KINH NGHIỆM QUẢN LÝ NHÂN LỰC KHU VỰC CÔNG CỦA TRUNG QUỐC

Cộng hòa nhân dân Trung Hoa (sau đây gọi tắt là Trung Quốc) có diện tích là 9,6 triệu km^2 với dân số hơn 1,3 tỷ người. Trung Quốc có 56 dân tộc và có 4 tôn giáo chính là Phật giáo, Đạo giáo, Hồi giáo và Thiên chúa giáo. Theo Hiến pháp Trung Quốc, nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa là nước xã hội chủ nghĩa của nền chuyên chính nhân dân, do giai cấp công nhân lãnh đạo, lấy liên minh công nông làm nền tảng.

Từ khi tiến hành đổi mới kinh tế năm 1978, Trung Quốc đã trở thành nền kinh tế phát triển nhanh nhất thế giới, với tốc độ phát triển thần kỳ trung bình 10% trong vòng ba thập kỷ liên tiếp và trở thành quốc gia xuất khẩu lớn nhất thế giới cũng như là quốc gia nhập khẩu đứng thứ hai thế giới. Trung Quốc là thành viên thường trực của Hội đồng Bảo an Liên hợp quốc, cũng như thành viên của các tổ chức quốc tế như WTO, APEC, G20 và Tổ chức Hợp tác Thượng Hải.

1. Bộ máy hành chính Trung Quốc

Quốc vụ viện, tức Chính phủ nhân dân Trung ương là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất của nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa. Quốc vụ viện do Thủ tướng, Phó Thủ tướng, Ủy viên Quốc vụ viện, Bộ trưởng các Bộ, Chủ nhiệm các Ủy ban, Tổng Kiểm toán, Tổng Thư ký Quốc vụ viện tạo thành. Đứng đầu Quốc vụ viện là Thủ tướng. Hiện nay, Quốc vụ viện Trung Quốc gồm 28 bộ và ủy ban cùng một số cơ quan trực thuộc.

TTBD DBDC

Theo quy định của Hiến pháp, Trung Quốc có ba cấp hành chính địa phương gồm: tỉnh, huyện và hương. Nhưng trên thực tế, bộ máy hành chính địa phương Trung Quốc hiện có bốn cấp gồm: tỉnh, địa khu, huyện, hương. Cấp tỉnh bao gồm: tỉnh, khu tự trị, đặc khu hành chính và thành phố trực thuộc trung ương. Cấp địa khu là cấp hành chính dưới tỉnh và trên huyện, gồm có: địa khu, châu tự trị, đại cấp thị và minh. Cấp huyện gồm có: huyện, huyện tự trị, đô thị cấp huyện, quận nội thành, nội thị của các thành phố, thị xã, kỷ, kỳ tự trị và lâm khu. Cấp hương là cấp tương đương cấp xã, phường của Việt Nam, được chia theo khu vực nông thôn và thành thị.

2. Đội ngũ công chức Trung Quốc

Luật công vụ năm 2005 của Trung Quốc đã xác định tất cả nhân sự trong khu vực công gồm toàn bộ lực lượng lao động của chính phủ, Đảng, Đại hội đại biểu nhân dân, Hội nghị Hiệp thương chính trị, các tổ chức tư pháp và kiểm sát, các tổ chức đảng phái dân chủ, tức là các tổ chức của 8 đảng phái dân chủ dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Trung Quốc đều được gọi là công chức.

Tính đến nửa cuối năm 2012, Trung Quốc hiện có khoảng 7.080.000 công chức, ở Trung Quốc, công chức không nhất thiết phải là thành viên của Đảng Cộng sản, nhưng 95% cán bộ, công chức ở các vị trí hàng đầu là đảng viên.

Công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung Quốc gồm hai loại:

- Công chức lãnh đạo là những người thừa hành quyền lực hành chính nhà nước. Các công chức này được bổ nhiệm theo các trình tự luật định, chịu sự điều chỉnh của Hiến pháp, Luật công vụ và Luật tổ chức chính quyền các cấp.

- Công chức nghiệp vụ là những người thi hành chế độ thường nhiệm, do cơ quan hành chính các cấp bổ nhiệm và quản lý căn cứ vào Luật công vụ. Họ chiếm tuyệt đại đa số công chức nhà nước, chịu trách nhiệm quán triệt, chấp hành các chính sách và pháp luật.

3. Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công ở Trung Quốc

3.1. Mô hình quản lý nguồn nhân lực

Hệ thống công vụ Trung Quốc hình thành sau khi nhà nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa được thành lập năm 1949. Nền công vụ Trung Quốc về cơ bản mang những đặc trưng của mô hình chức nghiệp. Nền công vụ chia thành các ngành, các ngành chia thành các ngạch và các ngạch chia thành các bậc. Hệ thống xếp hạng công chức mới hiện nay của Trung Quốc có 27 cấp bậc khác nhau (trước đó là 15 cấp) để phản ánh thâm niên và hiệu quả công việc.

3.2. Cơ quan quản lý nguồn nhân lực

Việc quản lý công chức ở Trung Quốc thuộc thẩm quyền của Cơ quan Quản lý công vụ (State Administration of Civil Service - SACS). Cơ quan này thuộc Bộ Nhân lực và An sinh xã hội (MHRSS). Bộ này là kết quả của sự hợp

TTBD DBDC

nhất giữa hai bộ: Bộ Nhân sự và Bộ Nhân lực và An sinh xã hội. Việc thành lập Bộ Nhân lực và An sinh xã hội là một phần trong công cuộc cải tổ chính phủ Trung Quốc năm 2008.

Cơ quan Quản lý công vụ có chức năng quản lý, tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, khen thưởng, giám sát công chức và một số khía cạnh khác có liên quan đến công vụ. Đồng thời, cơ quan này cũng được giao một số nhiệm vụ như: lập quy định về thời gian tập sự của nhân viên mới, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công chức.

Một điểm đặc biệt trong quản lý nhân sự ở Trung Quốc là Đảng Cộng sản Trung Quốc đóng vai trò to lớn trong quản lý cán bộ, công chức. Nguyên tắc đầu tiên trong quản lý nhân sự ở Trung Quốc là "Đảng quản lý cán bộ". Ban Thường vụ Bộ Chính trị là cơ quan có trách nhiệm giám sát tổ chức và nhân sự của khu vực công. Bộ Nhân lực và An sinh xã hội có trách nhiệm thực hiện các chính sách do Đảng ban hành. Như vậy, trong quản lý nhân sự khu vực công ở Trung Quốc, hai cơ quan Đảng và chính quyền được liên kết chặt chẽ, tạo thành một hệ thống.

3.3. Một số nội dung quản lý nguồn nhân lực

a. Tuyển dụng

Kỳ thi công chức của Trung Quốc được chia thành hai cấp: cấp quốc gia và cấp địa phương (tỉnh, huyện).

Theo Điều 21 Luật công vụ Trung Quốc năm 2005, việc tuyển dụng công chức nhà nước ở Trung Quốc tuân theo các nguyên tắc cơ bản là: công khai, đánh giá chặt chẽ, cạnh tranh bình đẳng và lựa chọn người giỏi nhất. Những nguyên tắc này có nghĩa là việc tuyển dụng được thông báo công khai trên phương tiện thông tin đại chúng, công bố cho toàn bộ công chúng biết về từng vị trí tuyển dụng, số người, điều kiện, tiêu chuẩn, nội dung thi cử, thủ tục ghi tên dự thi, thời gian, địa điểm thi, đồng thời thông báo công khai danh sách những thí sinh đủ tiêu chuẩn dự thi. Mọi công dân có đủ tiêu chuẩn đều có thể ghi tên dự thi, cạnh tranh thi cử trong các điều kiện bình đẳng như nhau, không phân biệt dân tộc, giới tính, hôn nhân... Mọi người đều bình đẳng về quyền lợi và cơ hội trở thành công chức của chính phủ. Việc tuyển dụng căn cứ theo thành tích

TTBD ĐBDC

đạt được trong các kỳ thi, có tham khảo thêm quá trình công tác, trình độ học vấn, phẩm chất đạo đức, sức khỏe để chọn ra những người ưu tú, xuất sắc.

- Các loại thi tuyển công chức: có ba loại thi tuyển công chức tương ứng với các loại công chức sau:

+ Tuyển dụng những công chức không thuộc các chức danh lãnh đạo: áp dụng cách thi cử công khai, mang tính chất cạnh tranh.

+ Tuyển dụng công chức chuyên môn, kỹ thuật trong số nhân viên có văn bằng, chứng chỉ về kỹ thuật chuyên ngành: thông qua thi vấn đáp và thẩm tra tư cách, thi kỹ thuật chuyên môn để chọn những người giỏi vào làm việc.

+ Tuyển dụng những công chức đảm nhiệm chức danh lãnh đạo trong số các nhân viên, công chức của cơ quan hoặc các đơn vị khác ngoài các cơ quan hành chính: thông qua thi tuyển đặc biệt. Những người đạt kết quả trong kỳ thi này phải qua đào tạo ở Học viện Hành chính quốc gia rồi mới được nhậm chức.

- Cách thức thi tuyển: có hai cách thức thi tuyển công chức là thi viết và phỏng vấn. Thi viết nhằm kiểm tra trình độ kiến thức, trình độ lý luận, năng lực viết, năng lực đọc của từng cá nhân. Thi vấn đáp để kiểm tra năng lực suy nghĩ, năng lực diễn đạt ngôn ngữ, năng lực ứng xử và năng lực giải quyết vấn đề thực tế của thí sinh.

- Nội dung thi tuyển: nội dung thi tuyển bao gồm các kiến thức cơ bản (để bảo đảm công chức phải có một trình độ văn hóa nhất định); kiến thức chuyên môn (ví dụ, người đăng ký thi tuyển vào làm việc ở hệ thống thuế vụ thì nhất, thiết phải có kiến thức về các chuyên ngành kế toán, thống kê...); và kỹ năng giải quyết vấn đề trong thực tế của thí sinh (bao gồm trình độ và năng lực vận dụng kiến thức và trí lực, thông qua kiểu diễn tập mô phỏng, soạn thảo công văn, đề xuất các phương án giải quyết vấn đề...).

- Quy trình tuyển dụng công chức bao gồm các bước sau:

+ Thông báo tuyển dụng.

+ Thẩm tra tư cách người xin tuyển dụng.

+ Thi tuyển công khai đối với những người đã thẩm tra đủ tư cách.

TTBD ĐBDC

+ Xem xét toàn diện về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực công tác của người trúng tuyển.

+ Căn cứ vào kết quả thi tuyển, xem xét đánh giá, lập danh sách tuyển dụng, báo cáo lên cơ quan quản lý nhân sự chuẩn y.

Tuyển dụng công chức nhà nước thuộc các chức danh đặc thù cần được sự chuẩn y của Bộ Nhân lực và An sinh xã hội hoặc cơ quan nhân sự chính quyền nhân dân cấp tỉnh. Có thể đơn giản hóa trình tự hoặc dùng các biện pháp đánh giá khác đối với loại công chức này.

Công chức nhà nước khi được tuyển dụng chính thức phải qua thời gian tập sự một năm, nếu không đạt yêu cầu sẽ không được tuyển dụng. Công chức nhà nước được tuyển dụng vào các cơ quan của chính quyền nhân dân cấp tỉnh trở lên phải qua công tác ở cơ sở từ hai năm trở lên.

b. Thuyên chuyển, luân chuyển, thẳng tiến - Thuyên chuyển, luân chuyển:

Công chức nhà nước có nghĩa vụ thực hiện thuyên chuyển. Cơ quan hành chính nhà nước mỗi năm cần luân chuyển công chức theo mặt tỷ lệ nhất định. Công chức có thể được luân chuyển trong nội bộ cơ quan hành chính nhà nước và cũng có thể được trao đổi với các nhân viên của các cơ quan hành chính nhà nước khác, hoặc các xí nghiệp, đơn vị sự nghiệp, có thể luân chuyển xuống địa phương và ngược lại. Theo quy định của pháp luật, thuyên chuyển công chức bao gồm các hình thức: điều động công tác, chuyển nhiệm vụ, chuyển đổi vị trí, giao việc ở đơn vị khác để rèn luyện; cụ thể

TTBD ĐBDC

+ Điều động: Điều động công tác là việc chuyển nhân viên từ bên ngoài vào trong cơ quan hành chính nhà nước để giữ chức vụ lãnh đạo hoặc chức vụ không phải lãnh đạo từ trợ lý chuyên viên nghiên cứu trở nên, cũng như việc điều động công chức nhà nước ra làm việc ở ngoài cơ quan hành chính nhà nước.

Người được điều động vào làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước phải được khảo sát, đánh giá kỹ lưỡng, có đủ trình độ chính trị, năng lực công tác và điều kiện tư cách đáp ứng yêu cầu của chức vụ được giao. Sau khi đã qua đánh giá, có đủ điều kiện, các công chức này phải được học tập, bồi dưỡng ở Học viện Hành chính quốc gia hoặc các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được chỉ định,

sau đó mới được chính thức nhận chức. Công chức nhà nước sau khi điều ra khỏi cơ quan hành chính nhà nước sẽ không còn tư cách công chức nhà nước.

+ Chuyển nhiệm vụ là việc điều động ngang cấp trong nội bộ cơ quan hành chính nhà nước vì nhu cầu công tác hoặc vì lý do chính đáng khác (kể cả điều động sang ngành khác, vùng khác). Việc chuyển nhiệm vụ của công chức nhà nước phải phù hợp với yêu cầu, điều kiện quy định của nhiệm vụ được giao và tiến hành theo trình tự đã quy định.

+ Chuyển đổi vị trí là việc luân chuyển chức danh một cách có kế hoạch của cơ quan đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo và chức vụ không phải lãnh đạo của một số công tác có tính chất đặc thù.

+ Giao việc ở đơn vị khác để rèn luyện là việc cơ quan hành chính nhà nước cử công chức đương chức tới nhận một nhiệm vụ nhất định tại một,cơ quan cấp cơ sở hoặc một đơn vị sự nghiệp, xí nghiệp trong thời gian nhất định một cách có kế hoạch. Trong thời gian được giao việc ở đơn vị khác, công chức nhà nước vẫn giữ nguyên mối quan hệ nhân sự hành chính với cơ quan cũ.

Cơ quan hành chính nhà nước các cấp khi tiếp nhận công chức được điều động công tác, chuyển nhiệm vụ, chuyển đổi vị trí công tác cần phải có chỗ trống chức danh tương ứng.

Trung Quốc thực hiện chủ trương luân chuyển giữa công chức trung ương với công chức địa phương, nhiều công chức trung ương được cử xuống địa phương và ngược lại, nhiều công chức từ địa phương, cơ sở được điều động lên tỉnh, thành phố cấp trung ương để công tác.

TTBD DBDC

Việc điều động, luân chuyển công chức thường được bố trí sang cấp và chức vụ tương đương, nếu do nhu cầu công tác mà bồ trí cởn g chức vào cấp thấp hơn thì vẫn giữ nguyên chế độ cũ cho công chức đó.

- *Thăng tiến:*

Việc thăng tiến của công chức được thực hiện qua công tác đề bạt. Hoạt động đề bạt chức vụ công chức nhà nước phải theo nguyên tắc: có đủ tiêu chuẩn đức, tài; dùng người nào vào việc ấy, chú trọng kết quả thực tế của công việc. Công chức nhà nước được đề bạt phải có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn phù hợp đối với chức vụ được giao, nếu dược đề bạt chức vụ lãnh đạo trên một cấp thì

phải trải qua hai chức danh trở lên của cấp dưới liền kề. Việc đề bạt công chức nhà nước phải được tiến hành trong phạm vi số lượng chức danh đã được nhà nước quy định, phải được tiến hành đúng pháp luật, đúng chức năng, quyền hạn của các cấp quản lý. Đề bạt công chức phải có Hội đồng; cấp nào cần đề bạt thì cấp đó thành lập hội đồng.

Trình tự tiến hành việc để bạt chức vụ công chức nhà nước như sau:

+ Lập danh sách những người được dự kiến để bạt bằng biện pháp kết hợp ý kiến của lãnh đạo và quần chúng.

+ Thẩm tra tư cách theo các điều kiện cần có của chức vụ được giao.

+ Căn cứ vào bản nhận xét, đánh giá hằng năm để xem xét đề bạt.

+ Lãnh đạo cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm, miễn nhiệm thảo luận tập thể để đi tới quyết định.

Công chức được đề bạt giữ chức vụ lãnh đạo được bồi dưỡng, huấn luyện về chức vụ được giao.

Trung Quốc có các quy định về giới hạn độ tuổi nhậm chức của các công chức đảm nhận chức vụ lãnh đạo ở các cấp bậc là khác nhau.

Công chức nhà nước được đề bạt dần từng cấp, theo thứ tự chức vụ đã được quy định. Tuy nhiên, trong trường hợp cá biệt, công chức có biểu hiện xuất sắc về đức, tài và thành tích công/tác có thể được đề bạt vượt một cấp, nhưng phải có sự đồng ý của cơ quan có thẩm quyền.

TTBD ĐBDC

Trong kỳ nhận xét, đánh giá hằng năm, nếu công chức được xác định là không đảm đương nổi chức vụ, hoặc không làm tròn chức vụ hiện tại mà không thể chuyển sang các chức vụ khác cùng cấp thì sẽ bị giáng chức.

c. Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

- Nguyên tắc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực:

Chính phủ Trung Quốc rất coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức nhà nước, coi đây là một phần quan trọng trong chiến lược thực hiện và đẩy nhanh quá trình cải cách hệ thống công vụ. Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức nhà nước quán triệt các nguyên tắc lý luận gắn với thực tế, học tập gắn với ứng dụng, dạy theo nhu cầu thực tế, coi trọng hiệu quả thiết thực. Như

vậy, Trung Quốc rất chú trọng rèn luyện năng lực thực hành của công chức trong thực tiễn, coi đây là một trong ba tố chất chủ yếu tạo nên phẩm chất công chức, đó là trình độ lý luận chính trị, năng lực hoạt động thực tiễn và đức tính tự trọng, tự lập. Hệ thống đào tạo công chức Trung Quốc định hướng vào năng lực thay vì định hướng lý thuyết, dựa trên ý tưởng việc học tập nên xuất phát từ nhu cầu thực tế, học tập phải đi đôi với ứng dụng .

- Các hình thức đào tạo, phát triển nguồn nhân lực: Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức ở Trung Quốc được thực hiện theo một số hình thức sau:

+ Đào tạo chính quy cho công chức mới tuyển dụng. Số công chức này được tuyển chọn từ những sinh viên tốt nghiệp khá, giỏi từ các trường đại học trọng điểm để đào tạo đội ngũ công chức kế cận. Thời gian đào tạo là hai năm, gồm một năm thực tập ở địa phương, sau đó một năm về học ở Học viện Hành chính quốc gia. Mỗi năm chỉ đào tạo 200 công chức loại này, trong đó 100 người đang thực tập và 100 người đang học ở Học viện. Dự kiến sau 10 năm, số lượng công chức này sẽ trở thành những công chức lãnh đạo chủ chốt trong các cơ quan hành chính nhà nước.

+ Đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn cho những người đang công tác trong cơ quan nhà nước, chuẩn bị được đề bạt vào vị trí quản lý, gồm các loại hình sau:

• Bồi dưỡng cho công chức đang giữ chức vụ lãnh đạo: công chức từ cấp vụ, cục trở lên. đang công tác trong bộ máy chính phủ và chính quyền cấp tỉnh.

• Bồi dưỡng, huấn luyện công chức chuẩn bị được đề bạt vào các chức vụ lãnh đạo cấp vụ, cục và tương đương.

• Bồi dưỡng giám đốc các doanh nghiệp lớn của nhà nước.

• Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo nhu cầu công tác chuyên môn.

• Bổ túc những kiến thức mới về quản lý nhà nước cho các công chức đang làm việc.

Thành tích học tập và nhận xét, đánh giá qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng là một trong những căn cứ để bố trí, sử dụng, đề bạt chức vụ đối với công chức nhà nước.

TTBD DBDC

Ngoài ra, Chính phủ Trung Quốc còn tổ chức nhiều khóa học tập, bồi dưỡng ở nước ngoài (chủ yếu là ngắn hạn). Về kinh phí, có loại do nhà nước đài thọ, có loại tự bỏ tiền để đi học. Để khắc phục tình trạng cán bộ đi học ở nước ngoài rồi không về phục vụ đất nước, Trung Quốc đã quy định những người được cử đi học ở nước ngoài phải ký hợp đồng và đặt cược một khoản tiền, cơ quan gửi vào ngân hàng, khi họ trở về sẽ được trả cả vốn và lãi.

- Cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức:

Cơ sở được giao trách nhiệm phụ trách đào tạo công chức nhà nước là Học viện Hành chính quốc gia; các trường hành chính địa phương và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chuyên ngành khác.

Học viện Hành chính quốc gia (NSA): là cơ sở đào tạo cao cấp nhất ở Trung Quốc, chuyên đào tạo, bồi dưỡng công chức lãnh đạo và các công chức cao cấp trong Quốc vụ viện. Giám đốc Học viện là ủy viên Trung ương Đảng và Ủy viên Quốc vụ viện, tương đương với chức Bộ trưởng. Trường được đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Quốc vụ viện và sự chỉ đạo của ủy ban Giáo dục quốc gia, Bộ Nhân lực và An sinh xã hội.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng của Học viện tập trung vào các vấn đề cơ bản sau:

+ Lý luận xây dựng chủ nghĩa xã hội mang đặc sắc Trung Quốc và chiến lược phát triển.

+ Quản lý hành chính nhà nước trong nền kinh tế thị trường.

TTBD ĐBDC

+ Quản lý vĩ mô nhà nước với những nội dung cụ thể như thể chế hành chính, quyết sách hành chính, đào tạo và phát triển nhân tài (công chức, đào tạo công chức...).

+ Năng lực lãnh đạo của công chức, bao gồm cả hoạch định chính sách và thực thi chính sách.

+ Pháp luật, pháp chế và làm việc theo pháp luật.

+ Thông tin trong quản lý nhà nước.

+ Khảo sát thực tế. xã hội...

Phương pháp giảng dạy: Học viện đặc biệt nhấn mạnh đến việc sử dụng phương pháp giảng dạy tình huống nhằm nâng cao năng lực phân tích và giải quyết vấn đề cho học viên. Các khóa học đều tổ chức cho học viên đi thực tế tại các công sở hành chính nhà nước thuộc trung ương, địa phương và tại các doanh nghiệp, đôi khi có thể tại các Đại sứ quán và Lãnh sự quán Trung Quốc ở nước ngoài hoặc tại các công ty nước ngoài tại Trung Quốc.

Đội ngũ giáo viên giảng dạy trong Học viện: ngoài số giảng viên chuyên trách đóng vai trò chủ yếu trong công tác đào tạo, Học viện còn mời một số giảng viên kiêm nhiệm là chuyên gia và chuyên viên cao cấp làm việc trong các cơ quan chính phủ, các trường đại học và viện nghiên cứu khoa học. Đó là những người vừa có kiến thức lý luận, vừa có kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực chuyên môn của mình. Học viện cũng mời một số Phó Thủ tướng, Bộ trưởng và nhiều chuyên gia quốc tế đến giảng, nói chuyện tại Học viện.

Các trường hành chính địa phương: ở cấp tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương đều có trường đào tạo, bồi dưỡng chung cán bộ đảng và công chức nhà nước; nhưng trong đó chia ra hệ đào tạo cán bộ đảng và chính quyền riêng. Đứng đầu các trường này là một phó bí thư tỉnh ủy hoặc thành ủy, có một ban giám hiệu chung nhưng chương trình giảng dạy cho cán bộ đảng và công chức nhà nước thì riêng biệt, không có sự trùng lặp trong chương trình, nội dung của hai hệ thống đó,

Do đối tượng đào tạo, bồi dưỡng thấp hơn nên chương trình giảng dạy của các trường hành chính địa phương giản lược hơn, nhưng cũng xoay quanh những nội dung cơ bản trong chương trình của Học viện Hành chính quốc gia. Nhìn chung, nội dung đào tạo, bồi dưỡng công chức của Trung Quốc tập trung vào nhiệm vụ cơ bản của Quốc vụ viện, rất thiết thực với đường lối hiện đại hóa, khoa học hóa và pháp chế hóa mà Trung Quốc đang thực hiện. Một yêu cầu quan trọng cửa nội dung giảng dạy là làm cho công chức hiểu rõ đường lối và phương thức xây dựng chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc, nắm vững những vấn đề về quản lý nhà nước nền kinh tế thị trường trong điều kiện cụ thể của Trung Quốc .

Để nắm bắt được sự thay đổi trong quá trình thực thi công vụ của công chức, Trung Quốc chú trọng đánh giá quá trình đào tạo, bồi dưỡng của họ. Có

TTBD ĐBDC

hai cách thức đánh giá chủ yếu là đánh giá thái độ học tập và kết quả học tập. Đánh giá thái độ học tập dựa vào việc học viên gian đào tạo theo quy định và chấp hành nghiêm túc.. Đây là một trong những cơ sở cho quy trinh hiểm tra và đánh giá hàng năm của các bộ phận tổ chức nhân sự - hình thức đào tạo, bồi dưỡng công chức: các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức Trung Quốc đã áp dụng nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng và thu được kết quả tốt, đó là: việc các sinh viên ưu tú tối các cơ sở rèn luyện từ một đến hai năm, cũng có thể lâu hơn. Nhìn từ thực tiễn thi phương pháp đào tạo này là đúng vì đại bộ phận số học viên sau này đều trưởng thành và có những người giữ cương vị cao ở các bộ, ngành và cơ quan trung ương. Từ năm 1991 trở lại, Trung Quốc đã thực biện việc cử sinh viên ưu tú và được áp dụng trên diện rộng.

Bố trí cho cán bộ trẻ đương chức xuống cơ sở rèn luyện. Khoảng năm năm gần dây, cơ quan Đảng, chính quyền các cấp thu nạp hàng loạt cán bộ trẻ. Điều này có tác dụng thay đổi cơ cấu tuổi, sử dụng đội ngũ tri thức có chuyên môn sâu trong các cơ quan nhà nước. Họ trở thành một lực lượng mới thúc đẩy quá trình cải cách mở cửa. Do kinh nghiệm và tuổi đời của cán bộ trẻ còn ít nên chính quyền đã đưa họ xuống cơ sở để nâng cao kiến thức, cọ xát với thực tế.

+ Đào tạo cán bộ phải rèn luyện ngay tại nơi công tác và cương vị công tác bằng cách đặt ra những nhiệm vụ nặng nề, tạo áp lực đối với cán bộ trẻ, thường xuyên kiểm tra, chỉ đạo, giúp họ tổng kết kinh nghiệm để phát huy thành tích, khắc phục những thiếu sót. Cán bộ trẻ phải thường xuyên rèn luyện, nâng cao ý thức kỷ luật, chấp hành pháp luật, hoàn thành tốt trách nhiệm được giao phó.

TTBD ĐBDC

Ở Trung Quốc, quá trình cải cách mở cửa tạo ra tình trạng mất cân đối về phát triển giữa các vùng. Cơ quan Đảng và nhà nước phải cử cán bộ 30-40 tuổi tới những nơi gian khổ nhất, cần thiết nhất để họ rèn luyện chóng trưởng thành, đồng thời góp phần làm cho bộ mặt của các vùng lạc hậu thay đổi nhanh chóng.

Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng trên được áp dụng cho cả ba loại tài năng: khoa học - công nghệ, kinh doanh và quản lý. Những người có thành tích xuất sắc ở cơ sở sẽ được đề bạt lên cấp cao hơn. Hầu hết những yếu nhân trong bộ máy lãnh đạo Đảng và nhà nước của Trung Quốc đều trưởng thành từ cơ sở.

d. Đánh giá công chức

Trung Quốc coi đánh giá công chức là khâu quan trọng, có tính nền tảng trong toàn bộ công tác quản lý công chức. Theo một nghĩa nào đó, nó có thệ được coi là cốt lõi của toàn bộ công tác quản lý công chức.

Nguyên tắc đánh giá:

Công tác đánh giá công chức ở Trung Quốc tuân theo các nguyên tắc sau:

+ Nguyên tắc công bằng khách quan. Đây là nguyên tắc quan trọng nhất của công tác đánh giá công chức. Nội dung đánh giá cần được công khai hóa, đồng nhất hóa các tiêu chuẩn, khoa học hóa các phương pháp để đạt tới sự công bằng, hợp lý trong công tác đánh giá. Đánh giá công chức ở nhiều góc độ, nhiều tầng cấp, tổng hợp các nhân tố chủ quan, khách quan, chống chủ nghĩa chủ quan, phiến diện. Thiết lập kỷ cương đánh giá thật nghiêm khắc, xử lý nghiêm minh những hiện tượng không lành mạnh, vì tư lợi, gây rối cho công tác đánh giá.

+ Nguyên tắc phân loại sát hạch. Nguyên tắc này nhằm khoa học hóa công tác đánh giá công chức để có thể đánh giá chính xác những biểu hiện về tài, đức của các công chức, sử dụng hợp lý những người tài giỏi. Nguyên tắc này yêu cầu phân loại chức vụ, căn cứ vào đặc điểm công tác và đối tượng khác nhau của các công chức mà định ra những nội dung và tiêu chuẩn đánh giá khác nhau, tránh hiện tượng đơn giản hóa do sử dụng cùng một loại tiêu chuẩn cho mọi chức vị, mọi công chức.

+ Nguyên tắc chú trọng thành tích thực tế. Lấy việc căn cứ vào thành tích thực tế của công chức làm trọng điểm cho công tác đánh giá. Thành tích thực tế trong công tác là sự phản ánh khách quan, tổng hợp năng lực, thái độ và chất lượng của công chức. Công tác đánh giá phải căn cứ vào yêu cầu của chức vụ và thứ bậc chức vị của công chức mà đưa ra những nhận xét, đánh giá phù hợp về thành tích thực tế và hành vi của công chức.

+ Nguyên tắc giám sát dân chủ. Nguyên tắc này yêu cầu tôn trọng sự lựa chọn và giám sát các cấp cán bộ lãnh đạo của quần chúng nhân dân. Căn cứ theo yêu cầu của việc phân loại công chức mà áp dụng các hình thức dân chủ khác nhau đối với các loại công chức khác nhau.

Nội dung đánh giá công chức bao gồm:

TTBD DBDC

+ Đạo đức: chủ yếu là về thái độ chính trị, phẩm chất, tư tưởng, tuân thủ kỷ luật, chấp hành pháp luật, liêm khiết, chí công, tuân thủ đạo đức nghề nghiệp và đạo đức xã hội.

+ Năng lực: chủ yếu là đánh giá về năng lực công tác và sở trường chuyên môn nghiệp vụ mà các công chức đang giữ chức vụ hiện hành cần phải có bao gồm trình độ về lý luận chính trị, năng lực quan sát, phán đoán, năng lực dự tính, kế hoạch, năng lực tổ chức chỉ đạo, năng lực giải quyết công việc, năng lực sáng tạo, đổi mới...

+ Tinh thần làm việc: chủ yếu là đánh giá giờ giấc làm việc, thái độ đối với công việc, xem công chức có cần cù học hỏi, chịu khó nghiên cứu, tích cực, chủ động công tác, dám chịu trách nhiệm, có ý chí không ngừng vươn lên hay không...

+ Thành tích công tác: chủ yếu là về số lượng, chất lượng và hiệu suất công việc được hoàn thành của công chức, kể cả những cống hiến trực tiếp hoặc gián tiếp của họ.

Trong các nội dung đánh giá này, đặc biệt chú ý đến những thành tựu thực tế trong công việc. Như vậy, thành tích công tác thực tế của công chức được coi là trọng điểm của công tác đánh giá.

- Phương pháp đánh giá:

+ Kết hợp giữa lãnh đạo với quần chúng. Lãnh đạo phải thông qua phương pháp nói chuyện với nhân viên, hội ý về công việc và nghe quần chúng phản ánh... để tìm hiểu tình hình của các công chức dưới quyền. Khi tiến hành đánh giá, cố gắng tạo bầu không khí cởi mở, dân chủ, khuyến khích quần chúng phát biểu, nhận xét.

+ Kết hợp giữa đánh giá định kỳ với đánh giá thường xuyên. Đánh giá thường xuyên là cơ sở của đánh giá định kỳ, đánh giá định kỳ là sự phản ánh tập trung của đánh giá thường xuyên, không coi nhẹ hình thức nào.

+ Kết hợp kiểm tra, đánh giá định tính với kiểm tra, đánh giá định lượng. Hiệu quả thành tích công tác của các công chức được biểu hiện ở hai mặt chất và lượng. Một mặt, xác lập hệ thống các tiêu chuẩn và các yếu tố đánh giá đối với các loại công chức khác nhau. Mặt khác, tiến hành phân tích, đánh giá tổng hợp

TTBD ĐBDC

từ nhiều tầng cấp, nhiều góc độ những thành tích chính, những ưu điểm nổi bật, những khuyết điểm chủ yếu còn tồn tại trong thời gian đã được quy định của các công chức để hình thành nên những tài liệu đánh giá tổng hợp, bảo đảm tính khoa học của công tác đánh giá.

Cơ quan hành chính nhà nước lập ra hội đồng hoặc tổ xem xét, đánh giá bất thường. Hội đồng hoặc tổ xem xét, đánh giá hằng năm đối với công chức nhà nước, dưới sự lãnh đạo của người đứng đầu cơ quan hành chính.

Việc đánh giá công chức được tiến hành thường xuyên và hằng năm, Xem xét, đánh giá thường xuyên là cơ sở của việc xem xét, đánh giá hằng năm. Công tác xem xét, đánh giá hằng năm được tiến hành theo trình tự: công chức tự đánh giá vào Biểu khảo sát đánh giá hằng năm, sau đó công chức lãnh đạo chủ quản ghi nhận xét, đề xuất ý kiến xếp loại đánh giá trên cơ sở lắng nghe ý kiến quần chúng. Sau khi hội đồng hoặc tổ chức xem xét, đánh giá thẩm tra lại, người phụ trách cơ quan hành chính xác định xếp loại đánh giá.

Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo cấp cục, vụ trở lên và chức vụ lãnh đạo các cơ quan chính quyền nhân dân địa phương cấp huyện trở lên, khi xem xét, đánh giá, nếu thấy cần thiết có thể đưa ra lấy ý kiến nhân dân hoặc bình nghị dân chủ.

Về kết quả đánh giá hằng năm, theo Điều 36 Luật công vụ năm 2005, công chức được chia thành bốn loại: xuất sắc, có năng lực, năng lực không đầy đủ và không có năng lực. Kết quả của đánh giá thường xuyên sẽ là cơ sở để điều chỉnh các vị trí, cấp bậc và tiền lương của công chức cũng như khen thưởng, đào tạo, miễn nhiệm cán bộ, công chức.

TTBD ĐBDC

Kết quả đánh giá đó được thông báo bằng văn bản cho công chức được đánh giá. Nếu công chức không đồng ý với kết quả đánh giá, có thể đề đạt khiếu nại lên hội đồng hoặc tổ xem xét, đánh giả của cơ quan mình bằng văn bản. Hội đồng hoặc tổ xem xét, đánh giá sau khi nhận đơn khiếu nại sẽ điều tra, nghiên cứu, trong 20 ngày có ý kiến trả lời công chức khiếu nại.

e. Tiền lương và chế độ đãi ngộ

Chế độ tiền lương công chức được sắp xếp theo cấp bậc, chức vụ công việc. Công chức Trung Quốc được tăng lương theo định kỳV Các nguyên tắc

phân phối theo lao động được áp dụng cho hệ thống lương của công chức, trong đó thể hiện các yếu tố như các nhiệm vụ và trách nhiệm, khả năng làm việc, những thành tựu thực tế trong công việc cũng như trình độ học vấn và thâm niên, và duy trì một sự khác biệt hợp lý về tiền lương giữa các vị trí và cấp bậc khác nhau. Hằng năm, căn cứ kết quả bình xét công chức: cứ 2 năm liên tiếp đều đạt xuất sắc thì được nâng một bậc lương; sau 5 năm liên tiếp đều đạt xuất sắc thì được nâng một cấp. Chính sách tiền lương đối với công chức ở Trung Quốc tuân theo quỹ đạo chung là lúc đầu theo nguyên tắc bình quân, sau đó chuyển dần sang thị trường bằng cách nói rộng dần khoảng cách về lương giữa các mức lương.

Hệ thống lương công vụ ở Trung Quốc có ba đặc điểm chính đáng chú ý: *thứ nhất* là sự loại bỏ dần hệ thống lương của nền kinh tế kế hoạch dựa trên chủ nghĩa bình quân; *thứ hai* là tạo ra hệ thống lương mới mang tính cạnh tranh và có tính đến biến động của thị trường; *thứ ba* là giãn khoảng cách lương giữa các mức trong cùng hệ thống. Tuy nhiên, mặc dù quy định pháp lý mong muốn trả lương công chức theo kết quả thực thi công vụ của họ, song trên thực tế, rất khó có thể liên hệ lương trực tiếp với hiệu quả công tác của công chức khi họ thực hiện công việc của mình. Lý do phần nào là ở hệ thống đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức ở Trung Quốc. Lương được xếp theo ngạch, bậc, chứ không phải theo hiệu quả công việc. Đặc biệt, không có sự phân biệt nào về tiền lương giữa người đạt điểm xuất sắc và người đạt điểm trung bình trong các kỳ thi sát hạch.

TTBD ĐBDC

Hệ thống lương công vụ theo Luật công vụ năm 2005 đơn giản hóa cơ chế trả lương bằng cách bãi bỏ lương cơ bản và phụ cấp thâm niên, đồng thời gộp phụ cấp chức vụ và phụ cấp vị trí (gọi chung là lương cơ bản). Lương công chức bao gồm lương cơ bản, phụ cấp, trợ cấp và thưởng. Lần đầu tiên, phụ cấp (bao gồm phụ cấp khu vực, phụ cấp vùng sâu vùng xa, phụ cấp vị trí) và các khoản trợ cấp (bao gồm trợ cấp nhà ở, y tế) được coi là nguồn thu nhập chính thức của công chức. Nói chung, công chức làm việc tại các vùng nghèo có xu hướng nhận được nhiều phụ cấp và trợ cấp để thu hẹp khoảng cách thu nhập. Ngoài ra, công chức được đánh giá xuất sắc hoặc có khả năng trong đánh giá thường kỳ sẽ nhận được thưởng vào cuối năm.

Chế độ đãi ngộ đối với công chức ở Trung Quốc có thể nói là vẹn toàn. Ngoài các chế độ bảo hiểm thông thường, công chức Trung Quốc còn được hưởng phụ cấp giao thông, nhà ở và các chế độ phúc lợi khác. Cho đến năm 2003, hầu như tất cả các công chức được cung cấp nhà ở với trợ giá.

Chính phủ Trung Quốc gần đây đã bắt đầu thực hiện các biện pháp cải cách chủ động hơn, dựa trên tầm ngắm, mục tiêu và cảc giá trị của xã hội, hành chính cồng, mục tiền chính là hạn chế hành vi quan liêu, tăng hiệu suất của các tổ chức công, đáp ứng các yêu cầu liên quan đến quản trị minh bạch.

Hiện nay, nền công vụ Trung Quốc đang tiến hành nhiều cải cách với những chuyển động rõ ràng và đúng hướng. Một số xu hướng mới đáng chú ý trong cải cách hành chính của Trung Quốc là: một chính phủ gọn nhẹ hơn và hiệu quả hon, giảm quyền hạn quy định của chính phủ, cơ cấu quản trị mới và hệ thống hành chính dựa trên luật pháp.

Đối với quản, lý công chức nói riêng, từ năm 1993, chính phủ Trung Quốc đã có những bước cải cách quan trọng. Cuộc cải cách năm 1993 bao gồm các chính sách được thiết kế để cải thiện năng lực của công chức và mang tính cạnh tranh hơn. Các định hướng chính sách cơ bản bao gồm: tất cả các công chức mới tuyển dụng phải được lựa chọn trên cơ sở cạnh tranh công khai, thường là thông qua một quá trình kiểm tra nghiêm ngặt đối với các ứng viên đã tốt nghiệp đại học; công chức nhận được một sự nghiệp và việc làm ổn định; hệ thống quản lý nhân sự được thực hiện theo định hướng; lương công chức dự kiến sẽ cạnh tranh được với khu vực ngoài nhà nước; cuộc sống của công chức dự kiến sẽ được bảo đảm tính toàn vẹn cao.

TTBD ĐBDC

Có thể nói, việc quản lý nhân sự trong nền công vụ Trung Quốc hiện nay đang đi theo xu hướng kết hợp giữa mô hình chức nghiệp và mô hình vị trí việc làm. Phương hướng cải cách quản lý công chức của Trung Quốc đặt mục tiêu sẽ tiến tới chấm dứt hoàn toàn chế độ biên chế nhà nước từ trung ương đến địa phương và thay thế bằng các hợp đồng có thời hạn đối với từng nhân viên. Một trong những trọng điểm của công cuộc cải cách chế độ nhân sự của Trung Quốc hiện nay là xóa bỏ chế độ biên chế suốt đời, thực hiện toàn diện chế độ hợp đồng, biến quản lý biên chế cố định thành quản lý theo hình thức hợp đồng linh hoạt. Trung Quốc hướng đến xây dựng cơ chế quản lý sinh động để cán bộ, công

chức vào được ra được, lên được xuống được, khắc phục tình trạng cán bộ, công chức chỉ lên không xuống, chi vào không ra, chức trách không rõ, thưởng phạt không minh; xây dựng hệ thống thang bảng khoa học, hiệu quả, phát huy được năng lực của cán bộ, công chức, dựa vào kiểm tra kêt quả công việc, sát hạch khả năng một cách khoa học.

Về cách trả lương, một trong những nguyên tắc xây dựng chế độ tiền lương công chức của Trung Quốc hiện nay là phân phối theo lao động, tiền lương phải tương xứng với trách nhiệm, khắc phục chủ nghĩa bình quân. Xác định tiền lương công chức không đơn thuần chỉ lấy chức vụ làm căn cứ, mà phải lấy chức trách, trình độ năng lực, thành tích thực tế công tác làm căn cứ chủ yếu; đồng thời phải xem xét một cách thỏa đáng các nhân tố như thâm niên, trình độ được đào tạo, hoàn cảnh khu vực.

Hiện nay ở Trung Quốc, tiền lương, phụ cấp và tiền thưởng căn cứ vào chức vụ. Vì vậy, mục tiêu chính của mọi công chức là trở thành quan chức cao cấp để được hưởng lương cao. Tuy nhiên, chế độ lương này có tác động tiêu cực đối với chế độ chính trị Trung Quốc. Do đó, cuộc cải cách tiền lương công vụ tiến hành tại Trung Quốc đã thể hiện quyết tâm của các nhà cải cách Trung Quốc trong việc xây dựng một hệ thống lương phù hợp với nền kinh tế thị trường và nâng cao năng lực quản trị nhà nước. Nếu không có một hệ thống lương cạnh tranh theo thị trường thì nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ rời bỏ công vụ và ra ngoài làm việc cho khu vực tư nhân. Đầu năm 2011, Trung Quốc tuyên bố sẽ từng bước nâng cao mức lương tối thiểu cho cán bộ, công chức trong 5 năm tiếp theo. Bộ trưởng Bộ Nhân lực và An sinh xã hội Trung Quốc cho biết, trong giai đoạn thực hiện Kế hoạch 5 năm lần thứ 12 (2011-2015), Trung Quốc sẽ từng bước nâng cao mức lương tối thiểu, đẩy nhanh xây dựng cơ chế tăng lương cho cán bộ, công chức. Theo đó, nhà nước Trung Quốc sẽ căn cứ vào trình độ phát triển kinh tế, tình hình vật giá gia tăng, năng suất lao động của doanh nghiệp... để điều chỉnh mức lương tối thiểu. Ngoài ra, Trung Quốc sẽ đẩy nhanh việc xây dựng cơ chế tăng lương cho cán bộ, công chức thông qua hiệp thương tập thể, xác định mức tăng lương cho họ để đông đảo cán bộ, công chức được chia sẻ thành quả cải cách và phát triển. Tính đến tháng 9-2011, ở Trung Quốc đã có 21/31 tỉnh, thành phố đã tăng mức lương tối thiểu của người dân lên 21,7% so vối quý II-2011 .

TTBD DBDC

Một trong những thành phần quan trọng của cải cách hành chính là xây dựng lực lượng công chức có trình độ cao và chuyên nghiệp. Cải cách hành chính ở Trung Quốc phải đối mặt với hai vấn đề lớn, đó là sắp xếp lại đội ngũ công chức và phân chia trách nhiệm. Vấn đề cải cách cơ cấu đã được đưa ra vào năm 1998 và đến nay vẫn được tiến hành. Phù hợp với các yêu cầu cải cách cơ cấu tổng thể, Trung Quốc đã thực hiện việc điều chỉnh và tối ưu hóa đội ngũ công chức. Mục tiêu hướng tới là khai thác đầy đủ khả năng của công chức thông qua việc sắp xếp người vào đúng vị trí công việc, xác định rõ chức năng của các bộ phận, xác định đúng định mức nhân viên. Việc quản lý công chức nhấn mạnh vào các yếu tố: sự tuân thủ các yêu cầu của công việc, sự tham gia của rộng rãi quần chúng, đánh giá toàn diện và quyết định của lãnh đạo. Bên cạnh đó, Trung Quốc coi trọng, việc giáo dục và đào tạo cán bộ, công chức. Năm 2004, Trung Quốc đã khởi xướng chương trình giáo dục tiên tiến và tiếp tục phát triển chương trình này vào năm 2008 nhằm tăng cường chất lượng và năng lực của cán bộ, công chức.

TTBD ĐBDC