



TUYỂN CHỌN, SỬ DỤNG QUAN LẠI TRIỀU VUA LÊ THÁNH TÔNG - BÀI HỌC CHO VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HIỆN NAY

Huỳnh Thị Sinh Hiền và Huỳnh Thị Cẩm Hồng*

Khoa Luật, Trường Đại học Cần Thơ

*Người chịu trách nhiệm về bài viết: Huỳnh Thị Cẩm Hồng (camhong@ctu.edu.vn)

Thông tin chung:

Ngày nhận bài: 02/08/2017

Ngày nhận bài sửa: 03/10/2017

Ngày duyệt đăng: 28/02/2018

Title:

Selecting and using cadres on the king Le Thanh Tong's dynasty - lessons for improving the quality of cadres and civil servants today

Từ khóa:

Cán bộ và công chức, sử dụng, tuyển chọn, vua Lê Thánh Tông

Keywords:

Cadres and civil servants, use, selection, the king Le Thanh Tong

ABSTRACT

The King Le Thanh Tong's dynasty achieved the most flourished development thanks to the good selection and the use of the state staff. Under this dynasty, the selection of functionaries through many advanced methods including selection and examinations. Examining used to be the most important form of mandatory recruitment. The exams were held very seriously together with the reasonable regulations about the use of bureaucrats. Nowadays, the servants' activities have not been effective due to regulations about selection and use of the state staff. By researching legal regulations of the Le's dynasty on the selection and use of functionaries, our legal system should carry out the mechanism to select cadres by examination method, abandon the lifelong servant regime and switch to contract regime, restrict the userelative people within the same state agencies and allow the local people to directly vote chairpersons of the People's Committees at the ward level in order to improve the effective of the servants' activities today.

TÓM TẮT

Triều Vua Lê Thánh Tông là triều đại phát triển rực rỡ với nhiều quan lại tài giỏi. Dưới thời Vua Lê Thánh Tông, tuyển chọn quan lại được thực hiện bằng nhiều hình thức tiến bộ bao gồm bầu cử đối với chức danh xã trưởng, thị cử đối với các chức quan cao hơn. Các kỳ thi tuyển dụng nhân tài được tổ chức rất nghiêm ngặt, chế độ khảo khóa và sử dụng quan lại rất hợp lý. Ngày nay, hiệu quả hoạt động công vụ còn nhiều hạn chế, chủ yếu do hoạt động tuyển chọn và sử dụng cán bộ, công chức chưa hiệu quả. Học tập pháp luật Triều Lê về tuyển chọn, sử dụng quan lại để tiến hành chế độ thi cử đối với một số chức vụ cán bộ nhất định, bãi bỏ chế độ chức nghiệp suốt đời, chuyển sang chế độ hợp đồng, giới hạn việc phân bổ những người thân thích cùng làm việc trong phạm vi các cơ quan nhà nước có liên quan và cho phép người dân trực tiếp bầu chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp xã sẽ nâng cao hiệu quả hoạt động của nền công vụ nước nhà hiện nay.

Trích dẫn: Huỳnh Thị Sinh Hiền và Huỳnh Thị Cẩm Hồng, 2018. Tuyển chọn, sử dụng quan lại triều vua Lê Thánh Tông - Bài học cho việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức hiện nay. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ. 54(1D): 258-264.

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Công cuộc dựng nước và giữ nước của Việt Nam trải qua hai thời kỳ: phong kiến và xã hội chủ nghĩa. Nếu đội ngũ quan lại là yếu tố quan trọng quyết định sự thành bại trong sự nghiệp trị nước của các Vua phong kiến thì cán bộ, công chức ngày nay là lực lượng chính yếu thực hiện sứ mệnh của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân. Hiện nay, chất lượng hoạt động của lực lượng cán bộ, công chức ở nước ta được đánh giá là còn hạn chế so với yêu cầu của sự phát triển xã hội và xây dựng Nhà nước. Để nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ của đội ngũ này, việc nghiên cứu pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức là vấn đề cấp thiết hiện nay. Bài viết giới thiệu một số quy định tiên bộ, hợp lý về tuyển chọn, sử dụng và quản lý quan lại triều vua Lê Thánh Tông, phân tích giá trị kế thừa của các quy định này trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay.

2 TUYỂN CHỌN VÀ SỬ DỤNG QUAN LAI THỜI VUA LÊ THÁNH TÔNG

2.1 Tuyển chọn quan lại triều đại Lê Thánh Tông

Triều đại Lê Thánh Tông được xem là triều đại phát triển rực rỡ, hưng thịnh nhất lịch sử dân tộc với chế độ quan lại học thực, tài thực và tâm quyết (Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương, 2005). Đội ngũ quan lại đông đảo, tài đức thời Vua Lê Thánh Tông là sản phẩm của chính sách tuyển chọn quan lại tiên bộ, hợp lý. Nhà nước sử dụng nhiều phương thức tuyển chọn khác nhau bao gồm: tập ám (thông qua địa vị quan chức của cha ông mà công khai sử dụng con cháu vào quan trường, đặc biệt là con trai trưởng và cháu đích tôn của quan lại; tiền cử (cho phép một vị quan được đề nghị đưa một người có tài (chưa thi hoặc thi chưa đỗ đạt) được giữ chức quan nào đó); bảo cử (cho phép một vị quan được đề nghị đưa một người có tài năng và kinh nghiệm thực tiễn quan trường vào một chức vụ nào đó đang bị khuyết người); thi cử và bầu cử. Nếu tập ám là hình thức tuyển chọn quan lại thông qua việc ghi nhận công trạng của các quan thân mang nặng dấu ấn của Nhà nước phong kiến thì tiền cử và bảo cử lại tương tự như bổ nhiệm cán bộ hiện nay. Điều đáng ca ngợi là nhà vua quy định quan chức nào thực hiện tiền cử và bảo cử thì phải lấy tước vị, phẩm hàm của mình để đảm bảo người tiền cử, bảo cử có tài, xứng đáng không phải vì thân quen hay tư lợi (Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương, 2005). Điều 78 Bộ Luật Hồng Đức quy định: “*Những người làm nhiệm vụ cử người mà không cử được người giỏi thì bị biếm hoặc phạt theo luật nặng nhẹ, nếu vì tình riêng hoặc lấy tiền thì xử tội nặng thêm*

hai bậc.” (Quốc triều Hình luật, 1996). Cụ thể, vào năm 1467, vua Lê Thánh Tông đích thân ra lệnh bắt giam Lương Như Hộc làm quan Đô Ngự Sứ vì tiền cử Trần Húc Huyền không phải người giỏi và thu lại văn bằng của Huyền (Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương, 2005).

Ngoài ra, tuyển chọn quan lại triều Vua Lê Thánh Tông cũng được thực hiện thông qua bầu cử. Bầu cử được áp dụng đối với chức danh xã trưởng, do chính người dân địa phương đó bầu ra dựa trên những tiêu chí cụ thể như phải xuất thân Nho học, có hạnh kiểm tốt, cẩn thận, trên 30 tuổi (Võ Văn Tuyển và Nguyễn Thị Thu Hòa, 2014). Người đắc cử xã trưởng sau đó phải được triều đình trung ương công nhận. Phương thức tuyển quan này thể hiện tính chất dân chủ, phát huy thế mạnh của lối sống làng xã trong quản lý nhà nước.

Đặc biệt, thi cử là hình thức được cho là quan trọng hàng đầu trong việc tuyển chọn người làm quan thời Lê Thánh Tông. Có ba kỳ thi chính để tuyển chọn người giỏi làm quan bao gồm thi Hương, thi Hội và thi Đình. Thi Hương là kỳ thi tổ chức hàng năm tại địa phương, trước khi thi Hương phải xem xét lý lịch gọi là Lệ bảo kết, sau khi xem xét lý lịch thí sinh phải qua kỳ thi viết để loại bớt những người không đủ trình độ. Vượt qua vòng khảo hạch viết, thí sinh tiếp tục thi 4 kỳ, đậu kỳ trước mới được thi kỳ sau bao gồm kỹ năng hiểu biết kiến thức Nho giáo, văn chương trong sách do các Hiền nhân viết, kỹ năng viết lách, lập luận như viết mệnh lệnh hay viết sớ tâu lên vua, kỹ năng mưu lược trị dân, tề gia, trị quốc, kiến thức lịch sử, xã hội đương thời (Nguyễn Thị Thu Hòa, 2017). Thi Hội, ba năm một lần được tổ chức tại triều đình. Trúng tuyển kỳ thi Hội sẽ được tham gia kỳ thi Đình. Người trúng tuyển thi Đình được gọi là tiến sĩ. Các tiến sĩ sẽ được “*Bia đá đề danh, vinh quy bái tổ*”. Kết quả cao thấp trong các kỳ thi được căn cứ vào đó để bổ nhiệm vào các chức vụ phù hợp với năng lực. Những người trúng tuyển kỳ thi Hương thi Hội thường trở thành quan lại địa phương, người đỗ cao trong các kỳ thi Hội, Đình được bổ nhiệm làm quan lại trung ương (Nguyễn Thị Thu Hòa, 2017).

Để tuyển chọn được nhân tài đúng nghĩa, việc tổ chức kỳ thi được tiến hành rất nghiêm ngặt, đòi hỏi người đi thi phải có sức học chắc chắn, có tâm lý vững vàng để vượt qua. Vua quy định thể lệ và quy chế thi rất nghiêm như không được đánh tráo bài thi, không được làm giám khảo nếu là người thân của thí sinh. Người nào đi thi thay cho người khác sẽ bị xử tội đồ, suốt đời không được đi thi và không được bổ nhiệm, sử dụng (Điều 2, 3 và Điều 5 Chương Vi chế, Quốc triều Hình luật, 1996). Vì vậy, Phan Huy Chú ca ngợi, khoa cử các đời thịnh nhất là thời Hồng Đức (Phan Huy Chú, 1992).

2.2 Sử dụng quan lại triều Vua Lê Thánh Tông

Ngay từ thời Lê Thái Tổ, nhà Lê không cho con cháu quan lại đi trấn các nơi, không được phân đi trấn giữ các ngoại trấn, hay giữ các chức vụ quan trọng trong triều nếu không có tài, học hành kém (Học viện hành chính quốc gia, 2004). Lê Thánh Tông định mức lương cho từng phẩm trật. Chế độ lương bổng, ruộng lộc rõ ràng và thống nhất trong cả nước. Vua chính thức ban hành lệ khảo khóa, quy định cứ *“ba năm tiến hành một lần sơ khảo, sáu năm thì tái khảo và chín năm thì thông khảo mới thì hành thăng chức người có công và truất chức kẻ có tội.”* (Nguyễn Hoài Văn, 2013). Nội dung khảo công bao gồm học vấn đối với quan văn, võ nghệ đối với quan võ, khảo công về nhiệm vụ thực hiện của các quan, đặt trọng tâm vào trách nhiệm đối với vua và trách nhiệm đối với dân (Hoàng Thị Kim Quế, 2013). Lệ giản thải quan viên được ban bố vào năm 1478 (năm Hồng Đức thứ 9) chỉ rõ quan viên nếu *“hèn kém..., dân dòn, không làm nổi việc thì đều bắt phải nghỉ việc, chọn người có tài năng, kiến thức, thạo việc bổ vào làm thay”*. Những quan xét người hay dở mà sai sự thật thì *“Ngự sử đài, Lục khoa, Hiến ty kiểm xét hoặc tâu để trị tội”* (Nguyễn Hoài Văn, 2013). Đối với các giáo quan, việc lựa chọn được thực hiện cẩn thận và phải về kinh đô để khảo hạch, ai yếu kém thì bị sathải (Võ Văn Tuyền và Nguyễn Thị Thu Hòa, 2014). Đến chức danh xã trưởng vua còn thực hiện chế độ khảo hạch, giám sát để giảm thải một cách nghiêm khắc *“Người nào làm việc mãi cán thì giữ lại làm việc như cũ, còn người nào gian tham, thô lỗ, không biết chữ, già yếu, bệnh tật thì đều cắt giảm...”* (Nguyễn Ngọc Thuận, 2014).

Trong quá trình sử dụng quan lại, pháp luật thời Lê đã đặt ra chế độ “Hội Tỵ”. Hội Tỵ có nghĩa là tránh đi hay lánh đi. Áp dụng quy tắc này thì những người có quan hệ anh em, bạn bè không được làm quan cùng một chỗ. Hơn nữa, quan lại không được lấy vợ hoặc kết làm thông gia với người nơi mình cai quản. Không đưa quan lại về quê hương bản quán nhậm trị, không được mua đất, vườn ruộng, nhà tại nơi cai quản (Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương, 2005). Vua Lê Thánh Tông là người đầu tiên áp dụng chế độ Hội Tỵ vào việc xây dựng bộ máy chính quyền. Tháng 9 năm Hồng Đức thứ 19 (1488) nhà vua xuống chiếu hễ là anh em ruột, anh em con chú, con bác, bác cháu, cậu cháu thì chỉ có một người được làm xã trưởng, không được cùng làm để trừ mối tệ bè phái hòa nhau (Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương, 2005). Năm 1496, một chiếu chỉ có nội dung tương tự: cấm cả con cô, con cậu, con dì và những người có quan hệ thông gia cùng làm xã trưởng một xã, nếu đã làm rồi thì chọn người nào có thể làm được việc cho lưu lại, còn lại

thì cho về làm dân (Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương, 2005).

Các quy định về tuyển chọn và sử dụng quan lại thời Lê Thánh Tông không thể tránh khỏi những hạn chế tất yếu thuộc về bản chất của nhà nước và pháp luật phong kiến. Tuy nhiên, không thể phủ nhận rằng chế định này chứa đựng nhiều bài học giá trị cần tham khảo để giải bài toán chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức nước ta hiện nay. Quan lại triều vua Lê Thánh Tông được tuyển chọn chủ yếu bằng hình thức khoa cử nghiêm túc. Dựa vào kết quả thi cử cao thấp mà bổ nhiệm các chức quan lớn hay nhỏ tương xứng với năng lực của người đỗ đạt. Trách nhiệm của người tuyển chọn quan lại được đề cao với các chế tài cụ thể đảm bảo tuyển chọn được người tài đức. Bên cạnh đó, hình thức bầu cử dân chủ cũng được sử dụng. Quan lại được thăng, giáng chức hoặc sa thải dựa trên hiệu quả làm việc được đánh giá, kiểm tra theo định kỳ. Đặc biệt, hội tỵ được cho là một nét đặc sắc trong sử dụng và quản lý quan lại thời bấy giờ.

3 CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HIỆN NAY NHÌN TỪ GÓC ĐỘ TUYỂN DỤNG VÀ SỬ DỤNG

Pháp luật hiện hành quy định tại khoản 1 và 2 điều 4 Luật cán bộ, công chức năm 2008, để trở thành cán bộ - những người giữ chức vụ nhất định, theo nhiệm kỳ phải được bầu cử, phê chuẩn hoặc bổ nhiệm, trong khi đó để trở thành công chức phải qua con đường thi tuyển, bổ nhiệm công khai. Tuy nhiên, luật này không có những quy định để cấm những người thân thích trong gia đình cùng giữ các chức vụ lãnh đạo trong bộ máy chính quyền của một đơn vị hành chính nhất định hoặc giữa các đơn vị hành chính trực thuộc. Điều 30 Luật cán bộ, công chức năm 2008 chỉ dừng lại ở quy định mang tính nguyên tắc, yêu cầu việc tuyển dụng cán bộ, công chức vào cơ quan, tổ chức, đơn vị phải được công khai về số lượng, tiêu chuẩn, hình thức và kết quả tuyển dụng. Bên cạnh đó, Điều 37 Luật phòng chống tham nhũng năm 2005 sửa đổi, bổ sung năm 2012 quy định về những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm, thì chủ yếu chỉ cấm những người đứng đầu, hoặc cấp phó của người đứng đầu trong cơ quan nhà nước góp vốn, hoặc để bố, mẹ, vợ, chồng, con, anh, chị, em ruột giữ những chức vụ quản lý trong các doanh nghiệp hoặc đầu tư vào những ngành nghề kinh doanh do những người này trực tiếp quản lý. Với các quy định như hiện nay đã góp phần tạo nên hiện tượng “cả họ làm quan” cũng như làm giảm đáng kể chất lượng hoạt động của cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước.

Dựa trên kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức hàng năm cho thấy đa số cán bộ, công chức

hoàn thành tốt nhiệm vụ. Theo báo cáo của Bộ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Thái Bình vào năm 2013, có 0,46% cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ. Theo báo cáo chính thức của Bộ Nội vụ trước Quốc hội trên cơ sở số liệu do các đơn vị phê duyệt thẩm định, bình bầu đóng dấu gửi lên, năm 2015 số cán bộ, công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ chỉ là 0,5% đến 0,6% (Trúc Diễm, 2016).

Tuy nhiên, theo đánh giá bằng quan sát và cảm nhận của những người lãnh đạo cấp cao trong bộ máy nhà nước cũng như qua phân tích tại các buổi hội thảo, tọa đàm của các chuyên gia, tỷ lệ cán bộ, công chức không làm được việc lên đến 30% và nhìn chung tỷ lệ này được dư luận đồng tình chấp nhận. Trong tháng 5 năm 2017, tại buổi Hội nghị đối thoại Thủ tướng với doanh nghiệp, Chủ tịch Hội bệnh viện tư nhân Việt Nam, Nguyễn Văn Đệ đã trình bày quan điểm cá nhân rằng “hiện nay phải thừa khoảng 50% cán bộ, công chức. Họ đi chơi quá nhiều, họ ngồi bó chữ nhiều hơn là làm”. Trong báo cáo trước Quốc hội ngày 22 tháng 5 năm 2017, Chính phủ cho rằng năng lực, phẩm chất của một bộ phận cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu. Công tác cán bộ vẫn còn những yếu kém. Hiệu quả quản lý, chỉ đạo điều hành của chính quyền cơ sở một số nơi còn hạn chế (Hoàng Thùy, 2017). Bên cạnh đó, theo báo cáo của Chính phủ về công tác phòng chống tham nhũng năm 2016: “tình hình tham nhũng vẫn đang diễn biến phức tạp, xảy ra ở nhiều cấp, nhiều ngành, nhiều lĩnh vực với mức độ phổ biến, tính chất rất nghiêm trọng và chưa bị đẩy lùi. Tình trạng cán bộ, công chức những nhiều khi giải quyết thủ tục hành chính chưa được cải thiện. Nhìn chung, lực lượng cán bộ, công chức nước ta hiện nay còn kém về năng lực, chưa năng động, nhiệt tình, tinh thần phục vụ kém, còn tiêu cực trong kiểm tra, xử lý (Nguyễn Minh Phương, 2016).

Nguyên nhân dẫn đến hiệu quả hoạt động của cán bộ, công chức chưa cao nằm ở nhiều khâu từ tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đến xem xét đánh giá hiệu quả hoạt động của cán bộ, công chức. Nền hành chính của nước ta thực hiện theo chế độ chức nghiệp, công chức hoạt động suốt đời với mức lương từ ngân sách nhà nước nhằm đảm bảo cuộc sống. Trên thực tế, công chức thật hiếm khi ra khỏi bộ máy công vụ vì yếu kém hay không hoàn thành nhiệm vụ, trừ khi tự nguyện. Vì vậy, động lực để học tập nâng cao trình độ của công chức không gì khác hơn là chuẩn hóa bằng cấp bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn. Khi tham gia học tập, do không chịu áp lực trong cạnh tranh tìm kiếm việc làm nên hầu như thiếu động lực cho người công

chức để phấn đấu đạt được kết quả cao đồng thời đạt được kỹ năng, kiến thức cần thiết.

Việc bổ nhiệm người vào các chức vụ quản lý do không thực hiện bằng phương pháp thi tuyển công khai, khách quan nên khó chọn được người tài. Bằng cấp trở thành yếu tố chính được dựa vào để bổ nhiệm cán bộ. Tuy nhiên, có lẽ các mối quan hệ là yếu tố tiên quyết hơn dù không được công khai. Các xã, huyện có tỷ lệ không nhỏ những người thân “*cùng làm quan*” trở thành vấn đề quen thuộc thường xuất hiện trên các báo. Xã Quê Long, huyện Quê Sơn, Quảng Nam có 7/19 biên chế là người nhà của bí thư Đảng ủy xã (Công Bình, 2017) còn ở huyện Kim Thành, tỉnh Hải Dương, các vị trí quan trọng trong huyện đều “*loanh quanh rơi vào người nhà*” của bí thư và phó bí thư huyện. Các vụ bổ nhiệm trên đều được người có trách nhiệm giải thích rằng: “*Công tác cán bộ là đúng quy định, được rà soát đánh giá của tập thể và được làm theo quy trình một cách công khai, minh bạch; việc cả nhà làm quan là do ngẫu nhiên*”. Để chuẩn bị cho người thân một chức vụ nào đó thì người có quyền lực bổ nhiệm nghiên cứu quy trình, từ đó để dành để lên kế hoạch bổ nhiệm một cách bài bản sao cho đúng quy định từ khâu quy hoạch, thẩm niên, bằng cấp, lấy phiếu tín nhiệm tập thể cán bộ, công chức đồng nghiệp. Mặc dù vậy, theo báo cáo của Chính phủ thì có 09 tỉnh bổ nhiệm cán bộ không đúng quy định với 58 trường hợp là người nhà, 10 trường hợp vi phạm về tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục bổ nhiệm (Hoàng Thùy, 2017). Trên thực tế, việc thi tuyển các vị trí lãnh đạo, quản lý đã được triển khai ở một số nơi thông qua các đề án thí điểm tuyển chọn lãnh đạo quản lý. Quan sát hoạt động thi tuyển một số vị trí lãnh đạo trên thực tế cho thấy Đảng và Nhà nước chưa thể hiện rõ quyết tâm trong công tác này. Đặc biệt, có trường hợp kết quả thi tuyển đã được công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng nhưng sau đó không được bổ nhiệm vì lý do được cho là “*vượt khỏi tầm tay của cơ quan tổ chức thi tuyển - Bộ Tư pháp*” (Thế Kha, 2016) và cuối cùng là vì người trúng tuyển không phải công chức nhà nước (Phạm Thịnh, 2016).

Tuyển dụng công chức thông qua thi tuyển là chiến lược đúng đắn, nhưng chất lượng công chức chưa cao vì hoạt động tuyển dụng trên thực tế vẫn chưa được thực hiện nghiêm túc. Nhiều đợt thi không được công bố công khai, hồ sơ dự tuyển không đúng theo quy định, có trường hợp bằng cấp không đúng với chuyên môn dự tuyển nhưng vẫn thi và đậu. Việc chấm thi cũng nhiều sai phạm như không có biên bản chấm thi, chấm thi không đúng địa điểm quy định, tổ chức chấm phúc khảo trái quy định (Ngọc Hải Đăng, 2015). Tất cả các yếu tố trên cùng tác động gây ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả

hoạt động công vụ của cán bộ, công chức nước ta ngày nay.

4 MỘT SỐ BÀI HỌC TỪ VIỆC TUYỂN CHỌN VÀ SỬ DỤNG QUAN LẠI TRIỀU VUA LÊ THÁNH TÔNG

Áp dụng kinh nghiệm thực tiễn hàng trăm năm để giải quyết vấn đề hiện đại ngày nay là điều không đơn giản. Tuy nhiên, từ những quy định của triều Vua Lê Thánh Tông gợi cho chúng ta một số bài học cần suy ngẫm để tham khảo học tập.

4.1 Đối với việc bổ nhiệm cán bộ

Với cách thức chọn cán bộ bằng con đường bầu cử, phê chuẩn hoặc bổ nhiệm như hiện nay thì pháp luật cần bổ sung quy định về phạm vi cụ thể những người thân thích, phạm vi các cơ quan nhà nước mà những người này không được cùng giữ chức vụ lãnh đạo và từ đó đề cao trách nhiệm của người làm công tác cán bộ nếu làm sai. Ví dụ ba đã làm bí thư tỉnh thì có được phép cơ cấu con hay em vợ của bí thư làm phó chủ tịch tỉnh hay bí thư cấp huyện trực thuộc tỉnh đó.

Bên cạnh đó, nhà nước cần tiến tới thực hiện cách thức thi tuyển các chức vụ lãnh đạo, quản lý trong bộ máy nhà nước. Để khắc phục bất cập trong bầu, bổ nhiệm, phê chuẩn cán bộ hiện nay, không thể trông chờ vào ý thức của những người có trọng trách để cơ cấu “*người tài thay vì người nhà*”. Yêu tố tư lợi trong nền kinh tế thị trường kết hợp với sự mơ hồ về thứ gọi là “*đạo đức công vụ*” trong xã hội ngày nay thì người lãnh đạo luôn đặt cấp dưới của mình vào thế “*tự nguyện*” bỏ phiếu tín nhiệm con cháu của lãnh đạo mình, để quy trình hình thành một vị trí cán bộ trở nên khách quan, công khai, đúng quy định.

Nếu như trước kia, qua các cuộc thi như thi Hội, thi Hương, thi Đình, nhà vua tuyển chọn được người tài trên khắp cả nước, không phân biệt giai cấp, giàu nghèo, người nào tài giỏi đỗ cao sẽ được giữ các chức quan cao thì ngày nay chúng ta nên mở rộng nguồn nhân lực sang khu vực tư nhân để tuyển chọn cán bộ, thông qua thi tuyển để bố trí người tài đức vào giữ vị trí lãnh đạo quan trọng trong các cơ quan nhà nước. Chính tư tưởng “*sống lâu lên lão làng*” phải đi từng bước từ nhân viên, chuyên viên lên lãnh đạo theo quy trình rập khuôn, máy móc đã ngăn cản nhiều nhân tài có cơ hội đóng góp cho đất nước. Do vậy, cần mạnh dạn triển khai phương thức thi tuyển cán bộ đối với các chức danh như Phó chủ tịch Ủy ban nhân dân và Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân các cấp theo phương thức cạnh tranh lành mạnh. Các vị trí lãnh đạo khác trong Đảng như Bí thư Đảng ủy các cấp hoặc Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp mang tính chính trị rõ nét

hơn nên theo phương thức bầu cử. Với phương thức thi tuyển cán bộ như trên thì công chức, những người đang làm việc trong bộ máy nhà nước, kể cả khu vực tư nhân sẽ có động lực học tập, trau dồi kiến thức chuyên môn để trở thành người lãnh đạo tài cán được nhân viên nể trọng. Có như vậy, khi người cán bộ lãnh đạo đưa ra mệnh lệnh điều hành thì nhân viên cấp dưới không nghi ngờ mà chấp hành nghiêm túc góp phần nâng cao hiệu quả quản lý điều hành.

4.2 Đối với việc tuyển dụng và sử dụng công chức

Tuyển dụng công chức bằng con đường thi tuyển là đúng đắn, tuy nhiên Nhà nước cần tạo cơ chế thi cử nghiêm túc, quy định chế tài nghiêm khắc 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, đánh giá được “*cái tâm*” và cả “*cái tâm*” của thí sinh chứ không nên quá nặng nề về việc thuộc lòng các quy định của pháp luật.

Học tập chế độ “*Lệ khảo khóa*” thời Lê Thánh Tông, chúng ta cần tạo điều kiện để công chức có thể ra hoặc vào cơ quan nhà nước dễ dàng hơn. Để làm được điều này cần thay đổi nền công vụ chức nghiệp theo thâm niên với ngạch và bậc sang nền công vụ theo mô hình vị trí việc làm bằng phương thức ký kết hợp đồng. Trên cơ sở đó hoàn thiện cơ chế đánh giá công chức, kết hợp với các cuộc thi, kiểm tra định kỳ nhằm đo lường chính xác hiệu quả làm việc của họ để chỉ giữ lại những người đáp ứng yêu cầu công việc tốt nhất, những người không đáp ứng được yêu cầu thì có thể chấm dứt hợp đồng hoặc không tiếp tục ký hợp đồng. Việc ký kết hợp đồng với công chức còn tạo điều kiện cho công chức có thể chủ động chấm dứt hợp đồng vì công việc gia đình hay công việc học tập cá nhân, cũng như tạo điều kiện để nhà nước cạnh tranh với khu vực tư nhân trong việc thu hút người tài.

4.3 Đối với vấn đề dân bầu trực tiếp người đứng đầu cơ quan hành chính cấp xã

Tiếp thu những tư tưởng tiến bộ của hình thức “*dân bầu xã trưởng*” thời Vua Lê Thánh Tông, theo người viết cần tiếp tục bàn luận để tiến tới quy định “*Nhân dân địa phương trực tiếp bầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã*”.

Trong xu thế tất yếu của việc phát huy dân chủ, huy động sự tham gia của người dân vào các hoạt động của chính quyền theo phương châm “*Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra*” việc người dân trực tiếp bầu người đứng đầu cơ quan quản lý là một cách thức để đẩy mạnh sự tham gia của người dân vào công việc của Nhà nước. Mô hình người dân trực tiếp bầu người đứng đầu bộ máy hành chính cũng chính là mô hình của nhiều quốc gia phát triển có nền hành chính hiện đại trên thế giới lựa chọn. Phó

chủ nhiệm văn phòng Quốc hội Nguyễn Sĩ Dũng đã chia sẻ “*nếu chúng ta muốn tăng cường khuyến khích phục vụ nhân dân thì cần để dân bầu trực tiếp cả người đứng đầu bộ máy hành chính*” (Nguyễn Hưng, 2013).

Hơn nữa, theo mô hình hiện nay, Hội đồng nhân dân thay mặt Nhân dân bầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cùng cấp trong số các đại biểu Hội đồng nhân dân. Phương thức này ít nhiều có thể làm “*khúc xạ*” ý chí, nguyện vọng của người dân. Theo quy định của Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 tại khoản 3, điều 83 thì trong nhiệm kỳ do khuyết Chủ tịch Ủy ban nhân dân, Hội đồng nhân dân cùng cấp bầu Chủ tịch mới và người được bầu không nhất thiết phải là đại biểu Hội đồng nhân dân. Thực tế, vẫn xảy ra trường hợp Chủ tịch được Hội đồng nhân dân bầu bổ khuyết là người không được tín nhiệm bởi Nhân dân địa phương trong cuộc bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân.

Ngoài ra, chính quyền cấp xã là cấp gần dân nhất nên người dân có đủ thông tin hỗ trợ mình trong việc quyết định lựa chọn người đứng đầu cơ quan hành chính, đặc biệt liên quan đến tiêu chuẩn phẩm chất, đạo đức, lối sống của người ứng cử. Hơn thế, trình độ dân trí của nhân dân ngày càng được nâng cao, việc người dân không đủ khả năng để thực hiện quyền giám sát và lựa chọn ra đại diện ưu tú không còn là vấn đề đáng quan ngại. Chủ tịch Hội đồng Dân tộc Ksor Phước đã từng chia sẻ “*Nên để nhân dân bầu trực tiếp chủ tịch phường, xã. Như vậy vẫn đảm bảo nguyên tắc nhân dân bầu và quyền lực vẫn bị giám sát*” (Lê Kiên, 2015).

5 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 về tuyển chọn và sử dụng quan lại phong kiến triều Vua Lê Thánh Tông vẫn còn đó giá trị tham khảo để nâng cao hiệu quả hoạt động của lực lượng lao động công quyền nước ta hiện nay. Vì vậy, việc nghiêm túc nghiên cứu bổ sung các quy định về thi tuyển một số chức danh cán bộ, bãi bỏ chế độ công chức suốt đời, cũng như việc nhân dân bầu cử Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã là điều cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Công Bình, 2017. Tám cán bộ giữ vị trí quan trọng ở xã có quan hệ họ hàng, truy cập ngày 22/5/2017. <http://dantri.com.vn/xa-hoi/8-can-bo-giu-vi-tri-quan-trong-o-xa-co-quan-he-ho-hang-20170506205409993.htm>.
- Chính phủ, 2016. Báo cáo Quốc hội về công tác phòng, chống tham nhũng năm 2016, truy cập

ngày 23/5/2017.

http://www.thanhtra.gov.vn/ct/news/Lists/TinNoiView_Detail.aspx?ItemID=383;

- Dur Luật Công vụ: Chấm dứt chế độ công chức suốt đời, ngày truy cập 28/5/2017 http://beta.baohoa binh.com.vn/238/9519/Du_luat_cong_vu_Cham_dut_che_do_cong_chuc_suot_doi.htm;
- Hoàng Thị Kim Quế, 2013. Quan chế dưới triều Vua Lê Thánh Tông và giá trị kế thừa trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam hiện nay. Tạp chí Luật học, số 2:30.
- Hoàng Thùy, 2017. Chín địa phương 'bỏ nhiệm 58 người nhà' không đúng quy định, truy cập ngày 22/5/2017. <http://vnexpress.net/tin-tuc/thoi-su/9-dia-phuong-bo-nhiem-58-nguoi-nha-khong-dung-quy-dinh-3588491.html>.
- Học viện hành chính quốc gia, 2004. Giáo trình lịch sử hành chính nhà nước Việt Nam, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội. Hà Nội.
- Lê Kiên, 2015. Dân Bầu trực tiếp chủ tịch phường, ngày truy cập 23/5/2017. <http://news.zing.vn/dan-bau-truc-tiep-chu-tich-phuong-post504699.html>.
- Ngọn Hải Đăng, 2015. Thực trạng thi công chức hiện nay: Thạc sĩ học nước ngoài về vẫn rớt, ngày truy cập 28/5/2017. <http://www.daikynguyenvn.com/trong-nuoc/thuc-trang-thi-tuyen-cong-chuc-hien-nay-thac-si-hoc-nuoc-ngoai-ve-van-rot.html>.
- Nguyễn Hoài Văn, 2013. Kinh nghiệm sử dụng người tài, xây dựng đội ngũ quan lại thời Lê Thánh Tông, Tạp chí Lý luận chính trị số 5. Hà Nội..
- Nguyễn Hưng, 2013. Mô hình chính quyền địa phương đã lỗi mốt, ngày truy cập 23/5/2017. <http://vnexpress.net/tin-tuc/thoi-su/>.
- Nguyễn Minh Phương, 2016. Một số vấn đề về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay, truy cập ngày 23/5/2017. <http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/1153/language/vi-VN/M-t-s-v-n-d-v-trach-nhi-m-cong-v-c-a-can-b-cong-ch-c-n-c-ta-hi-n-nay.aspx>.
- Nguyễn Ngọc Thuận, 2014. Một số văn bản điển chế về pháp luật Việt Nam Tập 1, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội, 294. .
- Nguyễn Thị Thu Hòa, 2017. Kinh nghiệm chọn quan lại thời Lê sơ cho công tác tuyển chọn cán bộ, công chức hiện nay, truy cập ngày 8/5/2017. http://tcnn.vn/Plus.aspx/vi/News/125/0/9/0/36526/Kinh_nghiem_chon_quan_lai_thoi_Le_so_cho_co_ng_tac_tuyen_chon_can_bo_cong_chuc_hien_nay.
- Phạm Thịnh, 2016. Lùm xùm bổ nhiệm hiệu trưởng ĐH Luật Hà Nội, Bộ trưởng Nội vụ lên tiếng, truy cập ngày 23/5/2017. <http://vtc.vn/xa-hoi/lum-xum-bo-nhiem-hieu-truong-dh-luat-hanoi-bo-truong-noi-vu-len-tieng-d287744.html>.
- Phan Huy Chú, 1992. Lịch triều hiến chương loại chí, tập 1, Nxb. Khoa học. Hà Nội; 160.

Phong Thu, 2016. Đánh giá cán bộ, công chức- làm sao tin?, truy cập ngày 29/5/2017/<http://www.baomoi.com/danh-gia-can-bo-cong-chuc-lam-sao-tin/c/21182328.epi>.

Quốc hội, 2015. Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 77/2015/QH13.

Quốc triều Hình luật, 1996. Nxb. Pháp lý, Hà Nội.

Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương, 2005. Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ công chức, NXb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.

Trúc Diễm, 2016. Có bao nhiêu công chức không hoàn thành nhiệm vụ, , truy cập ngày 23/5/2017.<http://www.thesaigontimes.vn/155094/Co-bao-nhieu-cong-chuc-khong-hoan-thanh-nhiem-vu.html>.

Võ Văn Tuyền và Nguyễn Thị Thu Hòa, 2014. Tổng quan về lịch sử hành chính nhà nước Việt Nam, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 71 trang.