

CHÍNH SÁCH TIẾN CỬ NHÂN TÀI CỦA TRIỀU NGUYỄN VÀ BÀI HỌC CHO CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY (1802 - 1884)

Nhận bài:

17 – 12 – 2018

Chấp nhận đăng:

10 – 03 – 2019

<http://jshe.ued.udn.vn/>

Phạm Đình Đuợc^a, Nguyễn Duy Phương^{a*}

Tóm tắt: Tiến cử nhân tài là một chính sách thường được các triều đại phong kiến Việt Nam sử dụng bên cạnh con đường khoa cử nhằm không bỏ sót người tài vì một lí do nào đó mà không dự thi và đang ẩn dật trong nhân dân. Dưới triều Nguyễn, chính sách này được sử dụng khá hiệu quả với không ít người tài xuất thân từ con đường tiến cử được lưu danh tên tuổi như Nguyễn Đăng Tuân, Thân Văn Quyền, Phan Huy Chú, Nguyễn Tri Phương... Nhìn lại chính sách này với những ưu điểm, hạn chế của nó sẽ gợi mở những kinh nghiệm hữu ích cho công tác cán bộ hiện nay.

Từ khóa: nhân tài; triều Nguyễn; cán bộ; tiến cử.

1. Đặt vấn đề

Trong lịch sử, các triều đại phong kiến Việt Nam đều ý thức được vai trò quan trọng của nhân tài, khẳng định “hiền tài là nguyên khí của quốc gia”, cho nên bằng nhiều cách thức khác nhau đã nỗ lực tìm kiếm, sử dụng và trọng dụng nhân tài. Bên cạnh khoa cử là chủ yếu, biện pháp tiến cử cũng được thực hiện song hành nhằm không bỏ sót nhân tài. Với hình thức này, nhiều nhân tài đã xuất lộ và có nhiều đóng góp cho vương triều, đất nước như Lí Thường Kiệt, Phạm Ngũ Lão, Mạc Đĩnh Chi, Đào Duy Từ, Nguyễn Thiếp... Đây chính là cơ sở cho nhà Nguyễn tiếp tục thực hiện biện pháp tiến cử và xem đây như là một chính sách quan trọng trong việc tìm kiếm nhân tài cho công cuộc xây dựng vương triều, đất nước.

Các vua triều Nguyễn, từ Gia Long đến Tự Đức (1802 - 1883) đều rất chú trọng đến hình thức tiến cử nhân tài thông qua nhiều chiều, dự được ban ra với mong muốn không bỏ sót nhân tài, vừa thể hiện chính sách “chiêu hiền đãi sĩ” để xây dựng đất nước vừa củng cố uy tín của vương triều. Tìm hiểu “Chính sách tiến cử nhân tài dưới triều Nguyễn (1802 -1883)” sẽ gợi mở nhiều kinh nghiệm hữu ích cho công tác cán bộ hiện nay.

2. Giải quyết vấn đề

2.1. Chính sách tiến cử nhân tài dưới triều Nguyễn

Năm 1802, sau khi thiết lập vương triều, do nhu cầu cần một số lượng lớn quan lại để xây dựng và kiến thiết đất nước trên cương vực rộng lớn trong khi việc khoa cử chưa thể thực hiện ngay, vua Gia Long chủ yếu sử dụng đội ngũ công thần trung hưng đã kề vai sát cánh cùng nhà vua trước đó, đồng thời kêu gọi những nhân tài, bất kể đó là các cựu thần nhà Lê hay những danh nho ẩn dật, miễn không cộng tác với Tây Sơn ra làm quan để xây dựng đất nước. Vua Gia Long đã “*hạ lệnh cho các bộ viện để cử những người mình biết để bổ dụng vào các ty ở các bộ và các viện Hàn lâm và Thị thư, những công sĩ và hàng quan ai có tài dùng được cũng bổ vào các ty ở bộ*” [3, tr.494]. Các triều vua kế tiếp, dù khoa cử đã trở nên phổ biến nhưng việc tiến cử vẫn được tiến hành, tích cực nhất là thời Minh Mạng và Tự Đức.

2.1.1. Tiêu chuẩn và trách nhiệm của người tiến cử

Để đảm bảo sự tiến cử không vì lợi ích riêng, người tiến cử phải lấy tước vị, phẩm hàm của mình để đảm bảo rằng người được tiến cử là có tài, xứng đáng với chức vị được giao. Theo sách *Khâm định Đại Nam hội điển sự lệ*, nhà Nguyễn quy định: “*quan viên văn võ từ nay trở đi phải có cử người mình biết, viên nào làm chức nào, phải công khai cam kết ở trong đơn cử*” [1, tr.310]. Nếu tiến cử đúng sẽ được trọng thưởng, tiến cử sai sẽ bị xử phạt. Ngoài ra, trách nhiệm của người tiến

^aTrường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng

* Tác giả liên hệ

Nguyễn Duy Phương

Email: ndphuong@ued.udn.vn

cử là không được che giấu người tài, nếu che giấu người tài là không làm tròn phận tôi trung và sẽ bị trách phạt.

Về điều này, nhà Nguyễn đã thực hiện rất công bằng, nghiêm minh. Khi tiến cử được người giỏi nhà vua liền khen thưởng. Như trường hợp Đại học sĩ Trịnh Hoài Đức tiến cử Thân Văn Quyền được vua Minh Mạng khen thưởng. Hay như trường hợp Phan Huy Chú, sau khi được mời về kinh đô làm việc, dâng lên sách Lịch triều hiến chương loại chí đã được vua Minh Mạng ban thưởng... Cũng dưới thời vua Minh Mạng, trong lần ra Bắc tiếp sứ Trung Hoa, đích thân vua Minh Mạng đã trực tiếp sát hạch Phạm Đình Hồ, một người nổi tiếng học giỏi nhưng thi cử lận đận. Sau cuộc sát hạch, biết Phạm Đình Hồ là người có thực tài, vua Minh Mạng quyết định ban thưởng lương mỗi tháng hai phương gao và hai quan tiền như lệ với Hương cống, làm Hành tẩu ở 6 bộ, sau đó đã bổ dụng Phạm Đình Hồ làm quan với chức Ngũ phẩm... [3, tr.538]

Nếu tiến cử không đúng người sẽ bị xử phạt theo luật định. Sử triều Nguyễn cho biết: phạm tiến cử người không có tài, một người phạt 80 trượng, cử 2 người lại nặng thêm một bậc. Người được tiến cử ra có biết việc tiến cử ấy thì cũng phải tội như người tiến cử, nếu không biết thì không bắt tội [1, tr.207]. Ngay cả các quan to nhiều công trạng cũng bị xử nghiêm như Nguyễn Đăng Tuấn, Nguyễn Công Trứ.

Tư liệu cho thấy, năm Minh Mạng thứ 3 (1822), ban Dụ: trong tập Nguyễn Đăng Tuấn, Lê Toàn Lí, Đinh Phiên cùng kí tên tâu cử viên làm việc ở bộ, cử tri huyện Hải Lăng là Nguyễn Văn Nghị làm Chủ sự, viên ấy trước nhân dẫn vào yết kiến, trầm xem xét lí lịch thấy chưa: làm việc huyện ấy đã được 10 năm, đã truyền Dụ sai bộ Lại sát hạch, xem người ấy tốt hay không, tâu lên xét lại, sẽ xuống Chi cho thi hành; ngờ đâu viên ấy mượn có chậm trễ không đến để sát hạch, mà ở bộ Lễ bọn Nguyễn Đăng Tuấn đã cùng kí tên tâu cử... Sau đó, đích thân vua Minh Mạng sát hạch và phát hiện ra viên tri huyện ấy là người tầm thường, luật văn cũng không thông hiểu, án kiện cũng chẳng am tường, xem ra như thể là người kém, thực không có tài gì đáng lấy. Thế mà bọn Nguyễn Đăng Tuấn lại dám đi tấu cử liều, lồi chối sao được; cho đem bọn Nguyễn Đăng Tuấn, Lê Toàn Lí phạt 6 tháng lương; Đinh Phiên là người phụ họa phạt 3 tháng lương. Nhà vua lệnh từ nay trở đi, viên nào cử người không xứng đáng, ăn tiền viện dẫn phải chiếu theo luật nghị xử không tha [1, tr.186].

Năm Minh Mạng thứ 12 (1831) xử phạt Nguyễn Công Trứ, Nguyễn Nhược Sơn tội thiên vị cử không đúng người. Theo nghị chuẩn cho thổ hào Hạ Quý Trại là người không có học thuật gì, thế mà Doanh điền sứ Nguyễn Công Trứ, Hiệp trấn Nam Định Nguyễn Nhược Sơn lại giúp hấn, cùng kí tên bầu cử cho thự quyền chức huyện thừa, tư tình nhận của lót tuy không thể biết, nhưng dụng tâm thiên tư, không xét cũng rõ. Hạ Quý Trại phải đánh ngay 100 trượng, truy thu bằng của thành cấp, bắt phải về quê nhận sai dịch; còn kẻ trái lệ, lạm cử người không xứng đáng là Nguyễn Công Trứ thì giáng bổ làm tri huyện ở Kinh; Nguyễn Nhược Sơn thì giáng bổ làm tri huyện Tiền Hải [1, tr.188].

2.1.2. Tiêu chuẩn và trách nhiệm của người được tiến cử

Bên cạnh đó, nhà Nguyễn cũng có quy định rõ về tiêu chuẩn và trách nhiệm của người được tiến cử. Theo đó, tiêu chuẩn người được tiến cử phải là người có tài năng, có đạo đức, học rộng văn hay, có võ nghệ hơn người, hoặc có tài để sử dụng... Người được cử đều phải tỏ ra thực tài, thực hạnh, như văn thì tài cán, học thức thông thạo hoặc am hiểu thể lệ, tinh thông giấy tờ; nha lại cũng phải viết tính tình thông cẩn thận. Võ thì dũng cảm, có tài nghệ và sai phải đắc lực, vốn có công lao, đều lấy không tham làm quý, không được noi theo sáo ngữ, để kẻ bất tài được mập mờ tiến dụng.

Trách nhiệm người được tiến cử: phải trung thực, không được gian dối như hồi lộ, đút lót quan lại để được tiến cử, phải đem tài năng của mình ra phục vụ... Với quy định chặt chẽ như vậy, chính sách tiến cử người tài dưới triều Nguyễn đã phát huy hiệu quả tích cực khi “giới thiệu” được những nhân tài có nhiều đóng góp cho đất nước như Nguyễn Đăng Tuấn, Thân Văn Quyền, Phạm Đình Hồ, Phan Huy Chú, Nguyễn Tri Phương.

2.1.3. Sử dụng nhân tài tiến cử

Dưới triều Nguyễn, những người xuất thân từ khoa cử khi bổ dụng làm quan đã có những quy định cụ thể, còn những người xuất thân từ con đường tiến cử vẫn theo quy định “tùy tài bổ dụng”. Sử liệu cho thấy, những người xuất thân từ con đường tiến cử được sử dụng trên các lĩnh vực: làm quan, làm thầy dạy học, nghiên cứu, y học, nghệ nhân kĩ thuật và các lĩnh vực khác.

Trong lĩnh vực dạy học, với tài trí, đức hạnh của mình Ngô Đình Giới, Thân Văn Quyền, Nguyễn Đăng Tuấn đã được triều đình tin dùng vào việc dạy bảo các giám sinh ở Trường Quốc Tử Giám - ngôi trường được xem là nơi đào tạo nhân tài cho đất nước. Nổi bật nhất

là, Nguyễn Đăng Tuân được thăng chức sư bảo của hoàng tử với trọng trách giáo dục hoàng tử, hoàng đệ và công chúa của hoàng tộc, góp phần đào tạo đội ngũ lãnh đạo kế cận cho nhà Nguyễn. Lĩnh vực nghiên cứu học thuật tiêu biểu có Phan Huy Chú, một tấm gương sáng về tinh thần bền bỉ học tập, nghiên cứu, là một trí tuệ, một tài năng kiệt xuất, đã cống hiến cho lịch sử văn hóa và khoa học dân tộc Việt Nam một kho tàng sự nghiệp tri thức to lớn. Cuộc đời làm quan của mình, Phan Huy Chú để lại nhiều công trình nghiên cứu giá trị như Lịch triều hiến chương loại chí, Hoàng Việt dư địa chí, Hoa triều ngâm lục, Hải trình chí lược... Còn quân sự phải nói đến công thần Nguyễn Tri Phương, một võ tướng “suốt đời trung thành dũng cảm”, sau khi mất được vua Tự Đức cho lập đền tại quê nhà, chuẩn cho Nguyễn Tri Phương được thờ vào đền Trung Nghĩa.

Để đảm bảo tính hiệu quả của công việc sử dụng quan lại trong bộ máy quản lý đất nước, các vua triều Nguyễn dùng biện pháp khảo khoá, sát hạch và giám sát quan lại. Việc khảo khoá, sát hạch hầu như là việc làm thường xuyên của triều đình do bộ Lễ thực hiện rồi giao cho bộ Lại xét bổ có thưởng phạt nghiêm minh.

Khảo cứu tư liệu cho thấy những người tài xuất thân từ con đường tiến cử được bổ nhiệm theo nguyên tắc “tùy tài bổ dụng”, phần lớn đều được bổ nhiệm vào các vị trí, chức vụ phù hợp với tài năng của mình, tuy nhiên hầu hết đó đều là những chức vụ “vừa và nhỏ”. Nhưng trong sử dụng quan lại nhà Nguyễn đã không câu nệ vào xuất thân, thực tế nhiều người xuất thân từ tiến cử có tài năng, hoàn thành tốt nhiệm vụ đã được trọng dụng và thăng tiến trong sự nghiệp, đạt đến đỉnh cao danh vọng như Ngô Đình Giới, Đặng Đức Siêu, Nguyễn Đăng Tuân, Phan Huy Chú, Nguyễn Tri Phương...

2.2. Ưu điểm, hạn chế của chính sách tiến cử nhân tài

Nhìn lại chính sách tiến cử nhân tài dưới triều Nguyễn chúng ta có thể thấy rõ ưu điểm đó là sự kế thừa, phát huy chính sách của tiền nhân. Sự phát huy những giá trị tích cực trong chính sách tiến cử nhân tài dưới triều Nguyễn được thể hiện trong việc các vua triều Nguyễn coi đây là một chính sách quan trọng nhằm tìm kiếm người tài, đồng thời đã hoàn thiện “quy trình” bằng những quy định nghiêm ngặt với những tiêu chuẩn và trách nhiệm rõ ràng dành cho người tiến cử và người được tiến cử, sau đó là quá trình sàng lọc, khảo sát, xét duyệt gắt gao trước khi bổ dụng... Với chính

sách tiến cử nhà Nguyễn đã đáp ứng được nhu cầu quan lại trong Kinh ngoài trấn ở các địa phương, bổ sung được nguồn nhân lực phục vụ bộ máy quan lại quản lý và xây dựng đất nước.

Lịch sử chứng minh rằng khoa mục là con đường phổ biến, là cách thức tốt để tuyển chọn nhân tài. Ý thức được điều đó, nhà Nguyễn đã kế thừa và phát huy giáo dục khoa cử để tuyển chọn nhân tài. Với chính sách này, “đội ngũ tiến sĩ dưới triều Nguyễn” đã có nhiều đóng góp cho vương triều, đất nước. Dầu vậy, giáo dục khoa cử cũng không phải cách thức hoàn hảo là “cây đũa thần” trong tuyển dụng nhân tài, bởi cách thức này rõ ràng vẫn còn bỏ sót nhân tài vì một lí do nào đó mà thi không đỗ, hoặc không tham gia khoa thi hoặc đang ẩn dật trong nhân dân. Như trường hợp của Phạm Đình Hồ dù học giỏi có tiếng ở đất Bắc nhưng lại đau ốm khi kì thi diễn ra. Thân Văn Quyền ẩn dật ngay cạnh kinh thành Huế. Hay học vấn uyên thâm như Phan Huy Chú nhưng thi cử lại lận đận. Rồi Nguyễn Tri Phương xuất thân dòng dõi học hành khoa cử nhưng không “dùi mài kinh sử” để tiến thân mà lại theo nghiệp võ... Rõ ràng, nếu không có chính sách tiến cử nhân tài thì những Ngô Đình Giới, Phạm Đình Hồ, Thân Văn Quyền, Vũ Văn Giai, Nguyễn Đăng Tuân, Trương Đăng Quế, Phan Huy Chú, Nguyễn Tri Phương... đã bị bỏ sót và không có cơ hội thi triển tài năng, đóng góp công sức cho vương triều, đất nước, để rồi tên tuổi được lưu danh sử sách. Vì vậy, thực hiện chính sách tiến cử nhân tài không chỉ có ưu điểm bổ sung nguồn nhân lực trong bối cảnh vương triều mới thành lập mà về lâu dài còn có giá trị tích cực là không bỏ sót nhân tài.

Việc thực hiện chính sách tiến cử không chỉ đạt mục đích “không bỏ sót người tài” mà còn “đa dạng hóa nguồn tuyển”. Điều này cực kì hữu ích, đúng đắn, bởi khi đa dạng hóa nguồn tuyển thì không “bít đường của người tài” và sẽ “rộng cửa đón nhân tài”. Thực tế cho thấy, bất cứ một thể chế chính trị nào trên thế giới này khi tuyển người đều không dùng một cách cho dù cách đó có hay có tốt đến mấy thì cũng không bao giờ là hoàn hảo, là “cây đũa thần” phục vụ cho mong muốn của mình.

Các vua đầu triều Nguyễn khi ban Chiếu, Dụ cầu người hiền luôn khẳng định quan điểm: “Dùng người không phải chỉ một lối, chọn học trò không phải chỉ một đường” [2, tr.821], là minh chứng cho thấy họ đã hiểu rõ giá trị của chính sách tiến cử nhân tài.

Bên cạnh những ưu điểm nói trên, thì chính sách tiến cử nhân tài cũng bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập như

chưa tiến cử được nhiều nhân tài, lạm dụng cử không đúng người (trường hợp Nguyễn Đăng Tuấn, Lê Toàn Lý cử Nguyễn Văn Nghị), chưa tin tưởng người tài và nghi kỵ người tài thể hiện rõ nhất ở các vụ án công thần Nguyễn Văn Thành, Đặng Trần Thường, Lê Văn Duyệt, hay bị nghi kỵ, trừng phạt như Nguyễn Công Trứ, Cao Bá Quát... Có hạn chế do nguyên nhân chủ quan, có hạn chế do nguyên nhân khách quan, có hạn chế do yếu tố lịch sử. Dẫu vậy, việc nhìn thẳng vào hạn chế sẽ rất hữu ích cho việc rút bài học kinh nghiệm trong quá trình “ôn cố tri tân”.

3. Bài học kinh nghiệm cho công tác cán bộ hiện nay

Tìm hiểu “Chính sách tiến cử nhân tài dưới triều Nguyễn”, thấy rõ ưu điểm, hạn chế của chính sách này, gợi mở cho chúng tôi rút ra một vài bài học kinh nghiệm cho công tác cán bộ hiện nay.

Thứ nhất, xây dựng chiến lược về nhân tài

Có thể thấy các vua đầu triều Nguyễn từ Gia Long đến Tự Đức đều quan tâm đến chính sách tiến cử nhân tài, nhưng xét tổng thể thì dưới triều vua Minh Mạng chính sách này được thực hiện hiệu quả nhất. Trong suốt nửa đầu thế kỉ XIX, đất nước hưng thịnh dưới thời vua Minh Mạng cũng là bởi vị vua anh minh này đã có nhiều quyết sách đúng đắn. Còn các vị vua sau này của triều Nguyễn vẫn theo đuổi chính sách nhân tài nhưng đất nước ngày càng suy yếu vì thiếu đi một chiến lược bài bản đúng đắn về nhân tài. Do đó, chúng ta cần phải xây dựng chiến lược tổng thể về nhân tài để chấn hưng đất nước, trong đó đặc biệt chú trọng việc hoàn thiện cơ chế phát hiện, tuyển chọn, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài.

Thứ hai, hoàn thiện quy trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ

Tiến cử nhân tài là một chính sách thường được các triều đại phong kiến Việt Nam sử dụng bên cạnh con đường khoa cử nhằm không bỏ sót người tài vì một lí do nào đó mà không dự thi và đang ẩn dật trong nhân dân. Dưới triều Nguyễn, chính sách này được sử dụng khá hiệu quả với không ít người tài xuất thân từ con đường tiến cử được lưu danh tên tuổi như Thân Văn Quyền, Phạm Đình Hổ, Trương Đăng Quế, Phan Huy Chú, Nguyễn Tri Phương...

Thành công đó là nhờ nhà Nguyễn đã có quy định nghiêm ngặt về tiêu chuẩn, trách nhiệm dành cho người tiến cử và người được tiến cử. Đây là bài học hữu ích cho công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ hiện nay. Bởi,

nhìn lại công tác cán bộ hiện nay, bên cạnh những điểm tích cực, chúng ta phải dễ dàng nhận thấy việc quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ tại nhiều cơ quan, đơn vị ở các cấp bộc lộ nhiều hạn chế, yếu kém. Tình trạng bổ nhiệm người nhà, nâng đỡ người cùng phe cánh, ưu ái người có thân thế, quan hệ hay người có nhiều tiền... diễn ra khá phổ biến, điển hình là vụ một cựu Thanh tra Chính phủ 6 tháng trước khi nghỉ hưu kí gần 60 quyết định bổ nhiệm cán bộ cấp vụ và tương đương [4, tr.3]. Trong những năm qua, nhiều vụ “quan lộ thần tốc” được phanh phui, nhiều người được bổ nhiệm gấp rút vào những vị trí quan trọng mà chưa hề qua thử thách, chỉ đơn giản vì là “con ông cháu cha”.

Nếu đem vận dụng kinh nghiệm của nhà Nguyễn vào công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ hiện nay chắc chắn người tài sẽ có cơ hội xuất lộ, sẽ tránh được tình trạng “đúng quy trình” nhưng không đúng cán bộ, tiêu cực sẽ được ngăn ngừa. Theo đó, cần phải có quy định về trách nhiệm với người đề xuất, bổ nhiệm cán bộ. Nếu làm tốt sẽ được khen thưởng, còn làm sai sẽ bị xử lí kỉ luật nghiêm khắc như cách mà nhà Nguyễn đã làm chứ không nên chỉ “rút kinh nghiệm”. Đồng thời phải có luật “hồi tố” đối với những cán bộ trước khi về hưu tranh thủ kí một loạt quyết định bổ nhiệm cán bộ, kí phê duyệt dự án đang còn bàn thảo... để xóa bỏ tư tưởng “*hạ cánh an toàn*” và khẳng định “*không có vùng cấm*” trong xử lí sai phạm của cán bộ, kể cả đó là cán bộ cấp cao.

Với người được quy hoạch, bổ nhiệm cũng cần phải có tiêu chuẩn, trách nhiệm rõ ràng, bằng cấp phải đi đôi với năng lực; cần có sự thử thách như “chế độ tập sự” hoàn thành tốt mới được bổ nhiệm chính thức, lập thành tích mới được thăng tiến; cần có quy định “có lên có xuống” trong sử dụng cán bộ thì mới tạo được động lực và cơ hội cạnh tranh công bằng giữa các nhân tài... Làm được như vậy, sẽ ngăn chặn được tình trạng quy hoạch, bổ nhiệm người nhà, người cùng phe cánh, cũng như dẹp bỏ được “tư duy nhiệm kì” và căn bệnh “hoàng hôn nhiệm kì” với “chuyến tàu vét cuối cùng” như cách nói của ông Lê Như Tiến, đại biểu Quốc hội khóa XIII, Phó chủ nhiệm Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội trong phiên chất vấn của Quốc hội sáng ngày 17/11/2015, sẽ bị loại bỏ.

Chúng ta đã có những bài học đau xót về việc giới thiệu cán bộ không đủ phẩm chất và năng lực nhưng là cánh hâu, là họ hàng, là đôi chác (tôi nâng đỡ con anh thì anh nâng đỡ con tôi, hoặc tôi nâng đỡ người của anh thì

anh nâng đỡ người của tôi...) và cũng không loại trừ việc đút lót tiền bạc, của cải để được vào các vị trí trọng yếu.

Cho đến nay, mặc dù công tác cán bộ đã được đổi mới nhiều, nhưng trên thực tế vẫn không tránh khỏi còn những sai sót nghiêm trọng, là kẻ hở để những kẻ tham lam, cơ hội, kém đức kém tài chui vào bộ máy, tạo dựng bè cánh, gây nên những tác hại nghiêm trọng, dẫn đến sự bất bình to lớn trong nhân dân và đặt sinh mệnh chính trị của Đảng, của chế độ vào thế bất lợi. Nguyên Chủ tịch nước Trương Tấn Sang trong bài viết "Tìm chọn hiền tài" nhân kỉ niệm 129 năm ngày sinh Chủ tịch Hồ Chí Minh được đăng tải trên nhiều tờ báo trả lời: "*Không thể để những kẻ kém đức kém tài, vô liêm sỉ, "chạy chức chạy quyền", có nguồn tài sản bất minh, nâng đỡ người thân, gia đình, họ hàng, là cánh hẩu, bị xã hội và báo chí lên án, lại vẫn có thể biện bạch thách thức dư luận hay lên giọng rao giảng đạo đức.*

Không thể để một ông cán bộ cấp cao phát ngôn bừa bãi, đề ra những chính sách gây thiệt hại cho đất nước và nhân dân có thể tiếp tục nhon nhon tại vị. Lại càng không thể cho những quan tham, dù ở cấp nào, có thể trốn tránh trách nhiệm và "hạ cánh an toàn" [4, tr.5].

Với trần trụi đó, nguyên Chủ tịch Trương Tấn Sang đưa ra giải pháp cho câu hỏi: "*Làm thế nào để có thể hạn chế tối đa những sai sót trong công tác lựa chọn cán bộ, đặc biệt là ở cấp chiến lược?*" Câu trả lời ở đây là cơ chế trách nhiệm [4, tr.5].

Theo đó, quy trình tuyển chọn, đề bạt cán bộ là của tập thể, nhưng công việc giới thiệu cần được cá nhân hóa để thuận tiện cho việc vận hành cơ chế trách nhiệm. Cá nhân người giới thiệu có trách nhiệm bảo vệ sự tiến cử của mình trước các cơ quan chức năng. Người cán bộ được tiến cử có thành tích và tiến bộ thì cá nhân người giới thiệu và tập thể giới thiệu được khen thưởng xứng đáng. Nếu người được tiến cử vi phạm những tiêu chuẩn về chuyên môn, đạo đức trong công việc, người giới thiệu và những thành viên nào trong tập thể tán thành giới thiệu bổ nhiệm nhân sự sai lầm cũng phải chịu trách nhiệm và bị xử lí kỉ luật tương xứng. Người cán bộ được giới thiệu để tuyển chọn phải có trách nhiệm trình bày rõ trước cơ quan tuyển chọn về những thành quả nổi bật đã làm, được cơ quan, đơn vị, nhân dân thừa nhận và phải trình bày những công việc mình sẽ làm trên cương vị công tác mới. Các cơ quan chức năng và nhân dân sẽ đánh giá quá trình "thi tuyển" này thông qua các cơ chế giám sát, qua báo chí và dư luận quần chúng.

Với cơ chế tìm chọn hiền tài đúng đắn, tiến bộ, phù hợp thực tiễn hiện nay, chắc chắn chúng ta sẽ loại bỏ được những kẻ kém đức, kém tài, cơ hội, chui sâu leo cao, đồng thời tìm chọn được những cán bộ có đủ đức tài làm rường cột quốc gia, đáp ứng được sự mong mỏi của nhân dân". Thiết nghĩ đã đến lúc chúng ta cần phải có cái nhìn mới về công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, cần phải có cơ chế khen thưởng thích đáng với công tác phát hiện nhân tài, cũng như xử lí nghiêm khắc đối với việc bổ nhiệm sai, cạnh tranh không lành mạnh.

Thứ ba, bài học về sự tin tưởng, trọng dụng nhân tài

Đây là kẻ sách trăm năm để chấn hưng đất nước. Lịch sử đã ghi nhận khi người tài được tin tưởng, được trọng dụng họ sẽ phát huy hết khả năng của mình, cống hiến tài trí cho đất nước. Việc Ngô Đình Giới, một người từng làm cho nhà Tây Sơn được lựa chọn cho thấy Gia Long đã bỏ qua định kiến, sẵn sàng "vì việc chọn người". Trường hợp khác là Trương Đăng Quế, một trí thức lớn, một vị đại thần, một danh sĩ đóng vai trò quan trọng trong các thời vua Minh Mạng, Thiệu Trị và Tự Đức, đã thể hiện lòng trung thành, liêm chính của mình trong 44 năm làm quan (1819 - 1863). Một trong những đóng góp đặc sắc nhất của Trương Đăng Quế là hoàn thành việc đặc điền và lập địa bạ trên vùng đất Nam Bộ dưới triều Minh Mạng. Đây chính là một đóng góp to lớn vào việc hoàn thiện lãnh thổ quốc gia và phục hưng đất nước, đặc biệt với vùng đất phương Nam. Điều đáng nói, Trương Đăng Quế xuất thân trong một gia đình có nhiều người tham gia, giữ những vị trí quan trọng trong phong trào nông dân Tây Sơn, là con thứ của Trương Đăng Bá, từng nhân chức tri phủ thời Tây Sơn. Như vậy, với thân thế của Trương Đăng Quế đối với triều đình nhà Nguyễn thì đó là một con người có "*lí lịch đen*". Về phía nhà Nguyễn, đến những năm cuối thời Gia Long và Minh Mạng trở đi, tình hình đất nước đã trở nên ổn định, đất nước ngày càng phồn vinh, bộ máy quan lại cũng bắt đầu đi vào hoàn thiện. Như thế, nhà Nguyễn trong việc sử dụng Trương Đăng Quế không còn ở cái thế "*buộc phải*" dùng như thời Lê Chất và với một người có "*lí lịch đen*" như Trương Đăng Quế lẽ ra cần phải đề phòng và không tin dùng [5]. Nhưng vua Minh Mạng vẫn tin dùng để rồi được đền đáp xứng đáng.

Hay như trường hợp Nguyễn Tri Phương khi được tin dùng đã góp phần giúp vua ổn định vùng đất Nam Kỳ, tiêu trừ giặc cướp ở phía Bắc và đặc biệt là chỉ huy

mặt trận Đà Nẵng, làm thất bại âm mưu đánh nhanh thắng nhanh của Pháp, viết nên trang sử vẻ vang của quân dân ta trong những ngày đầu chống Pháp [7, tr.6].

Với việc tin dùng Ngô Đình Giới, Trương Đăng Quế, Nguyễn Tri Phương... cho thấy sự đúng đắn trong chính sách dùng người của nhà Nguyễn khi không kể đường xuất thân, không hẹp hòi cá nhân mà chú trọng thực tài với tinh thần “vì việc chọn người”. Cách dùng người này để lại nhiều điều suy ngẫm cho công tác cán bộ và sử dụng cán bộ hiện nay. Bởi khi người nào có tài, bất kể đường xuất thân đều được trọng dụng thì đó sẽ là hồng phúc của dân tộc, và đó chính là kế sách trăm năm để chấn hưng đất nước!

4. Kết luận

Nhân loại đang bước vào thế kỉ XXI, thế kỉ của toàn cầu hóa và kinh tế tri thức, trong đó chắc chắn mọi lĩnh vực của đời sống nhân loại, của mỗi cộng đồng dân tộc của từng cá nhân sẽ có những thay đổi vô cùng sâu sắc, mau lẹ và diễn ra theo những phương thức hoàn toàn mới. Trước những cơ hội to lớn và những thách thức hết sức nghiêm trọng và phức tạp đặt ra trong thiên niên kỉ mới, nhiều dân tộc, nhiều quốc gia đang ra sức xem xét lại chiến lược phát triển của mình, dự báo và hoạch định chiến lược phát triển mới dài hạn và ngắn hạn, trong đó nhiều vấn đề trên thực tế đã và đang vượt khỏi khuôn khổ của tri thức và tư duy truyền thống.

Để hướng tới giải quyết những vấn đề phức tạp đã và sẽ nảy sinh, các dân tộc đều nỗ lực khai thác tốt nhất các nguồn lực vật chất và tinh thần để tạo ra xung lực phát triển vượt trội, đột phá trong tương lai. Trong tất cả các nguồn lực đã từng biết thì nguồn lực con người, đặc biệt là nguồn nhân lực tài năng đã và đang trở thành nguồn lực quan trọng, quyết định nhất. Dựa trên kết quả phân tích chiến lược từ những góc độ và trên nhiều lĩnh

vực, không ít người khẳng định chắc chắn rằng cuộc cạnh tranh và hợp tác của nhân loại trong tương lai sẽ chủ yếu là cuộc cạnh tranh trên lĩnh vực trí tuệ, và do đó, nước nào, dân tộc nào có chiến lược nhân tài tốt sẽ là những quốc gia, dân tộc cạnh tranh, hợp tác và phát triển tốt nhất, bền vững nhất.

Trong bối cảnh đó, với tư cách là một nước đi sau, Việt Nam càng phải quan tâm hơn nữa tới chiến lược nhân tài, hoàn thiện cơ chế phát hiện, tuyển chọn, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nội các triều Nguyễn (2005). *Khâm định Đại Nam hội điển sử lệ, tập 2*. NXB Thuận Hóa, Huế.
- [2] Quốc sử quán triều Nguyễn (2007). *Đại Nam thực lục, tập 1*. NXB Hà Nội.
- [3] Quốc sử quán triều Nguyễn (2007). *Đại Nam thực lục, tập 2*. NXB Hà Nội.
- [4] Minh Quang (2014). *6 tháng bổ nhiệm gần 60 cán bộ có bất thường?*. trên trang <https://tuoitre.vn/6-thang-bo-nhiem-gan-60-can-bo-co-bat-thuong-596380.htm> (truy cập ngày 21/5/2019).
- [5] Trương Tấn Sang (2019). *Tìm chọn hiền tài*. trên trang <https://tuoitre.vn/nguyen-chu-tich-nuoc-truong-tan-sang-tim-chon-hien-tai-20190516233418997.htm> (truy cập ngày 24/5/2019).
- [6] Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa (2008). *Kỷ yếu Hội thảo: “Chúa Nguyễn và vương triều Nguyễn trong lịch sử Việt Nam từ thế kỉ XVI đến thế kỉ XIX”*. Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng (2013). *Kỷ yếu Hội thảo “Vai trò của Nguyễn Tri Phương trên mặt trận Đà Nẵng trong kháng chiến chống liên quân Pháp - Tây Ban Nha (1858 -1860)”*.

TALENT RECOMMENDATION POLICY OF THE NGUYEN DYNASTY AND LESSONS FOR CURRENT STAFF MANAGEMENT (1802 - 1884)

Abstract: In conclusion, talent recommendation was a policy commonly used by Vietnamese feudal dynasties, as well as the talent recruitment examinations; in order not to miss talented people who for some reasons didn't take the exams and led a secluded life. During the Nguyen Dynasty, this policy was used quite effectively by which many talented people to be named as Nguyen Dang Tuan, Than Van Quyen, Phan Huy Chu, and Nguyen Tri Phuong was recommended. This policy with its advantages and drawbacks will open up useful experiences for current staff management.

Key words: talent; Nguyen Dynasty; staff; recommendation.