

# THAY ĐỔI NƠI LÀM VIỆC TỪ KHU VỰC CÔNG SANG KHU VỰC TƯ NHÌN TỪ LÝ THUYẾT LỰC “HÚT - ĐẨY”

★ PGS, TS LÊ VĂN CHIẾN

*Viện Lãnh đạo học và Chính sách công, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

★ TS PHẠM MẠNH HÙNG

*Trường Đại học Kinh tế, Đại học quốc gia Hà Nội*

● **Tóm tắt:** Gần đây, ở Việt Nam diễn ra tình trạng hàng loạt công chức, viên chức rời khu vực công sang khu vực tư. Hiện tượng này chưa có dấu hiệu dừng lại và có thể khiến khu vực công đối mặt với nguy cơ thiếu nhân lực chất lượng cao. Do đó, đặt ra vấn đề cần làm rõ nguyên nhân để có biện pháp giúp khu vực công không mất đi nhân lực chất lượng mà còn hấp dẫn được những người có năng lực. Bài viết này vận dụng Lý thuyết lực “hút - đẩy” để nhận diện nguyên nhân, trên cơ sở đó, đề xuất giải pháp để khu vực công trở nên tốt hơn để có thể giữ chân và thu hút những người có năng lực theo đuổi sự nghiệp trong khu vực công.

● **Từ khóa:** Cán bộ, công chức, viên chức; khu vực công; khu vực tư; lý thuyết lực “hút - đẩy”.

## 1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế thị trường, việc lao động di chuyển từ nơi này sang nơi khác, từ ngành này sang ngành khác, từ khu vực này sang khu vực khác là hiện tượng phổ biến, tất yếu do nhu cầu thay đổi chỗ ở, thay đổi nghề nghiệp hoặc do thay đổi cơ cấu kinh tế. Tuy nhiên, ở Việt Nam gần đây tình trạng hàng loạt công chức, viên chức rời khu vực công sang khu vực tư là một hiện tượng không bình thường. Cụ thể, theo tổng hợp của Bộ Nội vụ<sup>(1)</sup>, trong ba năm rưỡi, từ đầu năm 2020 đến giữa 2022, toàn quốc có 39.500 cán bộ, công chức, viên chức thôi việc hoặc chuyển sang khu vực tư. Riêng từ tháng 7/2022 đến hết tháng 6/2023, toàn quốc có gần 19.000 công chức, viên

chức thôi việc, tập trung nhiều nhất tại Thành phố Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh. Đáng chú ý là số người thôi việc chủ yếu dưới 50 tuổi, khoảng 16% có trình độ thạc sỹ và gần một nửa có trình độ đại học. Cũng theo báo cáo của Bộ Nội vụ, tỷ lệ nghỉ việc, thôi việc của viên chức chiếm tỷ lệ áp đảo với 89,8%, tập trung ở hai lĩnh vực rất quan trọng của đời sống xã hội là giáo dục và y tế<sup>(2)</sup>.

Đây là hiện tượng cần được nghiên cứu để tìm ra nguyên nhân và giải pháp khắc phục. Nếu không, khu vực công có thể đối mặt với nguy cơ thiếu nhân lực chất lượng cao, không đủ năng lực hóa giải những thách thức lớn chưa từng có do sự thay đổi rất nhanh và sâu sắc trong phát triển kinh tế, xã hội ở Việt Nam hiện nay.

Vậy nguyên nhân do đâu và giải pháp thế nào để khu vực công không mất đi nhân lực chất lượng mà còn hấp dẫn được những người có năng lực, nhất là những tài năng trẻ mong muốn theo đuổi sự nghiệp ở khu vực công? Bài viết này vận dụng Lý thuyết lực “hút - đẩy” để nhận diện nguyên nhân, trên cơ sở đó, đề xuất giải pháp để khu vực công trở nên tốt hơn và có thể giữ chân, thu hút những người có năng lực theo đuổi sự nghiệp trong khu vực công.

## 2. Vận dụng lý thuyết lực “hút - đẩy” nhận diện nguyên nhân thay đổi nơi làm việc từ khu vực công sang khu vực tư

### (1) Tổng quan về lý thuyết lực “hút - đẩy”

Lý thuyết lực “hút - đẩy” của Everett Lee (1966) nhìn nhận việc di cư của con người chịu sự chi phối bởi “sức hút” của nơi đến và “lực đẩy” của nơi đi. Everett Lee cho rằng, “lực đẩy” của nơi đi là nơi có nhiều khó khăn, vất vả, ít cơ hội và “lực hút” của nơi đến là nơi có nhiều cơ hội hơn, điều kiện sống và làm việc tốt hơn khiến nhân lực di chuyển từ nơi này đến nơi khác. Sau đó, lý thuyết lực “hút - đẩy” được Lipton (1976), Todaro (1976) cùng các học giả khác phát triển, làm phong phú thêm, ứng dụng trong những điều kiện, hoàn cảnh khác nhau<sup>(3)</sup>. Todaro (1976) nhấn mạnh rằng bất kỳ tình huống di cư nào cũng thường liên quan đến cả yếu tố đẩy và yếu tố kéo, chúng có mối quan hệ mật thiết với nhau. Chẳng hạn, cơ hội kinh tế hạn chế là yếu tố đẩy người ta rời khỏi nơi đi, trong khi cơ hội kinh tế hấp dẫn là yếu tố hút người ta về phía nơi đến.

Theo Nguyễn Đình Tấn (2018), lý thuyết lực “hút - đẩy” là một lý thuyết đã được kiểm nghiệm và áp dụng cho nhiều nghiên cứu về sự dịch chuyển lao động trong nước cũng như trên phạm vi quốc tế. Lý thuyết lực “hút - đẩy” vẫn là yếu tố xuyên suốt, có tác dụng chi phối các yếu tố khác<sup>(4)</sup>.

Tựu trung lại, theo lý thuyết lực “hút - đẩy” thì căn nguyên khiến người ta di chuyển nơi ở hoặc nơi làm việc là do sự “hợp lưu” của các yếu tố “lực đẩy” và các yếu tố “lực hút”. Các yếu tố kinh tế chính thường được đề cập tới đối với việc di cư của nhân lực tài năng là: (i) thiếu

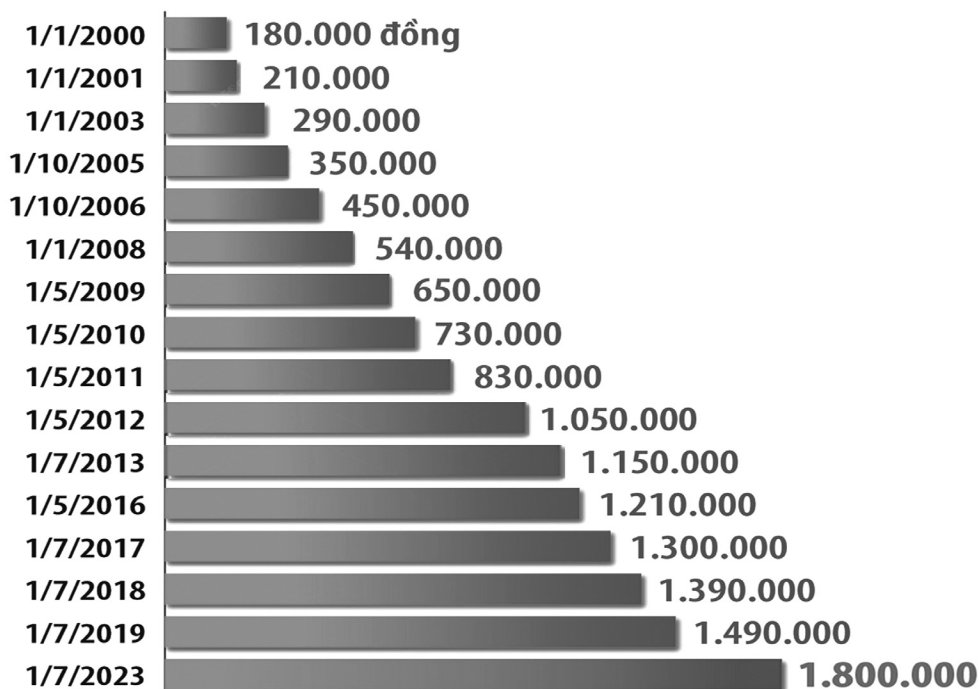
cơ hội làm việc tốt; (ii) lương thấp ngay cả đối với lao động có tay nghề; (iii) khả năng thăng tiến trong nghề nghiệp bị hạn chế; và (iv) việc tiết kiệm được nhiều tiền, cơ hội làm giàu là điều khó<sup>(5)</sup>,...

### (2) Nhận diện nguyên nhân thay đổi nơi làm việc từ khu vực công sang khu vực tư

Có nhiều lý do để một cá nhân có thể từ bỏ công

việc trong khu vực công để chuyển sang làm việc tại khu vực tư. Tuy nhiên, từ Lý thuyết lực “hút - đẩy” thì hiện tượng công chức, viên chức rời khu vực công sang khu vực tư cần nhìn nhận đó là sự hợp lưu các yếu tố đẩy từ nơi đi và các yếu tố hút từ nơi đến, cần đặt trong bối cảnh, mục đích của sự ra đi liên quan đến nhu cầu về kinh tế, thể hiện năng lực, được ghi nhận, thăng tiến dựa trên kết quả công việc, kỳ vọng có công việc, môi trường làm việc tốt hơn,... Có thể thấy các nguyên nhân chủ yếu sau:

Một là, có sự chênh lệch khá lớn về tiền lương, thưởng giữa khu vực công và khu vực tư. Lương



Nhìn lại 16 lần tăng lương cơ sở \_ Nguồn: TTXVN

của công chức, viên chức chưa bằng non nửa lương khu vực doanh nghiệp<sup>(6)</sup>. Ngay cả khi mức lương cơ sở mới tăng từ ngày 01/7/2023 là 1.800.000đ x hệ số khởi điểm là 2,34 thì cũng chỉ được hơn 4 triệu đồng, sau đó, nếu không có biến cố bất thường xảy ra thì cứ 3 năm sẽ được tăng lương một lần với bước nhảy là 0,33. Hơn nữa, lương thưởng ở khu vực công đã thấp hơn nhiều so với khu vực tư lại không gắn với kết quả công việc, chủ yếu vẫn tính theo hệ số, ngạch bậc, thâm niên công tác,... Kết quả khảo sát 500 nhân viên y tế ở bệnh viện công của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Phát triển nhân lực Y tế MediJob Việt Nam (MediJob) đã chỉ ra nguyên nhân hàng đầu của việc nhân viên y tế nghỉ việc, thôi việc là do mức lương thấp, với 93,8% số người được hỏi<sup>(7)</sup>.

Trong cơ chế thị trường thì người có năng lực chuyển đến nơi có lương, thưởng tốt hơn để bảo đảm cuộc sống cho gia đình và bản thân cũng là điều dễ hiểu, vì nếu ở lại thì để kiếm thêm thu

nhập, họ buộc phải “chân trong chân ngoài”, “xoay sở” nhiều cách, kể cả gây “khó dễ” để “vòi tiền”, hoặc tham nhũng, kể cả tham nhũng vặt ... Tuy nhiên, công cuộc phòng chống tham nhũng ngày càng quyết liệt, khiến việc “kiếm thêm” trở nên khó khăn hơn nhiều. Bằng chứng là gần đây, tội phạm tham nhũng, chức vụ bị phát hiện tăng 71,46% số vụ, tăng 116,17% số đối tượng, đặc biệt, số vụ nhận hối lộ phát hiện tăng 312,5%<sup>(8)</sup>, khiến cho thu nhập không chính thức đều bị dẹp bỏ hoặc hạn chế nhiều. Không thể sống đủ bằng thu nhập chính thức, lao động trong các ngành lựa chọn chuyển sang khu vực tư nhân với hy vọng thu nhập cao hơn<sup>(9)</sup>.

Hai là, cơ hội thăng tiến chưa thực sự rộng mở với người tài, thiếu tính cạnh tranh sòng phẳng. Thực tế cho thấy, ở khu vực công hiện nay, cơ chế tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý khá “khép kín”, số ứng viên rất hạn chế, thậm chí, trong một số trường hợp, chỉ một ứng viên trong

khi tiêu chí đánh giá thì chung chung và do vậy, có được chọn hay không là do cấp trên quyết định; theo đó, dù có tài đến mấy nhưng không được lòng cấp trên thì cơ hội thăng tiến hầu như khép lại cũng rất hạn hẹp.

*Ba là*, cơ chế đánh giá cán bộ còn nhiều hạn chế, là “khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến”<sup>(10)</sup>. Một số kiểu đánh giá phổ biến hiện nay, như: kiểu đánh giá “đĩ hòa vi quý” rất tai hại, mọi người đánh giá tốt cho nhau bất kể kết quả thực tế tốt hay xấu, ai cũng được đánh giá tốt, “các bên cùng có lợi”; kiểu đánh giá bằng lá phiếu với quy trình “bỏ phiếu, bình bầu” trong bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý, cũng dễ khuyến khích cán bộ lãnh đạo, quản lý chỉ lo “giữ mình” “tròn vo” để được phiếu cao, triệt để tuân thủ phương châm “đi nhẹ, nói khẽ, cười duyên” để làm hài lòng tất cả,...

Công tác đánh giá ở nơi này, lúc này thì mang tính hình thức, thủ tục; ở nơi khác, lúc khác thì tùy tiện, bị lạm dụng, cũng bởi vậy, dù quy trình với nhiều bước, thủ tục rườm rà, rất “tốn công tốn sức” song vẫn để “lọt” cán bộ thiếu năng lực lên làm lãnh đạo, quản lý. Do vậy, không tạo được động lực mạnh mẽ thúc đẩy cán bộ nỗ lực phấn đấu, làm việc hết mình,...

*Bốn là*, những luận giải ở trên chỉ là “mặt nổi của tảng băng chìm”, khu vực công hiện nay còn tồn tại nhiều bất cập, không theo kịp khu vực tư, môi trường làm việc, công sở công quyền hiện nay, ở nhiều nơi, trong chừng mực nào đó được coi là nơi chia chác lợi ích, nơi “kiếm chác”; sự tha hóa đạo đức, tha hóa quyền lực đáng báo động, có ở cán bộ các cấp, từ cấp thấp cho đến cấp cao, thậm chí rất cao,...

*Năm là*, thể chế, chính sách chưa đồng bộ, còn chồng chéo, rườm rà, bất cập khiến cán bộ

bị “bủa vây” bởi cả “núi” quy trình, thủ tục cùng một “rừng” luật và do vậy, rui ro giữa đúng và sai, rui ro bị ghép tội “cố ý làm trái” hoặc “thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng” là một thực tế, nhất là đối với những việc chưa có tiền lệ,...

### 3. Một số giải pháp

#### (1) Xây dựng chế độ lương, thưởng cạnh tranh gắn với kết quả công việc

Cải thiện chế độ lương, thưởng để giảm bớt chênh lệch so với khu vực tư, chẳng hạn, bổ sung chế độ lương, thưởng căn cứ vào kết quả công việc được tính bằng chỉ số đo lường hiệu quả công việc (KPI-Key Performance Indicator). Căn cứ vào mức độ hoàn thành KPI mà có chế độ lương, thưởng tương ứng, cần có sự khác biệt lớn đối với mỗi mức KPI, chỉ những ai hoàn thành mức KPI tối thiểu mới được hưởng. Các bộ ngành, tỉnh thành được trao cơ chế để có nguồn tài chính, chẳng hạn, các bộ ngành, tỉnh thành được hưởng số phần trăm tương ứng để đưa vào quỹ lương thưởng KPI từ các nguồn thu vượt chỉ tiêu, ví dụ: thu ngân sách vượt chỉ tiêu hay từ sử dụng, vận hành hiệu quả các hoạt động, như sử dụng hiệu quả vốn đầu tư công, sự hiệu quả trong tinh gọn đầu mối, tinh giản cán bộ, hiệu quả trong phòng chống tham nhũng, lãng phí, ... Mức lương, thưởng theo KPI tùy thuộc vào nguồn tài chính của mỗi bộ ngành, tỉnh thành, nơi nào bố trí được nguồn tài chính dư dả thì chi lương thưởng KPI nhiều, nơi nào có nguồn tài chính eo hẹp thì chi lương thưởng KPI ít hơn,...

Cùng với đó, cần thực hiện các biện pháp mạnh tay giảm nhanh gánh nặng ngân sách như hiện nay. Các biện pháp cụ thể có thể áp dụng như: đẩy nhanh việc thực hiện cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, những đơn vị hoạt động không hiệu quả, không có khả năng tạo nên những chuyển biến đáng kể thì sáp nhập hoặc

giải thể; rà soát, mạnh tay cắt giảm ngân sách đối với một số tổ chức xã hội,...; và, nghiên cứu và thực hiện thí điểm cơ chế “khoán lương”,...

**(2) Áp dụng cơ chế định lượng trong đánh giá cán bộ**

Thiết lập cơ chế đánh giá định lượng trong đánh giá cán bộ tạo xung lực mới cho khu vực công; trước hết, áp dụng đối với đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý bởi đây là chìa khoá để làm tốt các khâu khác.

Các tiêu chí đánh giá cần được lượng hóa tối đa, các nhiệm vụ cần được cụ thể hóa và cho điểm từng nhiệm vụ, thực hiện tốt được cộng điểm, vi phạm bị trừ điểm, chức vụ càng cao thì điểm trừ càng lớn. Cần dự báo trước các vi phạm có thể xảy ra để dự kiến số điểm bị trừ nếu vi phạm. Lấy ví dụ, đối với chấp hành nội quy của cơ quan, nếu bị phát hiện uống rượu trong giờ ăn trưa vào ngày làm việc thì mỗi lần vi phạm, cán bộ lãnh đạo bị trừ 0,5 điểm, cán bộ cấp ủy bị trừ 0,3 điểm, cán bộ quản lý bị trừ 0,2 điểm, chuyên viên bị trừ 0,1 điểm... Sự lượng hóa cụ thể, rõ ràng như vậy sẽ tạo thuận lợi không chỉ cho việc đánh giá mà còn tạo thuận lợi trong thực thi và dễ quy trách nhiệm.

Công tác đánh giá cần được số hóa để việc đánh giá nhanh chóng, thuận tiện, chính xác, công bằng và minh bạch, ví dụ, thiết lập Cổng thông tin điện tử để cán bộ lãnh đạo, quản lý nhập thông tin về việc thực hiện công việc hàng ngày của mình để phục vụ việc đánh giá, như

vậy, cán bộ phải thực hiện nhiệm vụ thường xuyên, liên tục nỗ lực, làm việc chăm chỉ hàng ngày để có kết quả đánh giá tốt. Hệ thống cần được thiết kế có tính năng tự động cho ra điểm số cuối cùng, cán bộ được đánh giá chỉ có thể biết điểm số cuối cùng mà không biết điểm thành phần. Như vậy, người đánh giá khỏi phải bận tâm về việc có làm “làm phật lòng” người mình đánh giá hay không; việc đánh giá sẽ khách quan và công bằng hơn,...

**(3) Xây dựng chế độ thăng tiến nhanh, rộng mở cho người tài**

Cần thiết lập chế độ thăng tiến nhanh và rộng mở cho người tài. Các cơ chế cụ thể có thể áp dụng như:

*Một là*, căn cứ vào kết quả công việc đạt được trên thực tế và triển vọng phát triển, ví dụ, những người đạt thành tích cao hơn người khác, đồng thời, cho thấy rõ triển vọng phát triển thì được thăng tiến theo lộ trình thăng tiến nhanh tương xứng với thành tích và

triển vọng phát triển chứ không theo chế độ thăng tiến bình thường,...

*Hai là*, thực hiện cơ chế thi tuyển cạnh tranh mở để tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý với sự mở rộng cả về nguồn lựa chọn và thành phần tham gia. Cơ chế tuyển chọn này cho phép mọi người có thể tự ứng cử, đề cử người tham gia thi tuyển nếu hội đủ tiêu chuẩn theo quy định và kết quả thi là tiêu chí quyết định ai là người được lựa chọn. Như vậy, cơ hội thăng tiến dành cho tất cả mọi người, ai cũng có cơ hội cạnh tranh lành

**Cần thực hiện các biện pháp mạnh tay giảm nhanh gánh nặng ngân sách như hiện nay. Các biện pháp cụ thể có thể áp dụng như: đẩy nhanh việc thực hiện cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, những đơn vị hoạt động không hiệu quả, không có khả năng tạo nên những chuyển biến đáng kể thì sáp nhập hoặc giải thể; rà soát, mạnh tay cắt giảm ngân sách đối với một số tổ chức xã hội,...; và, nghiên cứu và thực hiện thí điểm cơ chế “khoán lương”,...**



manh mẽ thành công nhưng chỉ những người xuất sắc nhất được lựa chọn và do vậy, không những tuyển chọn được những cá nhân tài giỏi nhất mà còn có thể ngăn chặn những kẻ “tài hèn, đức mỏng”, hám danh lợi “chui sâu, leo cao” trong bộ máy công quyền. Hơn nữa, những người vượt qua kỳ thi tuyển nghiêm ngặt, cạnh tranh khốc liệt còn có tính chính danh, sự tự hào, và do vậy, càng có trách nhiệm hơn trong thực hiện trọng trách của mình. Cần tiêu chuẩn hóa cơ chế thi tuyển cạnh tranh mở, có quy định về các chức vụ lãnh đạo, quản lý cụ thể và tỷ lệ % tối thiểu số cán bộ lãnh đạo, quản lý cần được tuyển chọn từ cơ chế này.

Ba là, cùng với đó, để bổ khuyết cho những hạn chế của cơ chế thi tuyển cạnh tranh mở, thực hiện cơ chế tuyển chọn đặc biệt không qua thi tuyển đối với các chuyên gia, nhà khoa học xuất sắc đã được cộng đồng chuyên môn và xã hội thừa nhận,...

#### **(4) Ban hành Luật bảo vệ cán bộ “dám nghĩ, dám làm”**

Cần có Luật bảo vệ cán bộ “dám nghĩ, dám làm” không vụ lợi cá nhân mà vì lợi ích của xã hội, của đất nước, nhất là đội ngũ lãnh đạo, quản lý, cần trang bị cho họ “tấm khiên” để tự tin xông pha, tiên phong dẫn thân thực hiện tốt vai trò “nhạc trưởng” tạo xung lực mới, sinh khí mới, thổi bay “nỗi sợ trách nhiệm” hiện nay. Thực tế cho thấy, với thể chế, chính sách còn nhiều bất cập, chưa bắt nhịp được với sự thay đổi nhanh chóng của cuộc sống, sự sinh động

của thực tiễn như hiện nay thì rủi ro bị ghép tội “thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng” là một thực tế, nhất là đối với những việc mới chưa từng có tiền lệ,...

#### **(5) Cải thiện, nâng cao hình ảnh người cán bộ**

Một mặt, triển khai các hoạt động, các sự kiện, các giải thưởng để nâng cao sự nhận thức của công chúng và sự tôn trọng của xã hội về vị thế, hình ảnh cao quý của người cán bộ, chẳng hạn,

có các giải thưởng cao quý tặng thưởng, tôn vinh cán bộ tài năng, liêm chính... Mặt khác, cần giáo dục, bồi dưỡng để cán bộ thấm nhuần rằng làm công việc nhà nước không đơn thuần là một nghề kiếm sống mà là để phục vụ Nhân dân, phụng sự đất nước, rằng “quyền cao chức trọng” là để thực hiện hoài bão lớn lao, sứ mệnh đưa Việt Nam cất cánh sánh

vai cùng các cường quốc năm châu chứ không phải để “vơ vét” đầy túi, “vinh thân phi gia”.

#### **4. Kết luận**

Xu hướng công chức, viên chức rời khu vực công sang khu vực tư là sự hợp lưu giữa các nhân tố đẩy từ khu vực công và các nhân tố hút từ khu vực tư. Trong nền kinh tế thị trường, áp lực cạnh tranh khốc liệt khiến các tổ chức, doanh nghiệp hoạt động ở khu vực tư buộc phải trở nên hấp dẫn hơn để thu hút, giữ chân người tài, để tồn tại và phát triển. Do vậy, khu vực tư trở nên năng động, có sức hấp dẫn lớn với nhiều lợi thế vượt trội so với khu vực công, như: chi trả lương, thưởng cao, theo hiệu quả công việc,

môi trường làm việc ít bó buộc hơn, cơ hội làm giàu và thăng tiến nhanh hơn đối với những cá nhân tài năng,... Áp lực cạnh tranh ít, nguồn lực hạn chế khiến các tổ chức, đơn vị hoạt động ở khu vực công chậm được cải cách, đổi mới, nên không bắt nhịp được với thời cuộc, trở nên trì trệ, bất lợi so với khu vực tư, rơi vào vòng luẩn quẩn, lương thấp, môi trường làm việc còn nhiều hạn chế, bất cập cùng nhiều vấn đề nhức nhối khác không chỉ khiến công chức, viên chức “rời công sang tư” mà còn “bào mòn” niềm tin của họ, tác động tiêu cực tới động lực làm việc, không chỉ khiến khu vực công mất đi những người có năng lực mà còn khiến cho giới trẻ tài năng không muốn theo đuổi sự nghiệp trong khu vực công,...

Hiện tượng công chức, viên chức chuyển từ khu vực công sang khu vực tư như hiện nay còn tiếp diễn, sẽ không tự nhiên dừng lại. Do đó, cần được xem xét, nghiên cứu kỹ lưỡng và có biện

pháp hiệu quả để thích ứng tốt với sự thay đổi rất nhanh chóng của thời cuộc. Cán bộ, công chức, viên chức là hình ảnh, là nhân tố quyết định sự thành bại của bộ máy Nhà nước, sự hưng vong của đất nước. Bởi vậy, hơn bao giờ hết, đây là lúc cần thực hiện những cải cách, đổi mới mạnh mẽ để nhanh chóng cải thiện làm cho các nhân tố đẩy từ khu vực công cho tốt hơn, không quá chênh lệch so với khu vực tư, đồng thời, phát huy những “lợi thế” vốn có của khu vực công để làm cho khu vực công trở nên hấp dẫn hơn nhằm vừa giữ chân được những người có năng lực, nhiệt huyết, vừa thu hút được những tài năng trẻ tuổi theo đuổi sự nghiệp ở khu vực công. Đây là bước đi then chốt nhằm tạo xung lực mới, sinh khí mới cho khu vực công hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đưa đất nước ta cất cánh, thực hiện thắng lợi mục tiêu trở thành quốc gia phát triển thu nhập cao vào năm 2045 như đã được Đảng và Nhà nước ta đặt ra ❖

---

(1) Viêt Tuấn (2023), *Gần 19.000 công chức, viên chức thôi việc trong một năm*, ngày 18/7/2023, <https://vn-express.net/gan-19-000-cong-chuc-vien-chuc-thoi-viec-trong-mot-nam-4630937.html>, truy cập ngày 10/9/2023.

(2) Hương Giang (2022), *Bộ trưởng Nội vụ: Hơn 7 nghìn cán bộ, công chức, viên chức ở bộ, ngành nghỉ việc trong hơn 2 năm*, ngày 01/11/2022, <https://thanhtra.com.vn/chinh-tri/doi-noi/bo-truong-noi-vu-hon-7-nghin-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-o-bo-nganh-nghi-viec-trong-hon-2-nam-203773.html>, truy cập ngày 10/9/2023.

(3) Nguyễn Đình Tấn (2018), “*Xu hướng di dân các dân tộc thiểu số từ giác độ lực hút, lực đẩy*”, Tạp chí Lý luận chính trị online, số 5/2018, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/2631-xu-huong-di-dan-cac-dan-toc-thieu-so-tu-giac-do-luc-hut-luc-day.html>, truy cập ngày 10/9/2023.

(4) Nguyễn Đình Tấn (2019), “*Applying the “Pull-push” Theory in the Study of the Current Free Labour Migration from Rural to Urban Areas for Jobs in Vietnam*” (*Vận dụng lý thuyết “lực hút- đẩy” trong nghiên cứu di cư lao động tự do từ nông thôn ra thành thị tìm kiếm việc làm hiện nay ở Việt Nam*), VNU Journal of Science: Policy and Management Studies, Vol. 35, No. 3 (2019), pp. 79-88.

- (5) StudySmarter (2023), “*Push Factors of Migration*”, <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/human-geography/population-geography/push-factors-of-migration/~:text=Push%20factors%20in%20migration%20include,%2C%20cultural%2C%20or%20a%20combination>.
- (6) Tuổi trẻ online (2022), “*Công chức sáng cấp ô đi, tới cấp ô về chẳng bao giờ xin nghỉ việc*”, ngày 11/8/2022, <https://tuoitre.vn/cong-chuc-sang-cap-o-di-toi-cap-o-ve-chang-bao-gio-xin-nghi-viec-20220811112953651.htm>.
- (7) Nguyễn Quốc Sửu (2022), “*Cán bộ, công chức, viên chức dịch chuyển từ khu vực công sang khu vực tư: Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp*”, Tạp chí Quản lý nhà nước online, ngày 04/12/2022, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2022/12/04/can-bo-cong-chuc-vien-chuc-dich-chuyen-tu-khu-vuc-cong-sang-khu-vuc-tu-thuc-trang-nguyen-nhan-va-giai-phap/>.
- (8) Bích Lan (2023), “*Công cuộc chống tham nhũng thể hiện quyết tâm cao của Đảng và Nhà nước ta là “không có vùng cấm, không có ngoại lệ”*”, Cổng thông tin điện tử của Quốc hội, ngày 07/9/2023, <https://quochoi.vn/uybantuphap/lapphap/Pages/home.aspx?ItemID=295>.
- (9) Đặng Hùng Võ (2022), “*Lao động rời công sang tư là xu thế tất yếu*”, ngày 24/11/2022, Báo Nghệ An (điện tử), <https://baonghean.vn/gs-dang-hung-vo-lao-dong-roi-cong-sang-tu-la-xu-the-tat-yeu-post261925.html>.
- (10) Cổng thông tin điện tử Chính phủ (2023), “*Công chức, viên chức nghỉ việc, thôi việc: Phải cải cách tiền lương, cải thiện thu nhập*”, Cổng thông tin điện tử của Chính phủ, ngày 15/5/2023, <https://xaydungchinh-sach.chinhphu.vn/cong-chuc-vien-chuc-thoi-viec-nghi-viec-bo-noi-vu-rat-tran-tro-119230510073948067.htm>.

### Tài liệu tham khảo

- Kim Dongwook, Lê Huy Đoàn và Nguyễn Văn Thành (2012), “*Những chiến lược nhằm phát triển nguồn nhân lực đẳng cấp cao trong khu vực công của Việt Nam*”, trong cuốn sách “Chương trình chia sẻ tri thức (KSP) của Hàn Quốc với Việt Nam (2009-2011)”, Viện Chiến lược phát triển, Hà Nội, Chương 2, tr.572-615.
- Ngô Thành Can (2017), “*Một số giải pháp tăng cường sức mạnh của nền công vụ*”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước (điện tử), ngày 31/3/2017, <https://tcnn.vn/news/detail/36279/Mot-so-giai-phap-tang-cuong-suc-manh-cua-nen-cong-vu.html>.
- Nguyễn Sỹ Dũng (2018), “*Quản trị nhân lực công*”, Tạp chí Tia sáng (điện tử), ngày 06/8/2018, <http://tiasang.com.vn/-dien-dan/Quan-tri-nhan-luc-cong-12646>.
- Phạm Mạnh Hùng và Bùi Khắc Linh (2020), “*Giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ nhân lực công tài năng để nâng cao hiệu quả hoạt động của Chính phủ kiến tạo*”, Tạp chí Những vấn đề Kinh tế và Chính trị thế giới, số 10.
- Tạ Ngọc Hải (2014), “*Phát triển nhân lực công - Tư duy và hành động*”, website của Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ, truy cập ngày 01/10/2014, <https://isos.gov.vn/nguyen-cuu-trao-doi/ly-luan-thuc-tien/phan-trien-nhan-luc-cong-tu-duy-va-hanh-dong-41986.html>
- Vũ Hân (2019), “*Cần một bộ máy công quyền quật khởi*”, Báo Vietnamnet, ngày 19/10/2019, <https://vietnamnet.vn/can-mot-bo-may-cong-quyen-quat-khoi-578832.html>