

# Quản Lý Công

Bài 8: Nhân sự công - Tuyển dụng và Động viên

# Nội dung

Tổng quan về quản lý nhân sự công

Tuyển dụng và động viên trong khu vực công

Thảo luận: Public Career Choice Motivation and the Reform of Salary System for Civil Servant in Vietnam

## Tổng quan về quản lý nhân sự công

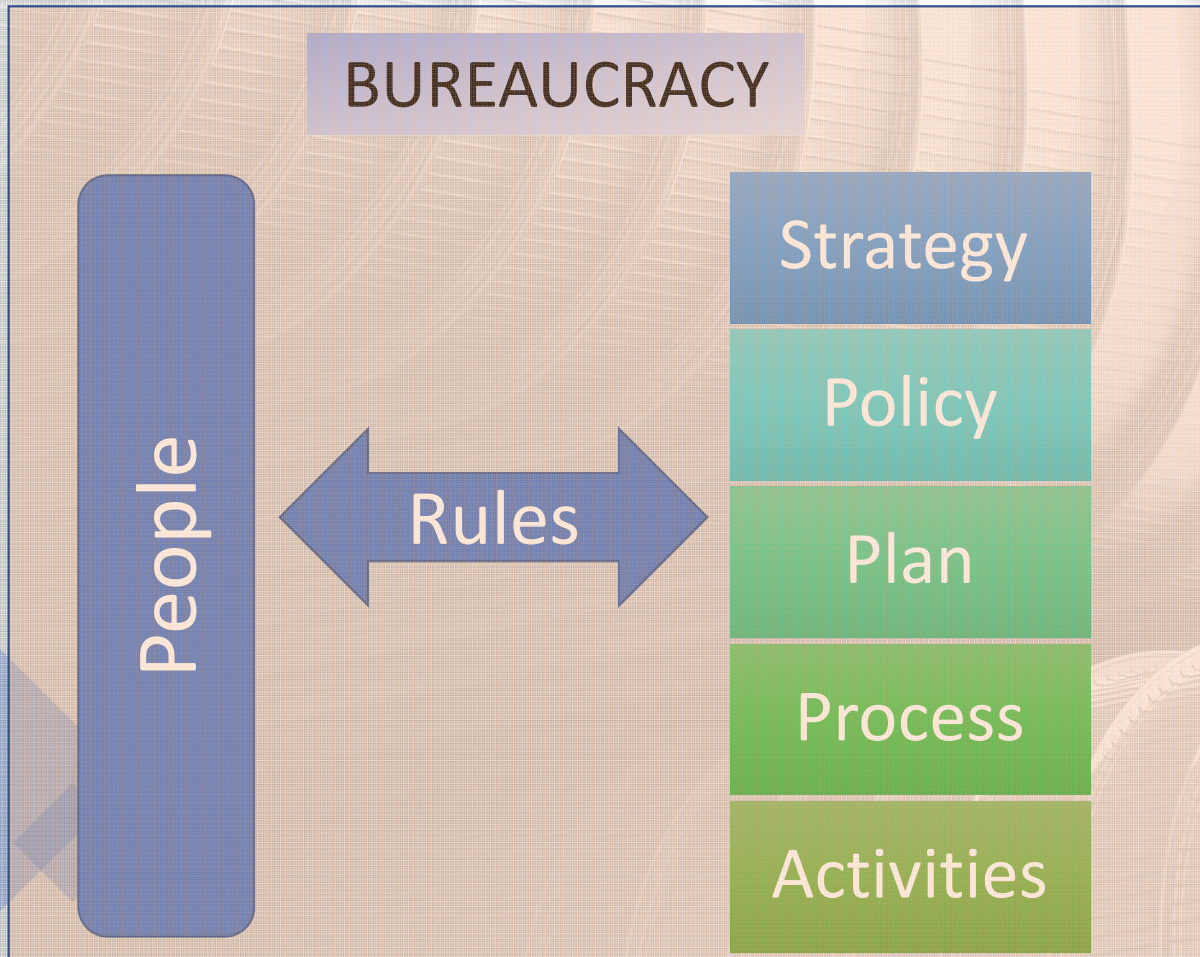
Con người trong bộ máy hành  
chính

Nhiệm vụ của quản lý nhân sự  
công

Khác biệt với khu vực tư nhân



## Con người trong bộ máy hành chính



# Recapture bureaucracy key features

---

Meritocracy

---

Secured career path

---

Rule following culture

---

Impersonality vs. patronage

---

Public Office vs. private life

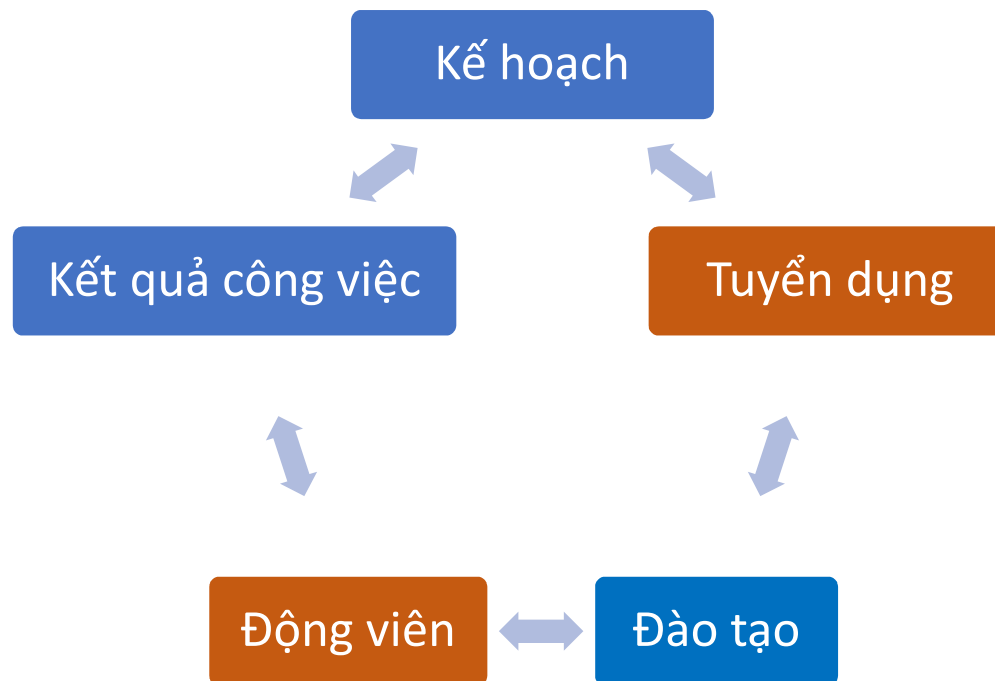
---

Formal vs. informal institutions

---

Appointed vs. elected

# Nhiệm vụ của quản lý nhân sự công



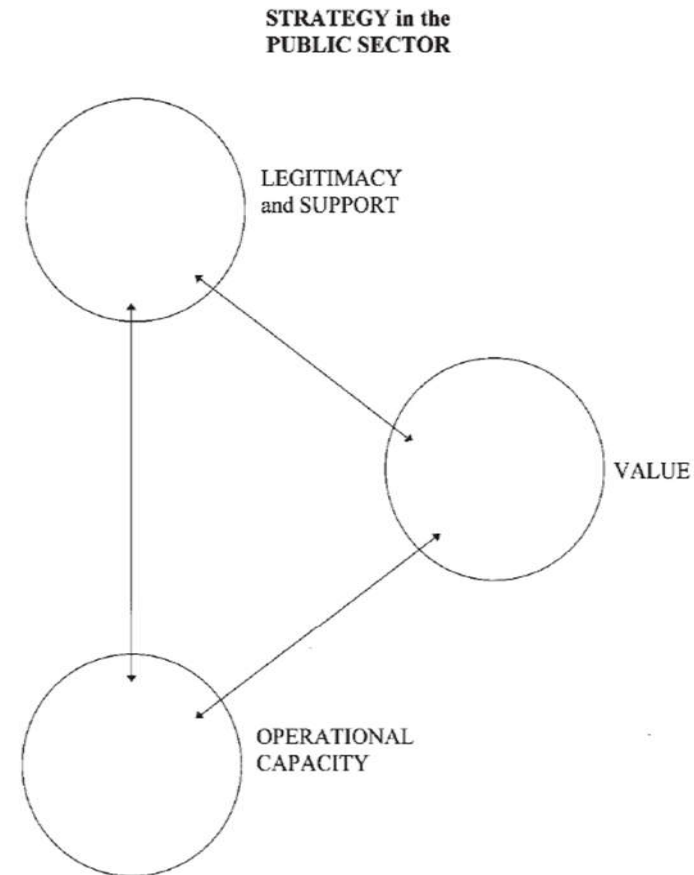
# Public personnel concepts during the evolution of US public administration (B&L)

1. Government by gentlemen: aristocrats
2. Government by the average: democrats
3. Government by the good: meritocrats
4. Government by the efficient: managers
5. Government by the executive: administrators
6. Government by specialists: professionals



## Khác biệt với khu vực tư (B&L)

- Political dimension: relationship between ministers and top civil servants. Civil servants work for current ministers who are in turn accountable to Parliament
- Public vs. private value:
  - Outcomes
  - The authorising environment
  - The operational capacity
- Motivation
- What else?





Tuyển dụng, và  
động viên  
trong khu vực  
công

Tuyển dụng

Động viên

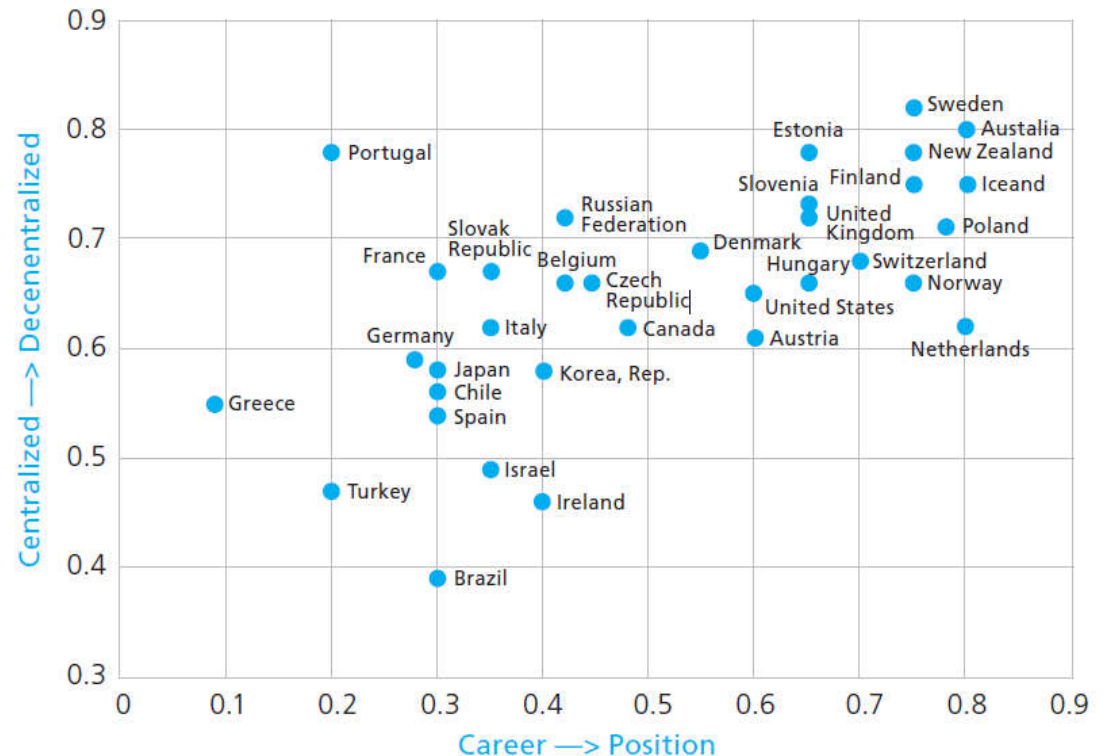
# Tuyển dụng

	Career-based systems	Position-based systems
Individual recruitment	Once	Frequently
Job rank	Jobs at the bottom	All new jobs
Hiring method	More general, for a broad career	For each single job individually
Application	General written exam, tests	Interviews, tests, CV, qualifications check.
Promotion	Internal, sought within the existing pool of civil servants.	Both internal and external (from private sector or other public organizations)
Countries (middle ground: Ireland Belgium, Denmark, Mexico)	France, Brazil, China, India, Korea	Australia, Iceland, and the Netherlands

# Centralization vs. decentralization of recruitment

- Centralization: the authority to determine who and how many people are hired is located at the national level
- Decentralization: recruitment is organized by the line ministry, agency, or subnational government

Figure 1. Centralization of Recruitment and Recruitment System



Sources: OECD 2012, 2016.

## Ưu và khuyết điểm của hai mô hình

	Career-based systems	Position-based systems
Ưu điểm		
Khuyết điểm		
Hàm ý chính sách		

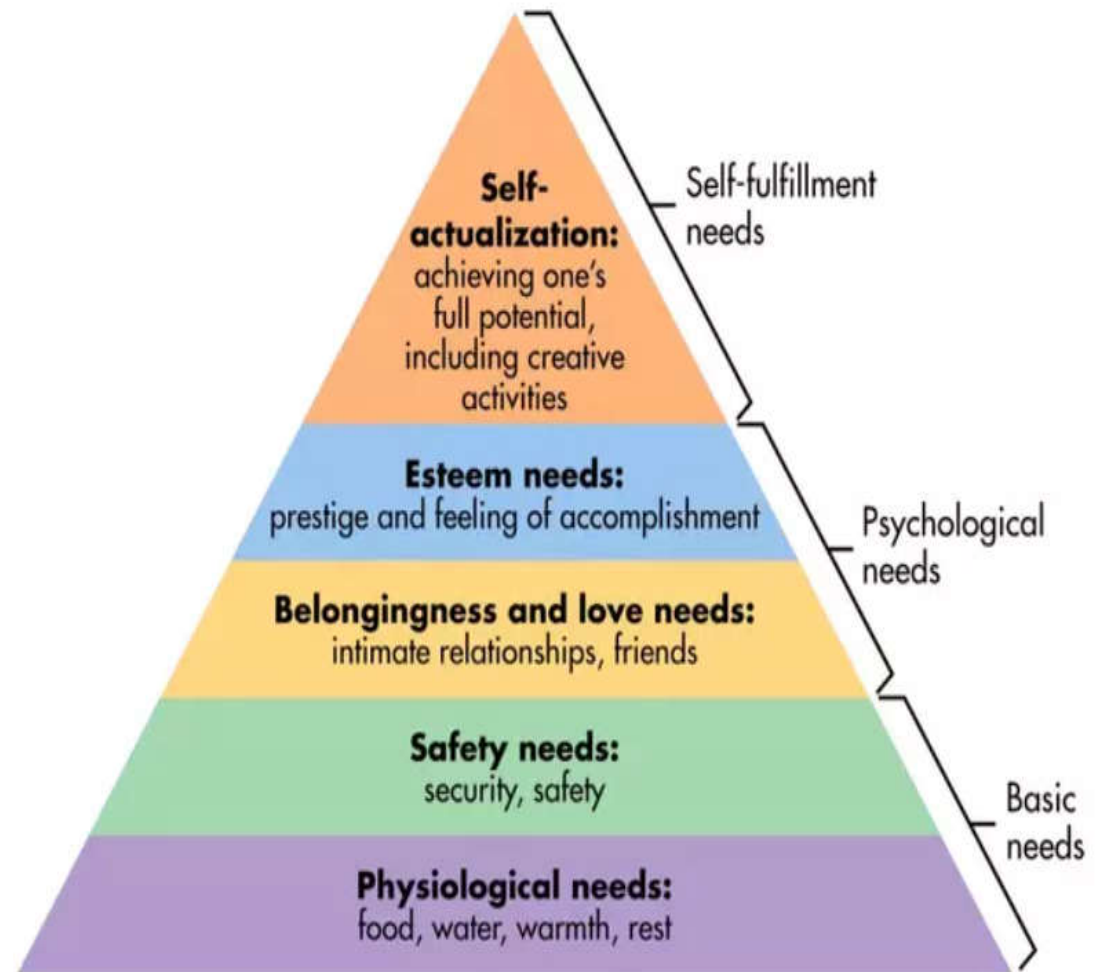


# Động viên

- Job motivators:
  - materialistic benefits
  - job security
  - stability were
  - What else?
- PSM theory: “positive relationship between public career choice and motivation to serve the public (attraction to policymaking, commitment to the public interest, compassion, and self-sacrifice)”.

# Public sector job motivation: Maslow's Hierarchy of Needs

---



Thảo luận:

Public Career Choice  
Motivation

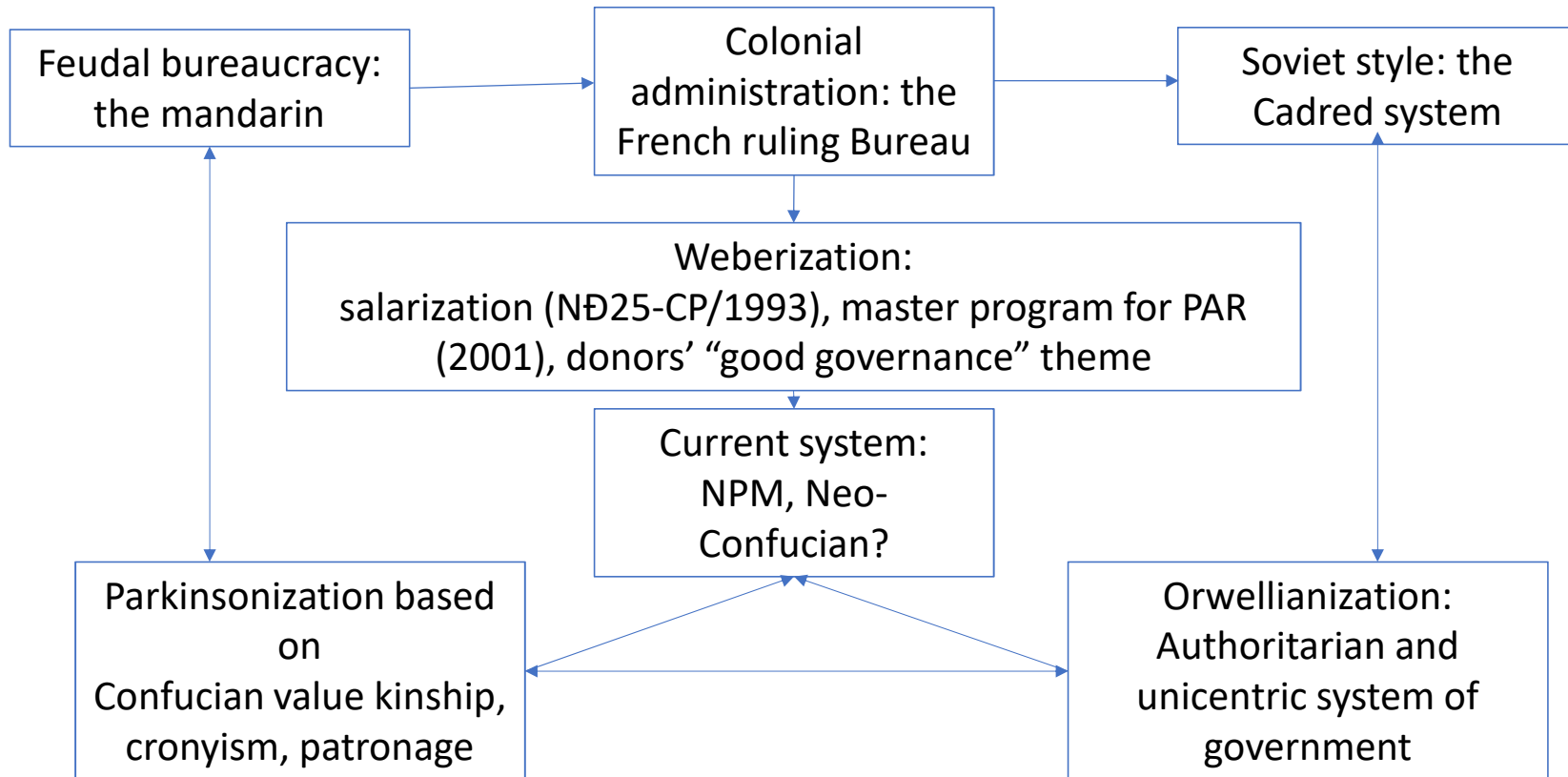
The Reform of Salary  
System for Civil  
Servant in Vietnam

Những điểm giống và khác nhau về tuyển dụng, đào tạo và động viên nhân lực ở khu vực công so với khu vực tư, của Việt Nam so với thế giới.

Những trục trặc trong tuyển dụng, đào tạo và động viên ở khu vực công của Việt Nam.

Đề xuất hay gợi ý về giải pháp.

Question 2: WB in Vietnam, does it really exist?



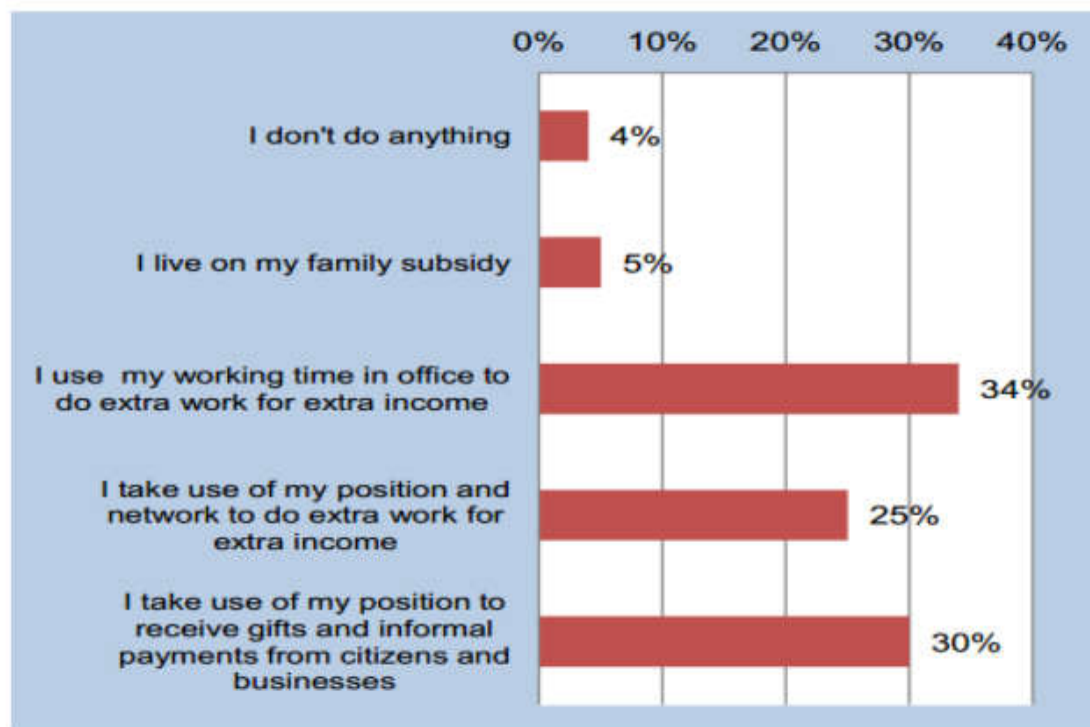
Source: Simon (2016) *Bureaucratization and the state revisited: Critical Reflections on Administrative reforms in Post-Renovation Việt Nam*



**Bảng 5.3.3.1: Tỷ lệ phần trăm các câu trả lời của công chức đối với câu hỏi: Nếu tiền lương hàng tháng không đủ đáp ứng chi phí sinh hoạt, bạn sẽ làm gì để tăng thu nhập?**

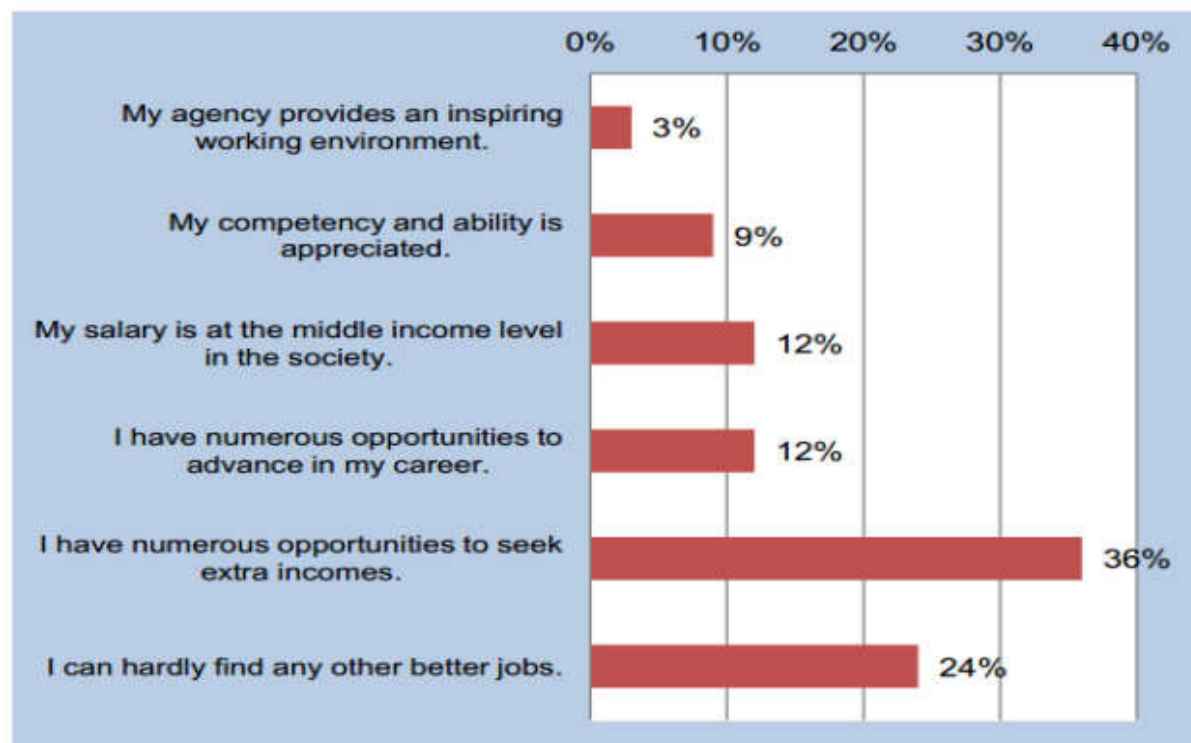
(Số người được phỏng vấn = 15.016)

( Bui, Thi Thuy Ngan. 2015)



Nguồn: Acuña-Alfaro, Jairo (2012) On Incentives and Salaries in Vietnam's Public Sector. Vietnam Law & Legal Forum. January-February. Dựa vào khảo sát điều tra trực tuyến tại [www.vietnamnet.vn](http://www.vietnamnet.vn)

**Bảng 5.3.3.2: Tỷ lệ phần trăm các câu trả lời cho câu hỏi: Nếu bạn là công chức, những lý do gì khiến bạn tiếp tục làm việc trong bộ máy nhà nước? (Số người được phỏng vấn = 10.745)**  
( Bui, Thi Thuy Ngan. 2015)



Nguồn: Acuña-Alfaro, Jairo (2012) On Incentives and Salaries in Vietnam's Public Sector. Vietnam Law & Legal Forum. January-February. Dựa vào khảo sát điều tra trực tuyến tại [www.vietnamnet.vn](http://www.vietnamnet.vn)