

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ VÀ SỰ VẬN DỤNG CỦA ĐẢNG TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ HIỆN NAY

PGS, TS. NGUYỄN DANH TIÊN^(*)
TS. TRẦN THỊ KIM NINH^(**)

Tóm tắt: Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ được hình thành trên cơ sở vận dụng sáng tạo và phát triển quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về cán bộ và công tác cán bộ; đồng thời, kế thừa, phát huy truyền thống tốt đẹp của dân tộc và thực tiễn đất nước. Những quan điểm của Người về công tác cán bộ đã góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cách mạng “vừa hồng, vừa chuyên”, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đấu tranh giành độc lập, giải phóng dân tộc, thống nhất Tổ quốc, xây dựng chủ nghĩa xã hội và tiến hành công cuộc đổi mới. Bài viết phân tích một số quan điểm của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và sự vận dụng của Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: công tác cán bộ; quan điểm của Đảng; tư tưởng Hồ Chí Minh

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ

● Sinh thời, Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến đội ngũ cán bộ. Người khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾, “công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”⁽²⁾. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ được thể hiện qua các bài viết, bài nói của Người trong quá trình lãnh đạo cách mạng, **nổi bật là những quan điểm** sau:

Thứ nhất, lựa chọn cán bộ là khâu đầu tiên và rất quan trọng. Theo quan điểm của Hồ Chí Minh, đây là “khâu chọn giống”, như là người làm vườn chọn giống cây, “nếu giống tốt ất cây sẽ tốt”. Từ việc khẳng định vai trò quan trọng của công tác lựa chọn cán bộ, Người đưa ra các tiêu chí để lựa chọn cán bộ:

“a) Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh.

b) Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết việc dân chúng.

c) Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề trong những hoàn cảnh khó khăn. Ai sợ phụ trách và không có sáng kiến thì không phải người lãnh đạo. Người lãnh đạo đúng đắn cần phải: Khi thất bại không hoang mang, khi thắng lợi không kiêu ngạo. Khi thi hành các nghị quyết kiên quyết, gan góc, không sợ khó khăn.

d) Những người luôn giữ đúng kỷ luật”⁽³⁾.

Việc lựa chọn cán bộ phải được thực hiện cẩn trọng, kỹ lưỡng; cán bộ được lựa chọn phải là hạt nhân trong các phong trào học tập, lao động sản xuất, lựa chọn theo tinh thần: “Quý hồ tinh, bất quý hồ đa”. Nghĩa là, chú trọng về chất lượng hơn là số lượng.

Thứ hai, “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”. Hồ Chí Minh ví hoạt động

^(*) Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

^(**) Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

huấn luyện, đào tạo cán bộ "... như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi con người có ích cho công việc chung của chúng ta"⁽⁴⁾ và "Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một công việc rất quan trọng và rất cần kíp"⁽⁵⁾. Huấn luyện cán bộ về chuyên môn, nghiệp vụ theo phương châm: làm việc gì học việc nấy, công tác huấn luyện cán bộ phải tiến hành toàn diện, từ chính trị đến văn hóa, khoa học - kỹ thuật. Người chỉ rõ, huấn luyện phải thiết thực và chu đáo. Nghĩa là, phải nắm được nhu cầu để huấn luyện; phải xem xét, nghiên cứu mục đích huấn luyện ai, ai huấn luyện, huấn luyện như thế nào; phải kiểm tra ra sao và bài học cần áp dụng là gì...? Bên cạnh đó, Người cũng chỉ ra những khuyết điểm trong công tác huấn luyện cán bộ, như: lý luận không gắn với thực tiễn; tư duy chính trị mênh mông mà không thiết thực; huấn luyện nhiều mà hiệu quả ít...

Thứ ba, đánh giá cán bộ là việc rất hệ trọng. Đánh giá đúng sẽ là cơ sở để bố trí, sử dụng đúng. Vì vậy, khi xem xét, đánh giá cán bộ, phải thực sự khách quan, khoa học và phải hiểu rõ cán bộ. Đây là việc khó và rất phức tạp. Theo Hồ Chí Minh: "Trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của người cũng biến hóa. Vì vậy cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa..."⁽⁶⁾. Do đó, để đánh giá đúng cán bộ, cấp ủy đảng, chính quyền và lãnh đạo cấp trên phải có cái nhìn bao quát, toàn diện về quá trình rèn luyện, phấn đấu của từng cán bộ; đồng thời, phải căn cứ theo các tiêu chí và kết quả thực tiễn công tác của cán bộ. Hồ Chí Minh căn dặn: "...Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem toàn bộ cả lịch sử, tất cả công việc của họ"⁽⁷⁾... Người luôn nhắc nhở: cán bộ lãnh đạo, quản lý khi xem xét, đánh giá cán bộ phải công tâm, tránh bệnh tự cao, tự đại, ưa nịnh hót, hoặc cảm tính, yêu ghét xuất phát từ lợi ích của người đánh giá; phải có phương

pháp khách quan, toàn diện, xem xét cả quá trình phát triển của cán bộ. Điều quan trọng là phải biết phân biệt, đánh giá chính xác bản chất, mức độ ưu điểm, sở trường của mỗi con người để không chọn nhầm người, để phát huy mặt mạnh, hạn chế mặt yếu của họ.

Điều đáng chú ý là, quan điểm xem xét, đánh giá cán bộ của Hồ Chí Minh chứa đựng tính nhân văn sâu sắc. Người coi đạo đức là "nền tảng", là "cái gốc" của người cán bộ. Đức của người cán bộ thể hiện ở phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, lòng trung thành đối với Đảng, với Tổ quốc, với nhân dân, với chế độ xã hội chủ nghĩa; thể hiện ở phẩm chất "cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư", biết hy sinh lợi ích cá nhân để phục tùng lợi ích của tập thể, Tổ quốc và nhân dân; có lối sống trong sạch, lành mạnh, gương mẫu, gắn bó với nhân dân, khiêm tốn học hỏi, thực sự cầu thị; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, tương thân, tương ái lẫn nhau. Đức là cái gốc giúp người cán bộ vượt qua mọi khó khăn, gian khổ, hy sinh để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. "Mọi việc thành hay bại, chủ chốt là do cán bộ có thấm nhuần đạo đức cách mạng, hay là không"⁽⁸⁾. Bởi lẽ, đạo đức tạo nên uy tín của người cán bộ; là cơ sở để giáo dục, thuyết phục và lãnh đạo quần chúng, là tấm gương sáng cho quần chúng noi theo.

Thứ tư, khéo dùng cán bộ, bố trí, sử dụng đúng cán bộ. Hồ Chí Minh chỉ rõ, phải bố trí "người nào việc nấy", "phải bố trí cán bộ một cách cho đúng"⁽⁹⁾, "phải khéo dùng cán bộ"⁽¹⁰⁾. Theo Người, dùng cán bộ "Mình phải có độ lượng vĩ đại thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến, khiến cho cán bộ khỏi bị bỏ rơi. Phải có tinh thần rộng rãi, mới có thể gần gũi những người mình không ưa. Phải có tính chịu khó dạy bảo, mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp cho họ tiến bộ. Phải sáng suốt, mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt. Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình"⁽¹¹⁾.

Sử dụng cán bộ là khâu có ý nghĩa quyết định đến sinh mạng chính trị của cán bộ và hiệu quả công việc. Vì vậy, cần thận trọng, tránh “những chứng bệnh”, đặc biệt là căn bệnh bè phái, cục bộ, địa phương, hẹp hòi: “1. Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài. 2. Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực. 3. Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình. Vì những bệnh đó, kết quả những người kia đã làm bậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bới lông tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả đánh giá của người lãnh đạo”⁽¹²⁾. Vì vậy, bố trí, sử dụng cán bộ hợp lý, khoa học sẽ tạo ra một tập thể tương đối hoàn chỉnh, một môi trường cho mỗi cá nhân phát huy ưu điểm, bổ sung, hỗ trợ lẫn nhau để mỗi người tự hoàn thiện, góp phần xây dựng tập thể toàn diện, vững mạnh.

Thứ năm, thực hiện tốt chính sách cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, cần có chính sách cán bộ đúng, phù hợp. Người căn dặn: “Thương yêu là giúp họ học tập thêm, tiến bộ thêm. Là giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi ốm đau được chăm nom, gia đình họ khỏi thiếu thốn... Thương yêu là luôn chú ý đến công tác của họ, kiểm soát họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp đỡ họ sửa chữa ngay, để vun trồng cái thói có gan phụ trách, có gan làm việc của họ”⁽¹³⁾. Đối với những cán bộ phạm sai lầm, khuyết điểm, Người căn dặn, cần phải bao dung, có tính nhân văn: “... phải giải thích rõ ràng, làm cho họ tự trông thấy, tự nhận rõ sai lầm đó, làm cho họ vui lòng sửa đổi, chứ không phải bị cưỡng bức mà sửa đổi”.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ rất bao quát, toàn diện, có giá trị to lớn đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng trong mọi thời kỳ cách mạng.

2. Sự vận dụng của Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay

Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, Đảng đặc biệt chú trọng đến vấn đề cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII đã thông qua *Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Sau hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết, đội ngũ cán bộ các cấp có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước: “Sự trưởng thành, lớn mạnh và phát triển của đội ngũ cán bộ 20 năm qua là nhân tố then chốt, quyết định làm nên những thành tựu, có ý nghĩa lịch sử của công cuộc đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Song, những khuyết điểm, yếu kém của một bộ phận không nhỏ cán bộ và những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ cũng là một nguyên nhân chủ yếu làm cho đất nước phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh và mong muốn của chúng ta, làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước”⁽¹⁴⁾. Bên cạnh đó, “việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, họ hàng, “cánh hầu” xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội”⁽¹⁵⁾.

Để khắc phục những hạn chế về công tác cán bộ, trong nhiệm kỳ Đại hội lần thứ XII, Đảng tập trung lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện đồng bộ công tác cán bộ. Đảng đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định về cán bộ và công tác cán bộ. Tại Hội nghị Trung ương 4 khóa XII, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 30/10/2016 về *tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến, tự chuyển hóa” trong nội bộ*. Tại Hội nghị Trung ương 7 khóa XII,

Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về *tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, trong đó khẳng định quyết tâm “tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ”⁽¹⁶⁾. Ngày 25/10/2018, Ban Chấp hành Trung ương Đảng ban hành Quy định số 08-QĐ/TW về *trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương*, nhằm khẳng định nêu gương không chỉ là trách nhiệm, bổn phận của cán bộ, đảng viên, mà còn là phương thức lãnh đạo quan trọng của Đảng. Để khẳng định quyết tâm của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, nhằm ngăn chặn hiệu quả tình trạng tham nhũng quyền lực trong công tác cán bộ, ngày 23/9/2019, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 205-QĐ/TW về *việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền*. Quy định nêu rõ 06 hành vi chạy chức, chạy quyền và 08 hành vi bao che, tiếp tay cho việc chạy chức, chạy quyền cần phải kiên quyết đấu tranh, ngăn ngừa. Ngày 02/01/2020, Bộ Chính trị ban hành Quy định số 214-QĐ/TW về *khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý*, nhằm minh bạch, công khai công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.

Tiếp tục thực hiện những quan điểm của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, Đại hội lần thứ XIII của Đảng chủ trương: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ. Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử

thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết”⁽¹⁷⁾. Đây là điểm nhấn quan trọng, tạo điều kiện cho cán bộ có những đổi mới sáng tạo, đột phá, quyết liệt hành động vì lợi ích chung. Chủ trương này có ý nghĩa sâu sắc trong giai đoạn hiện nay, khi các thế lực đang tìm mọi cách chống phá sự nghiệp đổi mới đất nước, kích động chia rẽ nội bộ Đảng, hòng làm tan rã Đảng từ bên trong. Trong bối cảnh đó, đòi hỏi đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý phải không ngừng nâng cao bản lĩnh, kiên định, vững vàng về lập trường, tiên phong, gương mẫu để không chệch hướng, thậm chí còn có thể chuyển hóa nguy cơ thành thời cơ, thành động lực thúc đẩy quyết tâm và hành động.

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ có đạo đức, bản lĩnh, thì khâu đánh giá cán bộ phải thật sự công tâm, khách quan. Trong quá trình chuẩn bị nhân sự cho Đại hội lần thứ XIII của Đảng, đồng chí Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nêu quan điểm: “Công tác cán bộ nói chung... có ý nghĩa đặc biệt quan trọng... nhưng cũng cực kỳ phức tạp, vì nó liên quan đến con người... Vì vậy, công tác nhân sự Đại hội phải được tiến hành theo một quy trình chặt chẽ, khoa học và nhất quán, bảo đảm thật sự công tâm, thật sự trong sáng, khách quan, đặc biệt phải “*có con mắt tinh đời*” trong việc đánh giá, giới thiệu, lựa chọn...”⁽¹⁸⁾. Đồng thời, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng cũng nhắc nhở: “Trong quá trình lựa chọn, bố trí, sắp xếp nhân sự cụ thể, cần thống nhất quan điểm là không quá cầu toàn, không quá tuyệt đối hóa... Điều quan trọng là phải biết phân biệt, đánh giá chính xác bản chất, mức độ các điểm mạnh, điểm yếu đó để không chọn nhầm người...”⁽¹⁹⁾. Nếu tồn tại kiểu cán bộ “*thấy đúng không bảo vệ, thấy sai không đấu tranh*”, thì tác động rất lớn đến công tác xây dựng Đảng và phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là ảnh hưởng tiêu cực đến niềm tin của nhân dân đối với Đảng. Bởi vì, cái tốt vốn là chất liệu quý làm nên giá trị tốt đẹp của cuộc sống mà

con người luôn hướng tới để xây dựng, bảo vệ và phát huy. Cái sai phải được đấu tranh để ngăn chặn, loại bỏ thì cuộc sống mới bình yên, hạnh phúc, phát triển.

Đại hội lần thứ XIII của Đảng nhấn mạnh đến trách nhiệm của người đứng đầu và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đảng xác định: “Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; thực hiện tốt quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền; xử lý nghiêm minh, đồng bộ kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính và xử lý bằng pháp luật đối với cán bộ có vi phạm, kể cả đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu”⁽²⁰⁾. Cùng với việc thực hiện tốt thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu, nhất là trách nhiệm nêu gương, kiểm soát quyền lực của người đứng đầu trong công tác cán bộ. Đó vừa là nhiệm vụ trọng tâm, vừa là giải pháp khả thi nhằm phát huy dân chủ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Thực tiễn của sự phát triển đất nước hiện nay đặt ra yêu cầu cấp thiết phải hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực, nhằm bảo đảm sự ổn định chính trị và sự phát triển bền vững của xã hội.

Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã đề ra yêu cầu quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ đó chính là cơ chế bảo vệ cán bộ. Nếu như trước đây, Đảng mới đề cập cán bộ “3 dám”: dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, thì Đại hội lần thứ XIII của Đảng xác định một trong những đột phá là bảo vệ những cán bộ “6 dám”: dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động. Đây là một điểm nhấn quan trọng, tạo điều kiện cho cán bộ có những đổi mới sáng tạo, đột phá, quyết liệt hành động vì lợi ích chung.

Đặc biệt, trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, tiếp tục hoàn thiện đồng bộ hệ thống thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, những vấn đề bất cập của cơ chế chính sách, cùng những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn cuộc

sống mà hệ thống chính sách pháp luật chưa kịp thời điều chỉnh, bổ sung, đặt ra yêu cầu xây dựng cán bộ “dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì sự nghiệp chung, vì lợi ích của nhân dân”⁽²¹⁾. Đặc biệt, cần có những đột phá nắm bắt thời cơ để tạo nên những bước phát triển cho sự nghiệp chung của cách mạng.

Vì vậy, phải có cơ chế, tạo hành lang pháp lý để bảo vệ cán bộ “6 dám”. Cơ chế đó nhằm: tiêu diệt virus “sợ trách nhiệm”, tâm lý “y lại tập thể, sợ trách nhiệm, không quyết đoán”, làm việc cầm chừng. Bởi vì, từ những căn bệnh trên, vô hình trung tạo ra lực cản đối với quá trình phát triển, làm chậm sự phát triển xã hội. Đồng thời, đó còn là hành lang pháp lý để mỗi cán bộ, đảng viên phát huy sáng tạo, năng lực, trách nhiệm vì mục tiêu chung, vì sự phát triển của sự nghiệp cách mạng.

Sau hơn 35 năm đổi mới, đất nước đã đạt được “những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử... Đất nước ta chưa bao giờ có được cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế như ngày nay”⁽²²⁾. Kết quả đó khẳng định sự đúng đắn trong việc kiên định vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ để xây dựng đường lối cán bộ, chiến lược cán bộ của Đảng Cộng sản Việt Nam □

(1), (2), (3), (6), (7), (9), (10), (11), (12) và (15) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.309, 313, 315, 317-318, 318, 314, 314, 319, 318 - 319, 322 - 323

(4) và (8) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.9, Sđd, tr.354 và 354

(5) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.12, Sđd, tr.662

(14), (15) và (16) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2018, tr.50, 49 và 62

(17), (20), (21) và (22) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.1, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.187, 187-188, 187 và 103-104

(18) và (19) Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng, *Một số vấn đề cần được đặc biệt quan tâm trong công tác chuẩn bị nhân sự Đại hội XIII của Đảng*, Báo Nhân dân, số ra ngày 27/4/2020, tr.1-3 và 1-3