

NĂNG LỰC CẢM XÚC CỦA CÔNG CHỨC ỦY BAN NHÂN DÂN PHƯỜNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Hồng Mơ
Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh
Email: n.thmo@hcmca.edu.vn
Nguyễn Văn Tuấn
Trường Đại học Bách Khoa, ĐHQG-HCM
Email: nvtuan@hcmut.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh cải cách bộ máy hành chính và sự phát triển khoa học công nghệ, việc phát triển năng lực cảm xúc giúp công chức thích ứng và nâng cao hiệu quả công việc. Nghiên cứu này kiểm định tính phù hợp của thang đo năng lực cảm xúc (S-PEC) trong việc đánh giá năng lực cảm xúc của công chức UBND phường. Dữ liệu được thu thập từ các UBND phường quận Tân Bình, TP.HCM và phân tích bằng phần mềm SPSS. Kết quả cho thấy thang đo S-PEC phù hợp và mức độ năng lực cảm xúc của công chức đạt mức trung bình khá, có sự khác biệt giữa các nhóm công chức theo độ tuổi, trình độ và thâm niên. Nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết của việc đào tạo để nâng cao năng lực cảm xúc của công chức, phục vụ hiệu quả công việc và nhân dân.

Từ khóa: năng lực cảm xúc, công chức phường, cải cách

EMOTIONAL COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS AT WARD-LEVEL PEOPLE'S COMMITTEES IN HO CHI MINH CITY

Nguyen Thi Hong Mo
Ho Chi Minh City Cadre Academy
Email: n.thmo@hcmca.edu.vn
Nguyen Van Tuan
University of Technology, Vietnam National University – Ho Chi Minh City (VNU-HCM)
Email: nvtuan@hcmut.edu.vn

Abstract: In the context of administrative reforms and rapid technological advancements, the development of emotional competence helps civil servants adapt better and improve work efficiency. This study assesses the validity of the Short Profile of Emotional Competence (S-PEC) scale in measuring the emotional competence of civil servants at ward-level People's Committees. Data were collected from the People's Committees of wards in Tân Bình District, HCMC, and analyzed using SPSS software. The results indicate that the S-PEC scale is suitable for assessing emotional competence, with civil servants demonstrating an average competence level between 3 and 4 on a 5-point scale. There were significant differences in emotional competence across civil servant groups based on age, education, and tenure. The study emphasizes the need for training programs to enhance civil servants' emotional competence, improving work performance and public service delivery.

Keywords: emotional competence, ward-level civil servants, administrative reform

Nhận bài: 10/03/2025

Phản biện: 10/04/2025

Duyệt đăng: 15/04/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Việt Nam hiện đang cải cách mạnh mẽ bộ máy hành chính với mục tiêu nâng cao hiệu quả phục vụ nhân dân, đặc biệt ở cấp UBND phường - cấp gần dân nhất. Khi bộ máy ngày càng tinh gọn và công nghệ phát triển, số lượng cán bộ, công chức sẽ giảm, khiến việc tuyển chọn cán bộ, công chức trở nên khắt khe hơn. Ngoài năng lực chuyên môn, kỹ năng xử lý tình huống và tương tác con người ngày càng quan trọng, đặc biệt với công chức UBND phường trong bối cảnh áp lực công việc tăng. Vì vậy, khả năng kiểm soát cảm xúc cá nhân, thấu hiểu người khác và duy trì tương tác hiệu quả sẽ giúp công chức nâng cao hiệu quả làm việc nhóm và cải thiện chất lượng phục vụ nhân dân.

Các nghiên cứu của Asieieva et al. (2021) về

năng lực cảm xúc của công chức Ukraine, Munyug et al. (2020) về sự hài lòng công việc ở Malaysia, Mikolajczak et al. (2014) về thang đo S-PEC, và Johar (2019) về tác động của năng lực cảm xúc đến lòng tự trọng của công chức đều khẳng định năng lực cảm xúc là yếu tố quan trọng đối với công chức trong bối cảnh hiện đại. Nghiên cứu của Nur (2024) cũng chỉ ra rằng trong kỷ nguyên số, công chức cần có năng lực cảm xúc và các kỹ năng khác như giải quyết vấn đề phức tạp và sáng tạo để nâng cao hiệu suất công việc. Tuy nhiên, hiện nay chưa có thang đo thống nhất để đánh giá năng lực cảm xúc của công chức UBND phường tại Việt Nam. Vì vậy, nghiên cứu này nhằm trả lời các câu hỏi: (1) Thang đo S-PEC có phù hợp để đo lường năng lực cảm xúc của công chức

phường? (2) Mức độ năng lực cảm xúc của công chức UBND phường ở quận Tân Bình, TP.HCM? (3) Mối quan hệ giữa năng lực cảm xúc và các yếu tố cá nhân của công chức phường? Nghiên cứu này áp dụng thang đo S-PEC để kiểm tra và đo lường năng lực cảm xúc của công chức UBND phường tại Tân Bình, TP.HCM, đồng thời khám phá mối quan hệ giữa năng lực cảm xúc và các yếu tố cá nhân của họ. Kết quả sẽ cung cấp cơ sở để đề xuất giải pháp nâng cao năng lực cảm xúc cho công chức.

Nghiên cứu có thể hỗ trợ các nhà hoạch định chính sách xem xét tích hợp thang đo S-PEC vào các văn bản pháp luật và thiết kế chương trình đào tạo nâng cao năng lực cảm xúc cho công chức UBND phường ở Việt Nam.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Phần này mô tả quy trình thu thập và phân tích dữ liệu được sử dụng. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng bằng cuộc khảo sát trực tuyến đối ngũ công chức làm việc tại UBND phường quận Tân Bình, TP.HCM về năng lực cảm xúc (gồm năng lực cá nhân và năng lực xã hội).

2.2. Thu thập dữ liệu

Dữ liệu cho nghiên cứu này được thu thập dựa trên các hoạt động khảo sát trực tuyến đối ngũ công chức tại các UBND phường của quận Tân Bình, TP.HCM bằng nền tảng Google Forms vào tháng 01/2025. Trước khi thu thập dữ liệu, chúng tôi đã cung cấp thông tin chi tiết toàn diện và minh bạch về cuộc khảo sát cho những người trả lời và nhận được sự đồng ý của họ trước khi tiến hành thu thập dữ liệu. Các thông tin này được hiển thị nổi bật trong bảng khảo sát trực tuyến cho những người trả lời trước khi họ tiến hành. Công cụ đánh giá được điều chỉnh từ phiên bản ngắn gọn để đo lường năng lực cảm xúc (S-PEC). S-PEC với 20 câu cho phép đánh giá năng lực nhận dạng, biểu

hiện, hiểu biết, điều chỉnh và sử dụng cảm xúc, riêng biệt cho cảm xúc của bản thân (năng lực cá nhân) và của người khác (năng lực xã hội) và các lựa chọn của người trả lời bao gồm năm cấp độ (Không bao giờ, Hiếm khi, Đôi khi, Thường xuyên, Luôn luôn). Vì các câu khảo sát gốc của S-PEC được viết bằng tiếng Anh, do đó chúng tôi đã chuyển sang tiếng Việt để đối tượng trả lời là người Việt có thể tiếp cận. Chúng tôi sử dụng phương pháp dịch để đảm bảo tính hợp lệ về mặt nội dung của phiên bản tiếng Việt: hai người bản ngữ tiếng Việt độc lập dịch sang tiếng Việt. Để duy trì tính dễ đọc và dễ hiểu của các câu trong bảng khảo sát đối với tất cả người Việt, chúng tôi đã phỏng vấn 05 người làm việc tại UBND phường của quận Tân Bình nhằm mục đích cung cấp thông tin góp ý về bảng khảo sát. Nhóm nghiên cứu đã điều chỉnh các câu hỏi theo phản hồi từ ý kiến của họ. Tiếp theo, nhóm nghiên cứu tiến hành một cuộc khảo sát thí điểm trực tuyến vào tháng 12 năm 2024 với 17 người làm việc tại UBND phường 12, quận Tân Bình. Sau đó, chúng tôi chính thức tiến hành khảo sát công chức tại các UBND phường của quận Tân Bình, TP.HCM. Nghiên cứu này đã nhận được phản hồi từ 200 người. Sau khi sàng lọc, có 22 trường hợp đã bị loại khỏi phân tích.

Thông kê tóm tắt đặc điểm của công chức được khảo sát được trình bày trong Bảng 1. Theo đó, có 50,6% công chức trả lời nằm trong độ tuổi từ 35 đến 45 tuổi và chỉ 2,2% từ 55 tuổi trở lên. Số lượng công chức trả lời khảo sát là nam giới (51,7%) nhiều hơn nữ giới (48,3%) và phần lớn có trình độ đại học (86%). Đa số công chức ở vị trí chuyên môn/ng nghiệp vụ (81,5%) và ở ngạch chuyên viên (83,1%). Thâm niên công tác trên 10 năm chiếm 43,8%, từ 6 đến 10 năm chiếm 19,7%, từ 3 đến 5 năm chiếm 15,2% và dưới 2 năm chiếm 21,3%.

Đặc điểm nhân khẩu học	Tỷ lệ	N=178
Tuổi		
dưới 25 tuổi	8,4%	15
từ 25 đến 34 tuổi	25,3%	45
từ 35 đến 45 tuổi	50,6%	90
từ 46 đến 54 tuổi	13,5%	24
Từ 55 tuổi trở lên	2,2%	4
Giới tính		
Nữ	48,3%	86
Nam	51,7%	92
Trình độ		

Cao đẳng	0,6%	1
Đại học	86,0%	153
Thạc sỹ	13,5%	24
Vị trí việc làm		
Chuyên môn/Nghịệp vụ	81,5%	145
Lãnh đạo/Quản lý	18,5%	33
Ngạch		
Người hoạt động không chuyên trách	13,5%	24
Cán sự	0,6%	1
Chuyên viên	83,1%	148
Chuyên viên chính	2,8%	5
Thâm niên		
Dưới 2 năm	21,3%	38
Từ 3 đến 5 năm	15,2%	27
Từ 6 đến 10 năm	19,7%	35
Trên 10 năm	43,8%	78

Bảng 1. Đặc điểm nhân khẩu học của người trả lời

2.3. Phân tích dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phân tích nhân tố để kiểm tra tính đơn hướng của thang đo. Sau đó, độ tin cậy của thang đo được đánh giá qua hệ số Cronbach’s Alpha. Phân tích thống kê mô tả được áp dụng để tính điểm trung bình, từ đó xác định mức độ năng lực cảm xúc của công chức UBND phường quận Tân Bình, TPHCM. Phương pháp ANOVA được sử dụng để phân tích mối quan hệ giữa năng lực cảm xúc và các yếu tố cá nhân của công chức. Tất cả các phân tích dữ liệu được thực hiện bằng phần mềm SPSS (v.20).

2.4. Kết quả

2.4.1.Tính hợp lệ của việc áp dụng thang đo S-PEC trong việc đo lường năng lực cảm xúc của công chức UBND phường

Thực hiện phân tích tính đơn hướng của thang

đo bằng phân tích nhân tố, kết quả cho thấy thang đo “Năng lực cá nhân”, “Năng lực xã hội” đều chưa đảm bảo tính đơn hướng, vì vậy phải loại biến tương ứng, cụ thể với thang đo “Năng lực cá nhân” loại biến tương ứng câu “Khi điều gì đó làm tôi xúc động, tôi lập tức nhận ra cảm xúc của mình”, với thang đo “Năng lực xã hội” loại câu “Tôi giỏi cảm nhận cảm xúc, suy nghĩ của người khác”, “Mọi người hay tin tưởng và tâm sự với tôi về các vấn đề cá nhân”, “Khi tôi thấy ai đó đang căng thẳng hoặc lo lắng, tôi dễ dàng giúp họ bình tĩnh lại”. Sau đó, tính độ tin cậy của các thang đo, kết quả cho thấy tất cả các ước tính của Cronbach’s alpha đều được xác định là đáng tin cậy (lớn hơn giá trị 0,9). Điều này cho thấy các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy.

Năng lực cảm xúc	Cronbach’s Alpha>0.70
Năng lực cá nhân	0,906
Năng lực xã hội	0,908

Bảng 2. Thống kê mô tả độ tin cậy trong các lĩnh vực năng lực cảm xúc

2.4.2.Mức độ năng lực cảm xúc của công chức UBND phường

Thống kê mô tả chung về mức độ năng lực cảm xúc được trình bày trong Bảng 3. Theo đó, mức độ năng lực cảm xúc tổng thể của công chức UBND phường tại quận Tân Bình, TPHCM đạt

mức trên trung bình với số điểm là 3,0203 trên thang điểm 5,00. Điểm của “Năng lực cá nhân” và “Năng lực xã hội” dao động từ 2,9213 đến 3,1192. Cụ thể, “Năng lực cá nhân” (3,1192) có mức điểm cao hơn, còn điểm của “Năng lực xã hội” thấp hơn (2,9213)

Năng lực cảm xúc	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Năng lực cá nhân	3,1192	,73816
Năng lực xã hội	2,9213	,81353
Mức độ tổng thể	3,0203	,73500

Bảng 3. Thống kê mô tả mức độ năng lực cảm xúc

2.4.3. Mối quan hệ giữa năng lực cảm xúc với các yếu tố cá nhân của công chức UBND phường

Phân tích ANOVA được thực hiện để kiểm định mối quan hệ giữa năng lực cảm xúc với các yếu tố đặc điểm nhân khẩu học cá nhân của công chức (như giới tính, tuổi,...). Kết quả ANOVA, không có sự khác biệt về “Năng lực xã hội” của công chức theo các yếu tố cá nhân. Còn “Năng lực cá nhân” không có khác biệt với các yếu tố “Giới tính”, “Vị trí việc làm”, “Ngạch” nhưng có khác biệt về yếu tố “Tuổi”, “Trình độ” và “Thâm niên” của công chức. Cụ thể, “Năng lực cá nhân” có sự khác biệt theo “Tuổi” của công chức như sau: nhóm có độ tuổi “Dưới 25 tuổi” và “Từ 25 đến 34 tuổi” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có độ tuổi “Từ 46 đến 54 tuổi”; nhóm có độ tuổi “Từ 25 đến 34 tuổi” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có độ tuổi “Từ 35 đến 45 tuổi”. Khác biệt theo “Trình độ” như sau: nhóm có trình độ “Thạc sĩ” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có trình độ “Đại học”. Khác biệt theo “Thâm niên” của công chức như sau: nhóm có thâm niên “Từ 6 đến 10 năm” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có thâm niên “Trên 10 năm”.

Dựa theo khảo sát “Mối quan hệ giữa năng lực cá nhân với yếu tố “Tuổi” cho thấy có sự khác biệt đáng kể giữa nhóm “Dưới 25 tuổi” và “Từ 46 đến 54 tuổi” vì có chênh lệch trung bình (Mean Difference) với giá trị 0,51574 và mức ý nghĩa (Sig.) là 0,032. Điều này chỉ ra rằng sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê. Tương tự, sự khác biệt đáng kể giữa nhóm “Từ 25 đến 34 tuổi” với nhóm “Từ 35 đến 45 tuổi” (chênh lệch trung bình 0,29877, mức ý nghĩa 0,025) và giữa nhóm “Từ 25 đến 34 tuổi” và “Từ 46 đến 54 tuổi” (chênh lệch trung bình 0,54537, mức ý nghĩa 0,03). Như vậy, cho thấy, có sự khác biệt giữa các nhóm tuổi trong lĩnh vực “Năng lực cá nhân”, cụ thể là nhóm có độ tuổi “Dưới 25 tuổi” và “Từ 25 đến 34 tuổi” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có độ tuổi “Từ 46 đến 54 tuổi”; nhóm có độ tuổi “Từ 25 đến 34 tuổi” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có độ tuổi “Từ 35 đến 45 tuổi”.

Dựa theo khảo sát “Mối quan hệ giữa năng lực cá nhân với yếu tố “Trình độ” cho thấy có sự

khác biệt đáng kể giữa nhóm trình độ “Đại học” và “Thạc sĩ” vì có chênh lệch trung bình (Mean Difference) với giá trị -,40859 và mức ý nghĩa (Sig.) là 0,037. Điều này chỉ ra rằng sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê. Như vậy, cho thấy, có sự khác biệt giữa các nhóm trình độ trong lĩnh vực “Năng lực cá nhân”, cụ thể là nhóm có trình độ “Thạc sĩ” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có trình độ “Đại học”.

Dựa theo khảo sát cho thấy có sự khác biệt đáng kể giữa nhóm có thâm niên “Từ 6 đến 10 năm” và “Trên 10 năm” vì có chênh lệch trung bình (Mean Difference) với giá trị 0,39764 và mức ý nghĩa (Sig.) là 0,008. Điều này chỉ ra rằng sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê. Như vậy, cho thấy, có sự khác biệt giữa các nhóm thâm niên trong lĩnh vực “Năng lực cá nhân”, cụ thể là nhóm có thâm niên “Từ 6 đến 10 năm” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có thâm niên “Trên 10 năm”.

2.5. Thảo luận

Kết quả của nghiên cứu này nhìn chung khẳng định tính phù hợp của việc áp dụng thang đo S-PEC cho công chức làm việc tại UBND phường của quận Tân Bình, TPHCM. Thông qua đó, giá trị của thang đo có thể áp dụng cho các cơ quan, đơn vị công của Việt Nam.

Đồng thời, nghiên cứu cũng cho thấy năng lực cảm xúc của đối tượng được khảo sát nằm giữa Điểm 3 và Điểm 4, với điểm là 3,0203 trên 5,00. Điểm của “Năng lực xã hội” và “Năng lực cá nhân” dao động từ 2,9213 đến 3,1192. Cụ thể, điểm cao nhất ở lĩnh vực “Năng lực cá nhân” (3,1192) còn điểm của “Năng lực xã hội” thấp hơn (2,9213). Thông qua mức độ năng lực cảm xúc được khảo sát có thể là kết quả cho việc điều chỉnh chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cảm xúc cho cán bộ, công chức. Hơn nữa, những người được khảo sát cho thấy có mức độ “Năng lực cá nhân” cao hơn “Năng lực xã hội”, điều đó có thể cho thấy họ có khả năng tự nhận thức, điều chỉnh cảm xúc cá nhân tốt, nhưng có thể gặp khó khăn hơn trong việc đồng cảm, kết nối và xử lý cảm xúc của người khác trong môi trường làm việc. Có thể là do công chức phường thường phải xử lý nhiều vấn đề hành chính phức

tập, dẫn đến việc tập trung vào việc kiểm soát cảm xúc của chính mình hơn là điều chỉnh cảm xúc trong tương tác xã hội hoặc trong môi trường quản lý nhà nước, sự chuyên nghiệp và khách quan thường được đề cao, đôi khi khiến việc thể hiện sự đồng cảm hoặc linh hoạt trong cảm xúc xã hội trở thành một thách thức. Vì vậy, nếu muốn nâng cao chất lượng phục vụ cho người dân, công chức làm việc tại UBND phường cần được đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp, đồng cảm và điều chỉnh cảm xúc xã hội tốt hơn.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy có sự khác biệt về “Năng lực cá nhân” giữa các nhóm công chức với các yếu tố cá nhân của họ như “Tuổi”, “Trình độ” và “Thâm niên”. Cụ thể:

- Nhóm có độ tuổi “Dưới 25 tuổi” và “Từ 25 đến 34 tuổi” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có độ tuổi “Từ 46 đến 54 tuổi”; nhóm có độ tuổi “Từ 25 đến 34 tuổi” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có độ tuổi “Từ 35 đến 45 tuổi”. Điều này có thể do người trẻ được tiếp cận với các phương pháp giáo dục mới, chú trọng vào năng lực cảm xúc. Những khóa đào tạo về kỹ năng mềm cũng trở nên phổ biến hơn, giúp họ có ý thức cao hơn về cảm xúc cá nhân. Nhóm lớn tuổi hơn có thể trải qua nhiều áp lực công việc hơn, chịu trách nhiệm lớn hơn, nên khả năng kiểm soát cảm xúc có thể bị ảnh hưởng. Họ cũng có xu hướng gắn bó với những lối tư duy truyền thống, ít linh hoạt hơn trong việc thích ứng với sự thay đổi.

- Nhóm có trình độ “Thạc sĩ” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có trình độ “Đại học”. Điều này có thể do những người có trình độ thạc sĩ có thể đã trải qua quá trình học tập chuyên sâu hơn, giúp họ phát triển tư duy phản biện và kỹ năng giải quyết vấn đề tốt hơn.

- Nhóm có thâm niên “Từ 6 đến 10 năm” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có thâm niên “Trên 10 năm” có thể do họ đang ở giai đoạn đã tích lũy đủ kinh nghiệm để xử lý công việc hiệu quả, nhưng vẫn giữ được sự nhiệt huyết và linh hoạt trong cách tiếp cận vấn đề. Họ có thể dễ dàng thích nghi với những thay đổi và có động lực phát triển bản thân. Trong khi đó, nhóm có thâm niên trên 10 năm có thể đã đạt đến mức độ ổn định trong công việc, nhưng cũng có nguy cơ bị ảnh hưởng bởi sự trì trệ hoặc áp lực từ những trách nhiệm lớn hơn. Điều này có thể làm giảm sự linh hoạt trong việc quản lý cảm xúc cá nhân.

III. KẾT LUẬN

Việc đo lường năng lực cảm xúc của công chức UBND phường bằng thang đo S-PEC được coi là một bước quan trọng để hỗ trợ thiết kế đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Nghiên cứu này xác nhận tính hợp lệ của việc áp dụng thang đo S-PEC cho công chức làm việc tại UBND phường quận Tân Bình, TP.HCM. Đồng thời, đã đánh giá được mức độ năng lực cảm xúc của họ, cụ thể là năng lực cảm xúc của đối tượng được khảo sát nằm giữa Điểm 3 và Điểm 4, với điểm là 3,0203 trên 5,00. Điểm của “Năng lực xã hội” và “Năng lực cá nhân” dao động từ 2,9213 đến 3,1192. Vì vậy, công chức cần được tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về năng lực cảm xúc, đặc biệt về năng lực cảm xúc xã hội để phục vụ người dân tốt hơn. Tiếp theo, các yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến năng lực cảm xúc của công chức UBND phường quận Tân Bình, TP.HCM cũng được phân tích. Theo đó, có sự khác biệt về “Năng lực cá nhân” giữa các nhóm công chức với các yếu tố “Tuổi”, “Trình độ” và “Thâm niên”. Cụ thể:

- Nhóm có độ tuổi “Dưới 25 tuổi” và “Từ 25 đến 34 tuổi” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có độ tuổi “Từ 46 đến 54 tuổi”; nhóm có độ tuổi “Từ 25 đến 34 tuổi” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có độ tuổi “Từ 35 đến 45 tuổi”. Vì vậy, cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về năng lực cảm xúc cá nhân cho các nhóm tuổi lớn hơn, đồng thời kết nối nhóm này với những công chức trẻ hơn để chia sẻ kinh nghiệm và học hỏi các phương pháp làm việc hiện đại, linh hoạt hơn. Và tạo cơ hội cho họ tham gia các chương trình trải nghiệm giúp tăng sự kết nối, tinh thần làm việc nhóm và khả năng điều tiết cảm xúc trong môi trường căng thẳng.

- Nhóm có trình độ “Thạc sĩ” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có trình độ “Đại học”. Do đó, cần khuyến khích, tạo điều kiện để những công chức có trình độ đại học theo học các chương trình thạc sĩ, vừa nâng cao kiến thức chuyên môn, vừa củng cố năng lực cảm xúc.

- Nhóm có thâm niên “Từ 6 đến 10 năm” có năng lực cảm xúc cá nhân tốt hơn nhóm có thâm niên “Trên 10 năm”. Để nâng cao năng lực cảm xúc cá nhân cho nhóm có thâm niên trên 10 năm cần khuyến khích họ tham gia dự án mới để họ có cơ hội thử thách bản thân, phát triển tư duy linh hoạt và cập nhật những xu hướng làm việc mới.

Hiện nay, theo chủ trương của Đảng và Nhà

nước về sắp xếp đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình chính quyền địa phương 2 cấp thì chính quyền phường sẽ được trao nhiều quyền hạn hơn, tổ chức bộ máy, chế độ công chức, công vụ cũng sẽ được đổi mới, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ (Thủy Tiên, 2025). Vì vậy, vai trò của công chức tại UBND phường ngày càng quan trọng nên việc đo lường năng lực cảm xúc của họ là rất cần thiết. Do đó, đối với các nghiên cứu

trong tương lai nhằm mục đích đo lường năng lực cảm xúc của công chức UBND phường trên toàn quốc, việc áp dụng thang đo S-PEC sẽ có lợi. Hơn nữa, để tăng cường tính hợp lệ của thang đo S-PEC dành cho công chức UBND phường, có thể tiến hành các cuộc phỏng vấn hoặc thảo luận nhóm tập trung với những người tham gia khảo sát để khám phá mối quan hệ giữa các yếu tố cá nhân và năng lực cảm xúc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Asieieva, Y., Trynchuk, O., Furman, A., Melnichuk, I., & Koval, K. (2021). Emotional intelligence peculiarities of civil servants of Ukraine. *Amazonia Investiga*, 10(48), 129–137.
- Johar, S. S. (2019). The Impact of Emotional Intelligence Competencies on Self-Esteem among Public Servants. *Indian Journal of Public Health*, 10(6), 1599.
- Mikolajczak, M., Brasseur, S., & Fantini-Hauwel, C. (2014). Measuring intrapersonal and interpersonal EQ: The Short Profile of Emotional Competence (S-PEC). *Personality and individual differences*, 65, 42-46.
- Munyug, T. E., Ki, Y. P., & Fung, C. Y. (2020). The Relationship Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction Among State Civil Servants. *International Journal of Service Management and Sustainability (IJSMS)*, 5(2), 1-22.
- Nur, H. R. (2024). The Competence in the Digital Era in Improving Public Service Performance. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 61-72.
- Thủy Tiên. (2025, Tháng 4). Nhiệm vụ, quyền hạn cấp xã sẽ tăng lên khi thực hiện mô hình chính quyền 2 cấp. *Kinh Tế Đô Thị*. Truy cập ngày 8 tháng 4 năm 2025, từ <https://kinhtedothi.vn/nhiem-vu-quyen-han-cap-xa-se-tang-len-khi-thuc-hien-mo-hinh-chinh-quyen-2-cap.664189.html>