



BỘ NỘI VỤ
VIỆN KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC
MINISTRY OF HOME AFFAIRS
INSTITUTE FOR STATE ORGANIZATIONAL SCIENCES

Thứ ba, 03/03/2020

Trang chủ | Sơ đồ website | Liên hệ | RSS



Giới thiệu Viện KHTCNN

Tin hoạt động

Nghiên cứu & Quản lý khoa học

Kết quả nghiên cứu khoa học

Hợp tác nghiên cứu khoa học

Nghiên cứu - Trao đổi

Đào tạo

Dịch vụ công



TÌM KIẾM

THÔNG TIN CHI TIẾT

Xem với cỡ chữ |

Một số kinh nghiệm của ông cha ta trong thu hút và trọng dụng người tài

Bài viết tổng hợp và phân tích những kinh nghiệm về thu hút và trọng dụng nhân tài của ông cha ta trong lịch sử. Để có một đội ngũ quan lại có đủ đức và tài, ông cha ta đã đặc biệt quan tâm đến công tác tuyển dụng bằng những hình thức hữu hiệu như khoa cử, tiền cử, bảo cử, tự tiền cử và nhiệm tử với sự kiểm soát chặt chẽ về chất lượng; đồng thời, các chính sách trọng dụng, đãi ngộ cũng như chế tài thưởng phạt nghiêm minh cũng được ông cha ta sử dụng rất hiệu quả. Trên cơ sở tổng hợp, phân tích những kinh nghiệm trong lịch sử, bài viết cũng nêu ra một số kiến nghị có thể tham khảo, áp dụng vào việc xây dựng chính sách thu hút, trọng dụng công chức có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước của ta hiện nay.

Trải qua hàng nghìn năm dựng nước và giữ nước, ông cha ta đã có rất nhiều kinh nghiệm trong việc phát hiện, trọng dụng nhân tài, coi người hiền tài là "nguyên khí của quốc gia". Chính vì vậy, trong lịch sử dân tộc Việt Nam đã có lớp lớp nhân tài trên nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, họ chính là bộ phận ưu tú nhất, góp phần to lớn vào công cuộc đấu tranh chống giặc ngoại xâm, xây dựng và phát triển đất nước. Truyền thống coi trọng nhân tài được kế thừa, phát huy qua nhiều thời kỳ lịch sử, nhất quán thực hiện trong kế sách trị nước, an dân của nhiều triều đình quân chủ, coi như một tiêu chí hành xử của các bậc minh quân, đồng thời là một nét đẹp trong đời sống cộng đồng làng xã, trong mỗi gia đình, dòng tộc.

Về thu hút người tài

Bắt đầu từ đời nhà Lý, việc sử dụng tầng lớp tinh hoa (tầng lớp tri thức Nho giáo) tham gia trực tiếp vào bộ máy quản lý đã được xem là một nguyên tắc. Năm 1075, Lý Nhân Tông đã xuống chiếu thi Minh kinh bác học và thi Nho học tam trường. Đây là khoa thi đầu tiên, chọn nhân tài vào Hàn lâm viện, mở đầu cho truyền thống khoa cử ở Việt Nam từ thế kỷ XI đến thế kỷ XIX. Việc thi cử được tổ chức rất bài bản, đào tạo quan văn được tổ chức ở Quốc Tử Giám, đào tạo quan võ được tổ chức ở Giảng Võ đường. Việc lựa chọn Trạng nguyên được chính nhà Vua ra đề và chấm thi. Đến thời nhà Lê, khoa cử đã được chế định tương đối hoàn chỉnh. Cứ cách ba năm có một kỳ thi. Thi Hương vào các năm Tý, Mão, Ngọ, Dậu, còn thi Hội vào các năm Sửu, Thìn, Mùi, Tuất. Mỗi kỳ thi, thí sinh phải qua ba hoặc bốn đợt thi (gọi là tam hoặc tứ trường).

Có thể thấy, cầu người hiền tài luôn là phương châm và là một trong những phép trị nước được các triều đại phong kiến đặt lên hàng đầu. Trong quan niệm truyền thống, trọng dụng người hiền tài là quốc sách của quốc gia, dân tộc, quyết định sự hưng thịnh, thành bại của đất nước. Đất nước trong mọi hoàn cảnh đều cần đến người hiền tài. Vua Quang Trung là người vô cùng sâu sắc trong vấn đề cầu hiền tài. Vốn là ông Vua xuất thân từ tầng lớp áo vải, nhưng với năng lực xuất sắc, sự nhạy cảm với thực tiễn, ông thấy được người hiền tài là "rừng cột" của nước nhà, nên đã đặt việc cầu hiền tài cho đất nước lên hàng đầu.

Bên cạnh hình thức khoa cử thì tiền cử và bảo cử cũng là các biện pháp mà các triều đại phong kiến Việt Nam thường sử dụng để tuyển chọn nhân tài thông qua giới thiệu, đề nghị của các quan chức cao cấp trong triều đình. Phép tiền cử và bảo cử (thời Lý - Trần còn gọi là tuyển cử) được áp dụng khá nhiều dưới thời Hậu Lê và thời Nguyễn. Tiền cử và bảo cử thường được sử dụng khi xã tắc lâm nguy, hoặc lúc vương triều mới được gây dựng, nhà nước quân chủ một mặt cần gấp nguồn nhân lực bổ sung cho đội ngũ quan lại và tướng lĩnh đang thiếu hụt, mặt khác muốn thông qua chính sách "chiêu hiền, đãi sĩ" mà củng cố uy tín của vương triều. Phép bảo cử thường được áp dụng khi lựa chọn quan chức ở các cơ quan quản lý việc quân, việc dân ở địa phương như quan huyện, quan thừa tì, quan tổng binh hoặc các cơ quan có chức năng kiểm tra, giám sát như quan Hình bộ, quan Hiến ty. Đối tượng được bảo cử là những người đang làm quan có uy tín và tài năng. Phép tiền cử thường được áp dụng đối với những người có tài năng và đức hạnh nhưng chưa từng làm quan [1].

TIN MỚI

năm 2019 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2020.

Đơn vị nào được tuyển dụng viên chức với người đủ 15 tuổi ?

Tuyển công chức: Sẽ giảm thiểu quy định chứng chỉ ngoại ngữ, tin học

Năm 2020: Cán bộ, công viên chức bị tinh giản biên chế trong các trường hợp sau

Đã viết mỗi chuyên gia làm việc cho



LIÊN KẾT WEBSITE

----- Chọn Liên Kết ----- ▾

SỐ LƯỢT TRUY CẬP

10765567

Việc tiến cử và bảo cử thường được khởi đầu bằng động thái “cầu hiền” của Vua hoặc triều đình. Chiếu cầu hiền của nhà Vua thường tuyên bố rõ chính sách chiêu hiền, đãi sĩ, cổ vũ người tài ra phò Vua giúp nước, đồng thời lệnh cho các địa phương tiến cử nhân tài. Việc tiến cử và bảo cử giúp nhà Vua lựa chọn được quan chức thực tài phải tuân thủ các quy định khá chặt chẽ, như: (1) Phải được giới thiệu bởi các quan chức nhà nước; (2) Trước khi bổ nhiệm phải qua kỳ sát cử của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; (3) Người tiến cử phải chịu trách nhiệm về tư cách và năng lực của người mà mình tiến cử. Phải tường trình rõ phẩm hạnh, tài năng của người được tiến cử. Nếu tiến cử đúng người tài giỏi, đặc dụng thì người có công tiến cử sẽ được trọng thưởng, ngược lại nếu tiến cử sai người, hoặc lợi dụng tiến cử để kéo bè kết cánh sẽ bị biếm phạt nặng. Các đình thần và quan lại địa phương không thực hiện việc tiến cử người hiền tài cũng bị Vua trách phạt. [1].

Hình thức tự tiến cử, tuy ít phổ biến nhưng cũng có không ít trường hợp người tài tự tiến cử mình. Họ thường là những người có thực tài, có bản lĩnh. Đôi khi để tự tiến cử, họ phải chứng tỏ tài cao, chí lớn bằng những hành vi phi thường để thuyết phục người khác dùng mình một cách xứng đáng.

Ngoài ra, chế độ nhiệm tử (hay gọi là chế độ thế tập, tập ấm, ấm sung - các thuật ngữ được sử dụng ở các triều đại khác nhau) cũng là một trong những biện pháp tuyển chọn người tài của ông cha ta. Đây là phương thức tuyển chọn con cháu của quý tộc công thần và quan chức dựa trên âm trạch của ông cha, và được áp dụng chủ yếu thời Lý - Trần. Đối tượng được hưởng lệ nhiệm tử khá rộng bao gồm con cháu những người đã được nhà nước phong quan tước. Thông qua lệ nhiệm tử, các chức vụ trong chính quyền Trung ương và địa phương được trao cho người trong hoàng tộc. Lệ nhiệm tử thời Hậu Lê và thời Nguyễn được quy định chặt chẽ về đối tượng, thể lệ và phạm vi tuyển dụng và được gọi là lệ Ấm sung. Ở thời Nguyễn, để được tuyển dụng vào các chức vụ nhà nước với phẩm hàm không cao (từ ngũ phẩm trở xuống), các đối tượng được hưởng lệ Ấm sung thời kỳ này buộc phải sung vào ngạch Nho sinh để học tập, cứ 3 năm nhà nước sẽ tổ chức khảo hạch một lần. Chức vụ và phẩm hàm của đối tượng được ấm sung lệ thuộc vào kết quả thi khảo hạch và dựa trên tước phẩm của ông cha [2].

Về trọng dụng người tài

Khi đã chọn được nhân tài, người xưa cũng đã dựa vào nguyên tắc tùy tài mà giao việc. Việc trọng dụng được thực hiện bằng nhiều hình thức khác nhau như những người đỗ đạt được bổ nhiệm vào những chức vụ lớn, nhỏ tùy theo mức độ tài năng và sở trường (cơ chế hậu bổ), được ban tặng bổng lộc (cấp tiền, ruộng vườn, đất đai, nhà cửa,...). Người đỗ đạt được tôn vinh với hàng loạt lễ nghi long trọng như Lễ xướng danh, Lễ ban yến (những người đỗ đạt cao được Vua mở tiệc chiêu đãi), Lễ ban mũ áo, Lễ vinh quy và đặc biệt là cho khắc tên trên bia đá tại Văn Miếu để lưu danh muôn đời.

Đồng thời, để bảo đảm cho quan lại chăm chỉ làm việc, phần đầu hết sức mình và thanh liêm khi tại chức, triều đình đã ban hành những quy định nghiêm khắc, rõ ràng. Để tránh việc kéo bè, kéo cánh, thời phong kiến đã áp dụng hình thức định kỳ chuyển quan lại, từ nơi này sang nơi khác, có khi di chuyển rất xa. Việc bổ dụng quan lại được tuân theo một luật lệ rất nghiêm ngặt là Luật Hồi ty với mục đích nhằm khống chế đội ngũ quan lại, ngăn ngừa việc họ lạm dụng quyền chức, địa vị để kéo bè kéo cánh, âm mưu chống lại triều đình. Trong bộ Lê triều Hình luật (còn gọi là Luật Hồng Đức) có quy định: "Quan lại không được lấy vợ, kết hôn, làm thông gia ở nơi mình cai quản; cũng như không được tậu đất, vườn, ruộng, nhà ở nơi mình làm quan lớn, không được dùng người cùng quê làm người giúp việc" [3]. Đến thời Minh Mạng Luật Hồi ty còn triệt để hơn, được mở rộng phạm vi, đối tượng áp dụng và bổ sung những quy định mới, như: Quan lại (trừ Viên thái y) ở các bộ, trong Kinh và ở các tỉnh, huyện hễ có bố, con, anh em ruột, chú bác, cô dì cùng làm một chỗ đều phải đổi đi chỗ khác; những quan lại, ai quê ở phủ, huyện nào thì cũng không được làm việc tại nha môn của phủ, huyện ấy; quan lại không được làm quan ở chính quê hương mình, quê vợ mình [4]..v.v...

Những quy định này rất cụ thể, đối tượng và phạm vi áp dụng luật rất rộng, đã góp phần làm cho bộ máy nhà nước được củng cố, tránh được tình trạng cục bộ, bè phái, địa phương chủ nghĩa.

Sau một thời gian làm việc, triều đình thường xuyên tổ chức các đợt “khảo hạch” để bồi dưỡng thêm kiến thức và có chế độ đãi ngộ phù hợp. Cùng với việc “khảo hạch” quan lại, một số triều đại phong kiến cũng áp dụng chế độ thưởng, phạt nghiêm minh. Đối với người đỗ cao, làm việc giỏi được cất nhắc, lên chức, cấp bổng lộc. Mặt khác quy định nhiều hình thức xử phạt để bảo đảm cho các quan lại phải tuyệt đối trung thành với Vua, thanh liêm, chính trực như hạ lương, giáng chức, tống giam, cắt hết chức tước, bổng lộc, bị lưu đày hoặc đày xuống làm thứ dân,... Dưới thời Vua Lê Thánh Tông, Lê thải quan viên ban bố vào năm 1478 chỉ rõ, quan viên nếu “hèn kém... không làm nổi việc” thì “đều bắt phải nghỉ việc” và chọn người “có tài năng, kiến thức, quen thạo việc mà bổ vào thay”. Khi thấy bộ máy quan lại phình to, tốn kém, Lê Thánh Tông chủ trương “Quan viên quá nhiều, tiêu phí lộc kho, Lục khoa phải tra xét từ năm Quang Thuận thứ 2 đến nay, quan



viên nào phạm các tội hối lộ, đã bị xử các tội biếm, giáng... mà người ấy hãy còn tại chức thì bắt phải thôi việc, để triệt những quan tham nhũng". Lê Thánh Tông thực hiện chế độ nghỉ việc đối với quan lại lớn tuổi, thể hiện trong sắc chỉ ngay từ năm thứ ba sau khi lên ngôi "các quan viên văn võ làm việc đến 65 muốn nghỉ việc, các lại điển, giám sinh, nho sinh, sinh đồ tuổi từ 60 trở lên muốn về làm dân, thì đều cho người đó nộp đơn ở Lại bộ" [5].

Bên cạnh việc trọng dụng người hiền tài, ông cha ta cũng đã chú trọng đến vấn đề tôn vinh các bậc hiền tài, những người có công lớn với đất nước. Những người có công trạng lớn đều được đích thân nhà Vua trọng thưởng và khi mất đều được nhân dân tôn thờ và suy tôn là thần, là thánh.

Kể thừa và phát huy truyền thống trọng dụng người hiền tài của ông cha trong lịch sử, từ khi được thành lập đến nay, Đảng và Nhà nước ta luôn dành sự quan tâm đặc biệt đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài, đánh giá cao năng lực sáng tạo và khả năng đóng góp to lớn của tài năng cho đất nước. Điều này thể hiện rất rõ qua những bài học quý báu về thu hút, trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng cho đến khi qua đời, Chủ tịch Hồ Chí Minh không nói và viết nhiều về sử dụng người hiền tài, nhưng thông qua cách nhìn nhận, đánh giá, cách ứng xử, trọng dụng, tập hợp người hiền tài vào đội ngũ những người làm cách mạng, Người đã để lại bài học quý báu cho chúng ta trong việc đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng người hiền tài phục vụ cho sự nghiệp đấu tranh và xây dựng Tổ quốc. Năm 1925, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã trực tiếp thành lập tổ chức Hội Việt Nam cách mạng thanh niên, tập hợp những người trẻ tuổi, giàu nhiệt tình yêu nước, có tri thức. Đây là sự mở đầu cho việc cầu hiền tài của Người, chứng tỏ Người sớm nhận thức được vị trí, tầm quan trọng của nhân tài đối với sự nghiệp cách mạng. Chỉ sau hai tháng lập nước, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết bài *Nhân tài và kiến quốc*, đăng trên báo *Cứu quốc* ngày 14-11-1945. Người cho rằng, khi xây dựng đất nước cần phải có người tài, mặc dù người tài trong nước là chưa có nhiều nhưng nếu biết cách lựa chọn, biết cách phê phán, biết cách dùng thì ngày càng có nhiều người tài. Người cũng đã kêu gọi và khích lệ lòng yêu nước của những người có tài năng, sáng kiến để họ hăng hái giúp nước nhà. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, người hiền tài phải có đủ đức và tài, trong đó tài năng là để giúp ích cho nước nhà, là đặt lợi ích dân tộc lên trên với tinh thần tận tâm, tận lực.

Cùng với bài *Nhân tài và kiến quốc*, Chủ tịch Hồ Chí Minh còn dùng những biện pháp mềm dẻo, linh hoạt để thu hút người có tài năng và tinh thần yêu nước tham gia làm việc cho chính quyền mới. Tháng 1-1946, cuộc Tổng tuyển cử đã tiến hành thành công, lập ra Quốc hội đầu tiên do nhân dân lựa chọn. Điều đặc biệt, mặc dù các thành viên Chính phủ rất đa dạng, thuộc các tầng lớp khác nhau,... nhưng họ đều chung một ý chí, đó là đoàn kết, chung tay góp sức xây dựng chế độ mới. Có thể khẳng định, đây là cuộc chiêu hiền đãi sĩ đầu tiên trong chế độ mới của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trở thành bài học quý giá còn nguyên giá trị.

Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ coi trọng *tuyển dụng nhân tài* mà Người rất quan tâm đến *bồi dưỡng nhân tài*. Ngay từ tháng 7-1926, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã gửi một số thanh niên ưu tú Việt Nam sang Liên Xô để học tập và rèn luyện. Năm 1951, trong hoàn cảnh khốc liệt của chiến tranh, Chủ tịch Hồ Chí Minh đưa lớp cán bộ đầu tiên sang Liên Xô đào tạo nhằm chuẩn bị đội ngũ "hiền tài" cho công cuộc kiến thiết đất nước khi chiến tranh kết thúc. Trong kháng chiến chống Mỹ, Chủ tịch Hồ Chí Minh gửi nhiều thế hệ thanh niên ưu tú sang đào tạo ở các nước xã hội chủ nghĩa. Vì thế, sau năm 1975, chúng ta có trên 30.000 cán bộ có trình độ trung cấp kỹ thuật trở lên, họ trở thành những nhà khoa học đầu đàn, là đội ngũ cốt cán của Đảng và Nhà nước trong sự nghiệp bảo vệ và xây dựng Tổ quốc [6].

Có thể thấy, để thu hút và trọng dụng người có tài trong việc xây dựng và bảo vệ đất nước, ông cha ta đã vận dụng nhiều phương pháp khác nhau, với những thời điểm và với những đối tượng khác nhau, nhưng tựu chung lại, ở tất cả các thời kỳ trong lịch sử dân tộc Việt Nam, việc thu hút và trọng dụng người hiền tài cần phải chú ý ba vấn đề sau:

Thứ nhất, phải biết tìm người tài ở đâu và làm thế nào để thu hút được họ. Có nhiều hình thức thu hút khác nhau như các hình thức khoa cử, tiến cử, bảo cử, tự tiến cử, thậm chí nhiệm tử là những hình thức mà ông cha ta đã thường sử dụng. Tuy nhiên, với bất kỳ hình thức nào, việc lựa chọn phải được thực hiện một cách công bằng, nghiêm minh.

Thứ hai, phải biết sử dụng người tài như thế nào; bố trí người tài vào những vị trí, chức vụ nào cho phù hợp; việc tổ chức các đợt "khảo hạch" cũng là một trong những hình thức để giúp người tài bồi dưỡng thêm kiến thức và thanh lọc đội ngũ quan lại; đồng thời, việc định kỳ thuyên chuyển quan lại và không bố trí quan lại làm việc ở quê hương bản quán cũng là một hình thức làm cho người tài toàn tâm toàn ý với công việc và tránh tình trạng cục bộ, bè phái.

Thứ ba, phải biết làm thế nào để bảo vệ người tài; có cơ chế nuôi dưỡng, phát triển, tôn vinh và trọng đãi người hiền tài; đồng thời, có chế tài thưởng phạt

nghiêm minh.

Qua nghiên cứu những kinh nghiệm về thu hút, trọng dụng người tài trong lịch sử Việt Nam, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cần được tham khảo, áp dụng vào việc xây dựng chính sách thu hút, trọng dụng công chức có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước của ta hiện nay như sau:

Một là, phải quan tâm phát hiện, thu hút và trọng đãi người tài; chú trọng đầu tư phát triển giáo dục, đào tạo; có chiến lược phát triển con người, đặc biệt là chiến lược phát triển nhân tài.

Hai là, xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực nhằm bảo đảm có sự tiếp nối các thế hệ công chức lãnh đạo cấp cao có tài năng và coi đây là một trong những khâu quan trọng trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

Ba là, công tác tuyển dụng phải được đặc biệt quan tâm. Để được coi là công chức có tài năng và sau này có thể được cất nhắc, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt, ứng cử viên phải trải qua cuộc tuyển chọn nghiêm ngặt và cạnh tranh cao.

Bốn là, sự thăng tiến về nghề nghiệp của các công chức có tài năng tùy thuộc vào trình độ, năng lực, đạo đức nghề nghiệp và kết quả công việc.

Năm là, trong quá trình công tác, để trở thành công chức lãnh đạo, quản lý, công chức phải được luân chuyển giữ các vị trí công tác khác nhau và làm việc ở các cơ quan khác nhau, thậm chí ở các cấp chính quyền khác nhau.

Sáu là, quá trình phát triển của công chức có tài năng phải trải qua các giai đoạn, từ phát hiện đến đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, qua đó tài năng được sàng lọc, phát triển trong điều kiện được sự chăm sóc, giúp đỡ một cách đồng bộ từ gia đình, nhà trường đến Nhà nước, xã hội; từ địa phương đến Trung ương.

Bảy là, đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với việc bố trí, sử dụng. Người hoàn thành tốt chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải được trọng dụng. Các chương trình đào tạo tài năng, chất lượng cao được thực hiện rộng rãi và có hiệu quả ở các trường đại học danh tiếng, có uy tín cao.

Tám là, gửi sinh viên, cán bộ tài năng đi du học và tu nghiệp ở các nước tiên tiến; tăng cường liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo có uy tín trên thế giới để tổ chức đào tạo chất lượng quốc tế ở trong nước là điều kiện tiên quyết trong quy trình phát triển người có tài năng.

Chín là, có chính sách trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh thỏa đáng đối với người có tài năng.

Mười là, có chế tài thưởng phạt nghiêm minh; phải có những biện pháp pháp hữu hiệu nhằm tránh tình trạng “cả nhà, cả họ làm quan trên cùng một địa phương” hay tình trạng cài cắm “hậu duệ” vào các chức vụ lãnh đạo quản lý khi không đủ điều kiện, năng lực./.

TS. Trần Văn Ngợi, Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Chế độ tuyển dụng quan lại – Kho lịch sử Việt Nam
<http://kholichsvietnam.blogspot.com/2015/07/che-o-tuyen-dung-quan-lai.html>
- [2]. Đỗ Minh Cương: Tuyển chọn và sử dụng quan lại ở nước ta thời kỳ trung đại
<http://www.xaydungdang.org.vn/Uploads/Data/2006/8/20.pdf>
- [3]. Quốc triều hình luật – Viện Sử học, Nxb Pháp lý, Hà Nội, năm 1991
- [4]. Dạ Lãm: Luật Hồi ty- 5 điều có thể bạn chưa biết – Tạp chí Luật khoa (<http://www.luatkhoa.org/2017/02/luat-hoi-ty-5-dieu-co-ban-chua-biet>)
- [5]. Nguyễn Hoài Văn-Đặng Duy Thìn: Chính sách đào tạo, sử dụng quan lại thời Lê Thánh Tông và công tác cán bộ hiện nay. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, 2012.
- [6]. Hồ Đức Việt, Phạm Hồng Tung: Chủ tịch Hồ Chí Minh với bài học lịch sử và kinh nghiệm trọng dụng nhân tài, <http://baobacgiang.com.vn>, ngày 17-5-2011.

Nghiệm thu Đề tài khoa học cấp Bộ: “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số các tỉnh, thành phố khu vực Nam Bộ”

Nghiệm thu Đề tài khoa học cấp Bộ: “Văn đề tuổi trong quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức”

