhân lực tại BHXH An Giang với mục tiêu là phân tích thực trạng và giải pháp phát triển nhân lực BHXH An Giang.

Trên cơ sở lý luận về phát triển nhân lực và bài học kinh nghiệm về phát triển nhân lực của các nước trên thế giới làm cơ sở để phân tích thực trạng phát triển nhân lực tại BHXH An Giang giai đoạn từ năm 2014 đến năm 2018 thông qua những chỉ tiêu đánh giá về phát triển nhân lực của BHXH An Giang như: tiêu chí đánh giá về đảm bảo số lượng nhân lực, tiêu chí đánh giá về nâng cao chất lượng nhân lực, tiêu chí đánh giá về đảm bảo cơ cấu nhân lực, những yếu tố khách quan, chủ quan có ảnh hưởng đến phát triển nhân lực.

Với định hướng phát triển nhân lực BHXH An Giang trong tương lai cùng với những kết quả đạt được cũng như những tồn tại và nguyên nhân của những tồn tại

này để làm cơ sở đánh giá và đưa ra một số định hướng, giải pháp nhằm phát triển hơn nữa nguồn nhân lực BHXH An Giang trong hiện tại cũng như trong tương lai.

ABSTRACT

The sustainable development of each country as well as the development of different industries in society depends on many factors: human resources, capital, technology, economic and social conditions, etc. , the quality of human resources plays the most decisive role, both as a motivation for increasing labor productivity, raising the competitiveness of products, services, enterprises and the whole economy, and at the same time. is a decisive factor for rapid and sustainable economic growth.

Today, in order to ensure the rights of people participating in social insurance and health insurance as well as serving the subjects better and more professionally, improving the competitiveness of the industry, shortening transaction time with subjects, improving how to make bureaucratic and administrative procedures less cumbersome ... to do this well, one of the breakthrough solutions should be done well: developing human resources. Therefore, the topic "Developing human resources for social insurance of An Giang province" was born to assess the situation of human resource development in An Giang province to make future plans because human resource development is a priority. The most important criterion in the operation of the social insurance industry.

The project uses the method of summarizing, analyzing, making statistics and describing on the basis of reports from the year-end work results of An Giang Social Insurance from 2014 to 2018 to assess the situation of human resource development in An Giang Social Insurance aims to analyze the situation and solutions to develop human resources of An Giang Social Insurance.

On the basis of theory on human development and lessons learned on human development of countries around the world as a basis for analyzing the situation of human development at An Giang Social Insurance from 2014 to 2018 through evaluation criteria on human resource development of An Giang Social Insurance such as: evaluation criteria to ensure the number of employees, evaluation criteria to

improve the quality of human resources, evaluation criteria to ensure the human resource structure, objective and subjective factors affecting human development.

With the orientation of developing An Giang social insurance personnel in the future together with the achieved results as well as the shortcomings and the causes of these problems to serve as a basis for evaluating and providing some orientations and solutions to further develop An Giang social insurance human resources now and in the future.

MỤC LỤC

TRANG

TRANG BÌA	
QUYẾT ĐỊNH GIAO ĐỀ TÀI	
LÝ LỊCH KHOA HỌC	i
LỜI CAM ĐOAN	ii
LỜI CẢM ƠN	iii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	iv
TÓM TẮT	v
MỤC LỤC	ix
DANH MỤC CÁC BẢNG	xi
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ	xii
MỞ ĐẦU	1
PHẦN NỘI DUNG	9
Chương 1	9
CƠ SỞ LÝ LUẬN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	9
1.1.1. Quan niệm nguồn nhân lực	9
1.1. Những vấn đề chung về nguồn nhân lực	10
1.1.2. Nguồn nhân lực theo cấu trúc	10
1.1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội	11
1.1.4. Sự cần thiết phát triển NNL BHXH	12
1.2. Quan niệm phát triển nguồn nhân lực	14
1.3. Phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH	17
1.4. Tiêu chí đánh giá phát triển nhân lực tại đơn vị cấp Sở	20
1.4.1. Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo số lượng nhân lực tại đơn vị cấp Sở	20
1.4.2. Chỉ tiêu đánh giá nâng cao chất lượng nhân lực của đơn vị cấp Sở	20
1.4.3. Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo cơ cấu nhân lực tại đơn vị cấp Sở	21
1.4.4. Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo nhân lực theo độ tuổi và giới tính tại đơn vị cấp Sở	21
1.4.5. Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo nhân lực theo trình độ học vấn tại đơn vị cấp Sở	21
1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực tại đơn vị cấp sở	21
1.5.1. Các nhân tố bên trong	21
1.5.2. Các nhân tố bên ngoài	23
1.6. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực tại một số tỉnh và bài học kinh nghiệm cho An Giang	24
1.6.1. Kinh nghiệm của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương	24
1.6.2. Kinh nghiệm của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Tháp	25
1.6.3. Kinh nghiệm của Bảo hiểm xã hội tỉnh Tiền Giang	25
1.6.4. Bài học kinh nghiệm cho phát triển NNL BHXH tỉnh An Giang	26
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	27
Chương 2	28
THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH	28
BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH AN GIANG	28
2.1. Tổng quan ngành Bảo Hiểm xã hội tỉnh An Giang	28

2.1.1. Đặc điểm hình thành và phát triển	28
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của bảo hiểm xã hội Tỉnh An Giang.....	29
2.1.3. Đặc điểm về tổ chức bộ máy của BHXH tỉnh An Giang.....	30
2.2. Thực trạng phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang.....	30
2.2.1. Về số lượng nguồn nhân lực	30
2.2.2. Về chất lượng nguồn nhân lực	31
2.2.3. Trình độ nguồn nhân lực BHXH tỉnh An Giang.....	32
2.2.4. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính, độ tuổi.....	34
2.2.5. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ học vấn	37
2.3. Những vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL BHXH tỉnh An Giang.....	43
2.3.1. Số lượng nguồn nhân lực BHXH An Giang còn thiếu	43
2.3.2. Chất lượng nguồn nhân lực BHXH An Giang còn nhiều hạn chế.....	43
2.3.3. Cơ cấu nguồn nhân lực BHXH An Giang còn bất hợp lý	44
2.4. Nguyên nhân tồn tại trong phát triển NNL BHXH tỉnh An Giang.....	45
2.4.1. Nguyên nhân khách quan.....	45
2.4.2. Nguyên nhân chủ quan	45
2.5. Những vấn đề đặt ra để phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang.....	47
2.6. Những vấn đề rút ra từ thực trạng phát triển NNL BHXH tỉnh An Giang	49
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	51
Chương 3	52
GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH AN GIANG ĐẾN NĂM 2025	52
3.1. Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang	52
3.1.1. Phát triển đồng bộ nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang.....	52
3.1.2. Phát huy năng lực nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang.....	53
3.1.3. Hải hòa mối quan hệ giữa số lượng với chất lượng nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang	54
3.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang.....	55
3.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, quản lý nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh	55
3.2.2. Xây dựng và hoàn thiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của ngành BHXH tỉnh An Giang.....	56
3.2.3. Tăng cường công tác bồi dưỡng, đào tạo lại nguồn nhân lực.....	58
3.2.4. Bổ sung, hoàn thiện các cơ chế chính sách để phát triển nguồn nhân lực của ngành BHXH tỉnh An Giang	61
3.2.5. Thực hiện đồng bộ các khâu trong phát triển nguồn nhân lực.....	64
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	72
KẾT LUẬN.....	73
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	76

DANH MỤC CÁC BẢNG

BẢNG	TRANG
Bảng 2. 1: Trình độ lý luận chính trị nguồn nhân lực BHXH tỉnh An Giang.....	33
Bảng 2. 2: Cơ cấu lao động theo giới tính	34
Bảng 2. 3: Cơ cấu lao động theo độ tuổi.....	35
Bảng 2. 4: Cơ cấu lao động theo trình độ học vấn.....	37

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

BIỂU ĐỒ	TRANG
Biểu đồ 2. 1: Biểu đồ cơ cấu lao động theo giới tính.....	35
Biểu đồ 2. 2: Biểu đồ cơ cấu lao động theo độ tuổi	36
Biểu đồ 2. 3: Biểu đồ cơ cấu lao động theo trình độ học vấn	37

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong giai đoạn hiện nay, phát triển kinh tế tri thức, nguồn nhân lực được xác định có vai trò quyết định đối với sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của đất nước. Nguồn nhân lực vừa là nguồn lực quan trọng, vừa là động lực tăng năng suất lao động, nâng cao khả năng cạnh tranh của sản phẩm, dịch vụ, của doanh nghiệp và của toàn bộ nền kinh tế, lại vừa là yếu tố quyết định tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Phân bổ hợp lý và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực trong phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN là một trong những giải pháp đột phá nhằm thực hiện thắng lợi chiến lược phát triển ở tất cả các ngành, các lĩnh vực góp phần vào sự phát triển bền vững đất nước.

Trong quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước, BHXH đóng một vai trò hết sức to lớn, góp phần ổn định cuộc sống người lao động, trợ giúp người lao động khi gặp rủi ro, ốm đau, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp sớm trở lại trạng thái sức khỏe ban đầu cũng như sớm có việc làm. Đồng thời góp phần ổn định và nâng cao chất lượng lao động, bảo đảm sự bình đẳng về vị thế xã hội của người lao động trong các thành phần kinh tế khác nhau, thúc đẩy sản xuất phát triển. BHXH còn là một công cụ đắc lực của Nhà nước, góp phần vào việc phân phối lại thu nhập quốc dân một cách công bằng, hợp lý giữa các tầng lớp dân cư, đồng thời giảm chi cho ngân sách Nhà nước, bảo đảm an sinh xã hội bền vững.

BHXH tỉnh An Giang đã phát huy vai trò trong bảo đảm an sinh xã hội. Một trong những nguyên nhân dẫn đến sự thành công đó là đã chú trọng phát triển NNL nhằm phát huy tốt vai trò của BHXH thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm an sinh xã hội của tỉnh từng bước bền vững. Tuy nhiên, với yêu cầu công việc ngày càng cao và yêu cầu nguồn nhân lực của ngành Bảo hiểm xã hội của tỉnh tăng cả quy mô, chất lượng, cơ cấu đặc biệt trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa, hội nhập kinh tế quốc tế nảy sinh nhiều vấn đề mới trong nghiệp vụ của ngành Bảo hiểm chưa được giải quyết kịp thời. Do vậy, nguồn nhân

lực ngành BHXH của An Giang còn bộc lộ những hạn chế, chưa theo kịp với yêu cầu phát triển của tỉnh, chưa phát huy hết vai trò của ngành BHXH để kích thích phát triển kinh tế xã hội và bảo đảm an sinh xã hội của tỉnh một cách bền vững.

Vì vậy, việc tiếp tục làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH để đề xuất những quan điểm và giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH ở tỉnh An Giang trong giai đoạn hiện nay là vấn đề có ý nghĩa cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn. Với lý do đó, tác giả chọn đề tài "*Phát triển nguồn nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang*" làm luận văn thạc sĩ chuyên ngành quản lý kinh tế.

2. Tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài

Vấn đề nguồn lực và phát triển nguồn nhân lực đã thu hút được sự quan tâm của nhiều tổ chức, cá nhân nghiên cứu về lĩnh vực này trên nhiều góc độ khác nhau, trong đó đáng chú ý một số công trình tiêu biểu sau:

Luận án tiến sĩ kinh tế: “Sử dụng NNL trong quá trình CNH, HĐH ở nước ta”, tác giả Trần Kim Hải (1998). Luận án đã phân tích hiện trạng, yêu cầu và những vấn đề đang đặt ra trong sử dụng nguồn nhân lực cho CNH, HĐH ở nước ta. Luận án khẳng định: Những vấn đề bức xúc nhất của việc nâng cao chất lượng NNL nước ta là mở rộng quy mô đào tạo trên cơ sở đa dạng hoá các nguồn vốn, điều chỉnh cơ cấu đào tạo, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, thúc đẩy sự chuyển dịch cơ cấu NNL theo hướng CNH, HĐH, đào tạo và xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và chuyên gia, chăm sóc sức khoẻ bà mẹ và trẻ em... Tất cả phải hướng tới mục tiêu cung cấp NNL có chất lượng cao, đáp ứng được những yêu cầu và đòi hỏi khắt khe của thị trường sức lao động trong nước và quốc tế, phù hợp với yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước [19].

Cuốn sách: “Phát triển NNL - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta, của TS. Trần Văn Tùng và cộng sự”, (1998). Cuốn sách đã khái quát những kinh nghiệm về phát triển NNL của các nước phát triển. Nội dung của cuốn sách chủ yếu tập trung vào lĩnh vực giáo dục đào tạo - yếu tố quyết định phát triển NNL [49].

Luận văn thạc sĩ kinh tế: “Phát triển nguồn nhân lực trong quá trình CNH, HĐH ở thành phố Hải Phòng và tác động của nó đến tăng cường sức mạnh khu vực

phòng thủ thành phố” tác giả Phạm Tiến Điện, (2000). Tác giả đã luận giải cơ sở lý luận về phát triển NNL, từ đó làm rõ tác động của phát triển NNL ở thành phố Hải Phòng đến việc xây dựng khu vực phòng thủ thành phố. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm phát triển NNL ở thành phố Hải Phòng gắn với việc tăng cường sức mạnh khu vực phòng thủ thành phố [17].

Luận văn thạc sĩ kinh tế: “Tác động của đào tạo NNL trong sự nghiệp CNH, HĐH đến củng cố quốc phòng ở nước ta hiện nay”, tác giả Bùi Thúc Vịnh, (2000). Tác giả đã làm rõ tính cấp thiết của đào tạo NNL cho CNH, HĐH và tác động của nó đối với củng cố nền quốc phòng. Trên cơ sở đó, đề xuất các quan điểm, giải pháp cơ bản để công tác đào tạo NNL vừa đáp ứng nhu cầu CNH, HĐH vừa đáp ứng nhu cầu củng cố nền quốc phòng toàn dân [52].

Luận án tiến sĩ kinh tế: “Phát triển NNL ngành công nghiệp dầu khí Việt Nam đến năm 2020”, tác giả Nguyễn Hoàng Thụy (2003). Luận án đi sâu luận giải những vấn đề lý luận và thực tiễn phát triển NNL ở ngành công nghiệp dầu khí nước ta. Trong đó tác giả đặc biệt coi trọng đến việc cần phải có chiến lược liên kết đào tạo, hợp tác quốc tế để phát triển NNL ngành dầu khí có chất lượng cao nhằm đem lại năng suất, hiệu quả trong công việc khai thác, chế xuất dầu ở nước ta [45].

Cuốn sách: Kinh nghiệm phát triển NNL công nghệ thông tin khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, tác giả Tô Chí Thành (2004). Tác giả đã khảo sát kinh nghiệm phát triển NNL lĩnh vực công nghệ thông tin của một số nước thuộc khu vực Châu Á - Thái Bình Dương và cho rằng, đối với Việt Nam trong giai đoạn hiện nay đang rất cần học hỏi những kinh nghiệm quốc tế về phát triển NNL nói chung, đặc biệt là NNL trong ngành công nghệ thông tin trong đó có lĩnh vực truyền hình [42].

Cuốn sách: Phát triển NNL phục vụ CNH, HĐH đất nước, của Tiến sĩ Nguyễn Thanh (2005). Tác giả đã luận giải rõ: phát triển NNL là yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH, đồng thời nêu lên một số thực trạng về phát triển NNL có chất lượng, trên cơ sở đó đưa ra một số định hướng chủ yếu trong phát triển NNL cho CNH, HĐH ở nước ta hiện nay [43].

Cuốn sách: Phát huy nguồn lực con người để CNH, HĐH của Tiến sĩ Vũ Bá Thể (2005). Trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm phát triển NNL của một số nước

trên thế giới và thực trạng NNL ở nước ta, tác giả đã đưa ra những quan điểm về NNL và phát triển NNL; vai trò của NNL đối với tăng trưởng kinh tế và sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam. Đồng thời, đưa ra định hướng và những giải pháp nhằm phát huy nguồn lực con người ở nước ta hiện nay [44].

Luận văn thạc sĩ kinh tế: “Phát triển thị trường SLĐ và tác động của nó đến đảm bảo NNL cho Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay”, tác giả Trần Văn Ban (2006). Tác giả đã phân tích tác động của sự phát triển thị trường SLĐ trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đến đảm bảo NNL cho Quân đội nhân dân Việt Nam. Trên cơ sở đó đề xuất quan điểm, giải pháp thúc đẩy sự phát triển của thị trường SLĐ gắn với bảo đảm NNL cho quân đội trong giai đoạn hiện nay [1].

Báo khoa học: Nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế, của Tiến sĩ Phạm Công Nhất (2008). Bài Báo đã khái quát kết quả hơn hai mươi năm đổi mới đất nước và hơn một năm gia nhập Tổ chức thương mại thế giới, đồng thời chỉ rõ thực trạng phát triển NNL ở nước ta và đưa ra một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế và sự nghiệp CNH, HĐH đất nước [30].

Đề tài khoa học B2006 - 37 - 02TĐ. HN (2010), “Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển NNL ở Việt Nam”, tác giả Nguyễn Lộc. Tác giả đã xây dựng hệ thống lý luận cơ bản về phát triển NNL ở cấp độ quốc gia. Với cách tiếp cận tổng thể, có sự so sánh kinh nghiệm quốc tế phong phú về phát triển NNL, Đề tài đã cung cấp nhiều luận cứ khoa học về phát triển NNL nói chung ở nước ta [24].

Đề tài khoa học KX.02.24/06 (2010), “NNL và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới”, tác giả Nguyễn Ngọc Phú. Tác giả đã tập trung khái quát những vấn đề lý luận chung về NNL, luận giải về cơ cấu, số lượng, chất lượng, nhu cầu, thực trạng NNL và nhân tài. Đề xuất những quan điểm, giải pháp, chính sách cho phát triển NNL, nhân tài [37].

Luận án tiến sĩ kinh tế: “Phát triển NNL của Tập đoàn Điện lực Việt Nam”, tác giả Đinh Văn Toàn (2011). Tác giả đã đi sâu nghiên cứu khảo sát thực trạng phát triển NNL ở các đơn vị thành viên của Tập đoàn điện lực Việt Nam trong

những năm qua để đề ra một số giải pháp nhằm phát triển NNL, tạo sức bật mới trong quá trình tái cơ cấu ngành điện lực theo đề án của Chính phủ [46].

Luận án tiến sĩ kinh tế: “Phát triển NNL quân sự chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa Quân đội nhân dân Việt Nam”, tác giả Đỗ Văn Đạo (2012). Tác giả đã đi sâu nghiên cứu về NNL trong một lĩnh vực đặc thù – lĩnh vực quân sự quốc phòng. Tác giả đã xây dựng được một khung lý thuyết khá sâu sắc và toàn diện về vấn đề NNL quân sự, NNL quân sự chất lượng cao và phát triển NNL quân sự chất lượng cao với những nội dung và tiêu chí đánh giá sự phát triển [12].

Bên cạnh những công trình được phân tích ở trên, trong quá trình triển khai đề tài luận văn tác giả đã nghiên cứu, kế thừa từ một số tài liệu như: Bộ khoa học và công nghệ - Trung tâm thông tin khoa học và công nghệ quốc gia, (2005), *Phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở các nước Asean*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội; Đỗ Minh Cương, (2002), *Một số vấn đề về phát triển NNL ở nước ta hiện nay*, Kỉ yếu Hội thảo Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển NNL, Viện nghiên cứu phát triển giáo dục; Nguyễn Hữu Dũng, (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, Nxb lao động xã hội, Hà Nội.

Tóm lại, trong phát triển KTXH, phát triển NNL là một vấn đề nghiên cứu có phạm vi rất rộng, vì thế đã được nhiều nhà quản lý, nhà nghiên cứu đề cập ở nhiều khía cạnh khác nhau. Có những công trình nghiên cứu phân tích dưới góc độ tổng hợp, có những công trình nghiên cứu phát triển NNL gắn với từng lĩnh vực cụ thể. Các tác giả đều đã nêu bật được những yếu tố khách quan và chủ quan tác động đến phát triển NNL, làm rõ những yêu cầu mới về phát triển NNL đối với phát triển KTXH và đề xuất một số quan điểm, giải pháp nhằm phát triển NNL trong phát triển KTXH nói chung. Tuy nhiên chưa có công trình nào nghiên cứu vấn đề "*Phát triển nguồn nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang*". Vì vậy, tôi đã lựa chọn vấn đề trên làm đề tài nghiên cứu luận văn Thạc sĩ của mình.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

*** Mục đích nghiên cứu**

Luận giải cơ sở lý luận, đánh giá thực tiễn về phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang. Trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp chủ yếu phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang trong giai đoạn tiếp theo.

*** *Nhiệm vụ nghiên cứu***

- Làm rõ cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực.
- Đánh giá thực trạng, xác định những vấn đề đặt ra trong phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang trong thời gian qua.
- Đề xuất giải pháp phát triển NNL cho ngành BHXH tỉnh An Giang.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

*** *Đối tượng:*** Phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang.

*** *Phạm vi nghiên cứu***

- *Về nội dung:* Nghiên cứu sự phát triển NNL của ngành BHXH.
- *Về thời gian:* Luận văn tập trung nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang từ năm 2014 - 2018.
- *Về không gian:* Nghiên cứu trên địa bàn tỉnh An Giang.

5. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

*** *Cơ sở lý luận:*** Đề tài dựa trên cơ sở quan điểm về phát triển NNL, đường lối của Đảng, chính sách của nhà Nước ta và các văn bản pháp quy về phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH Việt Nam.

*** *Cơ sở thực tiễn:*** Đề tài dựa trên cơ sở thực tiễn phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang, các tư liệu, số liệu của cơ quan BHXH tỉnh An Giang để đưa các nhận định đánh giá, xác định nguyên nhân, đề xuất các quan điểm, giải pháp phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang trong thời gian tới.

*** *Phương pháp nghiên cứu***

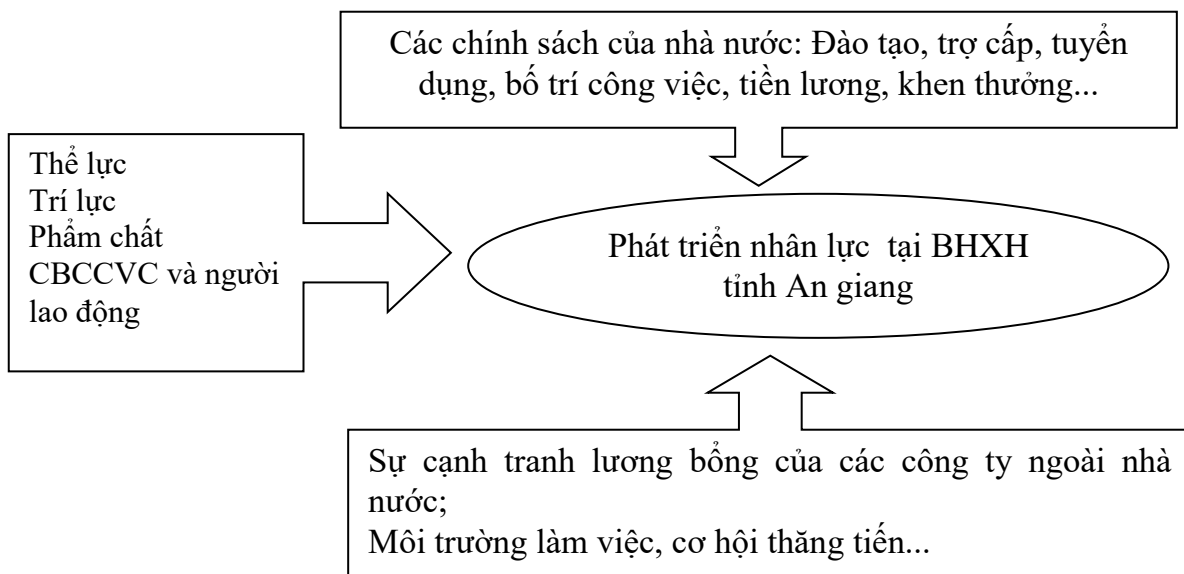
Luận văn được thực hiện bằng các phương pháp chủ yếu là thống kê, điều tra, xử lý số liệu, phân tích và tổng hợp, cụ thể:

- Phương pháp so sánh, phân tích, tổng hợp và dự báo để đánh giá thực trạng và đề xuất, kiến nghị các giải pháp để phát triển nhân lực tại BHXH tỉnh An Giang. Sử dụng các số liệu thống kê để so sánh tìm ra các kết luận khoa học.

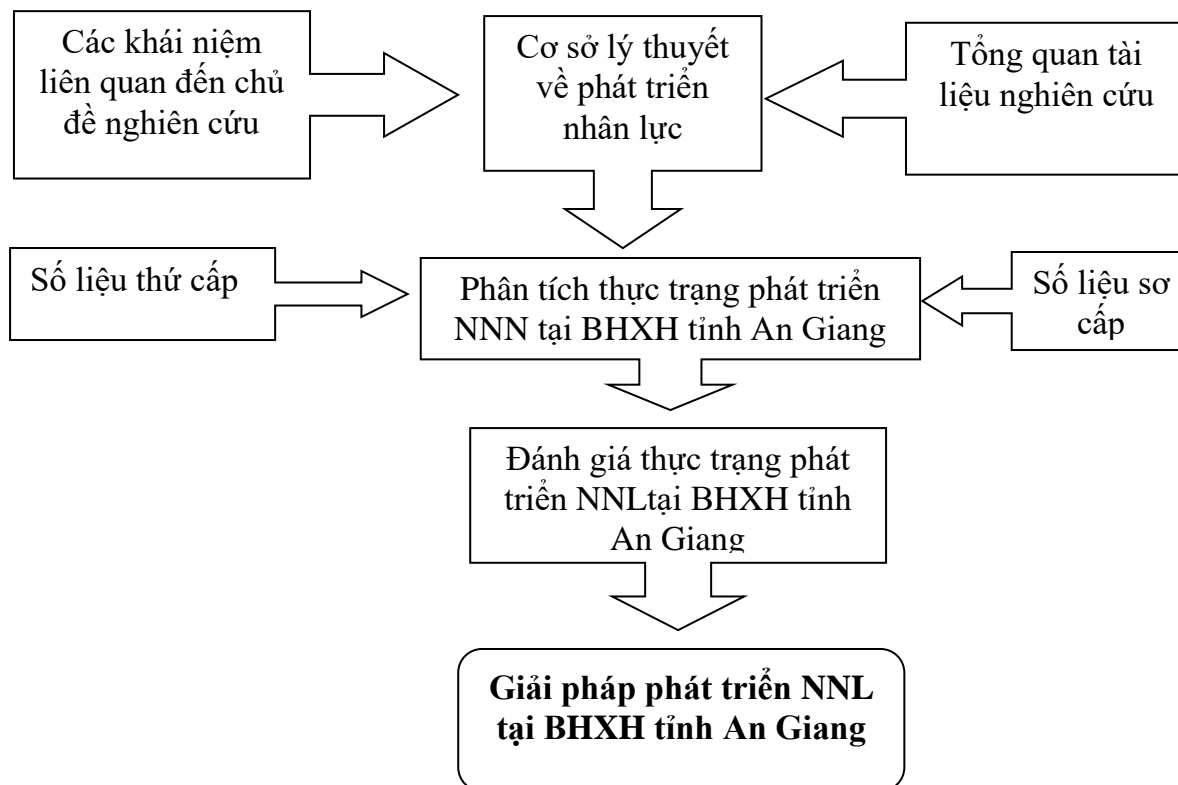
- Phương pháp diễn dịch và quy nạp để hệ thống hóa và làm rõ các khái niệm liên quan đến phát triển NNL tại BHXH tỉnh An Giang.

- Phương pháp chuyên gia: Lấy ý kiến chuyên gia nhằm tìm kiếm sự thống nhất trong các phân tích, đánh giá cũng như đề xuất các giải pháp, kiến nghị. Chuyên gia là các cán bộ lãnh đạo của tỉnh và một số nhà nghiên cứu.

- Khung Phân tích



*** Khung nghiên cứu**



6. Ý nghĩa của đề tài

- Góp phần làm sâu sắc thêm những vấn đề lý luận và thực tiễn về nguồn lực và phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH nói chung và phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH ở tỉnh An Giang nói riêng.

- Những kết quả nghiên cứu của luận văn có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho cơ quan BHXH ở tỉnh An Giang trong nghiên cứu đề xuất phát triển nguồn nhân lực của ngành và dùng làm tài liệu tham khảo ngành BHXH.

7. Kết cấu của đề tài

Kết cấu luận văn gồm: ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo, luận văn bố cục thành 3 chương.

- Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC.

- Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH AN GIANG.

- Chương 3: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH AN GIANG ĐẾN NĂM 2025.

PHẦN NỘI DUNG

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Quan niệm nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực có nhiều cách tiếp cận và quan niệm khác nhau, cụ thể:

- Dưới góc độ kinh tế chính trị Mác-xít: V.I.Lênin đã khẳng định: “Lực lượng sản xuất hàng đầu của nhân loại là giai cấp công nhân, là người lao động” [23].

- Theo lý luận của kinh tế học phát triển, con người được xem xét, đề cập với tư cách là lực lượng sản xuất chủ yếu, là phương tiện để sản xuất hàng hoá và dịch vụ, được xem như là lực lượng lao động cơ bản nhất trong xã hội; nó là yếu tố quan trọng nhất để đảm bảo cho tốc độ tăng trưởng sản xuất, dịch vụ nhanh và bền vững.

- Ngân hàng thế giới cho rằng, NNL là toàn bộ “vốn người”, bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... mà mỗi cá nhân sở hữu. Ở đây NNL được coi như là một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác như vốn tiền, vốn công nghệ, tài nguyên thiên nhiên... Đầu tư cho con người giữ một vị trí trung tâm trong các loại đầu tư và được coi là cơ sở không thể thiếu cho sự phát triển bền vững [31].

- Khái niệm NNL của Tổ chức Hợp tác và phát triển của Liên Hiệp Quốc (OECD): NNL là tất cả những kiến thức, kỹ năng và năng lực của con người có quan hệ tới sự phát triển của đất nước, là yếu tố quan trọng bậc nhất trong việc tạo ra, khai thác và không ngừng phát triển kết cấu hạ tầng kinh tế xã hội [50].

- Theo Chương trình khoa học công nghệ cấp nhà nước KX-07, “Con người Việt Nam - mục tiêu và động lực của sự phát triển kinh tế xã hội”, GS.TS Phạm Minh Hạc chủ nhiệm, thì NNL được hiểu là dân số và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khoẻ và trí tuệ, năng lực và phẩm chất, thái độ và phong cách làm việc [18].

Từ những quan điểm trên có thể thấy rằng NNL được đề cập như một nguồn vốn tổng hợp với hệ thống các yếu tố hợp thành: Sức lực và trí tuệ, số lượng cùng với các đặc trưng về chất lượng lao động như trình độ học vấn, trình độ chuyên môn

kỹ thuật, kinh nghiệm nghề nghiệp, thái độ và phong cách làm việc..., ở đây nhân tố con người được xem xét với tư cách là một trong những yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất, là một nguồn lực chủ yếu để phát triển kinh tế xã hội. Con người - NNL là vốn của mọi nguồn vốn khác. Như vậy, có thể hiểu NNL là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của con người trong một cộng đồng dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho cộng đồng hay cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội.

Tiếp cận vấn đề nghiên cứu từ góc độ quản lý kinh tế có thể hiểu: NNL là nguồn lực con người, là nhân lực của một quốc gia, vùng lãnh thổ, một lĩnh vực, một ngành kinh tế hay của một địa phương; là một bộ phận của các nguồn lực có khả năng huy động, quản lý để tham gia vào quá trình phát triển kinh tế xã hội. Đồng thời NNL cũng được hiểu là nguồn lao động hay nguồn lực xã hội.

Từ cách tiếp cận trên, có thể khái niệm chung về NNL như sau: NNL là tổng hợp tiềm năng lao động của con người trong một quốc gia, một vùng, một khu vực, một địa phương trong một thời điểm cụ thể nhất định; tiềm năng của NNL bao gồm: trí lực, tâm lực, thể lực; NNL bao giờ cũng tồn tại dưới dạng một số lượng và tương thích với lượng đó là một chất lượng và một cơ cấu nhất định.

Và với khái niệm NNL chung nêu trên, NNL BHXH tỉnh An Giang được khái niệm như sau: *“NNL BHXH tỉnh An Giang là tổng hợp tiềm năng lao động của con người tại BHXH tỉnh An Giang trong một thời điểm cụ thể nhất định, bao gồm trí lực, tâm lực, thể lực của cán bộ, công chức BHXH tỉnh An Giang tồn tại dưới dạng một số lượng có chất lượng và cơ cấu tương thích với số lượng đó.*

1.1. Những vấn đề chung về nguồn nhân lực

1.1.2. Nguồn nhân lực theo cấu trúc

NNL có cấu trúc nội tại của nó bao gồm số lượng, chất lượng, cơ cấu NNL:

Số lượng NNL: Là sự biểu đạt về quy mô của NNL đó. Nó phản ánh mức độ lớn nhỏ của NNL. Số lượng đó đáp ứng yêu cầu cụ thể phát triển của một lĩnh vực,

một ngành nào đó, giúp cho các chủ thể quản lý NNL tìm cách làm gia tăng hoặc thu hẹp NNL đó.

Chất lượng NNL: Là thuật ngữ dùng để chỉ khái niệm tổng hợp thể hiện giữa các yếu tố cấu thành bên trong của NNL được biểu hiện qua những thông số đặc trưng về trạng thái trí lực, tâm lực và thể lực tạo nên NNL đó. Trong đó, thông số trí lực bao gồm trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc, khả năng tư duy xét đoán giải quyết các vấn đề trong thực tiễn của mỗi cá nhân tạo nên NNL. Thông số tâm lực phản ánh phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tình cảm, lý trí, thói quen, quan niệm về thế giới, về nhân sinh quan và khả năng hòa nhập cộng đồng, khả năng ứng xử theo nhóm... chất lượng NNL phản ánh giá trị xã hội của một NNL nhất định.

Cơ cấu NNL: Là sự phân chia NNL ở các bộ phận có những khả năng, chuyên môn, sức khỏe, hoặc độ tuổi... khác nhau trong một NNL cụ thể. Cơ cấu tồn tại cả ở mặt số lượng, cả mặt chất lượng NNL hợp lý phù hợp với yêu cầu thực tiễn sẽ cho phép phát huy tối đa vai trò, tiềm năng thế mạnh của một NNL cụ thể.

1.1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội

Nguồn nhân lực BHXH là một bộ phận cấu thành của NNL xã hội. Đây là lực lượng làm việc trong ngành BHXH bao gồm: NNL tại các cơ quan chức năng của BHXH Việt Nam; NNL tại các cơ quan BHXH ở các địa phương.

Do tính chất đặc thù về tính chất công việc của ngành BHXH và tính chất công việc của các bộ phận cấu thành NNL BHXH theo quy định của pháp luật. Do đó, NNL BHXH Việt Nam bao gồm những người công tác chuyên môn về BHXH như: những người làm công tác quản lý và cán bộ công chức làm việc trong ngành BHXH tại các cơ quan của BHXH Việt Nam và ở các địa phương; những người làm công tác nghiên cứu khoa học về BHXH - tức là những cán bộ, công chức và một bộ phận được đào tạo, bồi dưỡng tại các trường chuyên môn nghiệp vụ của bảo hiểm. Không tính những người làm công tác tạp vụ, lao động phổ thông. Như vậy, NNL BHXH bao gồm những người đang trực tiếp làm việc và những bộ phận chuẩn bị về mọi mặt để bổ sung cho ngành BHXH.

Đặc điểm NNL BHXH chi phối bởi các Nghị định của chính phủ và Quy định của ngành. Theo quy định hiện hành [34], [41], cán bộ, công chức trong ngành BHXH có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn rất rộng, phức tạp và có liên quan đến nhiều ngành trong thực thi nhiệm vụ. Vì vậy, đòi hỏi ở họ một chất lượng nhân lực khá cao và hết sức chặt chẽ, có thể khái quát đặc điểm NNL BHXH ở một số nét đặc thù sau:

Một là, nhân lực BHXH có yêu cầu cao về tính chuyên môn nghiệp vụ, đòi hỏi phải được đào tạo và bồi dưỡng kỹ lưỡng. BHXH Việt Nam có chức năng, vai trò rộng lớn được pháp luật quy định [34]. Vì vậy, đòi hỏi mỗi cán bộ, viên chức ngành BHXH phải tinh thông về chuyên môn nghiệp vụ, nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công việc đảm nhiệm và giải quyết hài hòa các mối quan hệ phối hợp công tác với các cơ quan liên ngành trong xử lý giải quyết các nhiệm vụ. Nếu họ không được đào tạo, bồi dưỡng kỹ lưỡng thì khó hoàn thành có chất lượng và hiệu quả các công việc được giao.

Hai là, do chức năng, nhiệm vụ được giao và hoạt động trong điều kiện tác động của cơ chế thị trường, mọi cán bộ, công chức trong ngành phải được giáo dục kỹ lưỡng và thường xuyên về phẩm chất nhân cách, phương pháp tác phong công tác. Các hoạt động của BHXH có liên quan trực tiếp đến lợi ích và chế độ, chính sách của các đối tượng hưởng bảo hiểm [34], [41]. Cán bộ, công chức ngành BHXH thường xuyên có mối quan hệ chặt chẽ với tiền, dễ bị chi phối bởi lợi ích riêng làm phương hại đến lợi ích chung và lợi ích của đối tượng được hưởng bảo hiểm. Do vậy, mọi cán bộ, công chức trong ngành BHXH nếu không được giáo dục, rèn luyện kỹ lưỡng và thường xuyên về phẩm chất nhân cách, thái độ phục vụ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của ngành thì không thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

1.1.4. Sự cần thiết phát triển NNL BHXH

Quan điểm của Đảng ta về vị trí vai trò của NNL đối với phát triển kinh tế - xã hội, CNH, HĐH đất nước, cho thấy NNL có vai trò rất to lớn trong phát triển kinh tế - xã hội của nước ta nói chung và đối với ngành BHXH nói riêng. Vì vậy, phát triển NNL BHXH là hết sức cần thiết được biểu hiện qua các vai trò sau:

Phát triển NNL đóng vai trò quyết định đến sự hoàn thành nhiệm vụ của ngành BHXH. Phát triển NNL là một tất yếu khách quan, là xu thế phát triển của thời đại, là yêu cầu tất yếu của quá trình công nghiệp hóa hiện đại hoá, là sự cần thiết khách quan đối với đất nước nói chung và đối với các cơ quan đơn vị nói riêng. NNL có chất lượng cao là tiền đề, là cơ sở quyết định sự thành bại trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Hơn nữa NNL chất lượng cao còn là nhân tố khắc phục được những hạn chế của đất nước về tài nguyên thiên nhiên, môi trường, vị trí địa lý... Phát triển NNL còn là cách duy nhất để đưa đất nước thoát khỏi cảnh nghèo nàn lạc hậu, thúc đẩy kinh tế tăng trưởng nhanh bền vững. Đối với ngành BHXH, phát triển NNL là giải pháp quan trọng, nó quyết định đến việc nâng cao chất lượng hiệu quả công việc của cán bộ, viên chức của toàn ngành, bảo đảm cho ngành BHXH hoàn thành tốt chức năng nhiệm vụ của mình trong tình hình mới.

Phát triển NNL góp phần đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành BHXH. Trong thời gian tới, yêu cầu phát triển của đất nước ngày càng tăng do nhu cầu tiêu dùng của xã hội ngày càng lớn, ngày càng phong phú đa dạng. Vì vậy, tất yếu xã hội phải tạo ra nhiều của cải hơn, nên số lượng lao động tham gia vào các hoạt động sản xuất phải ngày càng nhiều, chất lượng lao động phải ngày càng nâng lên, phải nâng cao trình độ trí tuệ và sức sáng tạo của con người hay nói cách khác phải nâng cao chất lượng NNL để tạo ra một đội ngũ lao động có trình độ ngày càng cao mới đáp ứng được yêu cầu phát triển đó. Phát triển NNL góp phần nâng cao dân trí, chất lượng cuộc sống của nhân dân được nâng lên. Khi kinh tế phát triển ngày càng cao, xã hội được phát triển hơn thì con người ngày càng được hoàn thiện. Đến lượt nó đòi hỏi việc nâng cao trình độ tri thức của người lao động; chất lượng của NNL sẽ tăng lên là điều tất yếu trong tiến trình phát triển của nền sản xuất xã hội. Đặc biệt là sự phát triển của cuộc cách mạng khoa học công nghệ, yêu cầu khoa học có tính đồng bộ trong tiến trình phát triển. Đối với Việt Nam đang tiến hành CNH, HĐH nền kinh tế, chất lượng NNL tăng lên không chỉ có ý nghĩa để sử dụng các thành tựu mới của khoa học công nghệ mà còn có điều kiện để sáng tạo ra các tư liệu lao động mới. Hơn thế quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế của nước ta ngày càng sâu rộng, yêu cầu NNL phải có sự chuyển biến về chất từ lao động thủ công sang lao động cơ

khí và lao động tri thức. Ngày nay, với sự phát triển như vũ bão của cuộc cách mạng khoa học công nghệ thì vai trò của đội ngũ trí thức, lao động chất xám ngày càng tăng và càng có ý nghĩa quyết định. Tuy nhiên, tri thức chỉ thực sự trở thành nguồn lực khi nó được con người tiếp thu, làm chủ và sử dụng chúng. Hơn nữa dù máy móc công nghệ hiện đại đến đâu mà con người không có phẩm chất và năng lực cao, có tri thức khoa học thì không thể vận hành để làm “sống lại” nó chứ chưa nói đến việc phát huy tác dụng của nó thông qua hoạt động của con người.

Ba là, sự cần thiết phát triển NNL BHXH còn xuất phát từ thực trạng NNL của ngành BHXH. Bên cạnh những ưu điểm về phát triển NNL của ngành BHXH còn tồn tại những hạn chế bất cập như: Số lượng cán bộ, công chức ngành BHXH của tỉnh thành không chỉ thiếu so với biên chế được trên giao mà còn thiếu so với yêu cầu thực tế phát triển của ngành. Thiếu những chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ giỏi ở các lĩnh vực mới, lĩnh vực khó. Trình độ của một bộ phận cán bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành. Một bộ phận cán bộ công chức, người lao động thiếu rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, có những hành vi tiêu cực, những thiếu sót trong thực thi nhiệm vụ...

Từ những phân tích trên cho thấy, phát triển NNL có vị trí, vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, cũng như đối với sự phát triển, nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc ở ngành BHXH. Từ vai trò quan trọng của phát triển NNL, đòi hỏi tỉnh nói chung cũng như ngành BHXH nói riêng cần phải coi trọng sự phát triển NNL trong quá trình phát triển của mình để đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành trong tình hình mới.

1.2. Quan niệm phát triển nguồn nhân lực

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lê nin phát triển là một quá trình vận động từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ chưa hoàn thiện đến ngày càng hoàn thiện. Dưới góc độ kinh tế, phát triển NNL được hiểu như sự tích lũy vốn con người và sự đầu tư vốn có hiệu quả vào sự phát triển kinh tế. Dưới góc độ chính trị, phát triển NNL là nhằm chuẩn bị cho con người tham gia vào các hoạt động thực tiễn một cách có hiệu quả.

Theo tổ chức Lao động Quốc tế - ILO, phát triển NNL là sự chiếm lĩnh trình độ lành nghề và phát triển năng lực, sử dụng năng lực đó của con người để tiến tới có được việc làm hiệu quả cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống.

Theo tổ chức Văn hóa - giáo dục Liên Hiệp Quốc UNESCO, phát triển NNL là làm cho toàn bộ sự lành nghề của dân cư luôn phù hợp trong mối quan hệ với sự phát triển của đất nước.

Vì vậy có thể khái niệm: *phát triển NNL là làm cho số lượng và chất lượng NNL ngày càng tăng lên với một cơ cấu hợp lý. Phát triển NNL là làm gia tăng các giá trị cho con người, cả giá trị vật chất và giá trị tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như những kỹ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người lao động có những năng lực và phẩm chất mới, cao hơn và có cơ cấu NNL một cách hợp lý đáp ứng được những yêu cầu ngày càng tăng của sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển ở mỗi quốc gia, mỗi vùng, địa phương.*

Đây là một khái niệm rộng bao hàm sự phát triển toàn diện các giá trị cả về vật chất và tinh thần, cả trí tuệ nói chung đến kỹ năng nghề nghiệp nói riêng trong mỗi con người. Bên cạnh việc phát triển số lượng và nâng cao về chất lượng NNL, đồng thời phải xác định một cơ cấu hợp lý, tránh được sự mất cân đối, lãng phí trong đào tạo và sử dụng NNL đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở mỗi quốc gia, mỗi vùng và mỗi địa phương.

Khái niệm phát triển nguồn nhân lực:

Từ khái niệm về nguồn nhân lực, chúng ta có thể hiểu về phát triển nguồn nhân lực là gia tăng giá trị cho con người trên các mặt đạo đức, trí tuệ, kỹ năng lao động, thể lực, tâm hồn... Để họ có thể tham gia vào lực lượng lao động, thực hiện tốt quá trình sản xuất và tái sản xuất tạo ra nhiều sản phẩm, góp phần làm giàu cho đất nước, làm giàu cho xã hội.

Ở góc độ vi mô, phát triển nguồn nhân lực là hoạt động đào tạo, nhưng trên thực tế, phát triển nguồn nhân lực có nghĩa rộng hơn.

Ở góc độ vĩ mô, phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra nguồn nhân lực xã hội với số lượng và chất lượng đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá

nhân phù hợp với yêu cầu của môi trường. Phát triển nguồn nhân lực được xem xét trên hai mặt chất và lượng:

- Phát triển về số lượng: là sự gia tăng về số lượng và thay đổi cơ cấu của đội ngũ nhân lực theo hướng phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động mới. Sự thay đổi về cơ cấu nhân lực của quốc gia diễn ra theo cơ cấu độ tuổi, cơ cấu khu vực phân bố nhân lực và cơ cấu về giới.

- Phát triển về chất lượng: là sự gia tăng mức sống, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật và sức khỏe của các thành viên trong xã hội hoặc tổ chức. Thước đo để so sánh sự phát triển nguồn nhân lực qua các thời kỳ phát triển của một quốc gia hoặc giữa các quốc gia với nhau là chỉ số phát triển con người, do Liên hợp quốc sử dụng.

Trong mỗi tổ chức, phát triển nguồn nhân lực là việc phát triển về số lượng và chất lượng thông qua thực hiện các chức năng của công tác phát triển nguồn nhân lực, nhằm có được một đội ngũ nhân lực phù hợp với mục tiêu và định hướng phát triển của tổ chức trong từng thời gian nhất định. Về khái niệm phát triển NNL trong phạm vi tổ chức, tác giả có thu thập một số tài liệu như:

Trong luận án tiến sỹ “*Phát triển NNL thông qua giáo dục và đào tạo ở một số nước Đông Á – Kinh nghiệm đối với Việt Nam*” (2002) của tác giả Lê Thị Ái Lâm: “PTNNL là các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức và thể lực của người lao động, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu sản xuất”

Theo “*Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo, kinh nghiệm Đông Á*” của Viện kinh tế thế giới, xuất bản năm 2003 thì: “PTNNL là các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức và thể lực của người lao động, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu sản xuất. Kiến thức có được nhờ quá trình đào tạo và tiếp thu kinh nghiệm, trong khi đó thể lực có được nhờ chế độ dinh dưỡng, rèn luyện thân thể và chăm sóc ý tế”

Từ các khái niệm trên, tác giả xin đưa ra quan điểm của mình về khái niệm phát triển nguồn nhân lực như sau: “PTNNL bao gồm tất cả các hoạt động

nhằm nâng cao thể lực và phẩm chất của người lao động, đáp ứng nhu cầu sản xuất trong từng thời kỳ”

1.3. Phát triển nguồn nhân lực ngành BHHH

Với các quan niệm về phát triển NNL đã nêu ở trên, phát triển NNL ngành BHHH (và BHHH tỉnh An Giang) được hiểu như sau: *Phát triển NNL ngành BHHH (và BHHH tỉnh An Giang) là làm gia tăng các giá trị cho NNL ngành BHHH (và BHHH tỉnh An Giang), cả giá trị vật chất và giá trị tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như những kỹ năng nghề nghiệp, làm cho NNL ngành BHHH (và BHHH tỉnh An Giang) trở thành những người lao động có những năng lực và phẩm chất mới, cao hơn và có cơ cấu NNL ngành BHHH (và BHHH tỉnh An Giang) một cách hợp lý đáp ứng được những yêu cầu ngày càng tăng của ngành ngành BHHH (và BHHH tỉnh An Giang) trong từng giai đoạn phát triển.*

Khái niệm trên đã chỉ rõ nội hàm của phát triển NNL BHHH bao gồm: Chủ thể phát triển, nội dung của phát triển, mục đích phát triển, phương thức phát triển.

Nội dung phát triển NNL ngành BHHH là: phát triển về số lượng, chất lượng và phát triển nguồn lực đó có một cơ cấu hợp lý.

Mục đích phát triển NNL ngành BHHH là: nhằm đáp ứng yêu cầu hoàn thành tốt nhiệm vụ của ngành đặt ra gắn chặt với quá trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương.

Phương thức phát triển NNL ngành BHHH: có thể trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua sử dụng tổng hợp các hình thức, biện pháp như cơ chế, chính sách, quy hoạch, kế hoạch... để phát hiện, đào tạo bồi dưỡng, thu hút, tuyển dụng và sử dụng hiệu quả những người có phẩm chất tốt nhằm tạo sự chuyển biến căn bản, toàn diện, đồng bộ về số lượng, chất lượng, cơ cấu NNL đáp ứng yêu cầu của ngành.

Để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh trong tình hình mới thì NNL của ngành BHHH phải không ngừng được hoàn thiện về mọi mặt, cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Thứ nhất, phát triển về số lượng NNL: Do đặc thù của ngành, việc phát triển quy mô NNL chú trọng tới việc gia tăng số lượng nhân sự hợp lý, đúng với chỉ tiêu quy định của toàn ngành và của tỉnh. Tuy nhiên, phát triển về số lượng cần phù hợp

với cơ cấu hoạt động, chức năng, nhiệm vụ đặc thù của ngành trong hiện tại và dự báo cho những năm tiếp theo. Khi gia tăng về số lượng không được mâu thuẫn với chất lượng và cơ cấu. Như vậy, về số lượng, ở các cơ quan, đơn vị của ngành BHXH phải biên chế đủ nhân lực sao cho phải đảm bảo vừa đáp ứng cho nhu cầu thường xuyên theo kế hoạch, vừa sẵn sàng đáp ứng nhân lực để hoàn thành các nhiệm vụ đột xuất theo yêu cầu của trên. Số lượng cán bộ viên chức của toàn ngành BHXH phải tương ứng với chất lượng và cơ cấu.

Thứ hai, nâng cao chất lượng NNL: Chất lượng NNL ngành Bảo hiểm là tổng hợp các tiêu chí đánh giá toàn diện trên các mặt về thể lực, trí lực và tâm lực của đội ngũ cán bộ nhân viên ngành Bảo hiểm trong công tác hoàn thành được nhiệm vụ theo phân công. Như vậy, để phát triển NNL cần xem xét trên các yếu tố: trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nhận thức, thể chất - tinh thần.

Phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ NNL: là phát triển kiến thức tổng hợp (kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và chuyên ngành) để đảm đương các công việc theo yêu cầu phát triển của ngành. Quá trình phát triển này chủ yếu thông qua đào tạo, tập huấn bồi dưỡng hàng năm của đội ngũ cán bộ, nhân viên của ngành.

Phát triển kỹ năng NNL: Năng lực của cá nhân được đánh giá từ nhiều khía cạnh khác nhau, trong đó hai yếu tố thường được nhấn mạnh là kỹ năng và thái độ. Kỹ năng của người lao động phản ánh sự thành thạo, tinh thông về các thao tác, nghiệp vụ trong quá trình hoàn thành một công việc cụ thể, giúp người lao động hoàn thành tốt công việc, quyết định tính hiệu quả của công việc. Thái độ của người lao động là cách nhìn của họ về vai trò, trách nhiệm, mức độ tận tâm, nhiệt tình đối với công việc, điều này được thể hiện qua các hành vi của họ. Kỹ năng bao gồm kỹ năng cứng và kỹ năng mềm. Kỹ năng cứng là kỹ năng nghề nghiệp - kỹ năng kỹ thuật như khả năng học vấn, trình độ chuyên môn cho mỗi công việc, ngành nghề nhất định và kinh nghiệm. Kỹ năng mềm là kỹ năng không mang tính kỹ thuật; là khả năng và đặc điểm cần có để thực hiện chức năng như cung cấp thông tin hoặc truyền đạt thông tin đến đồng nghiệp, làm việc hiệu quả với tư cách là thành viên của nhóm hoặc đạt được kỹ năng kỹ thuật cần thiết để thực hiện nhiệm vụ.

Nâng cao thể chất - tinh thần cho người lao động: Nâng cao sức khỏe cho người lao động là nâng cao thể chất, tinh thần cho người lao động phản ánh trình độ phát triển của NNL, biểu hiện như cơ thể cường tráng, năng lực lao động chân tay, sự dẻo dai của hoạt động tinh thần, khả năng vận động trí tuệ, biến tư duy thành hoạt động thực tiễn. Nâng cao tinh thần cho người lao động thông qua các cơ chế chính sách tiền lương, tiền thưởng, cơ hội thăng tiến, môi trường làm việc...

Thứ ba, hoàn thiện cơ cấu NNL hợp lý: Cơ cấu NNL phải được duy trì một cách hợp lý cả về số lượng lẫn chất lượng, xây dựng được một cơ cấu đồng bộ, cân đối hợp lý về: trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, độ tuổi, khu vực, địa bàn...

Về trình độ phải cân đối giữa số lượng cán bộ quản lý và công chức, giữa trình độ cao cấp, trung cấp và sơ cấp. Về độ tuổi gồm nhiều thế hệ kế tiếp nhau, đặc biệt ưu tiên đối với thế hệ trẻ, nhằm khai thác triệt để thế mạnh của từng thế hệ. Về cơ cấu chuyên môn nghiệp vụ phải bảo đảm cân đối giữa các bộ phận...

Cần thực hiện phương châm: “công tác đào tạo phải đi trước một bước”, kết hợp nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ, chú trọng đào tạo ở tất cả các bậc học. Gắn đào tạo với quy hoạch sử dụng và bố trí công tác và quản lý nhân sự, không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo. Nội dung đào tạo tập trung ưu tiên cho những chuyên môn đang thiếu, đang yếu..

Bố trí hợp lý và sử dụng hiệu quả NNL ở những bộ phận chủ lực của ngành. Thực hiện tốt các chế độ chính sách để đảm bảo quyền lợi vật chất, tinh thần cho đội ngũ cán bộ công tác trong bộ phận chủ lực của ngành... Đảm bảo các quyền lợi về tiền lương, chế độ bảo hiểm, chăm sóc sức khỏe, đào tạo, nhà ở... để họ yên tâm công tác lâu dài và tạo yếu tố hấp dẫn thu hút NNL mới vào công tác trong ngành.

Khắc phục sự mất cân đối về số lượng, chất lượng và cơ cấu của đội ngũ cán bộ công chức trong ngành và tình trạng mất cân đối về độ tuổi, cấp đào tạo, bậc học, phân bố theo khu vực địa bàn, tăng thêm cả về chất lượng và số lượng đội ngũ cán bộ công chức làm việc ở các bộ phận chủ yếu và những địa bàn khó khăn.

1.4. Tiêu chí đánh giá phát triển nhân lực tại đơn vị cấp Sở

1.4.1. Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo số lượng nhân lực tại đơn vị cấp Sở

Quy mô nhân lực là khái niệm chỉ về mức độ ít hay nhiều về mặt số lượng, do vậy có thể thống kê được.

Cơ cấu nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các bộ phận trong tổng thể nhân lực của đơn vị cấp Sở. Nó bao hàm các chỉ tiêu phản ánh cả mặt số lượng và chất lượng của nhân lực tại một thời điểm nhất định. Cơ cấu phản ánh số lượng chất lượng nhân lực trong các đơn vị chủ yếu được phản ánh trên các nội dung: cơ cấu theo độ tuổi, giới tính, cơ cấu theo lĩnh vực hoạt động, trình độ đào tạo và vị trí công tác của nhân lực.

Ngoài ra, còn có các nhân tố ảnh hưởng khác đến nhân lực như tuổi thọ bình quân, thu nhập, điều kiện sống, phong tục tập quán, chiến tranh, dịch bệnh... Ở nước ta do ảnh hưởng của chiến tranh, thu nhập, mức sống của nhân dân chưa cao làm cho thể chất người lao động thấp. Điều đó cũng dẫn đến một bộ phận dân cư thiếu khả năng lao động và do đó cũng ảnh hưởng đến số lượng nguồn lao động. Riêng đối với nhân tố phong tục tập quán ăn sâu, bám rễ trong người dân lao động, trong giai đoạn CNH không phải một sớm một chiều thay đổi được. Chính vì vậy cần thường xuyên xây dựng tác phong công nghiệp cho người lao động.

1.4.2. Chỉ tiêu đánh giá nâng cao chất lượng nhân lực của đơn vị cấp Sở

Chất lượng nhân lực của đơn vị cấp Sở là thước đo giá trị sử dụng nhân lực của đơn vị cấp Sở, thể hiện mức độ thỏa mãn nhu cầu về nhân lực ở đơn vị cấp Sở trong một thời kỳ nhất định. Chất lượng nhân lực của đơn vị cấp Sở được xác định bằng các chỉ tiêu số lượng, cơ cấu, phẩm chất, năng lực kỹ thuật chuyên môn nghiệp vụ tay nghề, trình độ tổ chức quản lý, khả năng phát huy sáng kiến.

Để đánh giá nâng cao chất lượng nhân lực của đơn vị cấp Sở, có thể sử dụng hàng loạt các chỉ tiêu gắn liền với người lao động như:

- Thể lực của người lao động: gồm các yếu tố sức khỏe, tầm vóc, sự dẻo dai...
- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, văn hóa, kỹ thuật của người lao động: gồm trình độ học vấn được đào tạo, trình độ sử dụng thành thạo công cụ, khả năng làm việc, hiệu quả công tác...

- Kỹ năng lao động của người lao động: gồm các kỹ năng nghề nghiệp phù hợp với từng vị trí việc làm.

- Các chỉ tiêu đánh giá phẩm chất khác của người lao động như: ý thức kỷ luật, đạo đức, tác phong, khả năng thích ứng, khả năng sáng tạo,...

1.4.3. Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo cơ cấu nhân lực tại đơn vị cấp Sở

- Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo cơ cấu nhân lực tại đơn vị cấp Sở theo ngành được đào tạo.

1.4.4. Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo nhân lực theo độ tuổi và giới tính tại đơn vị cấp Sở

- Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo cơ cấu nhân lực tại đơn vị cấp Sở theo độ tuổi; theo giới; theo dân tộc.

1.4.5. Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo nhân lực theo trình độ học vấn tại đơn vị cấp Sở

- Chỉ tiêu đánh giá đảm bảo cơ cấu nhân lực tại đơn vị cấp Sở theo trình độ chuyên môn.

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực tại đơn vị cấp sở

1.5.1. Các nhân tố bên trong

- *Hoạch định phát triển nhân lực*: Trong các đơn vị BHXH hiện nay, có một thực trạng phổ biến là khi có người đến tuổi nghỉ hưu theo chế độ, thì lại chưa có người có đủ trình độ, đủ khả năng để thay thế, đây là lý do buộc các đơn vị phải có chiến lược về nhân lực. Để tránh hụt hẫng giữa các thế hệ cần phải có hoạch định chiến lược phát triển nhân lực. Trước tiên là công tác quy hoạch, kế tiếp là công tác đào tạo bồi dưỡng trình độ chuyên môn, trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học... đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và trong tương lai.

- *Chính sách thu hút và tuyển dụng nhân lực*: Chính sách thu hút nhân lực thể hiện quan điểm về mục đích, yêu cầu, đối tượng và cách thức tuyển chọn lao động của doanh nghiệp nhằm đảm bảo cho Sở có đủ số lượng và chất lượng NNL với cơ cấu phù hợp để thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của mình trong giai đoạn hiện tại hay tương lai. Đơn vị cấp Sở cần có chiến lược phát triển nhân lực gắn với chiến lược, kế hoạch phát triển mình. Các hoạt động đào tạo cần phản ánh tầm nhìn, chiến

lược của tổ chức, cần có khả năng phân tích quan hệ rõ ràng giữa đào tạo và sự phát triển của tổ chức.

Một đơn vị có chính sách thu hút NNL phù hợp và hấp dẫn, xuất phát từ việc hoạch định nhân lực chính xác và khoa học, sẽ thu hút được nhiều người đảm bảo chất lượng hơn, tức là nhân lực có chất lượng ban đầu cao hơn. Điều này góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển nhân lực tại cơ quan. Bên cạnh đó, nó cũng ảnh hưởng trực tiếp đến các yêu cầu và cách thức phát triển nhân lực của đơn vị.

- Đào tạo và Môi trường làm việc:

Đào tạo là nhân tố cốt lõi có tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến chất lượng nhân lực tại đơn vị dưới góc độ nâng cao chất lượng nhân lực một cách toàn diện. Trong giai đoạn đầu chuyển sang kinh tế thị trường, đơn vị cần hỗ trợ đào tạo lại và đào tạo nâng cao trình độ cho số đông người lao động. Suất chi cho đào tạo phải đủ lớn thì mức độ hấp dẫn mới cao. Đào tạo lại phải được tổ chức quy cũ, khoa học. Khi chính sách đào tạo nâng cao trình độ của đơn vị hướng theo tất cả các loại người lao động, mỗi loại có số lượng hợp lý, suất chi toàn bộ đủ lớn cho bất kỳ hình thức đào tạo nào trong hoặc ngoài nước...là chính sách có mức độ hấp dẫn cao. Khi đó người lao động của đơn vị sẽ thực sự hứng khởi, có động cơ học tập đúng đắn và đủ mạnh, tìm cách học khoa học nhất để thực sự nâng cao trình độ. Như vậy, chất lượng nhân lực của đơn vị được nâng cao sau hàng tháng, hàng quý, hàng năm.

Môi trường làm việc là yếu tố quan trọng để đơn vị cấp Sở có điều kiện thuận lợi hơn trong việc thu hút NNL cho mình, đặc biệt là nhân lực có chất lượng cao. Hơn nữa, một môi trường làm việc chuyên nghiệp và thân thiện là cơ hội rất tốt để nhân viên khẳng định và phát triển tối đa năng lực làm việc, học tập nâng cao trình độ của mình phục vụ thiết thực cho các yêu cầu của đơn vị. Chính vì vậy, đây là nhu cầu không thể thiếu trong việc phát triển nhân lực tại đơn vị và có ý nghĩa động viên mạnh hơn cả các chế độ đãi ngộ về vật chất.

- Sử dụng và Đãi ngộ nhân lực:

Sử dụng lao động hợp lý là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến phát triển nhân lực. Phân công đúng người, đúng việc, đánh giá đúng tính chất và mức độ tham gia, đóng góp của từng người lao động để khích lệ, đãi ngộ họ kịp thời

sẽ mang lại mức độ sinh lợi cao của hoạt động chung và tạo ra sự động viên to lớn đối với người lao động.

Các chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với người lao động là một trong những yếu tố cốt lõi để duy trì và nâng cao chất lượng nhân lực của đơn vị, bởi lẽ, nó nhằm giải quyết mối liên hệ biện chứng giữa vật chất và ý thức. Hơn nữa, nhu cầu đời sống vật chất và tinh thần của con người luôn diễn ra theo chiều hướng ngày càng được nâng cao là một thực tiễn khách quan, vì vậy, quan tâm hoàn thiện chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần đối với người lao động luôn luôn là vấn đề cấp thiết. Do đó, các nhà lãnh đạo cần phải biết xây dựng và thực hiện đồng bộ các chính sách hướng đến động viên, khích lệ cán bộ nhân viên làm việc hiệu quả, duy trì phát triển các mối quan hệ lao động tốt đẹp trong đơn vị.

- *Trình độ công nghệ*: là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển NNL trong ngành BHXH. Nó đặt ra những yêu cầu cần phải được đảm bảo về số lượng và chất lượng của NNL trong đơn vị. Nghĩa là, công nghệ như thế nào thì người lao động phải có trình độ chuyên môn, kỹ năng và tác phong lao động tương ứng với nó. Như vậy, phát triển nhân lực phải phù hợp với công nghệ sản xuất đang được áp dụng và những dự kiến thay đổi công nghệ trong tương lai như: công nghệ 4.0, IOT (Internet of things) sẽ tác động rất lớn đến chất lượng nhân lực.

1.5.2. Các nhân tố bên ngoài

- *Môi trường kinh tế*: bao gồm các yếu tố như tốc độ tăng trưởng kinh tế, lạm phát, dân số,... có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu nhân lực cả về chất lượng và số lượng, tác động đến thu nhập, đời sống của người lao động.

- *Pháp luật về lao động và thị trường lao động*: nhân tố này tác động đến cơ chế, dẫn đến sự thay đổi về mức độ thu hút nhân lực.

- *Khoa học công nghệ*: Khoa học công nghệ phát triển làm xuất hiện những ngành nghề mới, đòi hỏi cán bộ, công chức phải được trang bị những kiến thức và kỹ năng quản lý, làm việc mới. Do đó, phát triển NNL càng trở nên bức bách hơn.

- *Các yếu tố văn hoá, xã hội*: nhân tố văn hoá, xã hội có tác động lớn đến tâm lý, hành vi, phong cách, lối sống và sự thay đổi trong cách nhìn nhận về các giá trị

của người lao động. Nên nó ảnh hưởng đến cách tư duy và các chính sách phát triển nhân lực.

- *Cạnh tranh thu hút nhân lực*: nhân tố này tạo ra sự di chuyển nhân lực từ nơi này đến nơi khác, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao. Cạnh tranh thu hút nhân lực diễn ra ở tất cả các đơn vị trong và ngoài ngoài ngành, có tác động mạnh đến số lượng và chất lượng NNL của mỗi đơn vị.

- *Khả năng cung ứng của các cơ sở đào tạo*: các cơ sở đào tạo là nguồn cung cấp NNL rất quan trọng cho các đơn vị BHXH, khả năng này cao hay thấp trực tiếp ảnh hưởng đến mức độ dư thừa hay khan hiếm nhân lực trong các thời kỳ khác nhau. Ngoài ra, chất lượng của các cơ sở đào tạo cũng phải được xem xét kỹ lưỡng vì nó sẽ quyết định chất lượng nhân lực của các đơn vị trong tương lai.

1.6. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực tại một số tỉnh và bài học kinh nghiệm cho An Giang

1.6.1. Kinh nghiệm của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương

So với các tỉnh trong Vùng, Bình Dương là nơi tập trung nhiều nhân lực chất lượng cao, bởi vì ở đây có nhiều trường đại học, viện nghiên cứu, có trang thiết bị hiện đại. Đây là một trung tâm năng động của vùng Đông Nam Bộ, ưu thế của Bình Dương là nhân lực được đào tạo tốt. Nhân lực được đào tạo theo yêu cầu của chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Tỉnh. Số người được đào tạo có chiều hướng tăng nhanh, cơ cấu đào tạo ngày càng hợp lý, chất lượng nhân lực và đào tạo được nâng lên dần đáp ứng được thị trường lao động.

BHXH tỉnh Bình Dương chú trọng đến việc đào tạo nhân lực phục vụ cho đơn vị, thông qua liên kết với các trường tại tỉnh Bình Dương và TP. Hồ Chí Minh, chương trình tuyển chọn đào tạo nước ngoài theo ngân sách.

Các thành công của tỉnh Bình Dương là nhân lực được đào tạo sau đó được bố trí công việc phù hợp với năng lực của nhân lực và vị trí công việc, môi trường làm việc tốt nhất, giúp cho người làm việc phát huy tối đa khả năng của họ, cống hiến nhiều hơn cho công việc, mặc dù lương so với các doanh nghiệp bên ngoài có thể thấp hơn.

1.6.2. Kinh nghiệm của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Tháp

Cũng như nhân lực ở các tỉnh khác ở khu vực Tây Nam Bộ, nhân lực ở tỉnh Đồng Tháp chủ yếu xuất phát từ nông dân. Nhân lực ở tỉnh trong những năm gần đây có tăng về số lượng, và chất lượng nhưng đại bộ phận được đào tạo chưa đúng với chuyên môn, nhân lực chưa được quy hoạch và khai thác hợp lý và góc độ nào đó cũng phản ánh quá trình đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của địa phương. BHXH tỉnh Đồng Tháp cũng không nằm ngoài những cái chung đó. Tuy nhiên, BHXH tỉnh Đồng Tháp đã có cách làm riêng để thu hút nhân lực chất lượng cao, phù hợp với yêu cầu của đơn vị, đó là: quy hoạch nhân lực cần đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ, đảm bảo chất lượng của nhân lực, đáp ứng yêu cầu của đơn vị, để thực hiện tốt điều này, BHXH Đồng Tháp có kênh đào tạo nhân lực phù hợp với năng lực đầu tư của tỉnh dành cho đơn vị nhất là>NNL kế thừa chất lượng cao. Chính vì vậy, BHXH tỉnh Đồng Tháp luôn có những lớp nhân lực kế cận đều nhau và không xảy ra tình trạng hẫng giữa các hệ tuổi.

1.6.3. Kinh nghiệm của Bảo hiểm xã hội tỉnh Tiền Giang

Chú trọng đào tạo, Thực hiện chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh về phát triển>NNL tỉnh Tiền Giang, đáp ứng yêu cầu phát triển tỉnh nhà, thời gian qua, ngành BHXH tỉnh thường xuyên cử cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng, nâng cao kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ; phối hợp Dự án EU tổ chức tập huấn kỹ năng giao tiếp cho cộng đồng địa phương, góp phần nâng cao nhận thức về cách làm việc. Bên cạnh đó, BHXH tỉnh Tiền Giang còn phối hợp với Viện, Trường tổ chức đào tạo nghiệp vụ, bồi dưỡng nghiệp vụ cho nhân viên.

Tiếp tục phát triển nhân lực cho BHXH tỉnh, nhìn chung, hoạt động của các đơn vị nói trên đã góp phần bổ sung và nâng cao chất lượng>NNL, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển BHXH tỉnh Tiền Giang. Tuy nhiên, nhân lực tại BHXH tỉnh Tiền Giang vẫn còn những hạn chế, thiếu về số lượng, yếu về chuyên môn nghiệp vụ. Nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực đơn vị trong thời gian tới, công tác đào tạo, phát triển nhân lực của Sở là rất bức thiết. Xác định tập trung đào tạo, nâng cao chất lượng>NNL, song các chuyên gia cũng cho rằng cần tránh những hạn chế,

yếu kém trong đào tạo NNL như: đào tạo chưa bài bản, chuẩn về nghề chưa có, tình trạng học chay, chương trình đào tạo còn quá nhiều sách vở, xa rời thực tế...

1.6.4. Bài học kinh nghiệm cho phát triển NNL BHXH tỉnh An Giang

Một là, BHXH tỉnh An Giang cần: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân lực phù hợp với định hướng phát triển của đơn vị;

Hai là, liên kết với các viện, trường để đào tạo chuyên sâu, đáp ứng yêu cầu công việc của ngành, tránh việc đào tạo ô ạt, không có chất lượng và lãng phí, hay giải quyết “ché độ”;

Ba là, thu hút và trọng dụng nhân tài, tạo điều kiện tốt cho nhân lực trẻ tài năng là kinh nghiệm đáng được nghiên cứu vào điều kiện hiện nay của BHXH tỉnh An Giang để phát triển nhân lực trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế;

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Trong chương 1, luận văn đã nghiên cứu những lý luận cốt lõi nhất, cơ bản nhất làm cơ sở cho việc thực hiện các chương tiếp theo của luận văn, đó là nghiên cứu, đánh giá thực trạng trong chương 2 và đề xuất các giải pháp ở chương 3. Trong chương 1, tác giả đã khái quát các nội dung lý luận cơ bản của NNL, phát triển NNL, đặc điểm nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội, ngành BHXH tỉnh An Giang, sự cần thiết phát triển NNL BHXH, các nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội, Quan niệm phát triển NNL, Phát triển NNL ngành bảo hiểm xã hội, Tiêu chí đánh giá phát triển nhân lực tại đơn vị cấp Sở.v.v...

Tác giả cũng đã nghiên cứu kinh nghiệm phát triển NNL BHXH của các tỉnh Bình Dương, Tiền Giang và Đồng Tháp, từ đó rút ra các bài học cho phát triển NNL BHXH tại tỉnh An Giang.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH AN GIANG

2.1. Tổng quan ngành Bảo Hiểm xã hội tỉnh An Giang

2.1.1. Đặc điểm hình thành và phát triển

*** Giai đoạn thành lập:** BHXH tỉnh An Giang được thành lập theo Quyết định số 124/QĐ/TC-CB này 17 tháng 8 năm 1995 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam. Biên chế đến cuối năm 1995 là 50 người (tỉnh 17 và huyện 33), nguồn cán bộ chủ yếu nhận từ 2 ngành Lao động thương binh xã hội và Liên đoàn Lao động tỉnh.

Cơ cấu tổ chức: 04 phòng nghiệp vụ và 11 BHXH huyện, thị xã.

*** Giai đoạn chuyển Bảo hiểm y tế sang Bảo hiểm xã hội Việt Nam:**

Theo Quyết định số 20/2002/QĐ-TTg ngày 24/01/2002 của Thủ tướng Chính phủ việc chuyển bảo hiểm y tế sang Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang tiếp nhận nguồn cán bộ, công chức, viên chức từ Bảo hiểm y tế tỉnh An Giang chuyển sang. Đến cuối năm 2004 toàn ngành có 107 công chức, viên chức (tỉnh 53, huyện 54).

Cơ cấu tổ chức: 08 phòng nghiệp vụ và 11 BHXH huyện, thị xã.

*** Thực hiện cải cách hành chính theo cơ chế “Một cửa”:**

Năm 2008, theo quy định của Chính phủ và của ngành BHXH [43], [44], cơ cấu BHXH tỉnh gồm: 11 BHXH huyện, thị thành phố và 09 phòng nghiệp vụ. Đến cuối năm 2008, toàn ngành có 174 công chức, viên chức (Văn phòng tỉnh 68, BHXH cấp huyện 106).

*** Thành lập các phòng nghiệp vụ theo cơ cấu tổ chức mới:**

Năm 2015, theo quy định mới của Chính phủ và của ngành BHXH [45], [46], cơ cấu tổ chức BHXH tỉnh lại thay đổi nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển ngành:

- Tách phòng Thu thành 02 phòng: phòng Quản lý thu tập trung quản lý và phòng Khai thác và thu nợ.

- Tách phòng Tổ chức - Hành chính thành 02 phòng: Phòng Tổ chức cán bộ và Văn phòng quản lý

- Đổi tên Phòng Tiếp nhận - Quản lý hồ sơ thành Phòng Tiếp nhận và Trả kết quả thủ tục hành chính.

Như vậy cơ cấu BHXH tỉnh gồm 11 phòng nghiệp vụ và 11 BHXH huyện, thị, thành phố. Biên chế: 272 (Văn phòng tỉnh: 90, huyện 172).

Thành lập Tổ nghiệp vụ tại 08/11 BHXH huyện, thị, thành phố (mỗi huyện có 03 tổ) có biên chế từ 16 đến 24 viên chức và có chỉ tiêu dự toán thu - chi BHXH, BHYT hàng năm từ 100 tỷ đồng đến dưới 1.000 tỷ đồng, bao gồm: Tổ Thu- Cấp sổ, thẻ và Kiểm tra; Tổ Thực hiện chính sách BHXH và Tiếp nhận & Quản lý hồ sơ; Tổ Kế toán - Chi trả và Giám định BHYT.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của bảo hiểm xã hội Tỉnh An Giang

Theo quy định hiện hành [34], [41], [35], BHXH Tỉnh An Giang là đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam có chức năng giúp Tổng Giám đốc thực hiện các chính sách, chế độ BHXH và quản lý quỹ BHXH trên địa bàn tỉnh An Giang. BHXH tỉnh An Giang chịu sự quản lý trực tiếp, toàn diện của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam và chịu sự quản lý hành chính của UBND Tỉnh An Giang. BHXH Tỉnh An Giang có con dấu, tài khoản riêng, có trụ sở riêng và thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quyết định của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam [39].

BHXH Tỉnh An Giang có nhiệm vụ: Xây dựng chương trình, kế hoạch công tác năm trình Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam phê duyệt. Tổ chức xét duyệt hồ sơ, giải quyết các chế độ BHXH, cấp sổ, thẻ BHXH. Tổ chức thực thu các khoản thu BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện. Tổ chức quản lý và phát triển các đối tượng tham gia BHXH. Tổ chức chi trả các chế độ BHXH cho các đối tượng theo đúng quy định. Tổ chức quản lý, sử dụng các nguồn kinh phí, thực hiện chế độ kế toán, thống kê theo các quy định của nhà nước, của BHXH Việt Nam và hướng dẫn các đơn vị BHXH cấp dưới thực hiện. Kiểm tra thực hiện chế độ BHXH của các đối tượng tham gia BHXH trên địa bàn Tỉnh An Giang. Kiến nghị với cơ quan quản lý nhà nước và các cấp trên của các đơn vị quản lý, sử dụng lao động để xử lý các vi phạm trong lĩnh vực BHXH. Giải quyết khiếu nại, tố cáo của các tổ chức, cá nhân theo thẩm quyền. Tổ chức thông tin, tuyên truyền, phổ biến các chính sách BHXH. Tổ chức ứng dụng công nghệ thông tin, khoa học công nghệ trong quản lý BHXH.

Quản lý tổ chức, biên chế cán bộ công chức, viên chức, tài chính, tài sản thuộc BHXH Tỉnh An Giang theo phân cấp. Thực hiện báo cáo với BHXH Việt Nam và UBND Tỉnh An Giang theo quy định [7].

2.1.3. Đặc điểm về tổ chức bộ máy của BHXH tỉnh An Giang

BHXH tỉnh An Giang là đơn vị trực thuộc BHXH Việt Nam có chức năng giúp Tổng Giám đốc thực hiện các chính sách, chế độ BHXH và quản lý quỹ BHXH trên địa bàn tỉnh An Giang.

BHXH tỉnh An Giang chịu sự quản lý trực tiếp, toàn diện của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam và chịu sự quản lý hành chính của UBND tỉnh An Giang. BHXH tỉnh An Giang có con dấu, tài khoản riêng, có trụ sở riêng và thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định [39].

Đứng đầu BHXH tỉnh là Giám đốc BHXH tỉnh. Giúp việc cho giám đốc có các phó giám đốc và các phòng chức năng gồm: Phòng chế độ BHXH; Phòng kế hoạch – tài chính; Phòng quản lý thu; Phòng khai thác và thu hồi nợ; Phòng giám định bảo hiểm y tế; Phòng công nghệ thông tin; Phòng Thanh tra - Kiểm tra; Phòng tiếp nhận và trả kết quả thủ tục hành chính; Phòng cấp sổ thẻ; Phòng tổ chức cán bộ; Văn phòng. BHXH các thành phố, thị xã, huyện có tư cách pháp nhân đầy đủ, có con dấu, trụ sở và tài khoản riêng.

Đứng đầu BHXH các thành phố, thị xã, huyện là Giám đốc BHXH thành phố, thị xã, huyện.

2.2. Thực trạng phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang

2.2.1. Về số lượng nguồn nhân lực

Tính đến ngày 31/12/2018, toàn ngành BHXH tỉnh An Giang có tổng số 261 công chức, trong đó có 140 nam (chiếm 53,6%), nữ có 121 (chiếm 46,4 %), đạt 98% so với quy định (so với năm 2014 tăng 3% ; so với năm 2016 giảm 4%).

Hiện nay do nhu cầu công việc, cũng như tận dụng khai thác những khả năng chuyên môn kinh nghiệm của công chức, nên ngành BHXH tỉnh An Giang vẫn ký hợp đồng làm việc với một số công chức đã nghỉ hưu theo chế độ. Ngành cần có chính sách, cơ chế cụ thể để phát huy tiềm năng, lợi thế và kinh nghiệm của đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực và nhiều kinh nghiệm cao tuổi này. Như vậy, NNL

của ngành BHXH tỉnh An Giang đến nay về mặt số lượng cơ bản đã đáp ứng được theo quy định bảo đảm cho ngành hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

2.2.2. Về chất lượng nguồn nhân lực

Ngành BHXH tỉnh An Giang cũng như các ngành khác hiện nay, rất cần một lực lượng công chức có trình độ cao về chuyên môn, nghiệp vụ, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt. Vì vậy, trong những năm qua Ngành BHXH tỉnh An Giang đã chú trọng nâng cao trình độ về mọi mặt cho đội ngũ cán bộ, công chức của ngành tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ này hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

- *Về phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc:* Xuất phát từ công việc đặc thù của ngành BHXH là một ngành thực hiện chính sách xã hội, có liên quan đến lợi ích của mọi người dân. Vì vậy, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức ngành BHXH nói chung và cán bộ, công chức ngành BHXH tỉnh An Giang nói riêng là vấn đề được ngành thường xuyên quan tâm. Nhận thức được điều đó, ngoài việc xây dựng thực hiện quy hoạch nhân lực, nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn và tăng cường thể lực, sức khỏe, tinh thần, trong các năm qua, ngành BHXH tỉnh An Giang luôn chú ý rèn luyện phẩm chất đạo đức của cán bộ, công chức; tổ chức và triển khai học tập các nghị quyết của các cấp bộ Đảng; đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, gắn với thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI).

Chú trọng nâng cao đạo đức công vụ, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, từng bước cụ thể hóa việc Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh vào các nhiệm vụ hàng ngày của từng cá nhân. Cụ thể như: Cán bộ làm công tác thu, phát triển đối tượng phải nắm vững địa bàn, nâng cao khả năng thuyết phục đối với đơn vị khi vận động phát triển đối tượng, sâu sát cơ sở. Doanh nghiệp được giao chuyên quản, phải là cầu nối giữa chính sách của Đảng, Nhà nước với người lao động. Cán bộ làm công tác tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả phải đổi mới phong cách phục vụ, nêu cao ý thức trách nhiệm phục vụ nhân dân. Coi việc của tổ chức, cá nhân là việc của mình để tận tâm giải quyết, biết lắng nghe và tiếp thu ý kiến đúng đắn của khách đến giao dịch để cải tiến quy trình, trả kết quả đúng hạn. Với

cán bộ làm công tác nghiệp vụ giải quyết chế độ chính sách BHXH và giám định chi phí khám chữa bệnh BHYT, phải tích cực nghiên cứu, nắm vững các quy định của chính sách để cải cách thủ tục hành chính, rút ngắn thời gian giải quyết, xử lý đúng người, đúng phạm vi mức độ quyền lợi, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân...

Đồng thời, ngành BHXH tỉnh An Giang cũng thường xuyên chú trọng triển khai áp dụng các chỉ thị, quyết định, quy định cũng như quy chế làm việc của Chính phủ, của ngành BHXH về chuyên môn nghề nghiệp và đạo đức, tác phong, ý thức tổ chức, kỷ luật của cán bộ, công chức.

Ngành BHXH tỉnh An Giang đã chủ động mở các lớp đào tạo, các lớp tập huấn về đạo đức, tác phong, phong cách làm việc cho cán bộ, công chức. Các quy tắc ứng xử giữa cán bộ công chức với nhau, giữa cán bộ, công chức với cán bộ lãnh đạo, ứng xử giữa cán bộ công chức BHXH với các cơ quan liên quan và người được được hưởng chế độ bảo hiểm là những nội dung được tập huấn thường xuyên.

Để thực hiện việc giữ vững đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc chuyên nghiệp hiện đại, ngành BHXH tỉnh An Giang đã xây dựng quy chế làm việc dân chủ, văn hóa nơi công sở trong cơ quan; thường xuyên tổ chức học tập các quy chế làm việc, các chế độ thưởng phạt, kỷ luật của ngành và của từng đơn vị; thường xuyên phát động các phong trào thi đua trong cơ quan trong các dịp lễ lớn của đất nước. Đồng thời, gắn liền với đó là có cơ chế kiểm tra, giám sát hợp lý, chặt chẽ việc thực hiện các nội quy, quy chế của các cán bộ, công chức, thực hiện nghiêm việc kiểm tra giám sát, có tổng kết và khen thưởng và nhắc nhở, phê bình kịp thời. Do đó, phẩm chất đạo đức, tác phong nghề nghiệp của các cán bộ công chức trong cơ quan không ngừng được nâng cao, các phong trào được toàn thể cán bộ, công chức hưởng ứng nhiệt tình, tâm lý làm việc luôn cởi mở, thoải mái, phát huy được tính chủ động sáng tạo trong công việc, nâng cao hiệu quả công việc.

2.2.3. Trình độ nguồn nhân lực BHXH tỉnh An Giang

- *Về phẩm chất chính trị:* Công tác phát triển Đảng luôn được Đảng bộ Ngành BHXH tỉnh An Giang quan tâm. Các đơn vị đã chú trọng giáo dục, bồi dưỡng và giới thiệu quần chúng ưu tú kết nạp vào Đảng; đặc biệt, là đối với đội ngũ công

chức trẻ, có chí hướng tu dưỡng và phấn đấu tốt. Đảng viên phục vụ trong ngành được phát triển và tăng dần hàng năm; hiện nay, toàn ngành có 137 Đảng viên, chiếm 52,49% số công chức của Cơ quan; tăng 8,34% so với năm 2017.

Bảng 2. 1: Trình độ lý luận chính trị nguồn nhân lực BHXH tỉnh An Giang

CHỈ TIÊU	2014		2015		2016		2017		2018	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tổng lao động	254	100	256	100	271	100	265	100	261	100
Cao cấp	7	2,8	7	2,7	9	3,3	11	4,2	14	5,4
Trung cấp	37	14,6	42	16,4	43	15,8	45	16,9	48	18,4
Sơ cấp	0	0,00	0	0,00	50	18,5	61	23,0	75	28,7
Cộng		17,3		19,1		37,6		44,1		52,5

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ

Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức Ngành BHXH tỉnh An Giang từng bước được nâng lên: Trình độ lý luận chính trị là Cử nhân và Cao cấp trong toàn ngành có 14 người, chiếm tỷ lệ 5,36 % số công chức và chiếm 10,22 % số Đảng viên trong toàn ngành. Trình độ lý luận chính trị Trung cấp có 48 người, chiếm tỷ lệ 18,39 % số công chức. Ngoài ra, các cơ quan, đơn vị trong toàn ngành luôn bám sát các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước tổ chức triển khai thực hiện các chương trình, nhiệm vụ tới toàn thể công chức trong đơn vị. Đặc biệt là quán triệt tinh thần Cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, gắn với chuẩn mực đạo đức người công chức của ngành. Qua đó, tạo cho đội ngũ công chức có tác phong làm việc mới: có ý thức chính trị cao, nhanh nhẹn, tháo vát, năng động, sáng tạo, khẩn trương và kỷ luật; thực sự say mê với công việc chuyên môn, tâm huyết với nghề, tích cực tham gia các phong trào thi đua của ngành, cơ quan phát động, với tinh thần phấn khởi, hăng say, nhiệt tình và trách nhiệm cao. [7]

- Về kiến thức, kinh nghiệm, trình độ năng lực chuyên môn của cán bộ, công chức tính từ năm 2014 đến năm 2018, Ngành BHXH tỉnh An Giang đã trực tiếp triển khai nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công chức của ngành. Năm 2014, trực tiếp mở 14 lớp bồi dưỡng cơ bản và chuyên sâu chuyên môn, nghiệp vụ

của ngành, ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác chuyên môn cho 261 lượt công chức. Năm 2015, mở được 15 lớp bồi dưỡng đào tạo cho 273 lượt công chức. Năm 2016, đã triển khai được 17 lớp, đào tạo cho 285 lượt công chức. Năm 2017, đã triển khai được 19 lớp, đào tạo cho 297 lượt công chức. Năm 2018, đã triển khai được 23 lớp, đào tạo cho 385 lượt công chức. So với năm 2016 và 2017, năm 2018 đã có những nét khởi sắc tích cực cả về chất lượng và số lượng là vì ngành BHXH tỉnh An Giang đã chú trọng hơn trong việc đào tạo dài hạn ở các cơ sở đào tạo ngày càng nhiều, phục tốt cho yêu cầu phát triển của ngành [5], [6]. Tăng cường cử cán bộ, công chức tham dự các khóa bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ của ngành theo nhiều hình thức khác nhau, như đào tạo trong nước hay cử ra nước ngoài đào tạo theo các chương trình hợp tác giữa BHXH Việt Nam với các trường đại học ở nước ngoài. Đây là những việc làm cần thiết nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức của ngành, nhất là trong bối cảnh thực hiện mạnh mẽ công cuộc cải cách, hiện đại hóa hệ thống BHXH, đẩy mạnh hợp tác về BHXH với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới.

2.2.4. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính, độ tuổi

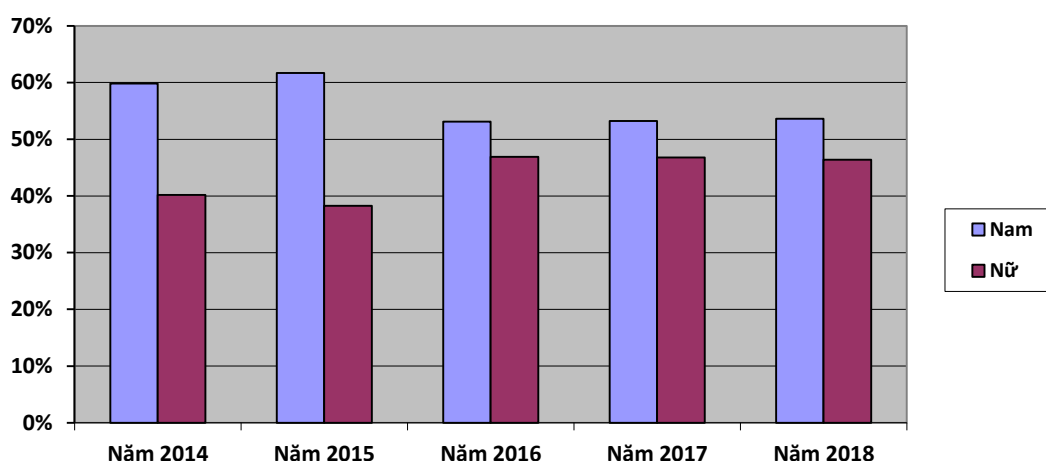
- Về cơ cấu NNL: Trong thời gian qua cơ cấu NNL của Ngành BHXH tỉnh An Giang luôn luôn bảo đảm phù hợp với vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận, có sự phân công, phân cấp và phối hợp hoạt động, tổ chức rõ ràng, theo đúng tinh thần cải cách nền hành chính của ngành, của quốc gia.

- Về giới tính: Đến thời điểm năm 2018, số cán bộ, công chức của BHXH tỉnh An Giang là 261 người, trong đó: nam giới có 140 người, chiếm 53,6%; nữ giới có 121 người, chiếm 46,4 %.

Bảng 2. 2: Cơ cấu lao động theo giới tính

CHỈ TIÊU	2014		2015		2016		2017		2018	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tổng lao động	254	100	256	100	271	100	265	100	261	100
Nam	152	59,8	158	61,7	144	53,1	141	53,2	140	53,6
Nữ	102	40,2	98	38,3	127	46,9	124	46,8	121	46,4

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ



Biểu đồ 2. 1: Biểu đồ cơ cấu lao động theo giới tính

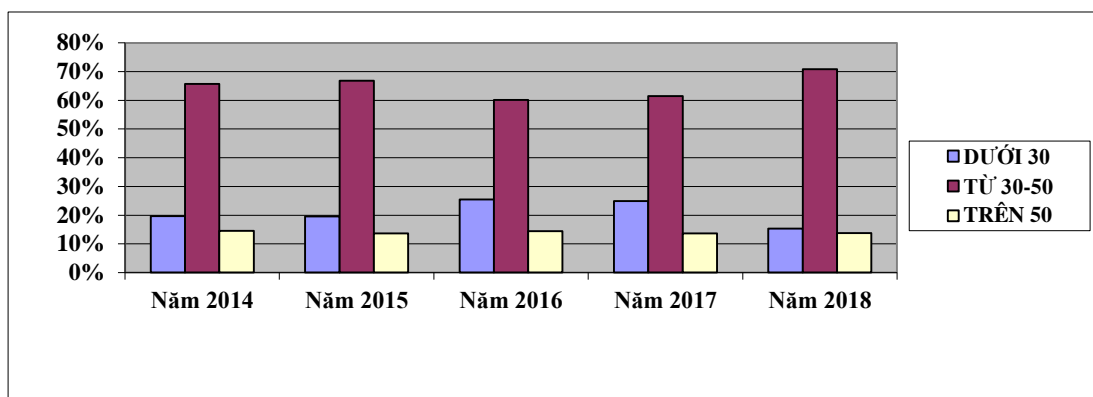
- Về độ tuổi: Cán bộ, công chức trong độ tuổi trẻ, dưới 30 tuổi chiếm 16,03% tới 70,9% từ 30 - 50 tuổi. Ở độ tuổi này, đa số cán bộ, công chức được đào tạo cơ bản, nhiệt tình, sôi nổi, tâm huyết với nghề. Cơ cấu về độ tuổi cho thấy tiềm năng phát triển của đội ngũ công chức ngành BHXH tỉnh An Giang trong tương lai là rất lớn. Tuy nhiên, hiện tại cũng có những hạn chế nhất định về thâm niên công tác và kinh nghiệm nghề nghiệp, đòi hỏi ngành BHXH tỉnh An Giang phải có quy hoạch cán bộ và tổ chức đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, đặc biệt là kinh nghiệm, kiến thức thực tế, tăng cường giao lưu trao đổi kinh nghiệm.

Trong những năm gần đây đội ngũ cán bộ, công chức của ngành BHXH tỉnh An Giang cũng được quan tâm trẻ hoá hơn, việc trẻ hoá đội ngũ công chức là điều kiện để NNL có trình độ cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, chức năng của ngành BHXH tỉnh An Giang trong việc chỉ đạo, hoạch định chính sách phát triển ngành cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Bảng 2. 3: Cơ cấu lao động theo độ tuổi

CHỈ TIÊU	2014		2015		2016		2017		2018	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tổng lao động	254	100	256	100	271	100	265	100	261	100
< 30	50	19,7	50	19,5	69	25,5	66	24,9	40	15,3
30-50	167	65,8	171	66,8	163	60,1	163	61,5	185	70,9
>50	37	14,5	35	13,7	39	14,4	36	13,6	36	13,8

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ



Biểu đồ 2. 2: Biểu đồ cơ cấu lao động theo độ tuổi

Công chức có độ tuổi dưới 30 được tuyển dụng và chiếm tỷ lệ không nhỏ trong cơ cấu NNL tại ngành BHXH tỉnh An Giang. Năm 2016 có 69 người, chiếm 25,5%. Năm 2017 số công chức có độ tuổi dưới 30 có 66 người, chiếm 24,9%, năm 2018 có 40 người, chiếm 15,3%. Như vậy, trong 3 năm số cán bộ, công chức trẻ dưới 30 tuổi đã giảm dần do nghỉ việc tìm việc mới.

Công chức ở độ tuổi từ 30 đến 50 chiếm tỷ lệ cao nhất trong tổng số nhân lực của ngành BHXH tỉnh An Giang. Năm 2016 có 163 người, chiếm 60,1%; năm 2017 có 163 người, chiếm 60,5%, năm 2018 có 185 người, chiếm 70,9%, tăng gần 9,4 % so với năm 2017. Đây là độ tuổi thể hiện đội ngũ cán bộ, công chức trẻ và có kiến thức tốt. Bởi đa số cán bộ, công chức trong độ tuổi này đều được đào tạo cơ bản, có kinh nghiệm, nhiệt tình và tâm huyết với nghề. Điều này cho thấy tiềm năng phát triển cán bộ, công chức ngành BHXH nói chung và Ngành BHXH tỉnh An Giang nói riêng trong thời gian tới là rất lớn.

Cán bộ, công chức ở độ tuổi từ 50 trở lên chiếm tỷ lệ thấp nhất và có hướng giảm dần trong các năm do cán bộ, công chức đến độ tuổi nghỉ hưu theo chế độ; đây là lực lượng công chức đã có thời gian công tác lâu năm trong ngành và có nhiều kinh nghiệm. Năm 2016 có 39 người, chiếm 14,4%; năm 2017 có 36 người, chiếm 13,6%; năm 2018 có 36 người, chiếm tỷ lệ 13,8 %.

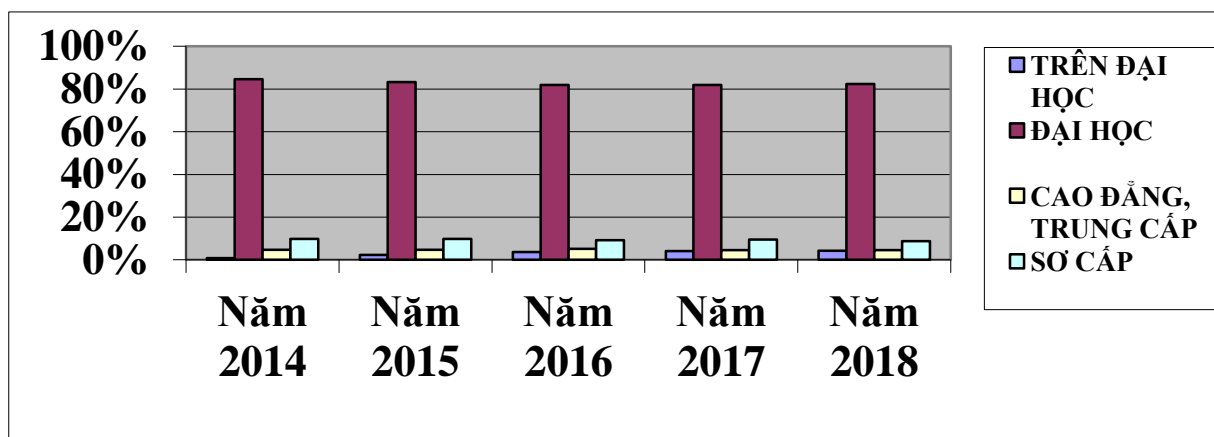
2.2.5. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ học vấn

- Về lĩnh vực chuyên môn đào tạo: ngành BHXH tỉnh An Giang hiện nay có một đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ cao, đây là một trong những điều kiện và tiêu chuẩn của đơn vị, để đáp ứng thực hiện những nhiệm vụ thực tế trong tình hình kinh tế hiện nay.

Bảng 2. 4: Cơ cấu lao động theo trình độ học vấn

C HỈ TIÊU	2014		2015		2016		2017		2018	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tổng lao động	254	100	256	100	271	100	265	100	261	100
Trên ĐH	2	0,8	6	2,3	10	3,7	11	4,2	11	4,2
Đại học	215	84,7	213	83,2	222	81,9	217	81,9	215	82,4
Cao đẳng, trung cấp	12	4,7	12	4,7	14	5,1,2	12	4,5	12	4,6
Sơ cấp	25	9,8	25	9,8	25	9,2	25	9,4	23	8,8

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ



Biểu đồ 2. 3: Biểu đồ cơ cấu lao động theo trình độ học vấn

Về trình độ văn hóa và chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức của BHXH tỉnh An Giang hầu hết có trình độ Đại học và trên Đại học (có 226 người), chiếm tỷ trọng 86,59%. Trong đó số cán bộ, công chức có trình độ sau đại học năm 2016 là 10 người, chiếm 3,69%; đến năm 2017 tăng lên 11 người, chiếm 4,15%. Năm 2018 có 11 người, chiếm 4,21 %; tăng gần 0,52% so với năm 2016.

Đội ngũ cán bộ, công chức ngành BHXH tỉnh An Giang chủ yếu có trình độ

Đại học. Năm 2016 có 222 người, chiếm tỷ lệ 81,92%. Năm 2017 có 217 người, chiếm 81,89%; Năm 2018 có 215 người, chiếm tỷ lệ 82,38%. Số cán bộ, công chức có trình độ học vấn Cao đẳng chiếm tỷ trọng ở mức độ thấp: Số công chức có trình độ chuyên môn Cao đẳng và trung cấp năm 2016 có 14 người, chiếm tỷ lệ 5,17%; Năm 2017 còn có 12 người, chiếm 4,53%; Năm 2018 có 12 người, chiếm 4,6%. Số công chức tốt nghiệp Phổ thông trung học được phân công làm các công việc của nhân viên và làm các công việc giản đơn (vệ sinh, tạp vụ, bảo vệ, lái xe...).

Đánh giá chung, chất lượng NNL tại ngành BHXH tỉnh An Giang có trình độ học vấn chuyên môn, nghiệp vụ khá cao và ổn định, nhất là số có trình độ trên Đại học tăng dần qua các năm. Tuy nhiên, số công chức có trình độ từ Đại học giảm nhẹ; nguyên nhân một phần do công chức nghỉ việc. Xuất phát từ yêu cầu đó việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ là nhiệm vụ cấp bách thường xuyên đối với ngành BHXH tỉnh An Giang. Bởi vậy, bên cạnh việc nâng cao năng lực đầu vào thông qua công tác tuyển dụng, ngành BHXH tỉnh An Giang đã đưa ra nhiều biện pháp để tăng cường thúc đẩy nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ công chức của ngành trên địa bàn tỉnh. Trên cơ sở các tiêu chuẩn của công chức mà luật pháp đã quy định, BHXH tỉnh An Giang cũng luôn luôn rà soát những yêu cầu đặc thù của ngành, của từng công việc vị trí chức danh cụ thể để từ đó có các biện pháp yêu cầu công chức bổ sung nâng cao hoặc tổ chức đào tạo bồi dưỡng, huấn luyện nghiệp vụ cho công chức toàn ngành đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Từ phân tích thực trạng NNL tại BHXH tỉnh An Giang có thể thấy có rất nhiều thành công trong phát triển NNL ngành, những thành công có những nguyên nhân sau:

- Nguyên nhân khách quan:

Thứ nhất, xác định được việc bảo đảm thu nhập cho cán bộ, công chức là một nhân tố quan trọng trong các chính sách thu hút nhân lực. Ngoài mức lương cơ bản trả theo trình độ chuyên môn, phụ cấp ưu đãi nghề theo đúng quy định của nhà nước, ngành BHXH tỉnh An Giang còn có chế độ thưởng, làm thêm ngoài giờ và các khoản phúc lợi khác cho cán bộ, công chức để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, khuyến khích tinh thần làm việc cho đội ngũ cán bộ, công chức trong các

cơ quan, đơn vị của ngành BHXH tỉnh An Giang.

Hệ thống lương thưởng hiện nay của ngành BHXH tỉnh An Giang đang được thực hiện theo quy định của Chính phủ và cơ chế đặc thù, được đánh giá là một trong những cơ quan, đơn vị có tính cạnh tranh hơn so với các cơ quan hành chính Nhà nước khác. Nhưng lại khá thấp so với chế độ lương thưởng tại các doanh nghiệp. Vì vậy, với hệ thống lương thưởng hiện nay vẫn chưa đủ sức để hấp dẫn thu hút và giữ chân đội ngũ nhân lực giỏi, có trình độ chuyên môn sâu. Điều này dẫn đến tình trạng các cán bộ giỏi dễ chuyển đến các cơ quan có mức lương cao hơn.

Ngành BHXH tỉnh An Giang là đơn vị hành chính thực hiện việc khoán biên chế và kinh phí hoạt động, do đó khác với đơn vị hành chính nhà nước thuần túy khác, thu nhập của cán bộ, công chức trong ngành được phân bổ theo kết quả công việc đầu ra và được chi tối đa đến 1,8 lần tiền lương.

Để việc phân bổ thu nhập thực sự phản ánh đúng kết quả công việc đồng thời tạo khích lệ đối với cán bộ, công chức ngành BHXH tỉnh An Giang đã xây dựng các quy chế bình xét, đánh giá công chức làm căn cứ phân bổ tiền lương và thu nhập hàng tháng, hàng quý. Kết quả triển khai đã tạo động lực lớn đối với cán bộ, công chức và đặc biệt là tạo không khí sôi nổi và tinh thần đoàn kết trong nội bộ mỗi cơ quan, đơn vị thuộc ngành BHXH tỉnh. Kết quả đánh giá, phân loại lao động không những làm cơ sở để phân bổ tiền lương, thu nhập mà còn là cơ sở để xem xét, đánh giá cán bộ, công chức hàng năm để có kế hoạch bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức [7].

Thứ hai, việc xác định mục tiêu nâng cao chất lượng nhân lực là một trong những nhiệm vụ chính trị then chốt trong việc tổ chức, triển khai thực hiện thành công nhiệm vụ chuyên môn của cơ quan quản lý có thẩm quyền (Chính phủ, BHXH Việt Nam). Để thực hiện mục tiêu này, Chính phủ, BHXH Việt Nam đã phải triển khai đồng bộ nhiều giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đầu vào của nhân lực, tạo môi trường làm việc cạnh tranh, lành mạnh, tăng thu nhập của cán bộ, công chức ngành Bảo hiểm nói chung và ngành BHXH An Giang nói riêng và BHXH của tỉnh An Giang cũng được hưởng lợi từ những chủ trương, tầm nhìn này.

- Nguyên nhân chủ quan:

Thứ nhất, Ngành BHXH tỉnh An Giang đã có nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò to lớn của việc phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành.

Trong kế hoạch phát triển, ngành BHXH tỉnh An Giang luôn xác định nhân tố con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực trong quá trình phát triển của ngành. Do đó, phát triển NNL, tập trung xây dựng người cán bộ công chức của ngành BHXH tỉnh An Giang có phẩm chất tốt, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ vững, đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và của ngành là một khâu đột phá quan trọng nhất trong quá trình phát triển. Ngành BHXH tỉnh An Giang luôn luôn coi trọng việc bồi dưỡng phát triển NNL là một công tác hết sức quan trọng, đội ngũ cán bộ công chức ngành là nhân tố quyết định đến chất lượng hiệu quả của ngành và sự thành công của công tác đổi mới, hiện đại hoá ngành. Vì vậy, trong những năm qua đội ngũ cán bộ công chức của ngành BHXH tỉnh An Giang ngày càng được lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng.

Thứ hai, ngành BHXH tỉnh An Giang luôn quan tâm đến tinh thần sức khỏe cho công chức bằng các hoạt động thiết thực. Hàng năm, ngành BHXH tỉnh An Giang phối hợp với Công đoàn, Đoàn thanh niên tổ chức tốt các hoạt động, phong trào thể dục thể thao... để qua đó góp phần nâng cao ý thức rèn luyện thể lực trong các cơ quan đơn vị của ngành. Hàng năm ngành còn tạo điều kiện cho cán bộ, công chức tham gia thăm quan, nghỉ mát, tổ chức các buổi giao lưu văn nghệ giữa các đơn vị với nhau, giữa BHXH An Giang với ngành BHXH của các tỉnh bạn, với các cơ quan trên địa bàn; tổ chức các ngày lễ như ngày tết trung thu, tết thiếu nhi... để tăng cường sự giao lưu giữa các cán bộ, công chức với nhau thể hiện tinh thần đoàn kết và trách nhiệm nâng cao đời sống tinh thần cho cán bộ, công chức. Bên cạnh đó, ngành BHXH của tỉnh cũng rất quan tâm phát động các phong trào đoàn thể một cách tích cực để gắn kết với người lao động nhằm bảo đảm đời sống vật chất, chăm sóc sức khỏe và tạo môi trường để cán bộ, công chức phát huy được tốt nhất năng lực, khả năng để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Từ phong trào này, đã chọn ra được những cán bộ, công chức có năng khiếu để thành lập các đội thể thao, văn nghệ trong cơ quan đi tham gia giao lưu với các đơn vị bạn. Sự thoải mái về tư tưởng tinh thần cũng như vật chất đã tạo ra sự hứng khởi phấn chấn trong công việc,

giúp cho đội ngũ cán bộ, công chức cơ quan cảm thấy gần gũi thân thiện nhau hơn, có nghị lực và trách nhiệm hơn trong công việc, cũng như với đồng nghiệp với tinh thần đoàn kết, thân ái, giúp đỡ nhau trong công việc đã tiếp thêm sức mạnh để họ hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ, công chức được đóng BHXH và bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đầy đủ theo đúng quy định của pháp luật lao động cũng như luật cán bộ, công chức. Với đặc thù công việc của ngành, áp lực và trách nhiệm công việc lớn, đòi hỏi mọi cán bộ, công chức phải có sức khỏe bền bỉ, dẻo dai, mới có thể hoàn thành được nhiệm vụ. Để nâng cao thể lực sức khỏe cho cán bộ công chức, hàng năm, ngành BHXH của tỉnh An Giang đều tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho công chức tại các cơ sở y tế có uy tín. Đồng thời ngành rất quan tâm đến việc nâng cao sức khỏe của cán bộ, công chức bằng các hành động cụ thể và thiết thực như: Hàng năm, ngành BHXH của tỉnh An Giang đều tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho tất cả cán bộ công chức làm việc tại các cơ quan, đơn vị của ngành. Từ năm 2014 đến năm 2018, tình hình sức khỏe của công chức ngành BHXH của tỉnh An Giang luôn được duy trì tốt, số cán bộ có sức khỏe loại A luôn đạt trên 95%.

Thứ tư, ngành BHXH của tỉnh An Giang cũng rất coi trọng cải thiện điều kiện và môi trường làm việc. Về điều kiện làm việc, trước hết là tổ chức, bố trí phục vụ nơi làm việc. Ngành BHXH của tỉnh An Giang luôn chú trọng tăng cường đầu tư trang thiết bị hiện đại, kỹ thuật, cơ sở vật chất khang trang cho nơi làm việc. Luôn chú trọng, quan tâm đến môi trường văn hóa cơ quan, đặc biệt là trong đối xử, quan hệ giữa các cấp lãnh đạo với cán bộ, công chức, giữa các đồng nghiệp trong cùng một bộ phận, bảo đảm có một môi trường thân thiện, đoàn kết, cởi mở trong công việc, tạo ra tâm lý thoải mái ở nơi làm việc, giảm áp lực căng thẳng trong công việc. Tập thể lãnh đạo BHXH của tỉnh và các thành phố, thị xã, huyện thường xuyên quan tâm thăm hỏi động viên, nắm bắt tâm tư tình cảm của cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị và chia sẻ khó khăn, vui buồn cùng với họ. Đã tạo ra được bầu không khí làm việc thực sự chân tình cởi mở, dân chủ, đoàn kết gắn bó trong các cơ quan, đơn vị trong toàn ngành.

Thứ năm, ngành BHXH tỉnh An Giang thường xuyên rà soát những yêu cầu đặc thù của ngành BHXH, của từng vị trí việc làm cụ thể để có các biện pháp yêu cầu và tạo điều kiện cho cán bộ, công chức của đơn vị được tự học tập bổ sung nâng cao hoặc tổ chức các lớp đào tạo bồi dưỡng, huấn luyện nghiệp vụ cho công chức trong đơn vị. Tùy theo từng đối tượng cụ thể trong từng cơ quan, đơn vị thuộc ngành BHXH tỉnh An Giang, mà áp dụng các hình thức và phương pháp đào tạo khác nhau như: Đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, đào tạo trong công việc, đào tạo ngoài công việc với nhiều hình thức đào tạo như kèm cặp, chỉ dẫn, luân chuyển công việc, tập huấn, bồi dưỡng hay đào tạo chính quy dài hạn...

Công tác nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức trong ngành thông qua bồi dưỡng, đào tạo hàng năm qua đã đạt được nhiều thành tích. Nguyên nhân của sự thành công trong công tác bồi dưỡng công chức là do BHXH của tỉnh đã nhận thức đúng được vị trí công tác cán bộ và công tác bồi dưỡng công chức trong thời kỳ mới và có sự đầu tư đúng mức đối với các công tác bồi dưỡng phát triển. Đồng thời ngành BHXH tỉnh An Giang luôn động viên và khuyến khích đội ngũ công chức phát huy sáng kiến, tài năng, sức sáng tạo và cải tiến phương pháp làm việc, áp dụng các thành tựu khoa học công nghệ vào trong thực tiễn hoạt động của đơn vị trong quá trình công tác. Luôn tạo ra các phong trào thi đua để mọi cán bộ, công chức trong đơn vị có những sáng kiến cải tiến trong công việc hằng ngày.

Vào cuối mỗi năm, căn cứ vào kết quả đánh giá của từng tập thể và cá nhân công chức. Ngành BHXH tỉnh An Giang thực hiện công tác thi đua khen thưởng dựa trên sự đánh giá thành tích công tác và công việc được cán bộ, công chức thực hiện trong suốt quá trình làm việc. Việc khen thưởng đã phát huy được động lực về vật chất và động lực về tinh thần cho công chức, tạo ra bầu không khí thi đua sôi nổi trong nội bộ tổ chức, mang lại hiệu quả thiết thực. Hàng năm, đội ngũ cán bộ, công chức được bình xét thi đua, xếp loại công chức với các mức: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả đánh giá được lãnh đạo đơn vị sử dụng vào nhiều mục đích khác nhau trong đó mục đích cụ thể nhất đó là khen thưởng, đề bạt, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng công chức lớp kế cận trong công tác điều hành cơ quan.

2.3. Những vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL BHXH tỉnh An Giang

2.3.1. Số lượng nguồn nhân lực BHXH An Giang còn thiếu

Tính đến 31/12/2018, theo chỉ tiêu trên giao cho BHXH của tỉnh An Giang là 272 biên chế, trong khi đó số cán bộ, công chức của toàn ngành hiện có là 256 người. Như vậy, so với biên chế được trên giao, ngành BHXH của tỉnh An Giang còn thiếu là 16 người. Số lượng cán bộ, công chức ngành BHXH của tỉnh An Giang không chỉ thiếu so với biên chế được trên giao mà còn thiếu so với yêu cầu thực tế phát triển của ngành, đặc biệt là thiếu những chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ giỏi ở các lĩnh vực mới, lĩnh vực khó. Số lượng cán bộ công chức ở một số bộ phận vừa thừa, lại vừa thiếu (thừa ở bộ phận hành chính, tạp vụ...) [7].

2.3.2. Chất lượng nguồn nhân lực BHXH An Giang còn nhiều hạn chế

Chất lượng cán bộ, công chức ngành BHXH tỉnh An Giang trong những năm gần đây tuy đã được nâng lên, nhưng chưa tương xứng với yêu cầu phát triển của tỉnh và của ngành. Trình độ của một bộ phận cán bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành, thiếu khả năng thích ứng với những tình huống thực tế, thiếu năng động sáng tạo, chưa tự tin trong xử lý công việc, nhất là các công việc mới, đòi hỏi phải độc lập giải quyết. Một số cán bộ lãnh đạo năng lực lãnh đạo quản lý chưa đáp ứng tốt được yêu cầu; hạn chế về kiến thức kinh tế vĩ mô và kiến thức về xây dựng kế hoạch, kỹ năng tổ chức công việc; chưa được đào tạo một cách bài bản về quản lý hành chính nhà nước và quản lý nhân lực, nên công tác điều hành, quản lý đạt hiệu quả chưa cao. Một bộ phận cán bộ, công chức khả năng tiếp cận các công nghệ ứng dụng hỗ trợ triển khai các quy trình nghiệp vụ trong công tác quản lý rất hạn chế. Đội ngũ nhân lực trẻ là sinh viên mới tốt nghiệp ở các cơ sở đào tạo được tuyển dụng vào ngành nhìn chung chưa đáp ứng tốt được công việc, do mới được đào tạo cơ bản về mặt lý thuyết, thiếu kinh nghiệm thực tiễn.

Về phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc: Vẫn còn một bộ phận cán bộ công chức, người lao động thiếu rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, có những hành vi tiêu cực, những thiếu sót trong thực thi nhiệm vụ được minh chứng qua việc thực hiện kỷ luật đối với công chức, người lao động trong ngành như năm 2015: hạ bậc lương 01 công chức; Năm 2017 và 2018: Khiển trách 02 công chức [5], [6], [7].

Về kinh nghiệm, trình độ năng lực thực tiễn của cán bộ, công chức trẻ trong ngành còn hạn chế. Việc thi chuyên ngạch công chức thực hiện theo các quy định của Bộ Nội vụ về trình độ văn bằng, chứng chỉ, tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch công chức ứng với các loại công chức được xét chuyên. Các thí sinh đăng ký dự thi tuyển vào ngành đa số là các sinh viên mới ra trường, chưa có thời gian công tác, kinh nghiệm, năng lực thực tiễn trong giải quyết công việc có nhiều hạn chế. Thời gian để một cán bộ, công chức mới nắm bắt các kiến thức chuyên ngành, giải quyết được công việc của ngành đặt ra và theo kịp các công chức đi trước phải mất thời gian từ 3 đến 5 năm. Số lượng công chức trẻ, dưới 30 tuổi chiếm gần 15,3% cán bộ, công chức toàn ngành BHXH tỉnh An Giang. Bên cạnh đó, số lượng cán bộ, công chức từ 50 tuổi trở lên chiếm tỷ lệ không nhỏ, có xu hướng giảm dần trong các năm do đến tuổi về hưu, đây là nhóm công chức có kinh nghiệm, trình độ năng lực thực tiễn nhưng việc cập nhật các kiến thức mới, sử dụng công nghệ thông tin áp dụng vào xử lý công việc còn chậm, kém hiệu quả. Đây cũng là một trong những hạn chế trong phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang trong thời gian qua.

2.3.3. Cơ cấu nguồn nhân lực BHXH An Giang còn bất hợp lý

Nguồn nhân lực có trình độ học vấn dưới đại học còn chiếm tỷ trọng cao so với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức của ngành: năm 2016 có 14 người, chiếm tỷ lệ 5,17 %; Năm 2017 còn có 12 người, chiếm 4,53 %; Năm 2018 có 12 người, chiếm 4,6%. Theo quy hoạch về phát triển đội ngũ cán bộ, công chức của ngành BHXH tỉnh An Giang đến năm 2018 có 95 % cán bộ, công chức có trình độ Đại học trở lên [5], [6], [7]. Như vậy, so với thực tế, chỉ tiêu này chưa đạt. Tỉnh An Giang là một trong những tỉnh của vùng đồng bằng sông cửu long có tốc độ phát triển kinh tế nhanh, đối tượng tham gia bảo hiểm lớn, yêu cầu thu BHXH và bảo hiểm y tế ngày càng tăng, nhiều vấn đề liên quan đến bảo hiểm có những phát sinh mới đòi hỏi phải giải quyết. Vì vậy, đòi hỏi trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức trong ngành BHXH tỉnh phải tương xứng với yêu cầu phát triển của thực tiễn đặt ra. Do đó, tỷ lệ công chức có trình độ nêu trên là một hạn chế đối với việc hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm của ngành BHXH tỉnh An Giang.

2.4. Nguyên nhân tồn tại trong phát triển NNL BHXH tỉnh An Giang

2.4.1. Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, Chính sách về tiền lương còn bất hợp lý. Chính phủ đã có chủ trương khoán biên chế và kinh phí hoạt động đối với BHXH Việt nam. Tuy nhiên hệ số tiền lương khoán như hiện nay là rất khó giữ chân đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ, có năng lực chuyên môn giỏi ở lại làm việc. Việc sử dụng các biện pháp khuyến khích, tạo điều kiện và cơ hội phát triển cho các cán bộ, công chức trong đơn vị còn chưa được chú trọng và phát huy đúng mức, nên chưa tạo được lòng tin, sự nhiệt tình và tâm huyết của cán bộ, công chức trẻ, có năng lực với công việc.

Thứ hai, cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức ngành BHXH còn có những bất hợp lý, chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác, cụ thể như: chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức (tiền lương, phụ cấp và các chế độ bảo hiểm) chưa tương xứng với công việc họ đảm nhiệm, chưa được chi trả theo vị trí việc làm mà còn mang tính chất cào bằng nên một bộ phận cán bộ, công chức sao nhãng công việc, không có chí hướng phấn đấu, rèn luyện dẫn đến hiệu quả công việc thấp, một số công chức có năng lực, trình độ chuyên môn tốt đã chuyển ra ngoài cơ quan hành chính để tìm các môi trường làm việc tốt hơn và có thu nhập cao hơn. Chế độ chính sách chưa phù hợp là rào cản đối với công tác tuyển dụng, khó có khả năng thu hút được những người có trình độ vào làm việc trong ngành BHXH tỉnh An Giang.

2.4.2. Nguyên nhân chủ quan

- *Thứ nhất*, trong tuyển dụng, chưa chú trọng nhiều vào thực chất, đồng thời, không thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát trong phân cấp tuyển dụng: trong thực tiễn, khi tuyển dụng theo phân cấp, các cơ quan đơn vị thuộc và trực thuộc BHXH An Giang thường chỉ quan tâm đặt nặng đến điều kiện cần là bằng cấp, mà chưa chú trọng nhiều đến điều kiện đủ là kinh nghiệm làm việc, kỹ năng làm việc nhóm và kỹ năng độc lập của ứng viên. Bên cạnh đó, công tác kiểm tra, giám sát chất lượng tuyển dụng chưa được thực hiện thường xuyên. Dẫn đến tình trạng chất lượng đầu vào khi tuyển dụng rất thấp. Thực tế cho thấy, nhiều cán bộ, công chức

sau khi tuyển dụng mới được đào tạo hoặc tiếp tục đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ thì mới đảm đương được công việc.

- *Thứ hai, khả năng học tập còn hạn chế, ý thức phấn đấu nâng cao trình độ chưa cao:* Nhìn chung, trình độ kiến thức chuyên môn nghiệp vụ của một số cán bộ công chức ở các bộ phận còn yếu, trình độ công nghệ thông tin yếu, chưa chuyên nghiệp, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới, thiếu kiến thức chuyên sâu. Tuy nhiên, không ít cán bộ công chức không tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, công nghệ thông tin. Trong đó, một số trường hợp do hạn chế về tuổi tác, sức khỏe, hoặc nền tảng học vấn. Một số trường hợp khác còn chưa thực sự tận tụy với công việc do thiếu động lực. Một số trường hợp khác thiếu ý thức vươn lên, chưa chấp hành nghiêm kỷ cương, kỷ luật trong việc học hỏi, nghiên cứu.

- *Thứ ba, phân công, phân nhiệm chưa hợp lý:* thực tế tại một số đơn vị trong ngành vừa thừa, vừa thiếu cán bộ cả về số lượng và chất lượng. Có tình trạng này là do kế hoạch sử dụng cán bộ, quy hoạch sử dụng cán bộ chưa khoa học, việc xử lý để khắc phục vướng mắc được thực hiện bằng các giải pháp tình thế, chưa có tính dài hạn, việc phân bổ số lượng cán bộ, công chức chưa thực sự phù hợp với yêu cầu công việc các bộ phận trong từng cơ quan, đơn vị.

- *Thứ tư, chưa thực hiện tốt việc tinh gọn đội ngũ cán bộ, công chức:* chính sách tinh gọn đội ngũ cán bộ, công chức còn nhiều khó khăn, vướng mắc trong thực thi, nên chưa thể thực hiện triệt để, dẫn đến tình trạng không đưa được ra ngoài cơ quan một số cán bộ công chức có vi phạm kỷ luật lao động, hoặc không thể giải quyết để tinh giản các cán bộ, công chức năng lực công tác rất hạn chế. Ngoài ra, nhiều cán bộ, công chức (hầu như) chỉ nắm rõ nghiệp vụ của mình được giao đảm nhận thông qua kinh nghiệm được tích lũy, mà chưa được trải nghiệm qua các mảng nghiệp vụ liên quan khác, vì công tác điều động, luân chuyển, luân phiên công việc triển khai chưa quyết liệt nên đã không phát huy hết được khả năng và thậm chí còn chủ quan trong nghiệp vụ khi chỉ làm tại một vị trí việc làm nhiều năm.

- *Thứ năm, chưa thực hiện tốt công tác đào tạo bồi dưỡng:* công tác đào tạo bồi dưỡng mới chỉ nhằm vào mục đích giúp cán bộ, công chức hoàn thiện về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp là chủ yếu, chưa thực hiện được việc đào tạo chuyên

sâu cho đội ngũ công chức hoạch định chính sách, đào tạo nghiệp vụ nghề cho cán bộ, công chức mới tuyển dụng, đào tạo nâng cao cho toàn thể cán bộ, công chức.

2.5. Những vấn đề đặt ra để phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang

Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang thời gian qua đã và đang nổi lên các mâu thuẫn cần phải giải quyết đó là:

Một là, giải quyết mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có đội ngũ cán bộ, công chức ngành BHXH tỉnh An Giang có số lượng đủ, chất lượng tốt, cơ cấu phù hợp, tương xứng với vị trí, vai trò, nhiệm vụ được giao và yêu cầu phát triển của ngành trong hình mới. Thực trạng đội ngũ công chức ngành BHXH tỉnh An Giang còn nhiều hạn chế: số lượng thiếu so với chỉ tiêu biên chế được giao, thiếu về số lượng so với yêu cầu công việc; chất lượng đội ngũ công chức chưa đồng đều, công chức trẻ có kiến thức chuyên môn nghiệp vụ nhưng thiếu kinh nghiệm, kỹ năng làm việc, trong khi nhóm công chức lớn tuổi có kinh nghiệm, kỹ năng làm việc, kỹ năng giao tiếp tốt nhưng hạn chế về cập nhật, sử dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc.

Hai là, mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có cơ chế đồng bộ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ cán bộ, công chức ngành BHXH tỉnh An Giang với thực trạng cơ chế chính sách còn thiếu, chưa đồng bộ. Hiện nay, việc đào tạo, bồi dưỡng, cũng như chính sách đãi ngộ đối với công chức ngành BHXH tỉnh An Giang được thực hiện theo chỉ đạo chung của BHXH Việt Nam: về chỉ tiêu đào tạo, kinh phí đào tạo, chương trình đào tạo; ngoài kinh phí chi tiền lương, Chính phủ và BHXH Việt Nam chủ trương thực hiện khoán chi đối với từng công chức trong toàn ngành BHXH. Việc áp dụng chế độ đãi ngộ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng chung của toàn ngành đối với ngành BHXH tỉnh An Giang như vậy là không phù hợp. Với vị trí là một trong những đơn vị có số thu về BHXH, BHYT và đối tượng phục vụ của Bảo hiểm tương đối lớn của cả nước, ngành BHXH tỉnh An Giang cần phải có cơ chế đặc thù để thu hút người tài, chế độ đãi ngộ hợp lý để giữ chân những cán bộ, công chức giỏi, cũng như chính sách đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao trình độ chuyên môn của từng cán bộ, công chức để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ và đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành trong tình hình mới.

Ba là, mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có nhận thức đúng đắn, đồng thuận của xã hội đối với phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang với thực trạng nhận thức còn chưa thống nhất như hiện nay. Trong bất cứ nền kinh tế nào, NNL đều giữ vai trò quyết định đối với các hoạt động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ. Những công trình nghiên cứu về tăng trưởng kinh tế đã chứng minh rõ vai trò to lớn của giáo dục, sức khỏe và các mặt chất lượng khác của con người trong việc tạo ra tăng trưởng kinh tế. Các nghiên cứu đều chỉ ra rằng những đầu tư về vốn chỉ góp một phần nhỏ vào sự tăng trưởng kinh tế. Phần lớn giá trị của sản phẩm thặng dư là do chất lượng lao động quyết định. Tầm quan trọng của NNL không chỉ dừng lại ở nhận thức lý luận, ở tư duy của các nhà lãnh đạo mà luôn luôn được khẳng định trong cuộc sống. Trên cơ sở thực tiễn và lý luận về vai trò động lực của NNL đối với quá trình CNH đất nước, Đảng ta đã chỉ đạo *“lấy việc phát huy yếu tố con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững”*. Yêu cầu đặt ra đối với ngành Bảo hiểm nói chung và ngành BHXH tỉnh An Giang nói riêng cần phải có nhận thức đúng đắn, xuyên suốt đối với việc phát triển NNL của ngành. Nhận thức này phải được thống nhất từ Trung ương đến địa phương. Nâng cao, phát triển NNL ngành Bảo hiểm nói chung và ngành BHXH tỉnh An Giang nói riêng là một trong những biện pháp hiệu quả nhất bảo đảm cho ngành BHXH tỉnh An Giang hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ trong thời gian tới.

Bốn là, mâu thuẫn giữa yêu cầu cao về NNL ngành BHXH tỉnh An Giang với chất lượng giáo dục đào tạo còn nhiều hạn chế như hiện nay. Hầu hết các đợt tuyển dụng mới công chức trong thời gian gần đây, ngành Bảo hiểm nói chung và ngành BHXH tỉnh An Giang nói riêng đều phải tổ chức đào tạo lại, đào tạo chuyên sâu hơn đối với công chức mới. Nguyên nhân chính là do các đối tượng mới tuyển dụng chưa có kinh nghiệm, chưa có những kỹ năng cơ bản cần thiết để thực hiện và đảm nhiệm công việc được ngay. Trong điều kiện kinh tế ngày càng phát triển, trình độ khoa học kỹ thuật ngày càng hiện đại, các đối tượng phục vụ của bảo hiểm ngày càng đa dạng phong phú, yêu cầu chất lượng phục vụ ngày càng cao và kịp thời. Vì vậy, đòi hỏi chất lượng đầu vào của NNL ngành Bảo hiểm phải tương xứng.

2.6. Những vấn đề rút ra từ thực trạng phát triển NNL BHHH tỉnh An

Giang

Trong thời gian qua ngành BHHH tỉnh An Giang đã đạt được nhiều thành tựu to lớn về phát triển NNL, trong đó nổi lên những thành tựu nổi bật đó là: Phát triển NNL về mô hình tổ chức bộ máy, ngành BHHH tỉnh An Giang đã kiên toàn thực hiện nghiêm túc theo quy định của BHHH Việt Nam về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của BHHH tỉnh An Giang trực thuộc BHHH Việt Nam. Phát triển NNL của ngành BHHH tỉnh An Giang về số lượng cơ bản đã đáp ứng được theo quy định. Về chất lượng NNL của ngành BHHH tỉnh An Giang trong những năm gần đây được phát triển cơ bản đảm bảo theo đúng tiêu chuẩn, tiêu chí của ngành và có cơ cấu tương đối hợp lý. Bên cạnh những thành tựu, trong quá trình phát triển NNL của mình còn có những hạn chế nhất định đó là: Về số lượng công chức so với quy định còn thiếu so với yêu cầu phát triển của ngành, đặc biệt là thiếu những chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ giỏi ở các lĩnh vực mới, lĩnh vực khó. Số lượng cán bộ công chức ở một số bộ phận vừa thừa, lại vừa thiếu, ở một số bộ phận, một số đơn vị của ngành còn có sự mất cân đối về cơ cấu. Về nguyên nhân thành tựu đó là: Ngành BHHH tỉnh An Giang đã có nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò to lớn của việc phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành; Bối cảnh mới của thế giới, khu vực và trong nước đã và đang tạo ra những điều kiện thuận lợi cho công tác phát triển NNL nói chung và của ngành BHHH tỉnh An Giang nói riêng; Một số chủ trương, chính sách về phát triển NNL của ngành BHHH tỉnh An Giang đã bám sát thực tiễn phù hợp với yêu cầu phát triển của ngành và bước đầu quán triệt, thực hiện có hiệu quả các chủ trương chính sách của ngành; ngành BHHH tỉnh An Giang đã chủ động trong công tác thu hút, quy hoạch, phát triển NNL; Công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển NNL của ngành từng bước được đổi mới và nâng cao. Những nguyên nhân hạn chế chủ yếu đó là: Chất lượng đội ngũ công chức, viên chức chưa đáp ứng yêu cầu cải cách - hiện đại hoá của ngành; Một bộ phận cán bộ công chức về nhận thức chính trị còn hạn chế; Việc phân bổ NNL còn bất cập; Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức của ngành vẫn còn chủ yếu chú trọng về số lượng, chất lượng còn hạn chế; Công tác

quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại công chức, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức còn nhiều bất cập. Để phát huy những thành tựu và khắc phục những hạn chế trong phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang trong thời gian tới thì chúng ta cần phải xây dựng được hệ thống quan điểm và giải pháp phù hợp.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Từ khi thành lập đến nay, BHXH tỉnh An Giang đã đạt nhiều thành quả đáng khích lệ, có những bước phát triển lớn, đã không ngừng lớn mạnh, Tuy nhiên, vẫn còn nhiều vấn đề đáng bàn trong phát triển NNL.

Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển NNL tại BHXH tỉnh An Giang cho thấy, trong những năm qua, vấn đề phát triển NNL đã được quan tâm cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Chính sách đãi ngộ được quan tâm, công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo đối với cán bộ công chức không ngừng có những tiến bộ. Đã chú trọng đến việc thu hút và phát triển đội ngũ cán bộ công chức có trình độ và năng lực phù hợp, đã xây dựng một tỷ lệ cán bộ công chức khá hợp lý.

Nhưng bên cạnh đó, việc phát triển NNL tại BHXH tỉnh An Giang vẫn còn nhiều những bất cập, những hạn chế do nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan, đã tác động kìm hãm đến phát triển NNL tại BHXH tỉnh An Giang, ảnh hưởng đến kết quả hoạt động của đơn vị và phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Do đó, nếu nội dung chương 1 là cơ sở lý luận nền tảng của luận văn, thì nội dung chương 2 chính là cơ sở thực tế của luận văn để từ đó, tác giả nghiên cứu, tìm ra các giải pháp để phát triển NNL tại BHXH tỉnh An Giang.

Chương 3
GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH BẢO HIỂM
XÃ HỘI TỈNH AN GIANG ĐẾN NĂM 2025

3.1. Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang

3.1.1. Phát triển đồng bộ nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang

Mục tiêu phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang đến năm 2025 là: xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, ổn định, có số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý, đủ năng lực, phẩm chất để thực thi công vụ một cách có hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển và hiện đại hóa ngành BHXH, đáp ứng được mục tiêu chiến lược phát triển đến năm 2020 theo Quyết định số 445/QĐ-BHXH ngày 11/05/2012 của BHXH Việt nam đã xây dựng các đề án theo đúng chiến lược cải cách hiện đại hóa ngành đến năm 2020, trong đó đã xây dựng Đề án về Tổ chức bộ máy và phát triển NNL ngành BHXH giai đoạn 2011 – 2020. Đến năm 2020, đưa công tác quản lý và phát triển nhân lực của ngành BHXH nói chung và ngành BHXH tỉnh An Giang vào nề nếp, chính quy, hiện đại, bảo đảm tuân thủ nguyên tắc quản lý cán bộ và cơ sở pháp lý của công việc. Để thực hiện quan điểm này cần thực hiện tốt một số yêu cầu sau:

- *Một là*, hoàn thiện chính sách và quy trình quản lý cán bộ, công chức theo hướng nâng cao tính chuyên nghiệp, trình độ quản lý tiên tiến của đội ngũ cán bộ, công chức; chú trọng phát triển đội ngũ công chức nghiên cứu, có năng lực và trình độ chuyên môn cao. Sắp xếp hợp lý nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, mô hình tổ chức và cơ chế quản lý mới của ngành.

- *Hai là*, cơ cấu và sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo chất lượng, nâng cao tính chuyên nghiệp, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tác nghiệp giỏi, thực hiện quy hoạch, luân chuyển để đào tạo, bổ nhiệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo tại các đơn vị thuộc và trực thuộc theo hướng trẻ hoá, đảm bảo tính ổn định, kế thừa và phát triển.

- *Ba là*, cụ thể hóa các Quy chế, quy trình về quản lý cán bộ, công chức phù hợp với yêu cầu quản lý trên địa bàn; tăng cường công tác luân phiên, luân chuyển

vị trí công việc nhằm đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý cho cán bộ, công chức trẻ. Hàng năm, tỷ lệ công chức trẻ được luân phiên, luân chuyển công việc đạt từ 30% đến 40%.

- *Bốn là*, triển khai đề án mô tả vị trí việc làm gắn với cơ cấu ngạch công chức của từng tổ chức thuộc và trực thuộc ngành BHXH tỉnh An Giang để báo cáo BHXH Việt Nam trình cấp có thẩm quyền phê duyệt, từ đó xác định nhu cầu biên chế của ngành BHXH tỉnh An Giang đến năm 2025 một cách phù hợp.

3.1.2. Phát huy năng lực nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang

Mỗi cán bộ, công chức trong ngành BHXH tỉnh An Giang vừa phải có những kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của ngành, vừa phải am hiểu và giải quyết tốt các công việc thấu tình, đạt lý cho các đối tượng hưởng Bảo hiểm theo đúng pháp luật đã quy định. Do đó, mọi cán bộ, công chức trong ngành không những có kiến thức chuyên môn giỏi mà còn phải nắm vững pháp luật và có kiến thức tổng hợp thì mới có thể hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao. Vì vậy, đòi hỏi BHXH tỉnh An Giang phải phát huy sức mạnh tổng hợp trong phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành trong thời gian tới. Để thực hiện tốt nội dung trên ngành BHXH tỉnh cần chú trọng một số yêu cầu sau:

Một là, chú trọng khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho cán bộ, viên chức tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ; đẩy mạnh công tác bồi dưỡng tại các cơ quan, đơn vị; quan tâm phát huy những thế mạnh nội lực trong chính NNL của ngành; sử dụng các hệ thống nhà trường, các cơ sở đào tạo của tỉnh phục vụ đặc lực cho phát triển NNL của ngành.

Hai là, BHXH tỉnh An Giang cần chú trọng tăng cường hợp tác tốt với các cơ sở đào tạo nằm trong hệ thống giáo dục quốc dân trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh và trên địa bàn cả nước để nâng cao trình độ về mọi mặt cho cán bộ, công chức, đặc là nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành trong tình hình mới. Đồng thời chú trọng hợp tác, nghiên cứu kinh nghiệm với các cơ quan BHXH của các tỉnh thành trong nước để có thể học hỏi kinh nghiệm, cách làm hay của họ trong phát triển NNL của ngành.

Ba là, thực hiện chủ trương hội nhập, việc tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực Bảo hiểm, tăng cường hợp tác quốc tế chia sẻ về chuyên môn nghiệp vụ sẽ cho những lời giải tốt trong quá trình phát triển NNL trong hệ thống ngành BHXH tỉnh, từng bước tiếp cận những tiêu chuẩn quốc tế. Đây là một kênh học hỏi, tham khảo kinh nghiệm, áp dụng kỹ năng, nâng cao trình độ, cập nhật công nghệ - thông tin hết sức thiết thực đối với phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang.

3.1.3. Hòa hài mối quan hệ giữa số lượng với chất lượng nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang

Quan điểm này được xuất phát từ cơ sở của quy luật lượng chất của Phép biện chứng duy vật. Quy luật này chỉ ra, bất cứ một sự vật, hiện tượng nào cũng bao gồm mặt chất và mặt lượng. Hai mặt đó thống nhất hữu cơ với nhau trong sự vật, hiện tượng. Mỗi sự vật, hiện tượng là một thể thống nhất bao gồm chất và lượng nhất định, trong đó chất tương đối ổn định còn lượng thường xuyên biến đổi. Sự biến đổi này tạo ra mâu thuẫn giữa lượng và chất. Lượng biến đổi đến một mức độ nhất định và trong những điều kiện nhất định thì lượng phá vỡ chất cũ, mâu thuẫn giữa lượng và chất được giải quyết, chất mới được hình thành với lượng mới, nhưng lượng mới lại biến đổi và phá vỡ chất đang kìm hãm nó. Quá trình tác động lẫn nhau giữa hai mặt: chất và lượng tạo nên sự vận động liên tục, từ biến đổi dần dần đến nhảy vọt, rồi lại biến đổi dần để chuẩn bị cho bước nhảy vọt tiếp theo. Quá trình tác động biện chứng giữa chất và lượng tạo nên cách thức vận động, phát triển của sự vật.

Sự mâu thuẫn, tác động qua lại giữa lượng và chất của mọi sự vật hiện tượng nêu trên tạo ra động lực của sự phát triển. Phát triển NNL nói chung, phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang nói riêng cũng nằm trong quy luật ấy. Giải quyết tốt mối quan hệ giữa số lượng và nâng cao chất lượng toàn diện cả về thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp là một trong những nhiệm vụ hàng đầu để tạo ra sự phát triển. Quán triệt quan điểm này cần thực hiện tốt các yêu cầu sau:

Một là, bám sát thực tiễn NNL ngành BHXH tỉnh An Giang để xây dựng các chiến lược, kế hoạch phát triển NNL ngắn hạn, trung hạn và dài hạn cho phù hợp. Từ phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ, cho đến phát triển các kỹ năng, nâng cao nhận thức, nâng cao động lực cán bộ... đều phải đề ra được các kế hoạch đào

tạo, đánh giá cụ thể, đảm bảo cân đối giải quyết tốt mối quan hệ giữa số lượng công chức và nâng cao chất lượng toàn diện công chức ngành BHXH tỉnh An Giang.

Hai là, trong quá trình thực hiện kế hoạch phát triển NNL luôn luôn phải có sự điều chỉnh bổ sung cho phù hợp với sự hoạt động của thực tế. Giữa kế hoạch và tình hình thực tế có những khoảng cách cần kịp thời đánh giá lại, rà duyệt lại để các cấp lãnh đạo trong hệ thống ngành BHXH tỉnh An Giang đưa ra quyết định điều chỉnh quá trình phát triển NNL cho phù hợp.

Ba là, tổ chức đánh giá, sàng lọc, lựa chọn, thực hiện tinh giản biên chế đối với những cán bộ công chức không đủ phẩm chất đạo đức, chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời cũng tạo động lực phấn đấu đối với những cán bộ, công chức khác trong thực thi công vụ, từ đó phát triển và nâng cao hơn nữa chất lượng công chức ngành BHXH tỉnh An Giang.

3.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang

3.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, quản lý nhà nước trong phát triển triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh

Mọi hoạt động của BHXH tỉnh An Giang phải dưới sự lãnh đạo, quản lý điều hành của lãnh đạo, chính quyền tỉnh An Giang và của cơ quan cấp trên là BHXH Việt Nam. Vì vậy, phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị của tỉnh An Giang và cơ quan chủ quản cấp trên là BHXH Việt Nam. Với ý nghĩa đó, việc phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang cần phải phát huy cao độ vai trò của cả hệ thống chính trị theo tinh thần sau:

Một là, lãnh đạo BHXH Việt Nam và lãnh đạo BHXH tỉnh An Giang là chủ thể trực tiếp chăm lo phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang, cần quan tâm chỉ đạo xây dựng chiến lược, chính sách phát triển NNL một cách hợp lý, hiệu quả; đồng thời làm tốt vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, tạo môi trường phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh tăng trưởng về số lượng, nâng cao về chất lượng và hợp lý, hiệu quả về cơ cấu. Chủ động quan tâm chỉ đạo tháo gỡ những vướng mắc, những bất hợp lý trong quá trình phát triển NNL ngành.

Hai là, cùng với việc quản lý trực tiếp của cơ quan cấp trên, cơ quan chủ quản (BHXH Việt Nam), ngành BHXH tỉnh An Giang còn chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo của

Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh An Giang. Các sở ban, ngành của tỉnh, cũng có vai trò gián tiếp hết sức quan trọng để phối hợp chung phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang.

Ba là, Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân Tỉnh và Ủy ban nhân dân các thành phố, huyện cần quan tâm chăm lo, đầu tư, hỗ trợ về tiềm lực tài chính, khoa học- công nghệ, giáo dục đào tạo, nghiên cứu - triển khai các dự án cho ngành BHXH tỉnh An Giang để góp phần nâng cao vị thế, hình ảnh của địa phương mình, qua đó phát triển NNL ngành Bảo hiểm.

Bốn là, các đơn vị thuộc và trực thuộc BHXH tỉnh An Giang phải chủ động xây dựng chiến lược phát triển NNL của đơn vị mình, vận dụng linh hoạt những lợi thế riêng có, đồng thời chủ động liên kết với các cơ quan, đơn vị trong ngành để tạo ra hiệu quả chung theo các con đường khác nhau trong phát triển NNL.

Năm là, bản thân các cơ quan thuộc và trực thuộc BHXH tỉnh An Giang cần tham mưu, đề xuất đưa ra các ý kiến, kiến nghị Cấp ủy, Ban lãnh đạo BHXH tỉnh An Giang có những quyết định điều chỉnh để giảm thiểu tác động của những đơn vị trì trệ, kém hiệu quả. Trên thực tế cho thấy, nhiều đơn vị còn trông chờ, ỉ lại vào sự chỉ đạo và bao cấp của Cấp ủy, chính quyền các cấp, nên tự thân thiếu chủ động trong việc hoạch định chiến lược phát triển chung, trong đó có phát triển NNL.

3.2.2. Xây dựng và hoàn thiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của ngành BHXH tỉnh An Giang.

Phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu, trước mắt và lâu dài, là cơ sở quan trọng cho thực hiện có hiệu quả các giải pháp khác. Xây dựng và hoàn thiện kế hoạch phát triển NNL là một nội dung quan trọng trong quá trình xây dựng và phát triển của ngành. Đồng thời nó là cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch hàng năm và giai đoạn về tuyển dụng, bồi dưỡng, đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ, công chức của ngành đáp ứng yêu cầu phát triển trước mắt và lâu dài. Để thực hiện tốt giải pháp này trong thời gian tới ngành BHXH tỉnh An Giang cần thực hiện tốt một số biện pháp chủ yếu sau:

Một là, nắm chắc những căn cứ để xây dựng kế hoạch phát triển NNL một cách phù hợp.

Việc xây dựng kế hoạch phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang phải dựa trên những căn cứ khoa học đó là những văn bản pháp quy của các cấp có thẩm quyền, quá trình vận động phát triển của ngành và điều kiện NNL của ngành, của xã hội cũng như các điều kiện khác...

Trước hết, việc xây dựng kế hoạch phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang phải căn cứ vào các quy định hiện hành [41], [42], [43], [44], [45], [46], [47], [48], [49]. Bên cạnh đó, kế hoạch phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang còn phải căn cứ vào quy hoạch, kế hoạch bảo đảm, phát triển nhân lực của BHXH Việt Nam, của tỉnh An Giang; Căn cứ vào nhu cầu về NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành trong thời gian tới; Căn cứ vào thực trạng NNL hiện tại của ngành BHXH tỉnh An Giang về (số lượng, chất lượng và cơ cấu), dự kiến sự biến động về NNL trong những năm tới như: nghỉ hưu, chuyển ra, bổ sung, kiện toàn... và các điều kiện về nhân lực, tài chính, cơ sở vật chất liên quan đến bảo đảm và phát triển NNL kỹ thuật của ngành.

Hai là, kế hoạch phát triển NNL phải được xác định rõ về mục tiêu, phương hướng phát triển.

Mục tiêu của kế hoạch phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang phải được xác định rõ nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Đồng thời, kế hoạch phát triển phải nêu ra các giải pháp bảo đảm, phát triển nhân lực, hình thành đội ngũ nhân lực của các bộ phận, các lĩnh vực, các đơn vị theo yêu cầu phát triển của ngành.

Trên cơ sở mục tiêu tổng thể, kế hoạch phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang phải xác định rõ các mục tiêu cụ thể, trong đó tập trung vào những chỉ tiêu phát triển NNL về chất lượng, số lượng và cơ cấu; bảo đảm xây dựng phát triển đồng bộ NNL của ngành với chất lượng ngày càng cao, bảo đảm cho các bộ phận, các lĩnh vực đủ sức hoàn thành tốt nhiệm vụ. Đồng thời tập trung ưu tiên phát triển NNL ở những bộ phận giữ vị trí, vai trò nòng cốt, then chốt quyết định đến hiệu quả chất lượng công việc của toàn ngành.

Kế hoạch phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang còn phải xác định rõ phương hướng phát triển về chất lượng, số lượng và cơ cấu NNL như: Phương

hướng phát triển về chất lượng và số lượng, cần xác định rõ chỉ tiêu tỷ lệ nhân lực của ngành qua đào tạo, cơ cấu bậc đào tạo (trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học). Đồng thời xác định rõ số lượng nhân lực cần bổ sung, tuyển dụng thêm hằng năm, từng giai đoạn trong quá trình phát triển của ngành. Đối với phương hướng phát triển NNL về cơ cấu, cần xác định rõ cơ cấu về ngành nghề, chuyên môn của NNL cho toàn ngành, cũng như cho từng bộ phận, từng lĩnh vực, từng đơn vị...

Ba là, thực hiện đúng quy trình và phát huy dân chủ trong xây dựng kế hoạch phát triển NNL.

Để xây dựng kế hoạch phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang có chất lượng, sát đúng phù hợp với quá trình phát triển, cần phải thực hiện đúng qui trình xây dựng, phê duyệt kế hoạch. Trước hết kế hoạch phát triển NNL phải được xây dựng từ dưới lên. Căn cứ vào yêu cầu phát triển của ngành và nhu cầu thực tế về NNL của các bộ phận, các lĩnh vực, các cơ quan đơn vị. Lãnh đạo và các cơ quan chức năng của ngành cần phải mở rộng dân chủ, phát huy vai trò của các lực lượng, các tổ chức tham gia xây dựng kế hoạch. Trên cơ sở đó cơ quan chức năng của ngành BHXH tỉnh An Giang tổng hợp tham mưu cho lãnh đạo ngành để xây dựng thành kế hoạch chung của ngành. Để kế hoạch phát triển NNL có chất lượng tốt, trong quá trình xây dựng cần tranh thủ ý kiến của các cơ quan chức năng cấp trên của ngành và ý kiến các chuyên gia có chuyên môn sâu về lĩnh vực này. Kế hoạch phát triển NNL phải được lãnh đạo ngành BHXH tỉnh An Giang thông qua và cơ quan quản lý cấp trên phê duyệt theo quy định.

3.2.3. Tăng cường công tác bồi dưỡng, đào tạo lại nguồn nhân lực

Để phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành thì một trong những giải pháp mang tính phát huy nội lực để phát triển đó là đẩy mạnh công tác bồi dưỡng, đào tạo lại NNL hiện có của ngành. Giải pháp này được xuất phát từ vai trò quan điểm tận dụng tối đa NNL hiện có của ngành và từ vai trò to lớn của việc bồi dưỡng, đào tạo lại NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang trong quá trình phát triển. Bồi dưỡng, đào tạo lại là biện pháp có hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng NNL hiện có của ngành BHXH tỉnh An Giang. Hiện nay so với yêu cầu phát triển của ngành thì NNL hiện có của ngành BHXH tỉnh An Giang còn có sự thiếu hụt về tri

thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ. Do đó công tác đào tạo, thông qua hình thức đào tạo lại sẽ giúp cho ngành BHXH tỉnh An Giang không ngừng nâng cao chất lượng NNL của mình đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Thông qua bồi dưỡng, đào tạo lại nhằm trang bị những kiến thức và kỹ năng mới sẽ giúp cho NNL hiện có thích ứng kịp thời với công việc hiện tại cũng như công việc trong tương lai đặc biệt là những vấn đề mới. Để thực hiện có hiệu quả giải pháp này, ngành BHXH tỉnh An Giang cần tập trung thực hiện tốt một số biện pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức về vai trò bồi dưỡng, đào tạo lại NNL hiện có của ngành BHXH tỉnh An Giang.

Trong thời gian qua, chất lượng công tác bồi dưỡng, đào tạo lại nhằm sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức hiện có của ngành cũng đã được những thành tích nhất định. Tuy nhiên, công tác bồi dưỡng, đào tạo lại NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang vẫn còn bộc lộ những hạn chế, bất cập, chưa phát huy hết được vai trò của công tác bồi dưỡng đào tạo lại NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Đặc biệt là mỗi khi có sự thay đổi mới về luật, cơ chế chính sách, quy định... nhiều cán bộ, công chức của ngành chưa chủ động nghiên cứu, nắm bắt cập nhật được những vấn đề mới còn lúng túng bị động trong giải quyết công việc.

Những hạn chế về công tác bồi dưỡng đào tạo lại NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân về nhận thức vai trò của việc bồi dưỡng, đào tạo lại NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành còn những hạn chế nhất định. Do đó, trong thời gian tới, cán bộ công chức của ngành BHXH tỉnh An Giang phải nhận thức sâu sắc rằng kinh tế - xã hội của đất nước phát triển và những yêu cầu về sự phát triển của ngành đòi hỏi người lao động cũng phải có sự thay đổi, phát triển cả về phẩm chất, năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho phù hợp với sự thay đổi đó. Việc hình thành những phẩm chất, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, những kiến thức mới của người lao động chủ yếu được thông qua bồi dưỡng, đào tạo lại. Thông qua bồi dưỡng, đào tạo lại người lao động được bổ sung những kiến thức đã hổng hụt và cung cấp những kiến thức, kỹ năng mới. Đồng thời cũng thông qua bồi dưỡng, đào tạo lại mà những phẩm chất nghề nghiệp cần có đối với

người lao động tiếp tục được xây dựng, củng cố, bồi dưỡng và phát triển phù hợp với yêu cầu phát triển của ngành.

Hai là, kết hợp nhiều hình thức bồi dưỡng, đào tạo lại NNL hiện có của ngành BHXH tỉnh An Giang.

Bồi dưỡng, đào tạo lại NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang là phương pháp bồi dưỡng, đào tạo trong đó người được đào tạo sẽ được học, trang bị những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho thực hiện nhiệm vụ trong quá trình phát triển của ngành. Quá trình bồi dưỡng, đào tạo này lại có ưu điểm giúp người lao động nắm bắt nhanh kỹ năng, kiến thức cần thiết nên tiết kiệm thời gian đào tạo; không yêu cầu không gian và những trang thiết bị riêng biệt, đặc thù; có ý nghĩa thiết thực đối với người lao động.. Phương pháp đào tạo này bao gồm các hình thức, biện pháp chủ yếu như:

- *Đào tạo tại chỗ NNL theo kiểu kèm cặp, chỉ dẫn công việc.* Đây là biện pháp phổ biến mà ngành BHXH tỉnh An Giang đã làm và trong thời gian tới tiếp tục được thực hiện. Những người có trình độ và kinh nghiệm chuyên môn vững truyên đạt kiến thức, kỹ năng, bồi dưỡng kèm cặp cho những người mới vào làm việc; Những người còn thiếu kinh nghiệm, kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ. Phương pháp này thông qua sự chỉ dẫn bồi dưỡng trực tiếp của những người có trình độ và kinh nghiệm nên nó mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội cao, người lao động vừa làm việc, vừa học tập, tiếp thu nhanh chóng những kiến thức, kỹ năng mới về chuyên môn nghiệp vụ.

- *Đào tạo tại chỗ NNL theo kiểu người đi trước bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho người đi sau.* Theo phương pháp này, những nội dung bồi dưỡng đào tạo NNL bắt đầu bằng việc cung cấp cho người lao động những kiến thức cơ bản của ngành thông qua các văn bản tập huấn, các văn bản mới... Sau đó hướng dẫn thực hành làm các công việc đã được bồi dưỡng dưới sự định hướng của các cán bộ có trình độ và kinh nghiệm trên lĩnh vực chuyên môn đó trong một khoảng thời gian nhất định tới khi thành thạo các công việc theo mục tiêu đào tạo bồi dưỡng đặt ra.

- *Đào tạo tại chỗ NNL kỹ thuật thông qua luân chuyển, thuyên chuyển công việc.* Đây là biện pháp đào tạo NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành thông qua việc luân chuyển lao động từ công việc này sang

công việc khác, từ lĩnh vực này sang lĩnh vực khác, từ đơn vị này sang đơn vị khác. Nhằm cung cấp cho họ những kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết làm việc ở nhiều lĩnh vực, vị trí khác nhau của ngành. Qua đó, sẽ giúp cho họ thích nghi và có khả năng thực hiện tốt mọi công việc của ngành trong tương lai. Phương pháp này có thể áp dụng để đào tạo bồi dưỡng cho mọi cán bộ công chức của ngành. Việc luân phiên thay đổi công việc giúp cho người lao động được đào tạo đa kỹ năng. Tránh được tình trạng trì trệ, dễ dàng thích ứng với các công việc khác nhau trong ngành. Lãnh đạo ngành BHXH tỉnh An Giang có thể sắp xếp bố trí cán bộ nhân viên thuộc quyền của mình linh hoạt và hiệu quả hơn; phối hợp hoạt động giữa các cơ quan đơn vị trong toàn ngành sẽ có chất lượng hiệu quả hơn.

3.2.4. Bổ sung, hoàn thiện các cơ chế chính sách để phát triển nguồn nhân lực của ngành BHXH tỉnh An Giang

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay, việc phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang đang chịu sự chi phối của cơ chế thị trường, trong đó quy luật cạnh tranh có tác động rất mạnh mẽ. Trong nền kinh tế thị trường, lợi ích sẽ chi phối người lao động, nên người lao động sẽ lựa chọn tìm đến các doanh nghiệp, các ngành... khi mà ở đó điều kiện làm việc tốt hơn, thu nhập, tiền lương cao hơn. Do đó, cơ chế, chính sách sử dụng, đãi ngộ lao động của ngành BHXH tỉnh An Giang giữ vị trí rất quan trọng trong việc thu hút NNL của ngành, nhất là NNL có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành.

Thực tế cũng cho thấy, nhiều doanh nghiệp, nhiều ngành... đã có cơ chế, chính sách sử dụng, đãi ngộ hấp dẫn đối với người lao động nên đã thu hút được nhiều lao động có chất lượng cao vào làm việc như: Tập đoàn Viễn thông quân đội (Viettel); Tập đoàn dầu khí Việt Nam... là những doanh nghiệp tiêu biểu trong việc thu hút lao động chất lượng cao; tiền lương, thu nhập của lao động được họ trả cao hơn nhiều so với doanh nghiệp khác .

Đối với ngành BHXH tỉnh An Giang trong thời gian qua cơ chế, chính sách sử dụng, đãi ngộ đối với lao động đã có bước phát triển đáng kể; điều kiện làm việc cũng như tiền lương, thu nhập của lao động đã được cải thiện, tuy nhiên vẫn còn có những hạn chế nhất định. Từ những thực tế trên, để phát triển NNL trong thời gian

tới, ngành BHXH tỉnh An Giang cần bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách sử dụng, đãi ngộ lao động nhằm tạo ra sự cạnh tranh trong thu hút NNL của mình một cách có hiệu quả, thì cần phải tiến hành một số biện pháp chủ yếu sau:

Một là, bố trí, sử dụng nhân lực đúng người, đúng việc để có thể phát huy tốt nhất năng lực của họ.

Bố trí, sử dụng nhân lực đúng người, đúng việc là một trong những nội dung, biện pháp rất quan trọng không chỉ nhằm thu hút mà còn nhằm giữ gìn NNL, nhất là NNL có chất lượng cao của ngành BHXH tỉnh An Giang. Thông qua thực tiễn sử dụng đúng người, đúng việc mới phát huy được “sở trường” của mỗi người. Do đó, trong quá trình phát triển của ngành cần bố trí, sử dụng hợp lý NNL theo từng công việc, từng lĩnh vực, từng cơ quan đơn vị. Việc phân công vị trí, công việc cho lao động phải phù hợp theo hướng phát huy được năng lực, kinh nghiệm chuyên môn của họ, tránh phân công công việc không phù hợp với chuyên môn, quá cao hoặc quá thấp với trình độ, khả năng của họ.

Việc bố trí, sử dụng nhân lực cần phải mở rộng dân chủ, tham khảo ý kiến đề xuất của các bộ phận, của mọi người và ý kiến, tâm tư của chính người lao động để qua đó có những sự lựa chọn phù hợp. Trong nhiều trường hợp, để lựa chọn lao động đảm nhiệm những vị trí then chốt, những vị trí chủ trì, những vị trí nhạy cảm... ngành BHXH tỉnh An Giang phải áp dụng biện pháp thi tuyển với những nội dung, hình thức phù hợp và hiệu quả.

Hai là, quan tâm cải thiện điều kiện làm việc, bảo đảm tiền lương, thu nhập và các chính sách khác đối với lao động.

Quan tâm cải thiện điều kiện làm việc, bảo đảm tiền lương, thu nhập và các chính sách khác đối với lao động có vai trò cực kỳ quan trọng trong việc thu hút và giữ gìn NNL của ngành. Trong điều kiện có thể ngành BHXH tỉnh An Giang cần quan tâm đến cải thiện hơn nữa về điều kiện làm việc của cán bộ công chức như : điều kiện phương tiện làm ở công sở, tiền lương, thu nhập của lao động.... Trong việc bảo đảm về tiền lương, thu nhập của lao động cần thống nhất quan điểm phân phối theo lao động và hiệu quả làm việc; đồng thời chú ý đến các yếu tố lao động

phức tạp (bội số của lao động giản đơn) và yếu tố cạnh tranh; tiền lương và thu nhập của lao động phải đáp ứng nhu cầu tái sản xuất sức lao động v.v..

Ngoài việc bảo đảm về tiền lương và thu nhập, ngành BHXH tỉnh An Giang cần thực hiện các chính sách khác đối với lao động như bảo đảm đời sống văn hóa tinh thần, chính sách phụ cấp thai sản, ốm đau, hiếu hi, chính sách BHXH, y tế, an dưỡng, nhà ở; chính sách thi đua, khen thưởng, tôn vinh những người có nhiều công lao đóng góp với ngành và nhiều chính sách khác nhằm tạo ra sự yên tâm, gắn bó của người lao động đối với ngành.

Ba là, cần phải tạo môi trường xã hội để NNL có thể phát huy tốt nhất khả năng, đóng góp công sức vào quá trình phát triển của ngành.

Hiệu quả sử dụng cũng như việc thu hút, giữ gìn NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang còn phụ thuộc vào môi trường xã hội để NNL có thể phát huy tốt nhất khả năng, đóng góp công sức của mình vào quá trình phát triển của ngành. Qua đó ngành BHXH tỉnh An Giang cần mở rộng dân chủ trong các lĩnh vực nhằm phát huy trí tuệ, năng lực, kinh nghiệm của các bộ phận, các lĩnh vực, các cơ quan đơn vị; tạo mọi điều kiện cần thiết để mọi người đề xuất, phát minh, thực hiện các sáng kiến, sáng chế, giải pháp hữu hiệu phục vụ tốt cho quá trình phát triển của ngành.

Bốn là, kết hợp sử dụng với bồi dưỡng: NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang phần lớn được đào tạo qua các học viện, các trường cao đẳng và trung học. Họ được trang bị hệ thống những tri thức khoa học cơ bản, toàn diện, tạo cơ sở, tiền đề hình thành nên phẩm chất, năng lực giúp cho họ có thể đảm đương được chức trách, nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, trong hoạt động thực tiễn, có rất nhiều vấn đề mới nảy sinh, rất phong phú, đa dạng và phức tạp. Đặc biệt là sự phát triển của kinh tế xã hội, sự phát triển của ngành, quá trình hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng làm cho những tri thức do các nhà trường trang bị sẽ nhanh chóng bị lạc hậu nếu như không kịp thời cập nhật những tri thức mới. Bởi vậy quá trình sử dụng NNL phải gắn liền với hoạt động bồi dưỡng trong quá trình sử dụng. Kết hợp hài hoà giữa quá trình khai thác sử dụng với đào tạo và đào tạo lại.

3.2.5. Thực hiện đồng bộ các khâu trong phát triển nguồn nhân lực

Hàng năm ngành BHXH tỉnh An Giang đều có sự biến động nhất định về tổ chức, biên chế xuất hiện những nhu cầu mới về biên chế ở một số bộ phận đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Đồng thời hàng năm ngành BHXH tỉnh An Giang phải bổ sung một lực lượng thiếu hụt do nghỉ chế độ (hưu trí, mất sức), chuyển ra ... Do đó, để kịp thời có NNL bổ sung, thay thế thì ngoài việc thực hiện giải pháp bồi dưỡng đào tạo lại NNL hiện có còn phải tuyển dụng mới một lực lượng nhân lực mới nhất định. Điều đó đòi hỏi ngành BHXH của tỉnh phải làm tốt công tác tuyển chọn, nhằm nâng cao chất lượng NNL đáp ứng kịp thời cho quá trình phát triển của ngành.

Công tác tuyển chọn lao động mới có vai trò rất quan trọng đối với phát triển NNL của ngành về chất lượng. Do chú trọng công tác tuyển chọn, nên trong thời gian gần đây ngành BHXH tỉnh An Giang đã tuyển dụng thêm được nhiều lao động có trình độ cao đẳng, đại học, sau đại học. NNL mới được tuyển có chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao. Để thực hiện tốt giải pháp này, ngành BHXH tỉnh An Giang cần tập trung tiến hành tốt một số nội dung, biện pháp chủ yếu sau:

Một là, xây dựng tiêu chí tuyển dụng lao động một cách phù hợp.

Để tuyển chọn lao động mới đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành thì vấn đề trước tiên cần tiến hành là xây dựng hệ tiêu chí tuyển dụng lao động. Tiêu chí tuyển dụng lao động mới của ngành BHXH tỉnh An Giang là tổng hợp các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, thể lực đáp ứng yêu cầu từng vị trí công tác sau khi được tuyển dụng.

Như vậy, tiêu chí tuyển dụng lao động mới của ngành BHXH tỉnh An Giang đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời gian tới là rất toàn diện, phải bảo đảm cả về phẩm chất, trình độ, năng lực và thể lực. Về phẩm chất, đối với lao động trong ngành BHXH cần phải coi trọng phẩm chất chính trị và đạo đức, có giác ngộ chủ nghĩa Mác – Lê Nin, đường lối quan điểm của Đảng, hiểu biết và chấp hành nghiêm pháp luật của Nhà nước, có lối sống trong sạch, lành mạnh, không mắc vào các hiện tượng tiêu cực, thoái hóa biến chất. Đối với trình độ đào tạo và năng lực chuyên môn, đối tượng được tuyển dụng phải có trình độ đào tạo nhất định về chuyên môn,

chuyên ngành, tin học, ngoại ngữ nhất định đáp ứng được yêu cầu của vị trí công tác mà ngành BHXH An Giang cần tuyển dụng. Về thể lực, người được tuyển dụng phải đạt tiêu chí về thể hình, sức khỏe đáp ứng yêu cầu lao động trong điều kiện hoạt động thực tế của ngành đòi hỏi.

Để bảo đảm chất lượng tuyển dụng nhân lực lao động mới, thì tiêu chí tuyển chọn phải phù hợp, không hạ thấp tiêu chí cũng như không đặt ra những tiêu chí quá cao không sát với thực tế của thị trường lao động của Tỉnh, của khu vực và của cả nước. Sau khi có hệ thống tiêu chí tuyển dụng nhân lực mới, ngành BHXH An Giang cần thông báo rộng rãi tiêu chí tuyển dụng thông qua các phương tiện thông tin đại chúng để mọi người biết.

Hai là, thực hiện quy trình tuyển dụng nhân lực mới chặt chẽ, khoa học: Chất lượng tuyển dụng nhân lực lao động mới của ngành BHXH An Giang còn phụ thuộc rất lớn vào thực hiện quy trình tuyển dụng. Để bảo đảm chất lượng tuyển dụng nhân lực lao động mới đáp ứng yêu cầu phát triển thì ngành BHXH An Giang cần phải thực hiện quy trình tuyển dụng nhân lực lao động mới chặt chẽ, khoa học.

Quy trình tuyển dụng chặt chẽ, khoa học vừa nhằm bảo đảm chất lượng tuyển chọn nhân lực mới, vừa tránh được những tiêu cực nảy sinh và mang lại hiệu quả trong công tác tuyển dụng. Tuy nhiên quy trình tuyển dụng không quá phức tạp, gây phiền hà, khó khăn, không cần thiết đối với cả cơ quan tuyển dụng và nhất là đối với người lao động. Trong điều kiện kinh tế thị trường hiện nay, người lao động sẽ tìm đến những doanh nghiệp, những ngành mà khâu tuyển dụng không quá khắt khe, phiền hà, thuận tiện cho người lao động tham gia tuyển dụng.

Để thực hiện tốt quy trình này ngành BHXH tỉnh An Giang cần phải làm tốt các bước sau:

Bước một: Sơ tuyển nhân lực thông qua xét chọn hồ sơ.

Đây là bước sàng lọc ban đầu quan trọng. Vì vậy, BHXH tỉnh An Giang phải thông báo cụ thể trên các phương tiện thông tin về hồ sơ tuyển dụng theo tiêu chí tuyển dụng của công chức, theo tiêu chí tuyển dụng của ngành và các yêu cầu riêng.

Các ứng viên phải đảm bảo đủ hồ sơ tuyển dụng chung nhất như: Sơ yếu lý lịch, các chứng nhận, văn bằng tốt nghiệp phản ánh trình độ đào tạo, phiếu khám

sức khỏe, v.v... Ngoài ra, ứng viên phải có đủ các minh chứng đáp ứng yêu cầu riêng về nhân sự của từng bộ phận trong ngành như: năng lực ngoại ngữ, tin học; các chứng nhận kỹ năng mềm (kỹ năng giao tiếp, ứng xử,; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng thuyết trình...).

Thông qua hồ sơ, cơ quan chức năng của ngành BHXH tỉnh An Giang tiến hành sơ tuyển, lựa chọn những người đạt được những điều kiện về hồ sơ để đưa vào bước tuyển dụng tiếp theo.

Bước hai: Kiểm tra, đánh giá năng lực thực tế.

Đây là bước tuyển dụng quan trọng nhất để xác định thực lực về năng lực chuyên môn nghiệp vụ, năng lực làm việc, trình độ đào tạo,... của các ứng viên đã thông qua xét tuyển hồ sơ.

Để kết quả tuyển chọn đạt chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu, hiệu quả, ngành BHXH tỉnh An Giang có thể thực hiện việc kiểm tra, đánh giá bằng nhiều hình thức như: kiểm tra, đánh giá bằng hình thức viết (theo các dạng đề bài tự luận, bài giải quyết tình huống, bài trắc nghiệm); kiểm tra, đánh giá thông qua phỏng vấn trực tiếp, gián tiếp.

Cần chú ý, kiểm tra, đánh giá thực tế là quan trọng nhưng phải tổ chức hợp lý, linh hoạt, không gây khó khăn phức tạp, phiền hà cho ứng viên, vừa đảm bảo đánh giá đúng nhân lực để tuyển dụng, vừa bảo đảm chặt chẽ, khoa học, chi phí thấp, hiệu quả kinh tế cao tránh gây khó khăn, phiền hà cho các ứng viên dự tuyển.

Ba là, nâng cao năng lực, tinh thần trách nhiệm của các bộ phận, lực lượng tham gia tuyển dụng nhân lực mới: Chất lượng tuyển dụng nhân lực mới đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành còn phụ thuộc rất lớn vào năng lực, tinh thần trách nhiệm của các lực lượng, bộ phận tham gia tuyển chọn. Các bộ phận, lực lượng tham gia tuyển dụng nhân lực mới của ngành BHXH An Giang sẽ đảm nhiệm từ khâu hướng dẫn các ứng viên làm hồ sơ, thẩm định hồ sơ cho đến các khâu kiểm tra trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, phỏng vấn... đến khi đề nghị cấp có thẩm quyền ra quyết định tuyển dụng. Để bảo đảm đội ngũ cán bộ, công chức của các bộ phận, lực lượng tham gia tuyển dụng nhân lực mới có năng lực, tinh thần trách nhiệm tốt, lãnh đạo ngành BHXH An Giang cần lựa chọn những người có đủ

phẩm chất, năng lực, chí công vô tư đảm nhiệm công tác tuyển dụng nhân lực mới; tăng cường công tác giáo dục, xây dựng ý thức trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ, công chức làm nhiệm vụ này. Đồng thời ngành BHXH An Giang phải làm tốt công tác kiểm tra, giám sát việc tuyển dụng nhân lực mới, không để xảy ra tình trạng tiêu cực trong tuyển dụng, dẫn đến chất lượng NNL tuyển dụng mới không đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành trong thời gian tới.

Bốn là, thực hiện đồng bộ trong xây dựng phát triển NNL: Hiện nay phát triển NNL của ngành BHXH An Giang có nhiều lực lượng tham gia, mỗi lực lượng tham gia có vị trí, vai trò nhất định. Quản lý việc phát triển NNL của ngành BHXH ở tầm vĩ mô là trách nhiệm của Chính phủ, các ngành có liên quan, trong đó đặc biệt là BHXH Việt Nam. Tham gia phát triển NNL của ngành BHXH An Giang còn có hệ thống các cơ sở giáo dục đào tạo trên địa bàn tỉnh và trong phạm vi cả nước, trong đó đặc biệt là các cơ sở giáo dục đào tạo liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ của ngành Bảo hiểm. Đồng thời, trong xu thế hội nhập quốc tế về kinh tế, tham gia phát triển nhân lực cho ngành BHXH An Giang còn có các tổ chức, cơ sở đào tạo của các nước trong khu vực và trên thế giới v.v... Để thực hiện tốt quan điểm kết hợp chặt chẽ giữa nội lực và ngoại lực trong phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành, trong thời gian tới ngành BHXH An Giang cần phát huy sức mạnh tổng hợp trong xây dựng phát triển NNL của mình. Theo đó, ngành BHXH An Giang cần tiến hành tốt một số nội dung, biện pháp sau:

Trước hết, Chính phủ, các Bộ, các cơ quan chức năng có liên quan, BHXH Việt Nam cần phát huy cao nhất vai trò trong việc phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành BHXH trong thời gian tới: ngành BHXH Việt Nam cần tập trung xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển NNL của ngành BHXH Việt Nam phù hợp với yêu cầu phát triển của ngành trong thời gian tới trình Chính phủ xem xét phê duyệt. Chính phủ, các Bộ, các cơ quan chức năng có liên quan quan tâm hỗ trợ ngành BHXH Việt Nam thực hiện chiến lược, kế hoạch phát triển toàn ngành nói chung và chiến lược, kế hoạch phát triển NNL của ngành nói riêng.

Đáng chú ý là Chính phủ, BHXH Việt Nam và các cơ quan chức năng có liên quan cần nghiên cứu rà soát, bổ sung các văn bản pháp quy để xây dựng hành lang

pháp lý đồng bộ ổn định cho việc phát triển cũng như bảo đảm NNL của ngành Bảo hiểm nói chung và của ngành BHXH An Giang nói riêng.

Thứ hai, cần tăng cường và phát huy hơn nữa vai trò viện, học viện, các cơ sở đào tạo của cả nước và của tỉnh trong đào tạo phát triển NNL của ngành BHXH An Giang: Phải xác định rõ hệ thống các viện, học viện, các cơ sở đào tạo của cả nước và của tỉnh luôn giữ vai trò quan trọng, là nòng cốt, là kênh chủ yếu nhất đào tạo những người lao động có chuyên môn nghiệp vụ liên quan phục vụ cho việc xây dựng đội ngũ NNL của ngành.

Để phát triển NNL của ngành BHXH An Giang có chất lượng cao đòi hỏi phải thông qua con đường đào tạo chính quy, cơ bản, toàn diện, chuyên sâu là chủ yếu. Vì vậy, giai đoạn đào tạo tại trường có ý nghĩa rất quan trọng, nó cung cấp cho người học những tri thức có hệ thống, những kinh nghiệm, những thao tác, cách thức, biện pháp cơ bản, kỹ năng nghề nghiệp và bản lĩnh vững vàng. Do đó, để đáp ứng yêu cầu đào tạo NNL của ngành đòi hỏi các trường phải tiến hành sắp xếp, kiện toàn hệ thống đào tạo theo hướng tinh gọn, hiện đại, thích ứng với sự phát triển của ngành và thực hiện tốt một số biện pháp cụ thể sau:

- *Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo:* nội dung, chương trình đào tạo phải được đổi mới theo hướng hiện đại, hội nhập phù hợp với yêu cầu phát triển của ngành BHXH trong điều kiện nước ta phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN, và hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng. Nội dung, chương trình đào tạo phải giúp cho người học sau khi tốt nghiệp có độ thích ứng nhanh, có đủ kiến thức, kỹ năng, bản lĩnh chính trị để đảm nhiệm ngay và đảm nhiệm tốt cương vị chức trách được giao; có khả năng vận dụng sáng tạo các kiến thức đã tiếp thu trong hoạt động thực tiễn của ngành; và có độ mở để sẵn sàng tiếp thu, cập nhật những kiến thức mới, tiên tiến.

- *Đổi mới phương pháp đào tạo:* phương pháp đào tạo khoa học, thích hợp sẽ tạo điều kiện tốt nhất để người học có thể tiếp thu được kiến thức, có kỹ năng và thái độ đúng đắn. Vì vậy, trong đào tạo NNL, cần có quan điểm và giải pháp quyết liệt để khắc phục các phương pháp đào tạo lỗi thời, thiếu hiệu quả, làm cho người học trở nên thụ động, thiếu tính sáng tạo... như kiểu áp đặt đào tạo một chiều.

Do đó, các cơ sở đào tạo cần nhanh chóng hiện đại hoá phương pháp đào tạo, áp dụng các phương pháp đào tạo mới, tiên tiến. Đổi mới phương pháp đào tạo vừa là nhu cầu bức thiết của toàn xã hội, vừa là chìa khoá để nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành BHXH trong thời gian tới. Cho nên, đổi mới phương pháp đào tạo vừa là nhiệm vụ, vừa yếu tố quyết định sự sống còn của các cơ sở đào tạo.

Thứ ba, hoàn thiện và phát huy vai trò của các bộ phận trong ngành cải tiến các biện pháp nghiệp vụ chuyên môn: Tăng cường quan hệ và phối hợp hoạt động của bộ phận trong ngành BHXH tỉnh. Trong thời gian qua trình độ, năng lực và ý thức chấp hành của cán bộ công chức ngành BHXH tỉnh An Giang đã được nâng lên một bước, tuy nhiên so với yêu cầu mới thì còn nhiều bất cập. Thái độ và phong cách ứng xử của một số cán bộ, công chức trong ngành chưa tận tụy, công tâm khách quan, chưa thật sự coi đối tượng phục vụ là người bạn đồng hành của cơ quan BHXH để có biện pháp phục vụ tốt hơn; một số cán bộ công chức chưa theo kịp tình hình cải cách của ngành trong giai đoạn mới. Chính vì vậy, cần phải phát huy vai trò của các tổ chức, đoàn thể, các bộ phận trong ngành phối hợp chặt chẽ với nhau đẩy mạnh các hoạt động của mình hướng các hoạt động của các thành viên trong tổ chức phấn đấu thực hiện hoàn thành các mục tiêu của ngành đề ra. Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến nâng cao ý thức pháp luật và trách nhiệm của cán bộ công chức, ý thức văn hóa nghề nghiệp trong giao tiếp và xử lý công việc. Mọi người phải nhận thức được đối tượng phục vụ của BHXH chính là người bạn đồng hành của mình, mình phải phục vụ để họ cảm thấy thỏa mãn, làm cho họ thấy được vai trò trách nhiệm của cán bộ, nhân viên ngành BHXH là người bạn đồng hành và hỗ trợ họ trong giải quyết các chế độ chính sách liên quan đến họ.

Tăng cường đối thoại giữa cơ quan BHXH và đối tượng tham gia Bảo hiểm, qua đó xác định những mặt được, mặt chưa được trong chính sách chế độ cũng như quá trình thực thi nhiệm vụ công tác chuyên môn nghiệp vụ của BHXH tỉnh, kiện toàn tổ chức, bộ máy đội ngũ cán bộ của ngành; phát hiện những khó khăn vướng mắc và kịp thời phản ánh với các cấp có thẩm quyền để tháo gỡ khó khăn phục vụ tốt cho các đối tượng tham gia BHXH trên địa bàn tỉnh An Giang.

Thứ tư, thực hiện mô hình quản lý theo chức năng kết hợp với quản lý theo đối tượng hợp lý, khoa học và hiệu quả. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng NNL: Trong thời gian tới ngành BHXH tỉnh An Giang cần cơ cấu, phân bổ lại NNL vừa theo địa bàn vừa theo chức năng quản lý, đảm bảo hiệu quả, phù hợp với số lượng đối tượng tham gia BHXH; thực hiện tốt công tác luân phiên, luân chuyển cán bộ; đẩy mạnh phân cấp quản lý cán bộ; thường xuyên kiện toàn hệ thống bộ máy tổ chức, bảo đảm đủ khả năng hoàn thành được nhiệm vụ theo xu hướng phát triển ngày càng cao; tăng cường trang bị về phương tiện công tác để đủ điều kiện thực hiện có hiệu quả mô hình quản lý theo chức năng. Các chính sách phải thông thoáng, triệt tiêu mọi ngăn trở, tạo ra một bộ máy quản lý điều hành có năng lực, hiệu quả cao, hạn chế tối đa nạn tham nhũng sách nhiễu, nạn yếu kém trong bộ máy.

Thực hiện một cách khoa học mô hình quản lý theo chức năng. Tạo điều kiện phân công cán bộ theo chức năng và theo địa bàn quản lý. Công tác thanh, kiểm tra được tăng cường hơn nhờ tính phối hợp khai thác thông tin giữa các bộ phận trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Áp dụng quy trình mới, tăng hiệu quả quản lý, hạn chế tiêu cực. Ngành BHXH An Giang cần phải cải tiến phương pháp và quy trình đánh giá cán bộ công chức theo hướng gắn với kết quả hoàn thành công việc của từng cán bộ công chức trong toàn ngành để đảm bảo tính công bằng, vừa đảm bảo sử dụng hiệu quả quỹ tiền lương, tiền thưởng của ngành. Ngoài ra còn phải có các tiêu chí đánh giá hết sức cụ thể và chi tiết. Các tiêu chí phải phản ánh được sự khác biệt giữa người thực hiện công việc tốt và người thực hiện công việc không tốt.

Hoàn thiện các chính sách khuyến khích những cán bộ không còn khả năng đảm đương tốt công việc được giao do cao tuổi và có hạn chế trong khả năng học tập, tiếp thu để nâng cao trình độ nghỉ hưu sớm hoặc nghỉ việc theo chế độ. Có như vậy, họ mới an tâm nghỉ hưu sớm hoặc nghỉ việc, nhờ đó, góp phần làm trẻ hóa đội ngũ cán bộ, tăng hiệu quả làm việc của toàn ngành.

Thực hiện tốt công tác quy hoạch, đảm bảo tính kế thừa về nhân sự. Việc điều động cán bộ cần phải theo đúng kế hoạch, quy hoạch. Sau khi đã có quy hoạch cán bộ, công tác đào tạo cho cán bộ quy hoạch là cần thiết phải thực hiện để đảm bảo

khi thực hiện quy hoạch, công việc bàn giao luôn được thông suốt, góp phần hoàn thành kế hoạch của ngành đề ra.

Như vậy, để khắc phục những hạn chế, bất cập và giải quyết có hiệu quả việc phát triển NNL của ngành BHXH An Giang trong thời gian tới thì cần phải thực hiện tốt các quan điểm cơ bản đó là: Giải quyết tốt mối quan hệ giữa số lượng với phát triển chất lượng toàn diện, cả về thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cán bộ, công chức ngành BHXH tỉnh An Giang. Phát triển đồng bộ nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu. Phát huy sức mạnh tổng hợp trong phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, quản lý nhà nước của các cấp tỉnh An Giang đối với phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh.

Trên cơ sở thực hiện các quan điểm trên, để phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành trong thời gian tới ngành BHXH An Giang cần thực hiện tốt các giải pháp chủ yếu là: Xây dựng và hoàn thiện kế hoạch phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Tăng cường công tác bồi dưỡng, đào tạo lại NNL hiện có đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Thực hiện tốt các cơ chế chính sách để phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang. Thực hiện tốt công tác tuyển dụng nhân lực mới đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Phát huy sức mạnh tổng hợp trong xây dựng phát triển NNL.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Từ những nghiên cứu lý luận trong chương 1 và nghiên cứu đánh giá thực tiễn về phát triển NNL BHXH tại tỉnh An Giang thời gian qua, Chương 3 luận văn đã bám sát các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước, phương hướng chung của ngành, thực tế đặc thù của địa phương để đề xuất năm giải pháp chủ yếu nhằm phát triển NNL BHXH tại tỉnh An Giang thời gian tới gồm: (1) Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, quản lý nhà nước; (2) Xây dựng và hoàn thiện kế hoạch phát triển NNL; (3) Tăng cường công tác bồi dưỡng, đào tạo lại nguồn nhân lực; (4) Bổ sung, hoàn thiện các cơ chế chính sách để phát triển NNL; và (5) Thực hiện đồng bộ các khâu trong phát triển nguồn nhân lực.

KẾT LUẬN

Trong quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước, BHXH đóng một vai trò hết sức to lớn, góp phần ổn định cuộc sống người lao động, trợ giúp người lao động khi gặp rủi ro, ốm đau, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp sớm trở lại trạng thái sức khỏe ban đầu cũng như sớm có việc làm. Đồng thời góp phần ổn định và nâng cao chất lượng lao động, bảo đảm sự bình đẳng về vị thế xã hội của người lao động trong các thành phần kinh tế khác nhau, thúc đẩy sản xuất phát triển. BHXH còn là một công cụ đắc lực của Nhà nước, góp phần vào việc phân phối lại thu nhập quốc dân một cách công bằng, hợp lý giữa các tầng lớp dân cư, đồng thời giảm chi cho ngân sách Nhà nước, bảo đảm an sinh xã hội bền vững. Để phát huy vai trò của BHXH cho phát triển kinh tế xã hội và bảo đảm an sinh xã hội bền vững trong thời gian tới là vấn đề cần thiết và cấp bách đối với sự nghiệp xây dựng đất nước trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế đang diễn ra sâu rộng, mạnh mẽ và Việt Nam đã trở thành thành viên chính thức của nhiều tổ chức kinh tế quốc tế. Để đáp ứng yêu cầu trên một trong những giải pháp quan trọng cần phải quan tâm đó là phát triển NNL ngành BHXH đủ sức hoàn thành tốt chức năng nhiệm vụ trong tình hình mới.

Trong thời gian qua phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang đã đạt được nhiều thành tựu trong đó nổi lên là: Phát triển NNL ngành BHXH tỉnh An Giang về mô hình tổ chức bộ máy được hình thành đồng bộ thống nhất từ cơ quan BHXH tỉnh đến BHXH của các thành phố, thị xã, huyện; Phát triển về số lượng, chất lượng cơ bản đủ theo quy định đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và của ngành đặt ra; Cơ cấu NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang có sự biến đổi tương đối toàn diện và khá hợp lý ở các bộ phận, các lĩnh vực. Một số bộ phận, một số lĩnh vực được quan tâm chuyển dịch theo hướng đi tắt, đón đầu để tiếp cận với sự phát triển của kinh tế - xã hội và quá trình hội nhập quốc tế của đất nước. Bên cạnh những thành tựu phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang còn có những hạn chế nhất định như: Về số lượng công chức của ngành BHXH tỉnh An Giang đến nay còn thiếu so với yêu cầu phát triển của ngành, ở một số bộ phận vừa

thừa, lại vừa thiếu cán bộ, đặc biệt là thiếu những chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ giỏi ở các lĩnh vực mới, lĩnh vực khó. Về cơ cấu NNL ở một số bộ phận, một số đơn vị của ngành còn có sự mất cân đối như: Việc bố trí phân bổ nguồn lực giữa các bộ phận chức năng vẫn còn bất cập chưa đáp ứng được theo quy định. Một số bộ phận của BHXH các Thành phố, Thị xã và Huyện phân công công việc chưa phù hợp với chức năng nhiệm vụ.

Những thành tựu và hạn chế của ngành BHXH tỉnh An Giang trong phát triển NNL có nhiều nguyên nhân. Về nguyên nhân thành tựu nổi lên là: Ngành BHXH tỉnh An Giang đã có nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò to lớn của việc phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành; Bối cảnh mới của thế giới, khu vực và trong nước đã và đang tạo ra những điều kiện thuận lợi cho công tác phát triển NNL nói chung và của ngành BHXH tỉnh An Giang nói riêng; Một số chủ trương, chính sách về phát triển NNL của ngành BHXH An Giang đã bám sát thực tiễn phù hợp với yêu cầu phát triển của ngành và bước đầu quán triệt, thực hiện có hiệu quả các chủ trương chính sách của ngành; Ngành BHXH tỉnh An Giang đã chủ động trong công tác thu hút, quy hoạch, phát triển NNL; Công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang từng bước được đổi mới và nâng cao. Những hạn chế của ngành BHXH tỉnh An Giang trong phát triển NNL có nhiều nguyên nhân, trong đó những nguyên nhân chủ yếu đó là: Chất lượng đội ngũ công chức, viên chức chưa đáp ứng yêu cầu cải cách - hiện đại hoá của ngành; Một bộ phận cán bộ công chức về nhận thức chính trị còn hạn chế; Việc phân bổ NNL còn bất cập; Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức của ngành vẫn còn chủ yếu chú trọng về số lượng, chất lượng còn hạn chế; Công tác quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại công chức, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức còn nhiều bất cập.

Để phát huy những thành tựu và khắc phục những hạn chế trong phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang trong thời gian tới thì chúng ta cần phải nhất quán thực hiện tốt một số quan điểm cơ bản đó là: Giải quyết tốt mối quan hệ giữa số lượng với phát triển chất lượng toàn diện, cả về thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cán bộ, công chức ngành BHXH tỉnh An Giang. Phát triển đồng bộ nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu.

Phát huy sức mạnh tổng hợp trong phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, quản lý nhà nước của các cấp tỉnh An Giang đối với phát triển nguồn nhân lực ngành BHXH tỉnh.

Trên cơ sở thực hiện các quan điểm trên, để phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành trong thời gian tới ngành BHXH An Giang cần thực hiện tốt các giải pháp chủ yếu là: Xây dựng và hoàn thiện kế hoạch phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Tăng cường công tác bồi dưỡng, đào tạo lại NNL hiện có đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Thực hiện tốt các cơ chế chính sách để phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang. Thực hiện tốt công tác tuyển dụng nhân lực mới đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Phát huy sức mạnh tổng hợp trong xây dựng phát triển NNL của ngành BHXH tỉnh An Giang đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời gian tới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Văn Ban (2006), *Phát triển thị trường sức lao động và tác động của nó đến đảm bảo NNL cho Quân đội nhân dân Việt nam hiện nay*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội.
2. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2008), Quyết định số: 4857/QĐ-BHXH ngày 21 tháng 10 năm 2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về “*Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội địa phương*”, Hà Nội.
3. Bảo Hiểm Xã hội An Giang (2014), *Kết quả công tác năm 2014 và phương hướng nhiệm vụ năm 2015*.
4. Bảo Hiểm Xã hội An Giang (2015), *Kết quả công tác năm 2015 và phương hướng nhiệm vụ năm 2016*.
5. Bảo Hiểm Xã hội An Giang (2016), *Kết quả công tác năm 2016 và phương hướng nhiệm vụ năm 2017*.
6. Bảo Hiểm Xã hội An Giang (2017), *Kết quả công tác năm 2017 và phương hướng nhiệm vụ năm 2018*.
7. Bảo Hiểm Xã hội An Giang (2018), *Kết quả công tác năm 2018 và phương hướng nhiệm vụ năm 2019*.
8. Bộ Khoa học và Công nghệ - Trung tâm thông tin khoa học và công nghệ quốc gia (2005), *Phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở các nước Asean*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
9. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế Nguồn nhân lực*, Nxb Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
10. Đỗ Minh Cương (2002), *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay*, Kỉ yếu Hội thảo *Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực*, Viện nghiên cứu phát triển giáo dục.
11. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan (2003), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

12. Đỗ Văn Đạo (2012), *Phát triển NNL quân sự chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa Quân đội nhân dân Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị - BQP, Hà Nội.
13. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, Nxb lao động xã hội, Hà Nội.
14. Phạm Việt Dũng (2012), *Kinh nghiệm của một số quốc gia trong phát triển, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực*, Tạp chí Cộng Sản số tháng 9/2012.
15. Đảng bộ Thành phố Hà Nội (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Hà Nội lần thứ V nhiệm kỳ 2015-2020*.
16. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
17. Phạm Tiến Điện (2000), *Phát triển NNL trong quá trình CNH, HĐH ở thành phố Hải Phòng và tác động của nó đến tăng cường sức mạnh khu vực phòng thủ thành phố*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội.
18. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nxb CTQG, Hà Nội.
19. Trần Kim Hải (1998), *Sử dụng NNL trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện An ninh, Hà Nội.
20. Cảnh Chí Hoàng – Trần Vĩnh Hoàng(2013), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, Tạp chí Phát triển và hội nhập, số 12 tháng 9 – 10/2013.
21. Đặng Bá Lãm, Trần Khánh Đức (2002), *Phát triển nhân lực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Giáo dục Hà Nội.
22. V.I.Lênin Toàn tập, tập 39, Nxb Tiến bộ, Matxcova, 1979, tr.43-44
23. V.I.Lênin. Toàn tập. t.38. Nxb Tiến bộ, Matxcova, 1997, tr.430.
24. Nguyễn Lộc (2010), *Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Đề tài khoa học B2006 - 37 - 02TĐ, Hà Nội.
25. Nguyễn Thanh Long (2003) “*Phát triển NNL khoa học công nghệ đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước*”, Tạp chí Lý luận chính trị (số 5), H.

26. Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) số: 58/2014/QH13 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII thông qua ngày 20/01/2014.

27. *Mác - Ăngghen* Toàn tập, tập 1, Nxb Sự thật Hà Nội, 1962.

28. *Mác - Ăngghen* Toàn tập, tập 2, Nxb Sự thật Hà Nội, 1962.

29. Hồ Chí Minh (1945) “Sửa đổi lối làm việc”, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG Hà Nội, 2002.

30. Phạm Công Nhật (2008), Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 3/2008, Hà Nội.

31. Ngân hàng thế giới, Ngân hàng phát triển châu Á, Chương trình phát triển của Liên hiệp Quốc (2000), Việt Nam 2010: Tiên vào thế kỷ 21- Các trụ cột của sự phát triển, Hà Nội.

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

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

34. Nghị định 01/2016/NĐ-CP, ngày 05/01/2016 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của BHXH Việt Nam.

35. Nghị định số 21/2016/NĐ-CP ngày 31/3/2016 của Chính phủ quy định việc thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về đóng BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế của cơ quan BHXH.

36. Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 22/11/2012 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác BHXH, BHYT giai đoạn 2012–2020.

37. Nguyễn Ngọc Phú (2010), *Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới*, Đề tài khoa học KX.02.24/06, Hà Nội.

38. Quốc Hội CHXHCN Việt Nam, Luật Bảo hiểm xã hội: 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014.

39. Quyết định số 4857/QĐ-BHXH ngày 21/10/2008 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của BHXH địa phương, cơ cấu BHXH tỉnh

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

41. Quyết định số 1414/QĐ-BHXH, ngày 4/10/2016 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam, quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan BHXH cấp tỉnh, cấp huyện

42. Tô Chí Thành (2004), *Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin khu vực Châu á – Thái Bình Dương*, Nxb bưu điện, Hà Nội.

43. Nguyễn Thanh (2005), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Nxb CTQG, Hà Nội .

44. Vũ Bá Thê (2005), *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hoá, hiện đại hoá* , Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội .

45. Nguyễn Hoàng Thụy (2003) *Phát triển NNL ngành công nghiệp dầu khí Việt Nam đến năm 2020*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh.

46. Đinh Văn Toàn (2011) *Phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Điện lực Việt Nam*, luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia, Hà Nội.

47. Bùi Anh Tuấn (2006), *Quản lý và phát triển NNL trong khu vực công*, Bài giảng về *Quản trị Nhân sự*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

48. Nguyễn Quốc Tuấn – Nguyễn Hạ Vi(2011), Chính sách thu hút nguồn nhân lực của Thành phố Đà Nẵng, *Tạp chí KT – XH Đà Nẵng*, số 1+2, Đà Nẵng.

49. Trần Văn Tùng và Lê Ái Lâm (1998) *Phát triển nguồn nhân lực - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.

50. Văn phòng báo cáo và Phát triển con người của UNDP (2010), Báo cáo phát triển con người, toàn cầu và quốc gia, Chương trình phát triển Liên hợp quốc.

51. Viện nghiên cứu phát triển giáo dục, *Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực*, Nxb Giáo dục, H, 2002.

52. Bùi Thúc Vịnh (2000) *Tác động của đào tạo NNL trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đến củng cố quốc phòng ở nước ta hiện nay*, Luận văn thạc sĩ kinh tế , Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội.

Kinh tế và Dự báo



Economy &
Forecast
Review

09/2019
Số 26

CƠ QUAN NGÔN LUẬN CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

ISSN 0866-7120

Về tính bền vững của sinh kế nông nghiệp Đồng bằng sông Cửu Long



Ảnh: Chợ nổi Cái Răng, Cần Thơ - Nguồn: Internet

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

CƠ QUAN NGÔN LUẬN
CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập

PGS, TS. LÊ XUÂN ĐÌNH

Phó Tổng Biên tập

ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

NGUYỄN LÊ THỦY

Hội đồng Biên tập

TS. CAO VIẾT SINH

PGS, TS. LÊ QUỐC LÝ

PGS, TS. BÙI TẮT THẮNG

TS. NGUYỄN ĐÌNH CUNG

PGS, TS. NGUYỄN HỒNG SƠN

GS, TS. TRẦN THỌ ĐẠT

PGS, TS. TRẦN ĐÌNH THIÊN

PGS, TS. NGUYỄN ĐÌNH THỌ

PGS, TS. NGUYỄN TIẾN DŨNG

TS. VƯƠNG QUÂN HOÀNG

Tòa soạn và trị sự

65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội

Tel: 080.43174 / 080.44474

Fax: 024.3747.3357

Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn

Tạp chí điện tử

http://kinhtevadubao.vn

Chi nhánh phía Nam

289 Điện Biên Phủ,

Quận 3 - TP. Hồ Chí Minh

Tel/Fax: 028 3933 0669

Quảng cáo và phát hành

Tại tòa soạn: 080.48310 / 0905 646 814

Qua mạng lưới Bưu điện Việt Nam

Giấy phép xuất bản: 115/GP-BTTTT

In tại: Công ty CP in Công đoàn Việt Nam

Giá 19.500 đồng

MỤC LỤC

TỪ CHÍNH SÁCH ĐẾN CUỘC SỐNG

Nguyễn Minh Tuấn: Nâng cao trách nhiệm giải trình nhằm hoàn thiện thể chế kinh tế ở Việt Nam hiện nay.....	3
Ma Thị Hằng: Một số đề xuất để áp dụng hiệu quả chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế tại Việt Nam.....	7

PHÂN TÍCH - NHẬN ĐỊNH - DỰ BÁO

Nguyễn Thị Kim Chung: Tháo gỡ khó khăn, thúc đẩy giải ngân đầu tư công vốn nước ngoài.....	11
Trần Ngọc Minh: Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo tại Việt Nam: Thực trạng và giải pháp phát triển.....	15
Đặng Kim Khôi, Phạm Đức Thịnh, Lê Thị Hà Liên, Nguyễn Khắc Chung Thắm: Về tính bền vững của sinh kế nông nghiệp Đồng bằng sông Cửu Long	19

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

Nguyễn Thủy Linh: Tăng cường nguồn lực tài chính cho GDDH công lập ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp	25
Đỗ Thị Đình, Nguyễn Thị Bích Đào: Thực tế tự chủ đại học ở Việt Nam và một số đề xuất.....	29
Bùi Quang Sơn: Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho ngành du lịch	33
Trần Thị Hòa: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực logistics tại Tổng Công ty Bưu điện Việt Nam	36
Hoàng Thị Cẩm Tú: Để ngành “công nghiệp không khói” của Việt Nam tiếp tục phát triển mạnh mẽ và bền vững.....	40
Trịnh Thu Thủy: Kỹ thuật, công nghệ và dự báo nhu cầu xe điện hai bánh tại Việt Nam.....	44
Đào Thị Hồ Hương: Để thúc đẩy giải ngân đầu tư công tại TP. Hồ Chí Minh.....	47
Hoàng Ngọc Phương: Nâng cao năng lực cạnh tranh của VietinBank trong bối cảnh mới	50

NHÌN RA THẾ GIỚI

Nguyễn Thị Tuệ Anh: Vai trò của chính sách công nghiệp trong vượt qua bẫy thu nhập trung bình: Kinh nghiệm của Hàn Quốc và hàm ý đối với Việt Nam.....	54
Bùi Thị Thảo: Kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số quốc gia và gợi ý cho Việt Nam	58
Đỗ Thanh Hương: Kinh nghiệm phát triển dịch vụ ngân hàng điện tử ở Trung Quốc và gợi ý cho hệ thống ngân hàng tại Việt Nam.....	61
Lê Minh Điển: Tình hình kinh tế Campuchia và quan hệ kinh tế với Việt Nam trong nửa đầu năm 2019.....	64

KINH TẾ NGÀNH - LÃNH THỔ

Trần Thị Thanh Hà, Dương Văn Mạnh: Sự phân hóa thu nhập bình quân đầu người tại tỉnh Sơn La	67
Lê Phương: Nguồn lực để phát triển liên kết doanh nghiệp và nông dân ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất nông nghiệp ở Nghệ An	71
Lê Đức Tín: Phát triển nông nghiệp công nghệ cao ở Lâm Đồng, An Giang và gợi ý cho tỉnh Kon Tum.....	74
Võ Tấn Hưng: Phát triển nguồn nhân lực bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang.....	77
Trần Hoàng Thanh: Thực thi chương trình xây dựng nông thôn mới ở huyện Hàm Thuận Nam (tỉnh Bình Thuận)	80
Trần Quang Huy: Thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh: Dấu ấn của sự đoàn kết, đổi mới và phát triển.....	83

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

PRESS OFFICE OF
MINISTRY OF PLANNING AND INVESTMENT

Editor-in-Chief

Assoc.Prof.Dr. LE XUAN DINH

Deputy Editor-in-Chief

DO THI PHUONG LAN

NGUYEN LE THUY

Editorial Board

Dr. CAO VIET SINH

Assoc. Prof. Dr. LE QUOC LY

Assoc. Prof. Dr. BUI TAT THANG

Dr. NGUYEN DINH CUNG

Assoc. Prof. Dr. NGUYEN HONG SON

Prof. Dr. TRAN THO DAT

Assoc. Prof. Dr. TRAN DINH THIEN

Assoc. Prof. Dr. NGUYEN DINH THO

Assoc. Prof. Dr. NGUYEN TIEN DUNG

Dr. VUONG QUAN HOANG

Editorial Board Office

65 Van Mieu Street

Dongda District - Ha Noi

Tel: 080.43174 / 080.44474

Fax: 024.3747.3357

Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn

Electronic magazine

<http://kinhtevadubao.vn>

Branch Office

289 Dien Bien Phu Street

3 District - Ho Chi Minh City

Tel/Fax: 028 3933 0669

Advertisement & Issue

Tel: 080.44474 / 0945669911

Released via VNPost

Publishing license: 115/GP-BTTTT

Printed at Cong Doan Vietnam printing JSC

Price 19.500 VND

IN THIS ISSUE

FROM POLICY TO PRACTICE

Nguyen Minh Tuan: Enhancing accountability to improve Vietnam's current economic institution 3

Ma Thi Hang: Several suggestions for effective application of international financial reporting standards in Vietnam 7

ANALYSIS - ASSESSMENT - FORECAST

Nguyen Thi Kim Chung: Resolve difficulties and promote disbursement of public investment from foreign capital 11

Tran Ngoc Minh: Science, technology and innovation in Vietnam: Current situation and solutions 15

Dang Kim Khoi, Pham Duc Thinh, Le Thi Ha Lien, Nguyen Khac Chung Tham: Discussion on the sustainability of agricultural livelihoods in the Mekong Delta 19

RESEARCH - DISCUSSION

Nguyen Thuy Linh: Improve financial resources for public higher education in Vietnam: Current situation and solutions 25

Do Thi Dinh, Nguyen Thi Bich Dao: Reality of university autonomy in Vietnam and some recommendations 29

Bui Quang Son: Improve the training quality of human resources in tourism 33

Tran Thi Hoa: Schemes to strengthen human resources in logistics at Vietnam Post Corporation 36

Hoang Thi Cam Tu: To continuously boost Vietnam's "smokeless industry" in a great and sustainable way 40

Trinh Thu Thuy: Technique, technology and forecast of demand for two-wheel electric vehicles in Vietnam 44

Dao Thi Ho Huong: To promote disbursement of public investment in Ho Chi Minh City 47

Hoang Ngoc Phung: Enhance VietinBank's competitiveness in the new context 50

WORLD OUTLOOK

Nguyen Thi Tue Anh: The role of industrial policy in overcoming the middle income trap: Korea's experience and implications for Vietnam 54

Bui Thi Thao: Experience in developing high quality human resources of several countries and suggestions for Vietnam 58

Do Thanh Huong: China's experience in developing e-banking services and suggestions for Vietnam's banking system 61

Le Minh Dien: Cambodia's economy and economic relations with Vietnam in the first half of 2019 64

SECTORAL - REGIONAL ECONOMY

Tran Thi Thanh Ha, Duong Van Manh: Inequality of per capita income in Son La province 67

Le Phung: Resources for the linkage between enterprises and farmers in hi-tech agricultural production in Nghe An 71

Le Duc Tin: Development of hi-tech agriculture in Lam Dong, An Giang and suggestions for Kon Tum province 74

Vo Tan Hung: To improve human resources in social insurance in An Giang province 77

Tran Hoang Thanh: Implementation of new rural construction program in Ham Thuan Nam district (Binh Thuan province) 80

Tran Quang Huy: Tu Son town, Bac Ninh province: The image of solidarity, innovation and development 83

Phát triển nguồn nhân lực bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang

VÕ TẤN HƯNG*

Trong những năm qua, Bảo hiểm xã hội (BHXH) tỉnh An Giang đã phát huy tốt vai trò trong bảo đảm an sinh xã hội cho người dân trên địa bàn Tỉnh. Một trong những nguyên nhân dẫn đến sự thành công đó là ngành đã chú trọng phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, với yêu cầu công việc ngày càng cao, đòi hỏi nguồn nhân lực của ngành cần phải nâng cao hơn nữa về chất lượng để theo kịp với yêu cầu phát triển.

KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

Theo Phòng Tổ chức cán bộ, BHXH tỉnh An Giang (2018), tính đến hết năm 2018, công tác phát triển nguồn nhân lực đã đạt được những kết quả như sau:

Về số lượng

Tính đến ngày 31/12/2018, BHXH tỉnh An Giang có tổng số 261 cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong đó có 140 nam (chiếm 53,6%), nữ có 121 (chiếm 46,4%), đạt 98% so với quy định (so với năm 2014 tăng 3%; so với năm 2016 giảm 4%).

Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong độ tuổi trẻ, tuổi dưới 30 tuổi chiếm 16,03%. Trong khi đó, độ tuổi từ 30-50 chiếm tới 70,9%; đây là độ tuổi thể hiện đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trẻ và có kiến thức tốt. Bởi đa số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong độ tuổi này đều được đào tạo cơ bản, có kinh nghiệm, nhiệt tình và tâm huyết với nghề. Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ở độ tuổi từ 50 trở lên chiếm tỷ lệ thấp nhất (13,8%) và có xu hướng giảm dần trong các năm do cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đến độ tuổi nghỉ hưu theo chế độ; đây là lực lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đã có thời gian công tác lâu năm trong ngành và có nhiều kinh nghiệm.

Về chất lượng

Về trình độ lý luận chính trị: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động

BHXH tỉnh An Giang từng bước được nâng lên: Trình độ lý luận chính trị là cao cấp trong toàn ngành có 14 người, chiếm tỷ lệ 5,36% số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và chiếm 10,22% số đảng viên trong toàn ngành. Trình độ lý luận chính trị trung cấp có 48 người, chiếm tỷ lệ 18,39% số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động (Bảng 1).

Ngoài ra, các cơ quan, đơn vị trong toàn ngành luôn bám sát các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước khi tổ chức triển khai thực hiện các chương trình, nhiệm vụ tới toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong đơn vị. Đặc biệt là quán triệt tinh thần Cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh", gắn với chuẩn mực đạo đức người công chức của ngành. Qua đó, tạo cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có tác phong làm việc mới: có ý thức chính trị cao, nhanh nhẹn, tháo vát, năng động, sáng tạo, khẩn trương và kỷ luật; thực sự say mê với công việc chuyên môn, tâm huyết với nghề, tích cực tham gia các phong trào thi đua của ngành, cơ quan phát động, với tinh thần phấn khởi, hăng say, nhiệt tình và trách nhiệm cao.

Về kiến thức chuyên môn: BHXH tỉnh An Giang đã trực tiếp triển khai nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của ngành. Năm 2014, trực tiếp mở 14 lớp bồi dưỡng cơ bản và chuyên sâu chuyên môn, nghiệp vụ của ngành, ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác chuyên môn cho 261 lượt cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Năm 2015, mở được 15 lớp bồi dưỡng đào tạo cho 273 lượt cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Năm 2016, đã triển khai được 17 lớp, đào tạo cho 285 lượt cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Năm 2017, đã triển khai được 19 lớp, đào tạo cho 297 lượt cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Năm 2018, đã triển khai được 23 lớp, đào tạo cho 385 lượt cán bộ, công chức, viên chức, người lao

* Bảo hiểm Xã hội huyện An Phú, tỉnh An Giang

BẢNG 1: TRÌNH ĐỘ LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC BHXH TỈNH AN GIANG

Chỉ tiêu	2014		2015		2016		2017		2018	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tổng số lao động	254	17,32	256	19,14	271	37,64	265	44,15	261	52,49
Cao cấp chính trị	7	2,76	7	2,73	9	3,32	11	4,15	14	5,36
Trung cấp chính trị	37	14,57	42	16,41	43	15,87	45	16,98	48	18,39
Sơ cấp	0	0	0	0	50	18,45	61	23,02	75	28,74

BẢNG 2: CƠ CẤU LAO ĐỘNG THEO TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ

Chỉ tiêu	2014		2015		2016		2017		2018	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tổng số lao động	254	100	256	100	271	100	265	100	261	100
Trên đại học	2	0,79	6	2,34	10	6,69	11	4,15	11	4,21
Đại học	215	84,65	213	83,20	222	81,92	217	81,89	215	82,38
Cao đẳng, trung cấp	12	4,72	12	4,69	14	5,17	12	4,53	12	4,6
Sơ cấp	25	9,84	25	9,77	25	9,23	25	9,43	23	8,81

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, BHXH tỉnh An Giang

động. Như vậy, BHXH tỉnh An Giang đã chú trọng hơn trong việc đào tạo dài hạn ở các cơ sở đào tạo ngày càng nhiều, phục tốt cho yêu cầu phát triển của ngành. Theo đó, ngành đã cử cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tham dự các khóa bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ của ngành theo nhiều hình thức khác nhau, như: đào tạo trong nước hay cử ra nước ngoài đào tạo theo các chương trình hợp tác giữa BHXH Việt Nam với các trường đại học ở nước ngoài.

Về chuyên môn nghiệp vụ: BHXH tỉnh An Giang hiện nay có một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ cao. Đây là một trong những điều kiện và tiêu chuẩn của đơn vị, để đáp ứng thực hiện những nhiệm vụ thực tế trong tình hình kinh tế hiện nay. Cụ thể: năm 2018, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của BHXH tỉnh An Giang hầu hết có trình độ đại học và trên đại học (có 226 người), chiếm tỷ trọng 86,59%. Trong đó, số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có trình độ sau đại học năm 2018 có 11 người, chiếm 4,21%; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đạt trình độ đại học chiếm tỷ lệ 82,38% (Bảng 2).

NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Về số lượng: Tính đến tháng 12/2018, theo chỉ tiêu trên giao cho BHXH tỉnh An Giang là 292 biên chế, trong khi đó số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của toàn ngành hiện có là 261 người (BHXH tỉnh An Giang, 2018). Như vậy, so với biên chế được trên giao, ngành BHXH của tỉnh An Giang còn thiếu là 31 người. Số lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ngành BHXH của tỉnh An Giang không chỉ thiếu so với biên chế được trên giao, mà còn thiếu so với yêu cầu thực tế phát triển của ngành, đặc biệt là thiếu những chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên

môn nghiệp vụ giỏi ở các lĩnh vực mới, lĩnh vực khó. Trong khi đó, số lượng công chức, viên chức, người lao động ở một bộ phận hành chính, tạp vụ lại thừa.

Về chất lượng: Chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của ngành BHXH tỉnh An Giang trong những năm gần đây tuy đã được nâng lên, nhưng chưa tương xứng với yêu cầu của ngành. Trình độ của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức, người lao động chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành, thiếu khả năng thích ứng với những tình huống thực tế, thiếu năng động sáng tạo, chưa tự tin trong xử lý công việc, nhất là các công việc mới, đòi hỏi phải độc lập giải quyết. Một số cán bộ lãnh đạo năng lực lãnh đạo quản lý chưa đáp ứng tốt được yêu cầu; hạn chế về kiến thức kinh tế vĩ mô và kiến thức về xây dựng kế hoạch, kỹ năng tổ chức công việc; chưa được đào tạo một cách bài bản về quản lý hành chính nhà nước và quản lý nhân lực, nên công tác điều hành, quản lý đạt hiệu quả chưa cao. Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức, người lao động khả năng tiếp cận các công nghệ ứng dụng hỗ trợ triển khai các quy trình nghiệp vụ trong công tác quản lý rất hạn chế. Đội ngũ nhân lực trẻ là sinh viên mới tốt nghiệp ở các cơ sở đào tạo được tuyển dụng vào ngành nhìn chung chưa đáp ứng tốt được công việc, do mới được đào tạo cơ bản về mặt lý thuyết, thiếu kinh nghiệm thực tiễn.

Về phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc: Vẫn còn một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức, người lao động người lao động thiếu rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, có những hành vi tiêu cực, những thiếu sót trong thực thi nhiệm vụ được mình chứng qua việc thực hiện kỷ luật đối với công chức, viên chức, người lao động trong ngành như năm 2015: hạ bậc lương 01 công chức; năm 2017 và năm 2018 khiển trách 02 công chức (BHXH tỉnh An Giang, 2018).

MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực BHXH tỉnh An Giang đến năm 2020, xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động chuyên nghiệp, ổn định, có số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý, đủ năng lực, phẩm chất để thực thi công vụ một cách có hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển và

hiện đại hóa ngành BHXH. Để đạt được mục tiêu nói trên, theo chúng tôi, cần thực hiện có hiệu quả một số giải pháp như sau:

Một là, hoàn thiện chính sách và quy trình quản lý cán bộ, công chức, viên chức, người lao động theo hướng nâng cao tính chuyên nghiệp, trình độ quản lý tiên tiến của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động; chú trọng phát triển đội ngũ công chức nghiên cứu, có năng lực và trình độ chuyên môn cao. Sắp xếp hợp lý nhân lực ngành BHXH tỉnh An Giang phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, mô hình tổ chức và cơ chế quản lý mới của ngành.

Hai là, cơ cấu và sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đảm bảo chất lượng, nâng cao tính chuyên nghiệp, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tác nghiệp giỏi, thực hiện quy hoạch, luân chuyển để đào tạo, bổ nhiệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo tại các đơn vị thuộc và trực thuộc theo hướng trẻ hoá, đảm bảo tính ổn định, kế thừa và phát triển.

Ba là, cụ thể hóa các quy chế, quy trình về quản lý cán bộ, công chức, viên chức, người lao động phù hợp với yêu cầu quản lý trên địa bàn; tăng cường công tác luân phiên, luân chuyển vị trí công việc nhằm đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trẻ. Hàng năm, tỷ lệ công chức, viên chức, người lao động trẻ được luân phiên, luân chuyển công việc đạt từ 30%-40%.

Bốn là, BHXH tỉnh An Giang cần chú trọng tăng cường hợp tác tốt với các cơ sở đào tạo nằm trong hệ thống giáo dục quốc dân trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh và trên địa bàn cả nước để nâng cao trình độ về mọi mặt cho cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành trong tình hình mới. Đồng thời, chú trọng hợp

tác, nghiên cứu kinh nghiệm với các cơ quan BHXH của các tỉnh/thành trong nước để có thể học hỏi kinh nghiệm, cách làm hay của họ trong phát triển nguồn nhân lực của ngành.

Năm là, kết hợp nhiều hình thức bồi dưỡng, đào tạo lại nguồn nhân lực hiện có của ngành BHXH tỉnh An Giang. Trong đó, cần chú trọng bồi dưỡng, đào tạo lại nguồn nhân lực của ngành BHXH tỉnh An Giang - đây là phương pháp bồi dưỡng, đào tạo, trong đó người được đào tạo sẽ được học, trang bị những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho việc thực hiện nhiệm vụ trong quá trình phát triển của ngành.

Sáu là, bố trí, sử dụng nhân lực đúng người, đúng việc để có thể phát huy tối nhất năng lực của họ. Cụ thể: trong quá trình phát triển của ngành cần bố trí, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực theo từng công việc, từng lĩnh vực, từng cơ quan đơn vị. Việc phân công vị trí, công việc cho lao động phải phù hợp theo hướng phát huy được năng lực, kinh nghiệm chuyên môn của họ, tránh phân công công việc không phù hợp với chuyên môn, quá cao hoặc quá thấp với trình độ, khả năng của họ.

Việc bố trí, sử dụng nhân lực cần phải mở rộng dân chủ, tham khảo ý kiến đề xuất của các bộ phận, của mọi người và ý kiến, tâm tư của chính người lao động để qua đó có những sự lựa chọn phù hợp. Trong nhiều trường hợp, để lựa chọn lao động đảm nhiệm những vị trí then chốt, những vị trí chủ trì, những vị trí nhạy cảm..., ngành BHXH tỉnh An Giang phải áp dụng biện pháp thi tuyển với những nội dung, hình thức phù hợp và hiệu quả.

Bảy là, quan tâm cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo tiền lương, thu nhập và các chính sách khác đối với lao động. Trong việc đảm bảo về tiền lương, thu nhập của lao động, cần thống nhất quan điểm phân phối theo lao động và hiệu quả làm việc; đồng thời chú ý đến các yếu tố lao động phức tạp (bộ số của lao động giản đơn) và yếu tố cạnh tranh; tiền lương và thu nhập của lao động phải đáp ứng nhu cầu tái sản xuất sức lao động...

Ngoài việc đảm bảo về tiền lương và thu nhập, BHXH tỉnh An Giang cần thực hiện các chính sách khác đối với lao động, như: đảm bảo đời sống văn hóa tinh thần, chính sách phụ cấp thai sản, ốm đau, hiếu hỉ, chính sách BHXH, y tế, an dưỡng, nhà ở; chính sách thi đua, khen thưởng, tôn vinh những người có nhiều công lao đóng góp với ngành và nhiều chính sách khác nhằm tạo ra sự yên tâm, gắn bó của người lao động đối với ngành. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. BHXH tỉnh An Giang (2018). *Kết quả công tác năm 2018 và phương hướng nhiệm vụ năm 2019*
2. Phòng Tổ chức cán bộ, BHXH tỉnh An Giang (2018). *Báo cáo về công tác tổ chức cán bộ của ngành BHXH tỉnh An Giang*
3. Đinh Văn Toàn (2011). *Phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Điện lực Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia, Hà Nội
4. Bùi Anh Tuấn (2006). *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công*, Bài giảng về Quản trị Nhân sự, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

