

THỜI XƯA LỰA CHỌN NHÂN TÀI NHƯ THẾ NÀO?

■ LÊ VĂN GIANG (*)

I. Trong suốt tiến trình hơn bốn nghìn năm lịch sử dân tộc, đất nước ta trải qua biết bao thăng trầm. Và mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ, từ trong lòng quần chúng nhân dân luôn luôn xuất chúng những người tài giỏi làm rạng rỡ dân tộc ta, Tổ quốc ta để đất nước trường tồn, phát triển đến ngày nay.

Từ khi nhà nước ta có một chính quyền vững mạnh, kể từ nhà Lý (1009 - 1225) trở đi, việc chăm lo đào tạo, bồi dưỡng và kén chọn nhân tài trở thành một quốc sách lớn, coi "hiển tài là nguyên khí của quốc gia". Quốc sách lớn đó được thực hiện bằng hai phương thức cơ bản là *thi cử* và *tiến cử*.

Khoảng 20 năm lại đây, ở nước ta đã có nhiều bài báo, cuốn sách và tài liệu nghiên cứu về cách thi cử đời xưa. Ở đây, chỉ xin nêu vắn tắt mấy nét lớn. Thời phong kiến ở ta, lấy Nho giáo làm nội dung chính (có khi là duy nhất) trong việc đào tạo nhân tài chăm nom việc nước, cho nên cách thi cử ở nước ta thời đó về cơ bản cũng mô phỏng theo chế độ thi cử của Trung Quốc các đời Đường (618 - 907), Tống (960 - 1279), Minh (1368 - 1644) và Thanh (1644 - 1911). Đại thể cứ ba năm thi hương ở cấp tỉnh hay liên tỉnh để phong học vị tú tài và cử nhân; người đỗ cử nhân được bổ nhiệm làm quan các chức vụ hành chính hoặc giáo dục ở cấp huyện (đỗ tú tài thì được miễn các nghĩa vụ như đi lính, đi phu, v.v.). Liên năm sau kỳ thi hương, các cử nhân được dự thi hội và thi đình ở cấp trung ương; đỗ thi hội thì phong học vị phó bảng và được vào thi đình; đỗ thi đình có những danh hiệu khác nhau tùy theo thứ hạng cao thấp như trạng nguyên, bảng nhãn, thám

hoa, hoàng giáp, tiến sĩ và được bổ dụng làm quan các chức cấp tỉnh (như đốc học, án sát, tuần phủ) hoặc các chức vụ bậc cao ở bộ máy hành chính trung ương. Qua các triều đại Lý, Trần, Lê, Mạc, Trịnh, Nguyễn, tất nhiên có những thay đổi trong cách thi cử, nhưng chủ yếu là thuộc về chi tiết, thường về tên gọi các học vị và về các thủ tục, quy chế.

Cách thi cử như trên thực chất chỉ là chọn nhân tài để bổ dụng vào bộ máy của nhà nước làm các chức vụ *quan văn*, tức là hành chính, quản lý, chính trị, giáo dục. Một điều đáng tham khảo trong cách tổ chức thi cử đó là chính quyền hết sức quan tâm việc bảo đảm cho thi cử nghiêm minh, chống các hiện tượng tiêu cực, gian lận, hối lộ, vị nể thân thế (cá biệt cũng có những lúc, những trường hợp thi cử lộn xộn, mua quan bán tước như dưới thời một vài đời chúa Trịnh).

Còn có tổ chức thi cử để chọn người vào các chức *quan võ*, tuy quy mô không lớn và không đều đặn như việc chọn người vào các chức *quan văn*.

Ngoài ra thỉnh thoảng còn tổ chức các kỳ thi để tuyển chọn lương y phục vụ trong cung đình và tuyển chọn các nhân viên lại điển trông nom sổ sách và kế toán cho bộ máy hành chính của các cấp trung ương, tỉnh và huyện (các cấp này có những tên gọi thay đổi theo các triều đại).

Cùng với việc tổ chức thi cử như trên, nhà nước phong kiến còn sử dụng phương thức tiến cử để chọn nhân tài. Thí dụ năm 1429, Nguyễn Trãi, theo lệnh của Lê Thái Tổ, viết chiếu cầu hiển tài. Sau khi nói rõ ý nghĩa then chốt của việc phải có người tài để lo việc nước, tờ chiếu nói trên quy định các quan

(*) Nguyên Thứ trưởng Bộ Giáo dục - Đào tạo

Những thời kỳ có nhiều nhân tài thường là những thời kỳ có nhiều chuyên viên quan

Thứ nhất, thuộc về tinh chất của thời đại.

Xin tạm đưa ra dưới đây hai lý do để

hỏi vừa lớn, vừa nhỏ.

Vấn đề đầu tiên là: Tại sao như vậy? Đây là một câu hỏi có ở lĩnh vực này nhưng không có ở lĩnh vực khác. Tại sao như vậy? Đây là một câu hỏi có ở lĩnh vực này nhưng không có ở lĩnh vực khác. Tại sao như vậy? Đây là một câu hỏi có ở lĩnh vực này nhưng không có ở lĩnh vực khác. Tại sao như vậy? Đây là một câu hỏi có ở lĩnh vực này nhưng không có ở lĩnh vực khác.

b. Một câu hỏi khác có liên quan đến

không thể có chiến thắng.

quan đội tương xứng hoặc ngược lại, đều

đầu cao. Có tương ứng thì tại giới mà không có

được huấn luyện đầy đủ, có tinh thần chiến

đấu, có lòng can đảm, có trang bị thích hợp và

tướng lĩnh, các chỉ huy tại ba với quân đội dù

đều trong quan hệ giữa các

hoạt động trong các lĩnh vực khác nhau. Thị

đồng đạo những người bình thường vô danh

thầy vai trò không kém phần quan trọng của

quan trọng của nhân tài mà đồng thời không

Sẽ là phiên diện nếu chỉ thấy vai trò

nhân tài năng.

lao động, ý chí và sự say sưa này mới làm

minh. Xét đến cùng chính cái yếu tố kiến trí

bằng sự say sưa theo đuổi sự nghiệp của

thành công việc của mình, được nuôi dưỡng

động, bằng ý chí vượt mọi khó khăn để hoàn

cũng có và phát triển bằng sự kiên trì lao

có số ba điều kiện nói trên, nhân tài chỉ được

đến lĩnh vực hoạt động của người đó). Trên

động, bằng ý chí vượt mọi khó khăn để hoàn

vấn, có kinh nghiệm từng trải (tất nhiên là

nhân tài; có năng khiếu bẩm sinh, có học

đều phải có ba điều kiện sau đây mới thành

điểm khác nhau nhưng giống nhau ở chỗ là

Ba loại nhân tài nói trên có những đặc

phần qua sự tồn tại của xã hội.

loại nhân tài thứ hai, một phần qua thi cử, một

chọn nhân tài loại thứ ba, chủ yếu qua sự

lựa chọn loại người tài giỏi nhất. Việc

nơi trên, nhưng thời xưa chủ yếu chủ trương

giới cũng có và cũng cần ba loại người tài giỏi

văn học nghệ thuật. Xưa cũng như nay, bao

bây mưu, hiền kẻ. Người tài giỏi về sáng tác

Người tài giỏi về nghiên cứu, khảo cứu, về

việc quản lý, chỉ huy, tổ chức, lãnh đạo.

chia làm ba loại lớn: Người tài giỏi về công

càng nhiều và nhất là càng đa dạng. Có thể

loại công việc cần người tài giỏi càng ngày

Với sự phát triển của lịch sử xã hội, các

(chưa) có ai khác làm được.

những công việc mà ít người khác hay không

Như vậy người tài giỏi là người làm được

biệt xuất sắc thì có thể gọi là thiên tài.

xuất sắc được gọi là nhân tài, và nếu là đặc

thì những người hoàn thành tốt và hoàn thành

hay công việc nói trên thuộc loại khó, loại cao

thiếu trách nhiệm hay vì tư lợi. Nếu nhiệm vụ

nào đó làm hỏng công việc vì thiếu năng lực,

được nhiệm vụ, thậm chí có thể có một số

khên, lại có một số ít hơn không hoàn thành

dạng chế nhưng cũng không có gì đáng

hoàn thành ở mức trung bình, không có gì

vai người hoàn thành tốt, có nhiều người

xuất sắc, khó có người khác so sánh được; có

hoặc chỉ có một người hoàn thành một cách

trách nhiệm đảm đương, có thể không có

định nào đó, trong số những người được giao

Đề làm một công việc, một nhiệm vụ xác

a. Thế nào là người tài giỏi?

vấn đề sau đây đang được làm rõ:

lựa chọn nhân tài như thế nào, thấy có mấy

II. Nhân việc tìm hiểu thời xưa ở nước ta

nhà vua thấy thiếu người tài giỏi.

đại mới lên ngôi hoặc khi gặp việc khó khăn,

này thường được sử dụng khi vua một triều

Cách "câu hiền" bằng tiền cử như thế

tự tiền cử

ai nếu thấy mình có tài thì được khuyến khích

khên thưởng. Trong chiếu cũng nói là bất kỳ

tai. Ai cứ được người dùng là hiền tài thì được

đều có quyền tiền cử người mình cho là hiền

tai để vua xem xét sử dụng. Mọi người khác

tiền cử với vua một người mà mình cho là hiền

chức vụ cao có trách nhiệm mới người phải

trọng về lịch sử đặt ra những yêu cầu bức xúc phải có người tài giỏi để gánh vác các nhiệm vụ quan trọng mà lịch sử đặt ra, đồng thời tạo ra khả năng để các nhân tài có dịp xuất thân lộ diện, thi thố tài năng. Thí dụ các nhân tài về quân sự chỉ xuất hiện và bộc lộ trong chiến tranh; chiến tranh vừa đảo thải những người chỉ huy bất tài, vừa cất nhắc những người xuất sắc mà trong thời bình nếu phải tuần tự như tiến thì chắc vẫn lặn dậm mai một trong đám đông.

Thứ hai, vai trò của cán bộ quản lý, nhất là các cán bộ quản lý cấp cao trong việc phát hiện và sử dụng nhân tài. Ai cũng mong có người tài nhưng thực sự biết phát hiện và biết sử dụng nhân tài là một việc không phải dễ dàng. Đây là một năng lực và một phẩm chất cơ bản của người cán bộ quản lý, cấp càng cao thì đòi hỏi này càng lớn. Trước hết là phải có đức, tức là có công tâm vì lợi ích của công việc chung mà lo lắng tìm và dùng người tài, không thích nghe những lời nịnh bợ, không tìm người chỉ để tạo vây cánh cho mình, không ghen ghét người có tài hơn mình. Phải có nhạy cảm và từng trải để nhanh chóng phân biệt giữa thực tài và tài rởm. Biết lắng

nghe, biết hỏi han, biết chọn lọc các ý kiến đúng dù là trái với mình. Đó toàn là những phẩm chất cao quý, không phải ai cũng có được. Vì thế trong văn hoá Á Đông, tài dùng người được coi là loại tài khó nhất, quan trọng nhất trong các loại tài. Đó là loại tài làm nên các vị "minh quân". Thời nào có người "chủ soái" có tài như vậy thì thời đó có nhiều người tài. Cũng có thể từ đó mà nói rằng một tổ chức không có người tài mà chỉ có những cán bộ, những công chức kém cỏi thì ở đó người phụ trách không phải là một thủ trưởng xứng đáng với vị trí của mình.

Cán bộ quản lý, nhất là cán bộ cấp cao, là nhân tố chủ quan của thời đại, tạo ra điều kiện để làm xuất hiện nhân tài, chọn được đúng và sử dụng được tốt. Cũng vì lý do đó mà trong các nhân tài nhiều loại, đa dạng, thì loại nhân tài về quản lý, nhất là quản lý ở cấp cao là loại nhân tài quan trọng nhất mà sự có mặt hay thiếu vắng có tác dụng quyết định đến sự hưng thịnh hay suy vong của một triều đại, của một chế độ, của một quốc gia. Và, nếu không may ở vị trí quản lý lại là một người không những kém cỏi mà còn hư hỏng thì đó là một nguy cơ chắc chắn và to lớn cho sự nghiệp chung.■

Về tổ chức bộ quản lý đa ngành...

(Tiếp theo trang 25)

tự của khoa học và công nghệ vào quản lý và tổ chức hoạt động của bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực.

Cuối cùng, đối với đặc thù của Việt Nam cần phải tổ chức thống nhất các tổ chức Đảng, đoàn thể trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Không thể để trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực các tổ chức đảng, công đoàn, đoàn thanh niên cùng tồn tại và hoạt động mà không được thống nhất về tổ chức. Chẳng hạn như thí dụ đã nêu trên, nếu sáp nhập 3 bộ: Giáo dục, Văn hoá, Khoa học thành Bộ Giáo dục Văn hoá và Khoa học, không thể để Ban cán sự Đảng, đảng bộ, công đoàn, đoàn thanh niên của 3 bộ: Giáo dục, Văn hoá và Khoa học cùng tồn tại và hoạt động sau khi tổ chức bộ đa

ngành mà phải sáp nhập 3 Ban cán sự, 3 đảng bộ, 3 công đoàn, 3 đoàn thanh niên cơ sở làm một Ban cán sự, một đảng bộ trên cơ sở, một công đoàn trên cơ sở và 3 đoàn thanh niên trên cơ sở. Bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực cần phải có sự lãnh đạo tập trung thống nhất của các tổ chức chính trị và đoàn thể trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực.

Trên đây là những vấn đề hết sức cơ bản về tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực cần phải tập trung nghiên cứu giải quyết. Chúng nào chưa giải quyết được các vấn đề nêu trên thì khó có thể tổ chức được bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực với ý nghĩa đích thực của nó. Xin mạnh dạn được nêu để cùng nghiên cứu, trao đổi.■