

MÔ HÌNH QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TỔ CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC VÀ KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM TRONG CẢI CÁCH HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

LÊ NGỌC DUY* - PHAN THỊ THU HƯƠNG**

Bài viết tập trung phân tích các đặc trưng, một số ưu điểm và hạn chế của hai mô hình quản lý nguồn nhân lực của tổ chức hành chính nhà nước (mô hình chức nghiệp và mô hình việc làm). Từ đó, đưa ra một số giải pháp, kiến nghị để áp dụng cho Việt Nam trong cải cách hoạt động quản lý nguồn nhân lực.

Từ khóa: Mô hình chức nghiệp, mô hình việc làm, cải cách hoạt động quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam.

Ngày nhận bài: 15/4/2019; Biên tập xong: 09/5/2019; Duyệt đăng: 21/10/2019.

The paper concentrates on analysing some features, advantages and disadvantages of two systems of human resource management (career system and position - based system). Therefore, solutions and recommendations for Vietnam in reforming human resource management are proposed.

Keywords: Career system, position - based system, reforming human resource management trend in Vietnam.

Trên thế giới hiện nay có hai mô hình cơ bản về quản lý nguồn nhân lực của tổ chức hành chính nhà nước, đó là mô hình chức nghiệp hay còn gọi là mô hình ngạch, bậc (career system) và mô hình việc làm hay còn gọi là vị trí công việc (position - based system hoặc job - based system). Ở Việt Nam, quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức hành chính nhà nước đang thực hiện theo mô hình chức nghiệp. Tuy nhiên, trước yêu cầu cải cách hành chính nhà nước giai đoạn hiện nay, đặt nhiệm vụ trọng tâm vào cải cách chế độ công chức, công vụ và then chốt là xây dựng vị trí việc làm cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Vì vậy, cần nghiên cứu một cách kỹ lưỡng hai mô hình trên để có thể vận dụng cho Việt

Nam trong cải cách hoạt động quản lý nguồn nhân lực của tổ chức hành chính nhà nước.

1. Mô hình quản lý nguồn nhân lực của tổ chức hành chính nhà nước

1.1. Mô hình chức nghiệp

** Đặc trưng của mô hình chức nghiệp:*

Mô hình công vụ chức nghiệp được bắt nguồn từ Pháp, sau đó được áp dụng rộng rãi ở nhiều nước bên ngoài châu Âu, đặc biệt là ở các nước đang phát triển từng là thuộc địa của Pháp và Bồ Đào Nha.

* Thạc sĩ, Phòng Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội

** Thạc sĩ, Viện Chiến lược, chính sách tài nguyên và môi trường.

Đây là mô hình quản lý nhân sự theo ngành, ngạch và bậc. Trong mô hình này, người làm việc cho nhà nước và tổ chức hành chính nhà nước được phân loại theo trình độ đào tạo để làm cơ sở cho việc xếp ngạch. Ngành là một lĩnh vực cụ thể có những đặc trưng, đặc điểm để phân biệt lẫn nhau, căn cứ phân chia lĩnh vực chuyên môn. Ngạch là một nhóm công việc với mức độ khó dễ khác nhau. Căn cứ vào bằng cấp, chứng chỉ để bổ nhiệm cán bộ vào ngạch, muốn chuyển ngạch phải đủ điều kiện. Mỗi ngạch chia thành nhiều bậc theo nguyên tắc thâm niên, không dựa vào công việc. Bậc chỉ thứ tự trong ngạch, thể hiện mức lương được trả, căn cứ chia bậc: thâm niên công tác. Mỗi một bậc tương ứng với một chỉ số tiền lương. Các chỉ số tiền lương tăng dần theo chiều tăng của bậc. Như vậy, lương gắn liền với ngạch, bậc chứ không gắn liền với vị trí hay nội dung công việc mà công chức đảm nhận. Việc trả lương hoàn toàn căn cứ vào bằng cấp và thâm niên công tác¹. Mỗi một ngạch, bậc gắn liền với chức năng, nhiệm vụ của công chức ở ngạch đó phải thực hiện nhưng không gắn liền với vị trí mà công chức đảm nhiệm.

Như vậy, ở mô hình chức nghiệp cho thấy một số đặc điểm nổi bật như: Người làm việc trong nhà nước được chia theo các nhóm, lĩnh vực, được sắp xếp, bố trí theo ngạch, bậc; Sau khi trúng tuyển, công chức được xếp vào một ngạch và bắt đầu từ ngạch thấp đến ngạch cao; Bằng

cấp là điều kiện bắt buộc, là một trong những căn cứ chính để tuyển chọn người vào làm việc; Lương được trả theo thâm niên công tác; Chế độ công chức suốt đời.

*** Ưu điểm của mô hình chức nghiệp:**

- Về lý thuyết, nguồn nhân lực trong tổ chức hành chính giản đơn trong bố trí nhân sự;

- Nguồn nhân lực trong tổ chức hành chính mang tính ổn định cao: khó vào, khó ra;

- Đội ngũ công chức, người làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước có tâm lý yên tâm, gắn bó với cơ quan, đơn vị;

- Lộ trình chức nghiệp trong tổ chức hành chính nhà nước rõ ràng;

- Trong tổ chức hành chính nhà nước, linh hoạt trong chuyển chuyển, bố trí nhân sự.

*** Hạn chế, tồn tại của mô hình chức nghiệp:**

- Người làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước dễ nảy sinh tâm lý trì trệ, mất động lực làm việc vì sự cào bằng trong công việc và chính sách tiền lương.

- Vị trí công việc trong tổ chức hành chính nhà nước thiếu tính cạnh tranh;

- Ít khuyến khích người tài, sự sáng tạo;

- Đào tạo nguồn nhân lực theo kiểu hình thức, lãng phí, ít ứng dụng thực tế;

- Tình trạng “thắt nút cổ chai” về chức nghiệp.

1.2. Mô hình việc làm

*** Đặc trưng mô hình việc làm:**

Mô hình việc làm được áp dụng ở

¹ Tài liệu Bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính (2018) (Ban hành kèm theo Quyết định số 2720/QĐ – BNV ngày 28/12/2018 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ, Bộ Nội vụ, tr.112.

Anh, Ôt-xtrây-li-a, Niu-di-lân, Ca-na-đa và Mỹ cũng như các nước đang phát triển chịu ảnh hưởng của khối thịnh vượng chung.

Đây là mô hình quản lý nguồn nhân lực dựa trên vị trí việc làm. Trong mô hình này, hệ thống tiền lương được thiết lập dựa trên cơ sở đánh giá công việc, do đó coi trọng vào công việc hơn là đặc điểm cá nhân của người nắm giữ công việc. Nền công vụ bao gồm một hệ thống thứ bậc công việc được thiết lập dựa trên việc phân tích một cách hệ thống nội dung các công việc đó. Như vậy, trong mô hình việc làm, công việc được sắp xếp theo một trật tự thứ bậc chứ không phải bản thân công chức và trình độ học vấn của họ như trong mô hình chức nghiệp². Yêu cầu cơ bản của mô hình này là phải đánh giá được công việc và phân loại công việc. Như vậy, mô hình việc làm nổi bật một số đặc trưng như: Hoạt động của cơ quan chia thành hệ thống các công việc được sắp xếp theo một trật tự thứ bậc; Mỗi công chức được tuyển dụng vào một vị trí công việc cụ thể tương ứng với mức lương được quy định cho vị trí đó; Khi vị trí việc làm bị mất đi thì công chức cũng sẽ mất việc; Nếu công chức muốn làm tại một vị trí công việc khác, họ phải đợi có chỗ trống và thi tuyển cạnh tranh. Nguyên tắc “ai phù hợp nhất sẽ được chọn”; Công chức có thể chuyển từ vị trí này sang vị trí khác với điều kiện các vị trí đó phải có nhiệm vụ và mức độ trách nhiệm tương tự, mức lương tương đương; Đường chức nghiệp

phụ thuộc vào kiến thức, kỹ năng, không theo thâm niên;

** Ưu điểm của mô hình vị trí việc làm:*

- Mô hình việc làm có tính mở, mang tính cạnh tranh, hướng đến hiệu quả cao.

- Mô hình việc làm mang tính chuyên nghiệp cao, công việc đòi hỏi người làm việc ở các vị trí tuyển dụng phải được đào tạo ở một trình độ nhất định, hơn nữa, đây cũng là mô hình phù hợp với xã hội năng động, phát triển giai đoạn hiện nay. Do đó, các ngành nghề với tính chuyên môn cao sẽ cần đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao mới tương xứng.

- Mô hình việc làm luôn khuyến khích người tài trẻ tuổi, người có năng lực trình độ, có khả năng đáp ứng yêu cầu cao của công việc, mà không cần nhiều tuổi, thậm chí còn rất trẻ.

- Mô hình việc làm thực hiện tốt việc trả lương công bằng, vì mức lương được xây dựng trên cơ sở vị trí làm việc, năng suất lao động, trách nhiệm của công chức nên sẽ cân đối được từng vị trí so với sức lao động để trả lương. Đây là một trong những mặt mạnh, điểm tích cực của mô hình việc làm, bởi vì nó đảm bảo được sự công bằng trong việc thuê sức lao động, đồng thời, nó sẽ tạo động lực làm việc, hạn chế vi phạm, sai sót trong công tác, đặc biệt khuyến khích được nhiều người tài tham gia bộ máy nhà nước.

- Tiêu chuẩn, tiêu chí của mỗi vị trí công việc rõ ràng nên rất thuận lợi cho quản lý nhà nước. Từ khi tuyển dụng, ở mô hình này đã xác định rõ tiêu chuẩn, tiêu chí cho mỗi vị trí công tác, do đó, trong hoạt động quản lý nhà nước có thể

² Tài liệu Bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính (2018) (Ban hành kèm theo Quyết định số 2720/QĐ – BNV ngày 28/12/2018 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ, Bộ Nội vụ, tr.113.

dễ dàng, thuận tiện quản lý các hoạt động như đánh giá năng lực công chức nhà nước, sắp xếp, bố trí công việc phù hợp với khả năng của công chức hay dễ dàng nhìn thấy khả năng hoàn thành công việc.

*** Hạn chế của mô hình vị trí việc làm:**

- Khó khăn khi thiết kế xây dựng hệ thống “ma trận việc làm”. Ma trận việc làm ở đây được hiểu là hệ thống các vị trí, chức danh về việc làm trong bộ máy nhà nước, từ trên xuống dưới (trung ương đến địa phương), từ ngành này sang ngành khác (theo các lĩnh vực công tác) cần được thiết kế cho viên chức nhà nước.

- Phải có bản mô tả công việc cho các loại công việc của cả hệ thống. Đây là một đặc điểm mang tính hạn chế của mô hình việc làm, sẽ là rất khó để có thể mô tả công việc cho các loại công việc của cả hệ thống.

- Thiếu linh hoạt trong kiêm nhiệm, hoán vị công việc. Đó là việc làm được xây dựng theo từng vị trí công tác, mang tính chuyên môn hóa cao, do đó làm mất tính linh hoạt trong hoạt động kiêm nhiệm và hoán vị công việc. Điều này có nghĩa là, một công chức công tác tại một vị trí sẽ rất khó hoán đổi sang vị trí khác được vì khác chuyên môn và vị trí tuyển dụng.

- Mô hình việc làm có tính ổn định nhân sự phụ thuộc vào người lao động. Vì việc làm được xác định theo vị trí làm việc nên thường không cố định, hơn nữa đặc trưng mô hình này là không ràng buộc thời gian công tác, thậm chí theo hợp đồng ngắn hạn hoặc trung hạn.

1.3. Xu hướng chuyển đổi mô hình chức nghiệp sang mô hình việc làm của một số nước trên thế giới

Hiện nay, nhiều quốc gia trên thế giới đang tiến hành cải cách khu vực công, trong đó nhấn mạnh đến cải cách nội dung quản lý nguồn nhân lực khu vực này theo mô hình công vụ việc làm. Thậm chí, có những nước được coi là có nền công vụ điển hình theo mô hình chức nghiệp như Pháp cũng đang trong quá trình cải cách sâu sắc theo hướng tăng cường các yếu tố của nền công vụ việc làm, nhằm khắc phục những hạn chế của nền công vụ chức nghiệp và để đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước. Nhiều nước xóa bỏ chế độ công chức suốt đời, đặc biệt đối với các vị trí công vụ bậc thấp và điều chỉnh họ bằng luật Lao động, công chức làm việc theo các hợp đồng ngắn hạn. Những nước vẫn duy trì chế độ công chức suốt đời thường sử dụng hợp đồng cho các vị trí công việc nhằm tăng tính trách nhiệm cá nhân trong thực thi công vụ (đặc biệt là các vị trí công vụ cao cấp).

Không có trường hợp công chức được đảm nhận mãi vị trí quản lý cao cấp dù có làm tốt công việc hay không, hoặc đã “lên cao” thì không thể xuống “thấp”. Nếu công chức không đảm đương được vị trí công việc đó, có thể được chuyển sang công việc khác có yêu cầu thấp hơn.

Việc chuyển đổi mô hình chức nghiệp sang mô hình việc làm đã diễn ra ở một số nước. Điển hình như Trung Quốc đã thực hiện chương trình “nhân viên chính phủ” với một số quy định mang xu hướng cải cách chuyển đổi mô hình chức nghiệp sang mô hình việc làm như thay chế độ tuyển dụng suốt đời bằng chế độ hợp

đồng có thời hạn³...

2. Kinh nghiệm cho Việt Nam trong cải cách hoạt động quản lý nguồn nhân lực

2.1. Thực trạng hoạt động quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

Ở Việt Nam hiện nay, quản lý nguồn nhân lực của tổ chức hành chính nhà nước mang rõ những đặc trưng cơ bản của mô hình chức nghiệp. Điều này được thể hiện rõ nét nhất trong Luật cán bộ, công chức năm 2008, đã quy định về cán bộ, công chức và những nội dung liên quan đến đối tượng này như ngạch, bậc, các ngành trong nền công vụ ở Việt Nam. Do ảnh hưởng hệ tư tưởng cũ trong xã hội như tư duy gắn liền với nền kinh tế nhỏ, tập trung, quan liêu, bao cấp tồn tại trong suốt một thời gian dài nên hệ thống quản lý cán bộ, công chức, viên chức nước ta còn nhiều hạn chế, không theo kịp được nhu cầu phát triển xã hội và kinh tế thị trường, hiệu lực, hiệu quả thấp. Công chức được phân loại theo ngạch, bậc. Mỗi ngạch có các tiêu chuẩn riêng, nhưng không gắn liền với vị trí công việc cụ thể mà gắn liền với trình độ đào tạo. Các quy định về nhiệm vụ của công chức ở các ngạch còn quá chung chung và áp dụng cho tất cả các công chức cùng ngạch nhưng làm việc ở các cơ quan, tổ chức khác nhau, đảm nhận các vị trí công việc khác nhau. Đồng thời, không có sự phân biệt giữa những người cùng một ngạch nhưng làm việc ở trung ương và địa phương. Đây cũng chính là nguyên nhân dẫn đến hiện tượng là người có trình độ chuyên môn cao thì làm việc

thấp và ngược lại hoặc những người làm những công việc phức tạp, trách nhiệm đòi hỏi cao hơn nhưng lương lại được trả thấp hơn những người làm công việc đơn giản hơn, trách nhiệm thấp hơn. Khó có thể đảm bảo được tính khách quan, công bằng trong việc trả lương và các chế độ đãi ngộ. Việc đánh giá công chức cũng chỉ mang tính hình thức vì thực chất các tiêu chí đánh giá chủ yếu “gắn với người” chứ không “gắn với công việc”⁴. Các phương pháp đánh giá thiếu tính khoa học. Những hạn chế này cùng với chủ nghĩa bình quân, cào bằng trong chính sách đãi ngộ với công chức đang làm suy giảm động lực làm việc của đội ngũ nguồn nhân lực trong bộ máy nhà nước nói chung và tổ chức hành chính nói riêng.

Trước xu hướng phát triển của thế giới, khu vực, các định hướng và nội dung về cải cách quản lý đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức trong các tổ chức hành chính nhà nước ở Việt Nam chủ yếu được thể hiện trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020⁵. Cùng với những thay đổi của hành chính công theo những xu hướng mới như: quản lý công mới, quản trị nhà nước... thì cũng xuất hiện yêu cầu về một nguồn nhân lực có đủ năng lực, trình độ để thích ứng với những thay đổi đó.

2.2. Một số giải pháp cải cách hoạt động quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

³ Cải cách hành chính tại một số quốc gia và kinh nghiệm vận dụng vào Việt Nam, <http://tks.edu.vn/thong-tin-khoa-hoc/chi-tiet/120/416>.

⁴ Tài liệu Bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính, Bộ Nội vụ, tr.93.

⁵ Xem Nghị quyết 30c/NQ-CP của Chính phủ ngày 8 tháng 11 năm 2011.

Để nâng cao hiệu quả trong cải cách hoạt động quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính giai đoạn hiện nay, chúng tôi xin đưa ra một số giải pháp sau đây:

2.2.1. Cải cách chế độ việc làm

Từ hạn chế của mô hình chức nghiệp và ưu điểm của mô hình việc làm, trước yêu cầu cải cách hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay, chúng ta nên tiếp thu những ưu điểm của mô hình việc làm, hướng đến xóa bỏ chế độ công chức suốt đời để tạo thuận lợi cho việc sắp xếp vị trí, việc làm đối với đội ngũ cán bộ, công chức một cách hiệu quả nhất, tìm kiếm được nhân tài phục vụ cho nhà nước đang là nhiệm vụ cấp bách. Từ đó, xây dựng chế độ công chức làm việc theo hợp đồng, không đảm bảo tính liên tục của việc làm, công chức có thể vào trong bộ máy nhà nước, cũng dễ dàng có thể ra khỏi bộ máy để tìm kiếm công việc khác, hoặc nếu không đáp ứng yêu cầu; công chức cũng có thể lên vị trí cao hơn, đồng thời có thể chuyển xuống vị trí thấp hơn, quan trọng là có cơ chế mở đối với công chức trong tuyển dụng, thôi việc, chuyển vị trí. Trong quyết định số 1557/QĐ-TTg năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức có ghi nhận: “Từng bước đổi mới chế độ công vụ, công chức theo hướng năng động, linh hoạt. Trước mắt, nghiên cứu quy định cho phép các cơ quan hành chính được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa là 1 năm đối với một số vị trí để đáp ứng ngay yêu cầu của hoạt động công vụ. Về lâu dài, cần nghiên cứu sửa

Luật cán bộ, công chức theo hướng có chế độ công chức hợp đồng”.

Như vậy, trong thời gian tới chúng ta cần khẩn trương nghiên cứu để xây dựng chế độ công chức hợp đồng, hướng đến xây dựng một nền công vụ năng động: “khi có nhiều việc thì ký hợp đồng vào làm công chức, khi hết việc thì chấm dứt hợp đồng”. Việc này đã được đưa vào lộ trình và kế hoạch đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức của Chính phủ.

2.2.2. Cải cách chế độ công chức

Để tiến hành cải cách chế độ công chức, theo chúng tôi cần tập trung thực hiện tốt hai nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, cần giảm tập trung, phân quyền mạnh trong quản lý nguồn nhân lực của tổ chức hành chính nhà nước

Đây được coi là một trong những giải pháp hữu hiệu, mang tính đột phá trong mô hình chức nghiệp ở Việt Nam hiện nay. Vì vậy, trong xu thế cải cách hành chính của nhiều quốc gia hiện nay, trong đó có Việt Nam, chúng ta nên giảm tập trung quyền lực vào cấp trên và phân quyền mạnh xuống cấp dưới. Thực tiễn quản lý hành chính nhà nước ở Bộ, ngành, địa phương tại Việt Nam đã phản ánh một thực tế, ở những cơ quan, đơn vị mà phụ thuộc hoàn toàn vào cấp trên về ngân sách và năng lực điều hành trong công tác quản lý, có hiệu quả quản lý hành chính nhà nước sẽ thấp. Ngược lại, trong thời gian gần đây, với sự thay đổi trong nhận thức, tư duy và hành động, rất nhiều quy định pháp luật được ban hành nhằm mục đích giảm tập trung, phân quyền mạnh, có thể nêu đó là

Hiến pháp năm 2013, Luật tổ chức Chính quyền địa phương năm 2015, Luật ngân sách nhà nước năm 2015.

Với những quy định mới của hệ thống pháp luật về phân cấp, phân quyền, phân định thẩm quyền giữa cấp trung ương với cấp địa phương, cấp trên với cấp dưới đã mang lại hiệu quả cao trong quản lý hành chính nhà nước.

Thứ hai, cần nhấn mạnh trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Trong nền công vụ hiện đại, có thể nói rằng đó chính là nền công vụ chịu trách nhiệm. Khác với mô hình doanh nghiệp bên khối tư nhân (phi nhà nước), người lao động chỉ phải chịu trách nhiệm trước người sử dụng lao động. Công chức trong nền công vụ hiện đại một mặt chịu trách nhiệm trước cấp trên, người đứng đầu đơn vị, mặt khác còn chịu trách nhiệm trước người nhân dân, vì hoạt động công vụ mang quyền lực nhà nước. Nền công vụ hiện đại không cho phép công chức đứng trên người dân như một “ông quan” trong thời phong kiến, mà còn phải có trách nhiệm và tận tụy phục vụ nhân dân (khoản 2 Điều 8 Hiến pháp năm 2013). Công chức khi thực hiện hoạt động công vụ có cơ chế và quy định để xác định rõ trách nhiệm của công chức: Trách nhiệm trong mối quan hệ với tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trong mối quan hệ trực thuộc; Trách nhiệm với kết quả công việc; Trách nhiệm với các hậu quả thực thi công vụ; Trách nhiệm cải tiến hiệu quả công việc; Trách nhiệm báo cáo và giải trình về công việc và kết quả công việc.

Khi đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đề cao trách nhiệm trong hoạt động

công vụ, sẽ tăng hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ, đồng thời có cơ sở để loại bỏ những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, đạo đức công vụ.

2.2.3. Cải cách chính sách tiền lương

Nghị quyết hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành trung ương khóa XII ghi nhận: “*Cải cách chính sách tiền lương phải bảo đảm tính tổng thể, hệ thống, đồng bộ, kế thừa và phát huy những ưu điểm, khắc phục có hiệu quả những hạn chế, bất cập của chính sách tiền lương hiện hành; tuân thủ nguyên tắc phân phối theo lao động và quy luật khách quan của kinh tế thị trường, lấy tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng lương; đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; có lộ trình phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và nguồn lực của đất nước*”⁶.

Trong xu thế chuyển từ mô hình chức nghiệp sang mô hình việc làm, chính sách tiền lương phải thay đổi để phù hợp với thực tiễn. Cần xây dựng chính sách tiền lương gắn với vị trí công việc và với kết quả thực thi công việc của công chức. Trả lương theo công việc tức là trả lương theo vị trí hay thực tế công việc đảm nhận. Công việc đòi hỏi trình độ, trách nhiệm cao, đóng góp cho tổ chức nhiều thì phải được trả lương cao hơn so với những công việc đòi hỏi trình độ, trách nhiệm thấp hơn và đóng góp cho tổ chức ít hơn. Trả lương theo công việc là cơ sở để nâng cao trách nhiệm của nhà quản lý

⁶ Nghị quyết số 27 – NQ/TW, ngày 21/5/2018 của Ban chấp hành TW về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.

và từng công chức trong thực thi công vụ bởi chỉ có thể đòi hỏi công chức có trách nhiệm cao khi tiền lương trả cho họ phải ở mức tương xứng. Khi tiền lương gắn với mức độ hoàn thành công việc, công chức sẽ có động lực phấn đấu để đạt kết quả cao nhất trong thực thi các nhiệm vụ được giao. Công chức sẽ chủ động học tập, nâng cao năng lực bản thân để đáp ứng được yêu cầu, chủ động tìm ra các giải pháp để hoàn thành công việc ở mức tốt nhất.

Nhiều nước coi chế độ tiền lương là “chìa khóa” cho mọi cải cách. Về kinh nghiệm chế độ, chính sách tiền lương chúng ta cần nghiên cứu tham khảo mô hình của Singapore, với nhiều triết lý của nhà lãnh đạo tài ba Lý Quang Diệu: *“Nếu chúng ta trả công cho họ thấp, chúng ta không thể mong chờ họ phục vụ lâu dài trong nhà nước, khi mà thu nhập của họ chỉ là một phần nhỏ so với làm việc bên ngoài⁷. Sự trả công thỏa đáng là nhân tố quan trọng đối với chuẩn mực liêm khiết của hàng ngũ những nhà lãnh đạo chính trị và viên chức cao cấp”⁸*

Giải pháp trả mức lương cao cho công chức ở Việt Nam cũng cần nghiên cứu để có biện pháp tổ chức thực hiện, vì chúng ta có thể thực hiện tốt, đây cũng là giải pháp phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam. Hiện nay, ở Việt Nam có khoảng 2,8 triệu cán bộ, công chức, viên chức, trong có khoảng 2 triệu viên chức và 800.000

cán bộ, công chức. Trong thời gian tới, các đơn vị sự nghiệp công lập (tổ chức quản lý viên chức) cần xây dựng cơ chế tự chủ một phần hoặc toàn bộ, kết quả này sẽ giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước trong chi trả tiền lương. Tuy nhiên, điều đáng quan tâm là tiền chi tiêu cho bộ máy (không có tiền lương) lại chiếm tỷ lệ rất cao trong nguồn chi của ngân sách nhà nước. Vì thế, để tiết kiệm cho ngân sách nhà nước, hỗ trợ tăng lương cho cán bộ, công chức thì phải cắt giảm tiền tiêu cho bộ máy. Khi đó, chúng ta có cơ hội để trả lương cho đội ngũ cán bộ, công chức theo vị trí việc làm với mức lương cao hơn hiện nay rất nhiều.

Trong xu thế cải cách hành chính nhà nước mà nhiều quốc gia đang thực hiện giai đoạn hiện nay, nhiều quốc gia đã và đang tích cực và mạnh mẽ chuyển đổi từ mô hình chức nghiệp sang mô hình việc làm, điều không bất ngờ là họ đã rất thành công. Trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm của các quốc gia tương đồng với Việt Nam, chúng tôi cho rằng Việt Nam cần phải gấp rút để chuyển đổi theo xu hướng này. Bởi vì, điều quan trọng nhất hiện nay đối với Việt Nam là cần thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho bộ máy nhà nước, tránh tình trạng “chảy máu chất xám”. Chìa khóa để giải quyết được vấn đề này là cải cách chính sách tiền lương thích đáng, tương xứng với sức lao động của đội ngũ nguồn nhân lực (trả lương theo nguyên tắc công bằng), đặc biệt phải có chế độ đãi ngộ tiền lương riêng cho đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao để thu hút nhân tài./.

⁷ Nền công vụ sẵn sàng với tương lai, <https://news.zing.vn/singapore-sach-bong-tham-nhung-nho-cai-cach-hanh-chinh-post837760.html>

⁸ Cải cách chính sách tiền lương - bài học từ Singapore, <https://news.zing.vn/cai-cach-chinh-sach-tien-luong-bai-hoc-tu-singapore-post841528.html>