

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN
---  ---

NGUYỄN ĐỨC LÂN

**CẢI CÁCH CHẾ ĐỘ NHÂN SỰ CÁN BỘ
TRUNG QUỐC**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ ĐÔNG PHƯƠNG HỌC
CHUYÊN NGÀNH CHÂU Á HỌC
MÃ SỐ: 60. 31. 50**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN:
PGS. TS. Đỗ Tiến Sâm**

Hà nội - 2008

II
LỜI CẢM ƠN

Trước khi trình bày luận văn, cho phép tôi được gửi lời cảm ơn chân thành tới TS Đỗ Tiến Sâm - giáo viên đã trực tiếp hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình xây dựng và hoàn thiện luận văn. Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn đến các thầy cô giáo tại khoa Đông Phương học đã tạo mọi điều kiện để tôi có thể hoàn thành luận văn này.

Hà Nội, ngày 19 tháng 09 năm 2008

Học viên

Nguyễn Đức Lân

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan bản luận văn này là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các dữ liệu, kết quả nêu trong luận văn là hoàn toàn trung thực và có nguồn gốc rõ ràng.

TÁC GIẢ

Học viên: Nguyễn Đức Lân

IV
MỤC LỤC

TRANG PHỤ BÌA	TRANG
LỜI CẢM ƠN.....	II
LỜI CAM KẾT	III
MỤC LỤC	IV
PHẦN MỞ ĐẦU.....	1
CHƯƠNG 1: YÊU CẦU CẤP BÁCH CỦA CÔNG TÁC CẢI CÁCH.....	6
1.1 Những nhân tố chủ quan	6
1.2 Những nhân tố khách quan	8
CHƯƠNG 2: NỘI DUNG CẢI CÁCH	9
2.1 Tiến trình lịch sử của công tác cải cách chế độ nhân sự cán bộ.....	9
2.1.1 Từ sau Hội nghị Trung ương 3 Khoá XI đến trước và sau Đại hội.....	9
2.1.2 Trước và sau Đại hội lần thứ XII Đảng cộng sản Trung Quốc.....	10
2.1.3 Hội nghị Trung ương 4 Khoá XIV đến trước khi ban hành.....	13
2.1.4 Từ khi “Cương yếu về đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ” ra đời..	15
2.2 Các lĩnh vực cải cách	18
2.2.1 Cải cách chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng.....	18
2.2.2 Cải cách chế độ nhân sự cơ quan đảng nhà nước và chế độ.....	60
2.2.3 Cải cách chế độ nhân sự doanh nghiệp nhà nước.....	76
2.2.4 Cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp	81
CHƯƠNG 3: KẾT QUẢ, TỒN TẠI VÀ NHỮNG KINH NGHIỆM.....	86
3.1 Những thành tựu cải cách	86
3.2 Những khó khăn tồn tại	89
3.1 Những kinh nghiệm bước đầu	90
KẾT LUẬN.....	94
THƯ MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	97

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết và mục đích nghiên cứu của đề tài

Năm 2008, Trung Quốc kỷ niệm tròn 30 năm tiến hành cải cách mở cửa. Trong 30 năm qua, nền kinh tế Trung Quốc đã chuyển mình và đạt được những thành tựu quan trọng. Trong nhiều năm liền, GDP luôn đạt ở mức hai con số, thu nhập bình quân đầu người năm 2005 đạt 1380 USD. Dự trữ ngoại tệ lớn nhất thế giới với 1650 tỷ USD, tính đến hai tháng đầu năm 2008. Thế và lực của Trung Quốc không ngừng nâng cao không những trong khu vực mà cả trên toàn thế giới.

Có được những thành tựu trên, bên cạnh sự chỉ đạo kịp thời, sáng suốt của Đảng cộng sản Trung Quốc trong phát triển kinh tế với phương châm “Bốn hiện đại hoá”, phát huy nội lực, tích cực chủ động hội nhập vào nền kinh tế thế giới, thì cơ chế để vận hành nền kinh tế đó cũng đóng vai trò hết sức quan trọng.

Tháng 12 năm 1978, Hội nghị Trung ương 3 khóa XI Đảng cộng sản Trung Quốc quyết định công tác của Đảng trong thời kỳ mới lấy xây dựng, hiện đại hóa chủ nghĩa xã hội làm trọng tâm, từng bước cải cách thể chế kinh tế kế hoạch truyền thống; Hội nghị trung ương 7 khóa XII năm 1984 đã đề ra nền kinh tế Xã hội chủ nghĩa của Trung Quốc là nền kinh tế hàng hóa có kế hoạch dựa trên cơ sở chế độ công hữu; tại Đại hội đảng cộng sản Trung Quốc lần thứ XIV năm 1992 đã tiến một bước đề ra nhiệm vụ phải xây dựng thể chế kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa.

Đồng thời với cải cách thể chế kinh tế thì chế độ nhân sự cán bộ cũng phải thay đổi để thích ứng với sự vận hành của nền kinh tế.

Từ sau Hội nghị trung ương 3 Khóa XI đến Đại hội đảng cộng sản Trung Quốc lần thứ XII, công tác nhân sự cán bộ bắt đầu có sự chuyển biến về tư tưởng chỉ đạo, từ chỗ lấy đấu tranh giai cấp chuyển sang lấy xây dựng kinh tế làm trọng tâm. Các nhà lãnh đạo lão thành như Đặng Tiểu Bình, Trần Vân..., trong các

cuộc nói chuyện về chủ đề *Cải cách chế độ nhân sự cán bộ* đã từng bước hình thành phương châm “Bốn hóa”, đó là “Cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa và chuyên nghiệp hóa”. Sự chuyển biến về tư tưởng chỉ đạo và Báo cáo chính thức của Đại hội XII Đảng cộng sản Trung Quốc với Phương châm “bốn hóa” đã xác lập phương châm chỉ đạo cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung Quốc thời kỳ mới, xóa bỏ chế độ cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo suốt đời, tiến hành cải cách cơ cấu mạnh mẽ, thực hiện hợp tác giao lưu cán bộ già và trẻ, một đội ngũ tầng lớp trí thức ưu tú được rèn luyện qua thực tế đã bước lên nắm giữ các chức vụ quản lý quan trọng. Đến những năm 1984, phần lớn cán bộ lãnh đạo tham gia công tác từ trước những năm 1949 đã đồng loạt nghỉ hưu hoặc lui về tuyến hai. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp về cơ bản lấy cán bộ trẻ “Tài Đức kiêm bị” làm nòng cốt.

Dưới sự chỉ đạo của “Phương châm bốn hóa”, cải cách bắt đầu từ việc tìm tòi phân quyền theo chiều dọc và phân loại theo chiều ngang làm nội dung, nói lỏng quyền hạn quản lý cán bộ, thực hiện chế độ quản lý cán bộ một cấp; Sau Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, lấy việc xây dựng chế độ nhân viên công vụ nhà nước làm trọng điểm. Sau Đại hội Đảng Cộng sản Trung Quốc lần thứ XIV, cải cách chế độ nhân sự cán bộ được triển khai toàn diện tại cơ quan chính Đảng, doanh nghiệp nhà nước và đơn vị sự nghiệp, đồng thời thu được nhiều tiến triển trong nhiều nghị trình quan trọng như: tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo chính Đảng, lấy mở rộng dân chủ, hoàn thiện sát hạch, xúc tiến giao lưu, tăng cường giám sát làm nội dung. Tại Hội nghị Trung ương 4 khóa XIV của Đảng Cộng sản Trung Quốc đã đề ra đẩy nhanh cải cách trên các mặt trọng yếu như: tuyển chọn đề bạt cán bộ chính Đảng. Năm 1995, Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc tổng kết kinh nghiệm lịch sử của công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ và cơ sở kinh nghiệm mới của việc tuyển người dùng người trong thời kỳ mới, đã ban hành *Điều lệ tạm thời về công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo chính đảng*. Điều lệ này đã đặt ra quy định rõ ràng về nguyên tắc trọng yếu và

trình tự cơ bản của công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ. Việc ban hành và đi vào thực hiện điều lệ này đã thúc đẩy mạnh mẽ cải tiến trình tự cải cách chế độ nhân sự cán bộ, quy phạm hóa một số lệch lạc trong cải cách, trên cơ sở các ngành, các cấp, các đơn vị tiếp tục nghiên cứu, tìm tòi, làm xuất hiện nhiều kinh nghiệm thành công.

Tuy nhiên, chế độ nhân sự cán bộ tuy đã thu được tiến triển quan trọng, nhưng về cơ bản vẫn dựa vào sự thúc đẩy của chính sách, không phải dựa vào sự sáng tạo của chế độ. Tuy đã đưa vào không gian gắn kết với pháp luật, hệ thống văn bản pháp quy bước đầu hình thành, nhưng chủ yếu vẫn là sự tích lũy về “lượng”, chưa đạt được sự nhảy vọt về “chất” để thích ứng và hoàn thiện với yêu cầu của thể chế kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy thực hiện quá trình từ nhân trị đến pháp trị.

Với mong muốn có được một cái nhìn toàn diện, mang tính lịch sử về *Công tác nhân sự cán bộ* của Trung Quốc, qua đó tìm hiểu những bài học thành công, những khó khăn cần khắc phục, tôi đã quyết định thực hiện đề tài nghiên cứu: **“Cải cách chế độ nhân sự cán bộ Trung Quốc”**.

2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Cải cách chế độ nhân sự cán bộ diễn ra trên nhiều phương diện, trải qua nhiều quá trình khác nhau, mỗi quá trình lại có mục tiêu nhiệm vụ riêng. Luận văn này tập trung nghiên cứu tìm hiểu *Cải cách chế độ nhân sự cán bộ* trên bốn mặt chủ yếu đó là: *Cải cách chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền; Cải cách chế độ nhân sự cơ quan đảng nhà nước và chế độ nhân viên công vụ; Cải cách chế độ nhân sự cán bộ tại các doanh nghiệp nhà nước và Cải cách chế độ nhân sự cán bộ tại các đơn vị sự nghiệp*. Phạm vi nghiên cứu của luận văn chủ yếu từ Hội nghị Trung ương 3 Khóa XI tháng 12 năm 1978, đến năm 2005.

3. Lịch sử nghiên cứu vấn đề

Chế độ nhân sự cán bộ với tư cách là một bộ phận tổ thành của kiến trúc thượng tầng, chịu sự chi phối và thích ứng với cơ sở hạ tầng. Thực tế 30 năm qua, công tác nhân sự cán bộ luôn phát triển song hành với công cuộc Cải cách mở cửa của trung Quốc, góp phần không nhỏ vào những thành tựu của kinh tế Trung Quốc. Tuy nhiên, cho đến nay, ngoài một số công trình mang tính tổng kết kinh nghiệm của 30 năm *Cải cách chế độ nhân sự cán bộ* như: *30 năm cải cách chế độ nhân sự cán bộ Trung Quốc – Đạt được bốn thành tựu lớn, có được bốn kinh nghiệm* của các tác giả: Từ Tụng Đào, Vương Đình, Trần Nhân Vỹ, qua bản dịch của Đặng Thúy Hà và sự hiệu đính của Đỗ Tiến Sâm; hay *Một số văn bản pháp luật về vấn đề cải cách chế độ nhân sự cán bộ của Đảng cộng sản Trung Quốc*, tài liệu dịch của Viện khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội, tháng 10 năm 2007.

Các công trình nghiên cứu hiện chủ yếu mới tập trung vào một số vấn đề cụ thể trong *Công tác cải cách chế độ nhân sự cán bộ*, như *Đánh giá công tác phát triển nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay và một số kinh nghiệm đối với Việt Nam*, của hai tác giả Nguyễn Thu Phương – Chủ Bích Thu, Tạp chí nghiên cứu Trung Quốc, số 3 năm 2007; *Bước đầu tìm hiểu cải cách bộ máy Chính phủ ở Trung Quốc từ năm 1978 đến năm 2003*, tác giả Đinh Hữu Thiện, Tạp chí nghiên cứu Trung Quốc, số 3 năm 2007; *Xây dựng nhà nước pháp trị tại Trung Quốc*, tác giả Phạm Ngọc Thạch, Tạp chí nghiên cứu Trung Quốc, số 2 năm 2007; *Kinh nghiệm của Trung Quốc trong công tác cán bộ*, tác giả Vĩnh Trọng, Tạp chí xây dựng Đảng.

Rõ ràng, hiện nay chúng ta vẫn thiếu một công trình nghiên cứu mang tính toàn diện các mặt các lĩnh vực của *Công tác cải cách chế độ nhân sự cán bộ*, cũng như lịch trình của công tác cải cách, để từ đó tổng kết được những bài học thành công, tìm ra những khó khăn tồn tại và phương hướng giải quyết, ngõ hầu đúc kết những bài học cho *Cải cách chế độ nhân sự cán bộ* của nước ta hiện nay, đặc biệt là trong bối cảnh nước ta chuẩn bị thông qua Luật công vụ, đó cũng là mong muốn mà bản luận văn này hướng tới và cố gắng đạt được.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn là cố gắng ban đầu của tác giả tìm hiểu quá trình *Cải cách chế độ nhân sự cán bộ* và các biện pháp chính sách thực thi công tác cải cách, luận chứng bối cảnh tiến hành cải cách và các biện pháp cải cách, trên cơ sở đó đánh giá các thành tựu đạt được cũng như những khó khăn tồn tại cần khắc phục. Luận văn đã sử dụng phương pháp lịch sử, phương pháp so sánh để tìm hiểu diễn biến vấn đề, luận văn cũng sử dụng phương pháp diễn dịch để đi sâu mổ xẻ thành quả cải cách và các biện pháp để đạt được những thành quả đó.

5. Bố cục của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung chính của luận văn bao gồm ba chương:

Chương 1: Yêu cầu cấp bách của công tác cải cách chế độ nhân sự cán bộ.

Chương 2: Nội dung cải cách.

Chương 3: Kết quả, tồn tại và những kinh nghiệm của cải cách.

CHƯƠNG 1: YÊU CẦU CẤP BÁCH CỦA CÔNG TÁC CẢI CÁCH CHẾ ĐỘ NHÂN SỰ CÁN BỘ

1.1 Những nhân tố chủ quan

Cơ sở của chế độ quản lý nhân sự cán bộ Trung Quốc là chế độ cán bộ khu giải phóng thời kỳ cách mạng dân chủ và quân giải phóng. Sau khi thành lập Nước cộng hòa nhân dân Trung Hoa năm 1949, Trung Quốc áp dụng một số mô hình, cách làm của thể chế quản lý cán bộ Liên Xô. Cũng cần phải nói rằng, chế độ nhân sự cán bộ này đã phát huy tác dụng lịch sử của nó. Nhưng cùng với việc từng bước đi sâu cải cách thể chế kinh tế thì những thói hư tật xấu của nó ngày càng lộ rõ, cụ thể là: Chế độ cán bộ lãnh đạo giữ chức vụ suốt đời; khái niệm “cán bộ nhà nước” quá mơ hồ, thiếu sự phân loại khoa học, quyền hạn quản lý quá tập trung; phương thức quản lý cũ kỹ đơn nhất; chế độ quản lý không được kiện toàn, dùng người không theo pháp luật. Tất cả những điều đó khiến cho Trung Quốc trong một thời kỳ dài luôn phải đối phó với hai vấn đề lớn: Một là, người tài ưu tú trẻ tuổi khó xuất đầu lộ diện; hai là, khó tránh khỏi lệ thói dùng người không xác đáng, không đúng trình độ khả năng...

Trong báo cáo của Đại hội XIII Đảng cộng sản Trung Quốc đã nêu ra, khái niệm “Cán bộ nhà nước” quá chung chung, thiếu sự phân loại khoa học.

Ở đây chúng ta cần phải làm rõ một chút về khái niệm “Cán Bộ”. “Cán Bộ” vốn là một từ có nguồn gốc từ tiếng Pháp, được dịch sang tiếng Nhật trước khi du nhập vào Trung Quốc. Ý nghĩa của nó là chỉ những nhân viên đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo nhất định. Trong thời kỳ chiến tranh cách mạng, từ “Cán Bộ” còn được vận dụng vào trong quản lý hành chính nhà nước, đồng thời hình thành cả một chế độ. Thời kỳ đầu giải phóng, từ “Cán Bộ” diễn biến thành “Cán bộ nhà nước”, đồng thời cố định nó thành mô hình quản lý đơn nhất tới tận ngày nay. Hơn ba mươi năm sau khi thành lập Nước cộng hòa nhân dân Trung Hoa,

ngoại diên của từ “Cán bộ nhà nước” không ngừng được mở rộng, phương thức quản lý tập trung cao độ, từng bước tích lũy thành những thói xấu trên nhiều mặt.

Thứ nhất, cách gọi chung chung và quản lý tập trung đã tạo ra những tật bệnh như hiệu năng quản lý quá thấp, đội ngũ cán bộ thiếu sức sống. Từ lâu nay, định nghĩa đối với khái niệm “Cán bộ nhà nước” thiếu tính khoa học rõ ràng, chung chung, coi những người làm việc đầu óc với tính chất phức tạp, đặc điểm không tương đồng vào phạm trù “Cán bộ nhà nước”, một tên gọi, một biện pháp quản lý, khiến cho đội ngũ cán bộ trong một thời kỳ dài chuyển động quá tải, hiệu quả quản lý thấp, thiếu sức sống.

Thứ hai, một kiểu bố trí cấp bậc, đã hình thành quan niệm phiến diện mọi người coi nhẹ tri thức, coi trọng phẩm hàm. Nhiều năm qua, đối với việc bố trí cấp bậc các loại nhân viên, đều lấy cấp bậc của cán bộ cơ quan đảng chính quyền làm tiêu chuẩn chủ thể, trong các ngành đều áp dụng một mô thức là cấp trưởng, cấp phòng, cấp cục. Trong đầu của mọi người đã hình thành một khái niệm “Quan”, tranh nhau vào trong cái công lớn “Cán bộ nhà nước”, xuất hiện hiện tượng “lấy công nhân thay cán bộ”, “lấy nông dân thay cán bộ”, “công nhân chuyển thành cán bộ”, ở một mức độ nào đó đã làm mờ nhạt tính tích cực của việc mọi người chuyên tâm làm tròn chức trách nhiệm vụ, nâng cao tổ chất, đã gia tăng ý thức làm cán bộ là làm quan.

Thứ ba, phương pháp thao tác đơn nhất đã tích kết thành ung nhọt của cơ cấu. Trong nhiều năm, việc tuyển dụng, thưởng phạt, lương bổng, phúc lợi, điều động, trao đổi, bổ nhiệm miễn nhiệm, thăng cấp, về hưu đối với các loại nhân viên trong “Cán Bộ nhà nước” đều áp dụng phương thức một cục đơn nhất, quản lý trong một cái lồng chung, “**tuyển dụng thu nhận chỉ qua một cái lệnh, lương bổng thăng cấp qua một cái cần, thức thi chính sách qua một công văn, về hưu dưỡng lão qua một chuyến xe**”[1], trong quản lý đội ngũ, người cần điều động thì không đi, người cần đến lại không đến, đã hình thành vòng luẩn quẩn cán bộ bè nổi, đội ngũ thiếu sức sống.

1.2 Những nhân tố khách quan

Cải cách thể chế kinh tế đã đặt ra nhiệm vụ mới đối với cải cách chế độ nhân sự cán bộ. Cơ sở kinh tế quyết định kiến trúc thượng tầng, kiến trúc thượng tầng có tác dụng trở lại năng động đối với cơ sở kinh tế. Chế độ nhân sự cán bộ với tư cách là kiến trúc thượng tầng, được xây dựng để thích ứng với sự phát triển kinh tế xã hội, để phục vụ cơ sở kinh tế. Có thể nói, không có Hội nghị Trung ương 3 Khóa XI Đảng Cộng sản Trung Quốc, lấy đi sâu cải cách thể chế kinh tế lấy kinh tế thị trường làm phương hướng, thì không có cải cách chế độ nhân sự cán bộ để thích ứng với nó. Tháng 12 năm 1978, Hội nghị Trung ương 3 Khóa XI Đảng Cộng sản Trung Quốc quyết định công tác của Đảng chuyển dịch sang lấy xây dựng hiện đại hóa chủ nghĩa xã hội là trọng tâm, đồng thời bắt đầu dần dần cải cách thể chế kinh tế kế hoạch truyền thống; Hội nghị Trung ương 7 Khóa XII năm 1984 đã đề ra nền kinh tế xã hội chủ nghĩa của Trung Quốc là nền kinh tế hàng hóa có kế hoạch trên cơ sở chế độ công hữu; tại Đại hội Đảng lần thứ XIV năm 1992 tiến một bước đề ra nhiệm vụ phải xây dựng chế độ kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa. Nó đòi hỏi công tác quản lý nhân sự cán bộ phải thay đổi để thích ứng với tình hình mới. Bản thân cán bộ phải am hiểu pháp luật, có trình độ tri thức cao, am hiểu lĩnh vực chuyên môn mà mình quản lý, am hiểu kinh tế thị trường. Đặc biệt trong bối cảnh Trung Quốc đã là thành viên của Tổ chức thương mại thế giới, cùng với sự tham gia ngày càng sâu rộng vào cộng đồng quốc tế, đội ngũ nhân sự cán bộ càng phải không ngừng cải cách để có thể thích ứng và ứng phó với những thay đổi nhanh chóng của tình hình trong và ngoài nước.

CHƯƠNG 2: NỘI DUNG CẢI CÁCH

2.1 Tiến trình lịch sử của công tác cải cách chế độ nhân sự cán bộ

Ba mươi năm qua kể từ Hội nghị Trung ương 3 Khóa XI Đảng Cộng sản Trung Quốc đến nay, tiến trình lịch sử của cải cách cơ cấu nhân sự cán bộ Trung Quốc về đại thể đã trải qua bốn giai đoạn.

2.1.1 Từ sau Hội nghị Trung ương 3 khóa XI đến trước và sau Đại hội toàn quốc lần thứ XII Đảng Cộng sản Trung Quốc, những bước đi quan trọng trong mặt thực hiện giao lưu trao đổi cán bộ già và trẻ

Cùng với việc dịch chuyển trọng tâm công tác của toàn Đảng và dẹp trừ phản loạn, Đảng Cộng sản Trung Quốc đã xác định lại đường lối tư tưởng, đường lối chính trị và đường lối tổ chức chính xác của Đảng. Tháng 8 năm 1980, Đặng Tiểu Bình đã phát biểu bài nói chuyện quan trọng *Cải cách của chế độ lãnh đạo Đảng và Nhà nước*, đề ra phải “**Dũng cảm cải cách chế độ tổ chức, chế độ nhân sự không còn phù hợp, ra sức bồi dưỡng, phát hiện và phá cách sử dụng nhân tài ưu tú**”[2]. Tháng 12 cùng năm, tập trung vào vấn đề tuổi đời đội ngũ cán bộ ngày càng lớn, trình độ văn hóa ngày càng thấp, không phù hợp với tình hình và nhiệm vụ mới, Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc đã đề ra phương châm đội ngũ cán bộ phải “cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên nghiệp hóa”. Tháng 2 năm 1982, Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc đã ban hành *Quyết định về xây dựng chế độ về hưu của cán bộ cao tuổi*, đề ra “**Chế độ cán bộ cao tuổi rời bỏ chức vụ về hưu và lui về tuyến hai, là một chế độ cực kỳ quan trọng bảo đảm đời sống chính trị của Đảng và nhà nước tiến hành một cách bình thường và phát triển toàn diện, cần phải lập tức bắt tay xây dựng và kiện toàn một cách có hệ thống, khiến cho nó trở nên bình thường, đồng thời thực hiện một cách nghiêm túc.**”[3] Trong cải cách cơ cấu ngay sau đó, có rất nhiều cán bộ lão thành từ bỏ chức vụ về hưu hoặc lui về tuyến hai, đã xóa bỏ chế độ cán bộ lãnh đạo giữ chức vụ suốt đời, nhiều cán bộ trẻ ưu tú, đủ đức đủ tài dần bước lên các

cương vị lãnh đạo các cấp, đã đi các bước đi quan trọng trong việc thực hiện hợp tác và giao lưu trao đổi giữa cán bộ già và trẻ. Đến tháng 6 năm 1983, đội ngũ lãnh đạo của toàn bộ 29 tỉnh thành, tuổi đời bình quân từ 62.2 tuổi trước đây hạ xuống còn 55.5 tuổi, những người có trình độ văn hóa từ chuyên tu trở lên tăng từ 20% lên 42%; các bộ trưởng thứ trưởng, các chủ nhiệm phó chủ nhiệm của 38 Ủy ban của Quốc vụ viện (ngoài bộ trưởng, chủ nhiệm kiêm chức), tuổi đời bình quân từ 64 trước kia hạ xuống còn 58 tuổi, cán bộ có trình độ văn hóa từ chuyên tu trở lên tăng từ 37% trước đây lên 52%. Kết cấu của đội ngũ lãnh đạo chính đảng đã được cải thiện rõ rệt.

2.1.2 Trước và sau Đại hội lần thứ XII Đảng cộng sản Trung Quốc đến Hội nghị Trung ương 4 Khóa XIV, trong các mặt cải cách thể chế quản lý cán bộ, thực hiện phân loại quản lý thu được đột phá quan trọng

Ở giai đoạn này, *Cải cách chế độ nhân sự cán bộ* bắt đầu từ cải cách thể chế quản lý cán bộ, xoay quanh việc thực hiện phân cấp phân loại quản lý, chủ yếu triển khai từ hai hướng ngang và dọc.

Tháng 10 năm 1983, được Trung ương phê chuẩn, Ban tổ chức Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc ban hành *Quy định về một số vấn đề cải cách thể chế quản lý cán bộ*, đề ra “quản ít, quản tốt, quản linh hoạt” và nguyên tắc phân cấp phân loại quản lý. Tháng 7 năm 1984, Trung ương quyết định cải cách thể chế quản lý cán bộ hiện hành, trao quyền hạn quản lý cán bộ một cách thích đáng, đã xác định thể chế quản lý một cấp. Cơ quan tổ chức các cấp sửa đổi lại Bảng danh mục chức vụ của cán bộ quản lý đảng ủy, đã điều chỉnh phạm vi quản lý cán bộ, mở rộng quyền quản lý cán bộ của đảng ủy cấp dưới và quyền tự chủ nhân sự cán bộ của đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp, ở một mức độ nhất định đã thay đổi tình trạng quản lý quá chặt chẽ cứng nhắc, quyền lực quá tập trung, đã huy động được tính tích cực trên nhiều mặt.

Tháng 10 năm 1987, Đại hội XIII Đảng cộng sản Trung Quốc đã đề ra vấn đề phải tiến hành phân tích hợp lý về “*Cán bộ nhà nước*”, tiến hành phân loại quản

lý đối với đội ngũ cán bộ, tập trung giải quyết vấn đề trong một thời kỳ dài nhân viên làm việc tại các cơ quan đảng và chính quyền, nhân viên quản lý tại các đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp, nhân viên kỹ thuật chuyên nghiệp đều được gọi là “Cán bộ nhà nước”, áp dụng thống nhất một mô thức quản lý. Trước và sau Đại hội XIII, xoay quanh việc hình thành các chế độ quản lý đặc sắc, triển khai toàn diện cải cách chế độ nhân sự tại các cơ quan đảng nhà nước, doanh nghiệp nhà nước cũng như các đơn vị sự nghiệp.

(1) Về mặt cải cách chế độ cán bộ tại các cơ quan đảng và nhà nước, đã đi đầu thực hiện chế độ thi tuyển cán bộ, chế độ sát hạch theo định kỳ. Qua sự thai nghén và chuẩn bị tương đối chu đáo, tháng 8 năm 1993, Quốc vụ viện Trung Quốc đã ban hành *Điều lệ tạm thời về nhân viên công vụ nhà nước*, và đưa vào thực thi từ ngày 01 tháng 10 cùng năm. Đồng thời với nó, Trung ương cũng quyết định các cơ quan của đảng, chính quyền, mặt trận tổ quốc và đoàn thể nhân dân tham chiếu *Chế độ nhân viên công vụ nhà nước* tiến hành quản lý. Sau đó, Ban Nhân Sự liên tiếp ban hành các văn bản pháp quy như Phân loại chức vụ, tuyển dụng, sát hạch, bổ nhiệm miễn nhiệm, khen thưởng kỷ luật, từ chức, về hưu đối với nhân viên công vụ, đã hình thành hệ thống các văn bản pháp quy quản lý nhân viên công vụ khá hoàn thiện. Năm 1995, Ủy ban Thường vụ quốc hội thông qua *Luật cán bộ Tòa án Nước cộng hòa nhân dân Trung Hoa* và *Luật cán bộ ngành Kiểm sát nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa*, chế độ Nhân viên công vụ, chế độ cán bộ Tòa án, chế độ cán bộ ngành Kiểm sát bước đầu được xây dựng.

(2) Về mặt cải cách chế độ cán bộ lãnh đạo cơ quan đảng và nhà nước, theo yêu cầu “Nấc thang thứ ba” mà Trung ương xây dựng, thiết lập chế độ cán bộ nguồn, tăng cường tuyển chọn đề bạt, bồi dưỡng và quản lý cán bộ nguồn. Đồng thời, cố gắng quy phạm hóa trình tự công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ, tích cực tìm tòi các bước đi mới trong việc mở rộng dân chủ trong công tác cán bộ. Năm 1983, *Quy hoạch tám năm về xây dựng đội ngũ lãnh đạo “Bốn hóa”* mà

Ban tổ chức Trung ương ban hành đã đề ra, tuyển chọn cán bộ trẻ tuổi ưu tú “**cần phải đi con đường của quân chúng, thực hiện ba chế độ kết hợp quân chúng tiên cử, tổ chức khảo sát, đảng ủy tập thể thẩm định.**”[4] Tháng 2 năm 1986, Trung ương ban hành *Thông tri về Nghiêm túc tuân theo nguyên tắc của đảng trong việc tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ*, đề ra tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ các cấp, trước tiên đều cần phải lấy ý kiến nhân dân hoặc dân chủ tiên cử trong cán bộ đơn vị và quân chúng, công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ bước đầu đi vào nề nếp. Ngoài ra, đã thực hiện thí điểm chế độ sát hạch cán bộ, điều chỉnh những cán bộ không xứng đáng với chức vụ hoặc không đảm nhiệm tốt chức vụ hiện thời.

(3) Về mặt cải cách chế độ nhân sự tại các doanh nghiệp nhà nước, tháng 5 năm 1984, Quốc vụ viện Trung Quốc ban hành “Quy định tạm thời về tiến một bước mở rộng quyền tự chủ tại các doanh nghiệp công nghiệp quốc doanh”, đã mở rộng quyền tự chủ trong việc dùng người của các doanh nghiệp, doanh nghiệp có thể tuyển chọn cán bộ từ trong công nhân, ranh giới giữa cán bộ và công nhân dần dần bị phá vỡ. Năm 1991, Ban tổ chức Trung ương và Bộ nội vụ đã cùng nhau ban hành *Quy định tạm thời quản lý cán bộ chế độ tuyển dụng trong tất cả các doanh nghiệp toàn dân và Ý kiến nguyên tắc về việc bình chọn bổ nhiệm cán bộ kỹ thuật chuyên nghiệp tại tất cả các doanh nghiệp trong toàn dân*, chế độ tuyển dụng nhân viên quản lý doanh nghiệp và chế độ bình chọn bổ nhiệm nhân viên kỹ thuật chuyên ngành được thực thi rộng rãi. Việc thực hiện các phương thức tuyển chọn đề bạt, thực hiện ủy nhiệm, dân chủ tiên cử, công khai mời gọi... đối với nhân viên quản lý doanh nghiệp, đã từng bước tách bạch cán bộ doanh nghiệp với cấp bậc hành chính.

(4) Về mặt cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp, đã từng bước thực hiện chế độ tuyển dụng bổ nhiệm chức vụ kỹ thuật chuyên nghiệp, chế độ từ chức, về hưu của nhân viên đơn vị sự nghiệp, thị trường nhân tài kỹ thuật

chuyên nghiệp bắt đầu xuất hiện, cơ chế lưu chuyển nhân tài kỹ thuật chuyên nghiệp bắt đầu được xây dựng.

Tóm lại, thông qua giai đoạn cải cách này, đã trao quyền hạn quản lý, từng bước hình thành thể chế phân loại quản lý phù hợp với đặc điểm khác nhau của cơ quan đảng nhà nước, doanh nghiệp nhà nước và đơn vị sự nghiệp, tìm tòi xây dựng chế độ quản lý mang đặc sắc riêng, các hình thức phân cấp phân loại quản lý cán bộ từng bước hình thành.

2.1.3 Hội nghị trung ương 4 Khóa XIV đến trước khi ban hành “Cương yếu đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ”, cải cách chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền thu được tiến triển to lớn

Cùng với sự phát triển của hình thể và đi sâu cải cách, cải cách của chế độ cán bộ lãnh đạo chính đảng từng bước trở thành tiêu điểm được các giới trong xã hội quan tâm. Tháng 9 năm 1994, Hội nghị trung ương lần 4 khóa XIV đã thông qua *Quyết định của Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc về mấy vấn đề lớn của việc tăng cường xây dựng Đảng*, đề ra phải đẩy nhanh cải cách các chế độ quan trọng như tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng và chính quyền, mở rộng dân chủ, hoàn thiện sát hạch, thúc đẩy giao lưu, tăng cường giám sát, từng bước hình thành cơ chế dùng người đề nhân tài ưu tú lộ diện. Sau đó, Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc lại ban hành *Điều lệ tạm thời về công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo cơ quan đảng chính quyền*. Bộ điều lệ này là văn bản pháp quy quan trọng trong nội bộ đảng, đã quy phạm hóa công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ. Tháng 9 năm 1997, Đại hội XV Đảng cộng sản Trung Quốc yêu cầu đẩy nhanh nhịp độ cải cách chế độ cán bộ, đặc biệt phải thu được tiến triển rõ rệt trên mặt cán bộ có thể lên cũng có thể xuống. Tổ chức đảng các cấp phải theo yêu cầu của Trung ương, tích cực thúc đẩy cải cách trên các lĩnh vực quan trọng như tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền.

(1) Trong lĩnh vực mở rộng dân chủ. Lấy dân chủ tiến cử, dân chủ đánh giá, dân chủ trắc nghiệm, với tư cách là trình tự và phương pháp quan trọng của

tuyển chọn bổ nhiệm và sát hạch cán bộ, phạm vi của việc tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ qua lấy ý kiến của quần chúng không ngừng được mở rộng. Từ năm 1998 đến năm 2000, Ban tổ chức Trung ương đã lần lượt ban hành *Ý kiến về việc cơ quan đảng chính quyền thực hiện cạnh tranh chức vụ lãnh đạo* (Cùng Bộ nội vụ ban hành), *Thông tri về việc tiến một bước làm tốt công tác công khai tuyển chọn cán bộ lãnh đạo và Toàn quốc công khai đề cương thi tuyển cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền (Thí điểm)*, công khai tuyển chọn và cạnh tranh chức vụ lãnh đạo được mở rộng tại các địa phương, khiến cho nhiều nhân tài ưu tú thông qua cạnh tranh xuất lộ. Các địa phương trong thực tiễn còn sáng tạo ra cách làm mới là Dán thông báo, năm 1999, Ban tổ chức Trung ương đã mở rộng cách làm này trong phạm vi toàn quốc.

(2) Trong mặt hoàn thiện sát hạch. Năm 1995, Ban tổ chức Trung ương ban hành *Thông tri về tăng cường và hoàn thiện sát hạch theo thành tích công tác của đội ngũ lãnh đạo chính quyền đảng ủy cấp huyện (thị)*, đã in ấn *Tiêu chuẩn thí điểm về sát hạch theo thành tích công việc thực tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo chính quyền, đảng ủy cấp huyện (thị)*. Trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm công tác thí điểm sát hạch thành tích thực tế, năm 1998, Ban tổ chức Trung ương đã ban hành *Quy định tạm thời về công tác sát hạch cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền*. Các ban ngành của các địa phương tích cực tìm tòi hoàn thiện các biện pháp sát hạch cán bộ, nâng cao hữu hiệu tính khách quan, tính công bằng, tính chính xác của việc sát hạch cán bộ, vận dụng đầy đủ kết quả sát hạch vào việc thưởng phạt thăng giáng cán bộ.

(3) Ở mặt thúc đẩy giao lưu. Năm 1999, Ban tổ chức Trung ương đã ban hành *Quy định tạm thời công tác giao lưu lãnh đạo đảng chính quyền*, trọng tâm là thúc đẩy sự giao lưu của cán bộ lãnh đạo các cơ quan quan trọng như cán bộ lãnh đạo đang tại chức tại các cơ quan đảng, chính quyền, nhân sự tổ chức, giám sát kỷ luật, tài chính, công thương, công an.... Từ năm 1995 đến tháng 5 năm 2000,

96% bí thư các huyện (thị, khu), 97% các trưởng của huyện (thị, khu) trên toàn quốc đã tiến hành giao lưu hoặc nhậm chức tại các địa phương khác.

(4) Ở mặt tăng cường giám sát. Tháng 3 năm 1997, Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc đã ban hành *Các chuẩn tắc tổng chính liêm khiết của cán bộ lãnh đạo đảng viên Đảng cộng sản Trung Quốc (Thực hiện thí điểm)*, đã thực hiện thí điểm và thực hiện một loạt chế độ như Chế độ thông báo trước khi cán bộ lãnh đạo nhậm chức và chế độ báo cáo những việc quan trọng, thẩm tra trách nhiệm kinh tế trong nhiệm kỳ, nói chuyện khuyên răn, trả về tổ chức... Năm 1997 Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc đã ban hành *Quy định xử lý đối với các hành vi vi phạm “Quy định tạm thời về công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền”*. Từ khi quy định này ra đời đến nay, trên toàn quốc đã xử lý hơn 2000 vụ vi phạm *Quy định tạm thời về công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền*.

Đồng thời với việc không ngừng thúc đẩy cải cách các chế độ như tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng chính quyền, thì việc cải cách chế độ cán bộ cơ quan đảng chính quyền, cải cách chế độ nhân sự tại các doanh nghiệp nhà nước và cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp cũng phát triển toàn diện.

2.1.4 Từ khi “Cương yếu về đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ” ra đời đến nay, Cải cách chế độ nhân sự cán bộ Trung Quốc đã bước vào giai đoạn mới quy hoạch toàn diện, thúc đẩy tổng thể

Tháng 6 năm 2000, Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc ban hành *Cương yếu đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ*, đã tiến hành quy hoạch toàn diện đối với Cải cách chế độ cán bộ đảng chính quyền, Cải cách chế độ nhân sự tại các doanh nghiệp nhà nước và Cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp, đã đề ra mục tiêu cơ bản cho việc đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ của 10 năm sau đó. Sau khi *Cương yếu* được ban hành, không khí cải cách chế độ nhân sự cán bộ trên toàn quốc trở nên sôi nổi, sức mạnh cải cách không ngừng lớn mạnh, đã bước vào một giai đoạn mới quy hoạch toàn diện, thúc đẩy tổng thể.

(1) Cải cách chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền được triển khai toàn diện, phối hợp đồng bộ, không ngừng đi sâu. Tháng 7 năm 2002, Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc đã sửa đổi ban hành *Điều lệ công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng chính quyền*” (Sau này gọi tắt là *Điều lệ bổ nhiệm cán bộ*). Tiếp sau, một loạt các văn bản pháp quy được ban hành đó là *Quy định tạm thời về công khai công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, Quy định tạm thời về công tác cạnh tranh cương vị lãnh đạo tại các cơ quan đảng chính quyền, Quy định tạm thời về việc từ chức của cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền*, xây dựng chế độ hóa việc tuyển chọn bổ nhiệm và quản lý giám sát cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền được tăng cường một bước. Tích cực thúc đẩy ôn hòa dân chủ hóa công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ, tiên cử dân chủ trở thành trình tự tất yếu và khâu cơ sở của việc tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ, chế độ đánh giá dân chủ tiến một bước được quy phạm và hoàn thiện, chế độ thông báo công khai trước khi nhậm chức và báo cáo cho biết trước sát hạch được thúc đẩy toàn diện, việc Đại hội đảng bộ cấp tỉnh, khu, thành phố thực hiện bỏ phiếu bằng hình thức không ghi danh đối với chức vụ chính thức của cơ quan đảng chính quyền cấp dưới cơ bản được thực hiện, rất nhiều địa phương và ban ngành còn thực hiện chế độ Ban thường vụ đảng ủy tiến cử bỏ phiếu biểu quyết không ghi danh bổ nhiệm cán bộ, trình độ dân chủ hóa của việc bổ nhiệm cán bộ không ngừng nâng cao. Trong tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ tiến một bước dẫn dắt và làm mạnh mẽ cơ chế cạnh tranh, các tỉnh khu và thành phố trên toàn quốc và các cơ quan nhà nước ở trung ương thực hiện rộng rãi việc công khai tuyển chọn, cạnh tranh chức vụ. Thông qua phương thức công khai cạnh tranh tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, đã mở rộng nhân quan bầu cử, khai phá các kênh tuyển cử, tạo ra điều kiện để nhân tài ưu tú xuất hiện. Theo thống kê chưa đầy đủ, từ năm 2000 đến năm 2003, trên toàn quốc số cán bộ lãnh đạo cấp trưởng phòng trở lên qua tuyển chọn công khai là hơn 2.8 vạn người, hơn 30.9 vạn người thông qua cạnh tranh chức vụ đã bước

lên cương vị lãnh đạo. Công tác giám sát cán bộ được tăng cường một bước, năm 2000, Ban tổ chức Trung ương triệu tập Hội nghị công tác giám sát cán bộ toàn quốc, đã đặt ra và ban hành *Một vài ý kiến về tăng cường công tác giám sát cán bộ cơ quan tổ chức* (Thực hiện thí điểm); xây dựng và hoàn thiện chế độ kiểm tra giám sát tình hình quán triệt chấp hành *Điều lệ bổ nhiệm cán bộ*; Ủy ban kiểm tra Trung ương, Ban tổ chức Trung ương đã liên kết thành lập cơ cấu kiểm tra chung, thực hiện chế độ kiểm tra; đã xây dựng Hội nghị liên tịch công tác giám sát cán bộ. Các tỉnh, thành phố, khu tự trị lần lượt thành lập các cơ quan kiểm tra, tổ chức đội ngũ, có nơi đã triển khai công tác thí điểm kiểm tra giám sát. Ban tổ chức Trung ương và cấp ủy các địa phương đều đã lập đường dây điện thoại báo cáo giám sát. Nhiều địa phương và cơ quan còn xây dựng chế độ trách nhiệm tiến cử, sát hạch, quyết sách cán bộ và chế độ truy cứu trách nhiệm công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ, làm tăng hiệu quả đối với việc truy cứu trách nhiệm và giám sát công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ.

(2) Phát triển vững chắc cải cách chế độ cán bộ cơ quan đảng nhà nước. Trình độ quản lý theo pháp luật đối với nhân viên công vụ được nâng cao, các chế độ tuyển dụng, sát hạch, bồi dưỡng, từ chức, sa thải không ngừng được kiện toàn. Đồng thời đã tăng cường tìm tòi đối với cải cách việc phân loại chức vị và chế độ cấp bậc chức vụ.

(3) Cải cách chế độ nhân sự tại các doanh nghiệp nhà nước thu được tiến triển mới. Tìm tòi biện pháp tuyển chọn bổ nhiệm nhân viên quản lý kinh doanh trong doanh nghiệp kết hợp giữa tuyển chọn từ tổ chức và gắn với thị trường. Doanh nghiệp nòng cốt do nhà nước quản lý áp dụng phương thức công khai tuyển chọn nhân viên quản lý kinh doanh cao cấp ở trong và ngoài lãnh thổ. Các địa phương đã thực hiện rộng rãi chế độ đánh giá sát hạch thành tích lấy hiệu quả làm trung tâm, đồng thời gắn kết quả sát hạch đánh giá với việc bổ nhiệm miễn nhiệm chức vụ, thưởng phạt. Nhiều địa phương đã tiến hành thí điểm cơ chế lương năm và chế độ quyền hạn trong nhiệm kỳ.

(4) Triển khai toàn diện cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp. Năm 2000, Ban tổ chức Trung ương, Bộ nội vụ ấn hành *Ý kiến về nhanh chóng thúc đẩy cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp*. Năm 2002, Quốc vụ viện truyền đạt Bộ nội vụ ý kiến về chế độ tuyển dụng nhân viên thí điểm thực hiện tại các đơn vị sự nghiệp. Các cơ quan hữu quan đặt ra và ban hành nhiều biện pháp thực thi cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp như viện nghiên cứu, các trường đại học, các cơ sở văn hóa, đài phát thanh truyền hình... Các đơn vị sự nghiệp đã thực hiện rộng rãi chế độ quản lý cương vị và chế độ tuyển dụng, nhiều đơn vị thực hiện cạnh tranh cương vị lãnh đạo, lựa chọn tuyển dụng người giỏi. Theo yêu cầu trọng thành tích thực tế, trọng công hiến, khuynh hướng ưu tiên người tài, cải cách chế độ phân phối, đã phát huy tác dụng tích cực hữu hiệu.

Bắt đầu từ Hội nghị Trung ương 3 Khóa XI đến nay, Cải cách chế độ nhân sự cán bộ không ngừng đi sâu, Cải cách chế độ nhân sự cán bộ thích ứng với Thể chế kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa dần dần hình thành, tổ chức chính thể của tầng lớp lãnh đạo các cấp và đội ngũ cán bộ được nâng cao rõ rệt, đã cung cấp sự bảo đảm vững chắc kiên cố cho sự nghiệp mở cửa cải cách và xây dựng hiện đại hóa.

2.2 Các lĩnh vực cải cách

2.2.1 Cải cách chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền

Thúc đẩy cải cách chế độ nhân sự cán bộ, trọng điểm là đi sâu cải cách chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, thúc đẩy cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền có thể lên có thể xuống. Thông qua mở rộng dân chủ, đưa vào cơ chế cạnh tranh, thúc đẩy nhân tài ưu tú xuất hiện; kiện toàn các biện pháp chế độ liên quan, hình thành cơ chế luân phiên đổi mới thường xuyên, từng bước thực hiện quy phạm hóa công tác tuyển chọn bổ nhiệm, sát hạch, giao lưu, giám sát cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, từ trong chế độ đã ngăn ngừa và khắc

phục lễ thói dùng người không đúng và hiện tượng hủ bại. *Điều lệ bổ nhiệm cán bộ* đã đặt ra quy định mang tính trình tự quy phạm đối với các khâu như dân chủ tiến cử, tổ chức sát hạch, suy ngẫm bàn bạc quyết định đối với việc tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, đã hình thành yêu cầu hoàn chỉnh của công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ. *Điều lệ bổ nhiệm cán bộ* là thành quả quan trọng của việc cải cách chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, đồng thời cũng đã chỉ ra phương hướng rõ ràng cho việc đi sâu *Cải cách chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo cơ quan đảng chính quyền*.

2.2.1.1 Chế độ tiến cử dân chủ

Tiến cử dân chủ, là chỉ tổ chức đảng và các cơ quan tổ chức (nhân sự) của nó căn cứ nhu cầu khác nhau của việc phân phối tầng lớp lãnh đạo và tuyển chọn cán bộ, theo phạm vi của quy định, trình tự và yêu cầu, tổ chức các phương pháp, hoạt động giới thiệu và bầu cử cán bộ lãnh đạo với sự tham gia của các nhân viên có liên quan. Nó là sự vận dụng mang tính sáng tạo đường lối quần chúng của Đảng trong công tác cán bộ, là phương thức quan trọng thực hiện quyền được biết sự thật, quyền tham dự, quyền lựa chọn, quyền giám sát của quần chúng đối với việc tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ. Kiên trì coi tiến cử dân chủ với tư cách là trình tự tất yếu trong việc tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng nhà nước, mang ý nghĩa quan trọng đối với việc mở rộng dân chủ, khai sáng nhân quan tuyển người, nhận thức đúng và chính xác cán bộ, nâng cao chất lượng tuyển chọn, ngăn chặn và khắc phục ngay từ đầu lễ lối dùng người không đúng.

- *Phương thức tiến cử dân chủ*

Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ quy định, phương thức dân chủ tiến cử có hai loại: Một loại là hội nghị bỏ phiếu tiến cử, một loại là cá biệt nói chuyện tiến cử. Phương thức hội nghị bỏ phiếu tiến cử có tính bảo mật cao, thuận lợi cho người tiến cử tự chủ biểu đạt ý nguyện chân thành. Cá biệt nói chuyện tiến cử có thể trực tiếp hiểu được ý hướng của người tiến cử và cách nhìn cách đánh giá của

người được tiến cử, lượng thông tin sẽ càng phong phú. Trong điều kiện thông thường, hai phương thức này cần được áp dụng đồng thời, bổ xung lẫn nhau, kiểm chứng lẫn nhau, phân tích tổng hợp. Hội nghị bỏ phiếu tiến cử và Cá biệt nói chuyện tiến cử lại có thể chia thành tiến cử định hướng và tiến cử không định hướng. Tiến cử định hướng, là chỉ khi dân chủ tiến cử, công bố đội ngũ lãnh đạo và chức vị của cán bộ lãnh đạo cũng như điều kiện cơ bản của việc nhậm chức, dẫn dắt người tiến cử tiến hành tiến cử theo yêu cầu chức vị. Áp dụng phương thức tiến cử định hướng, đã xác định rõ chức vị dự định đảm nhiệm, tăng cường tính định hướng của việc tiến cử, có lợi cho việc “chọn người theo vị trí công tác”, lượng được đức tài để trao trọng trách. Tiến cử định hướng lại được chia thành tiến cử định hướng toàn diện và tiến cử định hướng cá biệt. Tiến cử định hướng toàn diện là chỉ thiết lập chức vụ đối ứng với đội ngũ lãnh đạo, tiến cử cả một nhóm đội ngũ lãnh đạo thành một cuộc bầu cử, *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ* yêu cầu, đội ngũ cán bộ lãnh đạo hoán đổi theo khóa, tiến cử dân chủ dựa theo sự thiết lập chức vụ của của đội ngũ lãnh đạo áp dụng tiến cử định hướng toàn diện. Tiến cử định hướng cá biệt, là chỉ khi cá biệt đề bạt nhậm chức, dựa vào chức vụ dự định để tiến hành tiến cử. Tiến cử phi định hướng, là chỉ đề ra yêu cầu cấp bậc nhậm chức, nhưng không chỉ rõ tiến cử chức vụ cụ thể. Loại tiến cử này thường áp dụng cho việc tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ và lựa chọn cán bộ nguồn khi ngoài khu vực, ngoài các cơ quan và cạnh tranh chức vụ.

- *Phạm vi nhân viên tham gia tiến cử dân chủ*

Xác định phạm vi tham gia tiến cử dân chủ, nghiêm khắc chấp hành *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ*. Nhân viên tham gia cần có tính phổ quát và tính đại diện nhất định. Khi đội ngũ cán bộ đổi khóa, phạm vi nhân viên tham gia dân chủ tiến cử là: Thành viên đảng ủy, thành viên tổ chức đảng của ủy ban thường vụ đại hội đại biểu, chính quyền, chính hiệp hoặc thành viên lãnh đạo tập thể, thành viên lãnh đạo ủy ban kiểm tra, thành viên lãnh đạo chủ yếu của tòa án nhân dân, viện kiểm sát nhân dân, cơ quan làm việc đảng ủy, cơ quan công tác

chính quyền, đoàn thể nhân dân, thành viên lãnh đạo chủ yếu của đảng ủy và chính quyền cấp dưới, các nhân viên khác cần tham gia. Tiến cử thành viên lãnh đạo của ủy ban thường vụ đại hội đại biểu, chính quyền, chính hiệp bầu cử, cần phải có thành viên lãnh đạo chủ chốt của các đảng phái dân chủ, hiệp hội công thương và sự tham gia của các nhân vật đại diện cho tầng lớp nhân sỹ trí thức ngoài đảng. Khi cá biệt đề bạt nhậm chức, phạm vi nhân viên tham gia dân chủ tiến cử xác định dựa theo phạm vi nhân viên khi hết khóa. Dân chủ tiến cử bầu thành viên lãnh đạo các cơ quan công tác, do thành viên lãnh đạo của cơ quan đó, thành viên lãnh đạo các cơ quan bên trong, thành viên lãnh đạo của đơn vị trực thuộc và các nhân viên cần tham gia khác tham gia; nếu số lượng nhân viên của cơ quan này ít, toàn bộ nhân viên có thể tham gia.

- *Trình tự của dân chủ tiến cử*

Công tác dân chủ tiến cử, theo quyền hạn quản lý cán bộ, cán bộ thuộc cấp quản lý nào, thì phải do đảng ủy cấp đó quản lý. *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ* quy định, đội ngũ lãnh đạo hết khóa, dân chủ tiến cử do cơ quan tổ chức đảng ủy cấp trên chủ trì, trải qua các bước trình tự: (1) Triệu tập Đại hội tiến cử, công bố chức vụ tiến cử, điều kiện nhậm chức, phạm vi tiến cử, cung cấp danh sách tiến cử, đưa ra các yêu cầu có liên quan; (2) Điền phiếu tiến cử, tiến hành nói chuyện cá biệt; (3) Lần lượt thống kê phiếu tiến cử đối với các chức vụ khác nhau, tổng hợp phân tích; (4) Báo cáo tình hình bầu cử với đảng ủy cấp trên. Đề bạt nhậm chức, trình tự dân chủ tiến cử, chấp hành trình tự dựa theo dân chủ tiến cử khi đội ngũ lãnh đạo hết khóa.

- *Vận dụng kết quả dân chủ tiến cử*

Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ quy định, tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, cần phải trải qua dân chủ tiến cử đề ra đối tượng sát hạch. Đội ngũ lãnh đạo hết khóa, ban thư ký của đảng ủy cấp đó căn cứ tình hình dân chủ tiến cử của cơ quan tổ chức đảng ủy cấp trên phản hồi, tiến hành chuẩn bị bầu cử đối tượng khảo sát, ban thường vụ đảng ủy cấp đó nghiên cứu đề ra

danh sách kiến nghị đối tượng khảo sát, sau khi xin ý kiến và đạt được nhất trí với cơ quan tổ chức đảng ủy cấp trên, xác định đối tượng khảo sát. Cá biệt đề bạt nhiệm chức, do đảng ủy (tổ chức đảng) hoặc cơ quan tổ chức (nhân sự) tiến cử trên cơ sở dân chủ, nghiên cứu tập thể xác định đối tượng khảo sát. Khi xác định đối tượng khảo sát, cần coi kết quả dân chủ tiến cử với tư cách là một trong những căn cứ quan trọng, đồng thời ngăn chặn hiện tượng đơn giản lấy phiếu thay người. Kết quả dân chủ tiến cử có hiệu lực trong vòng một năm.

2.2.1.2 Chế độ khảo sát cán bộ

Khảo sát cán bộ là đảng ủy (tổ chức đảng) và cơ quan tổ chức (nhân sự) căn cứ quyền hạn quản lý cán bộ, theo trình tự và phương pháp quy định, tiến hành tìm hiểu và đánh giá toàn diện đối với đối tượng khảo sát được xác định, cung cấp căn cứ quan trọng cho việc tuyển chọn, bổ nhiệm, thăng giáng cán bộ. Khảo sát cán bộ là một mắt xích quan trọng của công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ. Những nội dung, trình tự, phương pháp, trách nhiệm và nhân viên khảo sát của *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ*, đã cung cấp yêu cầu rõ ràng và cụ thể đối với khảo sát cán bộ.

- *Nội dung của khảo sát cán bộ*

Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ quy định, khảo sát chức vụ lãnh đạo đảng chính quyền đưa ra bầu cử, cần phải dựa vào điều kiện tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ và yêu cầu chức trách khác nhau của chức vụ, khảo sát toàn diện đức, tài, sự cần mẫn, thành tích, sự liêm khiết của cán bộ, chú trọng khảo sát thành tích làm việc thực tế.

Đức của khảo sát cán bộ, chủ yếu xem xét tố chất của các mặt chính trị, tư tưởng, tác phong, kỷ luật và phẩm chất đạo đức của cán bộ, đặc biệt chú trọng thông qua khảo sát tác phong tư tưởng, tác phong học tập, tác phong làm việc, tác phong lãnh đạo và tác phong sinh hoạt của cán bộ, tìm hiểu và nắm bắt tố chất chính trị tư tưởng của cán bộ.

Tài bao gồm trình độ lý luận chính sách, năng lực tổng hợp chính sách, năng lực phối hợp tổ chức, trình độ văn hóa của cán bộ. Khảo sát **Tài** của cán bộ, là phải khảo sát nghiệp vụ, văn hóa, kỹ thuật, trình độ quản lý của cán bộ, khảo sát cán bộ đó có đủ năng lực để đảm nhiệm chức vụ được giao hay không. Nói một cách cụ thể, chính là phải xem một cán bộ có kiên trì lập trường, quan điểm, phương pháp phân tích của Chủ nghĩa Mác - Lê Nin cũng như khả năng giải quyết vấn đề thực tế hay không, tự giác kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, học đi đôi với hành, nói đi đôi với làm, sáng tạo triển khai công việc; có năng lực điều hành toàn cục và năng lực quyết sách quyết đoán hay không; có tài năng tổ chức biết người và dùng người hay không; có khả năng phát huy được hết tính tích cực, tính chủ động, tính sáng tạo của mọi người hay không; có nắm bắt được tri thức văn hóa khoa học kỹ thuật chuyên ngành, tri thức pháp luật hay không, ... Khi khảo sát năng lực cán bộ, cần chú trọng tìm tòi khảo sát tiềm năng của cán bộ. Nhìn từ mặt năng lực lãnh đạo tổ chức, có khả năng giải quyết các vấn đề phức tạp phát sinh hay không, có khả năng ứng biến đối phó với những tình huống nhạy cảm, nắm bắt phương pháp khoa học giải quyết vấn đề hay không; nhìn từ hiệu quả hoàn thành công việc, có đảm nhiệm được và thu được thành tích đột phá hay không; nhìn từ mặt tích lũy tri thức, có được tri thức rộng và cơ sở vững chắc hay không, có khả năng vận dụng tri thức mới, tiếp nhận quan niệm mới hay không; nhìn từ năng lực thích ứng, có thể nhanh chóng nắm bắt vai trò mới, có thể thể hiện xuất sắc trên các cương vị khác nhau hay không; nhìn từ phương thức tư duy, có khả năng tư duy lý tính, có năng lực phán đoán, khả năng dự kiến hay không; nhìn từ tinh thần thái độ, có ý chí tiến thủ, lòng yêu nghề và tinh thần sáng tạo hay không,....

Khảo sát chữ **Cần** của cán bộ, chính là xem cán bộ có trái tim cách mạng mãnh liệt và tinh thần trách nhiệm với công việc hay không; làm việc có cần cù chịu khó, toàn tâm toàn ý, phát huy hết tính tích cực trong công việc hay không; có nghị lực mãnh liệt, tích cực tiến thủ, không chịu khuất phục hay không; có

biết động não suy nghĩ, giải phóng tư tưởng, thực sự cầu thị, tạo ra cục diện mới hay không; có khả năng đi sâu vào gốc rễ, điều tra nghiên cứu, tôn trọng ý kiến tập thể, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn hay không...

Tích, tức là thành tích thực tế trong công việc, là chỉ cán bộ trong quá trình hoàn thành mục tiêu nhiệm vụ và thực hiện chức trách cương vị, thu được hiệu quả thông qua tư duy làm việc và biện pháp áp dụng. Khảo sát hiệu quả thực tế của cán bộ, trước tiên phải xem có quan điểm phát triển khoa học và quan điểm chính trị chính xác hay không, xem số lượng, chất lượng, hiệu suất của công việc cũng như giá trị kinh tế và giá trị xã hội mà người đó hoàn thành, ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp đối với sự phát triển kinh tế và xã hội, đặc biệt phải phân tích tác dụng của cán bộ trong công tác cụ thể mà người đó đóng vai trò quyết định hoặc đóng vai trò phụ trợ sinh ra. Nhìn nhận chính xác và nắm vững thành tích thực tế của cán bộ, phải xem cán bộ đó có thật sự đã kiên trì sự thúc đẩy lẫn nhau giữa hiệu quả kinh tế và hiệu quả xã hội hay chưa, đã bảo đảm sự thống nhất lẫn nhau giữa quy mô, tốc độ và chất lượng hay chưa, đã làm tốt sự kết hợp lẫn nhau giữa lợi ích ngắn hạn và lợi ích dài hạn hay chưa, đã chú ý điều tiết lẫn nhau giữa lợi ích cục bộ và lợi ích chính thể hay chưa. Khi khảo sát cán bộ, còn cần phải chú ý không được đơn giản coi thành tích tập thể là thành tích cá nhân, đặc biệt phải chú ý đến những cán bộ có dụng tâm riêng, tránh chủ nghĩa hình thức, báo cáo trên giấy, làm giả báo cáo thật, hoặc vì lợi ích cá nhân làm tổn hại đến lợi ích của người khác, vì lợi ích cục bộ làm hại đến lợi ích toàn thể, vì lợi ích ngắn hạn làm hại đến lợi ích dài hạn.

Liên, chính là chỉ sự liêm khiết, tự kỷ luật của cán bộ. Khảo sát chữ **Liên** của cán bộ, phải nghiêm khắc tuân theo các quy định có liên quan của Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc về việc cán bộ lãnh đạo đảng viên tòng chính để nắm bắt. Chủ yếu là phải xem có liêm khiết phụng sự việc công, trung thành với chức trách nhiệm vụ hay không, có hay không hành vi lợi dụng quyền hạn và ảnh hưởng của chức vụ để mưu cầu lợi ích không chính đáng hay không; có

ng nghiêm khắc tuân thủ các quy định có liên quan về việc cán bộ lãnh đạo liêm khiết tòng chính và liêm khiết tự kỷ luật hay không; có nghiêm khắc tuân thủ các quy định về việc quản lý và sử dụng tài sản công hay không, có hành vi biến của công thành của riêng hay không; có nghiêm túc tuân thủ kỷ luật của tổ chức hay không, có mượn việc tuyên cử bổ nhiệm để mưu cầu việc riêng hay không, có hành vi dùng người tùy tiện không đúng hay không; có tăng cường giáo dục người thân và những người giúp việc xung quanh, nghiêm khắc yêu cầu, không được có hành vi lợi dụng chức quyền và ảnh hưởng của chức vụ, mưu cầu lợi ích cho người thân và những người giúp việc bên mình; có hay không tinh thân phần đầu vượt qua khó khăn gian khổ, cần kiệm, không lãng phí của công hay không,....

- *Trình tự của việc khảo sát cán bộ*

Căn cứ các quy định có liên quan của *Điều lệ tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ*, việc khảo sát bầu cử chức vụ cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, cần phải được tiến hành theo các trình tự sau.

Nhóm tổ chức khảo sát, đặt ra phương án công tác khảo sát. Nhóm tổ chức khảo sát, cần phải căn cứ vào đặc điểm, yêu cầu của cương vị và chức vụ đối tượng khảo sát, dựa theo các nguyên tắc tinh thông nghiệp vụ, cơ cấu hợp lý, xác định nhân viên khảo sát, bố trí nhân viên. Khi đội ngũ lãnh đạo hết khóa, lấy nhân viên của cơ quan tổ chức (nhân sự) làm chủ yếu, có thể lựa chọn những cán bộ của các cơ quan tổ chức khác có phẩm chất chính trị tốt, có kinh nghiệm làm việc nhất định tham gia; khi khảo sát điều chỉnh cá biệt, chủ yếu dùng nhân viên của cơ quan tổ chức (nhân sự) lập thành tổ khảo sát; cán bộ lãnh đạo của các cơ quan khảo sát chuyên nghiệp, chủ yếu lấy nhân viên của cơ quan tổ chức (nhân sự), cũng có thể sử dụng nhân viên của các cơ quan chủ quản cấp trên và chuyên gia tham gia.

Phương án công tác khảo sát thường bao gồm các nội dung sau:

(1) Mục đích khảo sát. Căn cứ sự khác nhau của nhu cầu đối tượng khảo sát và đối tượng khảo sát, đề ra tư tưởng chỉ đạo khảo sát và mục đích khảo sát;

(2) Nhiệm vụ khảo sát. Tức cơ quan (tổ chức) nhân sự khi tiến hành khảo sát cán bộ, phụ trách mọi công việc khảo sát cụ thể. Nếu như khối lượng nhiệm vụ khảo sát quá lớn, cần phải nhiều tổ khảo sát để hoàn thành nhiệm vụ khảo sát, cần phải phân công rõ công việc khảo sát;

(3) Nội dung khảo sát. Khảo sát bầu cử chức vụ lãnh đạo đảng chính quyền, cần phải căn cứ yêu cầu tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ cũng như theo yêu cầu chức trách của chức vụ lãnh đạo khác nhau, khảo sát toàn diện **Đức, Tài, Cần, Tích, Liêm**, chú trọng hiệu quả công việc thực tế;

(4) Phương pháp khảo sát. Chủ yếu là các phương pháp nói chuyện riêng, phát phiếu trưng cầu ý kiến, trắc nghiệm đánh giá dân chủ, khảo sát thực địa, tra đọc tài liệu, điều tra, nói chuyện trực tiếp với đối tượng sát hạch. Trong công việc thực tiễn, cần kết hợp hữu cơ nhiều phương thức khảo sát với nhau, vận dụng tổng hợp;

(5) Các bước khảo sát. Tức là phân chia nhiệm vụ khảo sát thành nhiều giai đoạn, đồng thời sắp xếp theo thời gian;

(6) Các yêu cầu có liên quan. Chủ yếu đề ra kỷ luật của công tác khảo sát, xác định rõ nhiệm vụ của công tác khảo sát cũng như chú ý tới các công việc khác.

Cùng với đơn vị báo cáo đối tượng khảo sát và thành viên lãnh đạo chủ yếu đảng ủy (tổ chức đảng) đơn vị sở tại làm thông suốt liên kết các phương án công tác khảo sát, trưng cầu ý kiến. Trước khi cử nhóm khảo sát cán bộ, phải cùng với thành viên lãnh đạo đảng ủy (tổ chức đảng) tiến hành bàn bạc đã thông các vấn đề có liên quan đến công tác khảo sát, trưng cầu ý kiến, trên cơ sở tiến một bước phối hợp xác định các yêu cầu có liên quan sắp xếp nhật trình cụ thể, phạm vi nói chuyện, phương thức làm việc, các bước công việc... Theo yêu cầu công việc, thông báo cho các đơn vị có liên quan, làm tốt các công tác chuẩn bị cần thiết.

Căn cứ vào tình hình khác nhau của đối tượng khảo sát, thông qua phương thức thích đáng trong phạm vi nhất định ban bố thông báo khảo sát cán bộ. Thông báo khảo sát là khi khảo sát cán bộ, trong thời gian và phạm vi nhất định, thông qua phương thức thích đáng, đưa ra thông báo có liên quan đến công tác khảo sát. Thông thường, thông báo khảo sát phải trong đơn vị, khu vực của đối tượng khảo sát hoặc trong phạm vi khác, thông qua hình thức truyền thông xã hội hoặc báo cáo nội bộ, triệu tập hội nghị, công bố các thông tin cơ bản của nhóm khảo sát, phương thức liên lạc, đối tượng khảo sát.

Áp dụng các phương pháp như nói chuyện riêng, phát phiếu trưng cầu ý kiến, đánh giá thăm dò dân chủ, khảo sát thực địa, đọc tài liệu, điều tra, nói chuyện với đối tượng khảo sát, tìm hiểu sâu sắc và rộng rãi tình hình. Đây là giai đoạn chủ thể của khảo sát cán bộ, hiệu quả của công việc này ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả khảo sát. Giai đoạn này tiến hành xoay quanh tìm hiểu, khai thác và nắm bắt tổ chất, biểu hiện và ý kiến nhân dân về cán bộ, nhiệm vụ chủ yếu là nắm bắt chuẩn xác toàn bộ các vấn đề liên quan đến đối tượng khảo sát, hình thành ấn tượng và khái niệm sơ bộ, chuẩn bị tốt cho việc đánh giá tổng hợp cán bộ.

Tổng hợp phân tích tình hình cán bộ, trao đổi ý kiến với thành phần lãnh đạo chủ chốt của đảng ủy (tổ chức đảng) của đơn vị có đối tượng khảo sát. Nhiệm vụ chủ yếu là thu được thông tin ban đầu với số lượng lớn về đối tượng khảo sát, bao gồm ý kiến của cán bộ và quần chúng, kết quả điều tra, tình hình khảo sát thực địa, các tài liệu có liên quan và các thông tin nắm bắt được, tiến hành phân tích có hệ thống, phán đoán và nghiên cứu, tổng hợp, trên cơ sở đó đưa ra kết luận đối tượng khảo sát, hình thành tài liệu khảo sát bằng văn bản. Phải trao đổi ý kiến với thành phần lãnh đạo chủ chốt của đảng ủy (tổ chức đảng) tại đơn vị của đối tượng khảo sát về tình hình chủ yếu trong công tác khảo sát.

Nhóm khảo sát căn cứ tình hình khảo sát, nghiên cứu đưa ra phương án sơ bộ điều chỉnh đội ngũ lãnh đạo, báo cáo với cơ quan tổ chức (nhân sự) cử nhóm

khảo sát, qua cơ quan tổ chức (nhân sự) nghiên cứu tập thể đề ra phương án kiến nghị bổ nhiệm, báo cáo với đảng ủy (tổ chức đảng) cùng cấp.

- *Phương pháp khảo sát cán bộ*

Căn cứ quy định của *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ*, phương pháp cụ thể của công tác khảo sát cán bộ, chủ yếu bao gồm mấy loại sau:

Một là nói chuyện riêng. Đây là một phương thức khảo sát từng bước tiến hành tham vấn với đối tượng nói chuyện, là một phương pháp và cách thức cơ bản của khảo sát cán bộ, cũng là phương pháp quan trọng nhất và thường dùng nhất, có tác dụng không thể thay thế trong quá trình khảo sát. Khảo sát bầu cử thành viên lãnh đạo đảng chính quyền địa phương, phạm vi của nói chuyện riêng biệt thông thường là: Thành viên lãnh đạo đảng, chính quyền, thành viên lãnh đạo chủ chốt của viện kiểm sát nhân dân, tòa án nhân dân, ủy ban kiểm tra, mặt trận tổ quốc, hội đồng nhân dân, thành viên lãnh đạo chủ chốt tại cơ quan của đối tượng khảo sát, các phòng ban có liên quan tại đơn vị của đối tượng khảo sát, thành viên lãnh đạo của các cơ quan và đơn vị trực thuộc, các nhân viên có liên quan khác.

Hai là phát phiếu thăm dò ý kiến. Đây là một phương pháp khảo sát thuận lợi cho việc lấy được nhiều thông tin của đối tượng thăm dò, nắm bắt toàn diện các mặt các vấn đề của cán bộ. Phạm vi phát phiếu trung cầu ý kiến, thường nhất trí với phạm vi nói chuyện riêng. Căn cứ yêu cầu, qua sự phê chuẩn của tổ chức, có thể mở rộng phạm vi thích ứng.

Ba là thăm dò đánh giá dân chủ. Nhân viên thăm dò đánh giá dân chủ do tổ khảo sát xác định trong đơn vị, hệ thống của đối tượng khảo sát và các nhân viên thông hiểu tình hình khác. Thông thường, phạm vi nhân viên tham gia thăm dò đánh giá dân chủ, phải lớn hơn phạm vi nói chuyện riêng biệt. Thăm dò đánh giá dân chủ cần phải căn cứ vào nội dung và tiêu chuẩn khảo sát, lập ra hạng mục đánh giá và thứ tự đánh giá, do nhân viên tham gia thăm dò đánh giá điền ý kiến

thăm dò đánh giá. Bảng thăm dò đánh giá do tổ khảo sát thu hồi và tiến hành thống kê. Thăm dò đánh giá dân chủ nên ghi tài liệu khảo sát cán bộ.

Bốn là khảo sát thực địa. Đây là phương pháp khảo sát cán bộ mà tổ khảo sát thông qua khảo sát hiện trường, thăm hỏi quần chúng, tìm hiểu, thu thập chứng cứ và xác thực một mặt nào đó của cán bộ. Tiến hành khảo sát thực địa cần phải có chủ đề nổi bật, nắm được góc độ, thâm nhập thực tế.

Năm là tìm đọc tài liệu. Đây là một phương pháp khảo sát cán bộ mượn hồ sơ, tài liệu có liên quan đến cán bộ để tiến hành tìm hiểu đối tượng khảo sát.

Sáu là Điều tra. Đây là một phương pháp khảo sát cán bộ tiến hành điều tra xác thực với một số kiến nghị của quần chúng, các vấn đề phức tạp liên quan đến đối tượng khảo sát hoặc có liên quan đến người thân của họ. Để làm tốt công tác điều tra xác thực, cần phải xác định rõ nội dung và đối tượng điều tra.

Bảy là nói chuyện trực tiếp với đối tượng khảo sát. Đây là một loại khảo sát mặt đối mặt, có thể từ đó mà thu được thông tin trực tiếp. Khi nói chuyện với đối tượng khảo sát, trước tiên phải làm tốt công tác chuẩn bị, đặt ra đề cương nói chuyện, trong nói chuyện linh hoạt nắm bắt chủ đề và phương thức nói chuyện, cố gắng đi sâu tìm hiểu tư tưởng, lập trường chính trị và các tổ chất lý luận, tri thức, khả năng biểu đạt ngôn ngữ, yếu tố tâm lý của đối tượng khảo sát. Nói chuyện với đối tượng khảo sát.

Tám là thăm tra trách nhiệm kinh tế. *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ* quy định: “**Đối với các đối tượng khảo sát cần tiến hành thăm định trách nhiệm kinh tế, nên ủy quyền cho các cơ quan thăm tra tiến hành thăm tra theo các quy định hữu quan.**”^[5] Thăm tra trách nhiệm kinh tế, là chỉ thăm tra và đánh giá đối với trách nhiệm kinh tế mà cán bộ lãnh đạo đảm nhiệm trong thời gian nhậm chức. Trách nhiệm kinh tế nói ở đây là chỉ tính chân thực, tính hợp lý, tính hiệu quả của cán bộ lãnh đạo đối với cơ quan tổ chức mà mình phụ trách, cũng như các khoản thu chi tài chính của đơn vị và các trách nhiệm khác có liên quan đến kinh tế, bao gồm trách nhiệm quản lý và trách nhiệm trực tiếp.

Chín là nghe ý kiến của các cơ quan tổ chức (nhân sự), cơ quan kiểm tra (cơ quan giám sát) và các tổ chức đảng hữu quan.

2.2.1.3 Chế độ công bố thông tin trước khi cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền nhậm chức

Chế độ công bố thông tin trước khi cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền nhậm chức, là chỉ đảng ủy (tổ chức đảng) đưa quyết định đề bạt bầu cử cán bộ giữ các chức vụ lãnh đạo cấp dưới do tập thể thảo luận quyết định, sau khi đảng ủy (cấp ủy đảng) thảo luận quyết định, trước khi thông báo nhậm chức, thông qua phương thức nhất định, trong phạm vi và thời hạn nhất định tiến hành công bố, lắng nghe phản ứng và ý kiến của quần chúng nhân dân. Phương pháp này đã mở rộng dân chủ từ tiền cử cán bộ, khâu khảo sát kéo dài sang khâu quyết sách bổ nhiệm, khiến phạm vi tham dự của quần chúng ngày càng lớn.

- *Ý nghĩa của chế độ công bố thông tin trước khi nhậm chức*

Thực hiện chế độ công bố thông tin trước khi nhậm chức của cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, là thành quả quan trọng gần đây của cải cách chế độ nhân sự cán bộ, là một sự sáng tạo chế độ trong công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ, đã thể hiện phương hướng mở rộng dân chủ trong công tác cán bộ. Thực tiễn tại các địa phương cho thấy, cách làm này đã thu được hiệu quả xã hội rõ rệt. *Cương yếu đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ* đề ra, tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ các phòng ban cấp dưới, thực hiện rộng rãi chế độ công bố thông tin trước khi nhậm chức. Tháng 12 năm 2000, Ban tổ chức Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc đã ban hành *Ý kiến về thúc đẩy chế độ công bố thông tin trước khi cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền nhậm chức*. Tháng 7 năm 2002, *Điều lệ bổ nhiệm cán bộ* xác định chế độ công bố thông tin trước khi nhậm chức là trình tự quan trọng của công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ.

Thực hiện chế độ công bố thông tin trước khi nhậm chức, là sự kết hợp hữu cơ giữa kiên trì công tác Đảng quản lý cán bộ và con đường phát huy dân chủ, đi vào quần chúng, là sự thể hiện cụ thể của mở rộng dân chủ, tăng cường giám sát trong công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ, là phương thức hữu hiệu dựa vào

quần chúng làm tốt công tác tuyển người dùng người, cũng là cách thức quan trọng kiểm nghiệm cán bộ có nhận được sự công nhận của quần chúng hay không. Nó phù hợp với việc giám sát xuyên suốt với yêu cầu của cả quá trình công tác cán bộ, đã khai phá kênh quần chúng tham dự công tác cán bộ; trước khi cán bộ chính thức nhậm chức để quần chúng nhân dân đến nắm bắt, đã thể hiện tinh thần công tác giám sát cán bộ được thực hiện ngay từ đầu, lấy phòng hơn chống, có thể tìm hiểu một cách chân thực hơn, toàn diện hơn về cán bộ, có thể phát huy hiệu quả gấp bội; nó trực tiếp đặt công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ dưới sự giám sát của quần chúng nhân dân, không chỉ giúp cho ngăn chặn được hiện tượng phủ bại và lè thối lệch lạc trong việc tuyển người dùng người, mà còn có lợi cho việc hình thành đường lối dùng người chính xác, thúc đẩy sự chuyển biến trong tác phong tư tưởng của cán bộ, tăng cường quan niệm công bộc và ý thức tổ chức kỷ luật của cán bộ. Chế độ công bố thông tin của cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền trước khi nhậm chức đặt ra sự nối tiếp và bổ xung cho công tác khảo sát cán bộ, trong một mức độ nhất định cũng đã đặt ra yêu cầu cao hơn đối với công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ, khiến tổ chức đảng các cấp có điều kiện tìm hiểu cán bộ một cách toàn diện chính xác, giảm thiểu được lầm lẫn trong việc dùng người, nâng cao chất lượng tuyển người dùng người.

- *Phương pháp thao tác của chế độ công bố thông tin trước khi nhậm chức*

Căn cứ “Điều lệ bổ nhiệm cán bộ” và *Ý kiến về thúc đẩy chế độ công bố thông tin của cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền trước khi nhậm chức*, việc thực hiện chế độ công bố thông tin của cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền trước khi nhậm chức cụ thể có mấy điểm sau:

(1) Công bố danh sách đối tượng. Đã là đề bạt bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo cấp phòng ban trở xuống, ngoài bầu cử các cương vị đặc thù và khi chuyển khóa khảo sát đã tiến hành công bố, đều cần phải liệt kê ra danh sách đối tượng.

(2) Phạm vi công bố. Bầu cử tuyển chọn đội ngũ lãnh đạo đảng chính quyền và thành viên lãnh đạo các phòng ban công tác đảng chính quyền cần phải thông

báo ra ngoài xã hội; tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo các cơ quan nội chính, về nguyên tắc phải tiến hành công bố trong cơ quan, đơn vị mà họ công tác, cũng cần phải cân nhắc đặc điểm cương vị khác nhau mà công bố trong phạm vi lớn hơn; cán bộ tuyển chọn bổ nhiệm luân chuyển tại các khu vực khác nhau, công bố tại nơi họ làm việc ban đầu; khi đội ngũ cán bộ hết khóa, tiến hành khảo sát đối tượng bầu cử tại ban lãnh đạo đảng chính quyền, tiến hành công bố thông tin trong phạm vi nhân viên tham gia dân chủ tiên cử.

(3) Nội dung công bố. Thường bao gồm tình trạng tự nhiên và lý lịch công tác như tên tuổi giới tính, nguyên quán, học hàm học vị, diện mạo chính trị, chức vụ hiện đang đảm nhận...

(4) Phương thức công bố. Công bố ra xã hội, thường thông qua các phương tiện truyền thông như báo chí, phát thanh truyền hình để công bố thông báo. Công bố trong các đơn vị thành viên, có thể tiến hành thông báo theo phương thức thông báo hội nghị và thông báo mẫu. Cho dù lựa chọn phương thức nào, đều phải để cho quần chúng kịp thời hiểu được nội dung công bố, đồng thời tạo điều kiện để quần chúng tham gia rộng rãi.

(5) Thời gian công bố. Thời gian công bố thường là từ 5 đến 7 ngày. Trong thao tác quốc tế, xác định thời gian công bố vừa phải có lợi cho người dân phản ánh ý kiến, lại phải có lợi cho việc nâng cao hiệu suất làm việc.

(6) Trình tự công bố. Trước tiên, đảng ủy (tổ chức đảng) sau khi nghiên cứu xác định sắp xếp lịch bầu cử, trước khi ban bố quyết định nhậm chức, bằng phương thức quyết định công bố thông tin; sau đó cơ quan tổ chức (nhân sự) thụ lý ý kiến của quần chúng; tiếp theo đó điều tra xác thực các vấn đề mà quần chúng phản ánh, đồng thời điều tra xác thực đối với những người đưa đơn hoặc những người trực tiếp phản ánh vấn đề; cuối cùng, căn cứ kết quả điều tra xác thực đề ra ý kiến xử lý, quyết định có bổ nhiệm cán bộ hay không, đồng thời cho công bố.

- *Điều tra và xử lý ý kiến phản ánh của quần chúng*

Điều tra và xử lý các vấn đề mà quần chúng phản ánh, là khâu quan trọng thực hiện chế độ công bố thông tin trước khi nhậm chức. Trong thời gian công bố thông tin, cơ quan tổ chức (nhân sự) thiết lập đường dây điện thoại và hòm thư riêng, chỉ định nhân viên chuyên trách tiếp nhận ý kiến của quần chúng. Các ý kiến phản ánh của quần chúng cần đưa vào hồ sơ, những vấn đề mà tổ chức đã nắm bắt, không cần điều tra lại; đối với những vấn đề chưa nắm bắt, cần phân loại xử lý. Thông thường yêu cầu người đứng đơn hoặc phản ánh vấn đề trực tiếp, phải tiến hành xử lý và xác thực từng vấn đề một. Đối với những vấn đề phản ánh giấu tên, cần phải phân tích tính chất nghiêm trọng, nội dung cụ thể, manh mối rõ ràng, cũng phải điều tra xác thực. Đối với những vấn đề đã qua điều tra xác thực, nhưng khác biệt khá nhiều so với sự thực hoặc không hề tồn tại, khi phản hồi cần phải khéo léo nói rõ quá trình và kết quả điều tra đối với người có liên quan.

Công việc điều tra xác thực cần phải cẩn thận tỉ mỉ, chú trọng phương pháp. Công tác điều tra xác thực cụ thể, do cơ quan (tổ chức) nhân sự phụ trách. Đối với những vấn đề nghiêm trọng vi phạm pháp luật mà quần chúng báo cáo, có thể do cơ quan tổ chức (nhân sự) cùng với cơ quan kiểm tra cùng nhau tiến hành điều tra. Cần phải chú ý phương thức điều tra sát hạch, dưới tiền đề bảo đảm điều tra rõ vấn đề, cố gắng không chế phạm vi, làm tốt công tác bảo mật. Cần phải chú ý bảo vệ quần chúng phản ánh sự việc, ngăn chặn xuất hiện hiện tượng báo thù; cũng cần phải chú ý bảo vệ cán bộ, ngăn chặn tình trạng trước khi đưa ra kết luận điều tra chính thức do vấn đề lan rộng gây ảnh hưởng không tốt đối với cán bộ. Cần phải phản đối việc vu cáo và ràng buộc vô căn cứ, đối với các hiện tượng cố ý vu cáo hãm hại, tùy theo mức độ nặng nhẹ, cần nghiêm khắc xử lý những người có liên quan.

Đối với việc xử lý kết quả điều tra xác thực, chủ yếu chia làm bốn trường hợp: (1) Vấn đề phản ánh không tồn tại, tiến hành bỏ nhiệm; (2) Khuyết điểm mang tính thông thường, không ảnh hưởng tới việc đề bạt bỏ nhiệm, bỏ nhiệm theo

phương án đã định, đồng thời chỉ rõ cho cán bộ đó vấn đề còn tồn tại, giám sát sửa đổi; (3) Đối với các mặt về lập trường chính trị, phẩm chất tư tưởng, liêm khiết kỷ luật tồn tại vấn đề nghiêm trọng, sau khi đảng ủy (tổ chức đảng) phúc nghị không cho bổ nhiệm, đối với các cán bộ vi phạm pháp luật, giao cho cơ quan viện kiểm sát hoặc tòa án xử lý theo các quy định hữu quan; (4) Tính chất của vấn đề phản ánh nghiêm trọng, thường khó để xác thực, nhưng lại không dễ dàng phủ quyết, thì tạm hoãn bổ nhiệm. Thời gian lùi việc bổ nhiệm nhậm chức thường không chậm quá 3 tháng. Trong ba tháng vẫn chưa xác thực được, sẽ do đối tượng công bố làm bản tường trình bằng văn bản, đảng ủy (tổ chức đảng) nghiên cứu cho rằng không ảnh hưởng tới việc nhậm chức, có thể tiến hành thủ tục nhậm chức. Sau đó nếu phát hiện cán bộ có vấn đề ảnh hưởng tới việc nhậm chức, giải trừ chức vụ hiện thời đồng thời nghiêm khắc xử lý theo các quy định hữu quan. Cũng có thể kết hợp thực hiện chế độ thử nghiệm nhậm chức đối với cán bộ lãnh đạo chính đảng, trong thời kỳ thử nghiệm tiến hành khảo sát bước đầu.

Xử lý đối với kết quả điều tra xác thực, phải kiên trì nguyên tắc thực sự cầu thị, công bằng khách quan. Những cán bộ có tố chất cơ bản tốt, có tiềm năng phát triển, những cán bộ dám nắm dám quản, dám đột phá cái mới, phải xem bản chất và cái chính, không thể vì trong công việc có khuyết điểm mà ảnh hưởng đến việc sử dụng họ; đối với những người chính trị tư tưởng kém, đặc biệt là dựa vào quyền thế mưu lợi riêng, không liêm chính, kiên quyết không bổ nhiệm, đối với những người chạy chức chạy quyền, khi phát hiện ra, cần phải kiên quyết xử lý.

2.2.1.5 Chế độ nhiệm kỳ chức vụ lãnh đạo và Chế độ mời đảm nhận

Đại hội XVI Đảng cộng sản Trung Quốc đề ra, thực hiện chế độ nhiệm kỳ chức vụ lãnh đạo đảng chính quyền. *Điều lệ tuyển dụng bổ nhiệm cán bộ* đã đặt ra quy định nguyên tắc đối với chế độ mời đảm nhận chức vụ.

- *Chế độ nhiệm kỳ chức vụ lãnh đạo đảng chính quyền*

Chế độ nhiệm kỳ chức vụ lãnh đạo, yêu cầu xác định số khóa nhậm chức và niên hạn nhậm chức của cán bộ tại chức vụ lãnh đạo, sau khi hết hạn phải rút lui khỏi cương vị lãnh đạo hiện thời hoặc miễn nhiệm khỏi chức vụ lãnh đạo đang đảm nhận.

(1) Thực hiện nghĩa vụ của chế độ nhiệm kỳ chức vụ lãnh đạo

Hiện nay, nhiều địa phương tồn tại hiện tượng không hợp lý là nhiệm kỳ của cán bộ lãnh đạo đảng nhà nước vô hạn, hết khóa vẫn không từ bỏ chức vụ, ảnh hưởng nghiêm trọng và kìm kẹp việc phát huy tính tích cực trong công việc và nguyên tắc có thể lên cũng có thể xuống của cán bộ, đã trở thành vấn đề trọng điểm của cải cách chế độ nhân sự cán bộ. Xây dựng và thực hiện chế độ nhiệm kỳ chức vụ lãnh đạo đảng chính quyền, quy phạm kỳ hạn nhậm chức của cán bộ lãnh đạo, tăng cường quản lý nhiệm kỳ, có lợi cho việc thực hiện bình thường hóa và chế độ hóa cán bộ “xuống”, thúc đẩy việc thay thế cũ mới và giao lưu giữa cán bộ già trẻ trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo; có lợi cho việc tăng cường quản lý giám sát cán bộ, thúc đẩy cán bộ lãnh đạo tự giác nâng cao năng lực lãnh đạo và trình độ công tác; có lợi cho việc bảo đảm sự ổn định tương đối của đội ngũ lãnh đạo và cán bộ lãnh đạo. Hiện nay, cùng với đà đi sâu cải cách mở cửa, sự phát triển của nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và sự thúc đẩy của nền chính trị dân chủ xã hội chủ nghĩa, quan niệm tư tưởng của đông đảo cán bộ đã thay đổi sâu sắc, nhận thức đối với việc thực hiện nhiệm kỳ chức vụ lãnh đạo dần dần nhất trí. Cùng với việc không ngừng đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ, kênh sắp xếp cán bộ kế cận được mở rộng, các biện pháp đồng bộ thực hiện chế độ nhiệm kỳ chức vụ lãnh đạo đảng chính quyền từng bước hoàn thiện.

(2) Nội dung chủ yếu của nhiệm kỳ chức vụ lãnh đạo đảng chính quyền

Căn cứ các quy định có liên quan, nội dung chủ yếu mà nhiều địa phương thí điểm thực hiện chế độ nhiệm kỳ chức vụ lãnh đạo đảng chính quyền là: (1) Phạm vi áp dụng. Thực hiện chế độ nhiệm kỳ của chức vụ lãnh đạo thông qua tuyển chọn bổ nhiệm, bao gồm thành viên lãnh đạo của đảng ủy, hội đồng nhân dân, ủy

ban nhân dân, mặt trận tổ quốc, ủy ban kiểm tra, viện trưởng viện kiểm sát, tòa án... (2) Khóa của nhiệm kỳ. Mỗi nhiệm kỳ của chức vụ lãnh đạo là 5 năm, nhiệm kỳ kết thúc, tổ chức tiến hành sát hạch toàn diện cán bộ đó, nếu thấy đảm nhiệm tốt chức trách công việc, có thể tiếp tục tuyển chọn bổ nhiệm, nhưng cùng một vị trí lãnh đạo không được làm quá hai nhiệm kỳ, chức vụ cán bộ đảm nhiệm cùng một cấp bậc không vượt quá 15 năm. (3) Quản lý nhiệm kỳ. Xác định rõ mục tiêu nhiệm kỳ của cán bộ lãnh đạo và thực hiện chế độ trách nhiệm mục tiêu nhiệm kỳ, xây dựng chế độ sát hạch mục tiêu nhiệm kỳ, tăng cường quản lý giám sát đối với cán bộ lãnh đạo.

- *Chế độ mời đảm nhận chức vụ lãnh đạo*

Chế độ mời đảm nhận chức vụ lãnh đạo là chỉ đơn vị dùng người căn cứ nhu cầu công việc và yêu cầu chức vị, áp dụng phương pháp ký hợp đồng mời đảm nhiệm chức vụ, gửi thư mời đảm nhận chức vụ, mời một số người đảm nhiệm một số vị trí lãnh đạo nào đó trong thời hạn nhất định. Chế độ mời bổ nhiệm cán bộ là một trong những phương thức bổ nhiệm cán bộ. *Điều lệ bổ nhiệm cán bộ* quy định, chức vụ lãnh đạo trong cơ quan đảng chính quyền mang tính chuyên nghiệp cao thực hiện chế độ mời đảm nhận chức vụ. Chức vụ lãnh đạo mang tính chuyên nghiệp cao, chủ yếu là chỉ trong các cơ quan đảng chính quyền cần có một số chức vụ lãnh đạo đòi hỏi người có tri thức chuyên môn cao và trình độ kỹ thuật nhất định mới có thể đảm nhận. Những chức vụ này không cần thiết phải thông qua cơ quan quyền lực nhà nước bầu cử hoặc bổ nhiệm theo pháp luật, có thể áp dụng phương thức hợp đồng mời đảm nhận chức vụ lãnh đạo.

(1) Ý nghĩa của việc mời đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo

Chế độ mời đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo của Trung Quốc đã được bắt đầu từ những năm 80 của thế kỷ 20, trước tiên áp dụng trong các đơn vị doanh nghiệp nhà nước, hiện nay đã trở thành phương thức bổ nhiệm chủ yếu của nhân viên lãnh đạo các doanh nghiệp nhà nước. Thực hiện chế độ mời đảm nhận chức vụ lãnh đạo đối với chức vụ lãnh đạo mang tính chuyên môn hóa cao tại các cơ

quan nhà nước, là một sự tìm tòi mới xuất hiện trong cải cách chế độ nhân sự gần chục năm trở lại đây. Thực tiễn chứng minh tại nhiều địa phương, thực hiện chế độ mời đảm nhiệm chức vụ, đã phá tan chế độ cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo suốt đời, khiến cho tổ chức và cán bộ có thể tiến hành lựa chọn theo hai hướng, mở ra vũ đài mới cho đông đảo cán bộ được thi thố hết tài năng. Nó có lợi cho việc khích lệ cán bộ đặc biệt là cán bộ được mời đảm nhận chức vụ tích cực tiến thủ, chăm chỉ làm việc; có lợi cho việc tiến một bước phá bỏ tư tưởng “quan bản vị”, thúc đẩy việc hình thành tác phong tốt cán bộ có thể lên có thể xuống, có thể vào có thể ra, có thể làm quan cũng có thể làm dân.

(2) Đặc điểm của chế độ mời giữ chức vụ lãnh đạo. (1) Hiệp thương bình đẳng. Trong quá trình xác định quan hệ mời đảm nhận chức vụ, địa vị của đơn vị dùng người và ứng viên là bình đẳng. Nội dung của hợp đồng mời đảm nhận chức vụ do hai bên bàn bạc nhất trí với nhau. Đơn vị dùng người có quyền lựa chọn mời người phù hợp theo ý nguyện của mình, ứng viên cũng có quyền đề ra yêu cầu và chủ trương của mình. Cơ chế này thông qua bàn bạc bình đẳng xác định quan hệ bổ nhiệm, là chế độ bổ nhiệm mà trước nay không hề có. (2) Quản lý hợp đồng. Sau khi xác định quan hệ mời bổ nhiệm, đơn vị dùng người phải ký hợp đồng với người được mời bổ nhiệm. Việc quản lý của đơn vị dùng người với người được mời bổ nhiệm căn cứ theo hợp đồng mời đảm nhận. Người được mời đảm nhận cũng căn cứ thỏa thuận trong hợp đồng thực hiện chức trách của mình, đồng thời được hưởng đãi ngộ tương ứng. Hợp đồng mời đảm nhận là cơ sở gắn kết mối quan hệ giữa đơn vị sử dụng người và người được mời đảm nhiệm. (3) Xác định rõ nhiệm kỳ. Người được mời bổ nhiệm thường có nhiệm kỳ đảm nhận rõ ràng, nhiệm kỳ kết thúc, quan hệ bổ nhiệm tự nhiên được giải trừ, nhưng hai bên có thể thỏa thuận kéo dài thời gian đảm nhận.

2.2.1.6 Chế độ công khai tuyển chọn đề bạt và cạnh tranh cương vị

Hướng ra xã hội công khai tuyển chọn cán bộ lãnh đạo và thực hiện cạnh tranh cương vị trong nội bộ cơ quan đảng nhà nước, là sự tìm tòi quan trọng đối

với cải cách chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo từ sau cải cách đến nay. Tháng 4 năm 2004, Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc đã ban hành *Quy định tạm thời về công tác công khai tuyển chọn cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền* và *Quy định tạm thời về công tác cạnh tranh cương vị tại các cơ quan đảng nhà nước*, khiến cho công khai tuyển chọn và cạnh tranh cương vị từng bước đi vào quy phạm hóa, chế độ hóa và khoa học hóa.

- *Ý nghĩa quan trọng của việc thực hiện chế độ công khai tuyển chọn bổ nhiệm và cạnh tranh cương vị*

Ý nghĩa quan trọng của việc thực hiện chế độ công khai tuyển chọn bổ nhiệm và cạnh tranh cương vị, có thể được nhận thức ở mấy mặt sau:

(1) Thực hiện chế độ công khai tuyển chọn bổ nhiệm và cạnh tranh cương vị, có lợi cho mở rộng dân chủ trong công tác cán bộ.

Trước hết, thực hiện chế độ công khai tuyển chọn bổ nhiệm và cạnh tranh cương vị, đã thể hiện “chọn người trong nhiều người”. Chỉ cần điều kiện tư cách phù hợp, thì bất luận là tổ chức tiến cử, cá nhân lãnh đạo tiến cử, quần chúng tiến cử, hay cá nhân tiến cử; bất luận là cán bộ kế cận do tổ chức quản lý, hay là cán bộ chưa tung lọt vào tầm ngắm tuyển chọn, đều có thể tham gia cạnh tranh. Theo trình tự tuyển chọn tương đồng, dùng một thước đo chung để đánh giá. Phương thức tuyển chọn này đã mở ra cánh cổng lớn cho đông đảo cán bộ, cung cấp cơ hội, khiến cho những nhân tài ưu tú chưa từng trong tầm ngắm của tổ chức thông qua cạnh tranh công khai được tuyển dụng. Thứ đến, đã thể hiện “tuyển người từ nhiều người”. Công khai tuyển chọn và cạnh tranh cương vị đã vứt bỏ cách làm kiểu khép kín và thần bí, khiến cho quần chúng có quyền biết mọi việc; hễ là quần chúng có thể trực tiếp tham dự, đều phải cố gắng tổ chức và vận động họ tham dự, để họ có quyền tham dự; kiên trì nguyên tắc quần chúng công nhận, do quần chúng tiến cử những người mà họ tin tưởng, để họ có quyền được chọn lựa; các vấn đề liên quan đến tuyển chọn cán bộ cố gắng công khai ra quần chúng, sau khi thảo luận quyết định bầu người nhậm chức phải thực hiện công bố, để

quần chúng có được quyền giám sát. Tóm lại, toàn bộ quá trình công khai tuyển chọn và cạnh tranh đã thể hiện yêu cầu phát huy dân chủ.

(2) Thực hiện chế độ công khai tuyển chọn bổ nhiệm và cạnh tranh cương vị, có lợi cho việc phát hiện và bồi dưỡng cán bộ trẻ tài năng, thúc đẩy nhân tài ưu tú lộ diện.

Tuyển chọn cán bộ trẻ ưu tú vừa phải thay đổi quan niệm chọn người dùng người, lại phải sáng tạo ra cơ chế tuyển chọn bổ nhiệm mới. Thực hiện chế độ công khai tuyển chọn bổ nhiệm và cạnh tranh cương vị, đã phá cái vòng kim cô chỉ trích cầu toàn, chiều cô đồng đều, đã mở ra một con đường tắt mới cho nhân tài trẻ tuổi xuất hiện. Hai biện pháp cải cách này đã phát huy tác dụng tích cực trong việc tạo bước đột phá thúc đẩy và tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, tối ưu hóa kết cấu đội ngũ cán bộ.

(3) Thực hiện chế độ công khai tuyển chọn bổ nhiệm và cạnh tranh cương vị, có lợi cho việc khuyến khích cán bộ tăng cường học tập, nỗ lực công tác.

Thông qua cạnh tranh công khai công bằng, lấy chân tài thực học và thành tích thực tế của cán bộ quyết định việc thăng hay giáng, đi hay ở của cán bộ, có lợi cho việc hình thành bầu không khí thi đua học tập, coi trọng công hiến, chú trọng tu dưỡng phẩm chất đạo đức trong đội ngũ cán bộ, khích lệ cán bộ tự trọng, tự tu tỉnh, tự cảnh giác, tự nghiêm khắc với bản thân. Hễ là cán bộ muốn có tư cách và không bị đào thải, đều sẽ tự nhìn lại mình, nỗ lực tập trung tinh thần và sức lực vào việc học tập, làm việc và tu dưỡng bản thân, khiến cho “cuộc đua” mang tính lâm thời công khai tuyển chọn và cạnh tranh cương vị, vươn sang thành “cuộc đua” mang tính thường xuyên trong công việc hàng ngày.

(4) Thực hiện chế độ công khai tuyển chọn bổ nhiệm và cạnh tranh cương vị, có lợi cho việc cán bộ có thể lên có thể xuống, có thể vào có thể ra, sáng tạo ra cơ chế dùng người

Chọn đúng dùng tốt nhân tài ưu tú, các kênh “lên” và “xuống” đều thông suốt. Đặc biệt là kênh “xuống” đã thông suốt, thì hiện tượng cán bộ đầu voi đuôi chuột

kip thời được điều chỉnh, mới có thể cung cấp điều kiện cho cán bộ ưu tú ra nhập hàng ngũ lãnh đạo. Thực hiện chế độ công khai tuyển chọn bổ nhiệm và cạnh tranh cương vị với tư cách là một trong những phương thức tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ, có lợi cho việc tiến hành nhận biết, so sánh và đánh giá cán bộ, có lợi cho việc hình thành cơ chế đào thải cán bộ yếu kém, thay mới đổi cũ, đã tạo ra kênh lưu thông cho cán bộ có thể lên cũng có thể xuống.

- *Phạm vi áp dụng và trình tự cơ bản của công khai tuyển chọn*

Công khai tuyển chọn cán bộ lãnh đạo đảng nhà nước, là chỉ đảng ủy (tổ chức đảng) cũng như các cơ quan của nó như tổ chức (nhân sự) căn cứ vào nhu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ và đội ngũ lãnh đạo, công khai tìm kiếm ra ngoài xã hội, áp dụng các biện pháp kết hợp giữa thi cử và khảo sát, tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền hoặc tuyển chọn tiến cử người tham gia tranh cử.

(1) Phạm vi áp dụng

Căn cứ *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ* và *Quy định tạm thời về công tác công khai tuyển chọn cán bộ lãnh đạo đảng nhà nước*, công khai tuyển dụng các thành viên lãnh đạo hoặc những người ứng cử khác phù hợp với các cơ quan công tác hoặc cơ cấu công tác của đảng ủy, hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân, mặt trận tổ quốc, ủy ban kiểm tra và thành viên lãnh đạo hoặc những người ứng cử khác phù hợp với việc công khai tuyển chọn. Công khai tuyển chọn cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền nên căn cứ vào nhu cầu xây dựng tầng lớp lãnh đạo và đội ngũ cán bộ, tiến hành có kế hoạch, từng bước làm đến mức độ bình thường hóa, chế độ hóa. Thông thường tiến hành công khai tuyển chọn trong các trường hợp sau: (1) Để cải thiện kết cấu đội ngũ lãnh đạo, cần phải tập trung tuyển chọn cán bộ lãnh đạo; (2) Chức vị lãnh đạo thiếu quá nhiều, cần phải tập trung tuyển chọn cán bộ lãnh đạo; (3) Chức vị lãnh đạo xuất hiện thiếu khuyết, bản thân đơn vị không có người thích hợp để bầu vào; (4) Tuyển chọn cán bộ lãnh đạo vào các vị trí đòi hỏi có trình độ chuyên môn cao; (5) Các trường hợp khác đòi hỏi phải công khai tuyển chọn bổ nhiệm. Các chức vị đặc thù cơ mật

quan trọng, liên quan đến sự an toàn nhà nước, không tiến hành tuyển dụng công khai.

(2) Trình tự cơ bản

Công khai công tác tuyển chọn cần tiến hành theo các trình tự sau:

- Công bố thông tin. Nội dung công bố bao gồm chức vị và thuyết minh chức vị tuyển chọn, phạm vi tuyển chọn, điều kiện và tư cách tham gia, trình tự và phương thức cũng như thời gian tuyển chọn.

- Đăng ký và thẩm tra tư cách. Công khai tuyển chọn cần trên cơ sở điều tra nghiên cứu và phân tích dự đoán, căn cứ tầng lớp, yêu cầu nhiệm chức và các chính sách có liên quan của nhà nước về tuyển chọn chức vị, xác định hợp lý phạm vi nhân viên tham gia đăng ký. Nhân viên đăng ký cần phù hợp với điều kiện cơ bản và tư cách nhiệm chức mà *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ* quy định. Người tham gia đăng ký làm việc tại các doanh nghiệp nhà nước và đơn vị sự nghiệp, cần phải có tư cách tương đương với yêu cầu chức vị. Đối với các chức vị có yêu cầu đặc thù, có thể kèm theo điều kiện bổ xung. Căn cứ nhu cầu tuyển chọn chức vị đối với nhân tài và nhu cầu tuyển chọn cán bộ trẻ tài năng, có thể mở rộng thích đáng tư cách nhiệm chức đối với tầng lớp chức vị và niên hạn nhiệm chức đối với người tham gia.

- Thống nhất thi tuyển. Thi tuyển chia thành thi viết và thi vấn đáp. Thi viết chủ yếu kiểm tra trình độ nắm bắt của người thi đối với lý luận cơ bản, tri thức cơ bản, phương pháp cơ bản và tri thức chuyên nghiệp mà cán bộ lãnh đạo cần phải có, đặc biệt là năng lực vận dụng lý luận, tri thức và phương pháp vào phân tích giải quyết các vấn đề thực tế trong công tác lãnh đạo. Thi vấn đáp chủ yếu trắc nghiệm các mặt tố chất năng lực lãnh đạo và đặc trưng tính cách của người thi có thích ứng với chức vị tuyển chọn hay không.

- Tổ chức khảo sát, nghiên cứu đề ra phương án bầu cử. Căn cứ thành tích tổng hợp thi cử, xác định ứng viên khảo sát từ điểm cao tới điểm thấp. Tỷ lệ ứng viên khảo sát với chức vị lãnh đạo thường là 3:1. Cơ quan tổ chức (nhân sự) căn

cứ điều kiện tuyển chọn bổ nhiệm và yêu cầu chức trách tuyển chọn chức vị, áp dụng các phương pháp nói chuyện riêng biệt, phát phiếu trưng cầu ý kiến, đánh giá dân chủ, khảo sát thực địa, đọc tài liệu, điều tra riêng..., tiến hành khảo sát toàn diện đức, tài, sự cần mẫn, thành tích, liêm khiết của đối tượng khảo sát, đưa ra đánh giá có thích hợp và đảm nhận được chức vị lãnh đạo hay không.

- Đảng ủy (tổ chức đảng) thảo luận biểu quyết. Căn cứ quyền hạn quản lý cán bộ, do tập thể đảng ủy (tổ chức đảng) thảo luận đưa ra quyết định bổ nhiệm, hoặc quyết định đưa ra ý kiến tiến cử, ghi danh. Tập thể đảng ủy (tổ chức đảng) thảo luận quyết định cho rằng ứng viên không phù hợp, việc tuyển chọn chức vị này có thể để trống.

- Làm thủ tục nhậm chức. Tiến hành công bố thông tin về cán bộ được đảng ủy (tổ chức đảng) quyết định bổ nhiệm và ứng viên quyết định tiến cử, ghi danh. Sau khi công bố, không thấy có vấn đề ảnh hưởng đến việc bổ nhiệm, làm thủ tục nhậm chức hoặc tiến cử, ghi danh theo các quy định có liên quan, đồng thời công bố kết quả tuyển chọn ra xã hội.

- *Phạm vi áp dụng và trình tự cơ bản của cạnh tranh cương vị*

Cạnh tranh cương vị là chỉ một phương thức mà cơ quan đảng nhà nước hướng ra đơn vị mình hoặc nội bộ hệ thống của mình, thông qua công khai cạnh tranh bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo.

(1) Phạm vi áp dụng

Cạnh tranh cương vị chủ yếu thích hợp cho việc tuyển dụng thành viên lãnh đạo tại các sở, vụ viện trong các cơ quan trung ương, nhà nước, thành viên lãnh đạo trong các cơ quan công tác của đảng ủy, hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân, ủy ban kiểm tra, tòa án nhân dân, viện kiểm sát nhân dân từ cấp huyện trở lên. Liên quan đến chức vị cơ mật quan trọng và an toàn nhà nước, chức vị theo pháp luật, pháp quy không nên công khai cạnh tranh, không liệt vào phạm vi cạnh tranh chức vị.

(2) Trình tự cơ bản

Cạnh tranh cương vị lãnh đạo thường trải qua những trình tự sau, trong đó thứ tự các bước thi viết, thi nói và dân chủ đánh giá, có thể căn cứ tình hình thực tế để xác định.

- Đặt ra và công bố phương án thực thi. Nội dung phương án thực thi bao gồm chỉ nguyên tắc lãnh đạo, chức vị cạnh tranh, điều kiện nhậm chức, phạm vi tuyển chọn, trình tự phương pháp, sắp xếp thời gian, tổ chức lãnh đạo và yêu cầu kỷ luật. Phương án thực thi cần trung cầu ý kiến của cán bộ quần chúng, do đảng ủy (tổ chức đảng) thảo luận quyết định. Sau khi xác định phương án thực thi, cần công bố nội dung chủ yếu cho cơ quan và toàn bộ các đơn vị hữu quan.

- Đăng ký và thẩm tra tư cách. Điều kiện cơ bản và tư cách tham gia cạnh tranh cương vị cần phù hợp với các quy định có liên quan của *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ* và yêu cầu của cạnh tranh chức vị. Người đăng ký tham gia cạnh tranh chức vị, tự nguyện điền vào phiếu đăng ký tham gia cạnh tranh chức vị. Khi đăng ký cần ghi rõ có tham gia sự sắp xếp của tổ chức hay không. Trong quá trình đăng ký, cho phép người đăng ký được tìm kiếm thông tin về chức vị đăng ký, người đăng ký tham gia trong thời gian nhất định điều chỉnh chức vị mà mình đăng ký. Trong trường hợp người đăng ký quá ít, không hình thành chức vị có tính cạnh tranh, có thể không liệt vào phạm vi của cuộc cạnh tranh chức vị này, cho phép người đăng ký được chuyển sang đăng ký chức vị lãnh đạo khác. Cơ quan tổ chức (nhân sự) căn cứ điều kiện quy định trong phương án thực thi cạnh tranh cương vị, tiến hành thẩm tra tư cách và công bố kết quả đối với người đăng ký.

- Thi nói, thi viết. Cạnh tranh cương vị cần tiến hành thi nói và thi viết. Thi viết chủ yếu kiểm tra các tri thức cơ bản mà người tham gia cần có để đảm nhiệm vị trí lãnh đạo này cũng như năng lực điều tra nghiên cứu tổng hợp, xử lý công việc, biểu đạt văn phong. Thi nói chủ yếu kiểm tra tố chất và năng lực cơ bản cần có của người lãnh đạo cương vị này.

- Dân chủ đánh giá, tổ chức khảo sát. Đối với người tham gia cạnh tranh chức vụ cần tiến hành đánh giá dân chủ và cân nhắc thấu đáo. Đánh giá dân chủ chủ yếu đánh giá tài đức và mức độ thích ứng của người tham gia cạnh tranh, tại các cơ quan đảng chính quyền địa phương thường tiến hành đánh giá trong toàn thể cán bộ nhân viên trong cơ quan, tại các đơn vị có quy mô tương đối lớn, số người tham gia cạnh tranh tương đối nhiều, có thể tiến hành trong nội vụ đơn vị.

Đối tượng khảo sát thường thông qua phương thức tổng hợp để xác định, tức người tham gia cạnh tranh tham gia cạnh tranh ở các khâu thi viết, thi nói, dân chủ đánh giá..., căn cứ vào điểm số cao thấp, theo tỷ lệ nhất định xác định đối tượng khảo sát và công bố danh sách cũng như điểm số thấp nhất được vào vòng sau. Khi số người tham gia cạnh tranh quá nhiều, có thể thông qua phương thức nhiều vòng để xác định đối tượng khảo sát.

- Đảng ủy (tổ chức đảng) thảo luận quyết định. Đảng ủy (tổ chức đảng) căn cứ kết quả và tình hình khảo sát về thi viết, thi nói, dân chủ đánh giá của người tham gia, tập thể thảo luận quyết định người trúng cử. Quyết định người trúng cử cương vị lãnh đạo, cần phải tôn trọng chí nguyện của bản thân người đó. Khi cần thiết, trên cơ sở lắng nghe ý kiến của người đó, có thể do tổ chức thống nhất sắp xếp. Đối với chức vị không tìm được người thích hợp, đảng ủy (tổ chức đảng) có thể quyết định tạm thời để trống.

- Làm thủ tục nhậm chức. Đối với người trúng cử theo quy định của pháp luật tiến hành công bố thông tin trước khi nhậm chức. Đối với những người nhậm chức thông qua cạnh tranh chức vụ, cần phải tiến hành nhậm chức thử việc, làm việc theo các quy định có liên quan trong thời gian thử việc.

2.2.1.7 Chế độ sát hạch cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền

Sát hạch cán bộ là một khâu quan trọng trong công tác quản lý cán bộ. Tiến hành sát hạch khách quan, công bằng khoa học đối với cán bộ lãnh đạo, đồng thời dựa vào kết quả sát hạch để bổ nhiệm miễn nhiệm, thăng giáng cán bộ, là biện pháp hữu hiệu để tăng cường quản lý, giám sát, khích lệ và chế ước cán bộ

lãnh đạo, có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng cơ chế tuyển người dùng người cán bộ có thể lên có thể xuống, giàu sức sống. Tháng 5 năm 1998, Ban tổ chức Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc ban hành *Quy định tạm thời về công tác sát hạch cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền*, đã quy định rõ việc đánh giá và vận dụng phương thức sát hạch, nội dung sát hạch, trình tự sát hạch, kết quả sát hạch đối với cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền cũng như kỷ luật và giám sát sát hạch.

- *Hàm nghĩa, phương thức và nội dung của sát hạch cán bộ*

Công tác sát hạch cán bộ là chỉ cơ quan sát hạch bằng trình tự và phương pháp nhất định, tiến hành khảo sát, xác thực, đánh giá đối với tổ chức nghiệp vụ chính trị của đội ngũ lãnh đạo và cán bộ lãnh đạo cũng như việc thực thi chức trách cương vị được giao, đồng thời lấy đó làm căn cứ để tăng cường sự quản lý đối với đội ngũ lãnh đạo và tuyển dụng, thưởng phạt cán bộ lãnh đạo.

Sát hạch đối với đội ngũ lãnh đạo và cán bộ lãnh đạo, bao gồm sát hạch bình thường, sát hạch trước khi nhậm chức và sát hạch định kỳ. Sát hạch bình thường là tiến hành mọi sát hạch mang tính thông thường đối với đội ngũ lãnh đạo và cán bộ lãnh đạo. Trước khi nhậm chức tiến hành sát hạch theo các quy định có liên quan của *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ*. Định kỳ sát hạch áp dụng hình thức sát hạch giữa khóa và cuối khóa. Trường hợp không có nhiệm kỳ rõ ràng, thì hai hoặc ba năm tiến hành sát hạch một lần.

Nội dung sát hạch đội ngũ lãnh đạo bao gồm ba mặt là năng lực xây dựng chính trị tư tưởng, xây dựng hiện đại hóa lãnh đạo và thành tích công tác; nội dung sát hạch cán bộ lãnh đạo bao gồm năm mặt là tổ chức chính trị tư tưởng, năng lực tổ chức lãnh đạo, tác phong công tác, thành tích công tác, liêm khiết kỷ luật. Để sát hạch chính xác thành tích công tác của đội ngũ lãnh đạo và cán bộ lãnh đạo, cần phải căn cứ vào yêu cầu của hình thức mới nhiệm vụ mới, xây dựng và kiện toàn mục tiêu nhiệm kỳ đội ngũ lãnh đạo và quy phạm chức trách cương vị cán bộ lãnh đạo, đồng thời lấy đó làm căn cứ để điều chỉnh nội dung sát

hạch ưu hóa, kiện toàn và hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu sát hạch phù hợp với yêu cầu quan điểm phát triển khoa học và thành tích chính trị chính xác, để nâng cao trình độ khoa học hóa của công tác sát hạch.

- *Trình tự cơ bản của sát hạch định kỳ*

Sát hạch định kỳ đối với đội ngũ lãnh đạo và cán bộ lãnh đạo bao gồm tám trình tự cơ bản:

Một là chuẩn bị sát hạch. Bao gồm đặt ra phương án sát hạch, tổ chức xây dựng nhóm sát hạch, tổ chức nhân viên sát hạch tiến hành học tập bồi dưỡng, cùng với đơn vị của người được sát hạch bàn bạc định ra kế hoạch thực thi công tác sát hạch.

Hai là tường trình công việc. Triệu tập hội nghị tường trình công việc, người phụ trách chủ yếu của đội ngũ lãnh đạo thay mặt đội ngũ lãnh đạo tường trình công việc, đồng thời làm báo cáo tường trình công việc của cá nhân, các thành viên khác của đội ngũ lãnh đạo làm báo cáo tường trình công việc của bản thân. Nhân viên tham gia hội nghị tường trình công việc do ban sát hạch xác định.

Ba là đánh giá dân chủ. Bao gồm trắc nghiệm ý dân và đánh giá dân chủ. Trắc nghiệm ý dân căn cứ nội dung sát hạch đưa ra hạng mục đánh giá và đối tượng đánh giá, do những người tham gia trắc nghiệm ý dân điền ý kiến đánh giá. Đánh giá dân chủ do Ban sát hạch chủ trì, áp dụng phương thức triệu tập hội nghị toạ đàm mô hình nhỏ hoặc đánh giá bằng văn bản.

Bốn là nói chuyện cá biệt. Phạm vi của nói chuyện cá biệt là: Cán bộ lãnh đạo cùng cấp, cán bộ lãnh đạo cấp dưới của khu vực hoặc cơ quan đối tượng sát hạch sinh sống hoặc công tác, các nhân viên hữu quan của cơ quan tổ chức (nhân sự), cơ quan kiểm tra (bộ phận giám sát) và cơ quan tổ chức đảng, người có trách nhiệm và đại diện nhân viên cơ quan công tác của cơ quan, đơn vị cấp dưới trực thuộc đối tượng sát hạch được phân cấp quản lý cũng như đối tượng sát hạch, những người am hiểu tình hình. Nói chuyện cá biệt phải lựa chọn những người

am hiểu tình hình, đồng thời chú trọng tính đại diện. Khi nói chuyện cá biệt, Ban sát hạch do hai nhân viên trở lên tham gia, đồng thời phải làm tốt công việc ghi chép.

Năm là điều tra xác thực. Ban sát hạch căn cứ yêu cầu áp dụng các phương pháp tìm đọc tài liệu, thu thập dữ liệu, tính toán, khảo sát thực địa, điều tra riêng biệt, trưng cầu ý kiến, thi học tập lý luận, để điều tra xác thực các vấn đề có liên quan đến đối tượng sát hạch.

Sáu là soạn thảo tài liệu sát hạch. Tài liệu sát hạch đội ngũ lãnh đạo bao gồm: Tình hình tóm tắt của công tác sát hạch và tình hình cơ bản của đội ngũ lãnh đạo; tình hình sát hạch, bao gồm thành tích mà đội ngũ lãnh đạo giành được, các vấn đề còn tồn tại và nguyên nhân khác; tình hình trắc nghiệm ý dân và đánh giá dân chủ; đánh giá và kiến nghị của Ban sát hạch, bao gồm đánh giá tổng thể đội ngũ lãnh đạo, kiến nghị điều chỉnh đội ngũ lãnh đạo và tăng cường xây dựng đội ngũ lãnh đạo; tình hình sát hạch, bao gồm ưu điểm và các thành tích đã đạt được cũng như các vấn đề còn tồn tại.

Bảy là tổng hợp phân tích, đánh giá kết quả sát hạch. Đánh giá kết quả sát hạch do cơ quan chủ quản đảng ủy (tổ chức đảng) đưa ra ý kiến, báo cáo đảng ủy (tổ chức đảng) quyết định.

Tám là phản ánh trở lại. Kết quả sát hạch cần phải chính thức thông báo cho đối tượng sát hạch. Nếu đối tượng sát hạch có ý kiến khác với kết quả sát hạch, có thể đưa ra kiến nghị thẩm tra.

- *Đánh giá và vận dụng kết quả sát hạch*

Đánh giá tổng thể đối với đội ngũ lãnh đạo và đánh giá kết quả sát hạch cán bộ lãnh đạo, tiến hành áp dụng phương pháp kết hợp giữa định tính và định lượng. Kết quả sát hạch đội ngũ lãnh đạo có vạch ra thành tầng lớp hay không, do cơ quan sát hạch căn cứ vào tình hình thực tế quyết định. Kết quả sát hạch cán bộ lãnh đạo chia làm bốn tầng lớp là ưu tú, xứng đáng chức vụ, cơ bản xứng đáng với chức vụ và không xứng đáng với chức vụ.

Kết quả sát hạch với tư cách là căn cứ quan trọng trong việc tuyển chọn bổ nhiệm, thăng giáng chức vụ, thưởng phạt, bồi dưỡng, điều chỉnh cấp bậc và tiền lương.

2.2.1.8 Chế độ từ chức của cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền

Xây dựng và kiện toàn chế độ từ chức của cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, có ý nghĩa quan trọng đối với việc mở rộng con đường cán bộ lãnh đạo có thể lên có thể xuống, tăng cường và quản lý sự giám sát đối với cán bộ lãnh đạo. *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ* quy định, chia cán bộ lãnh đạo cơ quan đảng chính quyền từ chức làm bốn loại là từ chức vì việc công, tự nguyện từ chức, có lỗi phải từ chức và có trách nhiệm buộc phải từ chức. Tháng 4 năm 2004, Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc ban hành *Quy định tạm thời về cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền từ chức*, đặt ra quy định cụ thể cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền từ chức.

- *Từ chức vì việc công*

Cán bộ lãnh đạo đảm nhận các chức vụ lãnh đạo do đại hội đại biểu, Chính hiệp bầu ra, nhiệm kỳ chưa kết thúc nhưng vì yêu cầu biến động chức vụ, căn cứ quy định của pháp luật và quy định của điều lệ Chính hiệp (mặt trận tổ quốc) nên từ bỏ chức vụ hiện thời, phải đưa ra yêu cầu từ bỏ chức vụ hiện thời cho hội đồng nhân dân, thường trực hội đồng nhân dân hoặc Chính hiệp. Cán bộ lãnh đạo từ chức vì việc công, trong vòng 7 ngày sau khi nhận được thông báo của đảng ủy (tổ chức đảng), có đơn bằng văn bản gửi Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm xin từ bỏ chức vụ hiện thời. Cán bộ lãnh đạo từ chức vì việc công có bổ nhiệm khác, theo quy định của pháp luật không thể đồng thời đảm nhận chức vụ được bầu cùng với chức vụ hiện thời, cần phải sau khi được cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm phê chuẩn từ bỏ chức vụ đó, mới công bố ra ngoài chức vụ mới mà người đó đảm nhận.

- *Tự nguyện từ chức*

Cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền vì nguyên nhân cá nhân hoặc nguyên nhân nào khác, có thể tự nguyện đề ra yêu cầu từ bỏ chức vụ hiện thời hoặc công chức.

(1) Trình tự tự nguyện từ chức. Cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền tự nguyện từ chức cần phải trải qua các trình tự sau: (1) Bản thân cán bộ căn cứ quyền hạn quản lý cán bộ có đơn bằng văn bản gửi đảng ủy (tổ chức đảng). Đơn từ chức cần nói rõ nguyên nhân xin từ chức, đồng thời đơn xin từ chức còn nói rõ hướng đi sau khi từ chức... (2) Cơ quan tổ chức (nhân sự) tiến hành tìm hiểu thăm tra các thông tin có liên quan đến nguyên nhân từ chức, điều kiện từ chức của cán bộ, đồng thời đưa ra ý kiến sơ bộ. Trong khi thăm tra cần lắng nghe ý kiến của đơn vị mà cán bộ công tác cũng như ý kiến của cơ quan kiểm tra (bộ phận giám sát), đồng thời nói chuyện với bản thân cán bộ. (3) Theo quyền hạn quản lý cán bộ, tập thể đảng ủy (tổ chức đảng) nghiên cứu, đưa ra quyết định đồng ý hay không đồng ý với đơn xin tự nguyện từ chức hoặc yêu cầu tạm hoãn từ chức. Đối với cán bộ xin tự nguyện từ chức đồng thời tự nguyện từ bỏ công chức, đảng ủy (tổ chức đảng) ngoài việc quyết định có đồng ý cho từ bỏ chức vụ hay không, còn phải quyết định có đồng ý cho từ bỏ công chức hay không. Đảng ủy (tổ chức đảng) trong vòng ba tháng sau khi nhận được đơn xin từ chức phải đưa ra quyết định trả lời. Quá ba tháng mà vẫn chưa đưa ra quyết định, sẽ bị coi là đã đồng ý cho từ chức. (4) Sau khi đảng ủy (tổ chức đảng) quyết định đồng ý cho từ chức, theo các quy định có liên quan làm thủ tục cho từ chức. Cán bộ lãnh đạo do hội đồng nhân dân, Chính hiệp bầu, bổ nhiệm và quyết định bổ nhiệm, theo các quy định của pháp luật và điều lệ có liên quan làm thủ tục cho từ chức.

(2) Quy định không được từ chức. Cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền có một trong các trường hợp dưới đây, không được từ bỏ chức vụ lãnh đạo: (1) Có việc công vụ quan trọng chưa hoàn thành, cần phải do bản thân tiếp tục xử lý; (2) Chức vụ lãnh đạo do hội đồng nhân dân, Chính hiệp bầu, bổ nhiệm, quyết định bổ nhiệm mà thời hạn nhậm chức chưa đủ một năm; (3) Cán bộ đang bị cơ quan kiểm tra (bộ phận giám sát), cơ quan tư pháp điều tra, thăm tra không được từ

chức; (4) Các nguyên nhân đặc thù khác. Cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền có một trong các tình huống trên hoặc có một trong các tình huống dưới đây, không được từ bỏ công chức: Nhậm chức trong các chức vị đặc thù liên quan đến an toàn nhà nước, cơ mật quan trọng hoặc từ bỏ chức vị trên chưa hết thời hạn bảo mật; chưa hết thời hạn phục vụ tối thiểu; có nguyên nhân đặc thù khác.

(3) Hạn chế làm các ngành nghề mà cán bộ từ bỏ công chức. Cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền trong vòng ba năm sau khi từ bỏ công chức, không được nhậm chức tại các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp mang tính kinh doanh và các tổ chức môi giới xã hội tại khu vực và phạm vi nghiệp vụ mà chức vụ trước đây quản lý; không được thực hiện các hoạt động kinh doanh, làm việc hoặc đại lý có liên quan trực tiếp tới các nghiệp vụ công tác cũ. Cán bộ lãnh đạo đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo tại đảng ủy, hội đồng nhân dân, chính quyền, Chính hiệp địa phương từ cấp huyện trở lên cũng như cán bộ lãnh đạo của các cơ quan có chức năng như phê chuẩn, chấp pháp giám sát khi từ chức, phải quản lý nghiêm theo tinh thần trên. Các hạn chế trên, cũng áp dụng cho cán bộ về hưu trước thời hạn.

- *Có lỗi phải từ chức*

Cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền do làm việc mắc sai lầm nghiêm trọng, mất uy tín, gây tổn thất lớn hoặc tạo ra ảnh hưởng xấu, hoặc có trách nhiệm chủ yếu đối với sự cố lớn, không nên để tiếp tục tại vị, người đó nên từ chức rút khỏi chức vụ hiện thời.

(1) Ý nghĩa quan trọng của việc thực hiện chế độ có lỗi phải từ chức

Có lỗi phải từ chức là một loại truy cứu trách nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo mắc sai lầm. Mỗi cán bộ đảng viên đều cần phải gánh vác trách nhiệm của mình, cố gắng thực hiện chức trách nhiệm vụ trên cương vị của mình, một khi xuất hiện sai lầm, tạo ra tổn thất lớn và ảnh hưởng xấu cho công việc, thì nên dũng cảm gánh vác trách nhiệm, chủ động tiến hành tự truy cứu. Thực hiện chế độ có lỗi phải từ chức, có lợi cho việc tăng cường giám sát đối với cán bộ lãnh đạo, buộc cán bộ lãnh đạo phải xây dựng quan điểm phát triển khoa học và quan điểm

chính trị đúng đắn, tăng cường ý thức trách nhiệm, thực hiện tốt hơn chức trách của mình; có lợi cho việc khu biệt hình tượng của cả hệ thống đảng, chính quyền với sai lầm của cán bộ lãnh đạo, bảo vệ hình tượng tốt đẹp của đảng và chính quyền; có lợi cho việc bồi dưỡng đạo đức chính trị của cán bộ lãnh đạo, thúc đẩy cán bộ lãnh đạo tự giác phụng sự đảng, phụng sự nhân dân; có lợi cho việc thúc đẩy xây dựng nền chính trị dân chủ xã hội chủ nghĩa.

(2) Điều kiện của cán bộ có lỗi phải từ chức

Cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền có một trong các tình hình dưới đây, cần phải chủ động từ chức: (1) Sai lầm trong công tác, gây ra sự kiện mang tính tập thể nghiêm trọng, hoặc xử lý sự kiện mang tính tập thể, tính đột phát không thích đáng, tạo ra hậu quả nghiêm trọng hoặc gây ảnh hưởng xấu, thuộc trách nhiệm của lãnh đạo chủ chốt; (2) Quyết sách sai lầm nghiêm trọng, tạo ra tổn thất kinh tế lớn hoặc gây ảnh hưởng xấu, thuộc trách nhiệm của lãnh đạo chủ chốt; (3) Mất uy tín nghiêm trọng trong công tác cứu vớt dân chúng, phòng chống dịch bệnh, tạo ra tổn thất nghiêm trọng hoặc gây ảnh hưởng xấu, thuộc trách nhiệm của lãnh đạo chủ chốt; (4) Lạm lỗi nghiêm trọng trong công tác an toàn, liên tục hoặc nhiều lần để xảy ra các sự cố trách nhiệm lớn, hoặc xảy ra sự cố trách nhiệm đặc biệt lớn, thuộc trách nhiệm của lãnh đạo chủ chốt; (5) Quản lý, giám sát trên các mặt quản lý giám sát thị trường, bảo vệ môi trường, quản lý xã hội có sai lầm nghiêm trọng, liên tục hoặc nhiều lần xảy ra các sự cố lớn, các vụ án lớn, tạo ra tổn thất to lớn hoặc gây ra ảnh hưởng xấu, thuộc trách nhiệm của người lãnh đạo chủ chốt; (6) Chấp hành “Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ” không đúng, tạo ra sai lầm trong việc tuyển người dùng người, gây ảnh hưởng xấu, thuộc trách nhiệm của người lãnh đạo chủ chốt; (7) Lơ là trong quản lý giám sát, khiến cho thành viên trong tổ chức hoặc cấp dưới liên tục hoặc nhiều lần xuất hiện các hành vi vi phạm kỷ luật pháp luật nghiêm trọng, tạo ra ảnh hưởng xấu, trách nhiệm thuộc về người lãnh đạo chủ chốt; (8) Biết rõ vợ hoặc chồng, con cái, cán bộ giúp việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật nghiêm trọng nhưng không quản

lý, báo cáo, tạo ra ảnh hưởng xấu; (9) Có những tình hình khác cần phải từ chức vì có lỗi.

(3) Trình tự của từ chức vì có lỗi

Cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền từ chức vì có lỗi cần phải trải qua các trình tự sau: (1) Bản thân cán bộ theo quyền hạn quản lý cán bộ, gửi đơn xin từ chức bằng văn bản lên đảng ủy (tổ chức đảng). Đơn xin từ chức nên nói rõ nguyên nhân từ chức và nhận thức tư tưởng. (2) Cơ quan tổ chức (nhân sự) tiến hành tìm hiểu thăm tra đối với nguyên nhân từ chức, đồng thời đưa ra ý kiến sơ bộ. Trong khi thăm tra cần lắng nghe ý kiến của cơ quan kiểm tra (bộ phận giám sát), đồng thời nói chuyện với chính cán bộ đó. (3) Theo quyền hạn quản lý cán bộ, tập thể đảng ủy (tổ chức đảng) nghiên cứu, đưa ra quyết định đồng ý hay không đồng ý từ chức hoặc tạm thời hoãn từ chức. Quyết định của đảng ủy (tổ chức đảng) cần được thông báo cho cơ quan đơn vị mà cán bộ đó công tác và bản thân cán bộ đó. (4) Sau khi đảng ủy (tổ chức đảng) đưa ra quyết định đồng ý từ chức, làm các thủ tục từ chức theo quy định có liên quan. Cán bộ lãnh đạo do hội đồng nhân dân, Chính hiệp (mặt trận tổ quốc) bầu, bổ nhiệm, quyết định bổ nhiệm, làm thủ tục theo các quy định có liên quan của pháp luật và theo điều lệ của Chính hiệp.

Đảng ủy (tổ chức đảng) trong vòng ba tháng kể từ khi nhận được đơn xin từ chức vì có lỗi của cán bộ cần phải đưa ra câu trả lời. Sau khi cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm đồng ý cho cán bộ mắc lỗi từ chức, thông thường cần phải công bố tình hình cán bộ mắc lỗi xin từ chức trong phạm vi nhất định.

- *Buộc phải từ chức*

Đảng ủy (tổ chức đảng) và cơ quan tổ chức (nhân sự) của nó căn cứ biểu hiện trong thời gian đảm nhiệm chức vụ của cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền, nhận định người đó đã không còn thích hợp đảm nhiệm chức vụ hiện thời nữa, có thể thông qua trình tự nhất định buộc người đó từ bỏ chức vụ lãnh đạo hiện thời. Cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền có lỗi đến mức độ phải từ chức nhưng không xin từ chức, đảng ủy (tổ chức đảng) cần buộc người đó phải từ chức.

(1) Trình tự của buộc phải từ chức. Buộc cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền từ chức cần thông qua các trình tự sau: (1) Đảng ủy (tổ chức đảng) đưa ra quyết định buộc cán bộ từ chức, đồng thời cử chuyên viên nói chuyện với cán bộ đó. Quyết định buộc cán bộ từ chức nên thông báo cho bản thân cán bộ đó bằng văn bản. (2) Cán bộ buộc phải từ chức trong vòng 15 ngày sau khi nhận được thông báo yêu cầu từ chức đưa ra đơn xin từ chức bằng văn bản với cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm. (3) Làm các thủ tục từ chức theo quy định có liên quan. Cán bộ lãnh đạo do hội đồng nhân dân, Chính hiệp (mặt trận tổ quốc) bầu, bổ nhiệm, quyết định bổ nhiệm, làm thủ tục theo các quy định có liên quan của pháp luật và theo điều lệ của Chính hiệp.

(2) Khiếu nại và thẩm tra lại. Cán bộ bị buộc phải từ chức nếu không đồng ý quyết định của tổ chức, có thể trong vòng 15 ngày sau khi nhận được thông báo buộc phải từ chức, đưa ra khiếu nại bằng văn bản với đảng ủy (tổ chức đảng) đưa ra quyết định đó. Sau khi đảng ủy (tổ chức đảng) nhận được khiếu nại, cần phải kịp thời tổ chức nhân viên tiến hành thẩm tra, đồng thời trong vòng một tháng phải đưa ra quyết định phúc nghị. Quyết định phúc nghị cần phải được thông báo bằng văn bản cho bản thân cán bộ đó. Khi quyết định phúc nghị vẫn duy trì quyết định cũ, trong vòng ba ngày sau khi bản thân cán bộ nhận được quyết định phúc nghị cần phải đưa đơn từ chức bằng văn bản cho cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm, nếu vẫn không đồng ý với quyết định phúc nghị, có thể phản ánh lên đảng ủy (tổ chức đảng) cấp trên, nhưng vẫn cần phải chấp hành quyết định phúc nghị. Cán bộ lãnh đạo buộc phải từ chức không phục tùng quyết định của tổ chức, từ chối không từ chức, cho miễn chức hoặc đề nghị Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm cho bãi chức.

2.2.1.8 Chế độ trao đổi cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền

Chế độ trao đổi cán bộ là chế độ quan trọng để Đảng cộng sản Trung Quốc tăng cường quản lý cán bộ. Thực hiện trao đổi cán bộ, có lợi cho việc bồi dưỡng rèn luyện cán bộ, nâng cao tổ chất cán bộ; có lợi cho việc bố trí hợp lý nhân tài,

tối ưu hóa kết cấu đội ngũ lãnh đạo. “Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ” và *Quy định tạm thời về công tác trao đổi cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền*, đã đặt ra quy định cụ thể về thực hiện trao đổi cán bộ.

- *Đối tượng và trọng điểm của trao đổi cán bộ*

Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ quy định, trọng điểm của trao đổi là thành viên lãnh đạo của đảng ủy, chính quyền từ cấp huyện trở lên, thành viên lãnh đạo chủ chốt của Ủy ban kỷ luật, tòa án nhân dân, viện kiểm sát nhân dân, và các cơ quan của đảng ủy, chính quyền. Đối tượng trao đổi cụ thể được xác định như sau:

(1) Cần phải thông qua trao đổi để làm phong phú kinh nghiệm lãnh đạo, nâng cao trình độ lãnh đạo. (1) Để đề bạt đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo đảng chính quyền từ cấp huyện (sở) trở lên, tất cả những cán bộ chưa có trên hai năm trải qua công tác cơ sở, cần trao đổi có kế hoạch đến cơ sở công tác hai năm trở lên. (2) Để đề bạt đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo đảng chính quyền từ cấp huyện (sở) hai năm trở lên, tất cả những cán bộ chưa trải qua đảm nhiệm hai chức vụ trở lên ở cấp dưới, cần phải tiến hành trao đổi ở chức vụ cùng cấp. (3) Đề bạt mới thành viên đội ngũ lãnh đạo đảng ủy và chính quyền ở cấp huyện (sở) trở lên, cần có kế hoạch bố trí trao đổi tại một nơi khác; đề bạt mới người có trách nhiệm chủ yếu đảm nhiệm chức vụ tại các cơ quan như giám sát kiểm tra, thẩm phán, kiểm sát, nhân sự, công an, tài chính, kiểm toán..., thường phải trao đổi nhậm chức tại nơi khác.

(2) Thời gian công tác tại một địa phương hoặc cơ quan tương đối dài. (1) Thành viên của đội ngũ lãnh đạo hiện đang nhậm chức tại đảng ủy và chính quyền cấp huyện (thị, khu) trở lên, đảm nhiệm chức vụ tại cùng một chức vị đủ 10 năm, cần phải trao đổi; thành viên lãnh đạo đảng chính quyền đảm nhiệm chức vụ tại cùng một khu vực, cùng cấp đủ 10 năm, cần phải có kế hoạch trao đổi. (2) Người có trách nhiệm chủ yếu hiện đang đảm nhiệm chức vụ tại các cơ quan như giám sát kiểm tra, thẩm phán, kiểm sát, nhân sự, công an, tài chính, kiểm toán...,

thường phải trao đổi nhiệm chức tại nơi khác, đảm nhận chức vụ trong cùng đội ngũ lãnh đạo đủ 10 năm, cần có kế hoạch tiến hành trao đổi. (3) Người có trách nhiệm chủ yếu của cơ quan thực hiện quản lý song trùng, lấy nghiệp vụ làm quản lý chính, đảm nhận chức vụ trong cùng đội ngũ lãnh đạo đủ 10 năm, cần có kế hoạch tiến hành trao đổi.

(3) Theo các quy định có liên quan cần phải rút lui. (1) Cán bộ mới được đề bạt đảm nhận chức vụ bí thư huyện (thị), chủ tịch huyện (thị) và người có trách nhiệm chủ chốt tại các cơ quan như giám sát kỷ luật, thẩm phán, cơ quan kiểm sát và tổ chức, nhân sự, công an, tài chính, kiểm toán..., thường không được nhậm chức tại nơi mình trưởng thành (huyện dân tộc tự trị có quy định khác). (2) Người có quan hệ vợ chồng, quan hệ huyết tộc trực tiếp, quan hệ họ hàng trong vòng ba đời và các quan hệ thân thuộc, cả hai cùng đảm nhận chức vụ trong cùng đội ngũ lãnh đạo, hoặc có chức vụ quan hệ lãnh đạo trực tiếp cấp trên cấp dưới, thì một bên trong đó cần phải trao đổi; cơ quan mà một trong các bên đảm nhận chức vụ lãnh đạo làm về tổ chức (nhân sự), kỷ luật (giám sát), kiểm toán, tài chính, cần phải trao đổi. Việc trao đổi do tránh quan hệ thân thuộc kể trên không chịu sự hạn chế về thời gian nhậm chức.

(4) Do nhu cầu công việc, cải thiện kết cấu đội ngũ lãnh đạo, phát huy sở trường cán bộ hoặc vì các nguyên nhân khác mà cần phải trao đổi.

Căn cứ *Quy định tạm thời về công tác trao đổi cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền*, khi điều chỉnh đội ngũ lãnh đạo đổi khóa hoặc trong khóa, cần có kế hoạch tiến hành trao đổi cán bộ. Số lượng mỗi lần trao đổi cán bộ, thường không vượt quá 1/3 tổng số thành viên đội ngũ lãnh đạo. Các chức vụ chính của đảng, chính quyền tại cùng một địa phương (đơn vị) thường không đồng thời trao đổi địa phương (đơn vị) khác. Đối tượng thuộc diện cần phải trao đổi, có thể căn cứ vào tình hình khác nhau để điều chỉnh công việc của họ. Do nguyên nhân sức khoẻ ảnh hưởng đến công việc bình thường, qua sát hạch bị xác định là không đạt tiêu chuẩn, do vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật đang trực tiếp bị tổ chức

điều tra nhưng vẫn chưa đưa ra kết luận và những nguyên nhân khác không thích hợp trao đổi, cũng không được coi là đối tượng trao đổi.

- *Phạm vi của trao đổi cán bộ*

Trao đổi cán bộ cần có kế hoạch tiến hành giữa các khu vực, các cơ quan, giữa các địa phương và cơ quan, giữa cơ quan cấp trên và cấp dưới, giữa cơ quan đảng chính quyền với đơn vị sự nghiệp và đoàn thể xã hội. Cán bộ cấp địa phương nên trao đổi trong nội bộ của tỉnh đó, căn cứ sự cần thiết của công việc, cũng có thể trao đổi ra ngoài tỉnh. Cán bộ lãnh đạo thực hiện quản lý song trùng lấy bộ phận nghiệp vụ làm quản lý chủ yếu, thường trao đổi trong hệ thống của nó, căn cứ sự cần thiết của công việc, cũng có thể trao đổi với các địa phương khác hoặc hệ thống khác.

- *Trình tự thao tác của trao đổi cán bộ*

Công tác trao đổi cán bộ do đảng ủy (tổ chức đảng) và cơ quan tổ chức (nhân sự), theo quyền hạn quản lý cán bộ, phân cấp phụ trách. Trình tự như sau: (1) Đặt ra phương án. Cơ quan (tổ chức) nhân sự đặt ra phương án trao đổi cán bộ, nghiên cứu đưa ra ứng cử viên trao đổi. (2) Trưng cầu ý kiến. Cơ quan tổ chức (nhân sự) trưng cầu ý kiến đơn vị sẽ điều người đến và điều người đi, khi cần thiết cần lắng nghe ý kiến của bản thân người đó. (3) Thảo luận quyết định. Tập thể đảng ủy (tổ chức đảng) thảo luận quyết định, do cơ quan tổ chức (nhân sự) xử lý. Trao đổi cán bộ vượt khu vực, vượt hệ thống, sau khi tập thể đảng ủy (tổ chức đảng) bàn bạc đưa ra ứng cử viên, báo cáo lên cơ quan tổ chức (nhân sự) cấp trên thẩm duyệt xử lý. Khi cần thiết cơ quan tổ chức (nhân sự) cấp trên cũng có thể đưa ra ý kiến trao đổi, đồng thời tổ chức thực thi. (4) Đảng ủy (tổ chức đảng) hoặc cơ quan tổ chức (nhân sự) nói chuyện với cán bộ phải trao đổi, làm tốt công tác chính trị tư tưởng, đồng thời yêu cầu họ đúng thời gian chuyển đến cương vị mới.

Đối với cán bộ được sử dụng đề bạt trao đổi, còn cần phải chấp hành *Điều lệ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ* và các quy định có liên quan. Đối với cán bộ cần

phải tuyển cử hoặc bổ nhiệm miễn nhiệm theo trình tự và quy định của pháp luật, cần phải nghiêm túc chấp hành các quy định, đối với những người cần phải thẩm tra trách nhiệm kinh tế, cần phải tiến hành thẩm tra.

- *Kỷ luật của trao đổi cán bộ*

Công tác trao đổi cán bộ cần nghiêm túc chấp hành các kỷ luật sau: (1) Tất cả các đơn vị và khu vực cần phải kiên quyết chấp hành quyết định điều động của cấp trên về cán bộ, cán bộ cần phải phục tùng sự sắp xếp trao đổi mà tổ chức đưa ra. (2) Tổ chức đảng các cấp cần nghiêm túc tuân thủ trình tự trao đổi cán bộ, tập thể nghiên cứu xác định đối tượng trao đổi, không cho phép cá nhân hoặc số ít người chỉ định đối tượng trao đổi, không cho phép mượn trao đổi cán bộ để đột kích đề bạt cán bộ. (3) Cơ quan tổ chức (nhân sự) của đơn vị có người đưa đi cần phải chịu trách nhiệm cung cấp các thông tin có liên quan của cán bộ phải trao đổi cho cơ quan tổ chức (nhân sự) của đơn vị nhận người, không được phép gian dối. Cơ quan tổ chức (nhân sự) nhận người cần nghiêm túc thẩm tra các thông tin có liên quan, đồng thời xử lý theo trình tự tổ chức. (4) Sau khi cán bộ nhận được thông báo trao đổi, cần nhanh chóng làm các thủ tục giao nhận công tác, trong thời gian hạn định của đơn vị chủ quản báo đến đơn vị công tác mới, đồng thời chuyển quan hệ hành chính, quan hệ tổ chức, quan hệ tiền lương đến đơn vị công tác mới. Đơn vị có người chuyển đi cần nhanh chóng chuyển hồ sơ của người đó cho đơn vị tiếp nhận. (5) Sau khi cán bộ chuyển đi, không cho phép can dự vào công việc của khu vực cũ hoặc của địa phương cũ, không cho phép mang theo nhân viên làm việc từ đơn vị cũ cũng như phương tiện đi lại, phương tiện thông tin liên lạc và các vật dụng chung khác của đơn vị cũ. Đối với đương sự và người có trách nhiệm vi phạm kỷ luật trao đổi cán bộ kể trên, cần căn cứ *Điều lệ xử lý kỷ luật Đảng cộng sản Trung Quốc* và các quy định có liên quan, sẽ xử lý theo tình tiết.

- *Các biện pháp đồng bộ trao đổi cán bộ*

Các biện pháp đồng bộ trao đổi cán bộ chủ yếu có: (1) Kết hợp giữa trao đổi và sử dụng cán bộ, hình thành hướng dẫn chính sách có lợi cho cán bộ phát triển lành mạnh. Đối với những cán bộ công tác tại cơ sở và khu vực khó khăn đồng thời thu được thành tích nổi bật, cần ưu tiên đề bạt sử dụng. (2) Tất cả những cán bộ thuộc tổ chức xác định trao đổi, không được trưng thu chi phí ngoài quy định của nhà nước. (3) Cán bộ phải trao đổi, vợ chồng, con cái của họ có được chuyển đi theo hay không, có thể tôn trọng ý nguyện của bản thân cán bộ. Vợ chồng, con cái đi theo, cần phải ưu tiên sắp xếp công việc, tìm việc, đi học và bố trí chỗ ở cho họ. (4) Cán bộ phải trao đổi, có thể mua một căn nhà căn cứ các chính sách có liên quan về cải cách nhà ở. (5) Khi cán bộ phải trao đổi nghỉ hưu, có thể căn cứ ý nguyện bản thân họ, chuyển đến khu vực mà họ đã mua nhà hoặc khu vực mà cơ sở sinh hoạt gia đình để tiến hành sắp xếp và quản lý.

2.2.1.9 Chế độ giám sát cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền

Tăng cường giám sát đối với cán bộ lãnh đạo, là một trong những nhiệm vụ quan trọng và cấp bách của việc xây dựng đảng cầm quyền trong điều kiện cải cách mở cửa, xây dựng đảng và xây dựng chính quyền nhà nước, là sự bảo đảm quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ tổ chất cao.

- ***Nội dung chủ yếu đối với giám sát cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền***

Giám sát của cơ quan tổ chức đối với cán bộ lãnh đạo, trọng điểm là giám sát đội ngũ lãnh đạo và cán bộ lãnh đạo cấp huyện (sở) trở lên. Chủ yếu là giám sát cán bộ có toàn diện quán triệt chấp hành đường lối chính sách của đảng hay không, có giữ sự nhất trí về chính trị, tư tưởng, hành động với Trung ương đảng hay không; có kết hợp thực tế với học tập lý luận chính trị, kiên trì niềm tin lý tưởng, xây dựng và kiên trì thế giới quan, nhân sinh quan và giá trị quan chính xác hay không; có nghiêm túc tuân thủ chế độ tập trung dân chủ, kiên trì nguyên tắc “tập thể lãnh đạo, tập trung dân chủ, cá biệt chuẩn bị, hội nghị quyết định” hay không; có thể kiên trì nguyên tắc thật sự cầu thị và đường lối quần chúng, thường xuyên đi sâu về cơ sở, đi sâu vào thực tế, quan hệ mật thiết với quần

chúng, làm việc vì quần chúng hay không; có thể vận dụng chính xác quyền lực mà nhân dân trao cho, tuân thủ pháp luật, cần kiệm liêm chính, toàn tâm toàn ý phục vụ nhân dân hay không.

- *Phương thức chủ yếu đối với giám sát cán bộ lãnh đạo đảng nhà nước*

Một là làm mạnh mẽ hóa sự tự giám sát của cán bộ đảng viên. Muốn cho đảng trong sạch vững mạnh, trước hết đối với cán bộ lãnh đạo đặc biệt là cán bộ lãnh đạo chủ chốt cần phải giáo dục nghiêm khắc, yêu cầu nghiêm khắc, tăng cường ý thức và năng lực tự chế ước, tự giám sát của họ. Phải triển khai truyền bá giáo dục lý luận khoa học, làm kiên cố cơ sở tư tưởng tự giám sát; khai triển giáo dục khích lệ chính diện điển hình, không ngừng nâng cao trình độ tư tưởng của bản thân; khai triển giáo dục thức tỉnh các vụ án phản diện, tăng cường tính tự giác và sự cần thiết của việc nghiêm khắc tự kiểm nghiệm bản thân. Thông qua giáo dục đối với cán bộ lãnh đạo, dẫn dắt họ xây dựng thế giới quan, nhân sinh quan và giá trị quan chính xác, tăng cường tính tự giác của việc tự trọng, tự thức tỉnh, tự cảnh giác, tự nghiêm, xây dựng phòng tuyến vững chắc chống lại những thói hư tật xấu.

Hai là làm mạnh mẽ hóa giám sát cấp trên. Xây dựng chế độ người có trách nhiệm của tổ chức đảng và cơ quan tổ chức cấp trên nói chuyện định kỳ với cán bộ lãnh đạo cấp dưới, kiên trì và hoàn thiện chế độ nói chuyện khuyên răn, chế độ trả lời tư vấn, khiến cho giám sát của cấp trên với cấp dưới bình thường hóa, chế độ hóa. Xây dựng kiện toàn chế độ trừng phạt răn đe, đối với những cán bộ làm việc không tích cực, quần chúng có nhiều ý kiến, đối với những cán bộ trong đội ngũ suốt một thời kỳ dài không đoàn kết, cơ quan tổ chức cấp trên phải kịp thời khuyên răn, ra kỳ hạn phải thay đổi, đối với những cán bộ không chịu thay đổi thậm chí xuất hiện vấn đề mới, phải tiến hành xử lý tổ chức.

Ba là tăng cường giám sát trong nội bộ đội ngũ. Kiên trì kiện toàn chế độ đồng bộ chấp hành chế độ tập trung dân chủ, dùng chế độ quy phạm hóa hành vi quyết sách đội ngũ lãnh đạo. Làm mạnh mẽ hóa việc giám sát nội bộ đội ngũ

lãnh đạo. Tăng cường ý thức giám sát các thành viên đội ngũ lãnh đạo, yêu cầu thành viên đội ngũ lãnh đạo các cấp đều phải lấy lợi ích của đảng và nhân dân làm trọng, coi trọng chân lý không coi trọng bề ngoài, coi trọng tính đảng không coi trọng tình riêng, coi trọng nguyên tắc không coi trọng quan hệ, xuất phát từ góc độ quan tâm yêu thương để giám sát lẫn nhau.

Bốn là tăng cường sự giám sát của quần chúng. Cuộc sống của cán bộ lãnh đạo ở trong quần chúng. Ưu khuyết điểm của họ quần chúng nhìn thấy rõ nhất, cũng có quyền phát ngôn nhất. Phải mở rộng kênh giám sát của quần chúng, xây dựng kiện toàn chế độ giám sát, tạo điều kiện cho quần chúng giám sát.

Ngoài ra, cần tăng cường khả năng giám sát đối với các vấn đề của cán bộ lãnh đạo. Đối với những cán bộ thật sự có vấn đề, phải căn cứ tình hình cụ thể để có hình thức xử lý tương ứng; đối với những cán bộ vi phạm kỷ luật, phạm pháp, phải bàn giao cho cơ quan chấp pháp xử lý; đối với những cán bộ đã qua điều tra xác định không có vấn đề gì, phải áp dụng các biện pháp thích đáng để thanh minh.

2.2.2 Cải cách chế độ nhân sự cơ quan đảng nhà nước và chế độ nhân viên công vụ

Đội ngũ cán bộ cơ quan đảng nhà nước là bộ phận cấu thành quan trọng của đội ngũ cán bộ và đội ngũ nhân tài, mang trách nhiệm ra các quyết sách, chỉ huy tổ chức, phối hợp, phục vụ trong các cơ quan đảng và chính quyền các cấp, có vị trí quan trọng trong các đơn vị sự nghiệp của đảng và chính quyền. Từ sau cải cách đến nay, để thích ứng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy cải cách thể chế chính trị và yêu cầu chuyển đổi chức năng của các cơ quan, cải cách chế độ nhân sự cơ quan đảng, chính quyền từng bước được triển khai, không ngừng đi sâu, hiện nay về cơ bản đã hình thành chế độ quản lý nhân sự cán bộ cơ quan đảng chính quyền mang đặc sắc Trung Quốc, đã cung cấp sự bảo đảm chế độ vững chắc cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ tổ chất cao.

2.2.2.1 Sự xây dựng và phát triển của chế độ nhân viên công vụ Trung Quốc

Sau khi Nước cộng hòa nhân dân Trung Hoa được thành lập ngày 1 tháng 10 năm 1949, trong suốt một thời gian dài, nhân viên công tác tại các cơ quan, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp của Trung Quốc đều được gọi dưới cái tên “Cán bộ nhà nước”, thực hiện biện pháp quản lý thống nhất. Biện pháp quản lý này tuy đã phát huy tác dụng tích cực nhất định trong thời kỳ kinh tế kế hoạch, nhưng lại thiếu tính khoa học, không thích ứng được với nhu cầu cải cách mở cửa và phát triển kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa. Năm 1987, Đại hội XIII Đảng cộng sản Trung Quốc đã tiến hành phân giải hợp lý khái niệm “Cán bộ nhà nước”, lấy xây dựng chế độ nhân viên công vụ làm trọng điểm, xây dựng chế độ quản lý được phân loại khoa học. Năm 1992, Đại hội XIV Đảng cộng sản Trung Quốc yêu cầu đẩy nhanh cải cách chế độ nhân sự cán bộ, từng bước xây dựng và kiện toàn chế độ phân loại quản lý khoa học và chế độ khen thưởng hữu hiệu, phù hợp với đặc điểm khác nhau của các cơ quan, doanh nghiệp và đơn vị sự nghiệp, đẩy nhanh việc thực hiện chế độ nhân viên công vụ. Tháng 8 năm 1993, Quốc vụ viện Trung Quốc ban hành *Điều lệ tạm thời nhân viên công vụ nhà nước*, và được thực thi tại các cơ quan hành chính nhà nước các cấp. Đồng thời với nó, Trung ương đảng cộng sản Trung Quốc quyết định, các cơ quan của đảng cộng sản Trung Quốc, hội đồng nhân dân (chính hiệp), chính quyền và các cơ quan đoàn thể nhân dân tham chiếu chế độ nhân viên công vụ nhà nước để tiến hành quản lý. Trải qua thực tiễn cải cách chế độ nhân sự cán bộ cơ quan đảng, chính quyền mang đặc sắc Trung Quốc, chế độ nhân viên công vụ bắt đầu được xây dựng.

Theo sự sắp xếp của Trung ương đảng cộng sản Trung Quốc, Quốc vụ viện, dưới sự lãnh đạo của đảng ủy, chính quyền các cấp, cơ quan tổ chức (nhân sự) phối hợp nhịp nhàng với nhau, góp phần thúc đẩy chế độ nhân viên công vụ tiến triển thuận lợi, đã thu được những kết quả rõ rệt: Một là, hệ thống các văn bản pháp quy chính sách quản lý nhân viên công vụ về cơ bản đã được xây dựng.

Lấy *Điều lệ tạm thời về nhân viên công vụ nhà nước* làm hạt nhân, đã cho ra đời một loạt các quy định và văn kiện đồng bộ mang tính chính sách về quản lý nhân sự cán bộ, nội dung hàm chứa nhiều vấn đề như phân loại chức vụ nhân viên công vụ, thi tuyển, sát hạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, bồi dưỡng, thăng giáng chức vụ, nhậm chức, rút lui, luân chuyển cán bộ, khen thưởng kỷ luật..., các khâu cơ bản của quản lý nhân viên công vụ đã có cơ sở để tiến hành. Hai là cơ chế cạnh tranh khích lệ nhân viên công vụ từng bước được hình thành. Thực thi chế độ nhân viên công vụ và triển khai tham chiếu công tác quản lý, về cơ bản đã thay đổi mô hình dùng người trước đây của các cơ quan, đã thúc đẩy việc hình thành chế độ khuyến khích cạnh tranh. Ở lĩnh vực nhân viên công vụ “nhập khẩu”, kiên trì thực hiện “vào là phải thi tuyển”. Nhiều địa phương đã phá bỏ những hạn chế về khu vực, thân phận. Công khai tuyển dụng người tại các nơi trên cả nước. Ba là cơ chế đánh giá khích lệ nhân viên công vụ bước đầu phát huy tác dụng. Căn cứ đặc điểm loại hình của nhân viên công vụ, xây dựng và kiện toàn hệ thống tiêu chí sát hạch, lấy thành tích công tác trong thực tế làm nòng cốt. Cụ thể hóa tiêu chuẩn đánh giá sát hạch, thúc đẩy phân loại phân cấp sát hạch, mở rộng phương pháp sát hạch kết hợp giữa định tính và định lượng. Nâng cao tính khoa học, tính chính xác của công tác sát hạch. Hoàn thiện cách làm gắn kết quả sát hạch với thưởng phạt, bồi dưỡng, từ chức và điều chỉnh chức vụ, cấp bậc, lương thưởng, phát huy tác dụng khen thưởng khích lệ của sát hạch. Bốn là cơ chế khai thác nguồn nhân lực nhân viên công vụ từng bước hình thành. Căn cứ vào nhu cầu bồi dưỡng các loại hình nhân viên công vụ, tích cực triển khai các lớp bồi dưỡng nhân viên công vụ mới nhậm chức, các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ và nâng cao tri thức cho nhân viên công vụ đang tại chức. Thông qua các lớp bồi dưỡng, đã làm mạnh mẽ hóa việc xây dựng tác phong đạo đức và xây dựng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ nhân viên công vụ. Nâng cao tổ chất chính trị và nghiệp vụ của nhân viên công vụ, khai thác nguồn lực con người, tăng cường hiệu suất làm việc của cơ quan. Năm là cơ chế bảo đảm nhân viên công vụ cần kiệm liêm

chính dần dần phát huy tác dụng. Xây dựng và hoàn thiện chế độ nhân viên công vụ. *Quy phạm hành vi nhân viên công vụ nhà nước* đề ra yêu cầu rõ ràng về việc yêu cầu nhân viên công vụ liêm khiết tòng chính, thông qua việc đặt ra chế độ kỷ luật nghiêm khắc, bảo đảm nhân viên công vụ làm việc theo pháp luật, nỗ lực thúc đẩy chế độ luân chuyển và chế độ rút lui. Những biện pháp này đã tăng cường sự giám sát đối với nhân viên công vụ, do đó nhận được sự quan tâm và nhiệt tình ủng hộ của quần chúng nhân dân, thiết lập sự liêm chính của các cơ quan Đảng và chính quyền. Sáu là cơ chế thay thế cái cũ tiếp thu cái mới, khiến hệ thống nhân viên công vụ vận hành nhịp nhàng. Nghiêm túc chấp hành chế độ nhân viên công vụ từ chức, về hưu, tức tôn trọng quyền lựa chọn nghề nghiệp của các nhân, nghiêm khắc quản lý, nghiêm khắc giám sát, nghiêm khắc chấp hành quy định cho về hưu đối với những nhân viên công vụ buông lỏng kỷ luật, làm việc lười nhác, nhiều lần khuyên răn không sửa đổi. Đối với những nhân viên công vụ vi phạm kỷ luật vi phạm pháp luật, phạm pháp hình sự, kiên quyết điều tra xử lý, theo pháp luật loại bỏ ra khỏi đội ngũ nhân viên công vụ. Những biện pháp chế độ này đã làm thông suốt “lối vào” của đội ngũ cán bộ, kiện toàn cơ chế rút lui của đội ngũ nhân viên công vụ, thúc đẩy việc giải quyết vấn đề “có thể vào, không thể ra”.

Đại hội XVI Đảng cộng sản Trung Quốc đề ra “**Xây dựng và hoàn thiện chế độ nhân sự cán bộ, kiện toàn chế độ nhân viên công vụ**”[6]. Điều này yêu cầu trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm thực thi chế độ nhân viên công vụ, căn cứ yêu cầu đột phá cải cách thể chế kinh tế, tiếp tục đi sâu cải cách thể chế chính trị và xây dựng văn minh chính trị, học tập cách làm cải cách chế độ nhân viên công vụ tại các nước trên thế giới,

Hiện nay, trọng điểm của việc xây dựng chế độ nhân viên công vụ là cho ra đời Luật nhân viên công vụ, xây dựng kiện toàn chế độ pháp luật nhân viên công vụ mang đặc sắc Trung Quốc. Phải nghiêm túc tổng kết kinh nghiệm cơ bản của việc xây dựng và thúc đẩy chế độ nhân viên công vụ, lấy “Điều lệ tạm thời nhân

viên công vụ nhà nước” làm cơ sở, dũng cảm sáng tạo, nghiên cứu đặt ra *Luật nhân viên công vụ* phù hợp với Trung Quốc và quốc tế, đã cải thiện từ căn bản môi trường pháp chế của nhân viên công vụ, tăng cường tính uy nghiêm và tính ràng buộc của việc quản lý nhân viên công vụ. Phải xây dựng và kiện toàn phạm vi của nhân viên công vụ, theo tinh thần nguyên tắc, yêu cầu cơ bản và quy định pháp luật của chế độ nhân viên công vụ thích ứng với các loại quản lý nhân sự cán bộ của cơ quan, tăng cường sự quản lý thống nhất của Đảng cộng sản Trung Quốc đối với đội ngũ cán bộ cơ quan. Phải kiện toàn và hoàn thiện chế độ kết hợp giữa chức vụ và cấp bậc, kiện toàn chế độ bảo vệ và khích lệ nhân viên công vụ, cải cách chế độ sát hạch, bồi dưỡng, khen thưởng kỷ luật, lương bổng và phúc lợi xã hội. Phải xây dựng kiện toàn các quy định của các khâu trong quản lý nhân viên công vụ, đặt ra và hoàn thiện các quy định đồng bộ về quản lý nhân viên công vụ, để cải cách chế độ nhân sự cán bộ thông qua các hình thức pháp luật được xác lập, khiến cho mỗi mắt xích của công tác quản lý nhân viên công vụ đều có chỗ dựa pháp lý khách quan, cụ thể.

2.2.2.2 Chế độ phân loại chức vị nhân viên công vụ

Chế độ phân loại chức vị chiếm vị trí quan trọng trong cả chế độ nhân viên công vụ, là cơ sở cho việc quản lý khoa học nhân viên công vụ. Để nâng cao trình độ khoa học hóa của việc quản lý nhân viên công vụ, xây dựng đội ngũ nhân viên công vụ tổ chất cao, nâng cao hiệu năng hành chính, cần thiết phải phân loại quản lý đối với nhân viên công vụ. *Điều lệ tạm thời nhân viên công vụ nhà nước* đã xác định chế độ phân loại chức vị nhân viên công vụ nhà nước, quy định nội dung tiến hành sắp xếp chức vị, đặt ra bản thuyết minh chức vị, xác định cấp bậc nhân viên công vụ và tiến hành quản lý chức vị.

Theo quy định, chức vụ nhân viên công vụ Trung Quốc chia thành hai trật tự là chức vụ lãnh đạo và chức vụ phi lãnh đạo. Chức vụ lãnh đạo là chỉ chức vụ của các tầng lớp chức vụ có trách nhiệm lãnh đạo, tổng cộng mười lớp, tên gọi cụ thể là: Thủ tướng Quốc vụ viện; phó thủ tướng; ủy viên Quốc vụ viện; tỉnh

trưởng, chủ tịch Khu tự trị, thị trưởng thành phố trực thuộc Trung ương, bộ trưởng, chủ nhiệm các ủy ban, cục trưởng; phó tỉnh trưởng, phó chủ tịch Khu tự trị, phó thị trưởng thành phố trực thuộc Trung ương, thứ trưởng, phó chủ nhiệm các ủy ban, phó cục trưởng; sở trưởng, trưởng ty, châu (minh) trưởng, chuyên viên; phó sở trưởng, phó trưởng ty, phó trưởng châu (minh), chuyên viên phó; trưởng phòng, huyện (kỳ) trưởng; phó trưởng phòng, huyện (kỳ) phó; trưởng khoa, trưởng thôn (trấn); phó trưởng khoa, phó trưởng thôn (trấn). Chức vụ phi lãnh đạo là chỉ chức vụ không gánh vác trách nhiệm lãnh đạo. Mục đích của việc đặt chức vụ không lãnh đạo, là để bảo đảm kết cấu hợp lý của nhân viên cơ quan, đồng thời có lợi cho việc thu hút chức vụ và ổn định nhân tài ưu tú đối với những vị trí mang trách nhiệm nghiệp vụ cao, đòi hỏi cao về yêu cầu kỹ thuật chuyên nghiệp hoặc trình độ kỹ thuật. Chức vụ phi lãnh đạo chia làm tám tầng lớp, tên gọi cụ thể là: Nhân viên tuần sát, nhân viên trợ lý tuần sát, nhân viên điều nghiên, nhân viên trợ lý điều nghiên, chủ nhiệm khoa, phó chủ nhiệm khoa, nhân viên văn phòng khoa, nhân viên văn phòng.

Nhân viên công vụ ngoài những chức vụ mà mình đảm nhận, còn có cấp bậc. Cấp bậc của nhân viên công vụ cao thấp, vừa thể hiện trách nhiệm nặng hay nhẹ, mức độ khó hay dễ mà chức vụ nhân viên công vụ đó đảm nhận, cũng vừa thể hiện năng lực, học lực và tình hình công tác của nhân viên công vụ. Chức vụ và cấp bậc có mối quan hệ đối ứng nhất định, tầng thứ của chức vụ lần lượt đối ứng với một số cấp bậc, tương đồng với phạm vi cấp bậc mà tầng lớp chức vụ đối ứng, theo các nhân tố năng lực và học lực của bản thân để xác định. Cấp bậc của nhân viên công vụ có 15 cấp, lần lượt tương ứng với 12 tầng thứ chức vụ của nhân viên công vụ. Sự đan xen lẫn nhau giữa cấp bậc của các tầng thứ chức vụ đối ứng, tầng thứ chức vụ càng cao thì cấp bậc đối ứng càng ít, tầng thứ chức vụ càng thấp thì cấp bậc đối ứng càng nhiều.

Thực hiện việc đặt ra chức vụ và cấp bậc nhân viên công vụ, đã phát huy tác dụng tích cực đối với việc tăng cường quản lý khoa học nhân viên công vụ, nâng

cao hiệu suất làm việc của cơ quan, nhưng cũng còn tồn tại một số vấn đề, chủ yếu là cơ tầng chức vụ cơ quan còn ít, thiết lập cấp bậc còn thiếu, việc quản lý chức vụ phi lãnh đạo chưa vào quy phạm... Về những vấn đề này, cần căn cứ yêu cầu mà Đại hội XVI Đảng cộng sản Trung Quốc đề ra, tiến một bước cải tiến và hoàn thiện các chế độ có liên quan, thực hiện chế độ kết hợp giữa chức vụ và cấp bậc. Một là thiết lập một cách khoa học chức vụ của nhân viên công vụ.

2.2.2.3 Chế độ tuyển chọn sát hạch nhân viên công vụ

- *Chế độ tuyển dụng nhân viên công vụ*

Chế độ tuyển dụng, là chỉ một chế độ quản lý mà cơ quan bổ xung nhân viên công vụ đảm nhận chức vụ phi lãnh đạo từ cấp chủ nhiệm khoa trở xuống, theo trình tự và điều kiện pháp luật quy định, áp dụng các biện pháp công khai thi cử và nghiêm túc sát hạch, lựa chọn tuyển dụng nhân viên công tác cho cơ quan. Tuyển dụng là một phương thức quan trọng để bước vào đội ngũ nhân viên công vụ, có được thân phận nhân viên công vụ. Thúc đẩy chế độ tuyển dụng nhân viên công vụ, đã thể hiện đầy đủ nguyên tắc chế độ quản lý nhân viên công vụ công khai, bình đẳng, cạnh tranh, lựa chọn ưu tú. Nội dung chủ yếu của chế độ tuyển dụng gồm có mấy mặt sau:

Một là phạm vi áp dụng của tuyển dụng. Để bước vào đội ngũ nhân viên công vụ, có được thân phận nhân viên công vụ có nhiều phương thức như tuyển dụng, điều nhập, tuyển chọn bổ nhiệm, mời đảm nhiệm..., để phát huy tác dụng của các phương thức khác nhau, phạm vi tuyển dụng chỉ hạn chế ở các cơ quan các cấp tuyển chọn nhân viên công vụ đảm nhận chức vụ phi lãnh đạo từ chức chủ nhiệm trở xuống.

Hai là nguyên tắc và tiêu chuẩn tuyển dụng. Tuyển dụng nhân viên công vụ quán triệt nguyên tắc công khai, bình đẳng, cạnh tranh và chọn ưu. Tất cả những công dân Trung Quốc, chỉ cần phù hợp với điều kiện quy định, đều có quyền lợi và cơ hội bình đẳng đăng ký tham gia thi tuyển. Người đăng ký có được tuyển dụng hay không, quyết định ở tố chất chính trị và nghiệp vụ của người đó. Cơ

quan căn cứ thành tích và kết quả thi tuyển của người đăng ký để tuyển chọn những người ưu tú nhất. Tiêu chuẩn tuyển dụng nhân viên công vụ là có đủ đức đủ tài, tức vừa phải tăng cường tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, vừa phải chú trọng trình độ văn hóa và năng lực nghiệp vụ. Chính quyền các khu tự trị dân tộc và các cơ quan dân tộc của chính quyền khi tuyển dụng, cần phải có sự chiếu cố đối với người dân tộc thiểu số đăng ký.

Ba là phương pháp và trình tự tuyển dụng. Tuyển dụng nhân viên công vụ áp dụng phương pháp kết hợp giữa thi tuyển và sát hạch, tức thông qua thi cử trắc nghiệm toàn diện năng lực cơ bản và trình độ nghiệp vụ kỹ thuật của người đăng ký; thông qua sát hạch khảo sát toàn diện tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, biểu hiện công tác và tình hình các mặt khác của người thi tuyển đạt tiêu chuẩn. Thi tuyển áp dụng phương thức thi viết và thi nói, nội dung thi tuyển được đặt ra căn cứ yêu cầu chức vụ. Tuyển chọn nhân viên công vụ có chức vụ đặc thù, qua sự phê chuẩn của Cơ quan quản lý tổng hợp nhân viên công vụ cấp tỉnh trở lên, có thể đơn giản trình tự hoặc áp dụng các phương pháp đánh giá khác. Tuyển dụng cần phải tuân thủ trình tự quy định, tức các trình tự như ban bố thông tin thi tuyển, báo danh và thẩm tra tư cách, thi tuyển, thể nghiệm và khảo sát..., đồng thời tuyển dụng nhân viên công vụ cần phải tiến hành theo yêu cầu chức vị cần tuyển trong hạn ngạch biên chế. Thời gian thử việc của nhân viên công vụ mới là 1 năm, hết thời gian thử việc đạt tiêu chuẩn sẽ được nhậm chức, người không đạt tiêu chuẩn bị rút khỏi tư cách tuyển dụng.

- *Chế độ sát hạch nhân viên công vụ*

Chế độ sát hạch, là chỉ chế độ quản lý mà cơ quan căn cứ quy định theo quyền hạn quản lý, tiến hành khảo sát, đưa ra sự đánh giá về phẩm chất tư tưởng, thành tích công tác, năng lực làm việc và thái độ làm việc của nhân viên công vụ, đồng thời lấy đó làm căn cứ tiến hành khen thưởng kỷ luật, bổ nhiệm miễn nhiệm, đào tạo và điều chỉnh chức vụ, cấp bậc, tiền lương. Xây dựng và hoàn thiện chế độ sát hạch nhân viên công vụ có ý nghĩa quan trọng đối với việc xây

dụng phương hướng dùng người chính xác, huy động tích cực và tính sáng tạo của nhân viên công vụ, nâng cao hiệu suất làm việc của cơ quan. Nội dung chủ yếu của chế độ sát hạch gồm các mặt:

Một là nội dung sát hạch. Sát hạch phải kiên trì sát hạch toàn diện đức, tài, cần, tích và liêm. Trọng điểm sát hạch hiệu quả làm việc thực tế. Trong năm nội dung sát hạch toàn diện nói trên, Đức, chủ yếu là sát hạch phẩm chất đạo đức tư tưởng và lập trường chính trị của nhân viên công vụ; Tài, chủ yếu là sát hạch năng lực nghiệp vụ, trình độ quản lý và năng lực đảm nhận chức vụ hiện thời của nhân viên công vụ; Cần, chủ yếu là sát hạch thái độ làm việc và sự cần mẫn trong công việc của nhân viên công vụ; Tích, chủ yếu là sát hạch số lượng, chất lượng và hiệu suất nhân viên công vụ hoàn thành nhiệm vụ công việc; Liêm, chủ yếu là sát hạch sự liêm khiết, tính kỷ luật của nhân viên công vụ. Tiêu chuẩn sát hạch lấy chức trách chức vụ và nhiệm vụ công việc mà nhân viên công vụ đảm nhận làm căn cứ cơ bản. Cơ quan phải căn cứ nội dung sát hạch và quy phạm chức trách chức vị nhân viên công vụ, kết hợp nhiệm kỳ và mục tiêu công tác hàng năm, đặt ra hệ thống chỉ tiêu đánh giá sát hạch.

Hai là phương pháp sát hạch. Sát hạch nhân viên công vụ kiên trì ba kết hợp: Một là kết hợp sát hạch bình thường với sát hạch định kỳ. Sát hạch bình thường chủ yếu là khảo sát công việc thường ngày của nhân viên công vụ, lãnh đạo chủ quản đưa ra sự đánh giá, nhưng không định thứ bậc. Sát hạch định kỳ chủ yếu áp dụng phương pháp sát hạch hàng năm, lấy sát hạch bình thường làm căn cứ, thường được tiến hành vào cuối năm, đưa ra sự đánh giá về tài đức và thành tích làm việc trong một năm của nhân viên công vụ, định ra thứ bậc. Hai là kết hợp giữa lãnh đạo với quần chúng. Khi tiến hành sát hạch hàng năm, trước tiên cần do nhân viên công vụ tổng kết cá nhân, người lãnh đạo chủ quản sau khi nghe ý kiến của quần chúng đưa ra sự đánh giá đồng thời đề ra kiến nghị về thứ bậc sát hạch, Ủy ban sát hạch hoặc tổ sát hạch tiến hành thẩm tra đối với ý kiến sát hạch mà người lãnh đạo chủ quản đưa ra, người có trách nhiệm đưa ra thứ bậc sát

hạch. Ba là kết hợp giữa định tính và định lượng. Tức là tiến hành đánh giá định tính đối với phương pháp đánh giá tổng hợp biểu hiện đức tài và thành tích làm việc của nhân viên công vụ, lại tiến hành phân giải các yếu tố của nội dung sát hạch, dùng chỉ tiêu yếu tố sát hạch, thu được kết quả đánh giá sát hạch lượng hóa. Thực tiễn chứng minh, phương pháp sát hạch kết hợp định tính với định lượng khá hợp lý, hiệu quả tốt.

Ba là vận dụng thứ bậc và kết quả sát hạch. Căn cứ quy định của “Điều lệ tạm thời nhân viên công vụ nhà nước”, sát hạch thứ bậc nhân viên công vụ chia làm ba loại thứ bậc là ưu tú, xứng đáng và không xứng đáng.

2.2.2.4 Chế độ trao đổi nhân viên công vụ

Chế độ trao đổi nhân viên công vụ, là chỉ chế độ quản lý mà cơ quan căn cứ vào nhu cầu nhất định, thông qua hình thức pháp định, điều chỉnh chức vị công tác trong nội bộ cơ quan, hoặc điều chuyển nhân viên công vụ đi nhậm chức ở cơ quan khác, điều nhân viên công chức không phải là nhân viên công vụ vào cơ quan đảm nhận chức vụ nhân viên công vụ. Theo quy định, các cơ quan hàng năm cần tiến hành trao đổi nhân viên công vụ theo một tỷ lệ nhất định. Trao đổi là khâu quan trọng của chế độ quản lý nhân viên công vụ, xây dựng chế độ trao đổi nhân viên công vụ, tiêu chí của nó là linh hoạt và mở rộng hệ thống quản lý, thể hiện sức sống của thể chế quản lý nhân viên công vụ.

“Điều lệ tạm thời nhân viên công vụ nhà nước” quy định, trao đổi chia làm bốn hình thức đó là điều bổ nhiệm, chuyển bổ nhiệm, luân chuyển và treo chức rèn luyện. (1) Điều bổ nhiệm, là chỉ nhân viên công chức ngoài cơ quan hành chính nhà nước điều vào đảm nhận chức vụ lãnh đạo tại cơ quan hành chính nhà nước hoặc chức vụ phi lãnh đạo từ trợ lý điều nghiên trở lên, và nhân viên công vụ nhà nước điều ra nhậm chức tại cơ quan hành chính nhà nước. Cán bộ điều vào nhậm chức tại cơ quan hành chính nhà nước, cần phải trải qua sát hạch nghiêm khắc, có đầy đủ trình độ chính trị tư tưởng, năng lực làm việc và điều kiện tư cách tương ứng thỏa mãn yêu cầu của chức vụ cần đảm nhận, qua sát

hạch đạt tiêu chuẩn, trước hết đến Học viện hành chính hoặc cơ sở đào tạo được chỉ định để tham dự lớp bồi dưỡng, sau đó chính thức nhậm chức. Sau khi nhân viên công vụ được điều ra khỏi cơ quan, thì không còn có thân phận nhân viên công vụ nữa. (2) Chuyển bổ nhiệm, là chỉ nhân viên công vụ vì yêu cầu công việc hoặc vì các lý do chính đáng khác điều động ngang bằng cấp (bao gồm điều động ngoài khu vực, điều động ngoài cơ quan) trong nội bộ cơ quan hành chính nhà nước. Nhân viên công vụ chuyển đảm nhận chức vụ cần phải phù hợp với yêu cầu điều kiện của chức vụ đó, sau khi sát hạch đạt tiêu chuẩn, tiến hành làm các thủ tục theo trình tự quy định. (3) Luân chuyển, là chỉ cơ quan thực hiện luân chuyển chức vụ một cách có kế hoạch đối với nhân viên công vụ đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo và chức vụ phi lãnh đạo đặc thù tính chất công việc. Luân chuyển chức vụ của nhân viên công vụ cần phải theo quyền hạn quản lý, do cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm phụ trách tổ chức. (4) Treo chức rèn luyện, là chỉ cơ quan có kế hoạch lựa chọn cử nhân viên công vụ nhà nước đang tại chức trong một thời gian nhất định đến cơ quan cơ tầng hoặc doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đảm nhận chức vụ nhất định. Nhân viên công vụ trong thời gian treo chức rèn luyện, không thay đổi quan hệ hành chính nhân sự với cơ quan cũ. Căn cứ sự phát triển của thực tế cải cách, hình thức trao đổi nhân viên công vụ cũng cần phải được hoàn thiện, có thể điều chỉnh thành các phương thức cụ thể như điều nhập, điều xuất, luân chuyển, luân chuyển cương vị, chuyển bổ nhiệm, treo chức rèn luyện.

Cơ quan tiếp nhận nhân viên công vụ điều bổ nhiệm, chuyển bổ nhiệm và luân chuyển cần có chỗ trống chức vụ tương ứng. Nhân viên công vụ trao đổi cần phù hợp với điều kiện nhậm chức mà chức vụ mới bổ nhiệm yêu cầu, kiên trì nguyên tắc cá nhân phục tùng tổ chức, tích cực phục tùng quyết định trao đổi mà cơ quan đưa ra, đối với các trường hợp từ chối phục tùng quyết định trao đổi mà không có lý do chính đáng, cần phải phê bình giáo dục, đồng thời giao tổ chức quản lý theo các quy định hữu quan.

2.2.2.5 Chế độ từ chức, sa thải và về hưu của nhân viên công vụ

- *Chế độ từ chức của nhân viên công vụ*

Chế độ từ chức, là chỉ nhân viên công vụ căn cứ ý nguyện bản thân, theo các quy định của pháp luật, được sự phê chuẩn của Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm, giải trừ quan hệ chức vụ riêng của mình với cơ quan hoặc chế độ quan hệ thân phận nhân viên công vụ. Xây dựng và hoàn thiện chế độ từ chức của nhân viên công vụ, có ý nghĩa tích cực đối với việc bảo đảm quyền lựa chọn nghề nghiệp của nhân viên công vụ và quyền sử dụng người của cơ quan theo pháp luật, thúc đẩy việc giải quyết vấn đề cán bộ lãnh đạo “có thể xuống” và nhân viên công vụ “có thể ra”, hình thành cơ chế thay thế cái cũ thông thường bằng cái mới trong đội ngũ nhân viên công vụ. Chế độ từ chức có những nội dung chủ yếu dưới đây:

Một là loại từ chức. Nhìn từ đại thể, nhân viên công vụ từ chức có hai hình thức: Loại thứ nhất là từ bỏ chức vụ lãnh đạo, tức nhân viên công vụ đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo theo quy định của pháp luật nộp đơn đến Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm không đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo mà mình đang đảm nhận nữa, nhưng không nhất định phải từ bỏ thân phận nhân viên công vụ. Từ bỏ chức vụ lãnh đạo cụ thể còn có thể chia làm bốn hình thức khác nhau là từ chức vì việc công, từ chức tự nguyện, từ chức vì có lỗi và buộc phải từ chức. Nhân viên công vụ từ bỏ chức vụ lãnh đạo, là sự quán triệt và phản ánh chế độ từ chức cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền trong chế độ nhân viên công vụ, các nội dung về điều kiện, trình tự và yêu cầu kỷ luật từ chức nhất trí với chế độ từ chức của cán bộ lãnh đạo đảng chính quyền. Loại thứ hai là từ bỏ công chức nhân viên công vụ, tức nhân viên công vụ căn cứ ý nguyện của bản thân đề ra, đồng thời được sự phê chuẩn của Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm, theo quy định của pháp luật giải trừ toàn bộ quan hệ chức vụ của mình với cơ quan, mất đi thân phận nhân viên công vụ. Từ chức nhân viên công vụ quy định trong “Điều lệ tạm thời nhân viên công vụ nhà nước”, chính là chỉ từ bỏ công chức nhân viên công vụ.

Hai là điều kiện, trình tự và sự quản lý có liên quan của việc từ bỏ công chức nhân viên công vụ. Từ bỏ công chức nhân viên công vụ cần phải là ý nguyện của bản thân và phải được sự phê chuẩn của Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm. Một trong các trường hợp mà nhân viên công vụ không được từ bỏ công chức nhân viên công vụ, đó là: (1) Các chức vụ đặc thù liên quan đến an toàn nhà nước, cơ mật quan trọng và việc rời bỏ các chức vụ kể trên chưa hết thời kỳ giải mật; (2) Công vụ quan trọng chưa hoàn thành, vẫn cần người đó tiếp tục xử lý; (3) Đang tiếp nhận sự điều tra; (4) Chưa hết thời hạn phục vụ tối thiểu. Từ bỏ công chức nhân viên công vụ cần phải tuân thủ các trình tự: (1) Bản thân người đó gửi đơn từ chức bằng văn bản tới đơn vị mà mình công tác; (2) Đơn vị đó đưa ra ý kiến, theo quyền hạn quản lý báo cáo với Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm; (3) Bộ phận nhân sự Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm thẩm tra; (4) Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm phê chuẩn, đồng thời gửi thông báo kết quả thẩm tra bằng văn bản tới đơn vị gửi báo cáo và bản thân người xin từ chức. Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm trong vòng ba tháng cần phải đưa ra quyết định, vượt quá thời hạn trên mà chưa đưa ra quyết định sẽ bị coi là đồng ý cho từ chức, Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm cần làm các thủ tục cho từ chức. Trong quá trình thẩm duyệt, nhân viên công vụ vẫn cần thực hiện chức vụ của mình, không được tự tiện từ bỏ chức vụ, thoát ly cương vị công tác. Nếu như nhân viên công vụ tự ý rời bỏ chức vụ, gây tổn thất cho cơ quan, phải gánh vác trách nhiệm nhất định, chịu sự xử lý hành chính. Sau khi nhân viên công vụ nhà nước từ chức. Trong vòng hai năm nếu đến nhậm chức tại doanh nghiệp hoặc đơn vị sự nghiệp mang tính doanh lợi có quan hệ lệ thuộc với cơ quan cũ, cần phải nhận được sự phê chuẩn của Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm cũ.

- *Chế độ sa thải nhân viên công vụ*

Sa thải nhân viên công vụ, là chỉ chế độ mà cơ quan theo các quy định của pháp luật, thông qua trình tự pháp lý nhất định, trong quyền hạn quản lý pháp định giải trừ quan hệ bổ nhiệm của cơ quan đối với nhân viên công vụ. Sa thải

nhân viên công vụ, là hành vi đơn phương mà cơ quan đưa ra, không cần nhân viên công vụ có đồng ý trước hay không. Sau khi nhân viên công vụ bị sa thải, tức là đã mất đi thân phận nhân viên công vụ, đồng thời trong thời gian nhất định không được tuyển dụng lại làm nhân viên công vụ. Chế độ sa thải có những nội dung cụ thể sau:

Một là hình thức sa thải. Sa thải nhân viên công vụ, cho dù không phải là xử lý hành chính, nhưng có ảnh hưởng rất lớn liên quan đến lợi ích thiết thân của nhân viên công vụ. Để phòng tránh cơ quan lạm dụng quyền sa thải, *Điều lệ tạm thời nhân viên công vụ nhà nước* quy định rõ khi nhân viên công vụ gặp phải những tình hình dưới đây, cho sa thải: (1) Trong kỳ sát hạch hàng năm, trong hai năm liên bị xác định là không xứng đáng; (2) Không đảm nhiệm được công việc của chức vụ hiện thời, lại không chấp nhận sự sắp xếp khác; (3) Do đơn vị điều chỉnh, hủy bỏ, hợp nhất hoặc rút gọn biên chế cần phải điều chỉnh công việc, bản thân lại từ chối sự sắp xếp hợp lý; (4) Lãn công hoặc vì lý do không chính đáng đi khỏi cơ quan quá thời hạn 15 ngày không quay trở lại, hoặc trong một năm nghỉ tích lũy vượt qua 30 ngày không phép; (5) Không thực hiện nghĩa vụ nhân viên công vụ nhà nước, không tuân thủ kỷ luật nhân viên công vụ nhà nước, qua nhiều lần giáo dục vẫn không thay đổi. Đồng thời quy định đối với những nhân viên công vụ vì việc công mà bị tàn tật, bị xác định mất hết hoặc mất đi một phần năng lực làm việc, bệnh tật hoặc bị thương, nhân viên công vụ trong thời gian điều trị bệnh được quy định và nhân viên công vụ nữ trong thời kỳ thai sản, nuôi con không được sa thải.

Hai là trình tự sa thải. Sa thải nhân viên công vụ là quyền quản lý nhân sự của cơ quan, để bảo đảm cơ quan thực thi quyền sa thải theo quy định của pháp luật, đồng thời bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của nhân viên công vụ không bị xâm phạm, sa thải nhân viên công vụ cần phải tuân thủ các trình tự sau: (1) Đơn vị quản lý trên cơ sở thẩm tra sự thực, qua sự nghiên cứu của tập thể lãnh đạo đưa ra kiến nghị, theo quyền hạn quản lý báo cáo Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm

phê duyệt. (2) Bộ phận nhân sự Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm thẩm duyệt. (3) Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm phê duyệt. Quyết định sa thải cần phải được thông báo bằng văn bản cho đơn vị chủ quản và nhân viên công vụ nhà nước bị sa thải, đồng thời gửi hồ sơ lưu vào cơ quan nhân sự chính quyền cùng cấp. Cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện trở xuống sa thải nhân viên công vụ nhà nước, cần phải được sự phê chuẩn của chính quyền nhân dân cấp huyện. Nhân viên công vụ nhà nước bị sa thải không đồng ý với quyết định sa thải của cơ quan, có thể kiện lại theo quy định của pháp luật. Nhân viên công vụ bị sa thải, có thể căn cứ quy định hữu quan của nhà nước hưởng bảo hiểm thất nghiệp hoặc lĩnh tiền sa thải.

- *Chế độ nhân viên công vụ về hưu*

Chế độ về hưu, chỉ chế độ mà nhân viên công vụ đạt đến tuổi nhà nước quy định, phục vụ nhà nước đến niên hạn công tác nhất định, hoặc vì bệnh tật mất đi năng lực làm việc, làm các thủ tục theo pháp luật, rời khỏi cương vị công tác, do nhà nước bảo đảm sinh hoạt, đồng thời sắp xếp và quản lý ổn thỏa. Xây dựng chế độ nhân viên công vụ về hưu, thông qua việc bảo đảm nhân viên công vụ tuổi cao và hết khả năng làm việc được nuôi dưỡng, được chữa trị y tế, phát huy tính tích cực, tính sáng tạo của đông đảo nhân viên công vụ tại chức, ổn định đội ngũ nhân viên công vụ, có ý nghĩa tích cực trong việc xóa bỏ lo lắng sau này của họ. Nội dung chủ yếu của chế độ về hưu là:

Một là phương thức và điều kiện về hưu. Điều kiện về hưu của nhân viên công vụ chia làm ba mặt là điều kiện độ tuổi, điều kiện số năm công tác và điều kiện sức khỏe. Kết hợp ba mặt điều kiện này, phương thức về hưu của nhân viên công vụ có hai loại: Một là về hưu theo pháp luật, tức đạt đến độ tuổi nghỉ hưu theo pháp luật quy định, được Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm cho nghỉ hưu. *Điều lệ tạm thời nhân viên công vụ nhà nước* quy định, trừ khi nhà nước có quy định riêng, nhân viên công vụ nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 50 tuổi, và năm công tác đủ 20

năm, hoặc năm công tác đủ 30 năm, bản thân người đó đưa ra yêu cầu, qua sự phê chuẩn của Cơ quan bổ nhiệm miễn nhiệm, có thể về hưu trước thời hạn.

Hai là tiền bảo hiểm dưỡng lão và các đãi ngộ về hưu khác. Sau khi nhân viên công vụ về hưu, được hưởng tiền dưỡng lão và các khoản đãi ngộ khác theo quy định của pháp luật. Cụ thể bao gồm các mặt sau: (1) Theo pháp luật được hưởng tiền bảo hiểm dưỡng lão theo quy định của nhà nước. Hiện nay, Trung Quốc áp dụng cách làm sau khi nhân viên công vụ về hưu lĩnh lương hưu. Sau khi nhân viên công vụ về hưu, cách tính tiền lương hưu là: Lương chức vụ, lương cấp bậc tính toán theo tỷ lệ nhất định, lương cơ bản, lương năm công tác tính toán theo 100% lương cũ. (2) Các đãi ngộ khác sau khi nhân viên công vụ về hưu. Nhìn từ chính sách và pháp luật hiện hành, sau khi nhân viên công vụ về hưu ngoài được hưởng lương hưu, còn được hưởng các đãi ngộ sinh hoạt khác như đãi ngộ chính trị tương ứng và phúc lợi, bảo hiểm theo quy định của pháp luật.

Ba là quản lý phục vụ đối với nhân viên công vụ sau khi nghỉ hưu. Nhà nước và xã hội gánh vác chức trách quản lý và phục vụ đối với nhân viên công vụ sau khi nghỉ hưu, đồng thời khích lệ nhân viên công vụ nghỉ hưu phát huy tác dụng, là đặc điểm và ưu thế của chế độ nhân viên công vụ nghỉ hưu. Để thích ứng với tiến trình lão hóa dân số, việc quản lý nhân viên công vụ về hưu của Trung Quốc đã từng bước chuyển biến về cơ chế, quá độ từ đơn vị hiện hành quản lý sang xã hội hóa quản lý. Nhà nước và xã hội bằng các hình thức khác nhau cung cấp dịch vụ và giúp đỡ nhân viên công vụ bảo đảm cuộc sống và sức khỏe. Sau khi nhân viên công vụ nghỉ hưu, cũng phải làm tròn nghĩa vụ công dân của mình, tuân thủ các quy định có liên quan của nhà nước, ví dụ như các quy định về hạn chế nghề nghiệp và bảo mật. Nhân viên công vụ về hưu có thể căn cứ tình hình sức khỏe bản thân và sở trường nghề nghiệp, kiên trì nguyên tắc tự nguyện và lượng sức mình, tham gia giáo dục chính trị tư tưởng cho quần chúng, quan tâm đào tạo thế hệ sau, tham gia các hoạt động sự nghiệp công ích và văn minh tinh thần của xã hội, phát huy tác dụng tích cực.

2.2.3 Cải cách chế độ nhân sự doanh nghiệp nhà nước

Doanh nghiệp nhà nước là trụ cột của nền kinh tế quốc dân, là cơ sở vật chất quan trọng nhất của chính quyền nhà nước. Đại hội XVI Đảng cộng sản Trung Quốc và sau đó là Hội nghị trung ương 3 Khóa XVI đã có sự sắp xếp cụ thể về tiến một bước đi sâu cải cách doanh nghiệp nhà nước ở thời điểm hiện tại và cả một thời kỳ sau đó. Đi sâu cải cách chế độ nhân sự doanh nghiệp nhà nước, tìm tòi xây dựng một bộ thể chế quản lý nhân viên lãnh đạo doanh nghiệp và cơ chế vận hành thích ứng với thể chế kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa, phù hợp với chế độ doanh nghiệp hiện đại và đặc điểm của người quản lý kinh doanh doanh nghiệp, có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo dựng một đội ngũ nhân viên quản lý doanh nghiệp tố chất cao, thông hiểu thị trường trong nước và quốc tế, có trình độ tiên tiến thế giới, cung cấp sự bảo đảm về tổ chức cho việc đi sâu cải cách doanh nghiệp nhà nước, nâng cao sức sống và tính cạnh tranh của doanh nghiệp nhà nước.

Cương yếu đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ đề ra, cải cách chế độ nhân sự doanh nghiệp nhà nước phải lấy xây dựng kiện toàn cơ chế tuyển chọn bổ nhiệm, giám sát thích ứng đặc điểm của doanh nghiệp là trọng điểm, kết hợp tổ chức sát hạch tiến cử và cơ chế ứng dụng thị trường, công khai mời gọi các thành phần ngoài xã hội lại với nhau, kết hợp nguyên tắc đảng quản lý cán bộ và Hội đồng quản trị theo pháp luật lựa chọn ra người quản lý kinh doanh doanh nghiệp cũng như người quản lý kinh doanh doanh nghiệp theo pháp luật sử dụng quyền dùng người, hoàn thiện thể chế, kiện toàn chế độ, cải tiến phương pháp, xây dựng chế độ quản lý nhân viên lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước thích ứng với thể chế kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và chế độ doanh nghiệp hiện đại. Đi sâu cải cách chế độ nhân sự nội bộ doanh nghiệp nhà nước, hình thành cơ chế mới trong việc chọn người dùng người giàu sức sống.

2.2.3.1 Chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước

Lấy thị trường hóa, nghề nghiệp hóa cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp làm trọng điểm, kiên trì kết hợp với sự sắp xếp của thị trường, tổ chức tuyển chọn và quản lý theo pháp luật, cải cách và hoàn thiện phương thức tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước, tích cực tìm tòi cơ chế mới tuyển người dùng người thích ứng với yêu cầu của chế độ doanh nghiệp hiện đại, là một nhiệm vụ quan trọng của việc đi sâu cải cách chế độ nhân sự doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay cũng như sau này.

- *Yêu cầu cơ bản của việc xây dựng chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước*

Cương yếu đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ đã đề ra hai yêu cầu cơ bản đối với việc xây dựng chế độ tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước, đó là:

Thứ nhất, kết hợp tổ chức sát hạch tiến cử với cơ chế thị trường cạnh tranh, công khai mời gọi ngoài xã hội. Đưa vào cơ chế cạnh tranh, lựa chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp là mắt xích quan trọng của cải cách chế độ nhân sự doanh nghiệp, là con đường tất hữu hiệu thực hiện sự kết hợp cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp do tổ chức sắp xếp và thị trường sắp xếp. Mấu chốt của nó là thông qua mở rộng tầm nhìn biết người dùng người, khắc phục tình trạng “người thiếu số chọn người trong người thiếu số” tồn tại trong phương thức đơn nhất tổ chức tiến cử, thể hiện đúng đắn nguyên tắc công khai, bình đẳng, cạnh tranh, chọn ưu. Kết hợp tình hình thực tiễn tại các địa phương, việc tuyển chọn đề bạt cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp hiện nay, ngoài tổ chức tiến cử như truyền thống, có thể tìm tòi và vận dụng các phương thức sau: (1) Cạnh tranh cương vị. Điều kiện công khai cạnh tranh và yêu cầu cương vị, tiến hành cạnh tranh trong nội bộ doanh nghiệp, chọn ra người ưu tú bổ nhiệm. (2) Mời gọi trong ngành. Tiến hành công khai mời gọi trong ngành của mình, mở rộng diện tuyển người, thực hiện sắp xếp ưu hóa nhân tài trong ngành. (3) Dân chủ tiến cử. Tiến hành tuyển cử theo trình tự dân chủ được pháp luật quy định, thực hiện tự chủ lựa chọn của

nhân viên. (4) Cạnh tranh xã hội. Công khai cạnh tranh trong xã hội, trên một mức độ cao hơn thể hiện nguyên tắc “công khai, bình đẳng, cạnh tranh, chọn ưu”, là một phương thức chọn người xã hội hóa, thị trường hóa. Lựa chọn vận dụng phương thức tuyển chọn nào, cần phải xuất phát từ đặc điểm của doanh nghiệp, kết hợp với thực tế của doanh nghiệp, đưa ra sự tìm tòi và sáng tạo trong thực tiễn.

Thứ hai, kết hợp nguyên tắc đảng quản lý cán bộ và Hội đồng quản trị theo pháp luật lựa chọn ra người quản lý kinh doanh doanh nghiệp cũng như người quản lý kinh doanh doanh nghiệp theo pháp luật sử dụng quyền dùng người. Kết hợp kiên trì nguyên tắc đảng quản lý cán bộ với việc cải tiến phương pháp quản lý, kết hợp với việc bảo đảm Hội đồng quản trị, xưởng trưởng (giám đốc) sử dụng quyền dùng người theo pháp luật, tích cực tìm tòi điểm kết hợp hoàn hảo nhất của tổ chức sắp xếp và thị trường sắp xếp.

- *Hoàn thiện chế độ mời bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp*

Chế độ mời bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp, là việc doanh nghiệp căn cứ vào quy định của pháp luật hoặc quy chế của doanh nghiệp, bằng hình thức hợp đồng mời gọi bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp. Doanh nghiệp và người được mời gọi ở vào địa vị bình đẳng, một khi hai bên đạt được thỏa thuận nhất trí với nhau, thì ký kết hợp đồng mời bổ nhiệm, xác định rõ quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên. Thực hiện chế độ mời bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp có lợi cho việc mở rộng kênh dùng người, khai thông nhân quan dùng người của doanh nghiệp, thúc đẩy người tài trẻ tuổi xuất hiện; có lợi cho việc xóa bỏ “chế độ suốt đời” của cán bộ doanh nghiệp, xác định cán bộ có thể xuống, có thể ra; có lợi cho việc đưa vào cơ chế cạnh tranh, phát huy tối đa tiềm năng của cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp; có lợi cho việc hình thành thị trường các nhà doanh nghiệp và đội ngũ các nhà doanh nghiệp.

Chế độ mời bổ nhiệm đã tạo điều kiện về nhiều mặt cho việc lựa chọn cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp, cũng đã cung cấp con đường vô cùng rộng lớn cho việc

lựa chọn và sử dụng nhân tài. Trong điều kiện của chế độ mời bổ nhiệm, tổng giám đốc có nhiệm kỳ, mục tiêu kinh doanh, đãi ngộ thù lao nhất định, đồng thời chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị. Hội đồng quản trị thực hiện sự giám sát, sát hạch và thưởng phạt đối với tổng giám đốc. Chế độ mời bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp, là phương hướng và hình thức chủ yếu của cải cách chế độ nhân sự doanh nghiệp nhà nước Trung Quốc. Thực hiện chế độ mời bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp cần chú ý quy phạm hóa, tránh đi theo hình thức, tránh mời bổ nhiệm chỉ trở thành một hình thức lãnh đạo cấp trên chỉ định người lãnh đạo doanh nghiệp, hoặc chỉ là lấy hợp đồng mời bổ nhiệm thay thế thư ủy nhiệm trước đây.

2.2.3.2 Chế độ sát hạch cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước

Sát hạch đối với cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp, là một công việc mang tính nền móng của việc quản lý cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp. Xây dựng chế độ sát hạch hoàn thiện, tiến hành đánh giá khách quan, công bằng, chính xác, là tiền đề khích lệ hữu hiệu và ràng buộc giám sát đối với cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp. Trước mắt, tăng cường và cải tiến công tác sát hạch cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp nhà nước, phải chú trọng giải quyết các vấn đề dưới đây:

Một là căn cứ yêu cầu cương vị của kết cấu doanh nghiệp hiện đại đối với cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp, xây dựng hệ thống đánh giá sát hạch khoa học quy phạm, phù hợp với yêu cầu bảo đảm giá trị tài sản nhà nước.

Hai là kiên trì biện pháp đánh giá kết hợp định tính và định lượng, xây dựng thể chế đánh giá sát hạch “kiểu lập thể” toàn phương vị từ tổ chức nhân sự, kiểm tra giám sát, liên đoàn lao động, quản lý tài sản nhà nước, cơ quan kiểm toán cùng tham dự. Cải cách phương pháp đánh giá sát hạch truyền thống, kết hợp kết quả tính toán chỉ tiêu với tình hình tài chính, tình hình kinh doanh của doanh nghiệp, cố gắng nâng cao tính hiệu quả của công tác sát hạch.

Ba là trong đánh giá sát hạch gia tăng thích đáng đối với việc khảo sát chỉ tiêu không có tính vật chất, để có thể từ các mặt khác nhau phản ánh năng lực kinh

doanh và kinh nghiệm kinh doanh, “tiềm năng” và “hiển năng” của người kinh doanh. Ngoài hệ thống chỉ tiêu tài chính phản ánh thành tích của người kinh doanh, còn phải thông qua các chỉ tiêu mang giá trị vô hình như tỷ lệ chiếm lĩnh thị trường, thương hiệu sản phẩm, hiệu quả môi trường, tỷ lệ quyết sách thành công, khả năng khai phá sản phẩm mới, sắp xếp và sử dụng nguồn nhân lực để đánh giá trình độ quản lý, đóng góp xã hội và phát triển tiềm năng của người kinh doanh.

Bốn là thông qua quan sát động thái đối với sát hạch đánh giá diễn biến tổng giá trị các chỉ tiêu, cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp có thể tự đánh giá mình, không ngừng xác định phương hướng nỗ lực của mình, kiểm nghiệm thành tích quản lý ở mọi lúc mọi nơi. Thực hiện vi tính hóa sát hạch các chỉ tiêu đánh giá, khiến cho chủ thể sát hạch và lãnh đạo doanh nghiệp luôn nắm được các chỉ tiêu kinh doanh chủ yếu của doanh nghiệp, thực hiện quan sát động thái đối với các chỉ tiêu dạng tĩnh, chẩn đoán sơ bộ tình hình vận hành kinh tế của doanh nghiệp, đề ra biện pháp cải tiến, phát huy công năng dự báo của sát hạch đánh giá.

Năm là tiến hành phân tích và phản ánh trở lại kết quả sát hạch thường niên, vận dụng chính xác kết quả sát hạch, căn cứ thành tích kinh doanh và biểu hiện công tác của lãnh đạo doanh nghiệp, để thực hiện các biện pháp khen thưởng và kỷ luật .

2.2.4 Cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp

Đơn vị sự nghiệp là nơi tập trung chủ yếu nhân tài các loại của cả nước, là mặt trận chủ yếu thực hiện chiến lược khoa học giáo dục chấn hưng đất nước, tăng cường sức mạnh tổng hợp của cả nước. Thúc đẩy cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp, xây dựng một bộ chế độ quản lý nhân sự phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và đặc điểm của đơn vị sự nghiệp, có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với việc xây dựng đội ngũ nhân viên kỹ thuật chuyên nghiệp tố chất cao, xã hội hóa, thúc đẩy kinh tế và xã hội phát

triển toàn diện, thực hiện mục tiêu vĩ mô cải cách mở cửa và xây dựng hiện đại hóa.

2.2.4.1 Mục tiêu nhiệm vụ và tư tưởng cơ bản của cải cách chế độ nhân sự đơn vị sự nghiệp

Cương yếu đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ mà Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc ấn hành và *Mấy ý kiến về đẩy nhanh cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp*, đã đặt ra quy định rõ ràng đối với tư tưởng chỉ đạo, mục tiêu nhiệm vụ, tư duy cơ bản và yêu cầu của cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp.

Tư tưởng chỉ đạo và nhiệm vụ cơ bản của cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp là, kiên trì lấy tư tưởng Đặng Tiểu Bình và tư tưởng quan trọng *Ba đại diện* làm chỉ đạo, quán triệt nghiêm túc nguyên tắc đảng quản lý cán bộ, phương châm “Bốn hóa” đội ngũ cán bộ và nguyên tắc đức tài kiêm bị, chú trọng thành tích thực tế, quần chúng công nhận, thích ứng với yêu cầu của cải cách thể chế đơn vị sự nghiệp.

Phương châm “Bốn hóa” trong đội ngũ cán bộ nhân sự, là chỉ phương châm đội ngũ cán bộ cách mạng hóa, trẻ hóa, trí thức hóa, chuyên nghiệp hóa. Đây là phương châm chỉ đạo căn bản của công tác cán bộ thời kỳ mới. Quán triệt phương châm này một cách toàn diện, có ý nghĩa trọng đại trong việc thúc đẩy đội ngũ lãnh đạo và xây dựng đội ngũ cán bộ, bảo đảm sự phát triển thuận lợi về mặt tổ chức cho công cuộc cải cách mở cửa và sự nghiệp xây dựng hiện đại hóa chủ nghĩa xã hội.

Tiền đề của *Bốn hóa* trong đội ngũ cán bộ, là cách mạng hóa. Cách mạng hóa chủ yếu là chỉ phương hướng chính trị, lập trường chính trị, phẩm chất chính trị và tác phong tư tưởng của cán bộ. Trong thời kỳ xây dựng hiện đại hóa chủ nghĩa xã hội, yêu cầu cơ bản của cách mạng hóa đối với cán bộ đặc biệt là cán bộ lãnh đạo chủ yếu có hai điều: Một là trung thành với chủ nghĩa Mac-Lê Nin, kiên trì với lý luận cơ bản đường lối cơ bản của Đảng; hai là toàn tâm toàn ý vì nhân

dân phục vụ và tinh thần cống hiến vô tư, cần kiệm liêm chính. Đây là tiêu chí chủ yếu để đánh giá trình độ cách mạng hóa của cán bộ. Chỉ có kiên trì cách mạng hóa, mới có thể kiên trì phương hướng chính trị chính xác, kiên định đường lối xây dựng chủ nghĩa xã hội mang đặc sắc Trung Quốc. Do vậy, dưới tiền đề cách mạng hóa cần phải thực hiện trẻ hóa, trí thức hóa, cách mạng hóa.

Trẻ hóa, là chỉ cán bộ cần phải có sức lực dồi dào, có tinh lực sung mãn và thể chất cường tráng, có thể đảm nhiệm mọi công việc căng thẳng, gian khó. Trẻ hóa đội ngũ cán bộ, chính là hình thành cơ cấu tuổi đời hợp lý, luôn duy trì sức chiến đấu của đội ngũ cán bộ và sức sống mạnh mẽ. Đối với cả đội ngũ cán bộ mà nói, cần phải bồi dưỡng và đào tạo tầng lớp kế cận tiếp nhận sự nghiệp xã hội chủ nghĩa, thực hiện hợp tác và giao lưu giữa cán bộ mới và cũ. Đối với đội ngũ lãnh đạo các cấp mà nói, cần phải hình thành kết cấu tuổi đời hình thang lấy cán bộ trung niên và trẻ làm nòng cốt, khiến đội ngũ cán bộ ngày tràn đầy sinh khí và sức sống.

Trí thức hóa, chuyên nghiệp hóa là yêu cầu đối với tổ chức văn hóa và trình độ chuyên nghiệp của cán bộ. Bất luận là cán bộ làm công việc gì, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, đều phải hiểu và biết vận dụng lý luận của chủ nghĩa Max-Lê Nin và trí thức văn hóa, khoa học kỹ thuật, đều phải có trình độ và hóa và trình độ trí thức cao, đồng thời phải tinh thông lĩnh vực mà mình phụ trách.

Nguyên tắc “Tài đức kiêm bị” và phương châm “Bốn hóa” có mối quan hệ mật thiết với nhau. Phương châm “Bốn hóa” là nói một cách tổng thể từ đội ngũ cán bộ đến tầng lớp lãnh đạo, là vấn đề xây dựng một đội ngũ cán bộ như thế nào. Nguyên tắc đức tài kiêm bị là chủ yếu nhắm vào cá thể của cán bộ, là nguyên tắc cơ bản và tiêu chuẩn cơ bản mà việc khảo sát và tuyển chọn cán bộ cần phải tuân theo.

Đức tài kiêm bị, là yêu cầu toàn diện đối với cán bộ, Đức chủ yếu là yêu cầu về mặt chính trị tư tưởng và tác phong của cán bộ, Tài chủ yếu là yêu cầu về năng lực và trình độ của cán bộ. Cán bộ lãnh đạo các cấp mà điều lệ đảng quy

định, cần phải có đầy đủ sáu điều kiện, là sự cụ thể hóa của nguyên tắc đức tài kiêm bị. Nguyên tắc Đức tài kiêm bị cũng là một thể thống nhất hoàn chỉnh, không thể chia tách, không thể thiên lệch. Nhưng Đức và Tài so sánh với nhau, thì Đức ở vị trí thứ nhất. Chỉ dưới sự chỉ đạo của phương hướng chính trị chính xác, sự thông minh, tài trí, tài năng của cán bộ mới phục vụ tốt hơn sự nghiệp của nhân dân. Do vậy, lựa chọn cán bộ trước hết cần lựa chọn người có quan điểm chính trị tốt, đồng thời lại phải xem xét họ có thực tài thực học hay không.

Kiên trì nguyên tắc Đức Tài kiêm bị, cần phải chú trọng thành tích của cán bộ. Đức và Tài của cán bộ, luôn thể hiện ở thành tích làm việc của cán bộ. Thông qua thành tích để đánh giá Tài và Đức của cán bộ, là sự vận dụng cụ thể Chủ nghĩa duy vật biện chứng vào trong công tác cán bộ, là thể hiện cụ thể của tinh thần Thực sự cầu thị.

2.2.4.2 Yêu cầu cơ bản của cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp

Cải cách chế độ nhân sự tại các đơn vị sự nghiệp liên quan đến các vấn đề rộng lớn và phức tạp, cần phải có quy hoạch thấu đáo, chú trọng trọng điểm, phân loại chỉ đạo, bước đi vững chắc. Về mặt chế độ, trọng điểm là xây dựng và thúc đẩy chế độ mời bổ nhiệm, coi chế độ mời bổ nhiệm là một chế độ dùng người quan trọng của đơn vị sự nghiệp; trong nghề nghiệp, trọng điểm là đơn vị sự nghiệp trong các ngành khoa học kỹ thuật, giáo dục, văn hóa, y tế, đồng thời từng bước mở rộng sang các ngành nghề khác; về các biện pháp thực thi, trọng điểm là quán triệt các nguyên tắc phân phối theo sức lao động, ưu tiên hiệu suất, chú ý công bằng, hợp lý, thông qua cơ chế khuyến khích hữu hiệu thúc đẩy tính tích cực của viên chức; về mặt nhân viên, phải kết hợp với điều chỉnh kết cấu nhân tài và xây dựng đội ngũ nhân viên khoa học kỹ thuật xã hội hóa, tổ chất cao.

2.2.4.3 Thực hiện chế độ tuyển dụng

Xóa bỏ chế độ cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo suốt đời tồn tại trong thực tế tại các đơn vị sự nghiệp, thực hiện chế độ tuyển dụng rộng rãi. Đơn vị và nhân viên căn cứ theo các quy định liên quan của pháp luật, trên cơ sở bình đẳng, hiệp

thương nhất trí, ký hợp đồng tuyển dụng, xác định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của hai bên. Đặt ra *Điều lệ chế độ tuyển dụng tại các đơn vị sự nghiệp*. Bảo đảm việc thực thi quyền đơn vị sự nghiệp được chọn người và quyền người lao động được chọn nghề, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của hai bên đơn vị sự nghiệp và người lao động. Bố trí hợp lý người chưa được tuyển dụng.

2.2.4.4 Xây dựng và mở rộng chế độ quản lý cương vị

Đối với cán bộ lãnh đạo tại các đơn vị sự nghiệp khác nhau, theo tình hình cụ thể mà thực thi tuyển dụng, tuyển chọn bổ nhiệm, ủy nhiệm, khảo nhiệm. Trong việc tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo tại các đơn vị sự nghiệp áp dụng cơ chế cạnh tranh. Xây dựng và kiện toàn chế độ trách nhiệm và mục tiêu trong nhiệm kỳ của cán bộ lãnh đạo trong đơn vị sự nghiệp, tăng cường sát hạch đối với cán bộ hoàn thành mục tiêu trong nhiệm kỳ.

Bố trí hợp lý cương vị kỹ thuật chuyên nghiệp, xác định rõ chức trách, điều kiện đảm nhận chức vụ và thời hạn đảm nhận chức vụ cương vị, cạnh tranh chức vụ, tuyển chọn người tài. Đối với các cương vị kỹ thuật chuyên nghiệp như giáo viên, bác sỹ, thực hiện chế độ quản lý tư cách chấp hành nghề nghiệp, xây dựng chế độ đánh giá xã hội hóa công khai, công bằng, bình đẳng dưới sự quản lý và lãnh đạo vĩ mô của chính quyền. Lấy chức trách cương vị và hợp đồng tuyển dụng làm căn cứ, xây dựng hệ thống chỉ tiêu sát hạch thích hợp với đặc điểm công việc kỹ thuật chuyên nghiệp và đặc điểm cương vị khác nhau.

2.2.4.5 Cải cách chế độ phân phối thu nhập của đơn vị sự nghiệp

Căn cứ nguyên tắc “hiệu suất là trên hết, cân nhắc công bằng”, thực hiện các biện pháp phân phối thù lao theo cương vị, thù lao theo nhiệm vụ, thù lao theo thành tích, đưa thu nhập bình quân của nhân viên cùng với chức trách cương vị, thành tích công việc, cống hiến thực tế trực tiếp gắn kết với hiệu quả kinh tế và hiệu quả xã hội sản sinh trong chuyển hóa thành quả.

2.2.4.6 Xây dựng đội ngũ nhân tài khoa học kỹ thuật chuyên nghiệp tố chất cao

Thích ứng với yêu cầu của nền kinh tế tri thức, xu thế phát triển của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật và công cuộc xây dựng hiện đại hóa Trung Quốc, dốc sức bồi dưỡng nhân tài khoa học kỹ thuật ưu tú, nâng cao tổ chất chính thể, ưu hóa kết cấu đội ngũ. Lấy bồi dưỡng nhân tài ưu tú xuất sắc, nhân tài khoa học kỹ thuật cao, nhân tài sáng tạo trẻ làm trọng điểm, nâng cao thu nhập bồi dưỡng nhân tài, thúc đẩy đa nguyên hóa và thị trường hóa chủ thể thu nhập bồi dưỡng nhân tài. Thúc đẩy toàn diện lấy nâng cao tổ chất nghiệp vụ và năng lực sáng tạo làm mục đích chủ yếu. Hoàn thiện chế độ khen thưởng nhân tài khoa học kỹ thuật chuyên nghiệp.

Ra sức phát triển và quy phạm thị trường nhân tài, xây dựng mạng lưới thông tin nhân tài mang tính cả nước, từng bước thực hiện xã hội hóa phân bổ nguồn lực nhân tài, áp dụng các biện pháp hữu hiệu, thu hút du học sinh ở nước ngoài về nước làm việc. Đặt ra chính sách ưu đãi. Đồng thời với việc ổn định đội ngũ nhân tài hiện có tại khu vực miền Tây, khuyến khích và thu hút nhân tài các loại đến đây giao lưu làm việc.

CHƯƠNG 3: KẾT QUẢ, TỒN TẠI VÀ NHỮNG KINH NGHIỆM CỦA CẢI CÁCH

3.1 Những thành tựu cải cách

Nhìn lại lịch trình 30 năm qua, có thể thấy công tác cải cách chế độ nhân sự Trung Quốc đã đạt được những thành tựu to lớn, đó là:

3.1.1 Trước hết là sáng tạo lý luận nhân tài đặc sắc Trung Quốc.

Thời kỳ đầu của cải cách chế độ cán bộ nhân sự, Đặng Tiểu Bình nêu rõ, “tình hình thế giới ngày một biến đổi, đặc biệt là khoa học kỹ thuật hiện đại phát triển rất nhanh.”[7] “Không lấy tư tưởng, quan niệm mới để kế thừa phát triển chủ nghĩa Mác, không phải là người Mac-xít chân chính”[8]. Ông nhấn mạnh, tình hình do con người tạo ra, không có nhân tài thì không xây dựng được bốn hiện đại hóa; nhấn mạnh khoa học kỹ thuật là sức sản xuất thứ nhất, phải tiến hành công tác giáo dục và nghiên cứu khoa học; nhấn mạnh nhân tài khó có; phải tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài; tăng cường chế độ tổ chức, chế độ nhân sự hiện nay của Trung quốc, phải cải cách chế độ tổ chức và chế độ nhân sự không còn phù hợp gây trở ngại cho sự phát triển của nhân tài. Tập thể lãnh đạo thế hệ thứ ba và Trung ương Đảng do Hồ Cẩm Đào làm Tổng bí thư đã kế thừa, phát triển lý luận nhân tài của Đặng Tiểu Bình, lần lượt đưa ra những vấn đề lý luận nhân tài quan trọng như nguồn nhân tài là nguồn lực thứ nhất, chế định và thực thi chiến lược khoa học giáo dục chấn hưng đất nước (khoa giáo hưng quốc) và chiến lược nhân tài làm nước mạnh (nhân tài cường quốc), kiên trì nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, Đảng quản lý nhân tài; nhấn mạnh phải lấy quan điểm phát triển khoa học và quan điểm nhân tài khoa học làm chỉ đạo, xây dựng chế độ cán bộ nhân sự thích ứng với công cuộc xây dựng kinh tế, chính trị, văn hóa xã hội chủ nghĩa đặc sắc Trung Quốc, nhanh chóng xây dựng đội ngũ cán bộ nhân tài, xây dựng nguồn nhân lực làm đất nước hùng mạnh, làm phong phú và phát triển hơn nữa lý luận nhân tài đặc sắc Trung Quốc, trở thành tư

tưởng chỉ đạo và chỉ nam lý luận căn bản cho công cuộc cải cách chế độ cán bộ nhân sự Trung Quốc. Lý luận này đã phân tích một cách khoa học tình hình mới, vấn đề mới, nhiệm vụ mới mà công tác nhân tài nhân sự phải đối mặt, trình bày một cách sâu sắc mối quan hệ giữa công tác nhân tài và phát triển sức sản xuất xã hội, giữa đường lối tổ chức và đường lối chính trị, giải đáp và giải quyết một loạt câu hỏi như làm thế nào để đảm bảo cung cấp nhân tài cho công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc và vai trò địa vị, nguyên tắc cơ bản, tư tưởng chỉ đạo, nhiệm vụ mục tiêu, xây dựng chế độ, phương pháp công tác của cán bộ nhân tài trong thời kỳ mới. Những câu hỏi này trở thành lý luận nhân tài của thời đại kinh tế trí thức và thời kỳ mới của xây dựng hiện đại hóa xã hội chủ nghĩa, tức là lý luận nhân tài đặc sắc Trung Quốc.

3.1.2 Bước đầu xây dựng thể chế, cơ chế quản lý cán bộ nhân sự thích ứng với nền kinh tế, chính trị, văn hóa xã hội chủ nghĩa đặc sắc Trung quốc.

Mục tiêu chung của cải cách chế độ cán bộ nhân sự xuất phát từ tình hình trong nước, thông qua đi sâu cải cách, từng bước tạo môi trường sử dụng nhân tài công khai, bình đẳng, cạnh tranh, lựa chọn ưu tú, xây dựng cơ chế quản lý cán bộ có thể lên, có thể xuống, có thể vào, có thể ra, tràn đầy sức sống, hình thành một hệ thống giám sát pháp chế hoàn bị, kỷ luật nghiêm minh. Trải qua 30 năm phấn đấu, mục tiêu chung do Trung ương Đảng cộng sản Trung Quốc xác lập đã bước đầu được thực hiện. Trung Quốc đã ban hành Luật công chức, thực hiện rộng rãi chế độ công chức tại cơ quan các cấp của Đảng, chính quyền, từ khi bước vào đội ngũ đến khi thăng chức, dẫn đến cơ chế cạnh tranh, thúc đẩy nhân tài ưu tú cạnh tranh xuất hiện. Thông qua việc bãi bỏ chế độ chức vụ suốt đời, hoàn thiện chế độ sa thải, từ chức, về hưu, hình thành cơ chế luân chuyển mới, thực hiện chế độ hóa, trình tự hóa việc chuyển giao cũ – mới của lãnh đạo các cấp. Thông qua xây dựng các chế độ như công khai tuyển chọn, cạnh tranh thăng chức, công bố trước khi bổ nhiệm, sử dụng trong nhiệm kỳ, biểu quyết của Ban thường vụ, từ chức, sa thải..., từng bước thực hiện quy phạm hóa và chế độ việc

tuyển chọn sử dụng, khảo hạch giám sát cán bộ lãnh đạo. Thông qua việc hoàn thiện tiến cử dân chủ, thăm dò dân ý, bình xét dân chủ, kết hợp thực hiện giữa khảo hạch trong nhiệm kỳ và khảo hạch thường ngày, tăng cường sự giám sát của quần chúng đối với cán bộ, mở rộng quyền lợi dân chủ trong việc quần chúng tham gia vào công tác cán bộ, nâng cao trình độ dân chủ hóa công tác tuyển chọn, sử dụng cán bộ. Việc bồi dưỡng, khảo sát, luân chuyển cán bộ không ngừng tăng cường, đặc biệt là công tác bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ của các bộ ngành quan trọng, các chức vụ then chốt đã hình thành chế độ. Tất cả những điều này đã khơi dậy sức sống, hiệu quả và tính tích cực của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ nhân sự.

Trên phương diện cải cách chế độ nhân sự ở đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp, các hạng mục cải cách nhân sự lấy chế độ quản lý trách nhiệm chức vụ làm nội dung chủ yếu được thúc đẩy toàn diện. Tính đến tháng 10 năm 2007, cả nước đã có 756.000 đơn vị sự nghiệp (chiếm 60% tổng số các đơn vị sự nghiệp) và 20.450.000 nhân viên (chiếm 70%) thực hiện chế độ tuyển dụng. Doanh nghiệp quốc hữu kết hợp với chế độ xây dựng doanh nghiệp hiện đại, tiến hành tìm tòi trên các phương diện như tuyển chọn sử dụng nhân tài quản lý kinh doanh của doanh nghiệp, đánh giá thành tích, khuyến khích giám sát..., thúc đẩy toàn diện chế độ uỷ quyền đại diện quyền tài sản và chế độ tuyển dụng giám đốc công ty, kiện toàn chế độ quản lý nhân viên, lãnh đạo doanh nghiệp. Tóm lại, theo nguyên tắc phân loại quản lý, bước đầu hình thành chế độ quản lý khoa học phù hợp với cơ quan Đảng, chính quyền, doanh nghiệp quốc hữu và đơn vị sự nghiệp có những đặc điểm giống nhau, công tác cán bộ nhân sự bắt đầu bước vào quỹ đạo dân chủ hóa, khoa học hóa, pháp chế hóa.

3.1.3 Bước đầu tạo môi trường xã hội có lợi cho việc nhân tài cạnh tranh xuất hiện, phát triển lành mạnh.

Quan niệm tôn trọng nhân tài, tôn trọng trí thức đã đi sâu vào lòng người, môi trường chế độ thu hút nhân tài, sử dụng nhân tài và không khí văn hóa đang từng

bước hình thành. Chính quyền các cấp và đơn vị dùng người chú trọng tuyển chọn nhân tài trong cạnh tranh, bồi dưỡng nhân tài trong thực tiễn, quy tụ nhân tài trong sự nghiệp, quan tâm đến nhân tài trong cuộc sống. Việc thực thi các dự án về nhân tài như “Dự án nhân tài thế kỷ mới”, “kế hoạch học giả Trường Giang” và “kế hoạch ánh dương mùa xuân” v.v... đã mở ra con đường rộng rãi hơn cho sự trưởng thành của nhân tài. Dưới sự chỉ đạo của phương châm “mở rộng con đường du học, thu hút nhân tài về nước, hỗ trợ sáng tạo lập nghiệp, khuyến khích phục vụ Tổ quốc” của Nhà nước, ở Trung Quốc đã xuất hiện trào lưu nhân viên du học, nhân tài cao cấp ở nước ngoài về nước làm việc, đầu tư lập nghiệp. Cuối năm 2006, tổng số nhân viên du học nước ngoài của Trung Quốc là 1.067.000 người, tổng cộng nhân viên du học về nước là 275.000 người, tăng hơn tốc độ 13% hàng năm.

3.1.4 Cơ bản xây dựng được một đội ngũ nhân tài quy mô lớn, trên nhiều lĩnh vực và có tố chất cao.

Trải qua thời gian dài cải cách phát triển, Trung Quốc đã bước đầu hình thành đội ngũ nhân tài quy mô lớn, trên mọi lĩnh vực, tố chất cao, cơ bản đáp ứng nhu cầu xây dựng hiện đại hóa và phát triển kinh tế - xã hội. Theo thống kê năm 2006, tổng số nhân tài trên các lĩnh vực trong cả nước đạt đến 73.903.000 người, nhân tài chiếm 9,8% tổng số lao động. Trong đó, công chức, nhân tài quản lý kinh doanh của đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp, nhân tài kỹ thuật chuyên ngành là 59.758.000 người, tăng 16.580.000 người so với trước cải cách (cuối năm 1977), tăng gấp 4 lần, số lượng nhân tài nâng cao rõ rệt. Trong số công chức, nhân tài trong đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp và nhân tài kỹ thuật chuyên ngành năm 1977, trình độ học vấn trên đại học chiếm 18% tổng số cán bộ, hiện nay, tỷ lệ này đã lên đến 35,4% cao hơn 17 điểm bách phân, tố chất nhân tài được nâng cao rõ rệt.

3.2 Những khó khăn tồn tại

Cải cách chế độ nhân sự cán bộ tuy đã đạt được những thành tựu to lớn, tuy nhiên vẫn không hoàn toàn thích ứng với hình thế của cả cuộc cải cách và hiện thực của sự phát triển. Vấn đề chủ yếu là sự tham dự của tiến trình khoa học hóa, dân chủ hóa, chế độ hóa không đầy đủ, tổng thể chậm chạp, chất lượng cần phải được nâng cao. Biểu hiện là: quyền lực bổ nhiệm cán bộ quá tập trung, vận hành kiểu thân bí hóa và đóng kín chưa hoàn toàn bị phá vỡ, tình hình thiếu sự giám sát và sai lầm trong tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ có lúc vẫn xảy ra; kênh cán bộ có thể lên có thể xuống không thông, cơ chế nhân tài ưu tú xuất hiện và trao đổi thay thế chưa được kiện toàn; tác phong dùng người không đúng và hiện tượng phủ bại vẫn chưa được ngăn chặn hữu hiệu; việc giám sát công tác tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ còn yếu; thể chế quản lý cán bộ chưa hoàn thiện, quản lý phân loại chưa được kiện toàn; trình độ khai thác nguồn nhân tài chưa cao.

Cải cách chế độ nhân sự cán bộ tuy đã thu được tiến triển quan trọng, nhưng về cơ bản vẫn dựa vào sự thúc đẩy của chính sách, không phải dựa vào sự sáng tạo của chế độ. Tuy đã đưa vào không gian gắn kết với pháp luật, hệ thống văn bản pháp quy bước đầu hình thành, nhưng chủ yếu vẫn là sự tích lũy về “lượng”, chưa đạt được sự nhảy vọt về “chất” thích ứng và hoàn thiện với yêu cầu của thể chế kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa, hoàn thành cả quá trình từ nhân trị đến pháp trị.

3.2 Những kinh nghiệm bước đầu

Nguyên nhân xảy ra các vấn đề trên có rất nhiều, nhưng nguyên nhân căn bản nằm ở chỗ cơ chế vận hành cải cách chế độ nhân sự của Trung Quốc vẫn chưa đi vào quỹ đạo của pháp trị, quy tắc công tác nhân sự cán bộ và các biện pháp giám sát còn thiếu sức mạnh pháp luật. Do đó, giải quyết các vấn đề trên, cần phải đi sâu cải cách chế độ nhân sự cán bộ, cần phải đi vào con đường pháp trị.

Cải cách chế độ nhân sự cán bộ đi vào con đường pháp trị, là yêu cầu nội tại của cải cách chế độ nhân sự cán bộ đi sâu phát triển, là nội dung quan trọng và

sự lựa chọn tất yếu của trị quốc tuân theo pháp luật, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Cần phải thực hiện sự chuyển biến từ “nhân trị” sang “pháp trị”. Cải cách chế độ nhân sự cán bộ, là một sự tác động và điều chỉnh trực tiếp, có tính căn bản đối với quyền lợi của mọi người, đặc biệt là quyền lợi của cán bộ lãnh đạo các cấp, có ảnh hưởng ở mức độ khác nhau đối với tư tưởng, cuộc sống và sinh hoạt của mọi người. Cải cách càng sâu, ảnh hưởng và tác động của nó càng lớn, dễ khiến cho một số cán bộ dao động trước cải cách, như vậy sẽ ảnh hưởng và gây trở ngại cho cải cách. Muốn giải quyết căn bản vấn đề này, cần phải đưa cải cách chế độ nhân sự vào con đường pháp trị, thực hiện sự chuyển biến từ “nhân trị” sang “pháp trị”, khiến nhân tố con người chịu sự quy phạm và ràng buộc của “pháp”, xóa bỏ và tránh tính tùy tiện trong cải cách, khiến cho nó không vì sự thay đổi của lãnh đạo mà thay đổi, không vì thay đổi trong cách nhìn và sự quan tâm của lãnh đạo mà thay đổi.

Cần phải xây dựng kiện toàn trình tự quy chế. Quy phạm trình tự cải cách chế độ nhân sự cán bộ, là nội dung chủ yếu và mắt xích quan trọng để cải cách chế độ nhân sự cán bộ đi vào con đường pháp quy, là biện pháp hữu hiệu ngăn chặn và khắc phục tính tùy tiện trong cải cách, xóa bỏ nhân tố cá nhân. Nhắm vào các vấn đề như chấp hành chế độ trong công tác nhân sự không nghiêm, chấp pháp không đủ, tính tùy cơ, tùy ý tồn tại trong cải cách, cần phải tiến hành tổng kết và quy phạm những cách làm tốt, những kinh nghiệm hay của các địa phương từ trong thực tế của các địa phương, xây dựng quy tắc trình tự nghiêm khắc. Quy phạm nghiêm túc trình tự của cải cách chế độ nhân sự cán bộ, thay đổi cái gì, thay đổi thế nào chế độ cũ, thể chế cũ; xây dựng cái gì, xây dựng thế nào cho chế độ mới, thể chế mới..., tất cả đều cần phải được tiến hành theo quyền hạn và trình tự quy định, phải làm được vừa giải phóng tư tưởng, mạnh dạn thử nghiệm, dũng cảm đột phá, lại phải có sự tuân thủ, tích cực mà không mù quáng, mạnh dạn mà không vượt quỹ đạo. Một là phải quy định quyền hạn thực thi. Cải cách

nội dung ở mặt nào, cần cải cách từ cấp nào, phạm vi nào để cải cách, phải xác định rõ quyền hạn thực thi. Hai là phải quy phạm trình tự cụ thể. Nội dung cải cách do ai đề ra, đề ra như thế nào, sau khi phương án đề ra xác định như thế nào, sau khi xác định ai thực thi, thực thi như thế nào..., đưa ra quy định cụ thể rõ ràng về cả quá trình vận hành và bước đi thực thi. Ba là phải xác định biện pháp bảo đảm, bao gồm biện pháp giám sát và biện pháp trừng phạt, bảo đảm quá trình thực thi được diễn ra bình thường, hình thành cơ chế vận hành hiệu quả lành mạnh. Tiến hành quy phạm trình tự cải cách, vừa là cơ sở của pháp trị, cũng là quá trình của pháp trị.

Cần phải lấy xây dựng chính trị dân chủ làm cơ sở, thể hiện đầy đủ ý chí của quần chúng. Dân chủ là linh hồn và tinh túy của pháp trị; pháp trị là yêu cầu tất yếu của dân chủ, là con đường và sự bảo đảm thực hiện dân chủ. Không có dân chủ, thì không có pháp trị; cũng như vậy, không có pháp trị, cũng không có dân chủ thật sự đúng nghĩa. Công tác nhân sự cán bộ là nội dung chủ yếu của sinh hoạt chính trị đất nước, phát huy dân chủ trong công tác cán bộ, là sự thể hiện chủ yếu của nhân dân làm chủ, dân chủ quản lý công việc nhà nước. Phải coi mở rộng dân chủ trong công tác cán bộ là một mục tiêu quan trọng của cải cách chế độ nhân sự cán bộ.

Cần xây dựng hệ thống thể chế, thực hiện pháp chế hóa công tác nhân sự cán bộ. Pháp chế hóa là tiền đề và cơ sở của pháp trị. Cải cách chế độ nhân sự cán bộ trước tiên cần thực hiện chế độ hóa, pháp luật hóa công tác nhân sự cán bộ, tuân thủ theo điều lệ Đảng, các quy định của hiến pháp và pháp luật. Một là phải xác định rõ tư tưởng chỉ đạo cải cách, xác định mục tiêu cải cách, quy hoạch và sắp xếp toàn diện, tăng cường chỉ đạo vĩ mô. Hai là thực thi quy hoạch cụ thể. Xoay quanh các khâu quản lý như bồi dưỡng, tuyển chọn, bổ nhiệm, sát hạch, khen thưởng kỷ luật, trao đổi, giám sát cán bộ, chú trọng nắm bắt trọng điểm, vấn đề khó trong cải cách chế độ nhân sự cán bộ, suy nghĩ tổng thể, thúc đẩy toàn diện, đột phá trọng điểm.

Cần xây dựng hệ thống giám sát pháp luật, nghiêm chỉnh chấp hành quy định kỷ luật. Thực hiện trị nước theo pháp luật, cần phải làm được có pháp luật có thể theo, có pháp luật tất phải theo, chấp pháp phải nghiêm, vi phạm pháp luật phải bị truy cứu, đây là yêu cầu tất yếu bảo đảm sự phát triển của Đảng và nhà nước, cũng là yêu cầu cấp thiết để cải cách chế độ nhân sự cán bộ đi đúng vào con đường pháp luật.

Cần phải nâng cao ý thức pháp luật và quan niệm pháp luật của toàn xã hội. Pháp luật, chế độ là do con người đặt ra, việc chấp hành những quy định pháp luật, những chế độ này vẫn phải dựa vào con người. Nếu như tố chất con người kém, quan niệm pháp luật thấp, thì pháp luật, chế độ dù có tốt đến đâu cũng khó có thể được quán triệt chấp hành tốt. Do vậy, nâng cao ý thức pháp luật và quan niệm pháp luật của toàn xã hội, là cơ sở tư tưởng của cải cách chế độ nhân sự cán bộ đi vào con đường pháp luật.

KẾT LUẬN

Cải cách chế độ nhân sự cán bộ là một trong những nội dung thực chất của cải cách thể chế chính trị Trung Quốc, cũng là một trong những trọng điểm của nhiều cải cách mà Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc thúc đẩy từ sau cải cách kinh tế đến nay. Trước Đại hội XIV, cải cách này đã thu được tiến triển lớn trên một số mặt nào đó, như sau Hội nghị Trung ương 3 Khóa XI Trung ương đã xóa bỏ chế độ cán bộ lãnh đạo giữ chức vụ suốt đời; sau Đại hội Đảng khóa XIII đã xây dựng Chế độ công vụ, đã thực hiện quản lý phân loại cán bộ; sau Đại hội Đảng khóa XIV, cải cách được triển khai toàn diện tại cơ quan chính đảng, doanh nghiệp nhà nước và đơn vị sự nghiệp, đồng thời thu được tiến triển trên nhiều nghị trình như tuyển chọn bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo chính đảng.

Nhưng hình thế cải cách và phát triển của Trung Quốc đã đặt ra yêu cầu cao hơn, bức thiết hơn đối với cải cách chế độ nhân sự cán bộ, bản thân cải cách cũng đã bước vào giai đoạn máu chót. Cùng với việc đi sâu cải cách, độ khó ngày càng lớn, sự ràng buộc lẫn nhau giữa các vấn đề như phát hiện, bồi dưỡng, tuyển chọn, sử dụng, sát hạch, giám sát, thù lao, chức vụ và cấp bậc, thưởng và phạt của cán bộ, chỉ dựa vào một mặt nào đó để lựa chọn biện pháp thực thi thì sẽ rất khó có hiệu quả. Ở đây yêu cầu cải cách cần phải được thiết kế ở tầng vĩ mô hơn, xúc tiến từ trong chính thể. Nội dung ẩn chứa trong văn kiện “5+1” cũng như một số văn bản khác, chính là đề cập đến các vấn đề tiêu điểm, điểm khó, điểm nóng trên nhiều phương diện như cán bộ có thể lên có thể xuống, quản lý giám sát, khen thưởng kỷ luật và từ quan đi kinh doanh, kiêm chức tại doanh nghiệp của cán bộ đang được xã hội quan tâm rộng rãi.

Đồng thời với các văn bản pháp quy về Công tác nhân sự cán bộ không ngừng ra đời, *Luật nhân viên công vụ nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa* bắt đầu được thực thi ngày 1 tháng 1 năm 2006. Đây là bộ luật đầu tiên có tính chất hệ thống về công tác nhân sự cán bộ kể từ khi thành lập nước Cộng hòa nhân dân

Trung Hoa. *Luật nhân viên công vụ* vừa là sản phẩm của cải cách, là yêu cầu của tiến trình pháp chế hóa cũng đã xây dựng nền tảng cho bước tiếp theo của cải cách gắn với pháp luật, mở ra không gian pháp luật rộng lớn. Từ đó cải cách chế độ nhân sự cán bộ nắm bắt thời cơ, nhanh chóng hình thành một hệ thống pháp quy về nhân sự cán bộ hoàn thiện gắn bó mật thiết với *Luật nhân viên công vụ*.

Các văn bản pháp quy về chế độ nhân sự cán bộ bước đầu trở thành hệ thống. Tiếp sau các văn bản pháp quy “5+1” về cải cách nhân sự cán bộ ra đời tháng 4 năm 2004, tháng 1 năm 2006, *Điều lệ bồi dưỡng giáo dục cán bộ* ra đời; tháng 2 năm 2006, *Biện pháp tạm thời về tiến hành nói chuyện và khuyên răn đối với cán bộ lãnh đạo đảng viên, Quy định tạm thời về cán bộ lãnh đạo đảng viên trong trình công việc và sự liêm khiết* ra đời; tháng 7 năm 2006, *Biện pháp thực hành thí điểm đánh giá thi tuyển tổng hợp cán bộ lãnh đạo và đội ngũ lãnh đạo chính đảng địa phương thể hiện quan điểm phát triển khoa học* được thực thi; tháng 8 năm 2006, ba văn bản pháp quy là *Quy định tạm thời nhiệm kỳ chức vụ cán bộ lãnh đạo chính đảng, Quy định công tác giao lưu cán bộ lãnh đạo chính đảng, Quy định tạm thời cán bộ lãnh đạo chính đảng nhậm chức hồi ty*. Những văn kiện pháp quy này đã lần lượt quy phạm hóa và điều chỉnh giàu sáng tạo đối với các vấn đề như bồi dưỡng giáo dục, quản lý, đánh giá cán bộ, điều động trao đổi, nhậm chức, hồi ty cán bộ trong nhiệm kỳ, ví dụ như: Quy định rõ nhiệm kỳ cán bộ là năm năm, ngoài sáu trường hợp trong nhiệm kỳ không được điều động, đã mở rộng phạm vi giao lưu, thể hiện năng lực tăng cường nhiệm vụ kinh tế, từng bước hình thành hệ thống nhân sự cán bộ pháp quy của Trung Quốc. Sự ra đời của *Luật nhân viên công vụ* năm 2006 và một loạt các văn bản pháp quy khác như văn kiện pháp quy “5+1” cùng với *Điều lệ bổ nhiệm cán bộ* đã từng bước hình thành hệ thống pháp quy công tác nhân sự cán bộ, cung cấp sự bảo chắc chắn cho việc tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ.

Việt Nam và Trung Quốc là hai nước láng giềng, giữa hai nước có nhiều điểm tương đồng về lịch sử văn hoá, kinh tế và thể chế chính trị. Vì vậy, trên bước

đường cải cách bộ máy hành chính của nước ta hiện nay, chúng ta có thể học hỏi cách làm của Trung Quốc, để từ đó rút ra những bài học thành công, tránh khỏi những vấp vấp mà nước bạn đã gặp phải. Như vậy, chúng ta sẽ rút ngắn được thời gian tự mày mò trên con đường xây dựng một nhà nước pháp quyền Xã hội chủ nghĩa mà Đảng, nhà nước và nhân dân ta đang nỗ lực xây dựng.

THƯ MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG VIỆT

[1] Nguyễn Thu Phương – Chử Bích Thu: *Đánh giá công tác phát triển nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay và một số kinh nghiệm đối với Việt Nam*, Tạp chí nghiên cứu Trung Quốc, số 3 năm 2007.

[2] Đinh Hữu Thiện: *Bước đầu tìm hiểu cải cách bộ máy Chính phủ ở Trung Quốc từ năm 1978 đến năm 2003*, Tạp chí nghiên cứu Trung Quốc, số 3 năm 2007.

[3] Phạm Ngọc Thạch: *Xây dựng nhà nước pháp trị tại Trung Quốc*, Tạp chí nghiên cứu Trung Quốc, số 2 năm 2007 .

[4] Vĩnh Trọng: *Kinh nghiệm của Trung Quốc trong công tác cán bộ*, Tạp chí xây dựng Đảng:

http://www.xaydungdang.org.vn/details.asp?Object=20954872&News_ID=19438068

[5] Yên Nhi: *Trung Quốc đổi mới công tác cán bộ*, báo Quân đội nhân dân: <http://www.qdnd.vn/qdnd/baongay.quocte.sukiennoibat.23731.qdnd>

[6] Viện khoa học xã hội Việt Nam dịch: *Một số văn bản về vấn đề cải cách chế độ cán bộ của Đảng cộng sản Trung Quốc*, Hà Nội, 2007.

[7] Từ Tụng Đào, Vương Đình, Trần Nhân Vỹ: *30 năm cải cách chế độ nhân sự cán bộ Trung Quốc – Đạt được bốn thành tựu lớn, có được bốn kinh nghiệm*, người dịch Đặng Thúy Hà, hiệu đính Đỗ Tiến Sâm, nguồn:

http://www.financeun.com/news/2008111/2008111800197114_0.shtml

II. THƯ MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG TRUNG QUỐC

[8] 深化干部人事制度改革纲要：《人民日报》（2000年08月21日第三版）。<http://www.people.com.cn/GB/paper464/1267/194901.html>。

[9]中组部6项改革措施将规范辞官下海：

中國網 | 時間： 2004-01-16 文章來源：http://big5.china.com.cn/txt/2004-01/16/content_5481621.htm。

[10]今年六项人事制度改革措施将出台：《人民日报》2004年1月16日。

<http://www.china.com.cn/chinese/2004/Jan/481137.htm>。

[11]中央改革人事制度 警惕辞官“下海”成洗钱渠：<http://news.tom.com> 2004年01月18日06时03分 来源：[光明网-新京报](#)。

[12]《瞭望》：中国干部人事制度改革进入深入推进阶段。瞭望：来源日期：2004-3-10 本站发布时间：2004-3-10。

<http://www.chinaelections.org/NewsInfo.asp?NewsID=26168>

[13]《瞭望》：中国干部人事制度改革提速。中新网 2004年12月29日。

<http://www.china.com.cn/chinese/OP-c/741897.htm>。

[14]做好干部人事制度改革和人才工作要点。《瞭望》2006年41期。

<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFD2006-LWZZ200641014.htm>

[15]中央政治局召开会议研究三农和干部人事改革问题。

<http://www.sina.com.cn> 2004年03月29日19:22 东方网。

[16]干部人事改革由单项突破转向整体推进. 2004-09-13 07:42:38 来源: 人民网.

<http://news.163.com/40913/7/1054Q1HQ0001124T.html>

[17]改革创新 积极稳妥推进干部人事制度改革. 中国网 2004年4月12日.

<http://www.china.com.cn/chinese/zhuanti/dnjid/543077.htm>

[18]党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲全文: 新华网.

<http://news.sina.com.cn/c/2004-04-29/16442434891s.shtml>

[19]突出重点、狠抓落实努力做好新形势下的干部人事工作——张春贤副部长在交通部干部人事工作会议上的总结讲话。

http://www.moc.gov.cn/2006/05buzhang/t20031118_29624.ht。

[20]中央出台“5+1”文件 整体推进干部人事制度改革. 中新网 2004年05月19日。

[21]中央出台“5+1”文件 干部人事制度改革整体推进.

<http://www.sina.com.cn> 2004年05月20日 10:27 江南晚报。

[22]坚持以科学发展观为指导努力开创基层干部管理工作新局面. (责任编辑: 郑春勇(实习)). 2008年08月07日 08:32 来源: [中国共产党新闻网](#)。

[23]以科学发展观为指导, 开创干部工作的新局面. 2004年08月31日 [《定边党建》浏览选项。

[24]中纪委监察部：建立健全惩治和预防腐败的体系.《光明日报》2004 年 11 月 22 日。

[25]胡锦涛强调：标本兼治加大预防腐败工作力度. 新华网 2005 年 1 月 11 日。

[26]吴官正：标本兼治注重预防 从源头上防治腐败. 新华网 2005 年 1 月 13 日。

[27]何勇：确保惩治和预防腐败体系建设取得实效. 新华网 2005 年 1 月 14 日。

[28]吴官正：标本兼治 注重预防 从源头上防治腐败. 新华网 2005 年 01 月 18 日。

[29]新形势下人事工作之探究. 江北区人事局 彭德宣。

[30] 胡锦涛：贯彻干部任用条例 提高选拔任用水平。
<http://news.21cn.com/domestic/gedi/2002-07-23/724639.html>。

[31]在整体推进中不断深化——《深化干部人事制度改革纲要》颁布 5 年来干部人事制度改革进展情况综述.作者：佚名 来源：互联网 发布时间：2008-3-15 18:23. <http://www.4oa.com/bggw/sort02908/sort03056/199337>.

[32]新时期干部人事制度改革的探索. 来源：《学习时报》 来源日期：2006-11-28 本站发布时间：2006-11-28.
<http://www.chinaelections.org/NewsInfo.asp?NewsID=99013>。

[33]不断深化干部人事制度改革.来源：《学习时报》来源日期：2006 - 11-28 本站发布时间：2006-11-28.
<http://www.chinaelections.org/NewsInfo.asp?NewsID=99013>。

[34]干部人事改革 30 年:选人用人不正之风为何屡禁不止.2008 年 06 月 26 日 14:19 来源：《学习时报》。

[35]中组部、人事部印发《公务员录用规定(试行)》.2007 年 01 月 18 日 07:12:17 来源：新华网。

[36]探索创新的 30 年：中国政治体制改革的回顾与前瞻.2008 年 07 月 08 日 14:40:39 来源：人民网。
http://news.xinhuanet.com/politics/2008-07/08/content_8510389.htm

[37] 佚名：关于干部人事制度改革，文章来源：邓小平文选：更新时间：2005-4-18。

[38]试论邓小平党的建设理论特色. 作者：《中国共... 文章来源：《中国共产党》 点击数 547 更新时间：2006-5-18 17: 20: 06 文章录入：admin。

[39] 中国共产党章程（全文）（中国共产党第十六次全国代表大会部分修改，2002 年 11 月 14 日通过）：新华社 2002 年 11 月 18 日。

<http://www.china.com.cn/chinese/2002/Nov/234227.htm>

[40] 中国共产党第十一届中央委员会第三次全体会议公报，来源：人民网。

[41] 中组部要求各级人事部门学好《干部任用条例》：2002年07月22日
来源:新华网。

<http://news.tom.com/Archive/1002/2002/7/22-95137.html>。

[42] 中共中央关于印发《党政领导干部选拔任用工作条例》的通知: 中共中央, 2002年7月9日 新华社 2002年7月23日。

<http://www.china.com.cn/chinese/kuaixun/176998.htm>。

[43] 党政领导干部选拔任用工作条例(全文): (新华社北京7月23日电), 来源: [新华社](#) 2002年7月23日。

<http://www.people.com.cn/GB/shizheng/16/20020723/782504.html>。

[44] 2001年—2005年全国干部教育培训规划(全文): (新华社北京5月10日电) 《人民日报》(2001年05月11日第一版)。

[45] 高法公布并实施新规定 干部人事争议适用劳动法: <http://news.tom.com>
2003年09月06日07时51分 来源:北京晨报 赵中鹏。

[46] 贺国强: 省级干部调整基本结束:《人民日报》2003年09月15日。

<http://www.china.com.cn/chinese/PI-c/403994.htm>。