

TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO CÁN BỘ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN BẾN LỨC, TỈNH LONG AN

Create work motivation for for civil servants and officers at the People's Committee of Ben Luc district, Long An province

Huỳnh Thị Mộng Tuyền¹

¹Học viên Cao học Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Việt Nam
mongtuyen183028@mail.com

Tóm tắt — Việc tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức, viên chức tại Ủy ban nhân dân huyện Bến Lức, tỉnh Long An trong giai đoạn 2021 - 2023 đã đạt được một số kết quả tích cực. Tuy nhiên, bên cạnh đó công ty vẫn còn một số hạn chế như: Việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức ở một số cơ quan, đơn vị còn né tránh, nề nang chưa phản ánh đầy đủ thực chất năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ... Vì vậy, nghiên cứu phân tích thực trạng và đề ra giải pháp như: Hoàn thiện chính sách kích thích tài chính, đổi mới hình thức khen thưởng,... nhằm tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức, viên chức tại đây.

Abstract — Creating work motivation for civil servants and public employees at the People's Committee of Ben Luc district, Long An province in the period 2021 - 2023 has achieved some positive results. However, besides that, the company still has some limitations such as: The assessment of cadres, civil servants, and public employees in some agencies and units is still evasive and does not fully reflect the true capacity. of officials, civil servants, public employees... Therefore, research analyzes the current situation and propose solutions such as: Completing financial stimulus policies, innovating reward forms,... to create motivation to work. jobs for civil servants and public employees here.

Từ khóa — Tạo động lực, cán bộ công chức, Bến Lức, motivation, civil servants.

1. Đặt vấn đề

Cán bộ công chức, viên chức có vai trò hết sức quan trọng trong việc tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, tăng cường đại đoàn kết toàn dân, phát huy quyền làm chủ của Nhân dân, tổ chức cuộc sống của cộng đồng dân cư, xóa đói giảm nghèo, phát triển kinh tế - xã hội. Chính vì thế, mọi đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước được thực hiện có hiệu quả, thành công hay không có phần đóng góp quan trọng của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân, đến nay chất lượng cán bộ, công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Bến Lức, tỉnh Long An vẫn còn tồn tại yếu kém, hạn chế. Một số cán bộ công chức của huyện chưa phát huy hết vai trò trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, thiếu chuyên nghiệp, trong xử lý công việc còn lúng túng; dưới tác động kinh tế - xã hội của huyện càng ngày càng phát triển, một số cán bộ công chức, viên chức thôi việc, tự ý bỏ việc với sự không hài lòng về thu nhập, các phúc lợi xã hội, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến, cũng như không hài lòng về các chế độ chính sách như đào tạo chuyên môn,

bồi dưỡng nghiệp vụ, khen thưởng, thu hút nguồn nhân lực.... Với thực tế trên, bài viết này tập trung nghiên cứu về thực trạng tạo động lực cho cán bộ công chức, viên chức tại Ủy ban nhân dân huyện Bến Lức, tỉnh Long An.

2. Thực trạng tạo động lực làm việc cán bộ công chức, viên chức tại Ủy ban nhân dân huyện Bến Lức, tỉnh Long An

2.1. Tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức, viên chức

Động lực là những nhân tố bên trong kích thích con người nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép, tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Động lực làm việc là sự thúc đẩy con người làm việc hăng say, giúp cho họ phát huy được sức mạnh tiềm tàng bên trong, vượt qua được những thách thức, khó khăn để hoàn thành công việc một cách tốt nhất. Theo Mitchell (1982), động lực làm việc là các quá trình thể hiện cường độ, định hướng và mức độ nỗ lực cá nhân nhằm đạt được mục tiêu. Còn theo Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2014), động lực làm việc là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào

đó. Như vậy, động lực xuất phát từ bản thân của mỗi con người. Khi con người ở những vị trí khác nhau, với những đặc điểm tâm lý khác nhau, sẽ có những mục tiêu mong muốn khác nhau. Chính vì động lực của mỗi con người khác nhau, nên nhà quản lý cần có những cách tác động khác nhau để đạt được mục tiêu trong quản lý. Do động lực làm việc có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả làm việc của tổ chức hành chính, nên việc tạo động lực làm việc luôn được quan tâm ở bất cứ tổ chức nào, cho dù đó là tổ chức của nhà nước hay tổ chức tư. Đối với quốc gia, việc tạo động lực cho đội ngũ công chức đặc biệt được coi trọng, bởi họ là bộ phận quan trọng quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước. Nếu công chức không có động lực làm việc hoặc động cơ làm việc không tích cực, thì sẽ ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc, từ đó tác động không tốt đến xã hội, đến công dân - đối tượng phục vụ của các cơ quan nhà nước.

Theo nghiên cứu của Nguyễn Bé Sáu (2022), động lực làm việc có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả làm việc của tổ chức hành chính, nên tạo động lực làm việc luôn được quan tâm ở bất cứ tổ chức nào. Nếu cán bộ, công chức không có động lực làm việc hoặc động cơ làm việc không tích cực sẽ ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của cơ quan Nhà nước và có tác động không tốt đến xã hội, đến công dân. Do đó, đối với bất cứ quốc gia nào, việc

tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức có tầm quan trọng đặc biệt, vì họ là bộ phận quan trọng quyết định đến hiệu quả của bộ máy Nhà nước.

2.2. Thực trạng tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức, viên chức tại Ủy ban nhân dân huyện Bến Lức, tỉnh Long An

UBND huyện đảm bảo cho cán bộ, công chức, viên chức được hưởng những quyền lợi cơ bản trong các chế độ nhất định như chế độ hưu trí; chế độ người có công với nhà nước; chế độ khen thưởng công chức; chính sách nhà ở và phương tiện làm việc hợp lý cho công chức; chế độ thai sản đối với công chức nữ; phát triển hệ thống bảo hiểm trong cơ quan Nhà nước đồng thời mở rộng các dịch vụ xã hội công cộng tạo điều kiện cho cán bộ công chức được hưởng thụ nhiều hơn về văn hóa, giáo dục và y tế cùng với những chế độ ưu đãi khác.

Nguồn trợ cấp từ việc tiết kiệm chi tiêu hay từ các nguồn khác (nếu có), vào các ngày lễ, Tết, ngày 30/4, ngày 1/5 được sử dụng để:

Trợ cấp Bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn, hỗ trợ viện phí cho công chức

Mua quà cho cán bộ, công chức khi nghỉ hưu: 500.000 đồng.

Hỗ trợ thai sản cho cán bộ, công chức nữ: 500.000 đồng.

Bảng 1. Cơ cấu tiền lương giai đoạn 2021 - 2023

Chỉ tiêu	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Chi lương cơ bản	11,21	43,91	12,11	43,16	13,5	43,80
Chi phụ cấp	8,3	32,51	9,06	32,29	10,11	32,80
Chi phúc lợi	6,02	23,58	6,89	24,55	7,21	23,39
Tổng	25,53	100	28,06	100	30,82	100

Đơn vị tính: Tỷ đồng, %

Nguồn: UBND huyện Bến Lức, tỉnh Long An

Bảng 1 cho thấy, giai đoạn 2021 - 2023, cơ cấu tiền lương biến động theo chiều hướng tăng dần. Trong đó, chi lương cơ bản luôn chiếm tỷ trọng cao nhất, trên 43%. Tiếp theo

là chi phụ cấp, chiếm tỷ lệ trên 32%. Phần chi phúc lợi chỉ chiếm dao động trong khoảng 23,39%. Tỷ lệ chi phúc lợi nhìn chung khá thấp.

Bảng 2. Mức thưởng cho cá nhân đạt các danh hiệu trong năm 2023

Danh hiệu khen thưởng	Mức thưởng
Chiến sỹ thi đua cơ sở (Ủy ban nhân dân huyện)	1.490.000
Chiến sỹ thi đua cấp tỉnh	4.470.000
Lao động tiên tiến (Ủy ban nhân dân huyện)	450.000

Đơn vị tính: Đồng

Giấy khen (Ủy ban nhân dân huyện)	450.000
Bảng khen (Ủy ban nhân dân tỉnh)	1.490.000

Nguồn: UBND huyện Bến Lức, tỉnh Long An

Bảng 3. Khảo sát mức độ thỏa mãn của cán bộ, công chức, viên chức

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ thỏa mãn					Điểm thống kê
		1	2	3	4	5	
1	Công việc hiện tại (công việc thú vị, thách thức, đa dạng...)	0	0	5	25	70	4,65
2	Mức lương phù hợp với công việc	0	0	10	9	81	4,71
3	Môi trường, cảnh quan, cơ sở vật chất nơi làm việc	0	0	0	20	80	4,80
4	Cảm giác an toàn nơi làm việc	0	0	0	5	95	4,95
5	Cơ hội được sử dụng, phát huy kiến thức, kỹ năng của bản thân	0	0	0	50	50	4,50
6	Các lợi ích khác ngoài lương, phúc lợi	0	0	10	32	58	4,48
7	Lãnh đạo cấp trên tôn trọng, quan tâm, động viên cán bộ, công chức, viên chức	0	0	0	5	95	4,95
8	Đồng nghiệp hoà đồng, thân thiện, hỗ trợ nhau trong công việc	0	0	2	10	88	4,86
9	Cán bộ công chức, viên chức được tham gia các khoá đào tạo	0	0	0	43	57	4,57

Nguồn: Kết quả khảo sát

Kết quả khảo sát tại bảng 3 cho thấy hầu hết đối tượng khảo sát đều đánh giá với mức độ “rất thỏa mãn”. Trong đó nội dung được đánh giá gần tuyệt đối với 4,95 là “Lãnh đạo cấp trên tôn trọng, quan tâm, động viên cán bộ, công chức, viên chức” và “Cảm giác an toàn nơi làm việc”. Nội dung có điểm đánh giá mức độ thỏa mãn ở mức 4,48 xếp hạng thấp nhất trong kết quả khảo sát là “Các lợi ích khác ngoài lương, phúc lợi”.

2.3. Đánh giá chung về thực trạng tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức, viên chức tại Ủy ban nhân dân huyện Bến Lức, tỉnh Long An

2.3.1. Những kết quả đạt được:

Chất lượng đội ngũ nhân lực từng bước được nâng lên đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới của địa phương. UBND huyện đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị trực thuộc UBND huyện triển khai công tác đánh giá nguồn nhân lực theo đúng quy định hiện hành, gắn với nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan đơn vị trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức.

Việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức,

thông qua kết quả đánh giá, xếp loại hàng năm. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có ý thức phấn đấu vươn lên trong công tác, luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm trước nhiệm vụ công việc được giao, đoàn kết, tâm huyết, gắn bó với nhân dân, tự nghiên cứu tài liệu, học tập đồng nghiệp hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Các khoản phúc lợi được UBND huyện thực hiện đầy đủ cho công chức, như BHXH, BHYT, BHTN được UBND huyện chi trả kịp thời, đầy đủ, chính sách hỗ trợ đào tạo, tham quan và các khoản phúc lợi khác. Điều kiện làm việc được UBND huyện quan tâm và trang bị đầy đủ đảm bảo những điều kiện tốt cho công chức làm việc.

Hàng năm UBND huyện đã quan tâm đến công tác quy hoạch, đề nghị tuyển dụng, bổ nhiệm và có sự ưu tiên cho công chức có bằng cấp, tinh thần cầu tiến, đây là động lực khuyến khích không chỉ những cán bộ, công chức, viên chức được đề bạt mà còn với những cán bộ, công chức, viên chức khác phải cố gắng làm việc, học tập, phấn đấu nâng cao trình độ và có cơ hội để được thăng tiến.

Môi trường văn hoá công sở lành mạnh, giúp cán bộ, công chức, viên chức có điều kiện để cống hiến sức lực, trí tuệ cho cơ quan.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân:

Việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức ở một số cơ quan, đơn vị còn né tránh, nể nang chưa phản ánh đầy đủ thực chất năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Vẫn có công chức, viên chức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Mức điểm đánh giá thực hiện công việc chưa biểu hiện hết được kết quả thực hiện công việc do đó nhiều cán bộ, công chức, viên chức cho rằng việc đánh giá chưa công bằng. UBND xây dựng bảng mô tả công việc cho từng vị trí chức danh nhưng không thường xuyên đánh giá lại vị trí chức danh hoặc các công việc thực tế và có trong bản mô tả công việc.

UBND huyện cần xem xét và cải thiện các chương trình đào tạo, cơ cấu thăng tiến, và quy trình đánh giá năng lực để đảm bảo tất cả nhân viên có cơ hội phát triển và thăng tiến công bằng và minh bạch.

Nhận thức của ban lãnh đạo chưa đồng đều, chưa có sự thống nhất cao trong cách đánh giá nhu cầu của cán bộ, công chức, viên chức. UBND huyện Bến Lức hiện nay chưa tiến hành các hoạt động đồng bộ xác định nhu cầu của cán bộ, công chức, viên chức để làm căn cứ xây dựng các biện pháp tạo động lực cho cán bộ, công chức, viên chức. Một số cán bộ, công chức, viên chức chưa chịu khó nghiên cứu học tập nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc, nắm chế độ chính sách thực thi công vụ còn hạn chế.

3. Giải pháp tạo động lực làm việc cho cán bộ công chức, viên chức tại Ủy ban nhân dân huyện Bến Lức, tỉnh Long An

3.1. Hoàn thiện chính sách kích thích tài chính

Huyện Bến Lức cần tiếp tục đẩy mạnh sắp xếp lại vị trí việc làm, tinh giản biên chế, để tiếp tục đáp ứng lộ trình thực hiện chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng “Về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ,

công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và cán bộ, công chức, viên chức trong đơn vị”.

Đơn vị cần tiếp tục vận động, quán triệt tới toàn thể cán bộ, công chức, viên chức các phòng ban, đơn vị trực thuộc sử dụng tiết kiệm điện, nước, điện thoại trong sinh hoạt hành chính... Tiến hành khoán chi phí tới từng phòng chuyên môn, mức chi được quy định rõ ràng, cụ thể trong quy chế chi tiêu nội bộ nhằm tiết kiệm kinh phí, góp phần tăng thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức.

3.2. Công tác phân công công việc

Khi cán bộ, công chức, viên chức được giao công việc phù hợp với khả năng, sở trường, họ sẽ phát huy năng lực làm việc tối đa trong những điều kiện bình thường nhất. Vì vậy, tổ chức cần dựa vào những đặc điểm tâm lý cá nhân, tính cách của các cán bộ, công chức, viên chức để sắp xếp công việc cho phù hợp. Đảm bảo phân công công việc phù hợp với khả năng, năng lực và sở trường của cán bộ công chức là một yếu tố quan trọng để tạo động lực và đạt được hiệu quả làm việc.

Việc sử dụng, quản lý, phân công công việc cho công chức được tiến hành theo quy định của pháp luật và linh hoạt gắn với điều kiện về thu nhập, môi trường làm việc, văn hóa công sở, cơ hội học tập, cơ hội thăng tiến, phù hợp với đặc thù của cơ quan sẽ tạo động lực làm việc cho đội ngũ công chức. Cần đánh giá, sắp xếp, bố trí, sử dụng công chức vào từng vị trí việc làm phù hợp với trình độ, chuyên môn đào tạo và năng lực sở trường của từng công chức. Để thực hiện được, cần thiết lập hệ thống công việc, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cụ thể.

Xây dựng định mức lao động, nhiệm vụ và tiêu chuẩn thực hiện công việc cho từng cán bộ, công chức, viên chức. Để phát huy sức mạnh tập thể và tinh thần làm việc hăng say của cán bộ, công chức, viên chức; nhà lãnh đạo, quản lý cũng nên xây dựng mục tiêu và nhiệm vụ cụ thể cho đội ngũ nhân viên.

3.3. Đổi mới các hình thức bình bầu, khen thưởng

Đưa ra nhiều hình thức khen thưởng khác nhau để phù hợp với đa dạng các thành tích và đóng góp của công chức. Điều này có thể bao

gồm thưởng tiền, khen ngợi công khai, cấp bậc chức vụ, tặng quà hay chứng chỉ khen thưởng.

Thiết lập tiêu chí cụ thể và rõ ràng để đánh giá đạt được khen thưởng. Các tiêu chí này nên được xác định dựa trên hiệu suất làm việc, sáng kiến, đóng góp cho tổ chức, đạo đức nghề nghiệp và các thành tích đặc biệt khác.

Quá trình bình bầu và quyết định khen thưởng cần được thực hiện một cách công bằng và minh bạch. Điều này có thể đảm bảo qua việc đưa ra các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, sự tham gia của nhiều bên liên quan, và công bố kết quả công khai.

Đảm bảo sự tham gia của cán bộ công chức trong quá trình đánh giá và bình chọn khen thưởng. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc xây dựng các cơ chế góp ý và ý kiến đóng góp từ cán bộ, tạo ra sự tương tác và đóng góp từ phía cơ sở.

3.4. Hoàn thiện chương trình đào tạo, cơ hội thăng tiến

Đơn vị cần tiếp tục thực hiện chính sách khuyến khích học tập, trọng dụng người tài, đức và bố trí, sử dụng hợp lý đối cán bộ, công chức, viên chức sau đào tạo, bồi dưỡng.

Cần nghiên cứu xây dựng chính sách ràng buộc nhằm hạn chế tình trạng một cán bộ, công chức, viên chức được tham gia nhiều lớp, nhưng có những trường hợp không được tham gia lớp nào.

Đơn vị cần tiếp tục nghiên cứu và áp dụng các phương pháp hiệu quả trong việc lựa chọn cán bộ, công chức, viên chức vào các vị trí quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý mang tính minh bạch, đúng người, đúng việc.

Xác định các kỹ năng và kiến thức cần thiết cho mỗi vị trí công việc và đảm bảo rằng các chương trình đào tạo được thiết kế để phát triển những kỹ năng đó. Đồng thời, đảm bảo sự đa dạng trong các loại hình đào tạo để đáp ứng nhu cầu của mọi nhân viên.

Xem xét cơ cấu thăng tiến để tạo ra các cơ hội phát triển công bằng cho tất cả nhân viên. Điều này có thể bao gồm việc tạo ra các lộ trình thăng tiến rõ ràng, đánh giá dựa trên thành tựu và khả năng của nhân viên không chỉ dựa vào thâm niên. Đảm bảo rằng quy trình

đánh giá năng lực là minh bạch, công bằng. Cung cấp phản hồi đầy đủ và xây dựng để nhân viên có thể biết được điểm mạnh và điểm yếu của mình, từ đó phát triển và cải thiện.

3.5. Hoàn thiện môi trường làm việc, văn hóa đơn vị

Lãnh đạo Huyện ủy Bến Lức rà soát và đề xuất UBND tỉnh bố trí kinh phí để đầu tư hệ thống trang thiết bị mới. Với hệ thống trang thiết bị mới, tiến độ xử lý công việc sẽ nhanh hơn, tạo được tâm lý phấn khởi, tạo thêm động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức.

Ngoài ra, đơn vị cũng cần đẩy mạnh việc xây dựng môi trường văn hóa, xây dựng niềm tin giữa các cá nhân trong cùng tập thể, tạo bầu không khí thoải mái trong công việc để mọi người có cơ hội hiểu biết về nhau nhiều hơn.

Tiếp tục nghiên cứu xây dựng “văn hoá đơn vị” phù hợp với điều kiện, đặc điểm và hoạt động của từng cơ quan, đơn vị. Ngoài các điều kiện vật chất để giúp thực hiện tốt công việc, người làm việc trong tổ chức luôn muốn có được mối quan hệ tốt với mọi người trong cùng một tổ chức. Khi nhà quản lý chủ động hoặc khuyến khích cho cán bộ, công chức, viên chức tạo ra bầu không khí làm việc thân thiện trong tổ chức, thì cũng có thể đem lại hiệu quả nhất định.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Trần Kim Dung (2018). *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Tài chính.
- [2]. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [3]. Nguyễn Bé Sáu (2022). Nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức huyện Cái Nước, tỉnh Cà Mau. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, Trường Đại học Bình Dương.
- [4]. Ủy ban nhân dân huyện Bến Lức (2023). *Báo cáo tổng kết giai đoạn 2021 - 2023*.
- [5]. Mitchell (1982). Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice. *Academy of Management*.

Ngày nhận bài: 26/5/2024

Ngày phản biện: 31/8/2024

Ngày duyệt đăng: 25/9/2024