



VỀ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC VÀ CƠ QUAN QUẢN LÝ CÔNG CHỨC Ở BRU-NÂY

TS. NGÔ THÀNH CAN

Bộ Nội vụ

Bru-nây là một quốc gia không lớn nhưng giàu có trong số các nước thuộc Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN). Đạo Hồi là quốc giáo. Dân số khoảng 348.000 người, được phân bố trên diện tích 5.765 km² với tỉ lệ tăng dân số hàng năm khoảng 2,3%; người Malai là chủ yếu, chiếm khoảng 74% dân số. Tiếng Malai là quốc ngữ nhưng tiếng Anh được sử dụng rộng rãi ở Bru-nây. Dân số trong độ tuổi lao động (từ 20-54 tuổi), chiếm khoảng 55,2% và tuổi thọ trung bình khoảng trên 74 tuổi. Thu nhập bình quân đầu người của Bru-nây được xếp vào loại rất cao trên thế giới.

Năm 1888, Bru-nây trở thành nước bảo hộ của Anh với "Hiệp ước bảo hộ". Năm 1959, Bru-nây công bố Hiến pháp riêng, quyền lực nhà nước do nhà Vua nắm giữ nhưng một số lĩnh vực vẫn do người Anh quản lý như quốc phòng, an ninh và đối ngoại. Đến năm 1971, quyền tự chủ của Bru-nây mới được xác lập và giành được độc lập hoàn toàn về chính trị vào năm 1984. Hiến pháp năm 1984 tiếp tục củng cố chế độ quân chủ.

Bru-nây có hệ thống hành chính nhà nước độc đáo, pha trộn giữa hệ thống hành chính theo kiểu phương Tây và

quân chủ truyền thống. Quốc vương là người đứng đầu Nhà nước, nắm quyền lực tối cao của Nhà nước. Chính phủ là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất. Từ khi giành được độc lập, Quốc vương kiêm giữ chức Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Quốc phòng. Hiện nay, Chính phủ Bru-nây có 12 bộ và cơ quan ngang bộ gồm: Bộ Ngoại giao, Bộ Nội vụ, Bộ Công nghiệp và Tài nguyên, Bộ Phát triển, Bộ Y tế, Bộ Quốc phòng, Bộ Tài chính, Bộ Giáo dục, Bộ Tôn giáo, Bộ Văn hoá, thanh niên và thể thao, Bộ Thông tin và Văn phòng Thủ tướng. Một số người giữ chức bộ trưởng của nhiều bộ. Thư kí thường trực có nhiệm vụ điều hành hoạt động của mỗi bộ.

1. Đội ngũ công chức.

Đội ngũ công chức Bru-nây có khoảng 39.000 người, chiếm gần 40% lực lượng lao động của quốc gia và hơn một nửa là công chức nữ.

Đội ngũ này được chia thành 7 ngạch theo các ngành nghề chuyên môn¹: ngạch hành chính; chuyên môn, kĩ thuật và điều hành; y tế; tôn giáo; ngoại giao; giáo dục và các ngạch khác như thư kí, trợ lý hành chính, văn thư, trực điện thoại, lao công, nhân viên đưa thư, nhân viên cường chế và nhân viên thư viện.

Đội ngũ công chức được chia thành 5 nhóm trên cơ sở các bậc lương:

Nhóm I: những người có vị trí cao và bậc quản lý cao cấp, chiếm khoảng trên 1%, nhóm này chủ yếu do đề bạt.

Nhóm II: những người có trình độ chuyên môn và quản lý hành chính, chiếm khoảng 10% và bằng cấp được đào tạo ở bậc đại học, sau đại học.

Nhóm III: những người làm giám sát, điều hành, kỹ thuật cao, chiếm khoảng 21% và có văn bằng đào tạo về chuyên môn sau khi tốt nghiệp phổ thông.

Nhóm IV: những người làm nhân viên thư ký và kỹ thuật, chiếm khoảng trên 31%, có trình độ tốt nghiệp phổ thông trung học và tương đương.

Nhóm V: những nhân viên văn phòng và kỹ thuật bậc thấp, chiếm khoảng 36%, đã tốt nghiệp phổ thông trung học cơ sở và tương đương.

Đội ngũ công chức ở Bru-nây được phát triển nghề nghiệp hoàn toàn dựa trên cơ sở thành tích đạt được trong công việc, xem xét tới khả năng thực hiện công việc, trình độ và kinh nghiệm công tác.

Trong thực thi chức trách của mình, công chức Bru-nây phải tuân theo *11 nhóm các giá trị đạo đức nghề nghiệp* trong công vụ, cụ thể²: trong sạch, trung thực và trung thành; hiệu quả, nhanh chóng và chính xác; cẩn thận và quý trọng thời gian; có kiến thức, sáng tạo và tinh thần đổi mới; cam kết, cởi mở và có trách nhiệm; độ lượng, kiên nhẫn và lịch sự; năng suất và thi đua; gương mẫu; đoàn kết, trao đổi và chủ động tham gia; chân phương, đúng mực; chu đáo, nhiệt tình.

Những giá trị đạo đức nghề nghiệp nêu trên được xem xét như là những nội

dung cơ bản để công vụ trở nên hiệu quả, chuyên nghiệp, hiệu lực, trung thành với Quốc vương và Chính phủ.

Công tác ĐT, BD công chức được coi trọng. Đào tạo được xác định là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong kế hoạch phát triển nguồn nhân lực. Công chức được phép tham gia các khoá ĐT, BD ở trong nước cũng như ở ngoài nước. Bộ phận đào tạo công chức chăm lo việc ĐT, BD công chức, chịu trách nhiệm xem xét những đề nghị về ĐT, BD của lãnh đạo các đơn vị. Bộ trưởng quyết định cho phép công chức được ĐT, BD ở ngoài nước với thời gian từ 1 tháng trở lên.

Đào tạo công chức ở Bru-nây có bốn loại phổ biến: đào tạo tại chức (full service training), được phép nghỉ để đi học (study leave), nghỉ để đi học không hưởng lương (no pay leave) và đào tạo ngắn hạn (30 or less days courses).

Đào tạo tại chức là hình thức được quy định chặt chẽ, người tham gia khoá học được hưởng toàn bộ tiền lương hàng tháng, các khoản phụ cấp và chi phí cho khoá học. Công chức được cử đi học phải thỏa mãn 2 điều kiện: nội dung khoá học phải liên quan trực tiếp đến nhiệm vụ, trách nhiệm của công chức; phải đáp ứng nhu cầu đào tạo của cơ quan và thủ trưởng đơn vị phải xác nhận điều đó.

Được phép nghỉ để đi học là hình thức chỉ áp dụng cho công chức nhóm I, II, III, những người có hợp đồng dài hạn cố định hoặc làm theo tháng với thâm niên từ 3 năm trở lên. Người tham gia khoá học được hưởng toàn bộ tiền lương hàng tháng, các khoản phụ cấp, chi phí cho khoá học và phải thỏa mãn 2 điều kiện: việc đi học không làm ảnh hưởng đến kết quả công tác của cơ quan; các khoá học

NHÌN RA NƯỚC NGOÀI

chỉ kéo dài dưới 3 năm.

Nghỉ để đi học không hưởng lương là loại hình đào tạo phổ biến cho tất cả công chức, những người có hợp đồng dài hạn cố định hoặc làm theo tháng với thâm niên từ 3 năm trở lên. Người tham gia khoá học không được hưởng tiền lương hàng tháng, nhưng được hưởng các khoản phụ cấp cho việc ăn ở và chi phí cho khoá học. Công chức được nghỉ để đi học phải thỏa mãn 2 điều kiện: việc đi học không làm ảnh hưởng đến kết quả công tác của cơ quan; các khoá học là đào tạo cử nhân.

Đào tạo ngắn hạn (dưới 1 tháng) là dạng ĐT, BD nhằm tăng cường năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức và các chế độ, chính sách mà người tham gia khoá học được hưởng giống như người tham gia vào khoá học tại chức.

Trong đào tạo có sự phân công trách nhiệm quản lý đối với đối tượng đào tạo, ví dụ: Viện Công vụ (thuộc Cục Công vụ) có trách nhiệm ĐT, BD các nhà quản lý và giám sát. Các bộ, ngành có nhiệm vụ ĐT, BD tại chỗ cho công chức thuộc nhóm IV, V và công chức chuyên môn thuộc quyền quản lý.

2. Cơ quan quản lý công chức.

Văn phòng Thủ tướng, Bộ Tài chính và Cục Công vụ là ba cơ quan trung ương của nền công vụ Bru-nây. Ngoài ra, còn có các cơ quan độc lập như Ủy ban Công vụ và Viện Công vụ có trách nhiệm đào tạo và quản lý công chức. Theo quy định hiện nay, việc quản lý nguồn nhân lực trong công vụ thuộc về ba cơ quan là Ủy ban Công vụ (the Public Service Commission), Cục Công vụ (the Public Service Department) và các bộ, ngành³.

- Ủy ban Công vụ là cơ quan độc lập được thành lập từ năm 1962 theo Hiến

pháp. Ủy ban gồm có Chủ tịch, Thư ký và 6 uỷ viên. Nhiệm vụ chính của Ủy ban là tư vấn cho Quốc vương trong việc bổ nhiệm, chuyển chuyển, đề bạt công chức (ngoại trừ các lực lượng quân đội, công an và trại giam).

- *Cục Công vụ* là cơ quan trung ương của nền công vụ, có trách nhiệm đảm bảo hoạt động của đội ngũ công chức đạt chất lượng cao, có hiệu quả, hiệu lực; giúp cho việc xây dựng, thực hiện và cung cấp các chính sách, chương trình, dịch vụ phù hợp với công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực.

Nhiệm vụ cơ bản của Cục Công vụ là xây dựng đội ngũ công chức trung thực, trong sạch, đáng tin cậy và hiệu quả trong thực hiện công việc, chức trách của chính mình. Cục Công vụ thực hiện các hoạt động sau:

+ Đảm bảo đội ngũ công chức đủ số lượng và có chất lượng, đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước.

+ Tăng cường phát triển kiến thức, kỹ năng và năng lực làm việc của đội ngũ công chức.

+ Nâng cao chất lượng công tác quản lý nguồn nhân lực theo hướng đảm bảo công bằng và hoàn hảo.

- *Các bộ, ngành* có trách nhiệm quản lý thường xuyên đối với đội ngũ công chức của mình. Người điều hành đơn vị phải chịu trách nhiệm đối với đạo đức và ý thức kỉ luật của công chức theo quy định, quy chế quản lý công chức. Đồng thời, có nhiệm vụ định hướng phát triển đối với nhân viên để họ trở thành những công chức năng động, phát triển và có ý thức tổ chức kỉ luật.

3. Nền công vụ của thế kỉ XXI.

Chính phủ Bru-nây đã đưa ra tầm nhìn của nền công vụ với tên gọi "Nền công

vụ của thế kỉ XXI” và xác định ba thách thức lớn như sau:

Thứ nhất, Bru-nây là một nước nhỏ, không thể tránh khỏi tác động ảnh hưởng từ bên ngoài của toàn cầu hoá. Những cơ hội và thách thức do toàn cầu hoá mang lại đặt ra yêu cầu cần phải tăng cường năng lực nền công vụ nhằm làm cho đất nước phát triển có tính cạnh tranh và có lợi thế hơn.

Thứ hai, để duy trì phát triển và nâng cao sức cạnh tranh quốc gia, giữ vững mức sống, Bru-nây xác định cần xây dựng nền kinh tế phát triển mạnh, ổn định, đa dạng và không chỉ dựa vào dầu khí. Khu vực công phải tạo điều kiện xây dựng môi trường kinh doanh mang lại nhiều đầu tư hơn để duy trì mức sống của nhân dân hiện nay và trong tương lai.

Thứ ba, cần tăng cường sự phục vụ của nền công vụ đối với yêu cầu ngày càng tăng của dân. Nền công vụ không chỉ thay đổi từng bước cùng với sự phát triển đi lên của đất nước mà còn đáp ứng phù hợp với môi trường quốc tế.

“Nền công vụ của thế kỉ XXI” cần có những đặc điểm cơ bản sau⁴:

- *Tin tưởng*: công vụ phải chứng tỏ trách nhiệm bảo vệ lợi ích quốc gia.

- *Chất lượng cao*: công vụ thực hiện trách nhiệm của mình, phục vụ với chất lượng cao.

- *Hiệu quả*: nền công vụ hiệu quả, chiếm được niềm tin và sự tôn trọng của công chúng.

- *Tốt hơn*: công vụ luôn chú trọng để phục vụ tốt hơn.

- *Cam kết*: phải cam kết để thực hiện trách nhiệm của mình.

- *Sẵn sàng phục vụ*: luôn sẵn sàng đáp ứng, trả lời nhanh chóng đối với yêu cầu

của khách hàng.

- *Hiệu suất*: phải mạnh dạn, dám nghĩ dám làm và tin tưởng trong sử dụng các nguồn lực.

- *Trách nhiệm*: công vụ phải đáp ứng được sự thoả mãn của khách hàng.

Bên cạnh đó, công vụ vẫn có những vai trò truyền thống như bảo vệ hoà bình, trật tự an ninh, thi hành pháp luật; ra lệnh, kiểm tra và cung cấp dịch vụ.

Nền công vụ thế kỉ XXI của Bru-nây vẫn phải có những vai trò như trợ giúp, tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển (thường xuyên nâng cao năng lực của mình và tăng cường củng cố chất lượng phục vụ để đáp ứng yêu cầu ngày cao của khách hàng); đổi mới, phát triển, tạo ra những thay đổi (có kiến thức, kĩ năng, đổi mới và sáng tạo trong xây dựng và thực hiện các kế hoạch một cách có hệ thống và chiến lược); phân tích (cung cấp những thông tin phân tích, phê phán đối với quá trình ra quyết định).

Nền công vụ của thế kỉ XXI của Bru-nây tập trung vào 3 lĩnh vực chính: tăng cường năng lực của tổ chức, đáp ứng được những yêu cầu, thách thức của khách hàng; xây dựng chính sách tốt, có tính chất quyết định đối với sự phát triển, (trong đó, công vụ phải thường xuyên xem xét đánh giá những đổi thay đó); cuối cùng là hành vi tổ chức, phát triển nguồn nhân lực, thành thạo, có trình độ, đồng thời được khuyến khích, động viên trong thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm của họ □

1, 2, 4. Ban Tổ chức Cán bộ Chính phủ, *Hệ thống công vụ một số nước ASEAN và Việt Nam*, NXB. CTQG, H. 1997, tr.7 - 48.

3. Public Service Department, Office of The Prime Minister Bru-nây Darussalam, *Bru-nây Darussalam's Civil Service Personnel Structure, June 2002*.