TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Chảy máu chất xám khu vực công: Hơn nửa cán bộ sẵn sàng nghỉ việc, cần giải pháp cấp bách

12:47 13/06/2025

Một khảo sát đáng báo động vừa chỉ ra rằng, hơn 54% cán bộ sẵn sàng rời khu vực công dù không nằm trong diện tinh giản. Con số này là lời cảnh báo về tình trạng chảy máu chất xám, đòi hỏi những giải pháp dài hạn và đồng bộ để ổn định đội ngũ công chức, viên chức trong giai đoạn cải cách hành chính hiện nay.

Theo Thạc sĩ Nguyễn Tuấn Anh, chuyên gia chính sách công, số liệu 54% cán bộ sẵn sàng nghỉ việc là tiếng chuông cảnh báo về vấn đề ổn định và phát triển đội ngũ cán bộ trong bối cảnh cải cách hành chính.

Ông nhận định, về ngắn hạn, xu hướng rời bỏ khu vực công có thể gây thiếu hụt nhân lực ở nhiều vị trí then chốt, đặc biệt là tại cấp cơ sở và các lĩnh vực chuyên môn cao như giáo dục, y tế, tài chính – kế toán, hay công nghệ thông tin. Điều này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả giải quyết thủ tục hành chính và mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp.



Chảy máu chất xám khu vực công: Hơn nửa cán bộ sẵn sàng nghỉ việc, cần giải pháp cấp bách. Ảnh internet.

"Về dài hạn, nếu không có giải pháp kịp thời, nền hành chính có thể đối mặt với tình trạng 'chảy máu chất xám', mất đi đội ngũ cán bộ giàu kinh nghiệm, làm suy giảm năng lực quản trị công và cản trở các mục tiêu cải cách", ông Tuấn Anh nhấn mạnh. Chuyên gia cũng chỉ ra rằng, sự ra đi tự nguyện của cán bộ không thuộc diện tinh giản còn có thể tạo hiệu ứng tiêu cực, làm giảm tinh thần và niềm tin trong toàn bộ hệ thống công vụ.

Áp lực, thu nhập thấp và nỗi lo dài hạn và những nguyên nhân ẩn sau

Bên cạnh các yếu tố như thu nhập quá thấp, áp lực công việc lớn, vấn đề sức khỏe hay thiếu kỹ năng (như khảo sát của Viện Nghiên cứu Phát triển TP. HCM), Thạc sĩ Nguyễn Tuấn Anh cho rằng xu hướng rời bỏ khu vực công còn xuất phát từ tâm lý bất ổn và lo lắng dài hạn của cán bộ. "Dù không thuộc diện tinh giản ở thời điểm hiện tại, nhiều người vẫn lo ngại về các đợt tinh giản tiếp theo hoặc nghi ngờ về khả năng giữ được vị trí trong dài hạn. Sự dao động tâm lý là điều dễ hiểu", ông Tuấn Anh giải thích.

Ông Trần Anh Tuấn, Phó Chủ tịch Hội Giáo dục Nghề nghiệp TP. HCM nhận xét, khảo sát của Viện Nghiên cứu Phát triển TP. HCM đã phản ánh đúng thực tế quá trình sắp xếp bộ máy công vụ hiện nay. "Công chức, viên chức đang chịu áp lực do phải xử lý khối lượng công việc hành chính lớn, trong khi chính sách tiền lương chưa có thay đổi đáng kể", ông Tuấn nói. Ông còn bổ sung thêm, họ còn phải đối mặt với áp lực nếu không đáp ứng được yêu cầu công việc thì dễ bị đào thải, còn nếu làm tốt thì lại dễ dẫn đến sai sót.

Trong số liệu khảo sát, việc gần 43% công chức và 34% viên chức tại TP. HCM sẵn sàng rời đi nếu có cơ hội tốt hơn, đặc biệt khi phần lớn người tham gia chưa xác định rõ "cơ hội tốt hơn là gì", cho thấy tâm lý thiếu an tâm và niềm tin vào tương lai nghề nghiệp trong khu vực nhà nước. Đây là dấu hiệu cảnh báo rõ rệt về sự bất ổn trong đội ngũ. Do đó, các cơ quan quản lý cần nghiên cứu kỹ lưỡng, thấu đáo để đưa ra các giải pháp phù hợp trong bố trí nhân sự, điều chỉnh chính sách và ổn định nguồn lực cho giai đoạn tới.

Giải pháp nào để giữ chân "chất xám"?

Để giải quyết tình trạng này, Thạc sĩ Nguyễn Tuấn Anh đề xuất, TP. HCM có thể phối hợp với Bộ Nội vụ và các bộ ngành liên quan để kiến nghị xây dựng một số chính sách đột phá.



Chảy máu chất xám khu vực công: Hơn nửa cán bộ sẵn sàng nghỉ việc, cần giải pháp cấp bách. Ảnh internet.

"Giải pháp đầu tiên là áp dụng chính sách thu nhập và đãi ngộ linh hoạt theo vị trí việc làm và hiệu quả công tác. Việc áp dụng cơ chế trả lương theo vị trí việc làm, có thưởng theo kết quả đầu ra và đặc thù công việc là điều tối cần thiết để giữ chân người giỏi", ông nói. Riêng đối với TP. HCM, Nghị quyết số 98 đã mở ra cơ chế thí điểm nhiều mô hình mới, trong đó có mô hình thu nhập tăng thêm gắn với hiệu quả công việc, tạo tiền đề tốt để triển khai.

Giải pháp tiếp theo là cải cách quy trình đánh giá, sử dụng và bổ nhiệm cán bộ theo hướng minh bạch, trọng dụng người tài. TP. HCM cần tạo cơ chế trải thảm đỏ cho cán bộ giỏi, đặc biệt là những người đang mang tâm lý dao động nhưng chưa rời khỏi hệ thống. Một trong những giải pháp mà TP. HCM đang thực hiện là đề xuất thí điểm cơ chế thi tuyển lãnh đạo cấp phòng và cấp sở, tạo sân chơi công bằng, chuyên nghiệp để phát hiện và giữ chân nhân sự chất lượng cao, chuyên gia phân tích.

Bên cạnh đó, ông Tuấn Anh cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc chăm lo đến yếu tố tinh thần và môi trường làm việc của cán bộ. "Không chỉ cải thiện lương bổng, cán bộ, công chức cũng cần được công nhận, tôn trọng và trao quyền thực chất. Xây dựng văn hóa tổ chức hiện đại, đề cao sự sáng tạo, liên thông giữa các thế hệ và giảm bớt thủ tục hành chính nội bộ cũng là yếu tố quan trọng giúp đội ngũ yên tâm công tác", ông chia sẻ. Vị chuyên gia tin rằng nếu có sự đồng bộ giữa chính sách của Trung ương và nỗ lực từ địa phương như TP. HCM, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức không chỉ ở lại mà còn có thêm động lực để cống hiến và phát triển lâu dài trong hệ thống công vụ.

Ông Trần Anh Tuấn cũng nhấn mạnh, vấn đề cần quan tâm nhất chính là sớm cải cách quy trình hành chính công vụ toàn diện, phù hợp với cơ cấu tổ chức mới. "Cùng với đó, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số, khoa học quản lý hiện đại, lựa chọn và đào tạo nhân sự phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Đặc biệt, việc ban hành chính sách tiền lương mới cho công chức, viên chức hết sức cấp thiết, nhằm tạo sự yên tâm, công bằng và khuyến khích cống hiến dựa trên năng lực và hiệu quả thực thi công vụ", chuyên gia nhận định.

Tâm An (t/h)