



TẠP CHÍ KHOA HỌC
PHÁT TRIỂN
NHÂN LỰC

SCIENTIFIC JOURNAL OF
HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT

HOCHIMINH CITY CADRE ACADEMY

03⁽¹⁷⁾

2024

TÂM NHÌN

Học viện là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo cao cấp của Thành phố Hồ Chí Minh góp phần kiến tạo phát triển đất nước và là trường chính trị đạt chuẩn quốc gia.

SỨ MẠNG

Học viện là đơn vị nòng cốt tham gia Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; chủ lực tham gia nghiên cứu khoa học, cung cấp cơ sở lý luận, tổng kết thực tiễn, đề xuất về định hướng, chiến lược, chính sách phát triển và là nơi cung cấp những nhà lãnh đạo quản lý ưu tú cho Thành phố Hồ Chí Minh.



Tổng biên tập

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

Hội đồng biên tập

PGS.TS. Nguyễn Tấn Phát

(Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Văn Ý

(Phó Chủ tịch)

TS. Bùi Thị Ngọc Trang

(Phó Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Duy Bắc

PGS.TS. Nguyễn Minh Tuấn

PGS.TS. Vũ Tinh

PGS.TS. Vũ Thanh Sơn

PGS.TS. Trần Hoàng Ngân

TS. Bùi Ngọc Hiến

TS. Phan Hải Hồ

TS. Trần Thị Hà Văn

TS. Lê Thị Hồng Hà

TS. Phạm Ngọc Lợi

TS. Trần Tuấn Duy

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

TS. Lê Thị Trúc Anh

Giấy phép xuất bản

SỐ 551/GP-BTTTT do

Bộ Thông tin và Truyền thông

cấp ngày 26/11/2020, khổ 19 x 27cm

In tại Công ty TNHH Thiết Kế In Ấn

Phạm Hiến (57 Đường 35,

P. Bình Trưng Tây, TP. Thủ Đức)

Giá: 150.000đ

MỤC LỤC

TS. Nguyễn Thành Nam, TS. Lê Thị Hồng Hà

Quan điểm của Đảng bộ, chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh về vai trò của hệ thống chính trị, cán bộ, công chức, viên chức trong triển khai thực hiện Nghị quyết 98/2023/QH155

ThS. Huỳnh Thị Thu Hạnh, TS. Lê Thu Huyền

Thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ở tỉnh Quảng Ngãi hiện nay16

PGS.TS. Nguyễn Minh Trí, TS. Hồ Thị Ngọc Sao

Nhận diện các động lực chủ yếu phát triển kinh tế - xã hội ở Thành phố Hồ Chí Minh27

PGS.TS. Phạm Quang Huy, ThS. Nguyễn Thu Hà

Giáo dục và bồi dưỡng lý tưởng cách mạng cho thế hệ trẻ theo mô hình Giáo dục công dân toàn cầu của UNESCO38

TS. Nguyễn Quang Anh, ThS. Lê Vũ Lâm, ThS. Mai Trường Giang,

ThS. Huỳnh Trọng Hiến

Mối quan hệ giữa lãnh đạo thích ứng và sự gắn kết của nhân viên trong các doanh nghiệp xây dựng tại Việt Nam51

TS. Nguyễn Thị Vân

Văn hóa ứng xử với môi trường tự nhiên của cư dân ven biển Bình Định59

ThS. NCS. Nguyễn Thị Thanh Tùng

Vai trò của gia đình trong hỗ trợ chăm sóc giảm nhẹ cho người cao tuổi tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay70

ThS. NCS. Bùi Lam Giang, ThS. Nguyễn Trọng Bình

Giải pháp tạo động lực cho công chức cơ quan hành chính nhà nước84

ThS. Nguyễn Tấn Dân, ThS. Nguyễn Thị Mộng Lan

Bất bình đẳng giới trong các quyết định gia đình của người Chăm Hồi giáo ở vùng Tây Nam Bộ91

ThS. Ngô Văn Huấn, Lê Thế Thuận, Nguyễn Minh Thư, Nguyễn Minh Tuyết,

Lê Kim Nguyên

Năng lực nghiên cứu khoa học của sinh viên Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh104

SCIENTIFIC JOURNAL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

p-ISSN 3030-4288

No.03 (17) 2024

AUGUST + OCTOBER/2024

Head office: 324 Chu Van An St., W.12,
Binh Thanh Dist, Ho Chi Minh City
Tel: 0907 232 931
Email: tapchi@hcmca.edu.vn

CONTENTS

Editor - In - Chief

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

Editorial Council

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Tan Phat
(Chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Van Y
(Vice chairman)

PhD. Bui Thi Ngoc Trang
(Vice chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Duy Bac

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Minh Tuan

Assoc.Prof.PhD. Vu Tinh

Assoc.Prof. PhD. Vu Thanh Son

Assoc.Prof.PhD. Tran Hoang Ngan

PhD. Bui Ngoc Hien

PhD. Phan Hai Ho

PhD. Tran Thi Ha Van

PhD. Le Thi Hong Ha

PhD. Pham Ngoc Loi

PhD. Tran Tuan Duy

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

PhD. Le Thi Truc Anh

Issue license

No 551/GP - BTTTT, issued
on 26 November 2020

by Ministry of Information and Media

Printed at:

Pham Hien Printing Design Co., Ltd
(57 street 35, ward Binh Trung Tay,
Thu Duc city)

Price: 150.000 VND

PhD. Nguyen Thanh Nam, PhD. Le Thi Hong Ha

Viewpoints of Ho Chi Minh City Party Committee and Government on the role of the political system, cadres, civil servants and public employees in implementing Resolution 98/2023/QH155

MA. Huynh Thi Thu Hanh, PhD. Le Thu Huyen

Implementing civil service training policy in Quang Ngai province at present16

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Minh Tri, PhD. Ho Thi Ngoc Sao

Identifying the key drivers of socio-economic development in Ho Chi Minh City27

Assoc.Prof.PhD. Pham Quang Huy, MA. Nguyen Thu Ha

Education and cultivation of revolutionary ideals for young generations under UNESCO's Global Citizenship Education model38

PhD. Nguyen Quang Anh, MA. Le Vu Lam, MA. Mai Truong Giang, MA. Huynh Trong Hien

The relationship between adaptive leadership and employee engagement in construction enterprises in Vietnam51

PhD. Nguyen Thi Van

Cultural responses to the natural environment of the coastal residents in Binh Dinh59

MA. Nguyen Thi Thanh Tung

Family roles in supporting palliative care for elderly people in Ho Chi Minh City at present70

MA. Bui Lam Giang, MA. Nguyen Trong Binh

Solutions to creating work motivation for civil servants at state administrative agencies84

MA. Nguyen Tan Dan, MA. Nguyen Thi Mong Lan

Gender inequality in the Cham Muslims' family decisions in Southwestern region of Vietnam91

MA. Ngo Van Huan, Le The Thuan, Nguyen Minh Thu, Nguyen Minh Tuyet, Le Kim Nguyen

Research capacity of students at Ho Chi Minh City Cadre Academy104

GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC CHO CÔNG CHỨC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Ngày nhận bài: 01/9/2024; ngày nhận lại bài: 09/9/2024; ngày duyệt đăng: 16/9/2024

BÙI LAM GIANG^(*)
NGUYỄN TRỌNG BÌNH^(**)

TÓM TẮT

Công chức hành chính là những công dân được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một vị trí trong bộ máy hành chính nhà nước; được sử dụng quyền lực nhà nước trong thực thi công vụ để quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội, bảo đảm việc hiện thực hóa các mục tiêu định hướng của đảng cầm quyền. Để tăng hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước, yếu tố hiệu suất lao động đóng vai trò quan trọng. Hiệu suất cao trong thực thi công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước được thúc đẩy bằng các giải pháp tạo động lực làm việc cho công chức. Trên cơ sở nghiên cứu tài liệu thứ cấp, bài viết hệ thống khung lý thuyết về tạo động lực cho công chức trong cơ quan hành chính nhà nước, trên cơ sở đó đề xuất giải pháp nhằm tăng hiệu suất làm việc cho công chức trong cơ quan hành chính tại Thành phố Hồ Chí Minh cũng như các địa phương khác.

Từ khóa: giải pháp; tạo động lực; công chức; cơ quan hành chính nhà nước.

ABSTRACT

Administrative civil servants are the ones who are recruited and appointed as post-holders in the state administrative apparatus and are given state power in their performance of public duties to manage all areas of social life, which ensures the realization of the goals set by the ruling party. To achieve high efficiency of state administrative agencies, labour efficiency plays a role of the utmost importance. High productivity in public service performance of state administrative agencies is driven by solutions to motivating civil servants. Based on the research of secondary documents, the article develops a theoretical framework for motivating civil servants in state administrative agencies, and on that basis proposes solutions to increasing work efficiency among civil servants in state administrative agencies in Ho Chi Minh city as well as in other localities.

Keywords: solutions; motivate; civil servants; state administrative agencies.

(*) Thạc sĩ, NCS, Trưởng phòng Tổ chức, hành chính, quản trị, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh, b.lgiang@hcmca.edu.vn

(**) Thạc sĩ, Chánh Văn phòng Huyện ủy Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

1. Đặt vấn đề

Động lực làm việc của từng cá nhân trong tổ chức hiện nay đóng vai trò thiết yếu ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất và hiệu quả công việc của cả cá nhân lẫn tổ chức. Điều này đặc biệt đúng đối với các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp nhà nước trong giai đoạn hội nhập hiện nay.

Việc thúc đẩy động lực làm việc cho công chức nhằm đạt được hiệu quả, nâng cao sự tập trung, chất lượng và cải thiện năng suất lao động, giúp khai thác tối đa nguồn lực con người, qua đó nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Có nhiều khái niệm khác nhau về tạo động lực làm việc của người lao động. Theo Steven và Clark (2010), “động lực là một khái niệm liên quan đến việc hiểu tại sao con người lại suy nghĩ và hành động theo một cách nhất định”. Động lực giúp giải thích những hành động của con người. Theo cách giải thích khác, Broussard và Garrison (2014) cho rằng “động lực là một đặc tính nội tại khiến chúng ta thực hiện hoặc không thực hiện một điều gì đó. Động lực liên quan đến tập hợp các nguyên nhân như niềm tin, quan điểm, giá trị, sở thích và hành động có liên hệ mật thiết với nhau”.

Động lực làm việc được hiểu là sự khao khát và tự nguyện của con người nhằm tăng cường nỗ lực để đạt được mục đích hoặc kết quả cụ thể (Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi, 2014). Quan điểm này cũng được Mitchell (1997) chia sẻ, khi ông cho rằng động lực là quá trình thể hiện sức mạnh, sự kiên định và bền bỉ trong nỗ lực cá nhân để đạt mục tiêu. Theo quan điểm của Mitchell (1997), động lực làm việc là sự khao khát và tự nguyện của con người nhằm tăng cường nỗ lực để đạt được mục tiêu hoặc kết quả cụ thể. Định nghĩa này cũng được Mitchell (1997) triển khai và phát triển trên cơ sở thực tế khi ông nhấn mạnh rằng động lực là quá trình biểu thị sức mạnh, sự kiên định và bền bỉ trong nỗ lực cá nhân để đạt mục tiêu.

Nghiên cứu của Re'em (2011) cho thấy rằng “nhân viên khu vực công thường thiếu động lực làm việc hơn so với nhân viên khu vực tư”. Nguyên nhân được lý giải là việc đánh giá hiệu quả công việc của công chức gặp nhiều khó khăn. Trong khi các doanh nghiệp khuyến khích người lao động thông qua lương bổng và cơ hội thăng tiến, các cơ quan nhà nước lại phụ thuộc vào việc xây dựng hệ thống thưởng phạt.

Động lực làm việc của công chức ảnh hưởng trực tiếp đến sự tập trung, hiệu quả, chất lượng và năng suất công việc. Trình độ và năng lực của công chức đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo hiệu lực và hiệu quả của công tác. Tuy vậy, một đội ngũ công chức có trình độ cao chưa chắc đã làm việc hiệu quả nếu thiếu động lực. Vì thế, để nâng cao hiệu quả của tổ chức hành chính nhà nước, cần tập trung vào việc tạo động lực làm việc cho công chức, đặc biệt là các cán bộ công chức ở cấp cơ sở, là đơn vị hành chính thấp nhất trong hệ thống hành chính 4 cấp của Việt Nam, có vai trò quan trọng và trực tiếp tương tác với người dân. Theo Phan Quang Huy (2019), công chức ở cấp cơ sở đóng

vai trò quan trọng trong việc truyền đạt chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với nhân dân. Họ là cầu nối giữa chính quyền và người dân, trực tiếp hướng dẫn, tuyên truyền và vận động nhân dân thực hiện các chủ trương, chính sách. Đồng thời, họ cũng là người lắng nghe, tiếp nhận và chuyển các ý kiến, nguyện vọng chính đáng của người dân lên cấp trên để được giải quyết kịp thời.

Các nghiên cứu về tạo động lực được tiến hành trong thời gian qua cho thấy các cơ quan hành chính nhà nước đã chủ động và nỗ lực thực hiện các tác động tạo động lực làm việc một cách có hiệu quả, trong đó đặc biệt chú trọng nâng cao năng lực làm việc của cán bộ. Các chế độ lương, thưởng và chính sách đãi ngộ, cơ hội thăng tiến; giảm áp lực công việc, sự mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống, cũng như cải thiện môi trường văn hóa nơi làm việc tạo nên động lực to lớn trong khu vực công.

Theo số liệu thống kê từ Sở Nội vụ, tính đến tháng 5/2023, tổng số công chức trong cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh là 9.388 người, trong đó cấp quận gồm 5.382 công chức và cấp xã gồm 4.006 công chức. Những năm gần đây, với những hành động kịp thời từ chính quyền nổi bật như việc triển khai thực hiện chế độ tăng thêm thu nhập theo Nghị quyết số 08/2023/NQ-HĐND về quy định chi thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24 tháng 6 năm 2023 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đã góp phần giảm tình trạng cán bộ, công chức, viên chức nghỉ việc, giúp công chức phấn khởi, tích cực hơn trong thực thi công vụ, góp phần nâng cao hiệu suất làm việc.

Tuy nhiên, nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị khác vẫn gặp khó khăn trong việc tạo động lực cho công chức do môi trường làm việc, nguồn thu nhập còn hạn chế. Thông qua việc nghiên cứu tài liệu thứ cấp, bài viết này sẽ xem xét vai trò của động lực làm việc đối với công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao động lực làm việc cho công chức tại các cơ quan hành chính ở Thành phố Hồ Chí Minh cũng như các địa phương khác.

2. Kết quả và thảo luận

Động lực làm việc chính là sự cố gắng và nỗ lực của chính bản thân trong mỗi con người nói chung và công chức trong khu vực hành chính công nói riêng. Như vậy, mục tiêu của các nhà quản lý là phải làm sao tạo ra được động lực để công chức có thể làm việc đạt hiệu quả cao nhất phục vụ cho tổ chức thông qua nhiều hình thức khác nhau.

2.1. Tạo động lực làm việc thông qua chính sách lương, thưởng

Việc thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần phụ thuộc vào tiền lương mà công chức nhận được. Tiền lương càng cao thì mức độ thỏa mãn các nhu cầu vật chất càng lớn. Khi các nhu cầu vật chất được đáp ứng, nhu cầu tinh thần như sự tôn trọng và khả năng tiếp cận các dịch vụ văn hóa cũng được thỏa mãn. Tuy nhiên, trong môi trường làm việc, mức độ thỏa mãn nhu cầu tinh thần phụ thuộc vào loại công việc, cách ứng xử của lãnh đạo,

quản lý và tập thể lao động.

Tiền lương và phụ cấp là nguồn thu nhập chính, có ảnh hưởng lớn đến cuộc sống của công chức. Mong muốn có thu nhập cao không chỉ là mục tiêu mà còn là động lực để công chức nỗ lực và tận tâm trong công việc.

- Để tạo động lực làm việc, chính sách tiền lương cần đáp ứng các yêu cầu sau:

* Tiền lương phải thỏa đáng: Mức lương cần tương xứng để bù đắp, tái tạo sức lao động và đủ cao để kích thích, tạo động lực cho công chức thực hiện công việc một cách hiệu quả.

* Đảm bảo sự công bằng: Tiền lương phải tương xứng khi so sánh với mức lương ở thị trường lao động với sự cống hiến của công chức, đảm bảo phù hợp với giá trị công chức mang lại cho tổ chức.

- Khen thưởng:

Khen thưởng là một hình thức, chính sách mà người lãnh đạo và quản lý sử dụng để thúc đẩy sự nhiệt huyết, tinh thần trách nhiệm, sự tiết kiệm, cùng với năng suất và hiệu quả trong công việc. Để thực hiện chế độ khen thưởng, cần căn cứ định hướng của tổ chức. Các tiêu chí dùng để căn cứ này phải công khai, rõ ràng và có tính định lượng cao. Mức thưởng phải đủ lớn để kích thích công chức phấn đấu đạt được các chỉ tiêu. Khen thưởng cần được thực hiện kịp thời để khuyến khích tái lập các hành vi đáng khen.

Khen thưởng không nên được xét đến theo cách hiểu thông thường là một yếu tố vật chất mà còn cần được xem xét ở một khía cạnh quan trọng là tác động tích cực đến tinh thần đối với công chức trong quá trình nâng cao hiệu quả và phấn đấu thực hiện công việc một cách tốt hơn. Đây là yếu tố quan trọng mà tổ chức thể hiện sự quan tâm và ghi nhận đối với sự đóng góp của công chức, từ đó tạo thêm động lực làm việc.

2.2. Tạo động lực làm việc thông qua công việc

- Phân công, bố trí và sử dụng công chức: Khi công chức được giao nhiệm vụ phù hợp với năng lực và sở trường của họ, họ sẽ phát huy tối đa khả năng làm việc, bất kể điều kiện công tác. Ngược lại, nếu công việc được giao có yêu cầu thấp hơn năng lực của công chức, điều này không chỉ gây ra sự nhàm chán mà còn lãng phí nguồn nhân lực. Công việc đòi hỏi năng lực vượt quá khả năng của công chức sẽ gây áp lực tâm lý và làm giảm hiệu suất công việc, dù công chức có cố gắng đến đâu cũng khó đạt được mục tiêu. Vì vậy, cần dựa vào tính cách và đặc điểm tâm lý của công chức để phân công, sắp xếp công việc phù hợp, tạo động lực cho họ.

- Luân chuyển công tác: Chuyển công chức sang một công việc có mức độ phức tạp tương tự trong môi trường làm việc khác có thể kích thích tinh thần và nâng cao sự sáng tạo trong công việc. Luân chuyển công việc giúp giảm bớt sự nhàm chán, đồng thời giúp công chức tích lũy kinh nghiệm từ nhiều công việc và môi trường khác nhau, từ đó họ sẵn sàng chấp nhận thay đổi trong công việc. Tuy nhiên, lãnh đạo cần tránh việc luân chuyển

công chức từ công việc nhàm chán này sang công việc nhàm chán khác, vì điều này sẽ khiến họ mất hứng thú và không tôn trọng, tuân thủ nội quy của tổ chức.

2.3. Tạo động lực làm việc thông qua môi trường làm việc

- Đào tạo và bồi dưỡng: Thông qua các hoạt động học tập nâng cao trình độ và kỹ năng, công chức có thể thực hiện nhiệm vụ được giao hiệu quả hơn. Khi được tham gia đào tạo và bồi dưỡng, công chức sẽ cảm thấy có động lực làm việc, tự tin và tích cực hơn trong công việc. Đào tạo và bồi dưỡng được coi là một phần thưởng thiết thực, mang lại cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp, qua đó đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy động lực làm việc cho công chức.

- Cơ hội thăng tiến: Thăng tiến là một nhu cầu thiết yếu, giúp phát triển cá nhân, tăng uy tín và địa vị. Điều kiện và cơ hội thăng tiến là động lực thúc đẩy công chức nỗ lực, phấn đấu vượt qua thách thức để hoàn thành nhiệm vụ. Cơ hội thăng tiến là một yếu tố quan trọng trong công tác tạo động lực làm việc của tổ chức.

- Công tác đánh giá: Đánh giá là một hoạt động quản lý nhân lực quan trọng. Khi công chức được đánh giá đúng mức và được trân trọng vì những đóng góp của mình, họ sẽ tiếp tục cống hiến và tận tụy với công việc. Ngược lại, khi nỗ lực của họ không được ghi nhận, công chức sẽ cảm thấy chán nản. Đánh giá còn là cơ sở để quyết định về khen thưởng, đào tạo, và sử dụng nhân sự. Để tiến hành công tác đánh giá một cách hiệu quả, lãnh đạo cần thiết lập các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng và cụ thể, đồng thời đảm bảo sự công bằng giữa các cá nhân trong tổ chức. Đánh giá công bằng và khách quan là đòn bẩy, biện pháp hữu hiệu để tạo động lực làm việc.

- Điều kiện làm việc: có tác động mạnh mẽ đến khả năng, thái độ, hiệu suất làm việc và sức khỏe tinh thần của công chức. Khi môi trường làm việc cởi mở, an toàn, trang bị phục vụ công tác được trang bị đầy đủ đáp ứng yêu cầu công tác thì công chức sẽ cảm thấy an tâm, phát huy tối đa năng lực và nâng cao hiệu suất làm việc. Ngược lại, một môi trường làm việc không tốt, điều kiện không đáp ứng nhu cầu làm việc có thể gây ra tâm lý căng thẳng, bất an, làm giảm hiệu suất công việc.

- Môi quan hệ bên trong tổ chức: Môi quan hệ giữa nhân viên với nhân viên, cũng như giữa nhân viên với lãnh đạo rất quan trọng. Lãnh đạo cần định hướng xây dựng các mối quan hệ lành mạnh, sẻ chia và thấu hiểu, truyền tải các giá trị chân thực để nhân viên tin tưởng và gắn bó với tổ chức. Trong quan hệ giữa nhân viên, lãnh đạo cần định hướng và tạo dựng môi trường làm việc hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau. Mối quan hệ hài hòa, thân thiện và môi trường làm việc tốt sẽ tác động tích cực đến tinh thần và động lực làm việc của công chức.

- Văn hóa công sở: Văn hóa công sở là tập hợp các giá trị, niềm tin và kỳ vọng mà các thành viên trong tổ chức chia sẻ, từ đó hình thành các phương thức làm việc chung của tổ chức và chuẩn mực hành động của cá nhân. Văn hóa công sở được thể hiện qua trình

độ, phương pháp quản lý, phong cách giao tiếp và ứng xử của công chức, cũng như cảnh quan và môi trường làm việc. Văn hóa công sở tốt sẽ thúc đẩy tinh thần làm việc và gắn kết công chức với tổ chức.

3. Giải pháp để tạo động lực đối với công chức cơ quan hành chính nhà nước

Một số giải pháp để tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức tại các cơ quan hành chính nhà nước, nhằm thực hiện hiệu quả và đạt được các mục tiêu đề ra, bao gồm:

Thứ nhất, chế độ tiền lương hiện tại cần phù hợp với thực tế. Ngoài việc áp dụng chế độ tiền lương theo quy định hiện hành, Thành phố Hồ Chí Minh cũng thực hiện chi thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức dựa trên kết quả đánh giá nhiệm vụ hàng quý nhằm cải thiện thu nhập. Tuy nhiên, các chính sách đãi ngộ hiện tại vẫn chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu cuộc sống và không tạo đủ động lực cho cán bộ yên tâm làm việc và cống hiến. Cần tiếp tục cải cách hệ thống tiền lương sao cho phù hợp với thực tế và gắn với vị trí việc làm, chức danh công tác cũng như kết quả công việc. Cần đảm bảo rằng mức lương tối thiểu của cán bộ, công chức tương đương với mức lương tối thiểu trong khu vực ngoài nhà nước. Điều này đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức, không chỉ trong cơ quan hành chính nhà nước nói chung mà còn trong các cơ quan hành chính tại Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng.

Thứ hai, cần triển khai các giải pháp hiệu quả để tạo điều kiện cho công chức có cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp. Việc này không chỉ giúp công chức tại các cơ quan hành chính của Thành phố Hồ Chí Minh hoàn thiện bản thân và tăng cường động lực làm việc, mà còn tạo nền tảng thu hút nhân tài đến làm việc tại khu vực công. Đồng thời, nó góp phần xây dựng mối quan hệ đoàn kết và gắn bó hơn với tổ chức, từ đó hỗ trợ tốt hơn trong việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu đề ra.

Thứ ba, các cơ quan hành chính tại Thành phố Hồ Chí Minh cần triển khai các giải pháp cụ thể để phân công công việc phù hợp với vị trí, khả năng, năng lực và sở trường của từng cán bộ, công chức. Đồng thời, cần xây dựng các tiêu chí và phương pháp đánh giá rõ ràng, công khai và minh bạch, đảm bảo công bằng và khách quan trong việc ghi nhận và biểu dương cán bộ, công chức. Điều này sẽ tạo động lực làm việc cho họ, ngay cả trong những điều kiện làm việc khó khăn.

Thứ tư, trong bối cảnh xây dựng chính quyền đô thị và chuyển đổi số kết hợp với cải cách hành chính, việc tiếp tục cải thiện môi trường làm việc tại các cơ quan hành chính nhà nước là rất quan trọng. Cần tăng cường cơ sở vật chất, kỹ thuật và tài chính, đồng thời xây dựng văn hóa công sở chuẩn mực. Điều này sẽ tạo ra một bầu không khí làm việc thân thiện và khuyến khích mọi người nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ chung.

Thứ năm, cần xác định rõ các kết quả và mục tiêu cụ thể cho từng công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ. Việc này sẽ giúp tạo động lực cho họ nỗ lực hơn trong công việc, đảm bảo sự đồng bộ với mục tiêu chung của tổ chức. Đồng thời, việc giám sát, kiểm

tra và đánh giá thường xuyên để điều chỉnh kịp thời cũng rất quan trọng.

Thứ sáu, cơ chế bổ nhiệm hiện tại cũng cần thay đổi vì hiện nay chưa giúp các nhân tố trẻ phát huy đầy đủ tiềm năng và cơ hội phát triển. Quá trình thực hiện tinh gọn bộ máy và biên chế giảm cũng làm cho cơ hội thăng tiến, đề bạt cán bộ trẻ trở nên khó khăn hơn. Ngoài ra, tình trạng công việc quá tải, cùng với việc chưa có các quy định pháp lý cụ thể để khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung cũng là những vấn đề cần được quan tâm.

4. Kết luận

Động lực làm việc được coi là sự tổng hợp các yếu tố tác động từ cả nội tại lẫn ngoại tại của một cá nhân, tạo thành cơ sở cho các hành vi thực hiện nhiệm vụ. Những yếu tố này bao gồm hình thức, cường độ, phương hướng và tiến độ công việc. Vì vậy, việc thúc đẩy động lực cho người lao động, đặc biệt là công chức trong các cơ quan hành chính, sẽ nâng cao sự sẵn sàng cống hiến, khuyến khích tinh thần lý tưởng và tăng cường sự sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ. Quá trình này đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính. Động lực làm việc, khi được thúc đẩy, sẽ tạo ra sự thoải mái và đam mê trong công việc cho công chức. Điều này dẫn đến việc chú trọng hơn vào chất lượng công việc, giúp cơ quan thích ứng với các thay đổi, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển của cách mạng công nghiệp 4.0 gắn liền với chuyển đổi số.

Tài liệu tham khảo

- Broussard, S. C. và Garrison, M. B. (2014). The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary-school-aged children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33, 106-120.
- Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014). Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở Tổng công ty Lắp máy Việt Nam (LILAMA). *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 35, 66-78.
- Mitchell, T. R. (1997). Matching motivational strategies with organizational contexts. *Research in organizational behavior*, 19, 57-150.
- Phan Quang Huy (2019). *Tạo động lực làm việc cho người lao động trong tổ chức*, Báo cáo tại diễn đàn các Khu công nghiệp và KCX-19.
- Re'em, Y. (2011). Motivating public sector employees: An application-oriented analysis of possibilities and practical tools. *Hertie School of Governance Working Papers. Hertie School of Governance*, 12, 2 – 169.
- Steven - Clark, P. D. (2010). *Employee Motivation Factors: A Reexamination of Kovach's Study 10 Years Later*.