

BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH HÀ GIANG



BÁO CÁO TÓM TẮT

**ĐỀ TÀI: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ, ĐÁNH GIÁ,
XẾP LOẠI VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC
ĐƠN VỊ TRỰC THUỘC BHXH TỈNH HÀ GIANG**

Chủ nhiệm đề tài: BSCKI. Nguyễn Thị Thanh Hương

Hà Giang, năm 2022

BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH HÀ GIANG



BÁO CÁO TÓM TẮT

**ĐỀ TÀI: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ, ĐÁNH GIÁ, XẾP
LOẠI VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC ĐƠN VỊ
TRỰC THUỘC BHXH TỈNH HÀ GIANG**

Chủ nhiệm

BSCKI. Nguyễn Thị Thanh Hương

Thư ký

ThS. Vương Thị Hồng

Hà Giang, năm 2022

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VÀ CÁC CHỮ VIẾT TẮT	iii
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài	2
3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu	3
4. Câu hỏi nghiên cứu	3
5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
6. Phương pháp nghiên cứu	4
7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn đề tài	4
CHƯƠNG I. HỆ THỐNG HÓA VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐÁNH GIÁ VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC	6
1.1. Khái quát về viên chức, NLĐ	6
1.2. Mục đích, yêu cầu, vai trò và ý nghĩa của đánh giá VC, NLĐ	9
1.3. Nội dung, nguyên tắc, tiêu chí, thủ tục đánh giá viên chức, NLĐ	10
1.4. Phương pháp đánh giá viên chức, NLĐ	10
1.5. Những yếu tố tác động bên trong	11
1.6. Các yếu tố bên ngoài tác động đến công tác đánh giá viên chức, NLĐ	12
1.7. Nhân tố khách quan	13
1.8. Nhân tố chủ quan	14
CHƯƠNG II. THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG CÁC ĐƠN VỊ TRỰC THUỘC BHXH TỈNH HÀ GIANG	16
2.1. Tổng quan về BHXH tỉnh Hà Giang	16
2.2. Thực trạng công tác đánh giá viên chức, NLĐ các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang	16
2.3. Kết quả công tác đánh giá đối với viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang giai đoạn 2016-2020	20
2.4. Sự tác động của kết quả đánh giá, xếp loại đối với công tác quản lý VC, NLĐ	24
2.5. Kết quả khảo sát về thực trạng công tác đánh giá viên chức, NLĐ các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang	25
2.6. Đánh giá chung về thực trạng công tác đánh giá viên chức, NLĐ các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang	26

CHƯƠNG III. GIẢI PHÁP QUẢN LÝ, ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI VIÊN CHỨC, NLD TẠI CÁC ĐƠN VỊ TRỰC THUỘC BHXH TỈNH HÀ GIANG TRONG THỜI GIAN TỚI	31
3.1. Quan điểm đổi mới trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức.....	31
3.2. Giải pháp quản lý, đánh giá, xếp loại viên chức, NLD tại các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang trong thời gian tới.....	32
3.3. Tổ chức thực hiện việc quản lý, đánh giá viên chức, NLD	35
KẾT LUẬN.....	39
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	40

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VÀ CÁC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Ký hiệu/Viết tắt	Nguyên văn
1	BHXH	Bảo hiểm xã hội
2	BHYT	Bảo hiểm y tế
3	BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
4	CCVC	Công chức viên chức
5	CBCC	Cán bộ công chức
6	VC, NLD	Viên chức, người lao động
7	UBND	Ủy ban nhân dân

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta luôn luôn quan tâm và chú trọng đến công tác cán bộ, nhất là công tác đánh giá cán bộ công chức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân; công tác đánh giá cán bộ, công chức là việc làm khó, rất nhạy cảm vì nó ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác của công tác cán bộ, có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với CBCCC cũng như giúp cán bộ công chức phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, tiến bộ không ngừng trong việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả công tác.

Thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CCVC cũng như để đánh giá đúng năng lực, trình độ của CCVC, đáp ứng yêu cầu cải cách, nâng cao chất lượng công vụ.

Ngày 13/8/2020, Chính phủ ban hành Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Triển khai thực hiện, ngày 15/12/2020, Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam ban hành Quyết định số 1738/QĐ-BHXH quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức, viên chức hàng năm ngành BHXH.

Đánh giá thực tiễn tại BHXH tỉnh Hà Giang cho thấy, trong những năm qua công tác đánh giá VC, NLĐ đã có chuyển biến cả về nhận thức và cách thực hiện, trong đó công tác đánh giá có những mặt tiến bộ, nhìn chung đã thực hiện đúng quy trình và thủ tục, mở rộng dân chủ hơn nên đánh giá sát hơn. Tuy nhiên, đánh giá VC, NLĐ vẫn là khâu hạn chế và chậm được khắc phục, công tác đánh giá còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất cán bộ, CCVC; chưa có phương pháp để đánh giá đúng hiệu quả công việc của VC, NLĐ. Đặc biệt còn thiếu bộ công cụ để đánh giá chính xác, khách quan kết quả thực hiện nhiệm vụ của VC, NLĐ, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác đánh giá, xếp loại đã thực hiện nhưng còn ở mức độ chưa cao.

Vì vậy, việc nghiên cứu đề tài: "***Thực trạng và giải pháp quản lý, đánh giá, xếp loại viên chức, NLD trong các đơn vị trực thuộc tại BHXH tỉnh Hà Giang***" là rất cần thiết, vừa có ý nghĩa lý luận, vừa có ý nghĩa thực tiễn trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, CCVC ngày càng tốt hơn, hiệu quả hơn, phù hợp với yêu cầu đổi mới công tác cán bộ công chức hiện nay, nhất là trước đòi hỏi của thực tiễn công tác cán bộ tại BHXH tỉnh Hà Giang.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Vấn đề công tác cán bộ, công chức đã được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu nhưng công tác đánh giá viên chức, NLD thì chưa nhiều. Liên quan trực tiếp đến việc đổi mới công tác cán bộ nói chung, nâng cao chất lượng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng, hiện nay đã có một số công trình đề cập như:

- Đề án "*Xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức theo ngành của ngành bảo hiểm xã hội*" của tác giả Đỗ Thị Xuân Phương – Phó Tổng giám đốc BHXH Việt Nam phối hợp với Bộ Nội vụ thực hiện năm 2011. Đề án đã nghiên cứu và xây dựng danh mục gồm 240 chức danh vị trí việc làm của hệ thống cơ quan BHXH từ Trung ương đến địa phương, trong đó cơ quan BHXH Việt Nam là 174 vị trí, cơ quan BHXH tỉnh, thành phố là 53 vị trí việc làm và BHXH cấp quận, huyện, thị xã là 13 vị trí.

- Bài viết "*Chiến lược xây dựng và phát triển nguồn nhân lực Bảo hiểm xã hội Việt Nam*" của tác giả Lê Hùng Sơn. Tác giả đã đi sâu phân tích chi tiết về quy mô nguồn nhân lực của ngành Bảo hiểm xã hội, đồng thời trên cơ sở mục tiêu, quan điểm, phương hướng phát triển nguồn nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội giai đoạn 2011-2020, tác giả đã đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành Bảo hiểm xã hội đến năm 2020; định hướng mục tiêu, chú trọng xây dựng và phát triển nguồn nhân lực cho tương lai.

- Bài viết "*Đổi mới công tác đánh giá công chức ở Việt Nam*" của tác giả Trịnh Xuân Thắng. Bài viết đã phân tích thực trạng những hạn chế, bất cập trong công tác đánh giá công chức ở nước ta hiện nay, chỉ ra nguyên nhân đồng thời nêu quan điểm định hướng đổi mới công tác đánh giá công chức ở Việt Nam trong thời gian tới.

Mỗi đề tài nghiên cứu đề cập đến công tác đánh giá cán bộ hoặc công chức ở những khía cạnh, mức độ, góc nhìn nhất định. Có thể nói, các tài liệu viết về công tác cán bộ nói chung tương đối đa dạng, phong phú. Tuy nhiên, chưa có đề tài nào đề cập toàn diện đến công tác đánh giá cán bộ, CCVC tại BHXH tỉnh Hà Giang.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục tiêu

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài là hệ thống hoá cơ sở lý luận về quản lý, đánh giá viên chức trong các cơ quan nhà nước để làm cơ sở phân tích và đánh giá thực trạng quản lý, đánh giá viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang trong thời gian tới.

3.2. Nhiệm vụ

Để đạt được mục tiêu tổng quát trên thì đề tài cần đạt một số mục tiêu cụ thể như sau:

- Hệ thống hoá cơ sở lý luận về quản lý, đánh giá viên chức trong các cơ quan nhà nước.
- Phân tích và đánh giá thực trạng quản lý, đánh giá viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang, tìm hiểu các hạn chế, nguyên nhân.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao công tác đánh giá viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang trong thời gian tới.

4. Câu hỏi nghiên cứu

- Công tác đánh giá, xếp loại viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang có những hạn chế gì?
- Giải pháp nâng cao công tác đánh giá viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang trong thời gian tới là gì?

5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

5.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là nghiên cứu công tác đánh giá viên chức, NLĐ thuộc hệ thống BHXH tỉnh Hà Giang.

Đối tượng khảo sát đánh giá là viên chức, NLĐ thuộc hệ thống BHXH tỉnh Hà Giang.

5.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi không gian: tại BHXH tỉnh Hà Giang.

Phạm vi nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu công tác đánh giá viên chức, người lao động tại các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang.

Phạm vi thời gian: nghiên cứu các tài liệu liên quan trong giai đoạn từ năm 2016 đến năm 2020.

6. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu, tác giả sử dụng những phương pháp nghiên cứu như sau:

Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Tác giả sẽ khảo sát, tập hợp, phân tích các loại tài liệu nhằm hệ thống hóa các vấn đề lý luận, xây dựng khung lý thuyết làm cơ sở lý luận phục vụ cho mục đích nghiên cứu đề tài.

Phương pháp điều tra xã hội học: Tác giả xây dựng bảng câu hỏi khảo sát với 240 mẫu gửi đến cán bộ, công chức, viên chức, người lao động bằng hình thức trực tiếp. Từ kết quả điều tra xã hội học tác giả thu nhận các ý kiến, nhận xét, đánh giá của công chúng, qua đó thu nhận những thông tin cần thiết cho việc nghiên cứu.

Phương pháp phỏng vấn sâu: Tác giả thực hiện các cuộc phỏng vấn gồm lãnh đạo, cán bộ công nhân viên tại BHXH tỉnh Hà Giang.

Phương pháp phân tích nội dung: Sử dụng phần mềm Microsoft Office Excel để nhập liệu và xử lý dữ liệu. Số liệu thông qua các bảng được sử dụng để phân tích và lập các biểu đồ minh chứng trong quá trình phân tích đề tài.

7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn đề tài

7.1. Ý nghĩa lý luận

Kết quả nghiên cứu của đề tài góp phần làm sáng tỏ và góp phần bổ sung những luận cứ khoa học trong các hoạt động quản lý, đánh giá viên chức, NLĐ trong các cơ quan nhà nước.

7.2. Ý nghĩa thực tiễn

Việc phân tích, đánh giá thực trạng quản lý, đánh giá viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang giai đoạn 2016 – 2020 sẽ giúp các nhà quản lý nắm bắt được những tồn tại, hạn chế trong công tác quản lý, đánh giá viên chức, NLĐ của cơ quan mình, từ đó đưa ra những giải pháp khắc phục những hạn chế này và nâng cao công

Đề tài: Thực trạng và giải pháp quản lý, đánh giá, xếp loại viên chức, người lao động trong các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang

tác đánh giá viên chức, NLD tại BHXH tỉnh Hà Giang trong thời gian tới. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu của đề tài có thể được các các cơ quan nhà nước địa phương khác nghiên cứu và xem xét ứng dụng.

CHƯƠNG I. HỆ THỐNG HÓA VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐÁNH GIÁ VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

1.1. Khái quát về viên chức, NLD

1.1.1. Khái niệm viên chức, NLD

1.1.1.1. Viên chức

Theo Luật viên chức số 58/2010/QH12 và Luật sửa đổi số 52/2019/QH14, tại điều 2 quy định:

Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

Viên chức quản lý là người được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý có thời hạn, chịu trách nhiệm điều hành, tổ chức thực hiện một hoặc một số công việc trong đơn vị sự nghiệp công lập nhưng không phải là công chức và được hưởng phụ cấp chức vụ quản lý.

1.1.1.2. Người lao động

Theo Bộ Luật lao động 2019, *NLD* là người làm việc cho người sử dụng lao động theo một thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành và giám sát của người sử dụng lao động. Mặt khác, Bộ Luật lao động năm 2012 định nghĩa NLD là người làm việc theo “*hợp đồng lao động*”. Do đó, theo Bộ Luật lao động 2012, một cá nhân làm việc cho tổ chức theo hợp đồng không có tên là “*hợp đồng lao động*” có thể lập luận rằng mình không phải là NLD của tổ chức đó. Tuy nhiên, lập luận như vậy có thể không áp dụng được theo Bộ Luật lao động 2019 nếu có thể xác định được rằng có sự thỏa thuận giữa tổ chức và cá nhân và cá nhân đó bị tổ chức quản lý, điều hành và giám sát.

1.1.1.3. Hợp đồng lao động

Bộ Luật lao động 2019 có định nghĩa tương tự về hợp đồng lao động so với Bộ Luật lao động 2012. Cụ thể, hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa NLD và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động và quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, phù hợp với sự thay đổi định nghĩa về NLD, Bộ Luật lao động 2019 có quy định thêm rằng trường hợp các bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc

làm có trả công công, tiền lương, sự quản lý, điều hành và giám sát bởi một bên, thì thỏa thuận đó được coi là một hợp đồng lao động.

Người lao động được ký kết Hợp đồng lao động làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập mà không phải là công chức, viên chức Nhà nước, được các cơ quan này ký kết hợp đồng lao động để làm việc trong khuôn khổ biên chế được giao của đơn vị.

1.1.2. Quản lý viên chức

Quản lý viên chức là thực hiện các nội dung và hướng dẫn, xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách mà nhà nước đề ra, thông qua những nội dung quản lý viên chức đó cơ quan có thẩm quyền quản lý chỉ đạo thực hiện đúng những nội dung này, để thực hiện với mục đích làm cho đội ngũ viên chức có chất lượng và chuyên môn cao. Như vậy, quản lý viên chức được hiểu rất rộng từ việc ban hành thể chế, tổ chức bộ máy đến các hoạt động cụ thể của viên chức.

Khái niệm quản lý viên chức có thể được hiểu là những chính sách quản lý và phát triển đối với mỗi cá nhân trong cơ quan nhà nước. Quản lý viên chức nói chung là giải quyết các vấn đề tuyển dụng, bổ nhiệm, thăng tiến của cơ quan nhà nước, đối với cá nhân trong một tổ chức trên cơ sở năng lực, học vấn, kinh nghiệm và kết quả hoàn thành công việc của người đó.

Theo Luật viên chức hiện hành thì quản lý viên chức bao gồm quản lý nhà nước về viên chức và quản lý viên chức.

❖ Nội dung quản lý nhà nước về viên chức bao gồm:

- a) Xây dựng và ban hành theo thẩm quyền hoặc trình cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản quy phạm pháp luật về viên chức;
- b) Chủ trì phối hợp với các bộ, cơ quan ngang bộ lập quy hoạch, kế hoạch xây dựng, phát triển đội ngũ viên chức trình cấp có thẩm quyền quyết định;
- c) Chủ trì phối hợp với các bộ, cơ quan ngang bộ trong việc ban hành hệ thống danh mục, tiêu chuẩn và mã số chức danh nghề nghiệp;
- d) Quản lý công tác thống kê về viên chức; hướng dẫn việc lập, quản lý hồ sơ viên chức; phát triển và vận hành cơ sở dữ liệu quốc gia về viên chức;
- đ) Thanh tra, kiểm tra việc quản lý nhà nước về viên chức;
- e) Hàng năm, báo cáo Chính phủ về đội ngũ viên chức.

Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về viên chức. Các bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện quản lý nhà nước về viên chức. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình thực hiện quản lý nhà nước về viên chức.

❖ ***Nội dung quản lý viên chức bao gồm:***

- a) Xây dựng vị trí việc làm;
- b) Tuyển dụng viên chức;
- c) Ký hợp đồng làm việc;
- d) Bổ nhiệm, thay đổi chức danh nghề nghiệp;
- đ) Thay đổi vị trí việc làm, biệt phái, chấm dứt hợp đồng làm việc, giải quyết chế độ thôi việc;
- e) Bổ nhiệm, miễn nhiệm viên chức quản lý; sắp xếp, bố trí và sử dụng viên chức theo nhu cầu công việc;
- g) Thực hiện việc đánh giá, khen thưởng, kỷ luật viên chức;
- h) Thực hiện chế độ tiền lương, các chính sách đãi ngộ, chế độ đào tạo, bồi dưỡng viên chức;
- i) Lập, quản lý hồ sơ viên chức; thực hiện chế độ báo cáo về quản lý viên chức thuộc phạm vi quản lý.

Đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ thực hiện các nội dung quản lý quy định tại khoản 1 Điều 48 Luật viên chức số 58/2010/QH12. Người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập chịu trách nhiệm báo cáo cấp trên về tình hình quản lý, sử dụng viên chức tại đơn vị.

Đối với đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ, cơ quan có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện quản lý viên chức hoặc phân cấp thực hiện các nội dung quản lý quy định tại khoản 1 Điều 48 Luật viên chức số 58/2010/QH12 cho đơn vị sự nghiệp công lập được giao quản lý.

1.1.3. Đánh giá viên chức, NLD

Đánh giá là một nội dung quan trọng trong công tác quản lý nhân sự nói chung, quản lý VC, NLD nói riêng. Việc thực hiện tốt hay yếu khâu đánh giá sẽ ảnh hưởng

đến hiệu quả công tác quản lý VC, NLD và ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của toàn bộ cơ quan, tổ chức.

Đánh giá VC, NLD là một hoạt động cơ bản, cốt yếu, không thực hiện đánh giá hoặc thực hiện không tốt sẽ ảnh hưởng hạn chế đến việc xác định kế hoạch nhân sự và hoạch định các chính sách phát triển chung cho nguồn nhân lực của tổ chức. Đánh giá VC, NLD được hiểu là một thao tác so sánh những hoạt động thực tế của VC, NLD với các tiêu chí, mục tiêu đã xác định. Đánh giá là một công tác khó khăn, phức tạp nhưng không thể thiếu.

Đánh giá là một khái niệm có nhiều cách hiểu. Theo Đại từ điển Tiếng Việt thì đánh giá là nhận xét, bình phẩm về giá trị. Có thể hiểu rộng ra, đánh giá VC, NLD là nhận xét, bình phẩm về năng lực, chuyên môn và công việc của VC, NLD.

1.2. Mục đích, yêu cầu, vai trò và ý nghĩa của đánh giá VC, NLD

1.2.1. Mục đích, yêu cầu

Mục đích cụ thể của công tác đánh giá VC, NLD là: Đánh giá VC, NLD nhằm xác định năng lực, kỹ năng, sự tham gia và hiệu quả làm việc của từng VC, NLD trong cơ quan. Tuy nhiên, kết quả đánh giá sẽ ảnh hưởng đến cá nhân VC, NLD và tổ chức, cơ quan. Do vậy, đối với cá nhân VC, NLD và tổ chức sẽ có mục đích khác nhau.

Hiện nay, theo Luật viên chức số 58/2010/QH12, Luật sửa đổi số 52/2019/QH14 và Nghị định 90/2020/NĐ-CP thì mục đích của công tác đánh giá VC, NLD là: Để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với VC, NLD.

Yêu cầu đánh giá là phải đánh giá đúng, chính xác kết quả làm việc của VC, NLD là căn cứ để lựa chọn, sắp xếp, bố trí, đề bạt, sử dụng đúng với năng lực, sở trường, từ đó chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và bổ nhiệm cán bộ. Đồng thời, hoạt động đánh giá VC, NLD sẽ cung cấp thông tin phản hồi để VC, NLD biết rõ về năng lực và việc thực hiện công việc của họ hiện tại đang ở mức độ nào, giúp họ phấn đấu tự hoàn thiện bản thân và hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

1.2.2. Vai trò, ý nghĩa đánh giá viên chức, NLD

Đánh giá nhân sự nói chung và đánh giá VC, NLD nói riêng là một công tác có vai trò quan trọng và ý nghĩa lớn đối với công tác cán bộ nói chung, quản lý VC, NLD nói riêng. Đánh giá việc thực hiện chức trách nhiệm vụ của VC, NLD hằng năm nhằm để thủ trưởng cơ quan, đơn vị rà soát, nắm bắt được năng lực thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao, việc chấp hành các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đánh giá khả năng lãnh đạo, chỉ đạo điều hành của viên chức quản lý, từ đó nắm được mức độ hoàn thành chỉ tiêu, kế hoạch của cơ quan, đơn vị đề ra từ đầu năm.

1.3. Nội dung, nguyên tắc, tiêu chí, thủ tục đánh giá viên chức, NLD

Theo Luật viên chức số 58/2010/QH12, Luật sửa đổi số 52/2019/QH14 và Nghị định 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng VC, NLD đã quy định rõ về nội dung, mục đích, tiêu chí, trình tự thủ tục đánh giá VC, NLD để làm căn cứ cho các cơ quan, đơn vị áp dụng vào công tác đánh giá VC, NLD hằng năm trước khi bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc nhiệm kỳ, thời gian luân chuyển.

1.4. Phương pháp đánh giá viên chức, NLD

Phương pháp đánh giá VC, NLD trong cơ quan hành chính nhà nước được vận dụng kinh nghiệm của các phương pháp thường được sử dụng trong nhiều loại hình tổ chức. Việc lựa chọn các phương pháp phải căn cứ vào các điều kiện cụ thể của từng cơ quan. Tất cả các phương pháp được lựa chọn đều nhằm mục tiêu tạo ra kết quả mong muốn.

Các phương pháp đánh giá phụ thuộc vào nội dung đánh giá. Đối với VC, NLD đang công tác ở nhiều ngành, nghề lĩnh vực khác nhau, đảm nhận những chức vụ vị trí khác nhau, có thể áp dụng nhiều phương pháp khác nhau. Ở các nước khác nhau có thể thực hiện nhiều phương pháp đánh giá khác nhau để tuyển chọn nhân tài, tổ chức các kỳ thi để lựa chọn thủ lĩnh (người đứng đầu), kể cả những cuộc bầu cử cũng thực hiện đánh giá tín nhiệm của các cử tri đối với ứng cử viên. Hiện nay, những phương pháp đánh giá sau đây đang được vận dụng phổ biến trong cơ quan hành chính nhà nước là:

1.4.1. Phương pháp tự đánh giá

1.4.2. Phương pháp kiểm tra, sát hạch

1.4.3. Phương pháp đánh giá của thủ trưởng đơn vị

1.4.4. Phương pháp đánh giá của đồng nghiệp (vận dụng xã hội học)

1.4.5. Phương pháp đánh giá được thể hiện thông qua phiếu đánh giá và sử dụng thang điểm đánh giá (thường sử dụng đánh giá cuối năm)

1.4.6. Phương pháp so sánh với mục tiêu đã xác định

1.4.7. Phương pháp giao kết thi đua (so sánh với chỉ tiêu đăng ký cá nhân)

1.4.8. Phương pháp bình bầu

1.4.9. Phương pháp đánh giá thông qua báo cáo

1.5. Những yếu tố tác động bên trong

1.5.1. Các quy định pháp luật về đánh giá viên chức, NLD

Trong quá trình quản lý, các cơ quan quản lý nhà nước về VC, NLD thực hiện nhiệm vụ ban hành văn bản, quy định hướng dẫn về nội dung quản lý VC, NLD trong đó có nội dung đánh giá VC, NLD, đây là cơ sở cho việc tổ chức thực hiện công tác đánh giá hàng năm. Thực tiễn cho thấy, hệ thống khung khổ pháp luật về đánh giá VC, NLD bao gồm các luật, nghị định, thông tư và các quyết định quy định công tác đánh giá không phải bao giờ cũng bao quát được các vấn đề phát sinh trong thực tế. Việc giải quyết các vấn đề, tùy thuộc vào từng tình huống cụ thể để áp dụng luật và các văn bản có liên quan, tuy nhiên, cũng có những tình huống nằm ngoài phạm vi hoặc chưa được quy định trong luật, do đó, cần phải có văn bản hướng dẫn của cơ quan quản lý về đánh giá VC, NLD.

Do vậy, việc ban hành văn bản và các quy định hướng dẫn của cơ quan quản lý nhà nước về đánh giá VC, NLD là một yếu tố có ảnh hưởng đến công tác đánh giá VC, NLD. Yếu tố này đòi hỏi phải có tính chính xác và tính kịp thời, nếu một vấn đề phát sinh liên quan đến đánh giá VC, NLD không được hướng dẫn giải quyết chính xác thì nó sẽ gây ra hậu quả nghiêm trọng. Ngoài ra, nếu vấn đề mang tính chất cấp bách mà không được giải quyết kịp thời thì cũng đem lại hậu quả không mong muốn.

1.5.2. Bộ máy quản lý nhà nước về viên chức, NLD

Bộ máy quản lý là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến công tác đánh giá cán bộ, công chức. Việc tổ chức tốt một bộ máy triển khai có tính quyết định đến việc thực thi và hoàn thành các nhiệm vụ được giao, góp phần quan trọng trong công tác đánh giá VC, NLD đảm bảo điều kiện khách quan, trung thực, đúng pháp luật.

1.5.3. Trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị và đội ngũ làm công tác quản lý nhà nước đối với viên chức, NLD nói chung và đánh giá viên chức, NLD nói riêng

Đội ngũ CBCC làm công tác quản lý nhà nước về công tác cán bộ (đánh giá VC, NLD) là những người trực tiếp tham gia xây dựng các văn bản pháp luật về VC, NLD; đánh giá VC, NLD. Năng lực, trình độ của các cán bộ là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng các văn bản pháp luật. Do đó, đội ngũ CBCC làm công tác quản lý nhà nước đối với VC, NLD và đánh giá VC, NLD đòi hỏi phải có tư duy khoa học, khả năng nghiên cứu và am hiểu các văn bản chính sách pháp luật của nhà nước, có kinh nghiệm thực tiễn. Bên cạnh đó, ngoài việc tự nghiên cứu, học tập, bổ sung kiến thức thì trong quá trình công tác, đội ngũ CBCC nhà nước phải thường xuyên được kiểm tra, đánh giá lại năng lực và trình độ chuyên môn. Trên cơ sở đó, cơ quan quản lý cử các CBCC tham gia các khóa đào tạo, tập huấn để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ và tổ chức các chương trình tọa đàm, trao đổi nhằm chia sẻ kinh nghiệm thực tế. Như vậy, năng lực, trình độ của các CBCC làm công tác quản lý nhà nước là yếu tố quan trọng góp phần thành công vào công tác đánh giá VC, NLD.

1.6. Các yếu tố bên ngoài tác động đến công tác đánh giá viên chức, NLD

1.6.1. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020 của nước ta tại Văn kiện Đại hội XI của Đảng, nêu rõ: “Tập trung xây dựng nền hành chính nhà nước trong sạch, vững mạnh, bảo đảm quản lý thống nhất, thông suốt, hiệu lực, hiệu quả. Thực hiện chương trình tổng thể cải cách hành chính và hiện đại hoá nền hành chính quốc gia. Tiếp tục kiện toàn bộ máy Chính phủ, nâng cao hiệu quả quản lý vĩ mô, nhất là chất lượng xây dựng thể chế, quy hoạch, năng lực dự báo và khả năng phản ứng chính sách trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Tổng kết, đánh giá mô hình tổ chức và chất lượng hoạt động của chính quyền địa phương nhằm xác lập mô hình tổ chức phù hợp, bảo đảm phân định đúng chức năng, trách nhiệm, thẩm quyền, sát thực tế, hiệu lực, hiệu quả. Xây dựng mô hình chính quyền đô thị và chính quyền nông thôn phù hợp...”

1.6.2. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan để thực thi chính sách

Trong công tác đánh giá VC, NLĐ cơ chế phối hợp hoạt động giữa các cơ quan quản lý các cấp có vai trò quan trọng, quyết định chất lượng, hiệu quả đánh giá, ảnh hưởng trực tiếp đến cán bộ, công chức là đối tượng đánh giá và vừa là mục tiêu của công tác quản lý cán bộ, công chức.

1.7. Nhân tố khách quan

1.7.1. Hệ thống văn bản pháp luật quy định về công chức, viên chức

Pháp luật về công chức, viên chức là cơ sở pháp lý đầu tiên cho việc quản lý, đánh giá công chức, viên chức của BHXH tỉnh Hà Giang nói riêng cũng như mọi hoạt động của công chức, viên chức nói chung. Việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về công chức, viên chức sẽ quy chuẩn hóa được những đòi hỏi của các cơ quan quản lý đối với công chức, viên chức, từ đó tạo ra hành lang pháp lý thuận lợi cho việc quản lý, đánh giá công chức, viên chức khách quan, chất lượng.

1.7.2. Chính sách đãi ngộ đối với công chức, viên chức

Chế độ, chính sách là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức, viên chức vì nếu có chế độ, chính sách hợp lý sẽ là động lực thúc đẩy sự tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi cá nhân công chức, viên chức. Nhưng ngược lại nếu chế độ, chính sách bất cập cũng có thể kìm hãm hoạt động, làm thui chột tài năng, sáng tạo của công chức, viên chức. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng công chức, viên chức phải gắn liền với đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách về nhân sự, trong đó chú trọng đến các yếu tố: tiền lương, khen thưởng – kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm.

1.7.3. Vai trò điều hành của người lãnh đạo, quản lý

Người lãnh đạo, quản lý là trung tâm của tổ chức, chịu trách nhiệm trước pháp luật về kết quả hoạt động cũng như về đời sống của tập thể do mình quản lý. Trong một tổ chức, người lãnh đạo, quản lý có vai trò quan trọng, là một trong những yếu tố cơ bản nâng cao chất lượng công tác quản lý, đánh giá viên chức, người lao động và có ảnh hưởng lớn đến mỗi viên chức, người lao động trong tổ chức. Người lãnh đạo, quản lý có nhân cách tốt, có tâm và có tài thì dễ tạo dựng văn hóa công sở tích cực, ảnh hưởng tốt đến hiệu quả làm việc của công chức, viên chức, người lao động và ngược lại. Uy tín, phẩm chất đạo đức, năng lực quản lý của người lãnh đạo cũng

là nguyên nhân không nhỏ ảnh hưởng đến tính tích cực, năng động của công chức, viên chức, người lao động.

1.7.4. Môi trường làm việc của viên chức, người lao động

Môi trường làm việc tốt là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của cán bộ, công chức, viên chức cũng như quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

1.8. Nhân tố chủ quan

1.8.1. Chủ thể đánh giá, người đứng đầu cơ quan, đơn vị

Việc triển khai công tác đánh giá phải đảm bảo đạt được đầy đủ các mục đích, yêu cầu khi đánh giá, phải nâng cao trách nhiệm của các chủ thể đánh giá trong việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong quản lý sử dụng, đánh giá cán bộ, công chức; qua đánh giá nhằm làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Đánh giá phải đảm bảo khách quan, khoa học, phản ánh đúng với năng lực và phẩm chất của cán bộ, viên chức trên cơ sở nắm vững các quan điểm lịch sử, toàn diện và phát triển. Đánh giá cán bộ phải thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đảm bảo các kết luận đánh giá cán bộ khách quan, chính xác, công bằng. Người đứng đầu, đơn vị, tổ chức đánh giá phải đảm bảo khách quan, nghiêm túc theo các quy chế, tiêu chí đánh giá đã ban hành để chủ thể được đánh giá cảm thấy hài lòng và thoải mái đối với kết luận đánh giá.

1.8.2. Đối tượng được đánh giá

Có thể nói đối tượng được đánh giá tại một hội nghị đánh giá cán bộ, công chức, viên chức là yếu tố chủ đạo ảnh hưởng đến công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức.

1.8.3. Mục đích của việc đánh giá

Một yếu tố chủ quan khác ảnh hưởng đến công tác đánh giá cán bộ, viên chức, người lao động đó là mục đích của việc đánh giá. Mục đích chung của công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động là “*Đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là*

Đề tài: Thực trạng và giải pháp quản lý, đánh giá, xếp loại viên chức, người lao động trong các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang

căn cứ để bố trí, quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động”.

CHƯƠNG II. THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG CÁC ĐƠN VỊ TRỰC THUỘC BHXH TỈNH HÀ GIANG

2.1. Tổng quan về BHXH tỉnh Hà Giang

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

Nằm trong hệ thống BHXH Việt Nam, BHXH tỉnh Hà Giang thành lập theo Quyết định số 08/QĐ-TCCB ngày 15 tháng 6 năm 1995 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam, là cơ quan trực thuộc BHXH Việt Nam đặt tại tỉnh Hà Giang. BHXH tỉnh chịu sự quản lý trực tiếp, toàn diện của Tổng Giám đốc và chịu sự quản lý hành chính nhà nước trên địa bàn tỉnh của Ủy ban nhân dân tỉnh.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức

Từ khi thành lập, BHXH tỉnh Hà Giang với cơ cấu 04 phòng nghiệp vụ và 10 BHXH huyện, thị xã sau khi đi vào hoạt động được 01 năm, năm 1996 BHXH Việt Nam ban hành Quyết định số 1174 /BHXH/TCCB tách Phòng Tổ chức – Hành chính - Kiểm tra thành 2 phòng là: Phòng Tổ chức – Hành chính và Phòng Kiểm tra; hình thành 5 phòng chức năng.

Theo Quyết định số 969/QĐ-BHXH ngày 29/7/2019 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam ban hành quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của BHXH địa phương, kể từ ngày 1/1/2020, cơ cấu bộ máy tổ chức của BHXH tỉnh Hà Giang gồm 10 phòng nghiệp vụ.

2.2. Thực trạng công tác đánh giá viên chức, NLĐ các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang

2.2.1. Các quy định của pháp luật, của ngành về đánh giá đối với viên chức, NLĐ

(1) Văn bản quy định của Quốc hội, Chính phủ

- Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008; Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010 và Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức;

- Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/06/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức;

- Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/08/2020 của Chính phủ, Nghị định về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

(2) Văn bản quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam

- Quyết định số 1508/QĐ-BHXH ngày 16/12/2015 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định về đánh giá, phân loại công chức, viên chức hàng năm ngành Bảo hiểm xã hội;

- Quyết định số 09/QĐ-BHXH ngày 06/01/2016 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định về đánh giá và xếp loại thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với công, viên chức hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam

- Quyết định 1525/QĐ-BHXH ngày 21/09/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam sửa đổi Quyết định 1508/QĐ-BHXH Quy định về đánh giá, phân loại công chức, viên chức hàng năm ngành Bảo hiểm xã hội;

- Quyết định 2959/QĐ-BHXH ngày 06/12/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định tiêu chí đánh giá và xếp loại công chức lãnh đạo, viên chức quản lý ngành Bảo hiểm xã hội;

- Quyết định số 666/QĐ-BHXH ngày 06/06/2019 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định về đánh giá và xếp loại thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với đơn vị, công chức, viên chức hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam;

- Quyết định số 555/QĐ-BHXH ngày 15/5/2019 của BHXH Việt Nam ban hành Bảng điểm thi đua;

- Quyết định số 1738/QĐ-BHXH ngày 15/12/2020 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định về đánh giá và xếp loại chất lượng công chức, viên chức hàng năm ngành Bảo hiểm xã hội;

- Quyết định số 1779/QĐ-BHXH ngày 31/12/2021 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định về việc đánh giá và xếp loại thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với đơn vị, công chức, viên chức, người lao động thuộc hệ thống BHXH Việt Nam.

(3) Văn bản quy định của Bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Giang

- Quyết định số 143/QĐ-BHXH ngày 29/04/2016 của BHXH tỉnh Hà Giang Quy định về việc đánh giá, xếp loại thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với tập thể và cá nhân thuộc BHXH tỉnh Hà Giang;

- Quyết định số 325/QĐ-BHXH ngày 27/09/2016 của BHXH tỉnh Hà Giang Quy định về việc đánh giá, xếp loại thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với tập thể và cá nhân thuộc BHXH tỉnh Hà Giang;

- Quyết định số 177/QĐ-BHXH ngày 09/07/2019 của BHXH tỉnh Hà Giang Quy định về đánh giá, xếp loại thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với đơn vị, công chức, viên chức, lao động hợp đồng thuộc BHXH tỉnh Hà Giang;

- Quyết định số 193/QĐ-BHXH ngày 29/04/2020 của BHXH tỉnh Hà Giang Sửa đổi bổ sung một số Quy định về đánh giá, xếp loại thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với đơn vị, công chức, viên chức, lao động hợp đồng thuộc BHXH tỉnh Hà Giang ban hành kèm theo Quyết định số 177/QĐ-BHXH ngày 09/07/2019 của BHXH tỉnh Hà Giang;

- Quyết định số 118/QĐ-BHXH ngày 25/03/2022 của BHXH tỉnh Hà Giang quy định về đánh giá, xếp loại thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với đơn vị, công chức, viên chức, lao động hợp đồng thuộc BHXH tỉnh Hà Giang.

2.2.2. Các hình thức, phương pháp quản lý, đánh giá viên chức, NLD giai đoạn 2016-2020

Trên cơ sở các quy định của pháp luật và căn cứ Quy chế của BHXH Việt Nam về đánh giá, xếp loại chất lượng CCVC hằng năm, Quy chế của BHXH tỉnh về đánh giá, xếp loại CCVC, NLD hằng quý, định kỳ hàng quý và hằng năm các đơn vị chủ động triển khai việc đánh giá, bình xét, xếp loại tại đơn vị mình, đối với đánh giá hằng quý thực hiện trước ngày 10 của tháng đầu quý sau, đối với đánh giá, xếp loại hằng năm thực hiện trong tháng 12 của năm đánh giá. Trưởng các đơn vị chuẩn bị các tài liệu cần thiết cho việc đánh giá, triển khai cho viên chức, NLD xây dựng báo cáo trong đó tự đánh giá, xếp loại chất lượng theo các tiêu chí đánh giá, xếp loại theo quy định; tiếp theo Trưởng đơn vị tổ chức họp toàn thể đơn vị để nghe từng viên chức, NLD trình bày báo cáo tự đánh giá, thực hiện việc lấy ý kiến nhận xét, tham gia đóng góp ý kiến để làm căn cứ xếp loại hằng quý, năm đối với VC, NLD; căn cứ kết quả đánh giá, xếp loại của từng đơn vị, Hội đồng Thi đua khen thưởng BHXH tỉnh do Giám đốc BHXH tỉnh là Chủ tịch Hội đồng sẽ tiến hành họp, xem xét và thống nhất để đề nghị Giám đốc BHXH tỉnh quyết định mức xếp loại đối với VC, NLD.

Tại các đơn vị, trước khi đánh giá trưởng đơn vị cần thực hiện những việc sau:
Xem xét lại mục tiêu được giao của đơn vị trong kỳ;
Xem xét lại những ghi chép về thực hiện công việc của viên chức, NLD;
Xem xét các trách nhiệm, mục tiêu và yêu cầu đã giao trong kỳ đánh giá;
Xem xét kết quả thực hiện kế hoạch cải thiện khả năng thực hiện công việc nêu có và xem xét bảng tự đánh giá của viên chức, NLD.

2.2.3. Ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác đánh giá, xếp loại

Những năm qua, BHXH tỉnh Hà Giang đã xây dựng và đưa vào sử dụng công cụ “**Quản lý theo dõi nhiệm vụ**” nhằm quản lý, theo dõi tình hình thực hiện công việc của các phòng chuyên môn và viên chức thuộc các phòng chuyên môn.

Công cụ có chức năng hỗ trợ cho mỗi cán bộ viên chức và lãnh đạo, quản lý có thể bám sát các nhiệm vụ đã thực hiện, đang thực hiện và tổng hợp được số lượng nhiệm vụ phải thực hiện, số lượng nhiệm vụ đã hoàn thành, số lượng nhiệm vụ còn tồn đọng. Trên cơ sở kết quả, chất lượng thực hiện công việc được giao của viên chức đơn vị, người đứng đầu đơn vị có cơ sở để nhận xét, đánh giá, xếp loại đánh giá, xếp loại đối với VC, NLD một cách chính xác, khách quan, phản ánh đúng năng lực, trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ của VC, NLD.

Công cụ Quản lý theo dõi nhiệm vụ được thiết kế trên nền web, dễ dàng truy cập sử dụng trên cả máy tính và điện thoại thông minh.

Ứng dụng có các chức năng sau:

- Chức năng cập nhật nội dung các nhiệm vụ phát sinh hàng ngày, tuần, tháng v.v...
- Theo dõi tiến độ thực hiện các nhiệm vụ
- Cảnh báo nhiệm vụ sắp đến hạn, nhiệm vụ quá hạn.
- Chức năng giao việc nội bộ, theo dõi tiến độ công việc nội bộ tại các bộ phận chuyên môn.
- Báo cáo thống kê tình hình thực hiện nhiệm vụ
- Biểu đồ theo dõi tình hình thực hiện nhiệm vụ.

Khi sử dụng ứng dụng trên, viên chức quản lý có trách nhiệm cập nhật nhiệm vụ thường xuyên và nhiệm vụ phát sinh hàng ngày, hàng tuần, tháng, trong đó chỉ đạo cụ thể nội dung thực hiện, thời hạn hoàn thành tới cá nhân viên chức thuộc đơn

vi. Viên chức nghiệp vụ nhận ý kiến chỉ đạo, phân công công việc của lãnh đạo đơn vị, tiến hành xử lý công việc, báo cáo, cập nhật kết quả hoàn thành trên ứng dụng kèm theo sản phẩm (file word, excel, pdf...). Căn cứ kết quả báo cáo công việc, viên chức quản lý đánh giá chất lượng, kết quả đánh giá chất lượng công việc là cơ sở để đánh giá, xếp loại VC, NLĐ định kỳ hằng quý, năm.

Song song với đó, để hỗ trợ tối đa trong công tác tổng hợp, đánh giá viên chức, người lao động, BHXH tỉnh đã nghiên cứu đưa vào sử dụng phần mềm “**Tổng hợp kết quả đánh giá cán bộ, viên chức, người lao động**”.

Trên cơ sở các tính năng trên phần mềm, các đơn vị trực thuộc cập nhật kết quả đánh giá, xếp loại đối với viên chức, NLĐ đơn vị theo chu kỳ quy định hằng quý và hằng năm. Trên cơ sở dữ liệu được cập nhật trên phần mềm kèm theo hồ sơ báo cáo, Phòng Tổ chức cán bộ thẩm định, tổng hợp, hoặc yêu cầu xem xét, điều chỉnh đối với đơn vị thực hiện chưa đúng quy định về tỷ lệ xếp loại, hoặc xếp loại VC, NLĐ chưa đúng với tiêu chí quy định.

Đối với chấm điểm tập thể, các đơn vị phòng nghiệp vụ chấm điểm BHXH huyện và ngược lại, nội dung cho điểm, nội dung trừ điểm được chấm, cập nhật cụ thể, lý do rõ ràng trên cơ sở tiêu chí quy định của BHXH tỉnh.

Với giải pháp ứng dụng công nghệ thông tin trong tổng hợp kết quả đánh giá, phân loại đơn vị, công chức viên chức, bằng các chức năng đã được thiết kế, với cơ sở dữ liệu được tổng hợp đầy đủ, sẽ tiết kiệm rất nhiều thời gian khi xử lý công việc. Mặt khác, khi sử dụng sáng kiến sẽ hạn chế tối đa sai sót, nhầm lẫn trong quá trình tổng hợp.

Việc sử dụng các Ứng dụng công nghệ thông tin trong phân công, đánh giá chất lượng công việc và tổng hợp kết quả đánh giá phân loại hằng quý, năm đã mang lại những lợi ích không nhỏ trong công tác quản lý của BHXH tỉnh Hà Giang, giúp nâng cao hiệu quả trong quản lý, điều hành, triển khai nhiệm vụ, góp phần quan trọng đảm bảo thông tin đánh giá, phân loại khách quan, cải cách thủ tục hành chính.

2.3. Kết quả công tác đánh giá đối với viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang giai đoạn 2016-2020

2.3.1. Đối với viên chức, NLĐ

a. Kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết

Mức độ hoàn thành công việc của tập thể đơn vị và cá nhân viên chức, NLĐ được đánh giá, xếp loại đảm bảo công khai, minh bạch và dân chủ. Căn cứ vào quy định về đánh giá, phân loại công chức, viên chức của BHXH Việt Nam, BHXH tỉnh Hà Giang xây dựng Bảng điểm thi đua để đánh giá, xếp loại thi đua đối với tập thể và công chức, viên chức định kỳ hàng quý, từ đó có cơ sở đánh giá, phân loại CCVC và tập thể cuối năm.

Bảng 1. Kết quả thực hiện công việc của viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang giai đoạn 2016 - 2020

Mức độ hoàn thành	2016		2017		2018		2019		2020	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	82	33,4	83	33,7	91	37,9	98	41,5	111	47,6
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	154	62,8	157	63,8	144	60,0	130	55,0	118	50,6
Hoàn thành nhiệm vụ	06	0,2	04	1,6	03	1,2	03	1,2	02	0,8
Không hoàn thành nhiệm vụ	01	0,4	02	0,8	0	0	05	2,1	01	0,4
Không xếp loại	02	0,8	0	0	02	0,8	0	0	01	0,4

Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ BHXH tỉnh Hà Giang

Từ Bảng 1 có thể thấy, giai đoạn 2016 – 2020; Tỷ lệ viên chức, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang đạt mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên là trên 96%. Trên thực tế, đội ngũ viên chức, NLĐ đã luôn cố gắng phấn đấu, hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ chuyên môn, tích cực tham gia các phong trào thi đua yêu nước, xây dựng văn hóa công sở, nâng cao ý thức, trách nhiệm phục vụ Nhân dân để góp phần thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội trên địa bàn tỉnh Hà Giang; giúp BHXH tỉnh Hà Giang là một trong những đơn vị luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được BHXH Việt Nam và UBND tỉnh Hà Giang ghi nhận.

b. Việc thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp; tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và việc thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức; thực hiện các nghĩa vụ khác của viên chức

Nhằm nâng cao ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp; tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và việc thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức; thực hiện các nghĩa vụ khác của viên chức của đội ngũ viên chức, NLD trong việc thực hiện kỷ luật, kỷ cương đạo đức công vụ và tiếp xúc giải quyết các thủ tục hành chính cho các tổ chức, cá nhân, BHXH tỉnh Hà Giang thường xuyên quán triệt, phổ biến cho toàn thể đội ngũ viên chức, NLD các văn bản chỉ đạo của Đảng, Nhà nước, UBND tỉnh Hà Giang và BHXH Việt Nam về kỷ luật, kỷ cương hành chính, lồng ghép trong các buổi họp giao ban, học tập Nghị quyết, hội nghị tuyên truyền của cơ quan... BHXH tỉnh Hà Giang gắn việc chấn chỉnh kỷ luật lao động, kỷ cương hành chính, việc thực hiện nghiêm thời gian làm việc với việc bình xét xếp loại đối với cá nhân, tập thể để nâng cao ý thức, trách nhiệm của viên chức, NLD trong toàn hệ thống. Việc bình xét thi đua hàng quý luôn đảm bảo khách quan, công bằng, đúng quy định gắn với chế độ tiền lương tăng thêm theo đúng quy chế tài chính của Ngành.

Trên thực tế, đội ngũ viên chức, NLD tại BHXH tỉnh Hà Giang đều thực hiện chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về đạo đức công vụ, văn hóa công sở, những việc viên chức, NLD không được làm theo quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức như: chấp hành việc đeo thẻ; không làm việc riêng trong giờ làm việc; không đi muộn, về sớm; không chơi game trong giờ làm việc; chấp hành nghiêm thời gian làm việc 08 giờ/ngày; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và các vi phạm về đạo đức, văn hóa giao tiếp nhằm xây dựng môi trường và con người văn minh, hiện đại hóa công sở; thực hiện đơn giản hóa các quy định về văn bản, giấy tờ TTHC; giải quyết hồ sơ chế độ BHXH, BHYT nhanh, gọn, không gây khó khăn, phiền hà; đội ngũ viên chức, NLD toàn hệ thống luôn nêu cao tinh thần, ý thức trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ

2.3.2. Đối với viên chức quản lý

Đối với viên chức quản lý, công tác đánh giá được thực hiện dựa trên kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết; việc thực hiện

quy định về đạo đức nghề nghiệp; tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và việc thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức; thực hiện các nghĩa vụ khác của viên chức thì công tác đánh giá viên chức quản lý còn dựa trên đánh giá về:

a. Năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ

Bảng 2. Kết quả đánh giá năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của viên chức quản lý tại BHXH tỉnh Hà Giang giai đoạn 2016 - 2020

Mức độ hoàn thành	2016		2017		2018		2019		2020	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	39	80%	38	67%	41	71%	38	66%	43	74%
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	10	20%	19	33%	17	29%	18	31%	14	24%
Hoàn thành nhiệm vụ							2	3%	1	2%
Không hoàn thành nhiệm vụ										

Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ BHXH tỉnh Hà Giang

Từ bảng 2 có thể thấy, giai đoạn 2016 – 2020; đội ngũ viên chức quản lý tại BHXH tỉnh Hà Giang đều đạt mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên. Trên thực tế, đội ngũ viên chức quản lý đã luôn cố gắng phấn đấu, hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ chuyên môn, tích cực tham gia các phong trào thi đua yêu nước, xây dựng văn hóa công sở, nâng cao ý thức, trách nhiệm phục vụ Nhân dân để góp phần thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội trên địa bàn tỉnh Hà Giang; giúp BHXH tỉnh Hà Giang là một trong những đơn vị luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được BHXH Việt Nam và UBND tỉnh Hà Giang công nhận.

b. Kết quả hoạt động của BHXH tỉnh

Bảng 3. Đánh giá, xếp loại về kết quả hoạt động của BHXH tỉnh Hà Giang giai đoạn 2016 - 2020

Mức độ hoàn thành	2016	2017	2018	2019	2020
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	X	X	X		X
Hoàn thành tốt nhiệm vụ				X	
Hoàn thành nhiệm vụ					
Không hoàn thành nhiệm vụ					

Nguồn: Phòng tổ chức BHXH tỉnh Hà Giang

Từ bảng 3 có thể thấy, giai đoạn 2016 – 2020 kết quả xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam đối với BHXH tỉnh Hà Giang đều đạt mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên. Điều này cho thấy cán bộ, viên chức, NLĐ thuộc hệ thống BHXH tỉnh Hà Giang đã luôn cố gắng phấn đấu, hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao và giúp tập thể BHXH tỉnh hoàn thành tốt các nhiệm vụ, chỉ tiêu do lãnh đạo BHXH Việt Nam giao cho BHXH tỉnh.

2.4. Sự tác động của kết quả đánh giá, xếp loại đối với công tác quản lý VC, NLĐ

2.4.1. Tác động trong công tác bổ nhiệm, quy hoạch, bố trí vị trí việc làm

Công tác đánh giá là bước đầu tiên để quản lý, bố trí cán bộ. Đối với đội ngũ VC, NLĐ tại BHXH tỉnh Hà Giang đều đã qua công tác tuyển dụng và được bố trí vào các vị trí việc làm tại các đơn vị trực thuộc. Kết quả đánh giá, xếp loại VC, NLĐ định kỳ hằng năm có ý nghĩa tác động rất lớn đến công tác quản lý, sử dụng cán bộ. Việc bố trí và sử dụng cán bộ được BHXH tỉnh Hà Giang thực hiện theo quy định về định mức biên chế theo chức danh cán bộ, công chức, viên chức theo ngạch của ngành BHXH Việt Nam.

Sau kết quả đánh giá mức độ phù hợp và hiệu quả công việc sẽ có đánh giá để có bố trí, sử dụng, điều động hoặc luân chuyển vị trí, công việc cho phù hợp và phát huy khả năng của VC, NLĐ. Đối với những viên chức có thâm niên nhiều cùng với hiệu quả công việc cao thường được xem xét, bố trí bổ nhiệm hoặc đưa vào quy hoạch các vị trí Trưởng phòng, phó phòng... Còn đối với những cán bộ chưa thực sự phù hợp với vị trí, công việc đang đảm nhiệm sẽ được điều chuyển, luân chuyển sang công việc, vị trí mới phù hợp hơn để có thể thể hiện được năng lực bản thân.

2.4.2. Tác động trong đánh giá, khen thưởng viên chức

Hiện nay, BHXH tỉnh Hà Giang đang thực hiện chính sách thi đua khen thưởng thường xuyên cho cán bộ, viên chức trong ngành dựa theo Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật thi đua khen thưởng; Quyết định số 2418/QĐ-BHXH ngày 24/12/2020 của BHXH Việt Nam về ban hành Quy chế quy chế thi đua khen thưởng. BHXH tỉnh Hà Giang với nhiệm vụ chính là đánh giá, xem xét và lập danh sách cá nhân, tập thể được khen

thường và trình BHXH tỉnh Hà Giang xem xét và quyết định khen thưởng theo quy định.

2.4.3. Tác động trong đào tạo, bồi dưỡng viên chức, NLD

Với mục tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ BHXH về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, kiến thức về quản lý nhà nước, các kỹ năng cần thiết trong quá trình thực thi công vụ, hàng năm BHXH tỉnh Hà Giang đã tiến hành đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan theo các nội dung cơ bản sau:

+ Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chức danh chuyên môn mà cán bộ đảm nhiệm.

+ Đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho các chức danh ngạch công chức; tổ chức phổ biến các văn kiện, nghị quyết của Đảng và Nhà nước.

+ Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước: Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo chương trình quy định cho các công chức và chức danh lãnh đạo quản lý, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý chuyên ngành theo chế độ quy định bắt buộc hàng năm (5 ngày /năm) đối với công chức theo quy định tại khoản 4, điều 4 nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 5/3/2010 của Chính phủ về đào tạo bồi dưỡng công chức. Ngoài ra còn bồi dưỡng văn hóa công sở, kiến thức hội nhập quốc tế, các kỹ năng tin học, ngoại ngữ, kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng lãnh đạo, quản lý...

2.5. Kết quả khảo sát về thực trạng công tác đánh giá viên chức, NLD các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang

Kết quả khảo sát cho thấy các tiêu chí đánh giá về năng lực, trình độ chuyên môn, mức độ hoàn thành công việc đối với viên chức, người lao động làm việc tại BHXH tỉnh đều ở mức tốt trở lên, viên chức cảm thấy hài lòng với mức độ, tính chất công việc được giao phù hợp với năng lực của bản thân để có thể hoàn thành nhiệm vụ ở mức tốt nhất. Viên chức, người lao động trong đơn vị cũng cảm thấy hài lòng với công tác đánh giá, các tiêu chí đánh giá xếp loại hiện tại đang được áp dụng về cơ bản rõ ràng và thực hiện tốt, phần nào cho thấy sự khách quan, công bằng và thông qua việc đánh giá, xếp loại cũng tác động đến viên chức, người lao động để có thể tự đánh giá được quá trình và kết quả làm việc của bản thân trong thời gian làm việc từ

đó tạo động lực để phấn đấu, hoàn thiện công việc được giao một cách tốt hơn.

Tuy nhiên, cũng từ kết quả khảo sát cho thấy công tác đánh giá viên chức, người lao động tại BHXH tỉnh Hà Giang còn tồn đọng nhiều hạn chế, bất cập, chưa đảm bảo tính khách quan trong đánh giá, cụ thể: Tại các câu hỏi Đánh giá về mức độ hài lòng với công tác quản lý, đánh giá cán bộ viên chức, người lao động: Có 59,1% ý kiến cho rằng công tác quản lý, đánh giá, xếp loại cán bộ, viên chức, người lao động tại đơn vị hiện nay thực hiện chưa tốt, chưa khách quan, còn mang tính hình thức, phân chia, cào bằng; 53,22% ý kiến cho rằng công tác đánh giá chưa có tác động, hoặc chỉ có tác động nhất thời; 49,71% ý kiến cho rằng các tiêu chí đánh giá, xếp loại cán bộ, viên chức đang áp dụng của BHXH tỉnh và BHXH Việt Nam ban hành hiện nay cần phải được sửa đổi, bổ sung để phù hợp với tính chất nhiệm vụ của các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang; ngoài ra 85,3% ý kiến cho rằng tiêu chí đánh giá đối với cán bộ thực thi nhiệm vụ trong ngành BHXH nên kết hợp đánh giá tổng thể trên cơ sở các tiêu chí đã được cụ thể hóa theo tính chất công việc. Từ các kết quả khảo sát như trên có thể thấy, BHXH tỉnh Hà Giang cần có giải pháp cải thiện công tác đánh giá, xếp loại viên chức, người lao động, đặc biệt là sửa đổi bổ sung các tiêu chí đánh giá, sửa đổi phương pháp đánh giá để đảm bảo khách quan và chất lượng đánh giá.

2.6. Đánh giá chung về thực trạng công tác đánh giá viên chức, NLD các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang

2.6.1. Ưu điểm

Đánh giá viên chức, NLD là một công tác vô cùng quan trọng, là khâu kết thúc và cũng là khâu mở đầu có ý nghĩa cho mọi quyết định trong công tác cán bộ, là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện các chính sách cán bộ. Đánh giá đúng viên chức, NLD sẽ phát huy được tiềm năng của từng viên chức, NLD và của cả tập thể, kết quả đánh giá đúng sẽ cho ra những quyết định đúng và góp phần xây dựng một đội ngũ viên chức, NLD có chất lượng cao. Ngược lại, đánh giá sai về viên chức, NLD sẽ dẫn đến những sai lầm, lựa chọn nhầm những viên chức, NLD không có đủ phẩm chất và năng lực để nắm giữ những vị trí quan trọng trong cơ quan, tổ chức.

Đầu tiên phải khẳng định công tác đánh giá viên chức, NLD tại BHXH tỉnh Hà Giang những năm vừa qua đã đạt được những thành công nhất định; đã phần nào đảm bảo thực hiện đúng các nguyên tắc của công tác đánh giá viên chức, NLD như: nguyên tắc tập trung, dân chủ; công khai, công bằng, minh bạch và nguyên tắc viên chức, NLD là chủ thể của quy trình đánh giá viên chức, NLD; đánh giá viên chức, NLD cũng đã tuân theo quy trình đánh giá theo quy định của BHXH Việt Nam.

Ưu điểm lớn nhất của công tác đánh giá viên chức, NLD ở BHXH tỉnh Hà Giang là công tác đánh giá ngày càng được thực hiện nghiêm túc. Công tác đánh giá cán bộ, viên chức, NLD định kỳ hàng năm đã được chú trọng hơn trước, đồng thời thu hút được sự tham gia của hầu hết các cán bộ viên chức, NLD. BHXH tỉnh Hà Giang đã thấy được vai trò của công tác đánh giá cán bộ, viên chức, NLD nên đã triển khai thực hiện công tác đánh giá thường xuyên, theo đúng các quy định của các văn bản quy phạm pháp luật và của ngành BHXH Việt Nam. Công tác đánh giá cán bộ, viên chức, NLD tại BHXH tỉnh Hà Giang đã dần dần phát huy được vai trò đối với công tác cán bộ. Kết quả của công tác đánh giá viên chức, NLD đã góp phần thực hiện được các chính sách cán bộ (đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng...).

Công tác đánh giá viên chức, NLD được tiến hành thường xuyên hơn. Tại các phòng nghiệp vụ và BHXH các huyện, công tác kiểm điểm, đánh giá, hàng tháng, hàng quý, hàng năm được thực hiện ngày càng nghiêm túc và thường xuyên và đã phần nào khắc phục được bệnh hình thức.

Công tác đánh giá viên chức trong đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đã được triển khai đầy đủ, đúng quy trình và qua nhiều bước đánh giá. Công tác này đã góp phần khẳng định lại một lần nữa phẩm chất, đạo đức và năng lực, cũng như kinh nghiệm công tác của viên chức được đề bạt và giúp cho việc lựa chọn được những người xứng đáng đảm nhiệm những vị trí phù hợp.

Công tác đánh giá viên chức, NLD định kỳ hàng năm đã tuân thủ đúng quy trình được quy định tại Quy chế đánh giá viên chức, NLD hàng năm và đảm bảo việc tuân thủ các chính sách khác của công tác quản lý cán bộ viên chức, NLD. Đánh giá viên chức, NLD định kỳ hàng năm đã đảm bảo đánh giá được toàn diện về các mặt: hiệu quả công việc trong năm của viên chức, NLD; trình độ chuyên môn và năng lực

của cán bộ, viên chức, NLD và đánh giá được động cơ của cán bộ viên chức, NLD. Kết quả của công tác đánh giá định kỳ hàng năm đã kịp thời giúp bổ sung các mặt còn khiếm khuyết và phát huy điểm tốt đã có. Quy trình đánh giá cán bộ, viên chức, NLD định kỳ hàng năm đã thực sự do cán bộ, viên chức, NLD làm chủ. Cá nhân cán bộ, viên chức, NLD tự đánh giá về bản thân, tiếp đó cùng tập thể đánh giá cán bộ, viên chức, NLD khác, cuối cùng khi được thông báo về kết quả xếp loại cán bộ, viên chức, NLD có quyền có ý kiến của mình về kết quả đánh giá. Như vậy, cán bộ, viên chức, NLD có mặt ở tất cả các bước của quy trình đánh giá.

Đánh giá viên chức, NLD ở BHXH tỉnh Hà Giang có một thành công nữa là đã phân loại đánh giá viên chức quản lý và viên chức chuyên môn nghiệp vụ và NLD. Viên chức quản lý sẽ đảm nhiệm những công việc có đặc thù khác công việc của viên chức, NLD chuyên môn nghiệp vụ, do đó, việc phân loại để đánh giá sẽ cho ra kết quả đánh giá chính xác hơn, hiệu quả hơn. Các phương pháp đánh giá viên chức, NLD sử dụng linh hoạt, sáng tạo. Ngoài các phương pháp như: phương pháp cho điểm, xếp loại theo tiêu chí, còn kết hợp với các phương pháp khác như: phương pháp bình bầu, bỏ phiếu kín, đánh giá qua báo cáo...

Bên cạnh đó công tác đánh giá, phân loại VC, NLD được thực hiện trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin là các Module theo dõi thực hiện công việc và tổng hợp công tác đánh giá phân loại của các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh, giúp cho việc đánh giá được chính xác, khách quan, thuận lợi trong việc tổng hợp, tiết kiệm thời gian thực hiện.

Nhờ làm tốt công tác đánh giá đã cho mối quan hệ giữa lãnh đạo và viên chức, NLD chuyên môn được cải thiện hơn. Công tác này cũng giúp cho BHXH tỉnh thực hiện đúng đắn quy chế dân chủ trong cơ quan hành chính nhà nước.

Kết quả của công tác đánh giá viên chức, NLD đã giúp BHXH tỉnh xây dựng được đội ngũ cán bộ, viên chức, NLD chất lượng ngày càng cao, đáp ứng được các yêu cầu của nhiệm vụ mới, thời đại mới và công cuộc cải cách hành chính hiện nay, đồng thời hỗ trợ viên chức, NLD nhìn nhận những thiếu sót của họ và kịp thời động viên, khen thưởng, khích lệ tinh thần viên chức, NLD hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

2.6.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.6.2.1. Hạn chế

Đánh giá cán bộ là công tác khó khăn và phức tạp, hoạt động đánh giá cán bộ tuy đã có hệ thống văn bản quy định khá chặt chẽ tuy nhiên tại một số đơn vị, trong một số trường hợp vẫn chưa đảm bảo tính chính xác, chặt chẽ. Đánh giá viên chức, NLD tại BHXH tỉnh Hà Giang còn một số hạn chế cần được khắc phục để nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, công tác đánh giá còn chưa được coi trọng, chưa phát huy vai trò của nó, còn mang tính hình thức, hiệu quả chưa cao.

Công tác đánh giá định kỳ hàng quý, hàng năm được thực hiện theo quy chế do BHXH tỉnh xây dựng trên cơ sở quy định của BHXH Việt Nam và các quy định của pháp luật. Định kỳ hằng quý, năm, các Phòng, BHXH các huyện phổ biến, triển khai công tác đánh giá đối với viên chức, NLD tại đơn vị mình. Tuy nhiên, tại một số đơn vị chưa nhận thức được tầm quan trọng của công tác đánh giá nên chưa chú trọng đến công tác đánh giá viên chức, NLD, còn để chậm trễ triển khai và báo cáo kết quả cho cấp trên; cá biệt có đơn vị thực hiện chỉ “làm cho có lệ”, thiếu tính chính xác, không có hiệu quả. Kết quả đánh giá tại một số đơn vị chưa thể hiện nghiêm túc, còn mang nặng tư tưởng “dĩ hòa vi quý” do đó tỷ lệ viên chức, NLD đạt hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ cao do có sự nể nang, tự phê bình và phê bình trong đánh giá chưa cao.

Thứ hai, tiêu chí sử dụng để đánh giá cán bộ, công chức thiên về định tính, chưa thực sự khoa học vì thế công tác đánh giá còn cảm tính, chưa chính xác; chưa xây dựng được bộ chỉ số phục vụ cho công tác đánh giá viên chức, NLD.

Đánh giá viên chức, NLD hiện nay là một việc hết sức khó khăn, kết quả đánh giá chủ yếu dựa vào những tiêu chuẩn ước lệ, chung chung, không có định lượng cụ thể, rõ ràng. Về phương pháp đánh giá hiện nay đang thực hiện trên cơ sở báo cáo của cá nhân và ý kiến nhận xét, đánh giá tại cuộc họp đơn vị, do đó việc đánh giá tại một số ít trường hợp còn mang nặng cảm tính, chưa thật sự khách quan.

Một lý do quan trọng nhất dẫn đến hạn chế trong công tác đánh giá tại cơ quan BHXH tỉnh là việc chưa xây dựng được bộ chỉ số đánh giá năng lực, kết quả thực hiện công việc của viên chức, NLD, do đó kết quả đánh giá tại các đơn vị chưa hoàn toàn chính xác.

Thứ ba, kết quả đánh giá chưa được sử dụng hữu ích, dẫn đến hạn chế trong nâng cao chất lượng VC, NLD

Về nguyên tắc, các kết quả của công tác đánh giá viên chức, NLD được sử dụng để thực hiện các chính sách cán bộ như: Khen thưởng, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt... kết quả của công tác đánh giá là cơ sở khoa học để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, NLD. Nhưng do kết quả đánh giá tại một vài đơn vị chưa thực sự chính xác nên việc sử dụng các kết quả đó không cho ra hiệu quả tương ứng.

Thứ tư, khi đánh giá đối với viên chức quản lý còn gặp nhiều khó khăn.

Viên chức quản lý là những người ngoài nhiệm vụ lãnh, chỉ đạo công việc chuyên môn tại đơn vị hoặc lĩnh vực được giao phụ trách, còn phải chịu trách nhiệm về kết quả chung của tập thể, kết quả đánh giá đối với viên chức quản lý có mối liên hệ, ràng buộc với kết quả đánh giá của tập thể hoặc với cá nhân làm việc ở lĩnh vực mà viên chức quản lý đó được giao phụ trách, do đó việc nhận xét, đánh giá đối với viên chức quản lý tại đơn vị do viên chức quản lý phụ trách còn có sự ưu ái, đặc biệt đối với viên chức quản lý cấp trưởng. Mặt khác đối với viên chức, NLD cấp dưới không mạnh dạn chỉ ra những khuyết điểm của cấp trên, thường có những biểu hiện ủng hộ cấp trên thái quá, dẫn đến phần nào ảnh hưởng đến kết quả xếp loại của Giám đốc BHXH tỉnh đối với viên chức quản lý.

Thứ năm, công tác ứng dụng công nghệ thông tin được triển khai thực hiện nhưng chưa đáp ứng được hết các yêu cầu đặt ra trong công tác đánh giá như: Chưa xây dựng được danh mục công việc cố định, công việc thường xuyên; chưa có chức năng chấm điểm chất lượng công việc sau khi hoàn thành.

2.6.2.2. Nguyên nhân

** Nguyên nhân khách quan*

Hiện nay, Việt Nam đã và đang áp dụng các Luật viên chức số 58/2010/QH12, Luật sửa đổi số 52/2019/QH14, Nghị định 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng VC, NLD... làm cơ sở pháp lý cho công tác đánh giá viên chức, NLD. Tuy nhiên Luật và các văn bản dưới Luật quy định về việc đánh giá viên chức chỉ quy định những tiêu chí chung, không cụ thể, nên việc áp dụng những quy định trong công tác đánh giá viên chức, NLD tại các ngành, đơn vị gặp khó khăn.

Bên cạnh đó, đối với ngành BHXH Việt Nam hiện nay đang mạnh mẽ triển khai các giải pháp nhằm thực hiện công cuộc cải cách hành chính, trong đó đặc biệt là công tác chuyển đổi số góp phần tiến tới thực hiện Chính phủ điện tử, Chính phủ

số, điều này yêu cầu công tác đánh giá phải có những văn bản điều chỉnh mới cụ thể, sát hợp hơn với tình hình của thời đại và của công cuộc cải cách hành chính. Đặc biệt cần phải xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá đối với viên chức, NLĐ trên cơ sở chức năng nhiệm vụ chính của ngành, đơn vị.

**Nguyên nhân chủ quan*

Một số cơ quan, đơn vị nhận thức về công tác đánh giá viên chức, NLĐ chưa cao; một số đơn vị trực thuộc chưa chú trọng đến công tác đánh giá viên chức, NLĐ. Vì vậy, công tác đánh giá chưa được chỉ đạo triển khai thực hiện chưa kịp thời, đánh giá còn mang nặng tính hình thức, do đó công tác đánh giá viên chức, NLĐ hiệu quả chưa cao.

Trong quy trình đánh giá viên chức, NLĐ từ cơ sở đến cấp tỉnh đôi lúc còn mang tư tưởng nể nang, né tránh đặc biệt tại cấp cơ sở, chưa thẳng thắn, mạnh mẽ trong công tác phê bình; bản thân viên chức, NLĐ một số ít còn chưa nhìn nhận được những hạn chế, khuyết điểm của mình trong việc tự đánh giá; việc bình xét, xếp loại viên chức, NLĐ hằng quý, hằng năm còn mang tính chất luân phiên mục đích để được xem xét tặng thưởng các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng.

CHƯƠNG III. GIẢI PHÁP QUẢN LÝ, ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI VIÊN CHỨC, NLĐ TẠI CÁC ĐƠN VỊ TRỰC THUỘC BHXH TỈNH HÀ GIANG TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1. Quan điểm đổi mới trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức

Những năm qua, Đảng ta đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị về công tác đánh giá cán bộ. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã xác định "Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị".

Đánh giá cán bộ trở thành nguyên tắc của cấp ủy, tổ chức đảng và đã được Nhà nước thể chế hóa trong các văn bản quy phạm pháp luật. Điều 39 Luật Viên chức

số 58/2010/QH12 quy định "mục đích của việc đánh giá viên chức để làm căn cứ tiếp tục bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách đối với viên chức". Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 quy định nguyên tắc, tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Vận dụng quan điểm, chủ trương của Đảng, đồng thời căn cứ quy định của pháp luật về quản lý, đánh giá công chức, viên chức, ngành BHXH Việt Nam đã xây dựng quy chế đánh giá đối với công chức, viên chức, người lao động trong ngành. Quyết định số 1738/QĐ-BHXH ngày 15/12/2020 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam quy định về đánh giá và xếp loại chất lượng công chức, viên chức hàng năm ngành BHXH, trong đó quy định rõ mục đích của việc đánh giá: "Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, điều động, biệt phái, khen thưởng, kỷ luật, tinh giản biên chế và thực hiện các chế độ chính sách khác đối với công chức, viên chức".

3.2. Giải pháp quản lý, đánh giá, xếp loại viên chức, NLD tại các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang trong thời gian tới

3.2.1. Đổi mới công tác lãnh đạo, chỉ đạo và nâng cao trách nhiệm trong đánh giá, phân loại

Cấp ủy, lãnh đạo BHXH tỉnh cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác đánh giá, phân loại viên chức, NLD; phân định rõ trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị trực thuộc trong quản lý sử dụng, đánh giá viên chức, NLD; công tác đánh giá viên chức, NLD phải đặt trong tổng thể quy hoạch đào tạo, đánh giá, sử dụng cán bộ đảm bảo tiêu chuẩn quy chế, quy trình, dân chủ khách quan để đội ngũ cán bộ ngày càng đảm bảo phẩm chất năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Qua đánh giá viên chức, NLD nhằm làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao để đánh giá viên chức, NLD đảm bảo khách quan, khoa học, phản ánh đúng với năng lực và phẩm chất của viên chức, NLD. Đấu tranh loại bỏ những viên chức, NLD yếu kém về năng lực,

thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc... nhằm xây dựng đội ngũ viên chức, NLD thực sự chất lượng.

3.2.2. Hoàn thiện xây dựng phương pháp, tiêu chí đánh giá viên chức, NLD

Trong điều kiện cải cách toàn diện nền hành chính ở nước ta hiện nay để tiến tới xây dựng nền hành chính theo mô hình hành chính công, khi đó đội ngũ CCVC trở nên chuyên nghiệp và năng động hơn, có ý thức tự giác và tính kỷ luật cao thì việc quản lý CCVC không còn là cách quản lý hành chính đơn thuần, do đó cần xây dựng được một hệ thống tiêu chí đánh giá phù hợp với từng giai đoạn phát triển của nền hành chính.

Đối với đánh giá CCVC, NLD ngành BHXH Việt Nam, việc nâng cao chất lượng, đổi mới công tác đánh giá viên chức, NLD thông qua xây dựng bộ chỉ số các tiêu chuẩn trong đánh giá đối với từng chức danh lãnh đạo, quản lý ở từng cấp và bộ chỉ số đánh giá các chức danh theo vị trí việc làm của từng viên chức, NLD là việc làm cần thiết.

Để xây dựng được bộ chỉ số trong đánh giá viên chức, NLD, trước tiên cần hoàn thiện xây dựng Đề án vị trí việc làm. Hiện nay, quy định về vị trí việc làm trong các cơ quan, đơn vị trực thuộc ngành BHXH Việt Nam được thực hiện theo danh mục ban hành kèm theo Quyết định số 657/QĐ-BNV ngày 15/4/2016 của Bộ Nội vụ, trải qua quá trình cải cách mạnh mẽ và việc sắp xếp cơ cấu tổ chức của ngành BHXH Việt Nam, hiện nay nhiều vị trí việc làm không còn phù hợp hoặc có vị trí việc làm chưa được quy định tại Quyết định 657/QĐ-BNV. Do đó để có cơ sở xây dựng bộ tiêu chí đánh giá CCVC, NLD việc làm rất cần thiết là phải xây dựng và hoàn thiện được danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, đơn vị thuộc ngành BHXH Việt Nam.

3.2.3. Nâng cao nhận thức và kỹ năng trong công tác đánh giá

Theo quy định hiện hành về trách nhiệm quản lý trong các đơn vị trực thuộc của ngành BHXH Việt Nam, tại BHXH tỉnh, viên chức quản lý cấp trưởng (Trưởng phòng, Giám đốc BHXH huyện) là người quản lý, đánh giá trực tiếp đối với viên chức, NLD dưới quyền, để đảm bảo hiệu quả trong công tác đánh giá, viên chức quản lý cần quan tâm, sâu sát, chỉ đạo quyết liệt, dẫn dắt quá trình đánh giá để thực hiện

đúng, cần xác định được mục đích đánh giá để hướng dẫn quá trình đánh giá theo đúng mục tiêu; trong đánh giá cần tạo không khí dân chủ, cởi mở, tôn trọng, lắng nghe các ý kiến tham gia góp ý nhận xét về viên chức, NLĐ thuộc quyền hoặc về chính bản thân viên chức quản lý, chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá, không né tránh, nể nang, đặc biệt không áp đặt tình cảm hoặc ý kiến cá nhân khi đánh giá cấp dưới. Người đứng đầu cần phải gần gũi, tiếp xúc và nắm rõ nội dung công việc phân công cho viên chức, NLĐ thực thi để đánh giá chính xác; tạo môi trường đoàn kết, thống nhất, xác định và quán triệt rõ việc đánh giá là để giúp nhau cùng tiến bộ, góp phần xây dựng tập thể vững mạnh, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

3.2.4. Thực hiện tốt việc đánh giá, khen thưởng, kỷ luật

Việc đánh giá, phân loại viên chức, NLĐ dựa trên cơ sở đánh giá theo năng lực và hiệu quả công tác. Do đó, BHXH tỉnh Hà Giang cần nghiên cứu xây dựng các tiêu chí thi đua, khen thưởng theo hướng gắn với kết quả đánh giá viên chức, NLĐ hàng năm, mức độ tín nhiệm; công tác thi đua trong đoàn thể trong đơn vị. Chính vì vậy, BHXH tỉnh Hà Giang cần đẩy mạnh việc tổ chức thường xuyên các phong trào thi đua theo chuyên đề, gắn mục tiêu nhiệm vụ với các phong trào thi đua để khuyến khích viên chức, NLĐ học hỏi, sáng tạo và hoàn thành sớm nhất, tốt nhất các nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh thi đua, khen thưởng, BHXH tỉnh Hà Giang cũng cần thực hiện kỷ luật nghiêm minh đối với các trường hợp sai phạm trong thực thi nhiệm vụ để nâng cao ý thức của viên chức, NLĐ trong khi triển khai thực hiện chuyên môn nghiệp vụ. Việc xử lý kỷ luật viên chức, NLĐ vi phạm pháp luật, vi phạm quy định của Ngành được tiến hành đảm bảo đúng trình tự thủ tục, nghiêm minh, khách quan.

3.2.5. Tăng cường thanh tra, kiểm tra về công tác đánh giá

BHXH tỉnh Hà Giang cần tăng cường thanh tra, kiểm tra về công tác đánh giá viên chức, NLĐ ở các cơ quan, đơn vị nhằm phát hiện chấn chỉnh những sai sót trong việc đánh giá chưa đúng, chưa phù hợp với quy định pháp luật về quy trình, thủ tục và thực tế mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của viên chức, NLĐ.

3.2.6. Ứng dụng Công nghệ thông tin vào công tác đánh giá viên chức, người lao động

Để nâng cao hơn nữa chất lượng trong công tác đánh giá VC, NLD tại các đơn vị trực thuộc BHXH tỉnh Hà Giang, không thể không tính đến giải pháp ứng dụng công nghệ thông tin, đặc biệt với yêu cầu đánh giá VC, NLD chủ yếu dựa vào kết quả hoàn thành công việc điều đó càng đòi hỏi phải có hệ thống ứng dụng nhằm theo dõi và đánh giá, ghi nhận kết quả chính xác, nâng cao tính minh bạch trong công tác cán bộ nói chung và công tác đánh giá nói riêng.

Trên nền tảng hệ thống phần mềm có sẵn và đang được sử dụng tại BHXH tỉnh Hà Giang, cần nghiên cứu xây dựng, phát triển thêm chức năng của phần mềm, ngoài chức năng giao việc do người đứng đầu đơn vị cập nhật, tiếp tục hoàn thiện, bổ sung danh mục các công việc có thể định lượng được như công tác thu, phát triển người tham gia, giải quyết chính sách BHXH, quản lý quỹ khám chữa bệnh BHYT v.v...

3.3. Tổ chức thực hiện việc quản lý, đánh giá viên chức, NLD

3.3.1. Đánh giá viên chức, NLD phải dựa trên công cuộc cải cách hành chính hiện nay và xu thế thời đại, hiệu quả công việc

Công cuộc đổi mới toàn diện của đất nước đã và đang đặt ra hàng loạt yêu cầu và đòi hỏi mới đối với mọi tổ chức, cơ quan, tập thể, cá nhân, đặc biệt đối với đội ngũ viên chức, NLD. Thế giới ngày nay đầy biến động với nhiều thời cơ và thách thức tiềm ẩn. Nhà nước ta bằng mọi khả năng của mình đang cố gắng để vượt qua các thách thức và tận dụng các thời cơ. Những yếu tố của thời đại ngày nay đang tác động vào con người và tổ chức, trực tiếp liên quan đến công tác cán bộ và góp phần định hướng cho hoạt động quản lý và đánh giá viên chức, NLD. Văn kiện Đại hội IX của Đảng đã chỉ rõ: “Việc đánh giá và sử dụng cán bộ cần phải căn cứ tiêu chí cán bộ, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu ...”. Đánh giá viên chức, NLD góp phần thực hiện một trong sáu nhiệm vụ trọng tâm tại Văn kiện Đại hội lần thứ XII của Đảng đã nêu: “Tăng cường xây dựng chính đồn Đảng; ngăn chặn đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”.

Nền kinh tế thị trường tác động mạnh mẽ vào tất cả các hoạt động khác nhau của đời sống xã hội, nó làm tăng đáng kể mức sống của nhân dân, đẩy nhanh tốc độ

sống của nhân dân. Do đó, mọi công việc cần được giải quyết nhanh nhậy hơn để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của công dân. Đánh giá viên chức, NLD phải trở nên chính xác, nhanh, dựa trên hiệu quả công việc. Thời đại kinh tế thị trường yêu cầu công việc được thực hiện với hiệu quả cao nhất có thể, nên công tác đánh giá cần đổi mới theo hướng chính xác và hiệu quả. Trên cơ sở kết quả đánh giá để xác định các danh hiệu khen thưởng cũng như kỷ luật đúng người và đúng mức độ. Nếu không làm được như thế thì sẽ để lại những hậu quả rất nghiêm trọng.

3.3.2. Đánh giá cán bộ, công chức phải gắn liền với đổi mới đồng bộ cơ chế, chính sách phù hợp với đặc thù của tổ chức và khách thể quản lý

Theo Luật viên chức số 58/2010/QH12, Luật sửa đổi số 52/2019/QH14 và Nghị định 90/2020/NĐ-CP thì quản lý viên chức, NLD gồm các nội dung: Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về CBCCC; Xây dựng kế hoạch, quy hoạch viên chức, NLD; Quy định chức danh và cơ cấu cán bộ; Quy định ngạch, chức danh, mã số công chức; mô tả, quy định vị trí việc làm và cơ cấu công chức để xác định số lượng biên chế.

Trong những năm qua, đánh giá viên chức, NLD còn thiếu một cơ chế, chính sách quản lý đồng bộ. Nhiều vấn đề còn chưa được cụ thể hoá, quy định đã có nhưng tính khả thi lại không cao, khó thực hiện, dẫn đến công tác quản lý viên chức, người lao động chưa đạt hiệu quả cao; tình trạng thất nghiệp trá hình đi đôi với công việc giải quyết trì trệ, hiệu quả thấp đang là vấn đề nan giải trong cơ quan nhà nước. Đặc biệt, việc cung cấp dịch vụ công cho viên chức, NLD gặp rất nhiều khó khăn mà lý do xuất phát từ viên chức, NLD thiếu kỹ năng nghề nghiệp và phẩm chất đạo đức.

3.3.3. Phân cấp quản lý, đánh giá viên chức, NLD nhằm nâng cao ý thức tự chịu trách nhiệm và phân đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao

Việc phân cấp quản lý, đánh giá viên chức, NLD trong hệ thống BHXH tỉnh Hà Giang được thực hiện thông qua việc Giám đốc BHXH tỉnh Hà Giang tăng thẩm quyền, trách nhiệm cho thủ trưởng các đơn vị đồng bộ với việc tổ chức hành chính tại các đơn vị; trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho thủ trưởng đơn vị đồng thời với việc thực hiện chế độ trách nhiệm của người đứng đầu; tăng cường thanh tra, kiểm tra của cấp trên đối với trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị được phân cấp quản lý, đánh giá viên chức, NLD. Việc phân cấp này phải đảm bảo sự liên

kết, thống nhất, phối hợp hoạt động trong toàn hệ thống thông qua chế độ giao quyền, giao nhiệm vụ và thực hiện chế độ báo cáo thường xuyên giữa BHXH tỉnh Hà Giang và các đơn vị trực thuộc. Cơ cấu phân cấp quản lý, đánh giá viên chức, NLD này có ưu điểm là việc nắm bắt thông tin giữa BHXH tỉnh Hà Giang với Giám đốc các huyện, thị xã và Trưởng các phòng nghiệp vụ được thực hiện nhanh chóng hơn, giảm bớt được nhiều khâu trung gian khiến thông tin trở nên rôi và lệch lạc. Ngoài ra, Giám đốc BHXH tỉnh Hà Giang cũng nhận được sự tham mưu tích cực của thủ trưởng các đơn vị trực thuộc để ra các quyết định chính xác và kịp thời, đồng thời những chỉ đạo từ Giám đốc BHXH tỉnh Hà Giang sẽ được thực hiện nhanh chóng và có hiệu lực hơn.

3.3.4. Xây dựng quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ có đủ năng lực vào các vị trí quản lý, đánh giá viên chức, NLD

Việc bổ sung, hoàn thiện kế hoạch, quy hoạch cán bộ tại BHXH tỉnh Hà Giang là công việc cần thiết và tất yếu; xuất phát từ yêu cầu của việc thực hiện chính sách BHXH, BHYT trên địa bàn tỉnh Hà Giang. Hiện nay và những năm tiếp theo, với tốc độ phát triển kinh tế - xã hội ngày càng tăng kéo theo sự dịch chuyển dân cư từ các địa phương khác về tỉnh và ngược lại, số đối tượng và phạm vi thực hiện chính sách BHXH, BHYT trên địa bàn vì thế sẽ tăng lên nhanh chóng, do đó quy mô và tính chất thực hiện chính sách BHXH, BHYT cũng sẽ tăng theo.

Công tác quy hoạch cán bộ vào các vị trí quản lý, đánh giá viên chức, NLD phải dựa trên các cơ sở, căn cứ như quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ; quan điểm, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, những yêu cầu của lãnh đạo tỉnh Hà Giang; dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ và cơ chế hoạt động của BHXH tỉnh Hà Giang và BHXH Việt Nam theo nội dung hoạt động và về mô hình tổ chức, hoạt động của BHXH tỉnh Hà Giang và dự đoán những yêu cầu mới về nhu cầu chính sách BHXH, BHYT trên địa bàn tỉnh.

3.3.5. Tăng cường công tác luân chuyển, điều động cán bộ quản lý, đánh giá viên chức, NLD

Đối với cán bộ quản lý, đánh giá viên chức, NLD thuộc diện quy hoạch, việc luân chuyển, điều động công tác đóng vai trò quyết định đến chất lượng quy hoạch

bởi cán bộ quản lý, đánh giá viên chức, NLĐ cần có quá trình bồi dưỡng, rèn luyện và thử thách thực tế để có thể đảm nhận tốt nhất vị trí công tác quản lý trong tương lai. Chính vì vậy, việc luân chuyển vị trí công tác đối với cán bộ quản lý, đánh giá viên chức, NLĐ trong diện quy hoạch sẽ tạo điều kiện để cán bộ quản lý, đánh giá viên chức, NLĐ tiếp cận, thực hành và thông thạo nhiều lĩnh vực công việc ở những vị trí khác nhau, từ đó nâng cao năng lực thực tiễn để thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao.

Đối với cán bộ quản lý, đánh giá viên chức, NLĐ hiện đang giữ chức vụ quản lý, việc luân chuyển công tác sẽ khắc phục được tình trạng cán bộ quản lý, đánh giá viên chức, NLĐ do giữ cương vị lãnh đạo hoặc quản lý một công việc ở một đơn vị quá lâu dẫn đến thỏa mãn, bảo thủ, trì trệ, thiếu sự chủ động, sáng tạo và đổi mới từ đó sẽ nâng cao chất lượng công việc quản lý cũng như chất lượng công tác của toàn đơn vị.

KẾT LUẬN

Đánh giá cán bộ là một trong những nội dung chủ yếu của quản lý cán bộ, công chức, viên chức, là nhiệm vụ quan trọng trong tất cả các cơ quan, đơn vị sự nghiệp.

Công tác đánh giá cán bộ nếu được triển khai thực hiện một cách khách quan, chính xác thì sẽ là cơ sở quan trọng cho việc nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ; phát huy được ưu điểm và khắc phục hạn chế của mỗi cán bộ, đảng viên; khuyến khích việc rèn luyện, phấn đấu của cán bộ, cũng như để tăng cường đoàn kết nội bộ. Ngược lại, đánh giá không đúng sẽ dẫn đến các khâu khác của công tác cán bộ thiếu chính xác, gây nên những hệ lụy tiêu cực đối với cơ quan, đơn vị; người được đánh giá không đúng thực chất có thể chủ quan, tự cao, tự đại, hoặc trái lại trở nên tự ti, nhụt ý chí phấn đấu. Do đó, việc đánh giá cán bộ có vai trò quan trọng, là cơ sở để sử dụng cán bộ cả trước mắt và lâu dài.

Đánh giá viên chức, NLD tại BHXH tỉnh Hà Giang những năm qua đã có nhiều đổi mới và đạt được kết quả tích cực, góp phần xây dựng đội ngũ công chức, viên chức, người lao động của của BHXH tỉnh có đủ phẩm chất, đạo đức người cán bộ, có năng lực chuyên môn vững vàng. Tuy nhiên bên cạnh ưu điểm, cũng còn có những hạn chế nhất định trong đánh giá viên chức, NLD tại BHXH tỉnh Hà Giang.

Trên cơ sở đánh giá ưu điểm, hạn chế trong công tác đánh giá viên chức, NLD tại BHXH tỉnh Hà Giang, đồng thời xây dựng các giải pháp thực hiện, trong thời gian tới, với sự triển khai thực hiện nghiêm túc, sự kiểm tra và giám sát chặt chẽ của lãnh đạo BHXH tỉnh, chắc chắn công tác đánh giá viên chức, người lao động tại BHXH tỉnh Hà Giang sẽ tiếp tục đạt được hiệu quả thiết thực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp năm 2013.
2. Luật Cán bộ, công chức năm 2008.
3. Luật viên chức số 58/2010/QH12.
4. Luật số: 52/2019/QH14, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và luật viên chức.
5. Nghị định số 169-HĐBT ngày 25/5/1991 của Hội đồng Bộ trưởng về công chức nhà nước.
6. Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
7. Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước.
8. Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức.
9. Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
10. Nghị định số 93/2010/NĐ-CP ngày 31/8/2010 của Chính phủ sửa đổi một số điểm của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
11. Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.
12. Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.
13. Nghị định 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức của Chính phủ
14. Quyết định số 11/1998/QĐ-TCCP-CCVC ngày 05/12/1998 của Ban Tổ chức Chính phủ về việc ban hành Quy chế đánh giá công chức hàng năm.
15. Quyết định số 657/QĐ-BNV ngày 15 tháng 4 năm 2015 của Bộ Nội vụ phê duyệt danh mục VTVL trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của BHXH Việt Nam.

16. Quyết định số 1508/QĐ-BHXH ngày 16/12/2015 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam quy định về đánh giá, phân loại công chức, viên chức hằng năm ngành BHXH.
17. Quyết định số 1525/QĐ-BHXH ngày 21/9/2017 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 1508/QĐ-BHXH ngày 16/12/2015 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam quy định về đánh giá, phân loại công chức, viên chức hằng năm ngành BHXH.
18. Quyết định số 666/QĐ-BHXH ngày 06/6/2019 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam ban hành Quy định đánh giá và xếp loại thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với đơn vị, công chức, viên chức hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam;
19. Quyết định số 555/QĐ-BHXH ngày 15/5/2019 của BHXH Việt Nam ban hành Bảng điểm thi đua;
20. Quyết định số 1738/QĐ-BHXH ngày 15/12/2020 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam quy định về đánh giá, phân loại công chức, viên chức hằng năm ngành BHXH.
21. Quyết định số 1779/QĐ-BHXH ngày 31 tháng 12 năm 2021 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành Quy định đánh giá và xếp loại thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với đơn vị, công chức, viên chức hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam;
22. Quyết định số 177/QĐ-BHXH ngày 09/7/2017 của Giám đốc BHXH tỉnh Hà Giang quy định về đánh giá, xếp loại hằng quý thực hiện chi tiền thưởng, chi bổ sung thu nhập đối với đơn vị, công chức, viên chức, lao động hợp đồng thuộc Bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Giang.
23. Tài liệu, thông tin khác.