

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH CÀ MAU

● TRẦN VĂN NHÂN - HUỖNH QUỐC DOANH - PHẠM ĐỨC KỶ

TÓM TẮT:

Đề tài “Hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau” nhằm giúp Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau hoàn thành mục tiêu trong thời gian sắp tới. Bài viết đã nghiên cứu những nhân tố trực tiếp ảnh hưởng đến công tác quản trị nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau, như: biến động nhân sự, môi trường làm việc, lãnh đạo, đồng nghiệp, đào tạo và phát triển, trả công và thu nhập. Qua đó, bài viết đưa ra nhận định ưu điểm và tồn tại, hạn chế làm cơ sở đề xuất các giải pháp liên quan đến duy trì, sắp xếp, bố trí nhân lực, chính sách tiền lương, đào tạo phát triển, môi trường và đồng nghiệp...

Từ khóa: Quản trị nguồn nhân lực, Bảo hiểm xã hội, tỉnh Cà Mau.

1. Đặt vấn đề

An sinh xã hội thể hiện quyền cơ bản của con người và là công cụ để xây dựng một xã hội hài hòa, văn minh và không có sự loại trừ. Trong các bộ phận cấu thành của hệ thống an sinh xã hội thì bảo hiểm xã hội đóng một vai trò chủ đạo và quan trọng nhất, là cơ sở để phát triển các bộ phận an sinh xã hội khác.

Đã có nhiều nghiên cứu về hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực trong các ngành nghề khác nhau như Phetsamote Phonevilaisack (2014). Ở Việt Nam cũng có nghiên cứu về hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực như của Nguyễn Thành Vũ (2015); Bùi Minh Toàn (2015).

Như vậy, chưa tìm thấy nhiều nghiên cứu về hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực (QTNNL) tại các Bảo hiểm xã hội. Vì thế, bài viết nhằm nghiên cứu thực trạng công tác QTNNL tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau, xác định những ưu điểm, những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân của những tồn tại.

2. Tình hình nghiên cứu

Phetsamote Phonevilaisack (2014). QTNNL ở Tổng công ty Điện lực CHDCND Lào, với công trình nghiên cứu về “Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực” ở Tổng công ty Điện lực CHDCND Lào - Lý luận, thực tiễn và giải pháp. Tác giả đã sử dụng các

phương pháp nghiên cứu cụ thể như: Phương pháp phân tích, tổng hợp; Phương pháp nghiên cứu so sánh; Phương pháp nghiên cứu điển hình (Case study); Phương pháp nghiên cứu tại bàn (Desk study) và Phương pháp nghiên cứu tại thực địa (Field study) - quan sát, phỏng vấn, điều tra qua bảng hỏi và một số phương pháp cụ thể của khoa học về quản trị nguồn nhân lực. Tác giả của công trình đã đề xuất 3 nhóm giải pháp nhằm hoàn thiện công tác QTNNL của chi nhánh đó là: (i) Nhóm giải pháp hoàn thiện chức năng thu hút nguồn nhân lực (NNL); (ii) Nhóm giải pháp hoàn thiện chức năng đào tạo và phát triển NNL; (iii) Nhóm giải pháp hoàn thiện chức năng duy trì NNL.

Nguyễn Thành Vũ (2015) về “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNL của các tổ chức may tỉnh Tiền Giang”, đã đề xuất 9 yếu tố có khả năng ảnh hưởng đến phát triển NNL tổ chức may tỉnh Tiền Giang, trong đó có 4 yếu tố thuộc môi trường bên ngoài và 5 yếu tố thuộc môi trường bên trong tổ chức. Các yếu tố bên ngoài là: Môi trường kinh tế - văn hóa xã hội; chất lượng lao động cá nhân người lao động; giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động; chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động. Các yếu tố bên trong là: Tuyển dụng lao động; đào tạo và phát triển nghề nghiệp; phân tích và đánh giá kết quả công việc; môi trường làm việc và quan hệ lao động; lương thưởng và phúc lợi. Sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA), tác giả đã khẳng định 9 yếu tố trên có tác động đến sự phát triển của NNL của các tổ chức may tỉnh Tiền Giang.

Bùi Minh Toàn, (2015) về “Hoàn thiện QTNNL tại Bảo hiểm xã hội Bến Tre”. Tác giả đã phân tích những ưu điểm, hạn chế trong công tác QTNNL tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bến Tre. Luận văn đi sâu nghiên cứu các giải pháp nhằm hoàn thiện QTNNL với 3 nhóm giải pháp: (i) Nhóm giải pháp hoàn thiện chức năng thu hút NNL; (ii) Giải pháp hoàn thiện chức năng đào tạo và phát triển NNL; (iii) Nhóm giải pháp hoàn thiện chức năng duy trì NNL.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thu thập dữ liệu

Số liệu sơ cấp được thu thập bằng phương pháp điều tra phỏng vấn công chức, viên chức, nhân viên trong ngành Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau.

Được thực hiện theo kỹ thuật phỏng vấn, tác giả sẽ gửi bảng câu hỏi phỏng vấn từng công chức, viên chức và nhân viên đang làm việc tại 10 phòng nghiệp vụ tại Bảo hiểm xã hội tỉnh và 8 Bảo hiểm xã hội huyện, 1 Bảo hiểm xã hội thành phố.

Số lượng phát hành dự kiến toàn thể công chức, viên chức, nhân viên làm việc là 194 người. Dựa trên kết quả nghiên cứu từ việc thu thập mẫu sẽ xử lý bằng phần mềm Excel để so sánh và đánh giá thực trạng công tác QTNNL tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau.

3.2. Phân tích dữ liệu

Xử lý và phân tích dữ liệu theo 3 mục tiêu:

- Mục tiêu thứ 1: Sử dụng phương pháp tham khảo, so sánh khái quát các cơ sở luận để đưa ra lý thuyết về QTNNL.

- Mục tiêu thứ 2: Sử dụng phương pháp phân tích, phương pháp thống kê, phương pháp điều tra khảo sát thực tế, phương pháp so sánh đối chiếu... để xem xét lại tổng quan lịch sử những thực trạng đã xảy ra trong quá khứ để đánh giá thực trạng QTNNL tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau.

- Mục tiêu thứ 3: Sử dụng phương pháp phân tích tổng hợp, phương pháp tư duy, suy luận... để đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác QTNNL tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau.

4. Thực trạng công tác QTNNL của Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau

4.1. Sơ lược về tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau

Nhìn chung, cơ cấu lao động theo chức danh của Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau bị giảm dần theo từng năm. Đến 31/12/2019, Chức danh Ban Giám đốc còn 2 người, chiếm 1,03%; chức danh Trưởng, Phó phòng nghiệp vụ, Giám đốc, Phó Giám đốc Bảo hiểm xã hội cấp huyện là 41 người, chiếm 21,13%; Chức danh chuyên viên nghiệp vụ và tương đương là 131 người, chiếm

67,52% và chức danh dành cho lái xe, bảo vệ, tạp vụ là 20 người, chiếm 10,3%.

Cơ cấu lao động theo độ tuổi của Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau có sự khác biệt đáng kể về nhóm viên chức từ 30 đến 50 tuổi. Đây là nhóm lao động trẻ, năng động, sáng tạo, cống hiến cho sự phát triển của Bảo hiểm xã hội tỉnh. Đến ngày 31/12/2019, nhóm viên chức dưới 30 tuổi có 26 người, chiếm 13,4%; nhóm viên chức từ 30 đến 50 tuổi có 150 người, chiếm 77,31%; nhóm viên chức trên 50 tuổi có 18 người, chiếm 9,27%.

Cơ cấu viên chức theo giới tính của Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau không có sự khác biệt đáng kể tỉ lệ giữa nam và nữ. Tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau không có sự phân biệt giới tính trong quá trình tuyển dụng (tỷ lệ lao động nam và nữ không có sự chênh lệch nhiều). Đến ngày 31/12/2019, nhóm viên chức nam có 106 người, chiếm 54,6%; nhóm viên chức nữ có 88 người, chiếm 45,4%.

Cơ cấu viên chức theo trình độ chuyên môn của Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau tăng dần ở nhóm đại học, trên đại học; giảm dần nhóm có trình độ cao đẳng, trung cấp; nhóm chưa qua đào tạo tập trung chủ yếu ở lái xe, bảo vệ, tạp vụ. Đến ngày 31/12/2019, nhóm viên chức có trình độ đại học, trên đại học là 168 người, chiếm 86,59%; nhóm viên chức có trình độ cao đẳng, trung cấp là 6 người, chiếm 3,1%; còn lại là nhóm chưa qua đào tạo chiếm 10,3%.

Bảo hiểm xã hội tỉnh có đội ngũ cán bộ, viên chức có trình độ quản lý nhà nước chuyên viên, chuyên viên chính tăng dần qua các năm. Năm 2019, nhóm có trình độ chuyên viên giảm vì nhóm này được học lên trình độ chuyên viên chính, đồng thời Bảo hiểm xã hội tỉnh không được tuyển thêm lao động. Điều này thể hiện chất lượng NNL của ngành ngày một tăng. Đến ngày 31/12/2019, nhóm viên chức có trình độ quản lý nhà nước chuyên viên cao cấp là 1 người, chiếm 0,5%; nhóm viên chức có trình độ quản lý nhà nước chuyên viên chính là 56 người, chiếm 28,86%; còn lại là nhóm có trình độ quản lý nhà nước chuyên viên chiếm 14,43%.

4.2. Thực trạng chức năng thu hút NNL tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau

Công tác thu hút NNL tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau chịu sự chi phối về chỉ tiêu biên chế phân bổ hằng năm và số vị trí việc làm theo qui định của Vụ Tổ chức Cán bộ Bảo hiểm xã hội Việt Nam được phê duyệt của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam. Vì vậy, công tác này có những thuận lợi và khó khăn nhất định trong quá trình thực hiện.

Hiện nay, tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau công tác hoạch định NNL do phòng Tổ chức Cán bộ đảm nhiệm, cụ thể như: lập kế hoạch nhân sự hằng năm (kế hoạch tăng, giảm biên chế như: nghỉ hưu, nghỉ việc, chuyển công tác ra ngoài ngành..., tiếp nhận nơi khách chuyển về, tạm tuyển nhân viên mới,...), ký kết hợp đồng thử việc, hợp đồng lao động, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thanh lý hợp đồng, giải quyết chế độ chính sách,...

Công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức của Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau được triển khai theo đúng quy trình, quy định. Đây là khâu quyết định đến chất lượng NNL nên Bảo hiểm xã hội tỉnh đã đặc biệt quan tâm, chỉ đạo sát sao.

Công tác sử dụng NNL luôn được Bảo hiểm xã hội tỉnh chăm chú, kiện toàn. Bộ máy tổ chức bảo hiểm xã hội các cấp được hoàn thiện để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao.

4.3. Thực trạng công tác phân tích công việc tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau

Khi tiến hành phân tích công việc cần xây dựng được hai tài liệu cơ bản là bảng mô tả công việc và bảng tiêu chuẩn công việc. Bảng mô tả công việc giúp hiểu được nội dung, yêu cầu công việc đó và hiểu được quyền hạn, trách nhiệm đến đâu khi thực hiện công việc. Trong khi đó, bảng tiêu chuẩn công việc là văn bản liệt kê chi tiết yêu cầu về năng lực cá nhân như: trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, khả năng, kỹ năng giải quyết vấn đề và các đặc điểm cá nhân khác thích hợp nhất cho công việc. Bảng tiêu chuẩn công việc giúp cho lãnh đạo hiểu được đơn vị cần loại nhân

viên như thế nào để thực hiện hoàn thành công việc một cách hiệu quả nhất.

Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau là đơn vị sự nghiệp công. Do đó, đặc thù vốn có của loại hình này thường rất ít quan tâm đến công tác phân tích công việc. Thực tế tại Bảo hiểm xã hội tỉnh, bảng mô tả công việc được thể hiện qua việc mô tả chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn, trách nhiệm của từng chức danh vị trí việc làm khi đảm nhận một công việc cụ thể và được thể hiện trong quy chế làm việc của từng cơ quan, đơn vị. Cụ thể, đa số công chức, viên chức, nhân viên và người lao động trả lời rất không đồng ý hoặc không đồng ý chiếm tỷ lệ 25,7%. Công chức, viên chức, nhân viên và người lao động đang phân vân không có ý kiến khi được hỏi (chiếm 50,6%). Chỉ có 23,6% công chức, viên chức, nhân viên và người lao động trả lời đồng ý hoặc rất đồng ý khi nhận xét về hoạt động “Công việc và tiêu chuẩn công việc được mô tả cụ thể rõ ràng”.

Hiện tại, viên chức và nhân viên thực hiện công việc dựa trên chức năng, nhiệm vụ chung của từng Phòng chuyên môn chưa có xây dựng các bảng mô tả nội dung công việc cho từng vị trí chức danh cụ thể. Điều này làm hạn chế khả năng thực hiện nhiệm vụ của nhân viên mới. Ngoài ra, chính việc mô tả công việc và tiêu chuẩn công việc chưa cụ thể, rõ ràng nên lãnh đạo rất khó đánh giá, xác định và quy trách nhiệm cho cá nhân trong quá trình thực hiện công việc.

4.4. Thực trạng công tác tuyển dụng tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau

Hiện nay, chính sách tuyển dụng NNL của Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau được thực hiện trên cơ sở kế hoạch phân bổ chỉ tiêu lao động hằng năm do Vụ Tổ chức Cán bộ đề xuất cho Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam xem xét phê duyệt. Từ thực tế thiếu hụt nhân sự tại các Phòng nghiệp vụ và Bảo hiểm xã hội cấp huyện. Phòng Tổ chức Cán bộ Bảo hiểm xã hội tỉnh tổng hợp các vị trí chức danh cần tuyển dụng cụ thể trình Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh phê duyệt dựa trên tiêu chuẩn và số định biên được Vụ Tổ chức Cán bộ phân bổ. Đảm bảo thống nhất với

các quy định của Chính phủ và các văn bản của Bộ nội vụ đưa ra.

Những năm gần đây, Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã nâng cao tính minh bạch trong tuyển dụng viên chức, thông tin tuyển dụng đều được đăng tải chính thức trên website của Ngành, trên Báo Bảo hiểm xã hội, Tạp chí Bảo hiểm xã hội và các phương tiện thông tin đại chúng trong 3 kỳ liên tiếp, đồng thời niêm yết công khai tại trụ sở làm việc của Bảo hiểm xã hội Việt Nam và trụ sở Bảo hiểm xã hội các tỉnh trên cả nước. Trái lại, có một số ý kiến (9,7%) không đồng ý với nội dung trên là do hình thức tuyển dụng lao động hợp đồng vụ việc tạm thời không thông báo rộng rãi, những trường hợp tuyển dụng theo dạng này là thân nhân của công chức, viên chức.

Khi nhận xét về công tác tuyển dụng tại đơn vị, chỉ có 31% công chức, viên chức, nhân viên và người lao động trả lời đồng ý hoặc rất đồng ý; 55,7% công chức, viên chức, nhân viên và người lao động không có ý kiến; 13,2% công chức, viên chức, nhân viên và người lao động trả lời không đồng ý khi được hỏi “Anh/Chị đánh giá thế nào về công tác tuyển dụng tại đơn vị”. Điều đó cho thấy cần có nhiều giải pháp và đa dạng hình thức tuyển dụng. Cần nâng cao chất lượng công tác thu hút NNL cho đơn vị trong thời gian tới.

4.5. Thực trạng chức năng đào tạo và phát triển NNL tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau

Với mục tiêu xác định NNL lực là nền tảng cho mọi hoạt động, toàn ngành Bảo hiểm xã hội Việt Nam nói chung đặc biệt quan tâm chú trọng đến công tác đào tạo và phát triển đội ngũ công chức, viên chức, nhân viên và người lao động của ngành. Hằng năm, Căn cứ vào Quy chế đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau đã tập trung chỉ đạo hướng dẫn bằng văn bản cụ thể và giao cho phòng Tổ chức cán bộ triển khai thực hiện hằng năm.

Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn và nhiệm vụ chính trị được giao, Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau đã tổ chức bồi dưỡng, đào tạo cán bộ và gắn đào tạo với quy hoạch và sử dụng cán bộ. Chính vì vậy, đơn vị từng bước tập trung vào công tác nâng

cao chất lượng đào tạo, cải tiến nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng, hướng trọng tâm đào tạo vào những nội dung kiến thức cơ bản nhất, cần thiết nhất đối với công chức, viên chức, nhân viên, người lao động.

5. Giải pháp hoàn thiện công tác quản trị NNL tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau

5.1. Hoàn thiện chức năng thu hút NNL

Đối với thu hút NNL, phải có kế hoạch NNL đáp ứng nhu cầu thực tế, xây dựng quy trình tuyển dụng tương một cách cụ thể:

- Phải xây dựng hoàn thiện quy trình hoạch định NNL một cách khoa học, rõ ràng.
- Xây dựng được các bảng mô tả nội dung công việc cho từng vị trí chức danh cụ thể.
- Xây dựng quy trình tuyển dụng chi tiết, cụ thể rõ ràng, công khai minh bạch.

5.2. Hoàn thiện chức năng đào tạo và phát triển NNL

Đối với đào tạo và phát triển NNL, phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm, xây dựng chương trình công tác dẫn nhập cho nhân viên mới, cụ thể:

- Thành lập bộ phận đào tạo nghiệp vụ cho nhân viên mới tuyển dụng để trang bị kiến thức một cách bài bản.

- Xây dựng quy trình đánh giá sau đào tạo.
- Phân tích nhu cầu đào tạo một cách khoa học và rõ ràng thông qua việc thiết lập các quy tắc đánh giá kết quả thực hiện công việc và năng lực cán bộ.

- Lựa chọn các hình thức đào tạo phù hợp đảm bảo nguyên tắc tối thiểu.

5.3. Hoàn thiện chức năng duy trì NNL

Đối với duy trì NNL cần tạo điều kiện làm việc, chính sách lương và phúc lợi công bằng cho nhân viên, cụ thể:

- Phải xây dựng các tiêu chí cơ bản cần đánh giá.
- Xây dựng chính sách về tiền lương, tiền công lao động theo vị trí việc làm.
- Tạo điều kiện làm việc, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công.
- Xây dựng quy trình, các tiêu chí thăng tiến rõ ràng, công bằng cho nhân viên ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bùi Minh Toàn, *Hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội Bến Tre*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Trà Vinh - 2015.
2. Đoàn Anh Tuấn, 2014. *Nâng cao chất lượng nhân lực Tập đoàn Dầu khí quốc gia Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
3. Nguyễn Lộc, 2010. *Quản lý Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam: Vấn đề và giải pháp*". Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ.
4. Nguyễn Thành Vũ, 2015. *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP. HCM.
5. Nguyễn Thị Hồng Cẩm, 2011. *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp*.
6. Phetsamote Phonevilaisack, 2014. *Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế: Quản trị nguồn nhân lực ở Tổng công ty Điện lực CHDCND Lào.

Ngày nhận bài: 20/8/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 1/9/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 11/9/2020

Thông tin tác giả:

1. TRẦN VĂN NHÂN

Bảo hiểm xã hội tỉnh Cà Mau

2. TS. PHẠM ĐỨC KỶ

Tổng công ty Dịch vụ viễn thông Vinaphone, Tập đoàn VNPT

3. HUỖNH QUỐC DOANH

Bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ Minh Hải

**IMPROVING THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
OF THE DEPARTMENT OF SOCIAL INSURANCE,
CA MAU PROVINCE**

● **TRAN VAN NHAN**

Department of Social Insurance, Ca Mau Province

● **Ph.D PHAM DUC KY**

VinaPhone, Vietnam Posts and Telecommunications Group

● **HUYNH QUOC DOANH**

Hoan My Minh Hai General Hospital

ABSTRACT:

This paper is expected to help the Department of Social Insurance, Ca Mau Province to fulfill its goals in the coming time. This paper examines the factors that directly affect the human resource management at the Department of Social Insurance such as personnel fluctuations, working environment, leadership, colleagues, training and development, remuneration and income. This paper points out the advantages and the shortcomings of the Department of Social Insurance's human resource management, thereby proposing some human resource arrangement solutions in terms of employee maintenance, employment arrangement, salary policies, training and development policies, and working environment.

Keywords: Human resource management, social insurance, Ca Mau Province.