

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Nghiên cứu - Trao đổi

Thiết lập mô hình các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng công chức, viên chức

14:44 | 24/12/2024

EFR Bối cảnh chuyển đổi số đang đặt ra yêu cầu cao về chất lượng của đội ngũ công chức, viên chức, đòi hỏi có những nghiên cứu kịp thời để giúp đội ngũ này đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

Trịnh Thu Thủy, Nguyễn Văn Chung

Trường Kinh tế, Đại học Bách khoa Hà Nội

Tóm tắt

Trong bối cảnh quốc gia đang tích cực phát triển đội ngũ quản lý cán bộ chất lượng cao trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế số và phát triển kinh tế xanh, đội ngũ công chức, viên chức (CCVC) đóng vai trò quan trọng, là một trong những lực lượng nòng cốt giúp nền kinh tế chuyển đổi số và phát triển bền vững. Vận dụng phương pháp nghiên cứu tại bàn, nhóm tác giả đã xây dựng mô hình nghiên cứu gồm 12 nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng CCVC, có 3 nhóm yếu tố tác động tới chất lượng CCVC: nhóm yếu tố khách quan ngoài doanh nghiệp, nhóm yếu tố khách quan thuộc doanh nghiệp và nhóm yếu tố chủ quan thuộc về bản thân CCVC. Từ đó, mô hình các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng CCVC cùng với 12 giả thuyết được thiết lập.

Từ khóa: công chức, viên chức, chất lượng, yếu tố ảnh hưởng

Summary

In the context of the country actively developing a team of high-quality cadre managers in the process of transforming the digital economy and growing a green economy, the team of civil servants and public employees plays a crucial role, being one of the core forces helping the economy transform digitally and develop sustainably. Applying the desk research method, the authors build a research model consisting of 12 factors affecting the quality of civil servants and public employees, with 3 groups of factors affecting the quality of civil servants and public employees: a group of objective factors outside the enterprise, a group of objective factors belonging to the enterprise and a group of subjective factors belonging to the civil servants and public employees themselves. From there, a model of factors affecting the quality of civil servants and public employees and 12 hypotheses are established.

Keywords: civil servants, public employees, quality, influencing factors

GIỚI THIỆU

Chất lượng đội ngũ CCVC không còn là một vấn đề mới, đặc biệt là tại nhiều quốc gia trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Nghiên cứu về đội ngũ CCVC trong hệ thống nhà nước đã thu hút sự quan tâm của nhiều lĩnh vực khoa học như chính trị học và quản lý công, với sự tham gia tích cực từ các nhà nghiên cứu và nhà quản lý. Vấn đề về chất lượng của đội ngũ CCVC là một chủ đề thường xuyên được đề cập và không kém phần phức tạp. Đã có nhiều nghiên cứu, khảo sát và tìm hiểu sâu sắc về vấn đề này từ phía cộng đồng nhà khoa học, nhà quản lý, những người tham gia định hình chính sách và các bên liên quan khác. Các công trình nghiên cứu đã được công bố với nhiều góc nhìn, mức độ và hình thức thể hiện khác nhau, đặc trưng cho sự đa dạng của các

tác giả và quan điểm nghiên cứu. Tuy nhiên, bối cảnh chuyển đổi số đang đặt ra yêu cầu cao về chất lượng của đội ngũ CCVC, đòi hỏi có những nghiên cứu kịp thời để giúp đội ngũ này đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Công chức và viên chức

Căn cứ theo quy định tại khoản 1 Điều 1 Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi 2019, công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Căn cứ theo quy định tại Điều 2 Luật Viên chức, viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

Sự khác biệt giữa công chức và viên chức được thể hiện tại Bảng.

Bảng: So sánh khác biệt giữa công chức và viên chức

T	Tiêu chí	Công chức	Viên chức
1	Nơi làm việc	- Cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam - Nhà nước - Tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện - Trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng - Trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an	Đơn vị sự nghiệp công lập
2	Biên chế	Trong biên chế	Làm việc theo hợp đồng làm việc
3	Lương	Hưởng lương từ ngân sách nhà nước	Hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập
4	Nguồn gốc	Được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong biên chế	Được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc theo chế độ hợp đồng

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Chất lượng CCVC

Chất lượng được xem là “cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc” (Viện Ngôn ngữ học, 2000). Đây là cách đánh giá một con người, một sự việc, một sự vật trong cái đơn nhất, cái tính độc lập của nó.

Theo Bách khoa toàn thư (2024), chất lượng là một phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật để phân biệt nó với sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật, biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Chất lượng là sự liên kết các thuộc tính

của sự vật lại làm một, gắn bó với sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không tách khỏi sự vật.

Như vậy, chất lượng đội ngũ CCVC có thể hiểu là khả năng giải quyết các vấn đề, khả năng thỏa mãn các yêu cầu của tổ chức, cá nhân (khách hàng) về cung ứng các dịch vụ hành chính. Chất lượng của đội ngũ CCVC được đánh giá dựa trên các tiêu chuẩn của đội ngũ CCVC, bao gồm các quy định cụ thể về trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức và các yêu cầu khác đối với từng ngành nghề cụ thể.

Để đánh giá chất lượng của đội ngũ CCVC, cần xem xét chất lượng của từng cá nhân. Chất lượng của mỗi CCVC là sự kết hợp của nhiều phẩm chất, bao gồm sức khỏe, trí tuệ khoa học, chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức, ý chí, niềm tin, năng lực và khả năng thực hiện nhiệm vụ một cách hiệu quả, cũng như sự gắn bó với tập thể và cộng đồng.

Bối cảnh chuyển đổi số đang đặt ra yêu cầu cao về chất lượng của đội ngũ CCVC. Điều này đòi hỏi không chỉ đáp ứng các tiêu chuẩn về trình độ và phẩm chất theo quy định của CCVC, mà còn đề xuất một số yêu cầu khác như việc trở thành tấm gương mẫu, tiên phong trong lý luận và thực tiễn, tuân thủ đạo đức và chủ trương, có tinh thần kỷ luật cao, tư duy khoa học và lý luận sắc bén. Ngoài ra, CCVC cũng cần phải dũng cảm, dám nghĩ dám làm, thực hiện và chịu trách nhiệm, đồng thời thể hiện khả năng kết hợp tri thức khoa học, kinh nghiệm và kỹ năng thực tiễn một cách nhạy bén và linh hoạt, luôn tuân thủ nghiêm túc chủ trương, đường lối, chính sách và pháp luật của Đảng và Nhà nước.

Các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng CCVC

Yếu tố khách quan ngoài doanh nghiệp

Chế độ, chính sách, đãi ngộ đối với CCVC

Chế độ và chính sách đối với đội ngũ CCVC đại diện cho hệ thống các quy định được đặt ra bởi Chính phủ và các bộ, ban, ngành, nhằm tạo ra và nâng cao chất lượng của đội ngũ CCVC. Những chính sách và chế độ này bao gồm các quy định về ưu tiên tuyển dụng, ưu đãi, thu hút nhân tài vào đội ngũ CCVC. Ngoài ra, các chính sách đó cũng bao gồm các quy định nhằm tạo điều kiện cho cán bộ và CCVC có điều kiện học tập, nâng cao trình độ và cung cấp môi trường làm việc thuận lợi.

Các chế độ và chính sách cũng liên quan đến việc hiện đại hóa công sở, nhà công vụ và trang thiết bị làm việc trong công sở. Các chính sách đó bao gồm cả phương tiện để thực hiện công việc và bảo đảm sự quan tâm, hỗ trợ về vật chất khi công chức gặp khó khăn trong công việc. Ngoài ra, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cũng là một phần quan trọng của các chính sách này.

Chế độ và chính sách này không chỉ do con người tạo ra, mà còn ảnh hưởng mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Các chính sách đó có thể là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình và trách nhiệm của từng người, nhưng cũng có thể hạn chế tài năng và sáng tạo của công chức. Do đó, nâng cao chất lượng CCVC phải đi đôi với việc đổi mới hệ thống cơ chế và chính sách.

Thị trường lao động bên ngoài

Thị trường lao động bên ngoài đặt ra những ảnh hưởng đáng kể đối với quá trình tuyển dụng CCVC. Thị trường lao động có thể được hiểu qua sự cân đối giữa cung và cầu lao động. Khi cung lao động vượt xa cầu lao động, quá trình tuyển dụng CCVC trở nên thuận lợi hơn và ngược lại. Trong tình huống này, không chỉ có khả năng tuyển dụng đủ lượng CCVC theo chỉ tiêu, mà còn có cơ hội chọn lựa ứng viên có tiềm năng cao.

Nói về thị trường lao động, không thể không nhắc đến chất lượng của lao động cung ứng. Nếu chất lượng lao động trên thị trường là cao và đa dạng, điều này sẽ đóng góp đáng kể vào việc nâng cao chất lượng của quá trình tuyển dụng. Do đó, cả về quy mô và chất lượng, thị trường lao động có ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến quá trình tuyển dụng công chức.

Khen thưởng và kỷ luật

Trong các cơ quan hành chính, sự thành công của người lãnh đạo quản lý chủ yếu phụ thuộc vào hiệu suất và hiệu quả thực thi công vụ của từng cán bộ, CCVC. Tuy nhiên, do đặc điểm hoạt động trong ngân sách nhà nước, với ràng buộc chặt chẽ về cấp bậc và chế độ thường được giữ suốt sự nghiệp, môi trường này thường dễ gặp sự trì trệ và thiếu sáng tạo trong đội ngũ CCVC. Để giải quyết vấn đề này, công tác thi đua và khen thưởng trở thành công cụ quan trọng tác động trực tiếp đến động lực làm việc của đội ngũ CCVC trong hệ thống công vụ.

Trong khi đó, kỷ luật là quá trình xử lý công chức khi họ vi phạm trong quá trình thi hành công vụ, không tuân thủ quy chế làm việc, hoặc không đạt chất lượng công việc được giao, đóng vai trò không thể thiếu trong việc duy trì nề nếp làm việc và kỷ cương trật tự xã hội.

Nhân tố khách quan thuộc doanh nghiệp

Các yếu tố môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến, mối quan hệ nội bộ, quy chế chi tiêu và lương thưởng trong một đơn vị có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nhân viên. Tất cả các yếu tố này đều đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hoặc làm suy giảm chất lượng nhân viên tại đơn vị.

Môi trường làm việc: Môi trường làm việc tích cực, an toàn và tạo điều kiện thuận lợi cho sự sáng tạo, thoải mái giúp nhân viên cảm thấy hài lòng và cống hiến hết mình. Môi trường làm việc căng thẳng hoặc thiếu an toàn có thể dẫn đến giảm động lực làm việc, thậm chí tăng tỷ lệ nghỉ việc.

Cơ hội thăng tiến nghề nghiệp: Nếu đơn vị có lộ trình thăng tiến rõ ràng và công bằng, nhân viên sẽ có động lực để phát triển, học hỏi và nâng cao năng lực của bản thân. Ngược lại, thiếu cơ hội thăng tiến dễ dẫn đến sự không hài lòng, giảm cam kết với tổ chức và chất lượng làm việc.

Mối quan hệ trong nội bộ đơn vị: Mối quan hệ tốt giữa các nhân viên với nhau và giữa nhân viên với lãnh đạo tạo ra môi trường hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, giúp nâng cao hiệu quả công việc. Mâu thuẫn trong nội bộ có thể làm giảm sự hài lòng và tăng áp lực công việc, ảnh hưởng xấu đến hiệu suất và chất lượng.

Quy chế chi tiêu: Quy chế chi tiêu minh bạch, công bằng và phù hợp với nhu cầu của đơn vị tạo niềm tin cho nhân viên và thúc đẩy họ gắn bó lâu dài. Nếu quy chế chi tiêu không hợp lý, nhân viên có thể cảm thấy bất công, ảnh hưởng đến tinh thần làm việc.

Lương thưởng: Lương thưởng là yếu tố quan trọng giúp nhân viên cảm thấy công sức mình được ghi nhận và đánh giá đúng. Nếu mức lương và chế độ thưởng không tương xứng với công sức, nhân viên có thể giảm động lực làm việc, ảnh hưởng đến chất lượng và năng suất công việc.

Chính sách tuyển dụng đầu vào: Việc tuyển dụng CCVC có vai trò quan trọng trong việc định hình chất lượng của lực lượng CCVC hiện tại và tương lai. Quá trình này nhằm mục tiêu tìm kiếm những cá nhân đủ tài năng, phẩm chất và đạo đức để đảm nhận các vị trí công việc. Đây là bước khởi đầu quan trọng trong việc xây dựng và phát triển một đội ngũ CCVC vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội và hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

Chính sách đào tạo: Áp dụng phương pháp giảng dạy, đào tạo tích cực, lấy học viên làm trung tâm, kết hợp với việc sử dụng công nghệ thông tin, hướng đến giải quyết các vấn đề thực tiễn cũng là yếu tố quan trọng.

Thanh tra, giám sát chất lượng công việc: Việc kiểm tra đội ngũ CCVC có vai trò quyết định đến chất lượng của đội ngũ này. Nếu quá trình kiểm tra được thực hiện một cách chính xác, khách quan và công bằng, kỷ cương công vụ sẽ được đảm bảo, đồng thời tạo tác động tích cực đối với CCVC. Điều này không chỉ khuyến khích, động viên những cá nhân có thành tích tốt, mà còn góp phần loại bỏ những cá nhân có biểu hiện tiêu cực trong công tác.

Yếu tố chủ quan thuộc về bản thân CCVC

Các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến chất lượng của CCVC bao gồm những yếu tố thuộc về bản thân cá nhân

họ, từ kỹ năng chuyên môn đến thái độ làm việc. Những yếu tố này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc mà còn quyết định đến sự phát triển sự nghiệp của CCVC.

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Trình độ học vấn, kiến thức chuyên môn và khả năng nghiệp vụ của CCVC là yếu tố nền tảng. Những người có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo bài bản sẽ có năng lực tốt hơn trong việc thực hiện công việc, góp phần nâng cao hiệu quả công việc.

Kỹ năng làm việc: Các kỹ năng như kỹ năng quản lý, giao tiếp, ra quyết định, giải quyết vấn đề và làm việc nhóm có tác động lớn đến hiệu quả làm việc. CCVC cần có khả năng áp dụng những kỹ năng này để làm việc hiệu quả trong môi trường công việc phức tạp và thay đổi nhanh chóng.

Đạo đức nghề nghiệp: Tinh thần trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp và ý thức kỷ luật là những yếu tố quan trọng. Một CCVC có đạo đức nghề nghiệp tốt sẽ có trách nhiệm với công việc, không bị ảnh hưởng bởi lợi ích cá nhân hay tiêu cực, từ đó nâng cao hiệu quả làm việc.

Thái độ làm việc và động lực cá nhân: Thái độ tích cực trong công việc, sự đam mê và tận tụy với công việc ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất và chất lượng công việc. CCVC cần có tinh thần làm việc chăm chỉ, cầu tiến và sẵn sàng học hỏi để phát triển bản thân.

Khả năng thích ứng với thay đổi: Môi trường công việc hiện đại yêu cầu CCVC có khả năng thích ứng với các thay đổi về công nghệ, quy định pháp luật và môi trường làm việc. Những người linh hoạt, có khả năng học hỏi và cập nhật kiến thức mới sẽ làm việc hiệu quả hơn.

Tự học và nâng cao trình độ: Sự chủ động trong việc học tập và nâng cao trình độ của CCVC giúp họ không ngừng hoàn thiện bản thân, đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công việc. Điều này không chỉ bao gồm việc học qua các khóa đào tạo chính quy, mà còn thông qua việc tự học và trao đổi kinh nghiệm.

Tổng quan nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng CCVC

Nghiên cứu của Đỗ Phú Trần Tình và cộng sự (2012) phát hiện ra 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên đối với doanh nghiệp là: Cơ hội thăng tiến; Chính sách khen thưởng và phúc lợi; Quan hệ với lãnh đạo; Điều kiện làm việc; Mức độ phù hợp với mục tiêu nghề nghiệp. Trong đó, Cơ hội thăng tiến là yếu tố tác động mạnh nhất. Kết quả có được từ nghiên cứu là một gợi ý quan trọng cho các doanh nghiệp trong việc xây dựng các chiến lược và kế hoạch phù hợp nhằm duy trì tốt hơn nguồn nhân lực cho đơn vị mình.

Nguyễn Thị Thảo (2014) đã xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước bao gồm các nhân tố chủ quan và nhân tố khách quan. Trong đó, nhân tố khách quan bao gồm: (1) Chế độ, chính sách với công chức; (2) Ảnh hưởng thị trường lao động bên ngoài; (3) Chính sách khen thưởng, kỷ luật. Nhân tố chủ quan bao gồm: Tinh thần trách nhiệm trong công tác và Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức. Trong tất cả các yếu tố trên, tác giả nhấn mạnh Chế độ, chính sách đối với công chức là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức. Chế độ, chính sách là do con người tạo ra, nhưng đồng thời lại tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chế độ, chính sách hợp lý có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người, nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động, làm thui chột tài năng, sáng tạo của công chức. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng công chức phải gắn liền với đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách.

Nguyễn Hoàng Nam (2024) đã xác định và đo lường tác động của các nhân tố đến động lực làm việc của cán bộ nhân viên tại các ngân hàng có vốn sở hữu nhà nước. Kết quả chỉ ra 5 nhân tố có tác động tích cực được sắp xếp theo thứ tự ưu tiên giảm dần như sau: Tiền lương và phúc lợi; Cơ hội học tập và thăng tiến; Phong cách lãnh đạo; Điều kiện môi trường làm việc; Sự công nhận của lãnh đạo.

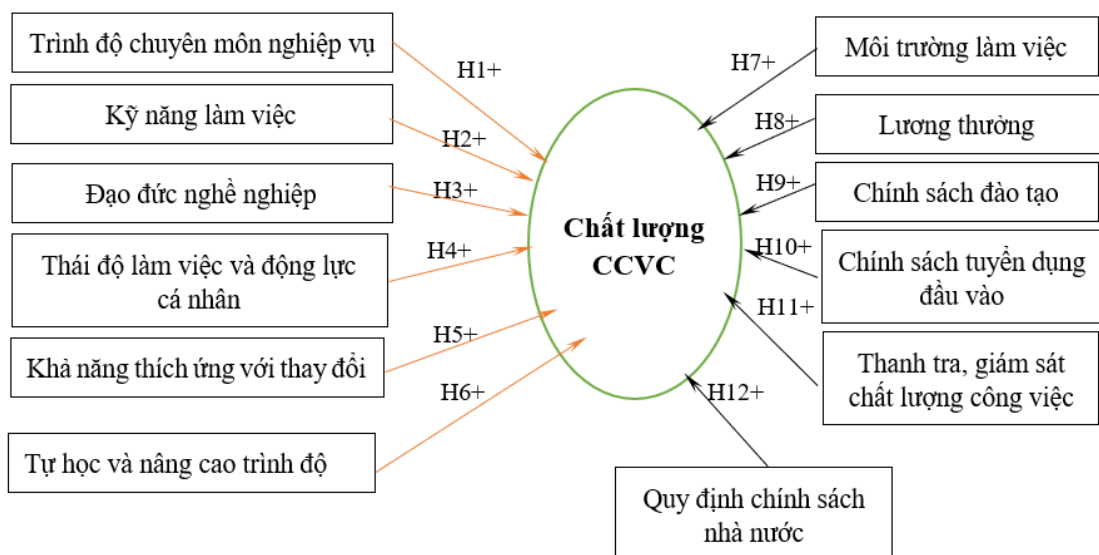
Đỗ Thị Thúy Hằng (2024) đã kết luận, có 8 nhân tố ảnh hưởng chính đến Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội gồm: (1) Đào tạo, bồi dưỡng (tổ chức lớp học, nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo bồi dưỡng gắn với nhu cầu, gắn với sử dụng và gắn theo chức danh); (2) Chính sách đãi ngộ (chính sách đãi ngộ tốt, tương xứng với sự cống hiến của công chức

sẽ thúc đẩy công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình); (3) Đánh giá công chức (tạo động lực cho công chức, giúp nhà quản lý bố trí, sử dụng đúng công chức, từ đó tạo sự hứng thú, phát huy khả năng của công chức, góp phần nâng cao kết quả thực thi công vụ của công chức); (4) Sử dụng công chức (phát huy được năng lực sở trường của công chức, từ đó nâng cao kết quả thực thi công vụ của công chức); (5) Kỷ cương, kỷ luật (tuân thủ nguyên tắc, chuẩn mực trong thực thi nhiệm vụ, tuân thủ về thời gian, chịu trách nhiệm về kết quả thực thi công vụ); (6) Phong cách lãnh đạo (quan tâm đến lợi ích tập thể, mẫu mực trong công việc, tâm huyết với công việc, luôn quan tâm, khuyến khích động viên công chức, công bằng trong khen thưởng, kỷ luật công chức, sẽ khuyến khích, tạo thêm động lực cho công chức); (7) Đổi mới sáng tạo (tìm kiếm những ý tưởng mới để thực hiện tốt hơn những vấn đề hiện tại, giải quyết những vấn đề khó, mới, sự hiện thực hóa ý tưởng đó trên thực tiễn, mang lại những hữu ích cho cơ quan, đơn vị); (8) Gắn kết với công việc (thể hiện sự hứng thú trong công việc, sự tập trung khi làm việc, sự kiên trì, nỗ lực, sẵn sàng dành thêm thời gian để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao).

MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT

Dựa trên cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu, nhóm tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu (trình bày tại Hình) các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng CCVC, bao gồm cả yếu tố khách quan thuộc về doanh nghiệp và yếu tố bên ngoài doanh nghiệp, cũng như yếu tố chủ quan thuộc về bản thân CCVC.

Hình: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Giả thuyết nghiên cứu được phát biểu như sau:

H1: Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của CCVC càng tốt, chất lượng CCVC càng được cải thiện.

H2: Kỹ năng làm việc sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng CCVC.

H3: Đạo đức nghề nghiệp tác động tích cực chất lượng CCVC.

H4: Thái độ làm việc và động lực cá nhân tích cực giúp CCVC cải thiện chất lượng.

H5: Khả năng thích ứng với thay đổi càng tốt, chất lượng CCVC càng được cải thiện.

H6: Khả năng tự học và nâng cao trình độ của CCVC có ảnh hưởng tích cực tới chất lượng CCVC.

H7: Môi trường làm việc tốt giúp cải thiện chất lượng CCVC.

H8: Chính sách lương thưởng tốt giúp nâng cao chất lượng CCVC.

H9: Chính sách đào tạo hữu ích sẽ giúp cải thiện chất lượng CCVC.

H10: Chính sách tuyển dụng đầu vào ảnh hưởng tới chất lượng CCVC.

H11: Thanh tra, giám sát chất lượng công việc kịp thời, thường xuyên sẽ giúp chất lượng CCVC được cải thiện.

H12: Quy định chính sách nhà nước ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng CCVC.

KẾT LUẬN

Chất lượng đội ngũ CCVC ngày càng được chú trọng cải thiện và nâng cao, là yếu tố quan trọng giúp cải thiện hiệu suất và hiệu quả công việc, đặc biệt trong giai đoạn chuyển đổi số và phát triển bền vững của nền kinh tế ngày nay. Dựa trên tổng quan nghiên cứu về chất lượng CCVC, nhóm tác giả thiết lập mô hình gồm 12 nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng CCVC, đó là: Trình độ chuyên môn nghiệp vụ; Kỹ năng làm việc; Đạo đức nghề nghiệp; Thái độ làm việc và động lực cá nhân; Khả năng thích ứng với thay đổi; Tự học và nâng cao trình độ; Môi trường làm việc; Lương thưởng; Chính sách đào tạo; Chính sách tuyển dụng đầu vào; Thanh tra, giám sát chất lượng công việc; Quy định chính sách nhà nước.

Khi các yếu tố này được cải thiện tốt hơn, điều chỉnh theo hướng chủ động, thì sẽ tác động tích cực tới chất lượng CCVC theo chiều hướng tốt hơn, giúp cải thiện và nâng cao chất lượng CCVC (Vuong và Nguyen, 2024). Mô hình nghiên cứu được thiết lập là hữu ích cho việc kiểm định dữ liệu trong các nghiên cứu định lượng tiếp theo./.

Tài liệu tham khảo

1. Bách khoa toàn thư (2024), *Khái niệm Chất lượng*, <http://bachkhoatoanthu.vass.gov.vn>
2. Đinh Như Tiến (2013), Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC trong tình hình mới, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, 209.
3. Đỗ Phú Trần Tình và cộng sự (2012), Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên trẻ với doanh nghiệp, *Tạp chí Phát triển và Hội nhập*, 7(17).
4. Đỗ Thị Thúy Hằng (2024), Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, 14.
5. Nguyễn Hoàng Nam (2024), Nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, viên chức và người lao động tại các ngân hàng có vốn sở hữu nhà nước, *Tạp chí Ngân hàng*, 18.
6. Nguyễn Ngọc Hiến (2015), *Các giải pháp thúc đẩy cải cách hành chính ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia.
7. Nguyễn Thị Thảo (2014), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Lao động - Xã hội.
8. Phạm Thị Út Hạnh (2015), *Công tác tuyển dụng nhân lực của công ty CP nhiệt điện Phả Lại*. Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Lao động - Xã hội.
9. Trần Thanh Hoa (2023), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại văn phòng Cục Thuế Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Nội vụ.
10. Viện Ngôn ngữ học (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.
11. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*. AISDL.

Ngày nhận bài: 21/10/2024; Ngày phản biện: 02/12/2024; Ngày duyệt đăng: 23/12/2024

URL: <https://kinhtevadubao.vn/thiet-lap-mo-hinh-cac-yeu-to-anh-huong-toi-chat-luong-cong-chuc-vien-chuc-30669.html>

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư