



TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN



HOẠT ĐỘNG HƯỚNG ĐẾN LỄ KỶ NIỆM
40 NĂM THÀNH LẬP TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN
15 NĂM THÀNH LẬP KHOA KINH TẾ & KẾ TOÁN



GIẢNG VIÊN KHOA KINH TẾ & KẾ TOÁN

ISBN: 978-604-922-593-2



Giá: 160.000Đ

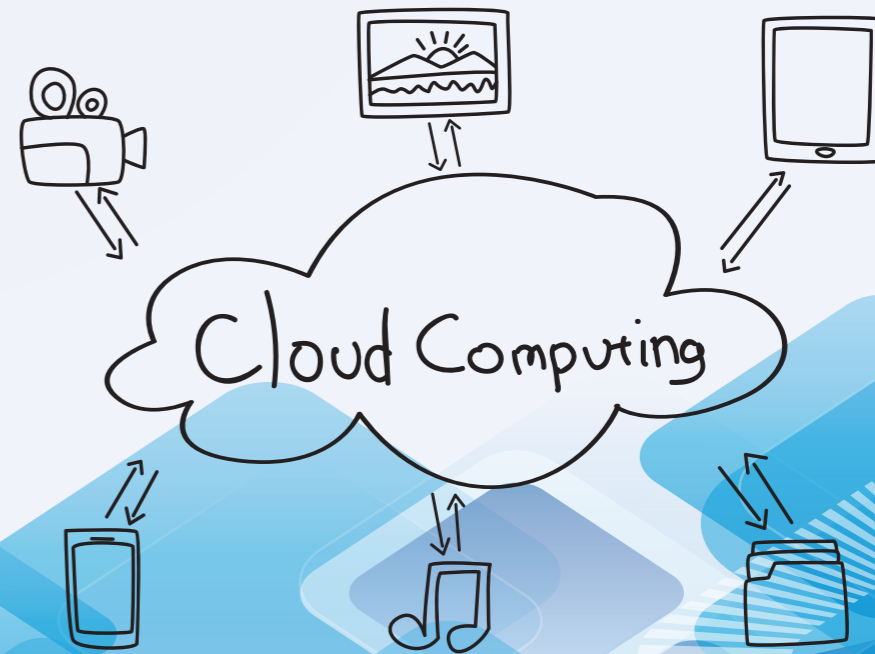


PUBLISHING HOUSE

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC

KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN VÀ KINH TẾ VIỆT NAM VỚI CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

HỘI THẢO KHOA HỌC
KỶ YẾU



NHÀ XUẤT BẢN KINH TẾ
TP. HỒ CHÍ MINH

KỸ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC KẾ TOÁN – KIỂM TOÁN VÀ KINH TẾ VIỆT NAM VỚI CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Tác giả:
Trường Đại học Quy Nhơn

Chịu trách nhiệm xuất bản:
PGS.TS. Nguyễn Ngọc Định

Biên tập:
Lê Thị Diệu Phương

Trình bày bìa:
Nguyễn Hà Minh Kha

Sửa bản in:
Nguyễn Ngọc Tiên

Mã số ISBN:
978-604-922-593-2

Đơn vị liên kết xuất bản:
Trường Đại học Quy Nhơn
Địa chỉ: 170 An Dương Vương, P. Nguyễn Văn Cừ
TP. Quy Nhơn, Bình Định

Nhà xuất bản Kinh tế TP. Hồ Chí Minh
Số 279 Nguyễn Tri Phương, Phường 5, Quận 10, TP. Hồ Chí Minh.
Website: www.nxb.ueh.edu.vn – Email: nxb@ueh.edu.vn
Điện thoại: (028) 38.575.466 – Fax: (028) 38.550.783

In 500 cuốn, khổ 20 x 28 cm tại Công ty TNHH In & Bao bì Hưng Phú
Địa chỉ: Khu phố 1A, P. An Phú, Thị xã Thuận An, Bình Dương
Số xác nhận ĐKXB: 3686-2017/CXBIPH/02-24/KTTPHCM
Quyết định số: 127/QĐ-NXBKTTPHCM cấp ngày 30/10/2017
In xong và nộp lưu chiểu Quý 4/2017.



TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN



KỶ YẾU

HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA

KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN VÀ KINH TẾ VIỆT NAM

VỚI CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

TẬP 2

HOẠT ĐỘNG HƯỚNG ĐẾN LỄ KỶ NIỆM
40 NĂM THÀNH LẬP TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN
15 NĂM THÀNH LẬP KHOA KINH TẾ VÀ KẾ TOÁN



NHÀ XUẤT BẢN KINH TẾ
TP. HỒ CHÍ MINH

KỶ YẾU

HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA KẾ TOÁN – KIỂM TOÁN VÀ KINH TẾ VIỆT NAM VỚI CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

BAN BIÊN TẬP:

1. PGS. TS. Đỗ Ngọc Mỹ
2. PGS. TS. Trần Thị Cẩm Thanh
3. TS. Nguyễn Ngọc Tiến
4. TS. Hồ Văn Phi
5. ThS. Phạm Nguyễn Đình Tuấn

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN KIỂM SOÁT NỘI BỘ TRONG CÁC CƠ QUAN BẢO HIỂM XÃ HỘI GẮN VỚI CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

ThS. Võ Năm¹, Nguyễn Văn Hương², ThS. Trần Thị Yến³
(¹)Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Định; (²)Bảo hiểm xã hội huyện Tây Sơn
(³)Trường Đại học Quy Nhơn

Tóm tắt:

Kiểm soát nội bộ (KSNB) cần thiết không chỉ đối với các doanh nghiệp mà còn cho cơ quan hành chính sự nghiệp. Trong lĩnh vực Bảo hiểm xã hội (BHXH), KSNB luôn là một yêu cầu đảm bảo quá trình thực hiện mục tiêu của hoạt động BHXH. Đi vào cụ thể ngành BHXH có những đặc điểm riêng nhưng đồng thời vẫn có những điểm chung của KSNB. Hệ thống KSNB trong các cơ quan BHXH trong những năm qua đã có bước cải tiến để phù hợp với sự phát triển của hoạt động BHXH. Tuy nhiên, bên cạnh đó còn bộc lộ nhiều yếu kém, điều này làm gia tăng nhiều rủi ro trong hoạt động thu, chi BHXH. Các nguyên nhân chủ yếu bao gồm hệ thống pháp lý, công nghệ thông tin, qui trình thu chi, trình độ và phẩm chất đội ngũ nhân viên và sự thiếu hiểu biết của đối tượng tham gia BHXH. Trên cơ sở các phân tích về thực trạng ở một số cơ quan BHXH trong nước cùng với quá trình nghiên cứu thì nhóm tác giả có đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống kiểm soát nội bộ trong các cơ quan BHXH tại Việt Nam gắn với điều kiện hiện nay.

Từ khóa: kiểm soát nội bộ, khu vực công, bảo hiểm xã hội, công nghệ 4.0

1. Đánh giá thực trạng công tác kiểm soát nội bộ trong các cơ quan BHXH tại Việt Nam

Thông qua quá trình khảo sát thực tế bằng bảng câu hỏi về hệ thống kiểm soát nội bộ để khảo sát thực trạng KSNB tại các cơ quan BHXH tại các huyện trên địa bàn tỉnh Bình Định. Cùng với quá trình tham khảo ý kiến với một số người trong Ban lãnh đạo, cán bộ đang công tác tại các cơ quan BHXH ở Việt Nam. Nhóm tác giả cũng tiến hành tổng hợp và phân tích các tạp chí, các đề tài của ngành có liên quan đến tình hình hoạt động của cơ quan BHXH. Từ đó, nhóm tác giả đưa ra quan điểm về KSNB trong các cơ quan BHXH hiện nay thông qua việc đánh giá các yếu tố thuộc hệ thống KSNB như sau:

Một là yếu tố môi trường kiểm soát. Hầu hết, các cơ quan BHXH đang từng bước nỗ lực hoàn thiện bộ máy tổ chức để nâng cao năng lực quản lý điều hành hoạt động BHXH đang trong quá trình mở rộng cho mọi đối tượng tham gia. Ban lãnh đạo tại các đơn vị đã từng bước ý thức được sự cần thiết quản lý các rủi ro, kiểm soát rủi ro đối với hai hoạt động thu, chi BHXH và cũng nhận thức được chức năng KSNB cần thiết đối với việc kiểm tra, giám sát hoạt động BHXH. Phòng kiểm tra cần thực hiện đúng và đầy đủ chức năng được giao phó. Để phù hợp với sự mở rộng của ngành và sự phát triển của điều kiện kinh tế - xã hội, các cơ quan BHXH đã chú trọng đến việc nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ nhân viên. Thí dụ, triển khai các lớp học bồi dưỡng và nâng cao trình độ tin học cho nhân viên để trong tương lai gắn đưa công nghệ thông tin ứng dụng vào quản lý hoạt động BHXH. Trong cơ chế hoạt động thì các cơ quan BHXH đã từng bước cải thiện thủ tục hành chính để giải quyết công việc kịp thời và hiệu quả. Bên cạnh đó, quy trình nghiệp vụ thu, chi BHXH đang được xây dựng bằng văn bản dưới hình thức bảng mô tả công việc để hướng dẫn và kiểm soát được nhân viên khi thực hiện công việc.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm đã nêu trên vẫn tồn tại một số vấn đề. Cơ cấu tổ chức bộ máy hoạt động của đa số các cơ quan BHXH còn kèn, chông chéo do tồn tại thủ tục hành chính rườm rà, mang nặng tính bao cấp. Chính vì vậy, việc trao đổi thông tin trong tổ chức không kịp thời, kém hiệu quả. Do không có hướng dẫn cụ thể các quy trình hoạt động nên khi thực hiện công việc có sự ảnh hưởng phần lớn ý chủ quan của nhân viên. Khi

lượng công việc quá nhiều do đó không tránh khỏi việc sai phạm của nhân viên và khó có thể kiểm soát được. Năng lực của cán bộ nhân viên còn kém về nghiệp vụ nên khi giải quyết công việc không thỏa đáng và dễ sai sót. Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý hoạt động BHXH gặp nhiều khó khăn. Do trình độ nhân viên không đáp ứng được yêu cầu và chưa có kế hoạch cụ thể, rõ ràng để thực hiện công nghệ hóa.

Hai là yếu tố phân tích và đánh giá rủi ro. Không phải là đơn vị bảo hiểm thương mại, các cơ quan BHXH tại Việt Nam là đơn vị hành chính sự nghiệp, còn mang nặng tính bao cấp, cấp phát. Do đó, ban lãnh đạo chưa có sự quan tâm thích đáng đến các rủi ro. Các cơ quan BHXH chỉ căn cứ theo đúng quy định Nhà nước thu BHXH và giải quyết chế độ BHXH. Thí dụ, chế độ hưu trí, người lao động đến đúng tuổi nghỉ hưu do Nhà nước quy định là được hưởng chế độ. Căn cứ trên thông tin thu thập được từ đối tượng tham gia BHXH, chứ không thể kiểm tra được thông tin này có thực sự từ đầu đến cuối không. Việc kiểm tra chủ yếu là thực hiện sau khi xảy ra nên việc kiểm soát mang tính thụ động, không hiệu quả. Hầu hết, các cơ quan BHXH chưa phân tích và đánh giá một cách đầy đủ các rủi ro liên quan đến hoạt động thu chi BHXH. Chưa xây dựng một quy trình giám sát chặt chẽ các rủi ro và có kế hoạch đối phó trong các trường hợp có sự biến động đột xuất về cơ cấu tổ chức, chính sách. Việc đánh giá rủi ro hiện nay mang tính chủ quan, cảm tính nên việc thu BHXH và giải quyết các chế độ chủ yếu dựa trên sự đánh giá của nhân viên thu chi, thiếu sự kiểm tra lại thông tin.

Ba là yếu tố hoạt động kiểm soát. Sự phân công, phân nhiệm giữa các cấp xét duyệt nghiệp vụ và những người thực hiện nghiệp vụ được quy định rõ ràng trong văn bản theo hướng dẫn của ngành. Đảm bảo tính độc lập giữa chức năng thực hiện nghiệp vụ thu, chi BHXH và chức năng kế hoạch tài chính. Việc xét duyệt và phê chuẩn được quy định khá chặt chẽ theo quy định của ngành. Một công việc đảm bảo được kiểm soát bởi hai người.

Mặc dù đã có những thủ tục kiểm soát nêu trên, nhưng hoạt động kiểm soát trong hoạt động BHXH không tránh khỏi những tồn tại. Các quy định trong nội bộ cơ quan về hoạt động BHXH chưa cụ thể hóa trách nhiệm của các cá nhân đối với công việc kiểm tra, giám sát. Thí dụ, việc xác nhận các thông tin nêu trong các chứng từ làm căn cứ giải quyết do nhân viên báo cáo chủ yếu dựa vào hướng dẫn chung của ngành khi thực hiện nghiệp vụ. Chưa xây dựng một quy trình mô tả công việc đầy đủ cho nhân viên thực hiện để có thể kiểm soát quy trình thực hiện của nhân viên để ngăn ngừa sự vi phạm. Chưa có quy định rõ ràng và đầy đủ các hình thức xử lý sai phạm của cán bộ nhân viên mà chỉ dựa vào pháp lệnh cán bộ công chức, việc xử lý sai phạm phải diễn ra đúng quy trình, rất chậm trễ do nhiều thủ tục rườm rà. Từ đó, không nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ nhân viên do xử lý không nghiêm khắc. Các thông tin sai phạm trong các phòng ban thường bị che giấu do tính cục bộ. Vì vậy, sự phản ứng đối với các sai phạm xảy ra không kịp thời.

Bốn là yếu tố thông tin và truyền thông. Để đáp ứng nhu cầu mở rộng hoạt động BHXH đến mọi đối tượng, quản lý thông tin với khối lượng lớn và mang tính lâu dài, hầu hết các cơ quan BHXH có chú trọng và quan tâm đến việc áp dụng công nghệ vào quản lý hoạt động BHXH. Các cơ quan BHXH đã được chính phủ đầu tư vào dự án xây dựng công nghệ thông tin để chia sẻ cơ sở dữ liệu với các đơn vị BHXH khác trên cả nước, đồng thời có thể khai thác thông tin từ các ban ngành có liên quan để hỗ trợ hoạt động BHXH. Đường truyền thông tin có thể kết nối trong toàn bộ hệ thống của đơn vị để trao đổi, truyền đạt các chính sách và kiểm tra giám sát. Bên cạnh các quy định chung của ngành, của pháp luật, các cơ quan BHXH tùy theo tình hình thực tế mỗi vùng mà phổ biến các hướng dẫn về nghiệp vụ cho phù hợp với địa bàn quản lý. Tại các đơn vị đã có bộ phận văn thư tổng hợp cập nhật hàng ngày các quy định của ngành, của pháp luật. Do hoạt động của BHXH có đặc điểm là số lượng nghiệp vụ lớn và diễn ra liên tục nên kiểm soát quá trình xử lý thông tin được đặt ra rất cao.

Bên cạnh những điểm mạnh, các hạn chế rất lớn còn tồn tại trong thông tin và truyền

thông. Mặc dù đang bắt đầu áp dụng công nghệ thông tin hiện đại trong xử lý nghiệp vụ và quản lý hoạt động BHXH nhưng hệ thống báo cáo, mẫu biểu vẫn chưa phù hợp và đảm bảo sự chính xác. Hệ thống báo cáo rất nhiều loại nhưng lại không đầy đủ và chuẩn mực, rất hay thay đổi nên không thể đáp ứng được yêu cầu ứng dụng công nghệ thông tin. Sự truyền đạt thông tin trong toàn hệ thống yếu kém, không kịp thời. Hiện nay, việc truyền đạt chủ yếu là bằng văn bản, mạng nội bộ không thực hiện được và do tâm lý của người được truyền đạt đối với văn bản trên mạng máy tính không có hiệu lực. Việc bảo mật thông tin, dữ liệu không kiểm soát được.

Năm là yếu tố hoạt động giám sát. Hoạt động giám sát thường xuyên của các cơ quan BHXH được thực hiện thông qua các cấp quản lý tại mỗi phòng, tổ công tác. Các đơn vị BHXH quận, huyện được kiểm tra, giám sát bởi các phòng nghiệp vụ của các cơ quan BHXH tỉnh định kỳ. Phòng kiểm tra thực hiện nhiệm vụ chủ yếu hiện nay là kiểm tra tình hình thực hiện chế độ BHXH tại các đơn vị tham gia BHXH. Ngoài ra, các cơ quan BHXH tỉnh còn chịu sự kiểm tra định kỳ của cơ quan Kiểm toán Nhà nước và cơ quan BHXH Việt Nam.

Hầu như các cơ quan BHXH đã bắt đầu chú trọng đến công tác giám sát, kiểm tra thông qua việc kiểm tra nội bộ. Các cuộc kiểm tra được thực hiện định kỳ hoặc khi có yêu cầu đột xuất. Tuy nhiên, công tác giám sát vẫn còn tồn tại những thiếu sót rất lớn. Phòng kiểm tra chưa thực hiện đúng chức năng KSNB của mình do khối lượng công việc kiểm tra các đơn vị tham gia BHXH quá lớn. Vẫn chủ yếu giao việc theo tâm lý “tin người là chính” nên thiếu sự kiểm soát chéo lẫn nhau. Quy trình nghiệp vụ giải quyết theo ý chủ quan gây nhiều khó khăn trong công tác hậu kiểm. Mặc dù, các cơ quan BHXH đều ý thức rằng cần phải kiểm tra nội bộ chặt chẽ, thường xuyên đối với hoạt động thu chi BHXH, song điều này đã không thực hiện đúng mức. Đội ngũ cán bộ kiểm tra, giám sát không đủ trình độ để đáp ứng nhu cầu kiểm tra, giám sát để có thể phát hiện hết các sai phạm, gian lận. Bộ phận kiểm tra nội bộ chưa có sự đầu tư thích đáng so với quy mô, mạng lưới của từng cơ quan BHXH.

2. Các giải pháp hoàn thiện công tác kiểm soát nội bộ trong các cơ quan BHXH tại Việt Nam

Trước hết là các giải pháp hoàn thiện môi trường kiểm soát. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư được cho là đã bắt đầu từ vài năm gần đây, tập trung chủ yếu vào sản xuất thông minh dựa trên các thành tựu đột phá trong công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ nano. Sự ra đời của máy tính đã dẫn đến cuộc cách mạng số hoá, nhất là khi máy tính cá nhân và internet xuất hiện. Trong cuộc cách mạng thứ tư, chúng ta sẽ đến với sự kết hợp giữa thế giới thực, thế giới ảo và thế giới sinh vật. Những công nghệ mới này sẽ gây ảnh hưởng to lớn đến mọi luật lệ, mọi nền kinh tế, mọi ngành công nghiệp, đồng thời cũng thách thức ý niệm của chúng ta về vai trò thực sự của con người. Những công nghệ này có tiềm năng kết nối hàng tỷ người trên thế giới, gia tăng đáng kể hiệu quả hoạt động cho các tổ chức, doanh nghiệp, tái tạo các nguồn tài nguyên thiên nhiên hay thậm chí là khôi phục lại những tổn thất mà các cuộc cách mạng công nghiệp trước gây ra. Tuy nhiên, cái gì cũng đi kèm với những rủi ro. Schwab (2016) chỉ ra những mối lo ngại của ông về khả năng các tổ chức, các doanh nghiệp có thể sẽ chưa sẵn sàng đón nhận các công nghệ tối tân hay các chính phủ sẽ gặp khó trong việc tuyển dụng người cũng như quản lý các công nghệ này một cách toàn diện. Schwab (2016) nhận định “Những thay đổi này sẽ sâu sắc đến mức chưa bao giờ trong lịch sử lại có một thời điểm con người đứng trước cùng lúc nhiều cơ hội lẫn rủi ro như thế. Mối quan ngại của tôi là các nhà lãnh đạo của các tổ chức chính trị và các ông chủ kinh doanh có thể sẽ giữ lối tư duy quá cổ hủ hoặc quá ám ảnh với việc các đột phá công nghệ sẽ thay đổi tương lai loài người như thế nào.” Để phát triển, nhà lãnh đạo của các tổ chức nhà nước cũng như doanh nghiệp sẽ phải chủ động đưa tư duy của mình thoát khỏi lối mòn với những ý tưởng, những hệ thống họ thậm chí chưa bao giờ nghĩ tới. Họ cũng sẽ phải đặt

câu hỏi về mọi thứ, từ việc suy nghĩ lại các chiến lược, các mô hình kinh doanh cho đến các quyết định đầu tư vào đào tạo nhân lực hay các hoạt động nghiên cứu phát triển.

Với số lượng nhân viên và khối lượng công việc hiện nay nếu không có một cơ cấu tổ chức phù hợp và năng lực quản lý cũng như năng lực chuyên môn của nhân viên thích hợp thì không thể giải quyết đúng và kịp thời các chế độ BHXH cho các đối tượng tham gia BHXH. Trước hết, cần xây dựng một tổ chức BHXH đáp ứng được nhu cầu hiện tại và trong tương lai khi áp dụng công nghệ thông tin vào quản lý hoạt động BHXH cần tiến hành hoàn thiện các yếu tố sau:

Nâng cao năng lực lãnh đạo, điều hành và tổ chức các bộ phận phù hợp để dễ dàng truyền đạt thông tin. Xây dựng cơ cấu tổ chức hợp lý để dễ nắm bắt thông tin, phù hợp với việc áp dụng công nghệ thông tin hiện đại trong quản lý BHXH và dễ giám sát. Nhà quản lý đơn vị cần nâng cao năng lực chuyên môn và kiến thức về công nghệ thông tin; đồng thời đổi mới tư duy lãnh đạo phù hợp với xu hướng hiện tại; học hỏi thêm nhiều kinh nghiệm trong ngành để đảm trách việc điều hành BHXH có hiệu quả. Xây dựng các quy chế quản lý BHXH theo một chuẩn mực nhất định, cần có các quy định rõ ràng trong việc quản lý để giám sát nhân viên. Hoàn thiện bộ máy kiểm tra, kiểm soát nội bộ.

Nâng cao văn hóa môi trường kiểm soát. Nâng cao nhận thức của ban lãnh đạo về các nguyên tắc hoạt động, tôn trọng pháp luật và sự cần thiết của việc xây dựng một mô hình quản lý rủi ro phù hợp với đặc điểm hoạt động của BHXH. Cần phải thống nhất ý thức tuân thủ pháp luật và tôn trọng các quy tắc đạo đức nghề nghiệp thông suốt các cấp điều hành, quản lý của BHXH. Cần quy định rõ về việc xử lý các mâu thuẫn giữa quyền lợi của các nhân viên với các nguyên tắc nghề nghiệp.

Hình thành quan điểm về hoạt động BHXH phù hợp. Phải cho nhân viên nhận thức được hoạt động BHXH làm đúng theo quy định là đem lại lợi ích trong tương lai của đối tượng tham gia BHXH. Tùy theo đối tượng tham gia BHXH mà có những biện pháp quản lý rủi ro phù hợp, có thể thay đổi tùy theo sự thay đổi của thông tin.

Nâng cao chất lượng đào tạo và huấn luyện nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ nhân viên BHXH qua nhiều hình thức đào tạo. Tổ chức hội thảo, tập huấn ngắn hạn nhưng thường xuyên, đào tạo chuyên sâu từng loại nghiệp vụ cụ thể, từng đối tượng tham gia BHXH cụ thể; có thể mời các chuyên gia từ nước ngoài trao đổi kinh nghiệm, học hỏi thêm về phương pháp quản lý hiện đại; luôn cập nhật nguồn thông tin pháp luật mới,... Đối với cán bộ nhân viên BHXH hiện nay, cần trang bị kiến thức về tin học cơ bản có thể sử dụng được để trao đổi thông tin kịp thời giữa các phòng ban, có sự đối chiếu chính xác và nhanh chóng và nhất là cần trang bị trình độ tin học nhất định để đưa công nghệ thông tin hiện đại vào việc quản lý BHXH. Có thể mời giáo viên đến giảng dạy hoặc khuyến khích tinh thần học tập tự túc bằng cơ chế khen thưởng... Khi tuyển dụng nhân viên cần có các tiêu chuẩn tối thiểu rõ ràng đối với từng công việc, chức danh để đảm bảo cho họ có đủ năng lực đảm bảo công việc. Mỗi cuộc chuyển đổi cách mạng công nghiệp đều đặt ra yêu cầu phải thay đổi kỹ năng để đáp ứng điều kiện làm việc mới và cuộc cách mạng 4.0 cũng không phải ngoại lệ. Ngày nay, nhân viên không chỉ cần bí quyết chuyên ngành mà còn phải tự trang bị thêm các kiến thức vững chắc liên quan đến công nghệ thông tin để phục vụ cho công việc được tốt hơn.

Cần truyền đạt các chính sách hoạt động của ngành đến từng cấp quản lý, các nhân viên thực hiện nghiệp vụ. Dựa trên những thay đổi về chính sách BHXH của Nhà nước, các đơn vị BHXH phải luôn cập nhật các quy định mới để kịp thời triển khai, hướng dẫn cán bộ nhân viên thực hiện công việc đảm bảo tính rõ ràng, chính xác và phù hợp với pháp luật quy định.

Hoạt động BHXH cần soạn thảo các số tay hoặc cẩm nang mô tả công việc để hướng dẫn các nhân viên thực hiện đúng nghiệp vụ theo đúng quyền hạn và trách nhiệm được giao. Các cơ quan BHXH cần xây dựng những quy trình, bảng mô tả công việc cho từng hoạt động cụ thể để đảm bảo tính đồng bộ, chính xác và khoa học. Đồng thời, bảng mô tả công việc sẽ quy định chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn cụ thể cho từng vị trí làm việc để tránh việc thực

hiện công việc chồng chéo.

Hai là giải pháp hoàn thiện việc đánh giá rủi ro. Các cơ quan BHXH cần có cơ chế phân tích, đánh giá rủi ro để đưa đến việc thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ hoạt động BHXH. Bên cạnh đó, cần có sự quan tâm đáng kể đến việc đánh giá rủi ro, có thể xây dựng bộ phận thường xuyên chịu trách nhiệm giám sát, phân tích các loại rủi ro phát sinh trong hoạt động BHXH và đưa ra các giải pháp quản lý, khắc phục các rủi ro này. Các cơ quan BHXH có thể phân chia trách nhiệm đánh giá rủi ro thu và chi BHXH cụ thể cho một bộ phận hoạt động độc lập với Phòng thu và Phòng chế độ chính sách để có thể đánh giá các rủi ro một cách khách quan và đầy đủ.

Ba là các giải pháp hoàn thiện hoạt động kiểm soát. Việc hoàn thiện các bộ phận KSNB của cơ quan BHXH về cơ bản sẽ giảm thiểu rủi ro trong hoạt động thu và chi BHXH. Nhóm tác giả nhận thấy cần thiết lập bộ phận cảnh báo về việc thu BHXH trong hoạt động BHXH, hoàn thiện quy trình thu BHXH và xét duyệt chi BHXH để đảm bảo thu đầy đủ, kịp thời và giải quyết đúng đối tượng. Đồng thời, cần phân công cán bộ thu chi thực hiện công tác phù hợp với năng lực của nhân viên và khối lượng công việc đang phụ trách. Bên cạnh đó, cần xác minh lại thông tin của cán bộ thu chi để đảm bảo thông tin chính xác, đúng thực tế. Khi thực hiện các biện pháp này sẽ giúp cho công tác kiểm soát chặt chẽ và mang lại hiệu quả tốt cho hoạt động của các đơn vị.

Bốn là các giải pháp hoàn thiện hệ thống thông tin. Để thúc đẩy hoạt động BHXH có hiệu quả, thông tin là một trong những giải pháp cần phải đề cập trước tiên. Mọi hoạt động BHXH muốn diễn ra một cách liên tục và chính xác đều dựa trên các thông tin của các đối tượng tham gia BHXH. Nếu không có một hệ thống thông tin chính xác và cập nhật kịp thời thì mục tiêu, nhiệm vụ của Cơ quan BHXH sẽ không đạt được như mong muốn.

Các giải pháp hạn chế rủi ro do thiếu thông tin về đối tượng tham gia BHXH. Theo kinh nghiệm học tập từ các nước về hoạt động BHXH, các thông tin về các đối tượng tham gia BHXH ngoài đơn vị BHXH lấy thông tin còn được các cơ quan có liên quan cung cấp thông tin bổ sung đồng thời hỗ trợ trong hoạt động BHXH thực hiện thuận lợi. Các kênh thông tin có thể được thực hiện thông qua: Xác định thông tin của các đơn vị từ các sở kế hoạch đầu tư, sở lao động thương binh XH, cơ quan thuế,... để có các thông tin chính xác làm cơ sở thu BHXH đầy đủ, tránh việc khai thiếu thông tin (số lượng lao động, lương của đối tượng tham gia BHXH); Xác minh các thông tin của các đối tượng tham gia BHXH thông qua các địa phương mà đối tượng cư ngụ để giải quyết đúng đắn các chế độ chính sách (chế độ hưu trí, tử tuất); Xác minh các thông tin của các đối tượng tham gia BHXH thông qua các cơ sở khám chữa bệnh để quản lý công tác chi chế độ ốm đau, thai sản; Tổ chức kênh thông tin với các đơn vị BHXH ở các tỉnh để có thể nắm bắt, cập nhật kịp thời quá trình công tác của đối tượng tham gia BHXH khi có sự thay đổi công việc, nơi tham gia đóng BHXH. Trên cơ sở đó giám sát chặt chẽ tình hình duyệt các chế độ hưởng BHXH theo đúng chế độ và tránh rủi ro khi đối tượng cố tình khai man thông tin để hưởng một chế độ nhiều lần.

Thiết lập và hoàn thiện hệ thống công nghệ thông tin phù hợp và hiện đại. Như đã trình bày ở các giải pháp trên, một yếu tố mang tính cấp thiết và nổi bật nhất xuyên suốt trong các giải pháp là vấn đề thông tin của các đối tượng tham gia BHXH. Thông tin của các đối tượng tham gia BHXH là khối lượng dữ liệu lớn, mang tính lâu dài và biến động thường xuyên. Để có thể theo dõi các thông tin chính xác và cập nhật kịp thời làm cơ sở thu BHXH cũng như giải quyết chế độ BHXH thì phải hoàn thiện hệ thống công nghệ thông tin phù hợp với hoạt động BHXH ngày càng phát triển và mở rộng. Đồng thời, ứng dụng công nghệ thông tin hiện đại vào quản lý hoạt động thu chi BHXH để giảm thiểu các rủi ro do các nguyên nhân về lưu trữ, xử lý thông tin thiếu chính xác gây thất thoát Quỹ BHXH và giải quyết chế độ chậm trễ cho các đối tượng hưởng chế độ BHXH. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng công nghệ thông tin không phải là hoàn hảo. Để thực hiện công nghệ có hiệu quả trong công

việc thì đơn vị cần phải có một kế hoạch để đối phó với các vấn đề về điện, kết nối Internet và virus máy tính. Nhà quản lý đơn vị cần có các giải pháp cần thiết để bảo vệ chống mất mát dữ liệu thông qua mất điện hoặc virus, và sự nguy hiểm của hacker đánh cắp dữ liệu. Hơn nữa, gian lận máy tính cũng là một mối quan tâm. Nếu có một sự vi phạm bảo mật và dữ liệu bị mất cắp, nhà quản lý phải biết quy trách nhiệm cụ thể cho cá nhân chịu trách nhiệm về việc mất mát dữ liệu. Đơn vị cũng cần phải đảm bảo rằng các dữ liệu đã được nhập vào hệ thống một cách chính xác. Hệ thống thông tin giúp với tốc độ và tính chính xác, nhưng vẫn có chỗ cho lỗi của con người. Nếu thông tin không chính xác được nhập, hệ thống có thể không phát hiện được lỗi. Sai sót và gian lận vẫn xảy ra trong công việc và kiểm soát nội bộ là cần thiết để ngăn chặn hoặc phát hiện những rủi ro này. Một hệ thống trên máy vi tính cần phải có quyền truy cập an toàn để tránh sử dụng trái phép.

Hoàn thiện chế độ mẫu biểu, chứng từ, văn bản, báo cáo có các tiêu chuẩn rõ ràng, phù hợp để phù hợp với việc áp dụng công nghệ thông tin. Giải pháp này mang tính chất hỗ trợ đối với giải pháp đưa ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý hoạt động BHXH. Giải pháp này yêu cầu các mẫu chứng từ, báo cáo phải được chuẩn hóa để có thể thay thế cho việc nhập liệu thủ công hoặc từ bàn phím. Tránh sai sót khi nhập liệu với khối lượng chứng từ ngày càng nhiều, phân công công việc phù hợp với lực lượng nhân sự sẵn có. Mẫu biểu phải thống nhất áp dụng đối với các đơn vị tham gia BHXH, phải có bản in rõ, ký tự chuẩn. Hiện nay, các mẫu biểu chứng từ, báo cáo đã được quy định sẵn các tiêu thức cần thiết. Tuy nhiên, muốn đưa công nghệ thông tin hiện đại vào áp dụng thì cần xây dựng lại để phù hợp với việc mã hóa, vi tính hóa.

Cuối cùng là các giải pháp hoàn thiện hoạt động giám sát. Sau khi đã nhận thức tương đối đầy đủ các loại rủi ro cũng như đánh giá khả năng xảy ra rủi ro. Các cơ quan BHXH cần nâng cao công tác kiểm tra, giám sát cho từng loại rủi ro chủ yếu của hoạt động BHXH. Các nguyên tắc giám sát là luôn phải có sự kiểm tra độc lập quá trình của từng loại hoạt động BHXH. Mỗi khi phát sinh các vấn đề ảnh hưởng đến hoạt động BHXH, các cơ quan BHXH cần phải phân tích, đánh giá lại các nguyên nhân khách quan và chủ quan gây ra các rủi ro đó. Việc phân tích này có thể do bộ phận kiểm toán nội bộ hoặc bộ phận quản lý rủi ro, giám sát rủi ro của hoạt động BHXH thực hiện nhằm soi rọi lại chính hoạt động BHXH của cơ quan và rút ra những bài học kinh nghiệm cho hoạt động của đơn vị.

Bài viết đã tìm hiểu và đánh giá thực trạng hệ thống KSNB tại các cơ quan BHXH ở Việt Nam, từ đó đưa ra một số phương hướng chủ yếu để hoàn thiện hệ thống KSNB tại các đơn vị. Tuy còn nhiều vấn đề cần phải được tiếp tục nghiên cứu trong hệ thống KSNB, song kết quả nghiên cứu của bài viết ít nhiều cũng phù hợp với điều kiện của cơ quan BHXH và có thể được áp dụng để nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống KSNB tại các cơ quan BHXH ở Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, 2016, *Tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ ngành cho Giám đốc, phó Giám đốc BHXH Huyện, Quận, Thành phố.*
2. Bộ Tài chính, 2012, *Thông tư số 178/2012/TT-BTC ngày 23/10/2012 về việc Hướng dẫn kế toán áp dụng cho Bảo hiểm xã hội Việt Nam.*
3. Bộ môn kiểm toán, khoa kế toán Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, (2014) *Kiểm toán (toàn tập)*, NXB Kinh Tế TP HCM.
4. Nguyễn Văn Định, 2008, *Giáo trình bảo hiểm*, Hà Nội, Nhà xuất bản Đại học kinh tế quốc dân.
5. Khoa Kế toán – Kiểm toán, 2012, *Kiểm soát nội bộ*, TP. Hồ Chí Minh, Nhà xuất bản Phương Đông.

6. Tài liệu Hội thảo hoàn thiện giải pháp thu chi Bảo hiểm Xã hội – Chính phủ Úc và Bảo hiểm Xã hội Việt Nam, tháng 5 năm 2005.

Tiếng Anh

1. Internal control: Integrated Framework, Framework – COSO, September 1992.
2. Internal control: Providing a Foundation for Accountability in Government, International Organization of Supreme Audit Institutions, 2001.
3. INTOSAI Internal Control Standards Committee, Intosai Gov 9100, Guidelines for Internal Control Standards for the Public Sector, 2004.
4. Guideline for Internal Control Standards, Internal Control Standards Committee of the International Organization of Supreme Audit Institutions – INTOSAI, June 1992.
5. Schwab, K. (2016), The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>;
6. WEF. (2016), The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.