

CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU

1.1. Bối cảnh chính sách

Khu vực công với chế độ chức nghiệp gần như trọn đời, hoạt động bằng ngân sách nhà nước, ràng buộc chặt chẽ về thứ bậc, quyền hạn lại là khu vực dễ nảy sinh sự trì trệ, quan liêu thái quá, và tâm lý ỷ lại ở các nhân viên nhà nước. Vì vậy, các nhà lãnh đạo luôn phải đối mặt với thách thức tìm kiếm động lực thúc đẩy để nhân viên làm việc hăng say và năng suất cao hơn. Mặt khác, trong những năm qua hiện tượng “chảy máu chất xám” trở nên phổ biến hơn khi ngày càng nhiều cá nhân có năng lực tốt chuyển từ khu vực công sang khu vực tư nhân. Từ nghiên cứu của Duke (1999) thực hiện tại 4 thành phố là Budapest, Prague, Warsaw, Krakow cho thấy do thu nhập thấp nên các nhân viên nhà nước thường phải đa dạng hóa nguồn thu nhập của gia đình bằng công việc phụ thứ hai, thậm chí thứ ba. Cũng trong nghiên cứu này đã chỉ ra lực lượng lao động tại các cơ quan nhà nước hiện nay phần lớn là phụ nữ. Thế nhưng thanh niên trong độ tuổi 18-39 với tinh thần cầu tiến cao lại thường chọn làm việc ở các tổ chức tư nhân. Theo Tuyết Mai (2013) từ báo cáo tình hình Thanh Niên năm 2012 của Viện nghiên cứu Thanh Niên cho thấy có khoảng 50% thanh niên - những người đang là CBCCVC nhà nước, cho rằng môi trường làm việc tại cơ quan không phù hợp, thiếu điều kiện tạo động lực phát triển khiến thanh niên lo lắng và muốn chuyển sang khu vực tư.

Tại Việt Nam, trước tình trạng cán bộ nhà nước đi làm không đúng thời gian qui định, đi trễ, về sớm, làm việc riêng trong giờ hành chính, thời gian xử lý thủ tục hành chính cho người dân kéo dài... Thủ Tướng đã có Chỉ thị số 05/2008/CT-TTg về việc nâng cao hiệu quả sử dụng thời giờ làm việc của CBCCVC nhà nước. Trong đó phân tích nguyên nhân chủ yếu dẫn đến những khuyết điểm của CBCCVC là do người đứng đầu các cơ quan, đơn vị của Nhà nước chưa chú trọng *quản lý thời giờ làm việc*; việc xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về thời giờ làm việc chưa nghiêm. Tuy nhiên, kết luận này và những giải pháp chính sách đi kèm trong Chỉ thị 05/2008 chỉ mang tính chất chủ quan mà không có căn cứ khoa học. Một mệnh lệnh hành chính như vậy không thể trở thành đòn bẩy tạo ra động lực làm việc (ĐLLV) cho nhân viên nhà nước, trái lại cần phải có những nghiên cứu cụ thể nhằm làm rõ yếu tố nào thực sự ảnh hưởng đến ĐLLV. Từ đó, các nhà lãnh đạo khu vực công sẽ có cơ sở vững chắc trước khi quyết định chọn lựa công cụ khuyến khích nhân viên phù hợp.

Bên cạnh đó, nghiên cứu Buelens & Van den Broeck (2007) tại Bỉ, và Nawab (2011) tại Pakistan đều chỉ ra sự khác biệt về ĐLLV của nhân viên giữa các tổ chức khu vực công và khu vực tư. Điều này cho thấy, không phải tất cả lý thuyết về quản lý từng được ứng dụng thành công ở khu vực tư đều có thể vận hành tốt ở khu vực công. Hơn nữa, các tác giả như Nevis (1983), Hofstede (1984) (trích trong Gambrel & Cianci, 2003) kết luận rằng những học thuyết về tạo ĐLLV xuất phát từ châu Âu, Hoa Kỳ cần phải có sự điều chỉnh thích hợp trước khi ứng dụng vào các quốc gia có nền văn hóa tập thể như Trung Quốc, Đài Loan hay Việt Nam. Chính vì vậy, việc hình thành một nghiên cứu mà trong đó những đặc trưng cơ bản của khu vực công và yếu tố văn hóa bản địa được cân nhắc kỹ lưỡng là hoàn toàn cần thiết. Đồng thời dựa trên những nhu cầu thực tế của quận Ninh Kiều trong quá trình xây dựng đề án “Phát triển đội ngũ CBCCVC quận Ninh Kiều, TP. Cần Thơ giai đoạn 2013 – 2015, tầm nhìn đến năm 2020”, tôi quyết định thực hiện đề tài **“Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức: trường hợp nghiên cứu quận Ninh Kiều, Tp. Cần Thơ”**.

1.2. Mục tiêu nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện nhằm xây dựng mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của CBCCVC và xác định mức độ tác động của các yếu tố này đến ĐLLV. Từ đó đề xuất những công cụ khuyến khích hợp lý để gia tăng ĐLLV cho các nhân viên khu vực công.

1.3. Câu hỏi chính sách

Câu hỏi 1: Các nhân tố nào có ảnh hưởng đến ĐLLV của CBCCVC?

Câu hỏi 2: Những nhân tố này có mức độ tác động khác nhau như thế nào đến ĐLLV?

Câu hỏi 3: Những can thiệp chính sách nào là cần thiết để tăng ĐLLV cho CBCCVC, từ đó giúp nâng cao hiệu quả làm việc của CBCCVC trong khu vực công?

1.4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là ĐLLV của CBCCVC Việt Nam. Đề tài thực hiện nghiên cứu trường hợp điển hình tại quận Ninh Kiều (NK), Tp. Cần Thơ. Phạm vi nghiên cứu là các đơn vị thuộc sự quản lý trực tiếp của UBND quận NK gồm: 13 đơn vị quản lý nhà nước, 10 đơn vị sự nghiệp, 13 UBND phường.

1.5. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính để hiệu chỉnh thang đo. Sau đó, phương pháp định lượng được vận dụng để xác định các nhân tố có ảnh hưởng đến ĐLLV đồng thời đo lường mức độ tác động của các nhân tố này đến ĐLLV.

1.6. Kết cấu đề tài

Chương 1 giới thiệu bối cảnh chính sách, mục tiêu nghiên cứu, câu hỏi chính sách, đối tượng và phạm vi nghiên cứu. Chương 2 trình bày cơ sở lý thuyết, lược khảo tài liệu, xây dựng thang đo và đề xuất mô hình nghiên cứu. Chương 3 chi rõ nội dung của các phương pháp nghiên cứu, chọn mẫu, xác định kích thước mẫu. Chương 4 mô tả dữ liệu khảo sát, trình bày kết quả phân tích và kiểm định giả thuyết. Chương 5 đề xuất các gợi ý chính sách nhằm làm tăng ĐLLV của CBCCVC.