

THE METHOD OF USING PEOPLE UNDER LE THANH TONG KING (1442 – 1497)**Nguyen Dinh Quynh*, Nguyen Thi Thu Ha***Academy of Politics region I*

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	06/5/2022	In all times, the selection and use of talents is considered the top national policy, the key to bring the country to a prosperous development. Aware of "genius is the national resource", right from the time he ascended to the throne, King Le Thanh Tong carried out a bold reform with many innovations in the selection and use of talents, serving the defense and construction of the country. The article focuses on clarifying the policy of selecting and appointing mandarins under Le Thanh Tong and the reference experiences for the training and employment of cadres and civil servants in Vietnam. By using historical, logical, analytical, and comparative research methods, the research has clarified the forms of recruitment, appointment, remuneration, reward and punishment regime for mandarins under Le Thanh Tong and the application of lessons learned in the training and employment of cadres in Vietnam today.
Revised:	30/5/2022	
Published:	30/5/2022	
KEYWORDS		
Method		
Using people		
Talented persons		
Talents		
Le Thanh Tong		

PHƯƠNG SÁCH DÙNG NGƯỜI DƯỚI THỜI VUA LÊ THÁNH TÔNG (1442 – 1497)**Nguyễn Đình Quỳnh*, Nguyễn Thị Thu Hà***Học viện Chính trị khu vực I*

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận bài:	06/5/2022	Trong mọi thời kỳ lịch sử, việc tuyển chọn và sử dụng nhân tài được coi là quốc sách hàng đầu, là chìa khóa mở cánh cửa đưa đất nước phát triển phồn vinh. Nhận thức rõ “hiền tài là nguyên khí quốc gia”, ngay từ khi lên ngôi, vua Lê Thánh Tông đã thực hiện một cuộc cải cách táo bạo, có nhiều đổi mới trong việc tuyển chọn và sử dụng nhân tài, phục vụ công cuộc bảo vệ và xây dựng đất nước. Bài báo tập trung làm rõ chính sách tuyển chọn và bổ nhiệm quan lại dưới thời Lê Thánh Tông và những kinh nghiệm tham khảo đối với công tác đào tạo, sử dụng cán bộ, công chức ở Việt Nam. Bằng việc sử dụng các phương pháp nghiên cứu lịch sử, logic, phân tích, so sánh, bài nghiên cứu đã làm rõ các hình thức tuyển dụng, bổ nhiệm, chế độ đãi ngộ, thưởng phạt nghiêm minh đối với quan lại dưới thời Lê Thánh Tông. Trên cơ sở đó rút ra những bài học kinh nghiệm trong việc đào tạo, sử dụng cán bộ ở Việt Nam hiện nay.
Ngày hoàn thiện:	30/5/2022	
Ngày đăng:	30/5/2022	
TỪ KHÓA		
Phương sách		
Dùng người		
Người tài		
Nhân tài		
Lê Thánh Tông		

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.5950>

* Corresponding author. Email: quynhlsd45@gmail.com

1. Giới thiệu

Trong mọi thời kỳ lịch sử, việc tuyển chọn và sử dụng nhân tài được coi là quốc sách hàng đầu, là chìa khóa mở cánh cửa đưa đất nước phát triển phồn vinh. Nhận thức được điều đó, ngay từ khi lên ngôi, Lê Thánh Tông đã dựa vào những điều kiện mới của đất nước để tiến hành hàng loạt chính sách lớn, quan trọng về kinh tế, chính trị, xã hội, quân sự, văn hoá, giáo dục; trong đó, đáng quan tâm nhất là chính sách đối với quan lại [1]. Vấn đề nghiên cứu đặt ra là làm rõ chính sách tuyển chọn, sử dụng nhân tài của Lê Thánh Tông và việc vận dụng phương sách dùng người tài của Lê Thánh Tông trong đào tạo, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay. Nghiên cứu về vấn đề này đã có nhiều công trình, bài báo khoa học như: Nguyễn Thanh Lương (2008) đề cập đến cuộc cải cách hành chính của Lê Thánh Tông và những suy nghĩ về cải cách hành chính ở Việt Nam hiện nay [2]. Hoàng Thị Kim Quế (2013) đã phân tích những nội dung tiến bộ, nhân văn, hợp lý về chế độ quan lại dưới triều vua Lê Thánh Tông bao gồm các chế định cơ bản như: đào tạo, tuyển chọn, sử dụng, quản lý, kiểm tra, giám sát, sát hạch [3]. Trương Vĩnh Khang (2007) đã làm rõ hai tiêu chí “hiền” và “tài” trong xây dựng đội ngũ quan lại dưới thời Lê Thánh Tông [4]. Lê Kim Ngân (1963) bàn về tổ chức chính quyền trung ương dưới triều Lê Thánh Tông từ năm 1460 đến năm 1497 [5]. Bùi Huy Khiên (2004) đã tập trung làm rõ vấn đề tuyển chọn, kiểm tra, giám sát công chức dưới triều Lê Thánh Tông [6]. Nguyễn Hoài Văn (2013) đã phân tích làm rõ chế độ khảo khóa, luân chuyển, giãn thải quan lại dưới thời Lê Thánh Tông và sự vận dụng của Đảng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay [7]. Nhìn chung, các công trình nghiên cứu trên mới chỉ đề cập một phần hoặc một khía cạnh của vấn đề nghiên cứu. Vì vậy, bài báo đi sâu, tập trung phân tích có hệ thống làm rõ chính sách về tuyển chọn và sử dụng quan lại, nhất là những người tài đức dưới thời Lê Thánh Tông. Qua đó rút ra một số bài học kinh nghiệm để vận dụng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

Để hoàn thành được mục tiêu nghiên cứu, tác giả đã sử dụng chủ yếu phương pháp lịch sử, phương pháp logic để làm rõ những vấn đề liên quan. Ngoài ra, tác giả cũng sử dụng phương pháp so sánh, phân tích nhằm làm rõ phương sách sử dụng người tài của Lê Thánh Tông. Từ đó, rút ra một số bài học kinh nghiệm cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay.

3. Kết quả và bàn luận

3.1. Lê Thánh Tông và cuộc cải cách hành chính toàn diện nhất lịch sử chế độ phong kiến Việt Nam

Lê Thánh Tông tên húy là Tư Thành, là con thứ tư của vua Lê Thái Tông, mẹ là Tiệp dư Ngô Thị Ngọc Dao. Tư Thành là một người thông minh, sống kín đáo, rất khiêm nhường, ngay từ nhỏ đã có ý thức học tập, trau dồi và tích lũy kiến thức. Sau khi lên ngôi vua, Lê Thánh Tông luôn tự ý thức về sứ mệnh của mình, tìm mọi cách xây dựng vương triều quân chủ tập quyền vững mạnh, đất nước cường thịnh, nhân dân được hưởng cuộc sống thái bình, thịnh trị.

Sau khi chiến thắng giặc Minh, Lê Thái Tổ bắt tay vào công cuộc xây dựng và phát triển đất nước, nhưng chẳng được bao lâu nội bộ triều đình nảy sinh khủng hoảng. Vua thì ham chơi, đa nghi, bề tôi thì cậy quyền, cậy thế, trong triều xuất hiện nhiều phe phái, đấu đá tranh giành quyền lực. Nhận thấy những nguy hại đó, sau khi chấp chính Lê Thánh Tông đã thi hành nhiều chính sách tích cực nhằm củng cố chế độ quân chủ trung ương tập quyền, ổn định đất nước, phát triển kinh tế, xã hội, mở mang giáo dục, thi cử...

Lê Thánh Tông đã thực hiện một cuộc cải cách táo bạo về mọi mặt để trị nước, yên dân. Ông đã mạnh dạn tinh giản, thu gọn bộ máy nhà nước, tiến hành bãi bỏ các chức quan trung gian rườm rà, tự mình giải quyết các công việc triều chính với sự giúp đỡ của Tam thái (Thái sư, Thái

phó, Thái bảo), Tam thiếu (Thiếu sư, Thiếu phó, Thiếu bảo), cùng hai ban văn võ. Với cải cách này, bộ máy trung ương tập quyền trở nên đơn giản, gọn nhẹ mà vẫn phát huy tối đa hiệu quả trong công việc. Ông cho chia lại bộ máy hành chính các cấp từ trung ương tới địa phương có sự kiểm tra, giám sát chặt chẽ nhằm tránh sự lạm quyền của các triều thần và hoàng tộc, tạo nên bộ máy trung ương tập quyền hoàn chỉnh. Để có một phương cách thích hợp trong quản lý xã hội, làm cho quốc thái dân an, Lê Thánh Tông cho xây dựng hệ thống pháp luật với các quy tắc, điển chế được quy định chặt chẽ, nghiêm minh trong Quốc triều hình luật, tạo ra một bước tiến mới trong kỹ thuật lập pháp và xây dựng bộ máy chính quyền. Quốc triều hình luật là bộ luật mang tính thống nhất cao, tiên bộ vượt qua nhiều tư tưởng pháp luật của các triều đại phong kiến trước đó, là công cụ hữu hiệu để Hoàng đế phát huy thực quyền trị nước, hạn chế tối đa sự tham chính của các tầng lớp quý tộc trong bộ máy Nhà nước [2, tr. 47]. Dựa trên nền hành chính phong kiến đỉnh cao, tổ chức và hoạt động của đội ngũ quan lại từ Trung ương đến địa phương đã được quy định cụ thể, chặt chẽ thông qua hệ thống các bộ luật, các chiếu, chỉ của nhà vua, tạo thành cơ sở pháp lý để ổn định đất nước. Lê Thánh Tông cũng đề ra quy trình xây dựng đội ngũ quan lại chuẩn mực, được đào tạo bài bản thông qua khoa cử. Nhận thức rõ vai trò và tầm quan trọng của quan lại - “xương sống” của bộ máy chính quyền nhà nước, Lê Thánh Tông đã tiến hành cải cách hành chính toàn diện, trong đó có những đột phá về chính sách đãi ngộ, bồi dưỡng nhân tài. Với những cải cách mang tính đột phá, Lê Thánh Tông đã từng bước hoàn thiện bộ máy hành chính các cấp, ổn định trật tự xã hội, củng cố và tăng cường chế độ quân chủ trung ương tập quyền với tư tưởng Nho giáo là chủ đạo. Đồng thời, xây dựng một đội ngũ quan lại có tài, có đức, tận tâm, tận lực phục vụ đất nước.

3.2. Chính sách tuyển chọn, sử dụng nhân tài dưới thời Lê Thánh Tông

3.2.1. Phương thức tuyển chọn

Từ xưa tới nay, giáo dục và thi cử luôn được coi là hình thức quan trọng bậc nhất để chọn ra những người có tài năng, đức độ, thông qua các kỳ thi để kiểm tra, đánh giá trình độ học vấn. Dưới thời Lê Thánh Tông, khoa cử là hình thức chủ yếu để tuyển dụng quan lại, ngoài ra các vị vua thời Lê sơ cũng áp dụng thêm các biện pháp tuyển dụng khác như đề cử, tuyển cử và tập ẩm để tuyển chọn quan lại với những quy định nghiêm ngặt [3, tr. 29].

Dưới thời Lê Thánh Tông, hình thức và phép thi, các đối tượng dự thi không phân biệt là dân hay lính, nhưng yêu cầu phải là người có “đức hạnh”, một số trường hợp bị cấm thi như: “bất hiếu, bất mục, bất nghĩa, loạn luân, điều toa... thì dẫu học giỏi, văn thơ hay, cũng không cho vào thi” [8, tr. 396]. Nội dung thi được quy định chặt chẽ với bốn kỳ thi, trong đó: “Kỳ thứ nhất thi Tứ thư, nghĩa kinh gồm 5 bài; kỳ thứ hai thi chiếu, chế, biểu dùng cổ thể hay tứ lục; kỳ thứ ba thi thơ, dung Đường luật, phú dùng cổ thể hay Ly Tao, văn tuyên, từ 300 chữ trở lên; kỳ thứ tư thi một bài văn sách, đầu đề hỏi về kinh, sử hay việc đương thời, hạn 1.000 chữ” [8, tr. 396].

Năm 1463, Lê Thánh Tông định lệ thi Hội và thi Đình cứ ba năm tổ chức một lần, năm trước thi Hương thì năm sau thi Hội. Hai kỳ thi Hội và thi Đình diễn ra trong khoảng 8 tháng, thường thì mùa xuân vào tháng Giêng sẽ thi Hội và vào mùa thu tháng tám thi Đình. Những người đỗ Tiến sĩ sẽ được triều đình cử làm quan từ Chánh bát phẩm đến Chánh lục phẩm, cho dựng bia, chép sách để làm gương cho đời sau noi theo. Ngoài các kỳ thi lớn được triều đình tổ chức thường xuyên, Lê Thánh Tông còn cho tổ chức các kỳ thi khảo hạch, khảo thí... nhằm kiểm tra lại trình độ, năng lực của những người đã đỗ đạt làm quan [4, tr. 106]. Thông qua thi cử, Lê Thánh Tông đã tuyển chọn được nhiều người tài năng ra làm quan như Lương Thế Vinh, Ngô Sĩ Liên... Hơn nữa, chính sách đào tạo và tuyển dụng quan lại đã được hoàn thiện và ổn định, là khuôn phép cho các triều đại sau noi theo và phát triển, đồng thời là chuẩn mực cho việc tổ chức và xây dựng bộ máy chính quyền vững mạnh và hưng thịnh.

Dưới thời Lê Thánh Tông, lệ bảo cử được chú trọng để tìm những người có tài “ẩn dật nơi chốn rừng, nương nấu nơi thôn dã” ra làm quan giúp vua lo việc nước. Theo đó, vua định lệ bảo

cử trong cả nước: “Các nha môn trong ngoài, nếu có chức nào khuyết thì có thể tìm người tài cán, học thức, thanh liêm, làm việc giỏi” [5, tr. 121] tâu lên Bộ Lại để xem xét và tâu lên vua, nếu vua chấp nhận sẽ được bổ dụng làm quan, tham gia vào bộ máy hành chính Nhà nước. Đây cũng là thiện chí của vua Lê Thánh Tông trong việc tìm kiếm rộng rãi nhân tài, là một trong những phương sách dùng người hiệu quả.

Ngoài ra, Lê Thánh Tông còn quan tâm đến chế độ tập ấp (lệ ẩm sung) trong tuyển chọn nhân tài, giúp vua giữ được vị thế, tiếp nối quyền lực của dòng họ. Chế độ tập ẩm quy định, ông cha làm quan trong triều có công, con cháu noi theo công đó mà xin bổ dụng. Dưới thời Lê Thánh Tông lệ ẩm sung được mở rộng cả với con trai thứ của các quan viên, thậm chí là cháu của quan viên cũng được hưởng lệ này. Tuy nhiên, để tránh bổ dụng những người không có tài đức, nhà vua đã cho tiến hành các đợt kiểm tra, giám sát các quan viên rất chặt chẽ, nghiêm minh. Nếu có tài, có công, hoàn thành tốt các công việc được giao các quan viên theo lệ này sẽ được xem xét thăng chức, ngược lại nếu không có tài, phạm nhiều lỗi, không có chí tiến thủ, lười biếng sẽ bị giáng chức, kể cả con cháu công thần thân thuộc với nhà vua cũng bị xử phạt rất nghiêm minh, thậm chí là giáng chức.

3.2.2. Chính sách sử dụng nhân tài

Trong việc sử dụng quan chức, vua Lê Thánh Tông đã đưa ra nhiều quy định để kiểm tra, đánh giá khả năng làm việc của quan lại với nhiều hình thức. Dưới thời Lê Thánh Tông lần đầu tiên áp dụng chế độ thí chức hay chế độ thử việc đối với quan lại trong thời gian đương chức [6, tr. 14]. Nếu trong thời gian thử việc không phạm lỗi thì được thăng chức và chính thức được nhậm chức. Các quan lại có tước vị từ cao xuống thấp, từ trung ương tới địa phương, không loại trừ một ai đều phải tham gia khảo thí, để khảo sát lại trình độ học vấn, chuyên môn, đồng thời tiếp cận với tri thức mới. Qua đó khuyến khích tất cả các quan học tập, trau dồi kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ.

Nếu như khảo thí là để kiểm tra, đánh giá về trình độ học vấn và quan điểm của quan lại, thì khảo khóa là việc đánh giá, xem xét hiệu quả công việc của quan lại theo định kỳ, theo khóa để làm cơ sở cho việc thực hiện chế độ thăng, giáng, chuyển đổi cũng như thưởng, phạt, hay biếm chức quan lại [7, tr. 43]. Năm 1471, Lê Thánh Tông đặt ra chế độ khảo khóa nhằm giám sát, quản lý quan lại và “cốt để phân biệt người hay kẻ dở, năng cao hiệu quả trị nước” [8, tr. 458]. Đối tượng áp dụng khảo khóa là đội ngũ quan lại các cấp, con cháu công thần, quý tộc. Thông qua khảo khóa để xét duyệt những quan viên có công trạng và thành tích, có tinh thần trách nhiệm để phân loại chất lượng quan chức, từ đó quy định các hình thức thưởng, phạt, thăng giáng hay chuyển chuyển hoặc bãi nhiệm công tác. Khảo khóa là cơ sở để loại bớt quan lại không có đủ năng lực và phẩm cách làm quan. Thời hạn khảo khóa quy định rõ ràng: Cứ “3 năm sơ khảo, 6 năm tái khoa, 9 năm thông khảo rồi mới tiến hành thăng giáng”. Quan có đức, có tài thì nước mới mạnh, “quan vô đức kém tài là thêm bậc dẫn đến họa loạn” [9, tr. 38]. Nhận xét về hình thức và hiệu quả của lệ khảo khóa dưới thời Lê Thánh Tông, Phan Huy Chú cho rằng: “Phép 3 năm xét công của đời Hồng Đức, đã có lệ nhất định mà lại thường ra lệnh xét kỹ và giản thải, thì cách khuyến răn thúc đẩy cũng đã chu đáo lắm. Bây giờ các quan đều làm việc giỏi, gọi là đời thịnh trị, đó chẳng phải là hiệu quả của sự thưởng phạt nghiêm minh sao?” [10, tr. 99].

Thông qua các hình thức kiểm tra, đánh giá quan lại, Lê Thánh Tông đã tạo ra nội lực rất quan trọng để quản lý, giám sát quan chức, đồng thời mọi quan lại dưới quyền đều tự giác thực hiện những quy định do triều đình ban xuống một cách nghiêm túc và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, các quan chức cũng luôn luôn phấn đấu vươn lên, chăm chỉ làm việc cho xứng chức. Đó cũng là cách ngăn ngừa tệ tham nhũng, quan liêu, lười biếng trong hệ thống quan lại. Đây cũng được coi là cách thức giám sát chặt chẽ nhất của vua Lê Thánh Tông đối với quan lại, thể hiện sự cường thịnh và phát triển đỉnh cao của chế độ trung ương tập quyền.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ quan chức, năm 1478, Lê Thánh Tông định lệ thải quan viên, theo đó những viên quan không đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của Nhà nước, hoặc bất tài,

hoặc hèn kém sẽ bị bãi bỏ. Lê Thái quan viên quy định 3 điều, trong đó thể hiện được yêu cầu về giản thái quan lại, chọn ra người có đủ tiêu chuẩn lên thay: “bậc trưởng quan các nha môn văn chức trong ngoài, đều phải công bằng xét kỹ các quan viên dưới quyền mình, nếu có kẻ hèn kém... và những tên dân dòn bỉ ổi, không làm nổi việc, đáng phải cho nghỉ, thì làm bản tâu lên, giao cho bộ Lại xét thực, đều bắt nghỉ việc; lại chọn người đã từng làm việc có tài năng, kiến thức, quen thạo việc mà bổ vào thay”. Trong việc giản thái phải đảm bảo sự công bằng, minh bạch, “không được theo sự ưa ghét riêng của mình” mà bỏ qua người tài đức. “Nếu xét người hay dở mà sai sự thực thì Lục khoa, Ngự sử đài, Hiến ty kiểm xét hoặc tâu để trị tội” [8, tr. 473].

Ngoài ra, Lê Thánh Tông cũng thực hiện chế độ nghỉ việc đối với quan lại tuổi cao, không đủ sức khỏe, làm việc không hiệu quả được nghỉ ngơi, về quê an dưỡng tuổi già.

3.2.3. Chính sách thưởng, phạt nghiêm minh

Bên cạnh chế độ đãi ngộ về lương bổng, chức tước, phẩm hàm, ban phát ruộng đất cho các quan lại có công giúp đỡ triều đình, Nhà nước còn thực hiện chế độ thưởng phạt nghiêm minh để răn đe những kẻ tham quan, nhũng loạn. Theo Đại Việt sử ký toàn thư ghi chép: Năm Giáp Ngọ, niên hiệu Hồng Đức thứ 5 (1474), vua ban sắc dụ cho các quan lại phủ, châu, huyện, các xứ thừa tuyên trong cả nước: “Đặt luật để trừ kẻ gian, sao dung được bọn coi thường pháp luật: đặt quan để dẹp mọi kiện, lại gây ra cái tệ bán quan mua tước. Nếu không cấm triệt cho nghiêm thì sao chấm dứt được nạn tranh đoạt rắc rối. Từ nay về sau, việc thừa nhận ruộng đất nếu đã quá kỳ hạn rồi mà làm đơn gian trá, ghi năm tháng còn trong hạn và chưa được hầu xét vào đơn, cũng là trước đã xét ra là gian trá, thì tuy có lời cung, cũng đều cho phế bỏ cả, không được xét hỏi nữa. Quan phụ trách dám nhận đơn và xét hỏi, Hiến ty hặc tâu lên, thì xử tội lưu” [8, tr. 463]. Dưới thời Lê Thánh Tông rất coi trọng việc phòng chống tội phạm, đặc biệt là tệ tham nhũng, quan liêu trong bộ máy nhà nước. Lê Thánh Tông cho rằng quan kém đức, kém tài sẽ dẫn đến họa loạn, bởi vậy cần phải có những biện pháp ngăn ngừa tình trạng những nhiều, tha hóa quan chức. Đồng thời, có quy định chặt chẽ để xử lý nghiêm minh các vi phạm, nhằm duy trì kỷ cương, phép nước tốt nhất.

Tóm lại, dưới thời Lê Thánh Tông chính sách đào tạo và sử dụng quan lại tuy còn hạn chế, nhưng đã được hoàn thiện và đạt tới đỉnh cao, dựa trên cơ sở của hệ thống pháp luật phát triển, các khoa thi thường xuyên được tổ chức để tuyển chọn người tài, công tác kiểm tra, giám sát quan viên cũng được quy định chặt chẽ, nghiêm minh. Nhờ đó mà bộ máy quan lại được tổ chức quy củ, tuyển chọn được nhiều người tài giỏi, có năng lực, phẩm chất đạo đức, làm việc tận tâm, phò vua giúp nước phát triển cường thịnh. Đó là những hiệu quả trong phương sách dùng người của Lê Thánh Tông.

3.3. Vận dụng phương sách dùng người của vua Lê Thánh Tông trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

Tên tuổi và sự nghiệp của Lê Thánh Tông đã đi vào lịch sử dân tộc như một vị “minh quân”, là “vua sáng lập chế độ”, “anh hùng tài lược”, phương sách dùng người của Lê Thánh Tông cũng là một di sản quý báu cho muôn đời, để lại nhiều bài học kinh nghiệm quý báu trong việc đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức của Việt Nam hiện nay:

Một là, vận dụng phương thức tuyển dụng công chức bằng con đường thi tuyển

Tuyển dụng công chức, cán bộ bằng hình thức thi tuyển là đúng đắn nhằm lựa chọn những người có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên, Nhà nước cần có cơ chế thi cử nghiêm túc, quy định chế tài nghiêm khắc đối với các hành vi gian lận, tiêu cực trong thi tuyển công chức. Đề thi cần được thiết kế theo hướng đánh giá cả kiến thức xã hội, cái “tâm”, cái “tầm” của người thi chứ không nên nặng quá về lý thuyết pháp luật. Tiếp tục đổi mới hình thức, nội dung và quy trình thi tuyển công chức nhằm đánh giá đúng năng lực của ứng viên, đảm bảo lựa chọn được người phù hợp.

Bên cạnh đó, Nhà nước cần thực hiện hình thức thi tuyển đối với các chức vụ lãnh đạo, quản lý trong bộ máy nhà nước, mở rộng tuyển chọn nhân tài ở khu vực tư nhân, thông qua thi tuyển để lựa chọn người tài đức vào vị trí lãnh đạo quan trọng trong các cơ quan nhà nước.

Hai là, học tập chế độ khảo khóa thời Lê Thánh Tông trong công tác đánh giá cán bộ hiện nay

Khảo khóa dưới thời Lê Thánh Tông dựa trên những tiêu chí cụ thể về năng lực và phẩm hạnh được quy định rõ ràng, cụ thể, dễ kiểm chứng qua đó đánh giá chính xác năng lực và hoạt động thực tiễn của quan lại. Từ kinh nghiệm khảo khóa đó, Nhà nước cần hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức rõ ràng, cụ thể, thống nhất cho từng loại hình cán bộ ở mỗi cấp, mỗi ngành, mỗi lĩnh vực khác nhau; đồng thời kết hợp với các cuộc thi, kiểm tra định kỳ nhằm đo lường chính xác hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức, giữ lại những người đáp ứng yêu cầu công việc. Bên cạnh đó, để ngăn ngừa tình trạng suy thoái về tư tưởng, đạo đức, lối sống của cán bộ, công chức cần phải đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát chặt chẽ, thường xuyên. Hơn nữa, trong quá trình kiểm tra, giám sát cần có sự đổi mới cho phù hợp với tình hình mới, để phát huy ưu điểm của cán bộ, công chức đồng thời hạn chế, uốn nắn những tư tưởng lệch lạc, đi chệch hướng của Đảng, Nhà nước. Cùng với đó là thực hiện công bằng, minh bạch từ khâu tuyển chọn đến sử dụng, kiểm tra, đánh giá trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức.

Ba là, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm chuẩn hóa về trình độ, năng lực và trách nhiệm trong công việc

Trước yêu cầu đổi mới đất nước, đội ngũ cán bộ, công chức phải có đủ năng lực, phẩm chất đạo đức, vững vàng về tư tưởng, lập trường, chuyên môn, nghiệp vụ nhằm đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế. Song song với việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh, cần xây dựng cơ cấu cán bộ, công chức hợp lý, tổ chức xác định cơ cấu công chức phù hợp với vị trí, chuyên môn, đáp ứng yêu cầu công việc, phát huy tối đa khả năng của họ. Thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng để chuẩn hóa kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để cán bộ, công chức thực hiện tốt công việc được giao, có ý thức học hỏi, vươn lên. Đặc biệt, cần chú ý công tác đào tạo, bồi dưỡng gắn liền với chính sách sử dụng nhân tài hợp lý để phát huy tiềm năng của “nhân tố con người” trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Bởi vì, con người là nhân tố quyết định tới sự thành công hay thất bại của một chế độ, con người là chủ nhân của nền văn minh, văn hóa tiến bộ, là cội nguồn sáng tạo ra các hoạt động xã hội.

Bốn là, áp dụng chế độ thưởng, phạt nghiêm minh trong sử dụng cán bộ, công chức hiện nay

Áp dụng chế độ đãi ngộ và thưởng phạt nghiêm minh để đội ngũ cán bộ có ý chí phấn đấu trong công tác, đồng thời tự rèn luyện bản thân, không vi phạm kỷ luật, không tham ô, hối lộ, phấn đấu thực hiện đức “liêm” trong con người cán bộ, công chức. Đồng thời, coi trọng công tác giáo dục tư tưởng cho cán bộ, công chức thể hiện đức tính thanh liêm, trong sạch, “tâm bất cầu lợi” trong con người cán bộ. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng cần có chính sách đãi ngộ hợp lý cho cán bộ, công chức để họ yên tâm làm việc, cống hiến cho đất nước, nhưng không quên nghĩa vụ và trách nhiệm của người cán bộ, công chức. Một công tác không kém phần quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ, đó là tuân thủ theo Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước, khi vi phạm phải có hình thức xử lý nghiêm minh, không dung túng, bao che.

4. Kết luận

Cán bộ, công chức là một “mắt xích” quan trọng, không thể thiếu của nền hành chính quốc gia, là nhân tố quyết định sự thành công trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Trải qua hàng trăm năm, bài học kinh nghiệm về phương sách tuyển chọn và sử dụng quan lại dưới thời Lê Thánh Tông vẫn còn nguyên giá trị về cả lý luận và thực tiễn, là bài học có ý nghĩa quan trọng đối với công tác đào tạo, sử dụng cán bộ ở Việt Nam hiện nay. Trong mọi thời đại, “hiền tài” luôn là tiêu chí quan trọng bậc nhất góp phần phát triển đất nước bền vững, tiếp thu những tư tưởng về phương sách dùng người dưới thời Lê Thánh Tông, Đảng, Nhà nước Việt Nam đã và

đang nỗ lực cố gắng nâng cao chất lượng đào tạo, rèn luyện phẩm chất, tư tưởng cho cán bộ, công chức để xứng đáng với lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”, “công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] H. V. Nguyen, “Using talents and policies to build a strong mandarin team under King Le Thanh Tong,” *Communist magazine*, December 03, 2014. [Online]. Available: <https://tapchicongsan.org.vn/web/guest/truyen-thong-hien-tai/-/2018/30624/trong-dung-nhan-tai-va-chinh-sach-xay-dung-doi-ngu-quan-lai-vung-manh-duoi-thoi-vua-le-thanh-tong.aspx>. [Accessed March 15, 2022].
- [2] T. L. Nguyen, “From the administrative reform of Le Thanh Tong, thoughts on administrative reform in our country today,” *Journal of Theoretical Education*, no. 5, pp. 46-50, 2008.
- [3] T. K. Q. Hoang, “Mandarin under the reign of King Le Thanh Tong and inheritance values in building a contingent of Vietnamese cadres and civil servants today,” *Science Journal of Vietnam National University, Hanoi*, vol. 29, no. 2, pp. 28-34, 2013.
- [4] V. K. Truong, “Le Thanh Tong with the problem of building a contingent of mandarins - lessons learned,” *Journal of Social Sciences*, no. 3, pp. 105-112, 2007.
- [5] K. N. Le, *Central government organization under Le Thanh Tong dynasty (1460 - 1497)*, Saigon State Department, Saigon, 1963.
- [6] H. K. Bui, “Selection, examination and supervision of civil servants under Le Thanh Tong dynasty,” *Journal of the State and Law*, no. 3, pp. 11-17, 2004.
- [7] H. V. Nguyen, “Experience in using talented people, building a contingent of mandarins under Le Thanh Tong's time,” *Journal of Political Theory*, no. 5, pp. 42-48, 2013.
- [8] Graduate Academy Of Social Sciences, *Dai Viet su ky toan thu*, vol. 2, Social Science Publishing House, Hanoi, 1998.
- [9] National Court of Criminal Law, *Historical and contemporary values contribute to building the rule of law in Vietnam*, Judicial Publishing House, Hanoi, 2008.
- [10] H. C. Phan, *Charter of the Court*, vol. 2, History Publishing House, Hanoi, 1961.