

30 năm cải cách chế độ cán bộ Trung Quốc BỐN THÀNH TỰU LỚN, BỐN KINH NGHIỆM

TỪ TỤNG ĐÀO,
VƯƠNG ĐỈNH, TRẦN NHÂN VỸ

Để chào mừng thời điểm lịch sử 30 năm cải cách mở cửa đang đến, việc kiên trì hệ thống lý luận XHCN đặc sắc Trung Quốc làm chỉ đạo, đi sâu tổng kết kinh nghiệm thực tiễn của công cuộc cải cách chế độ cán bộ, quán triệt tinh thần Đại hội XVII của Đảng, đi sâu cải cách toàn diện chế độ cán bộ, quán triệt hơn nữa việc thực thi chiến lược nhân tài cường quốc có ý nghĩa lịch sử và ý nghĩa thực tiễn quan trọng.

I. BỐI CẢNH LỊCH SỬ

Lịch sử là một tấm gương. Chúng ta phải tìm hiểu một cách nghiêm túc sự thay đổi sâu sắc của chế độ cán bộ Trung Quốc ngày nay, chính là phải tìm hiểu quá trình hình thành, phát triển của nó. Lịch sử phát triển của chế độ cán bộ Trung Quốc, nhìn chung có thể chia thành 4 thời kỳ:

1. Thời kỳ xây dựng và phát triển

Từ tháng 10-1949 đến năm 1956, nước Trung Quốc mới dưới sự lãnh đạo

của Trung ương ĐCS Trung Quốc đã từng bước hoàn thành sự chuyển đổi từ chủ nghĩa dân chủ mới sang chủ nghĩa xã hội. Để đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ lịch sử này, Trung ương Đảng đã chế định một loạt đường lối, phương châm, chính sách cán bộ tương ứng, xác lập thể chế, chế độ quản lý cán bộ, xây dựng cơ cấu cán bộ từ Trung ương đến địa phương. Hệ thống Đảng và chính quyền các ban ngành, các cấp xoay quanh nhiệm vụ trung tâm là phục hồi và phát triển kinh tế, triển khai công tác cán bộ, bước đầu hình thành đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của cách mạng xã hội chủ nghĩa và công cuộc xây dựng đất nước. Chế độ cán bộ thời kỳ này có ba đặc điểm: *Một là*, thích ứng với kinh tế kế hoạch tập trung cao độ, xây dựng chế độ quản lý cán bộ thống nhất cao dưới sự lãnh đạo của đảng uỷ, mọi cán bộ đều được quản lý tập trung theo mô hình đơn nhất của cán bộ cơ quan Đảng, chính quyền. *Hai là*, thích ứng với nhu cầu phát triển kinh tế xã hội, đội ngũ

cán bộ phát triển nhanh chóng. Cuối năm 1949, tổng số cán bộ toàn quốc có 908.000 người, đến cuối năm 1956 đạt 9.768.000 người, tăng 7,6 lần so với thời gian đầu (không kể giáo viên trung học và tiểu học), bình quân mỗi năm tăng 36%. *Ba là*, kết cấu cán bộ chuyển từ thích ứng với nhu cầu chiến tranh cách mạng sang xây dựng kinh tế, điều động khối lượng lớn cán bộ chuyển sang công tác tại các doanh nghiệp công nghiệp, điều động khối lượng lớn cán bộ trẻ tuổi đi học kiến thức kỹ thuật ở đại học, bắt đầu một đợt điều chỉnh kết cấu lớn trong công tác phát triển đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc.

2. Thời kỳ bước ngoặt tiến lên và hoàn thiện

Từ năm 1957 đến năm 1966, căn cứ vào mục tiêu xây dựng bốn hiện đại hoá do Đại hội VIII của Đảng đề ra, toàn Đảng, toàn dân Trung Quốc tập trung lực lượng phát triển sức sản xuất xã hội chủ nghĩa, đẩy nhanh nhịp độ xây dựng công nghiệp hoá đất nước. Do đó, Trung ương ĐCS Trung Quốc kịp thời điều chỉnh phương châm trong chính sách công tác cán bộ, đề ra mục tiêu nâng cao một cách ổn định tổ chức cán bộ, tinh giản, trao quyền cho cán bộ cơ quan, đào tạo lại cán bộ, bồi dưỡng và đề bạt lực lượng mới, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ vừa hồng vừa chuyên, đưa công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ bước vào một giai đoạn mới. Sau đó, do chịu ảnh hưởng “tả”, công tác cán bộ gặp khó khăn ở những mức độ khác nhau. Nhưng nhìn chung,

công tác cán bộ thời kỳ này đang chuyển hướng tiến lên, hoàn thiện trong thực tiễn, xoay quanh nhu cầu xây dựng kinh tế quy mô lớn, đã bồi dưỡng được đông đảo cán bộ chủ chốt am tường kinh tế, am hiểu quản lý, giỏi văn hoá và kỹ thuật. Số lượng cán bộ thời kỳ này thể hiện đặc điểm hình yên ngựa tăng lên, giảm xuống rồi tăng trở lại, từ 11.327.000 người cuối năm 1960 (tăng 16% so với năm 1956) xuống 10.607.000 người cuối năm 1962 (giảm 8,2% so với năm 1961), sau đó đến cuối năm 1965 lại tăng lên 11.923.000 người (tăng 12,4% so với năm 1962).

3. Thời kỳ thụt lùi

Sự phá hoại của tập đoàn phản cách mạng Lâm Bưu, Giang Thanh và thời gian 10 năm động loạn “Cách mạng văn hoá” đã làm cho công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ bị phá hoại nghiêm trọng. Phần lớn cán bộ bị bức hại, công tác cán bộ rơi vào trì trệ. Cán bộ lãnh đạo bị coi là đi theo con đường đấu tranh tư sản, học giả chuyên gia bị chụp mũ “quyền lực học thuật phản động”, đông đảo cán bộ bị điều về trường cán bộ “7-5” để cải tạo lao động. Ban ngành nhân sự bị bãi bỏ, công tác nhân sự rơi vào trì trệ. Rất nhiều cán bộ bị thẩm tra, cán bộ bị lập án thẩm tra trong cả nước chiếm 17,7% tổng số cán bộ, thêm vào đó số cán bộ chưa bị lập án nhưng bị dả kích và đấu tố chiếm một nửa số cán bộ. Trong thời gian này, Mao Trạch Đông, Chu Ân Lai, đặc biệt là Đặng Tiểu Bình sau khi được phục hồi công tác, đã áp dụng những

biện pháp quyết đoán, chinh đốn ban lãnh đạo, thanh trừ các thế lực bè phái, sử dụng cán bộ lão thành có tính Đảng cao, do đó đã cứu vãn được một số tổn thất. Nhưng do công tác cán bộ đã trì trệ trong một thời gian dài, trình tự công tác cán bộ bị phá hoại, công tác thu nhận cán bộ mất cân bằng nghiêm trọng. Xu hướng “lấy công nhân thay cán bộ”, lấy nông dân thay cán bộ” tăng lên, khiến cho số lượng cán bộ tăng đột biến, tổ chức cán bộ giảm sút nghiêm trọng. Đến cuối năm 1976, tổng số cán bộ trong cả nước là 16.158.000 người, tăng 25% so với năm 1971.

4. Thời kỳ dẹp loạn và cải cách mở cửa

Sau khi đập tan “bè lũ bốn tên” năm 1976, công tác cán bộ cũng như các mặt trận khác bắt đầu bước vào thời kỳ lịch sử quan trọng là dẹp loạn phản chính, chuẩn bị bước vào cải cách mở cửa. Xét về ý nghĩa nào đó, dẹp loạn phản chính là sự chuẩn bị tư tưởng, dư luận và tổ chức cho cải cách mở cửa, là lời mở đầu của cải cách mở cửa.

Dẹp loạn phản chính trong công tác cán bộ trước hết bắt đầu từ việc thực hiện chính sách cán bộ. Thời kỳ “Cách mạng văn hoá”, Lâm Bưu và “bè lũ bốn tên” đã tạo ra hàng loạt vụ án oan, sai. Số cán bộ bị lập án thẩm tra lên đến hơn 2.300.000 người, có người thậm chí còn bị bức hại đến chết. Căn cứ vào những kết luận và xử lý của Trung ương yêu cầu cải chính về những lời nói không đúng sự thật, những điều không đúng

đến, triển khai công tác bình phản án oan, án sai quy mô lớn. Sau năm 1978, Trung ương quyết định từng bước phục hồi cơ cấu công tác nhân sự các cấp, ra sức tăng cường đội ngũ quản lý cán bộ; chinh đốn hiện tượng “lấy công nhân thay cán bộ”, thí điểm chế độ thi tuyển cán bộ; tăng cường quản lý đội ngũ cán bộ; tạo nền tảng toàn diện cho cải cách mở cửa.

II. LỊCH TRÌNH CẢI CÁCH

Hội nghị Trung ương 3 khoá XI của ĐCS Trung Quốc đã xác lập lại đường lối tư tưởng, đường lối chính trị và đường lối tổ chức Mác-xít, chuyển trọng tâm công tác vào xây dựng hiện đại hoá xã hội chủ nghĩa. Hội nghị còn nhấn mạnh, phải “tăng cường quyền hạn và chức trách của nhân viên quản lý và cơ quan quản lý”, “nghiêm túc thực hiện chế độ thi cử, thưởng phạt, thăng chức giáng chức”, từ đó khơi dòng cho công tác cải cách chế độ cán bộ. Phân tích nội dung, tiến trình cải cách, có thể chia quá trình cải cách chế độ cán bộ Trung Quốc 30 năm qua thành ba giai đoạn.

Giai đoạn thứ nhất từ năm 1978 đến năm 1986. Giai đoạn này chủ yếu là cải cách thể chế quản lý cán bộ quá tập trung, nới lỏng quyền hạn quản lý cán bộ, xây dựng chế độ quản lý cán bộ cụ thể theo yêu cầu của công cuộc xây dựng bốn hiện đại hoá cầu.

Sau Hội nghị Trung ương 3 khoá XI, Đặng Tiểu Bình nhiều lần nhấn mạnh, phải cải cách thể chế quản lý quyền lực

quá tập trung, nỗ lực tinh giản bộ máy hành chính kinh tế các cấp, thực hiện phân cấp, phân công người phụ trách; nhấn mạnh giải quyết vấn đề đường lối tổ chức, tức là giải quyết vấn đề kế nhiệm của lớp trẻ, giải quyết vấn đề chế độ hưu trí và cơ cấu công kênh, đẩy nhanh việc thực hiện “cách mạng hoá, trẻ hoá, tri thức hoá, chuyên môn hoá” đội ngũ cán bộ.

Cải cách cơ cấu Quốc vụ viện năm 1982 dưới sự lãnh đạo của Đặng Tiểu Bình, thực tế là một đợt cải cách chế độ cán bộ và thể chế quản lý sâu sắc. Trong đợt cải cách cơ cấu này, *một là* cải cách thể chế lãnh đạo, giảm bớt số chức vụ phó thủ tướng, thiết lập uỷ viên quốc vụ, hình thành chế độ quyết sách Uỷ ban Thường vụ bao gồm thủ tướng, uỷ viên quốc vụ và Ban thư ký, tăng cường chế độ lãnh đạo tập thể thống nhất và phân công phụ trách, nâng cao hiệu quả công tác. *Hai là*, bãi bỏ chế độ cán bộ suốt đời, thiết lập chế độ về hưu, quy định tuổi về hưu của chức trưởng các bộ là 65 tuổi, chức phó và cấp sở là 60 tuổi, thúc đẩy việc thực hiện “bốn hoá” đội ngũ cán bộ và chuyển giao cán bộ cũ - mới. *Ba là*, tinh giản nhân viên cơ quan, Quốc vụ viện từ 100 người xuống còn 60 người, chức vụ trưởng, phó của ban lãnh đạo cấp bộ từ 3 đến 5 người, chức vụ trưởng, phó của các sở trong bộ là 2 đến 3 người. Biên chế trong Quốc vụ viện từ hơn 51.000 người giảm xuống 38.300 người, tinh giản 25%. Đợt cải cách cơ quan

Quốc vụ viện này đã mở ra một luồng gió cải cách chế độ nhân sự, tổ chức quy mô từ trên xuống dưới.

Một trọng điểm khác của cải cách trong giai đoạn này chính là giải quyết vấn đề thể chế quản lý cán bộ quá tập trung. Từ lâu, Trung Quốc luôn thực hiện thể chế quản lý cán bộ tập trung cao độ và mô hình quản lý đơn nhất tương thích với nền kinh tế kế hoạch. Trung ương và đảng uỷ tỉnh, thành, khu quản lý cán bộ theo hai cấp, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp cơ bản không có quyền quản lý cán bộ. Thể chế này đã ảnh hưởng đến việc thực hiện quyền tự chủ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, gây cản trở đến sự phát triển kinh tế - xã hội. Đúng như Diệp Kiếm Anh thay mặt Trung ương ĐCS Trung Quốc đã chỉ ra trong bài phát biểu chúc mừng 30 năm thành lập nước Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa: “Hiện nay chế độ cán bộ Trung Quốc tồn tại nhiều khiếm khuyết nghiêm trọng, không chỉ bất lợi cho việc phát hiện, tuyển chọn và bồi dưỡng nhân tài, bất lợi cho việc trẻ hoá và chuyên môn hoá đội ngũ cán bộ, mà còn làm mai một và lãng phí rất nhiều nhân tài, cần phải nghiêm túc tiến hành cải cách”. Do đó, Ban Tổ chức Trung ương liên tiếp đề ra các văn kiện như *ý kiến về việc cải cách chế độ cán bộ*, đồng thời tiến hành thí điểm. Trên cơ sở đó, năm 1983, Trung ương ĐCS Trung Quốc quyết định cải cách thể chế quản lý cán bộ, cải cách hiện tượng tập trung quá độ

quyền lực. *Một là*, nói lỏng quyền hạn quản lý cán bộ, thực hiện thể chế quản lý một cấp, phân tầng quản lý, phân tầng trách nhiệm. *Hai là*, điều chỉnh và cải tiến biện pháp quản lý cán bộ, thay đổi tình trạng phân công bất hợp lý, đầu mối các cấp quá nhiều, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm phức tạp, chức trách không rõ ràng, đùn đẩy cho nhau; nâng cao hiệu quả quản lý cán bộ. *Ba là*, bắt đầu tiến hành tìm tòi phương thức quản lý phân loại cán bộ. Căn cứ vào tình hình khác nhau của cơ quan, doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tìm tòi thể chế quản lý nhân sự của đơn vị doanh nghiệp, sự nghiệp phối hợp tương ứng với chế độ giám đốc, trưởng phòng chịu trách nhiệm, đề xuất việc nói lỏng quản lý đối với nhân viên kỹ thuật, chuyên viên, thúc đẩy quá trình luân chuyển hợp lý nhân viên kỹ thuật trong phạm vi nhất định, khuyến khích nhân viên kỹ thuật về nông thôn, đến doanh nghiệp hướng trấn làm việc. *Bốn là*, bắt đầu xây dựng chế độ cán bộ dự bị, thúc đẩy hơn nữa việc chuyển giao cán bộ cũ - mới và xây dựng “bốn hóa” đội ngũ cán bộ. *Năm là* tăng cường và cải thiện quản lý vĩ mô đối với công tác cán bộ, đảm bảo cải cách tiến hành thuận lợi.

Giai đoạn hai từ năm 1987 đến năm 1999, tiến hành cải cách toàn diện đối với chế độ cán bộ.

Tại Đại hội XIII của ĐCS Trung Quốc triệu tập năm 1987, trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm cải cách chế độ cán bộ,

Trung ương Đảng đã xác lập tư tưởng chỉ đạo, nội dung cụ thể và trọng điểm trước mắt trong việc cải cách toàn diện chế độ cán bộ, tức “ba cải cách”, “ba xây dựng”. Cụ thể là “cải cách hiện trạng quản lý đơn nhất, tập trung, xây dựng thể chế quản lý phân loại khoa học; cải cách hiện trạng lấy mô hình đơn nhất của cán bộ Đảng, chính quyền để quản lý tất cả nhân viên, hình thành chế độ quản lý nhân sự có đặc điểm riêng; cải cách hiện trạng thiếu dân chủ, pháp chế, thực hiện quản lý theo pháp luật và giám sát công khai cán bộ”. Nhấn mạnh “trọng điểm của cải cách chế độ cán bộ là xây dựng chế độ công chức nhà nước”. Dưới sự chỉ đạo của tinh thần Đại hội XIII, cả nước đã đẩy lên cao trào cải cách toàn diện chế độ cán bộ. *Điều lệ tạm thời về công chức nhà nước* đã trải qua 8 năm trưng cầu ý kiến nhân dân, nhiều lần sửa đổi, cuối cùng, Trung ương Đảng, Quốc vụ viện Trung Quốc đã phê chuẩn ban hành thực thi chính thức năm 1993. Đồng thời, trên cơ sở thí điểm ở 6 ban ngành của Quốc vụ viện, 2 thành phố, kết hợp cải cách cơ cấu và cải cách chế độ tiền lương, chế độ công chức đã được tiến hành toàn diện trong cả nước. Hệ thống Đảng cũng như các cơ quan Đại hội đại biểu nhân dân, chính hiệp lần lượt thực hiện hoặc tham khảo thực hiện *Điều lệ nhân viên công tác trong cơ quan Đảng* hoặc *Điều lệ tạm thời công chức nhà nước*. Đây là một đợt cải cách toàn diện đối với chế độ cán bộ truyền thống,

là bước khởi đầu quan trọng cho công tác quản lý cán bộ theo pháp luật, có ý nghĩa quan trọng trong lịch sử công tác cán bộ.

Cải cách toàn diện chế độ cán bộ còn thể hiện ở việc triển khai toàn diện cải cách chế độ nhân sự của đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp. Theo nguyên tắc về phân loại quản lý của Đại hội XIII, doanh nghiệp quốc hữu, đơn vị sự nghiệp căn cứ vào tình hình thực tế của mình để triển khai rộng rãi cải cách chế độ cán bộ. Doanh nghiệp kết hợp hoàn thiện kết cấu xử lý pháp nhân công ty, đi sâu cải cách chế độ nhân sự trong nội bộ doanh nghiệp, hoàn thiện cơ chế tuyển người, dùng người, nhanh chóng xây dựng đội ngũ nhân tài quản lý kinh doanh, từng bước xây dựng chế độ nhân sự doanh nghiệp hiện đại phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp.

Đơn vị sự nghiệp kết hợp cải cách thể chế quản lý, triển khai lâu dài, rộng rãi cải cách chế độ cán bộ. Trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm các địa phương, Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Nhân sự đã ban hành *ý kiến về việc nhanh chóng cải cách chế độ cán bộ*, sắp xếp cụ thể cho cải cách, đề ra yêu cầu cụ thể. Các đơn vị sự nghiệp bắt đầu thúc đẩy chế độ mới, sử dụng rộng rãi, xây dựng chế độ quản lý cương vị công tác, hoàn thiện chế độ nhân viên về hưu, thúc đẩy toàn diện cải cách trên các phương diện, đạt được thành tựu rõ rệt.

Giai đoạn ba từ năm 2000 đến nay, bắt đầu đi sâu cải cách toàn diện.

Cuối những năm 1990 thế kỷ XX, công cuộc cải cách thể chế kinh tế Trung Quốc đã đạt được những tiến triển quan trọng, chính thức gia nhập WTO, các phương diện quản lý kinh tế bắt kịp quỹ đạo của thế giới, cải cách thể chế chính trị lấy chính trị dân chủ làm hạt nhân và các hạng mục cải cách xã hội được triển khai tích cực, điều này đặt ra yêu cầu mới cho việc cải cách chế độ cán bộ. Theo yêu cầu khách quan, năm 2000, Trung ương Đảng ban hành *Cương yếu đi sâu cải cách chế độ cán bộ*, yêu cầu xây dựng chế độ thích ứng với công cuộc xây dựng kinh tế, chính trị, văn hoá xã hội chủ nghĩa đặc sắc Trung Quốc. Theo yêu cầu cụ thể của việc đi sâu cải cách, đồng thời trên cơ sở thí điểm, năm 2000, Trung ương ĐCS Trung Quốc ban hành *Điều lệ công tác tuyển chọn, sử dụng lãnh đạo Đảng, chính quyền*. Sau đó năm 2004 lại ban hành 5 văn bản pháp quy như *Quy định tạm thời về công tác công khai tuyển chọn cán bộ lãnh đạo Đảng, chính quyền*, tạo ra một cách hiệu quả cơ chế khuyến khích cạnh tranh, quy phạm hoạt động thông thường của lãnh đạo Đảng, chính quyền, thúc đẩy việc cán bộ lãnh đạo có thể lên, có thể xuống, có thể vào, có thể ra, mở rộng quyền được biết thông tin, quyền tham gia, quyền lựa chọn và quyền giám sát đối với công tác tuyển chọn, sử dụng cán bộ của đảng viên và quần chúng, thúc đẩy có hiệu quả việc thực hiện các biện pháp cải cách như dân chủ v.v..., thúc đẩy tiến trình dân chủ hoá công tác

tuyển chọn, sử dụng cán bộ, nâng cao trình độ dân chủ hoá của công tác cán bộ. Trên cơ sở kinh nghiệm đi sâu cải cách toàn diện và thực hiện tốt công tác khởi thảo luật lâu nay, tháng 4-2005, Hội nghị lần thứ XV Ủy ban thường vụ Đại hội Đại biểu toàn quốc khoá X đã thẩm định thông qua *Luật công chức nước Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa*, Chủ tịch nước Hồ Cẩm Đào ký Lệnh số 39, chính thức ban hành Luật công chức, đồng thời quyết định bắt đầu thực thi từ ngày 1-1-2006. *Luật Công chức* là luật quan trọng đầu tiên về công tác cán bộ Trung Quốc, là biện pháp chung trong công tác quản lý cán bộ, bổ sung cho những chỗ trống của lịch sử, có ý nghĩa cột mốc quan trọng trong tiến trình pháp chế hoá công tác cán bộ, cho thấy chế độ cán bộ Trung Quốc đã bắt đầu bước vào quỹ đạo khoa học hoá, dân chủ hoá, pháp chế hoá.

III. THÀNH TỰU TO LỚN

Nhìn lại lịch trình 30 năm qua, có thể thấy những thay đổi sâu sắc và những thành tựu to lớn của chế độ cán bộ Trung Quốc. Có “bốn thành tựu lớn”: *một là*, sáng tạo lý luận nhân tài đặc sắc Trung Quốc trong thực tiễn cải cách; *hai là*, xây dựng chế độ cán bộ dân chủ, khoa học, pháp trị thích ứng với nền kinh tế, chính trị, văn hoá xã hội chủ nghĩa; *ba là*, hình thành môi trường tốt đẹp có lợi cho sự phát triển nhân tài; *bốn là*, cơ bản hình thành một đội ngũ nhân tài quy mô lớn, tố chất cao xuất hiện trên mọi lĩnh vực.

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

Đây là sản phẩm kết hợp giữa trí tuệ của ba thế hệ lãnh đạo của Đảng và Trung ương Đảng do Hồ Cẩm Đào làm Tổng Bí thư với trí tuệ của quần chúng nhân dân; giữa lý luận nhân tài của chủ nghĩa Mác với thực tiễn cải cách chế độ cán bộ của Trung Quốc, là một thành quả quan trọng trong tiến trình Trung Quốc hoá lý luận nhân tài của chủ nghĩa Mác, có ý nghĩa chỉ đạo sâu xa và giá trị lý luận quan trọng đối với công tác cán bộ của Trung Quốc. Thời kỳ đầu cải cách chế độ cán bộ, 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.” “Không dùng tư tưởng, quan niệm mới để kế thừa phát triển chủ nghĩa Mác thì không phải là người Mác-xít chân chính”. Ông nhấn mạnh, tình hình do con người tạo ra, không có nhân tài thì không xây dựng được bốn hiện đại hoá; 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; muốn 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 thích ứng với công cuộc xây dựng kinh tế, chính trị, văn hoá 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 kim chỉ nam lý luận căn bản cho công cuộc cải cách chế độ cán bộ Trung Quốc. Quan sát, xem xét một cách tỉnh táo, hệ thống, chúng ta sẽ thấy rằng, lý luận nhân tài đặc sắc Trung Quốc đã trở thành một hệ thống lý luận hoàn chỉnh, thống nhất. 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 bảo đảm 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 của công tác nhân tài trong

thời kỳ mới. Những câu hỏi này trở thành lý luận nhân tài của thời đại kinh tế tri thức và thời kỳ mới của xây dựng hiện đại hoá xã hội chủ nghĩa, tức là lý luận nhân tài đặc sắc Trung Quốc.

Thứ hai, bước đầu xây dựng thể chế, cơ chế quản lý cán bộ thích ứng với nền kinh tế, chính trị, văn hoá xã hội chủ nghĩa đặc sắc Trung Quốc

Mục tiêu chung của cải cách chế độ cán bộ là 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 ĐCS 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 mới bước vào đội ngũ công chức đến khi thăng chức, dẫn đến cơ chế cạnh tranh, thúc đẩy sự cạnh tranh của nhân tài. 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 hoá, trình tự hoá 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 v.v... để

từng bước thực hiện quy phạm hoá và chế độ hoá việc tuyển chọn sử dụng, khảo hạch giám sát cán bộ lãnh đạo. Thông qua việc hoàn thiện chế độ 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 để 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 hoá 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 lãnh đạo của các bộ ngành quan trọng, các chức vụ then chốt đã được thực hiện theo 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.

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 v.v..., 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 không giống nhau; công tác cán bộ bắt đầu bước vào quỹ đạo dân chủ hoá, khoa học hoá, pháp chế hoá.

Thứ ba, bước đầu tạo môi trường xã hội có lợi cho cạnh tranh nhân tài 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 hoá 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.

Thứ tư, cơ bản xây dựng được một đội ngũ nhân tài quy mô lớn, tố chất cao, xuất hiện trên mọi lĩnh vực.

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 (trên mọi lĩnh vực chuyên ngành), tố chất cao, cơ bản đáp ứng nhu cầu xây dựng hiện đại hoá 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 việc làm. 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 (gấp 4 lần) so với trước cải cách (cuối năm 1977), 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.

IV. MỘT VÀI KINH NGHIỆM TRONG CÔNG TÁC CẢI CÁCH CHẾ ĐỘ CÁN BỘ

Kinh nghiệm 30 năm cải cách chế độ cán bộ, tập trung chủ yếu ở bốn điểm sau:

1. Cải cách chế độ cán bộ cần phải thích ứng với cải cách thể chế kinh tế

Chế độ cán bộ là bộ phận tổ thành quan trọng của thể chế kinh tế và thể chế chính trị. Cải cách chế độ cán bộ cần phải kết hợp với cải cách thể chế kinh tế, thể chế chính trị. Lịch sử cải cách đã cho chúng ta biết, cải cách chế độ cán bộ ra đời cùng với cải cách thể chế kinh tế. Thời kỳ đầu của cải cách kinh tế, Trung ương đã đề xuất phải nới lỏng quyền lực, “cởi trói” cho doanh nghiệp, trả lại quyền kinh doanh sản xuất cho doanh nghiệp. Trong bối cảnh đó, doanh nghiệp đề xuất phải có quyền dùng người, quyền phân phối tương ứng. Do đó, Trung ương quyết định cải cách thể chế quản lý cán bộ, chuyển quản lý hai cấp thành quản một cấp, doanh nghiệp tự quản nhân viên. Đó là “hai điều chỉnh” trong công tác nhân sự, nghĩa là điều chỉnh thể chế quản lý nhân sự thích ứng với kinh tế kế hoạch sang thể chế quản lý nhân sự đồng bộ với kinh tế thị trường; điều chỉnh quản lý nhân sự truyền thống sang khai phát nguồn nhân tài mang tính chỉnh thể. Ngay cả trong quyết định xây dựng thể chế kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa do Trung ương đề xuất, việc đi sâu triển khai cải cách thể chế kinh tế cũng lập tức được đưa ra. Hoặc như, nguyên tắc phân loại quản lý nhân sự do Đại hội XIII của Đảng đề xuất, sau đó được Đại hội XIV nhấn mạnh một lần nữa cũng được coi là kết quả của chế độ quản lý cán bộ phát triển nhanh chóng trong kinh tế thị trường, chức năng của

doanh nghiệp nhà nước, đơn vị sự nghiệp từng bước được phân tách; của yêu cầu đáp ứng đặc sắc riêng của doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp. Do đó, cải cách chế độ cán bộ phải tập trung xoay quanh cục diện cải cách thể chế kinh tế và thể chế chính trị, sự tiến lên hay trì trệ của nó cũng đều ảnh hưởng đến sự phát triển của kinh tế, xã hội. Đây là một kinh nghiệm quan trọng trong cải cách chế độ cán bộ, nhân sự.

2. Giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa kế thừa và sáng tạo, cải cách và ổn định

Kế thừa và sáng tạo, cải cách và ổn định là một quá trình vận động mâu thuẫn. Cải cách chế độ cán bộ của Trung Quốc ngày nay không phải xây dựng trên cơ sở lật đổ chế độ cũ, mà là trên cơ sở kế thừa, dưỡng cảm sáng tạo. Cải cách những chế độ không phù hợp với sự phát triển của kinh tế - xã hội hiện nay, với những điều hợp lý trong chế độ hiện có, như nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, đường lối quần chúng trong quản lý cán bộ, nguyên tắc sử dụng người hiền tài, tài đức kiêm toàn, v.v... không thể phủ nhận, cần phải kế thừa, phát huy. Phải kết hợp nhu cầu xây dựng kinh tế thị trường và chính trị dân chủ hiện nay, tăng cường cải tiến và hoàn thiện; đối với chế độ quản lý tương ứng với kinh tế kế hoạch, trở ngại cho sự phát triển của kinh tế thị trường, như thể chế quản lý tập trung cao độ, hình thức quản lý đơn nhất cần phải tiến hành cải cách và sáng tạo. Có như vậy công tác cán bộ mới không ngừng tiến lên, liên tục phát triển.

Sự sáng tạo, cải cách của chế độ cán bộ luôn luôn liên quan đến tư tưởng con người, liên quan đến lợi ích của rất nhiều người. Trong thời kỳ chuyển đổi hình thức xã hội, sự phát triển và hoàn thiện của thị trường, sự chuyển biến quan niệm của mọi người, sự kiện toàn, hoàn thiện của bản thân chế độ cán bộ đều cần phải có một quá trình. Do đó, trong quá trình cải cách chế độ cán bộ cần phải giải quyết đúng đắn mọi mối quan hệ, đặc biệt là quan hệ giữa cải cách và ổn định, kết hợp giữa sắp xếp mục tiêu tổng thể với thực thi từng bước, kết hợp giữa tính giai đoạn và tính liên tục, đặt cải cách trong phạm vi trách nhiệm nhà nước, dư luận xã hội và niềm tin quần chúng có thể chấp nhận được, có lợi cho sự ổn định hài hòa của xã hội.

3. Kiên trì nguyên tắc cạnh tranh công bằng, pháp chế dân chủ

Cạnh tranh công bằng là một nguyên tắc quan trọng của chế độ cán bộ. Nó là sự thể hiện cụ thể của chính trị dân chủ xã hội chủ nghĩa trong chế độ cán bộ, xuyên suốt toàn bộ quá trình, mọi hạng mục cải cách, mọi khâu của cải cách chế độ cán bộ. Mục tiêu căn bản là tăng cường sức sống của chế độ, tạo cơ hội phát triển bình đẳng nhiều hơn, tốt hơn cho quần chúng nhân dân, thúc đẩy cạnh tranh nhân tài ưu tú, thực hiện mục tiêu mọi người đều có thể trở hết tài năng, mọi người đạt được điều mình mong muốn, hết sức phát huy tính tích cực, tính sáng tạo của cán bộ. Trong quá trình cải cách chế độ cán bộ cần kiên trì nguyên tắc cạnh tranh công bằng. *Một là,*

chế độ pháp luật phải xác định và thể hiện quần chúng nhân dân có quyền tham gia bình đẳng vào công tác cán bộ; *hai là*, thực hiện công khai điều kiện nhậm chức của cán bộ, công khai thông báo thi tuyển, công khai thành tích thi tuyển, công khai sử dụng cán bộ; *ba là*, Nhà nước thông qua pháp luật để bảo vệ môi trường cạnh tranh công bằng và quyền lợi hợp pháp của quần chúng nhân dân trong cạnh tranh.

Dân chủ là sự phát triển của đường lối quần chúng trong công tác cán bộ, pháp chế là bảo đảm căn bản thể hiện công tác cán bộ quản lý theo pháp luật, cả hai cấu thành hạt nhân của chế độ cán bộ, là một tiêu chí quan trọng của pháp chế hoá, khoa học hoá chế độ cán bộ. Do đó, cải cách chế độ cán bộ phải kiên trì đưa dân chủ, pháp chế xuyên suốt mọi khâu, từ đầu đến cuối quá trình cải cách, trở thành mục tiêu quan trọng của cải cách. Thực hiện dân chủ, pháp chế, một mặt công tác cán bộ phải có luật pháp để dựa, quản lý theo pháp luật, vi phạm pháp luật phải bị truy cứu, tất cả các khâu tuyển dụng, thi cử, thăng chức, bồi dưỡng, tiền lương, phúc lợi, nghỉ hưu, v.v... đều phải có quy định pháp luật nghiêm minh, đồng thời tiến hành quản lý theo trình tự và quy định pháp quy. Mặt khác, nhân viên công tác cần phải theo quy định pháp luật, thực thi quyền lực, thực thi chức trách, làm việc theo pháp luật. Sự hình thành hệ thống pháp luật pháp quy với Luật Công chức làm hạt nhân giúp cho công tác cán bộ của Trung Quốc bắt đầu bước vào quỹ đạo dân chủ, pháp trị.

4. Kiên trì nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, Đảng quản lý nhân tài

Đảng quản lý cán bộ, Đảng quản lý nhân tài là nguyên tắc căn bản không thể dao động trong công tác cán bộ Trung Quốc. Cải cách chế độ cán bộ chính là nhằm tăng cường và cải thiện sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, chứ không phải là rũ bỏ, làm yếu hoặc mờ nhạt sự lãnh đạo của Đảng. Trong thực tiễn cải cách, Trung Quốc kiên trì nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, Đảng quản lý nhân tài, đã hình thành chế độ, trình tự và phương pháp cụ thể. Kinh nghiệm thực tiễn đã chứng minh, kiên trì nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, Đảng quản lý nhân tài cần phải: *một là*, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cải cách chế độ cán bộ, cải cách thể chế quản lý tập trung cao độ và mô hình quản lý đơn nhất, thực hiện phân loại quản lý. *Hai là*, thực hiện tốt việc tổng kết kinh nghiệm quản lý, thông qua một trình tự nhất định, chuyển hoá thành pháp luật, pháp quy quản lý cán bộ, thực hiện quản lý theo pháp luật. *Ba là*, đề cử và quản lý cán bộ, nhân tài quan trọng. *Bốn là*, thực hiện mô hình quản lý cụ thể, tức là đảng uỷ lãnh đạo thống nhất, ban ngành tổ chức nắm tổng thể, các ban ngành hữu quan như nhân sự tự quản lý, phối hợp chặt chẽ, đồng đảo lực lượng xã hội tham gia vào cục diện mới của công tác cán bộ nhân tài. Thực hiện được bốn điểm này phải kiên trì và thực hiện nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ, Đảng quản lý nhân tài.

Người dịch: ĐẶNG THUY HÀ