

TRANG THÔNG TIN
NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI VỀ HỌC THUẬT, LÝ LUẬN,
LUẬN ĐIỂM MỚI VỀ KHOA HỌC VÀ THỰC TIỄN CỦA LUẬN ÁN

1. Thông tin chung

Đề tài luận án: **Hoàn thiện hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước**

Chuyên ngành: Quản lý hành chính công

Mã số: 62 34 82 01

Họ và tên nghiên cứu sinh: Nguyễn Thị Phương Lan

Họ và tên người hướng dẫn: 1. GS.TS Nguyễn Đăng Thành; 2. TS Hà Quang Ngọc

Cơ sở đào tạo: Học viện Hành chính Quốc Gia

2. Nội dung trang thông tin tóm tắt

Một là, luận án đã hệ thống hóa một cách cơ bản lý luận về động lực, tạo động lực cho người lao động, đồng thời làm sáng tỏ nhiều điểm khác biệt về động lực và các yếu tố tạo động lực cho công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước so với người lao động ở khu vực ngoài nhà nước.

Hai là, trên cơ sở nền tảng của phương thức tiếp cận hệ thống, luận án đã xây dựng khung lý thuyết hoàn thiện hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức hành chính nhà nước, trong đó nhấn mạnh yêu cầu cấp thiết phải tiếp cận hệ thống, nhìn nhận những công cụ tạo động lực cho công chức hành chính nhà nước như là một hệ thống và sử dụng chúng một cách có hệ thống thì động lực làm việc của công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước sẽ được cải thiện, sẽ giải quyết được tình trạng thiếu gắn bó với khu vực công, là nguyên nhân của tình trạng hiệu suất lao động, hiệu quả công việc thấp, tình trạng tham nhũng, quan liêu và các biểu hiện tiêu cực đã và đang là nguyên nhân chủ yếu khiến cho nền công vụ yếu kém, không đáp ứng yêu cầu và đòi hỏi “*phát triển nhanh chóng và bền vững*” của đất nước trong thời kỳ hội nhập.

Ba là, do không trùng lặp trong nghiên cứu cá thể các công cụ tạo động lực một cách truyền thống, đề tài đã vận dụng sáng tạo khung lý thuyết hệ thống để phân tích thực trạng hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức hành chính nhà nước, rút ra những vấn đề cần được giải quyết cả về lý luận và thực tiễn.

Bốn là, luận án đã đề xuất được các giải pháp tổng thể và cụ thể mang tính khả thi để hoàn thiện hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức hành chính nhà nước theo phương pháp tiếp cận hệ thống, bao gồm:

Các giải pháp chung: (i) Nâng cao nhận thức về tiếp cận hệ thống trong công tác quản lý nhân sự nói chung, trong tạo động lực cho công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng; (ii) Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp quy điều chỉnh các vấn đề liên quan đến công vụ, công chức; (iii) Cải thiện điều kiện, môi trường làm việc, xây dựng nền công vụ trong sạch, lành mạnh và hiệu quả dựa trên nguyên tắc thực tài.

Các giải pháp cụ thể: (i) Hoàn thiện các công cụ tạo động lực bằng vật chất và công cụ tạo động lực thông qua khuyến khích tinh thần; (ii) Xác định vai trò trung tâm của hệ thống công cụ tạo động lực là công cụ đánh giá kết quả thực thi công việc; (iii) Tăng cường mối quan hệ tương hỗ của các công cụ trong hệ thống công cụ tạo động lực.

Hà nội, ngày 4 tháng 6 năm 2015

NGƯỜI HƯỚNG DẪN

NGHIÊN CỨU SINH

GS.TS. Nguyễn Đăng Thành TS. Hà Quang Ngọc

Nguyễn Thị Phương Lan