CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NGHỈ VIỆC - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ GIẢI PHÁP

NGUYỄN BÁ CHIẾN*
ĐOÀN VĂN TÌNH**

Đội ngũ công chức, viên chức là lực lượng chủ yếu góp phần quyết định hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập. Do đó, xây dựng đội ngũ công chức, viên chức đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, bảo đảm chất lượng; giàu động lực, yên tâm công tác, cống hiến, trung thành với lợi ích của Đảng, Nhà nước, Nhân dân là yêu cầu tất yếu, thường xuyên và quan trọng. Những năm gần đây, tình trạng công chức, viên chức nghỉ việc, thôi việc có xu hướng tăng, ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động của một số cơ quan nhà nước. Bài viết góp phần làm rõ thực trạng, nguyên nhân công chức, viên chức nghỉ việc, thôi việc, từ đó, đề xuất một số giải pháp để "giữ chân" và tạo động lực làm việc đối với công chức, viên chức.

Từ khóa: *Công chức, viên chức; nghỉ việc; giải pháp; tạo động lực; quản trị nhân lực.*

Civil servants and public employees are the main force contributing to the effectiveness and efficiency of the state administrative agencies and public non-business units. Therefore, it is an indispensable, regular and important requirement. In recent years to build a contingent of civil servants and public employees with a required size, a reasonable structure, and proper quality who are highly motivated, confident in their work, dedicated and loyal to the interests of the Communist Party of Viet Nam, the state and the people. More civil servants and public employees are leaving their jobs, which has significantly affected the operation of some state agencies. The paper clarified the current situation of leaving jobs of civil servants and public employees and their causes. It proposed some solutions to "retain" and create work motivation for civil servants and public employees.

Keywords: *Civil servants and public employees; leaving jobs; solutions; create motivation; human resource management.*

NGÀY NHẬN: 05/02/2023 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 21/02/2023 NGÀY DUYỆT: 16/3/2023

1. Thực trạng công chức, viên chức nghỉ việc

Đội ngũ công chức, viên chức (CCVC) là lực lượng chủ yếu, nòng cốt, quyết định hiệu quả vận hành của các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập (ĐVSNCL). Mặc dù vậy, những năm gần đây, tình trạng CCVC nghỉ việc có xu hướng tăng nhanh, đáng báo động và được các chuyên gia, nhà quản lý cũng như dư luận xã hội đặc biệt quan tâm. Theo Bộ Nội vụ, trên cơ sở tổng hợp báo cáo của các bộ, ngành và địa

* *PGS.TS, Học viện Hành chính Quốc gia*
** *TS, Học viện Hành chính Quốc gia*

phương, tính từ ngày 01/01/2020 - 30/6/2022, số lượng CCVC nghỉ việc lên tới 39.552 người, chiếm 1,94% tổng số biên chế được giao. Trong đó, số công chức nghỉ việc là 4.029 người, chiếm 10,19%; viên chức nghỉ việc là 35.523 người, chiếm 89,81%. Khối bộ, ngành có 7.102 người, chiếm 17,96% (công chức: 1.505 người, chiếm 21,19%; viên chức: 5.597 người, chiếm 78,81%); khối địa phương có 32.450 người, chiếm 82,04% (công chức: 2.524 người, chiếm 7,78%; viên chức: 29.926 người, chiếm 92,22%)[1]. Thực tế cũng cho thấy, các tỉnh, thành phố có sự năng động và phát triển kinh tế mạnh, có nhiều cơ hội về việc làm, như: TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đà Nẵng, Hà Nội,... có số lượng CCVC nghỉ việc nhiều hơn so với các địa phương khác.

Thống kê theo nhóm ngành thì ngành Giáo dục và Y tế là hai ngành có tình trạng viên chức nghỉ việc cao nhất. Trong đó, lĩnh vực sự nghiệp giáo dục và đào tạo có tới 16.427 người, chiếm 41,53% (ở bộ, ngành là 2.087 người và địa phương là 14.340 người). Sự nghiệp y tế có 12.198 người, chiếm tỷ lệ 30,84% (ở bộ, ngành: 1.015 người và địa phương: 11.183 người)[2]. Thực tế đây là hai ngành có áp lực rất lớn bởi ngoài năng lực chuyên môn thì áp lực về trách nhiệm, văn hóa, đạo đức nghề nghiệp cũng rất cao. Mặt khác, đây cũng là ngành mà viên chức, người lao động phải đầu tư rất nhiều thời gian, công sức, tiền của để thường xuyên học tập nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp, nhưng chế độ đãi ngộ rất thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu của đa số viên chức, người lao động.

Thống kê theo độ tuổi, đội ngũ CCVC nghỉ việc có độ tuổi từ 40 trở xuống chiếm số lượng lớn nhất, với 25.617 người, chiếm 64,77%; từ 41 - 50 tuổi có 7.861 người, chiếm 19,87%; trên 50 tuổi có 6.074 người, chiếm 15,36%. Như vậy, nhóm CCVC trẻ có tỷ lệ nghỉ việc cao hơn so với nhóm CCVC lớn tuổi (dưới 40 tuổi lên tới 64,77%, trên 40 tuổi chỉ chiếm 35,23%)[3].

Thống kê theo trình độ đào tạo, tiến sỹ có 653 người, chiếm 1,65%; bác sỹ chuyên khoa II có 133 người, chiếm 0,33%; thạc sỹ có 4.018 người, chiếm 10,16%; bác sỹ chuyên khoa I có 1.066 người, chiếm 2,70%; đại học có 19.637 người, chiếm 49,65%; cao đẳng có 6.027 người, chiếm 15,24%; trung cấp có 6.972 người, chiếm 17,63%; sơ cấp có 1.046 người, chiếm 2,64%[4]. Thống kê này cho thấy, đội ngũ CCVC nghỉ việc hầu hết là trong nhóm nhân sự trình độ cao, gây lãng phí nguồn vốn nhân lực và có thể ảnh hưởng đến sự vận hành của cơ quan, tổ chức.

Tình trạng CCVC nghỉ việc thời gian qua là một vấn đề khá nghiêm trọng, đáng báo động và có thể gây ảnh hưởng tiêu cực đến sự vận hành bình thường của nhiều cơ quan nhà nước. Hệ quả trước mắt là một số cơ quan hành chính nhà nước, bệnh viện công lập, trường công lập thiếu nhân lực có trình độ cao để làm việc. Trong khi đó, những người yếu kém về năng lực, thiếu tinh thần trách nhiệm thường không chủ động rời bỏ khu vực công, họ tiếp tục ở lại, làm giảm chất lượng dịch vụ công và cản trở sự phát triển chung. Do đó, các nhà hoạch định chính sách, nhà quản lý cần thẳng thắn nhìn nhận rõ thực trạng, nguyên nhân của những bất cập trong cơ chế thu hút, trọng dụng, đào tạo và phát triển CCVC hiện nay để kịp thời sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện chính sách cho phù hợp hơn.

2. Nguyên nhân công chức, viên chức nghỉ việc

Cùng với xu hướng toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, sự phát triển của khoa học - công nghệ, nền kinh tế Việt Nam ngày càng phát triển mạnh theo cả chiều rộng và chiều sâu. Khu vực kinh tế tư nhân, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đang phát triển nhanh, năng động, tạo ra rất nhiều việc làm, cơ hội khởi nghiệp kinh doanh với môi trường trải nghiệm đa dạng, đáp ứng được nhu cầu phát triển cá nhân và cải thiện thu nhập. Bên cạnh đó, xu hướng dịch chuyển nhân lực giữa các quốc gia và giữa các vùng miền

trong nước cũng diễn ra mạnh mẽ nên người lao động có nhiều cơ hội để lựa chọn nơi làm việc ở cả thành thị và nông thôn, trong nước và ngoài nước.

Mặt khác, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ đã giúp người lao động tự tạo việc làm với mô hình, thời gian, địa điểm làm việc linh hoạt, hấp dẫn và thu nhập cao. Điều này đặc biệt thể hiện rõ ràng hơn trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19, một bộ phận CCVC đã tranh thủ thời gian nhàn rỗi trong các đợt giãn cách, phong tỏa để làm thêm một số công việc linh hoạt về thời gian hoặc "thử khởi nghiệp", như: sản xuất và bán đồ thủ công, bán hàng online, tiếp thị liên kết, môi giới chứng khoán, bán bảo hiểm hoặc tham gia các dự án đầu tư, sản xuất khác,... Điều đó đã mang lại cho họ những trải nghiệm rất mới và làm thay đổi nhận thức của một bộ phận CCVC về công việc, môi trường làm việc, sự nghiệp và các mục tiêu trong cuộc sống, gia đình. Do đó, việc làm ở khu vực tư nhân, tự tạo việc làm hoặc khởi nghiệp ngày càng có sức hút lớn hơn đối với CCVC và những người lao động làm việc trong khu vực công.

Bên cạnh đó, chính sách xã hội hóa dịch vụ công và tự chủ trong các ĐVSNCL đã tạo điều kiện để một bộ phận CCVC có cơ hội để thay đổi môi trường làm việc. Trong đó, ngành Giáo dục - Đào tạo và ngành Y tế đã thu hút được sự quan tâm, đầu tư rất lớn của nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước với rất nhiều bệnh viện tư, trường tư được thành lập. Các trường ngoài công lập và bệnh viện tư đã cạnh tranh mạnh mẽ trong việc thu hút nguồn nhân lực có kinh nghiệm, trình độ của những ĐVSNCL cùng lĩnh vực. Vì vậy, việc lao động "vào" và "ra" giữa ĐVSNCL và ngoài công lập ngày càng thường xuyên, tạo sự cạnh tranh lành mạnh theo quan hệ cung - cầu của thị trường lao động. Hiện tượng này cũng đang diễn ra khá phổ biến ở các nước phát triển trên thế giới, như: Anh, Pháp, Mỹ, Ca-na-đa, Xinh-ga-po và nhiều quốc gia khác.

Chúng ta cần thẳng thắn nhìn nhận rằng, mặc dù khu vực công có xu hướng ngày càng tinh gọn, năng động và hiệu quả nhưng vẫn còn một số hạn chế, nên khó "giữ chân" và tạo được động lực cho đội ngũ CCVC, cụ thể là:

Thứ nhất, khu vực công còn thiếu triết lý về nguồn nhân lực, quản trị nguồn nhân lực và hệ giá trị chuẩn mực trong quản trị nhân lực. Sự không công bố rõ ràng và thiếu kết nối giữa các yếu tố: triết lý - sứ mệnh - tầm nhìn - mục tiêu - hệ giá trị trong quản trị nhân lực đã khiến nhiều chủ thể quản lý trong tổ chức công gặp khó khăn, lúng túng trong việc xây dựng mô hình, hoàn thiện chính sách và công cụ quản trị nhân lực. Mặt khác, hệ thống chính sách, văn bản quy phạm pháp luật về quản trị nhân lực trong khu vực công, đặc biệt những chính sách liên quan đến định mức kỹ thuật, xã hội hóa dịch vụ công, tự chủ của các ĐVSNCL còn dàn trải, thiếu đồng nhất, dẫn đến sự khó khăn, lúng túng trong công tác quản lý nói chung, quản trị nhân lực nói riêng.

Thứ hai, sự dịch chuyển tư duy từ "quản trị hành chính - nhân sự" sang tư duy "quản trị tài nguyên nhân lực", từ mô hình quản lý chức nghiệp sang quản lý theo vị trí việc làm còn chậm. Điều này dẫn đến hiện tượng chủ quan, cảm tính trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ nhân lực. Trong đó, điểm yếu và bất cập chủ yếu là công tác đánh giá và đãi ngộ CCVC.

Trong công tác đánh giá, nội dung đánh giá còn thiếu cụ thể và cảm tính, tập trung quá nhiều vào đánh giá "phẩm chất con người" và việc tuân thủ quy chế, quy định, quy trình trong thực hiện nhiệm vụ, dẫn đến tình trạng "đếm đầu việc" và mức độ "tuân thủ quy trình" là thước đo đánh giá chủ yếu, mà chưa quan tâm đúng mức đến kết quả, hiệu quả công việc. Phương pháp và tiêu chuẩn đánh giá cũng tồn tại nhiều bất cập, mang tính định tính cao, chưa đo lường và phản ánh đúng hiệu quả làm việc thực tế của nhân sự; hoạt động đánh giá cơ bản mang tính nội bộ, khép kín, thiếu sự đánh giá từ bên

ngoài; mức độ phân hóa về kết quả đánh giá không cao, tập trung chủ yếu vào nhóm hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Một số nhà quản lý vì chạy theo thành tích của cơ quan, đơn vị được giao phụ trách hoặc phục vụ "mục đích chính trị cá nhân" nên đánh giá thiếu khách quan, công bằng, chính xác. Đồng thời, kết quả đánh giá chưa có mối quan hệ chặt chẽ với việc cải thiện hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, cũng như công tác đãi ngộ và con đường chức nghiệp của CCVC.

Bên cạnh đó, chế độ đãi ngộ, đặc biệt tiền lương của CCVC cơ bản chưa phản ánh đúng giá trị sức lao động, không đủ bù đắp cho quá trình tái sản xuất sức lao động và sức lao động mở rộng; tương quan với mặt bằng chung của thị trường lao động là rất thấp. Căn cứ tính lương hiện nay chưa thực sự xuất phát từ năng lực, kết quả, hiệu quả công việc, chủ yếu vẫn dựa vào ngạch, bậc, thâm niên công tác của CCVC nên có hiện tượng cào bằng, khó tạo được động lực làm việc. Điều này dẫn đến vòng luẩn quẩn trong quản lý, sử dụng CCVC. Lương thấp nên CCVC không yên tâm công tác, thiếu động lực, năng suất, hiệu quả lao động thấp. Vì lương thấp, một bộ phận CCVC có tâm lý "lương thế nào thì làm việc ở mức đó" hoặc phải thực hiện hành vi "lệch chuẩn" để có thêm thu nhập. Ở chiều ngược lại, nhiều nhà quản lý lại có tâm lý hiệu quả làm việc của CCVC như vậy nên tiền lương chỉ đến thế.

Thứ ba, một bộ phận CCVC còn có những trải nghiệm thiếu tích cực về công việc, môi trường làm việc, dẫn đến sự chán nản, thiếu gắn kết và muốn rời bỏ tổ chức. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, phổ biến nhất là: (1) Công việc đơn điệu, thiếu tính chủ động và sáng tạo do đặc thù khu vực công thường bị ràng buộc chặt chẽ bởi thứ bậc hành chính, các quy định của pháp luật và nhiều quy chế, quy định, quy trình cứng nhắc của cơ quan, đơn vị; (2) Sự hẹp hòi, đố kị, thiếu đoàn kết hoặc bè phái, đấu đá quyền lực; (3) Sự chuyên quyền, độc đoán, yếu kém năng lực hoặc sự thiếu công bằng, khách quan của nhà quản lý; (4) Mức độ đáp ứng nhu cầu, cơ hội học hỏi và phát triển cá nhân của CCVC còn hạn chế; (5) Áp lực công việc ngày càng lớn, nhất là trong bối cảnh tinh giản biên chế và yêu cầu về tính minh bạch, trách nhiệm giải trình ngày càng cao.

Như vậy, có rất nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan dẫn đến tình trạng CCVC nghỉ việc trong thời gian vừa qua. Bên cạnh một số ít lý do xuất phát từ cá nhân CCVC thì những nguyên nhân cơ bản là: (1) Kinh tế - xã hội phát triển nhanh, khu vực tư ngày càng năng động với nhiều cơ hội mở về việc làm, tự tạo việc làm và khởi nghiệp kinh doanh. Trong khi khu vực công ngày càng thu hẹp quy mô theo hướng tinh gọn; (2) Xu hướng xã hội hóa với sự tham gia ngày càng sâu rộng của khu vực tư vào cung cấp các dịch vụ công, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa; (3) Thu nhập và môi trường làm việc trong khu vực công còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được sự kỳ vọng của CCVC; (4) Đời sống xã hội được nâng cao, CCVC có xu hướng quan tâm nhiều hơn đến chất lượng cuộc sống cá nhân, tìm kiếm những công việc đúng chuyên môn, sở trường hoặc có sự tự do hơn về thời gian, thu nhập, cơ hội phát triển với những trải nghiệm đa dạng, phong phú hơn.

3. Một số giải pháp để "giữ chân" và tạo động lực làm việc đối với công chức, viên chức

Qua những phân tích thực trạng và nguyên nhân CCVC nghỉ việc ở trên cho thấy, vấn đề CCVC nghỉ việc tuy chưa phải là vấn đề quá nghiêm trọng nhưng nếu không được quan tâm giải quyết kịp thời, hiệu quả sẽ dẫn đến nguồn vốn nhân lực suy kiệt, năng lực hành chính công, dịch vụ công suy giảm. Do đó, các nhà hoạch định chính sách, nhà quản lý cần nhìn nhận vấn đề này một cách nghiêm túc, thẳng thắn, toàn diện. Xác định đây vừa là cơ hội, vừa là thách thức để hoàn thiện cơ chế, chính sách về thu hút, sử dụng, "giữ chân" và tạo động lực làm việc đối với CCVC.

Đồng thời, là dịp để cơ cấu lại đội ngũ, "thay máu" nguồn nhân lực, tránh hiện tượng "ao tù nước đọng" để vừa "giữ chân" được đội ngũ chất lượng cao, vừa tạo được động lực làm việc cho nhân sự ở lại và người yếu kém năng lực phải rời bỏ bộ máy công quyền. Từ cách tiếp cận này, nhóm tác giả để xuất một số giải pháp như sau:

Một là, hoàn thiện thể chế, chính sách và thực hiện đúng lộ trình tăng lương cơ sở.

Lãnh đạo bộ, ngành, địa phương và người đứng đầu các tổ chức có tình trạng CCVC nghỉ việc nhiều cần sâu sát thu thập thông tin, nắm bắt tình hình, đánh giá nguyên nhân, tác động của CCVC nghỉ việc để tham mưu hoàn thiện thể chế, chính sách và trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định bảo đảm sự ổn định của đội ngũ và hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị. Trong đó, cần phát huy hơn nữa vai trò của người đứng đầu tổ chức đối với việc nắm bắt tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của CCVC, nhất là những người đang gặp khó khăn trong cuộc sống; cải thiện tính thú vị, hấp dẫn trong công việc theo hướng chuyên nghiệp, chủ động và sáng tạo; cải thiện văn hóa và môi trường làm việc; có biện pháp tổ chức lao động khoa học, tạo ra những trải nghiệm tích cực trong công việc và môi trường làm việc, nâng cao sự hài lòng của CCVC.

Hai là, ưu tiên đầu tư cho nguồn vốn nhân lực.

Xác định đầu tư cho nhân lực là nguồn đầu tư quan trọng, liên tục, lâu dài với chiến lược bài bản. Đồng thời, xây dựng triết lý, hệ giá trị cốt lõi và hoàn thiện chính sách, pháp luật làm cơ sở để quản lý hiệu quả CCVC. Theo đó, Bộ Nội vụ cần phối hợp với các bộ, ngành có liên quan ưu tiên hoàn thiện các quy định của pháp luật về CCVC; các chính sách về xã hội hóa và tự chủ về bộ máy, nhân sự, tài chính của ĐVSNCL; hoàn thiện cơ chế thu hút, trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong cơ quan nhà nước. Đặc biệt, cần nhanh chóng hoàn thiện chính sách tiền lương theo vị trí việc làm.

Để thực hiện được lộ trình cải cách tiền lương theo vị trí việc làm, phải chuẩn bị tốt các điều kiện tiền đề, gồm: (1) Hoàn thiện chính sách liên quan đến tiền lương, đặc biệt là chính sách liên quan đến vị trí việc làm, khung năng lực, đánh giá thực hiện công việc và chính sách lương khoán; (2) Tiếp tục thực hiện chính sách tinh giản biên chế, xây dựng bộ máy quản lý và vận hành tinh gọn vì bộ máy cồng kềnh thì ngân sách khó có thể bảo đảm để cải cách tiền lương; (3) Tiếp tục hoàn thiện cơ chế tự chủ, cơ chế xã hội hóa dịch vụ công để phát huy tính năng động, tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các ĐVSNCL và thúc đẩy sự tham gia của khu vực tư vào cung ứng dịch vụ công; (4) Sắp xếp nguồn lực tài chính để thực hiện cải cách tiền lương bởi đội ngũ CCVC là lực lượng chủ yếu, đây chính là đầu tư cho sự phát triển kinh tế - xã hội.

Ba là, hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) nguồn nhân lực.

Nhằm tạo cơ hội để CCVC, nhất là nhân sự trẻ được học tập, nâng cao trình độ và phát triển cá nhân. Trong đó, cần ưu tiên công tác xác định nhu cầu, đổi mới chương trình, phương pháp ĐTBD sao cho ĐTBD thực sự gắn với nhu cầu, nguyện vọng của CCVC và xuất phát từ yêu cầu thực tiễn của vị trí việc làm. Do đó, Bộ Nội vụ cần phối hợp với các bộ, ngành để rà soát, đánh giá chất lượng các chương trình ĐTBD để hạn chế việc trùng lặp nội dung; tiến hành cập nhật, biên soạn lại để bảo đảm tính khoa học và tính ứng dụng thực tiễn. Muốn vậy, cần có cơ chế kiểm định, đánh giá chương trình ĐTBD và đánh giá chất lượng ĐTBD; sát hạch năng lực nhân sự định kỳ và hằng năm.

Bốn là, đổi mới công tác đánh giá, thi đua, khen thưởng đối với CCVC.

Bộ Nội vụ cần tiếp tục nghiên cứu đổi mới công tác đánh giá, thi đua, khen thưởng đối với CCVC. Trong đánh giá cần đặt trọng tâm

vào đánh kết quả, hiệu quả thực hiện công việc; đổi mới phương pháp, tiêu chuẩn đánh giá; quy định cụ thể hơn về quyền và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong đánh giá; quy định rõ ràng về phỏng vấn và cung cấp thông tin phản hồi về đánh giá; việc ứng dụng kết quả đánh giá trong đãi ngộ, quy hoạch, bổ nhiệm và công tác khác trong quản trị nhân lực. Đồng thời, cải thiện sự công bằng, chính xác, kịp thời của hoạt động đánh giá, thi đua, khen thưởng thông qua việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quá trình đánh giá, tổng hợp và xử lý kết quả, cung cấp thông tin phản hồi về đánh giá và thi đua, khen thưởng.

Năm là, khuyến khích CCVC đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung.

Hoàn thiện cơ chế khuyến khích CCVC đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Bố trí nhân sự trên cơ sở năng lực thực tế, đòi hỏi của công việc; xử lý đúng quy định đối với những sai phạm trong công tác nhân sự. Đồng thời, xây dựng môi trường hợp tác và cạnh tranh lành mạnh, dân chủ, không hẹp hòi, đố kị, phe cánh; cung cấp, trao đổi thông tin, thực hiện chất vấn và giải trình liên quan đến công tác nhân sự đầy đủ, khách quan; xác minh, xử lý kịp thời thông tin phản ảnh từ các tổ chức, cá nhân và phương tiện thông tin đại chúng liên quan đến công tác nhân sự. Bên cạnh đó, các cơ quan cũng cần làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng để đội ngũ CCVC yên tâm công tác; quan tâm xây dựng hình ảnh, danh dự và uy tín xã hội của cơ quan, đơn vị và của cá nhân CCVC.

Sáu là, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, thực hiện chuyển đổi số trong quản trị nhân lực khu vực công.

Chính phủ cần chỉ đạo đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng hệ thống dữ liệu quốc gia về nguồn nhân lực khu vực công nhằm khắc phục những hạn chế của phương thức quản lý truyền thống. Điều này sẽ làm thay đổi đáng kể hiệu quả vận hành, cách thức thực hiện các chức năng quản trị nhân lực trong tổ chức, giúp công tác tuyển dụng, điều động, luân chuyển, thăng tiến, đào tạo, đánh giá, tính lương, hồ sơ nhân sự,... được trở nên minh bạch, nhanh chóng, tiết kiệm thời gian, chi phí và nâng cao hiệu quả ra quyết định trong công tác nhân sự.

4. Kết luận

Nguồn nhân lực khu vực công nói chung, CCVC nói riêng là nhân tố góp phần quyết định hiệu quả vận hành của các tổ chức nhà nước và là nhân tố quan trọng dẫn dắt quá trình đổi mới, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, tạo lợi thế cạnh tranh quốc gia, hướng tới nền kinh tế tri thức, hiệu quả và bền vững. Do đó, nâng cao hiệu quả quản trị nhân lực khu vực công và giải quyết tình trạng CCVC nghỉ việc, để họ yên tâm công tác, công hiến là vấn đề hết sức quan trọng và cần thiết. Để thực hiện các giải pháp nêu trên, cần có sự cam kết, quyết tâm cao của hệ thống chính trị, chính quyền các cấp; sự quyết liệt trong chỉ đạo của lãnh đạo Đảng, Nhà nước; sự tích cực của bộ, ngành, địa phương và các cơ quan, đơn vị trong việc hoàn thiện chính sách và thực hiện các chức năng quản trị nhân lực❐

Chú thích:

1, 2, 3, 4. *Báo cáo số 5392/BC-BNV ngày 28/10/2022 của Bộ Nội vụ về một số nội dung liên quan đến nhóm vấn đề chất vấn thuộc lĩnh vực Nội vụ tại kỳ họp thứ 4 Quốc hội khóa XV*. Hà Nội, 2022.

Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Bá Chiến và Đoàn Văn Tình. *Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho nền công vụ - từ kinh nghiệm quốc tế đến giải pháp cho Việt Nam*. Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 5/2020.

2. Nguyễn Bá Chiến và Đoàn Văn Tình. *Hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài hiện nay* (sách chuyên khảo: Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng và những nhiệm vụ đặt ra với Bộ Nội vụ, ngành Nội vụ). H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.