

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

NGUYỄN HỮU THÀNH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ THUỘC
BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH THÁI NGUYÊN**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

THÁI NGUYÊN - 2015

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

NGUYỄN HỮU THÀNH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ THUỘC
BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH THÁI NGUYÊN**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
Mã số: 60.34.01.02**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN TIẾN LONG

THÁI NGUYÊN - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn thạc sĩ này là công trình nghiên cứu độc lập của riêng tôi; số liệu sử dụng và kết quả nghiên cứu trong luận văn này là hoàn toàn trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ cho bất cứ một học vị nào.

Luận văn đã sử dụng nhiều nguồn thông tin liên quan khác nhau để phục vụ cho việc nghiên cứu, các nguồn thông tin đã được xử lý và trích dẫn rõ nguồn tài liệu tham khảo theo quy định. Mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện đề tài đã được cảm ơn./.

Thái Nguyên, tháng ... năm 2015
Tác giả luận văn

Nguyễn Hữu Thành

LỜI CẢM ƠN

Sau hơn hai năm học tập tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh Thái Nguyên tôi đã được các thầy, cô truyền đạt kiến thức và hướng dẫn, giúp đỡ tôi hoàn thành khoá học đào tạo thạc sĩ. Trong quá trình học tập và nghiên cứu ngoài sự cố gắng của bản thân, tôi còn nhận được sự giúp đỡ của nhiều tập thể, cá nhân trong và ngoài nhà trường. Đến nay tôi đã hoàn thành chương trình các môn học và luận văn thạc sĩ chuyên ngành Quản trị kinh doanh.

Trước tiên, tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của quý thầy, cô trong và ngoài trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh Thái Nguyên, các thầy cô trực tiếp giảng dạy trong suốt hơn hai năm qua, đặc biệt là thầy giáo **TS. Nguyễn Tiến Long** - Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh khu vực I đã giành nhiều thời gian, tâm huyết hướng dẫn, giúp đỡ để tôi nghiên cứu và hoàn thành luận văn Thạc sĩ này.

Mặc dù bản thân tôi đã có nhiều cố gắng hoàn thiện luận văn của mình bằng cả kiến thức đã được trang bị và vốn kinh nghiệm sẵn có. Tuy nhiên, do thời gian và trình độ chuyên môn, nên luận văn khó tránh khỏi những khiếm khuyết, rất mong nhận được sự tham gia đóng góp ý kiến của quý thầy cô, cùng toàn thể các bạn.

Một lần nữa tôi xin được trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng ... năm 2015
Tác giả luận văn

Nguyễn Hữu Thành

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG, SƠ ĐỒ.....	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
4. Những đóng góp của luận văn	4
5. Bố cục của luận văn	5
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ THUỘC HỆ THỐNG BHXH CẤP TỈNH, THÀNH PHỐ.....	6
1.1. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý.....	6
1.1.1. Khái niệm cán bộ lãnh đạo, quản lý.....	6
1.1.2. Khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý	8
1.1.3. Nâng cao chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý	9
1.2. Các yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan, doanh nghiệp	17
1.2.1. Yếu tố về đào tạo và phát triển	17
1.2.2. Yếu tố về tuyển dụng và đề bạt CBLĐ, QL.....	18
1.2.3. Yếu tố về tiền công, chế độ đãi ngộ khen thưởng và kỷ luật.....	21
1.2.4. Điều kiện về môi trường làm việc cho cán bộ lao động, quản lý	22
1.3. Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng cán bộ quản lý trong các tổ chức, doanh nghiệp trên thế giới và Việt Nam	22
1.3.1. Kinh nghiệm một số nước trên thế giới	22
1.3.2. Kinh nghiệm ở Việt Nam	25

1.3.3. Bài học kinh nghiệm cho nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc hệ thống BHXH cấp tỉnh, thành phố	27
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	29
2.1. Các câu hỏi nghiên cứu	29
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	29
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin	29
2.2.2. Phương pháp xử lý thông tin, tổng hợp, phân tích thông tin	31
2.3. Hệ thống chi tiêu nghiên cứu	32
2.3.1. Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý	32
2.3.2. Các chỉ tiêu đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý	33
Chương 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ THUỘC HỆ THỐNG BHXH TỈNH THÁI NGUYÊN	34
3.1. Khái quát về hệ thống bảo hiểm xã hội tỉnh Thái Nguyên	34
3.1.1. Về tổ chức bộ máy	34
3.1.2. Chức năng của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thái Nguyên	36
3.1.3. Nhiệm vụ và quyền hạn của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thái Nguyên	36
3.2. Thực trạng chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc hệ thống BHXH tỉnh Thái Nguyên	38
3.2.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc hệ thống BHXH tỉnh Thái Nguyên.....	38
Nguồn: Tính toán từ kết quả điều tra	46
3.2.2. Thực trạng chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc hệ thống BHXH tỉnh Thái Nguyên	47
3.3. Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc hệ thống BHXH tỉnh Thái Nguyên.....	58
3.4. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc hệ thống BHXH tỉnh Thái Nguyên	65
3.4.1. Những ưu điểm về chất lượng đội ngũ CBLĐ, QL	65

3.4.2. Những hạn chế, bất cập về chất lượng đội ngũ CBLĐ, QL.....	65
3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập về chất lượng đội ngũ CBLĐ, QL.....	66
Chương 4: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ THUỘC HỆ THỐNG BHXH TỈNH THÁI NGUYÊN.....	68
4.1. Một số quan điểm về sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống BHXH tỉnh Thái Nguyên.....	68
4.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống BHXH tỉnh Thái Nguyên.....	69
4.2.1. Quy hoạch đội ngũ cán bộ có đủ trình độ, năng lực phục vụ công tác lãnh đạo, quản lý.....	70
4.2.2. Quan tâm đến điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý.....	71
4.2.3. Sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý cần gắn với chuyên môn.....	75
4.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý về chuyên môn, kiến thức, trình độ và kỹ năng quản lý.....	77
4.2.5. Hoàn thiện các chính sách đối với CBLĐ, QL.....	77
4.2.6. Giải pháp đối với bản thân người cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống BHXH tỉnh Thái Nguyên.....	79
4.3. Kiến nghị.....	80
4.3.1.Đối với nhà nước.....	80
4.3.2.Đối với BHXH Việt Nam.....	80
KẾT LUẬN.....	81
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	82
PHỤ LỤC.....	84

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHYT	: Bảo hiểm y tế
CBLĐ	: Cán bộ lao động
CNH - HĐH	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
DN	: Doanh nghiệp
QL	: Quản lý
UBND	: Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC BẢNG, SƠ ĐỒ

Bảng 3.1. Cơ cấu CBLĐ, QL phân theo vị trí, chức danh công việc, giai đoạn 2011 - 2014	40
Bảng 3.2. Tỷ lệ CBLĐ, QL theo trình độ học vấn qua các năm.....	41
Bảng 3.3. Tỷ lệ trình độ ngoại ngữ và tin học của CBLĐ, QL năm 2014.....	42
Bảng 3.4. Tỷ lệ CBLĐ, QL theo giới tính và nhóm tuổi qua các năm	44
Bảng 3.5. Thâm niên công tác của CBLĐ, QL theo giới tính	46
Bảng 3.6. Thông tin về CBLĐ, QL trong mẫu khảo sát năm 2014	47
Bảng 3.7. Kết quả điều tra về sức khỏe CBLĐ, QL ở BHXH tỉnh Thái Nguyên...	49
Bảng 3.8. Ý kiến đánh giá của người lao động về phẩm chất đạo đức của CBLĐ, QL.....	50
Bảng 3.9. Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBLĐ, QL tại hệ thống BHXH năm 2014.....	51
Bảng 3.10. Ý Kiến đánh giá của người lao động về CBLĐ, QL tại BHXH tỉnh Thái Nguyên	52
Bảng 3.11. Mức độ đáp ứng trong công việc quản lý của Ban Giám đốc	53
Bảng 3.12. Mức độ đáp ứng trong công việc quản lý của cấp trung gian	54
Bảng 3.13. Mức độ đáp ứng trong công việc quản lý của cấp tác nghiệp.....	55
Bảng 3.14. Tổng hợp ý kiến đánh giá kỹ năng cơ bản của CBLĐ, QL qua khảo sát người lao động.....	56
Bảng 3.15. Khả năng tổ chức, tập hợp, vận động quần chúng của đội ngũ CBLĐ, QL.....	57
Bảng 3.16. Kết quả đào tạo của CBLĐ, QL ở BHXH qua các năm.....	58
Bảng 3.17. Tình hình bồi dưỡng nghiệp vụ cho CBLĐ, QL tác nghiệp.....	59
Bảng 3.18. Tình hình bồi dưỡng nghiệp vụ cho CBLĐ, QL	59
Bảng 3.19. Vướng mắc chủ yếu của BHXH trong công tác quản lý	64
Sơ đồ 3.1: Tổ chức bộ máy BHXH tỉnh Thái Nguyên	35

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Bảo hiểm xã hội (BHXH) là một chính sách xã hội lớn của Đảng và Nhà nước ta. Nó mang trong mình bản chất nhân văn sâu sắc vì cuộc sống an bình, hạnh phúc của con người. Trong suốt cuộc đời, mỗi con người sinh ra, lớn lên, trưởng thành bình thường đều trải qua một quá trình lao động để nuôi sống gia đình mình và đóng góp một phần vào sự phát triển chung của xã hội. Tham gia BHXH là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc qua đời.

Ngay từ khi mới thành lập nước Việt Nam dân chủ cộng hòa, Đảng và Bác Hồ đã đặc biệt quan tâm đến công tác BHXH. Chính phủ đã ban hành các sắc lệnh về chính sách BHXH, và sau đó là Điều lệ tạm thời quy định các chế độ BHXH đối với công nhân, viên chức nhà nước, lực lượng vũ trang. Chính sách BHXH ban hành đã kịp thời và phù hợp với từng giai đoạn cách mạng, đáp ứng nhiệm vụ cách mạng cho từng thời kỳ, đồng thời đảm bảo nguyên tắc hưởng thụ theo công hiến có tính đến sự ưu đãi cho người lao động cùng đồng đạo các tầng lớp nhân dân. Qua nhiều lần ban hành, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện kinh tế, chính trị xã hội của từng thời kỳ, chính sách BHXH ở nước ta đã đạt được những kết quả to lớn trong việc ổn định đời sống cho hàng triệu người lao động.

Cùng với sự đổi mới của đất nước, trong 20 năm qua ngành BHXH Việt Nam đã vượt qua nhiều khó khăn, thử thách, tổ chức thực hiện tốt chính sách BHXH, khẳng định tính đúng đắn và hiệu quả của chủ trương đổi mới chính sách BHXH của Đảng và Nhà nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Với chức năng nhiệm vụ được giao, BHXH Việt Nam luôn hướng vào các mục tiêu chủ yếu sau: