

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CHUYỂN GIAO NHIỆM VỤ CÁCH MẠNG GIỮA CÁC THẾ HỆ TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ HIỆN NAY

NGUYỄN THẾ THẮNG (*)

Tóm tắt: Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến việc chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa các thế hệ theo hướng đảm bảo sự kế thừa và phát triển trong công tác cán bộ của Đảng. Trong giai đoạn hiện nay, cần tiếp tục nghiên cứu và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa các thế hệ để luôn có đội ngũ cán bộ kế tiếp đủ sức gánh vác sứ mệnh lịch sử được Nhân dân giao phó.

Từ khóa: Cán bộ; chuyển giao thế hệ; cán bộ; tư tưởng Hồ Chí Minh.

Abstract: In the process of leading the revolution, President Ho Chi Minh was always interested in transferring revolutionary tasks between generations in the direction of ensuring the inheritance and development of cadre operations of the Party. In the current period, it is necessary to continue studying and applying Ho Chi Minh Thought on the transfer of revolutionary tasks between generations to prepare competent staff to carry out the historical missions entrusted by the People.

Keywords: Cadres; transfer between generations; officials; Ho Chi Minh Thought.

Ngày nhận bài: 12/10/2020 Ngày biên tập: 27/11/2020 Ngày duyệt đăng: 17/12/2020

1. Chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa các thế hệ là vấn đề tất yếu, khách quan

Chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa các thế hệ là công việc rất quan trọng của Đảng. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh dành sự quan tâm rất lớn đến việc chuyển giao nhiệm vụ giữa các thế hệ để luôn luôn có đội ngũ cán bộ lãnh đạo đủ tài, đủ đức hoàn thành tốt các nhiệm vụ cách mạng trong từng giai đoạn. Theo quan niệm thông thường, một thế hệ có thời gian khoảng 20-30 năm. Do có sự chênh lệch về tuổi đời như vậy, nên giữa các thế hệ, bên cạnh những điểm chung, còn

có sự khác biệt nhất định về quan điểm giữa thế hệ này và thế hệ khác về niềm tin hoặc giá trị.

Qua thực tiễn lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu ra hiện tượng: “Lối làm việc trong Đảng hiện nay mắc hai khuyết điểm: Cán bộ cũ làm việc theo lối thủ công nghiệp. Cán bộ mới làm việc theo lối khoa học nhưng lại quá trớn, không hợp với hoàn cảnh kháng chiến”⁽¹⁾. Người đã chỉ ra phương hướng khắc phục vấn đề khác biệt giữa các thế hệ cán bộ (khi ấy được gọi là cán bộ cũ, cán bộ mới hoặc cán bộ già, cán bộ trẻ) là: “Phải sửa chữa lối làm việc cho hợp lý, vừa với điều kiện của ta, đừng phạm vào hình thức, máy móc”⁽²⁾.

(*) PGS.TS; Học viện Chính trị khu vực I,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Vì lợi ích lâu dài của cách mạng, vì sự trường tồn của Đảng, của chế độ và của dân tộc ta, thấu hiểu quy luật tự nhiên, xã hội và toàn cục cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ việc chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa các thế hệ là một quy luật tất yếu “tre già măng mọc”. Cho nên, Người đã chân tình khuyên các cán bộ, đảng viên hoạt động lâu năm rằng: “Đảng nói: Cần cán bộ già, đồng thời rất cần nhiều cán bộ trẻ. Các đồng chí già đánh Tây. Đánh Tây là dọn đường. Nhưng không thể nạnh kẹ: Chúng tôi vác cuốc, vác cào làm đường, già rồi mà chưa được đi xe, các anh mới lớn lên đã được đi xe. Thế là nạnh người đi xe. Có đúng không? Sau này đến chủ nghĩa cộng sản, bọn trẻ còn đi xe sướng hơn nữa kia. Già có việc già, trẻ có việc trẻ. Tục ngữ có câu: “Măng mọc quá pheo”. Măng mọc sau, mà tốt hơn tre đấy. Không lẽ ta ngồi nói: “Măng, sao mà mọc quá tao?”⁽³⁾.

Chuyển giao thế hệ là một vấn đề có tính quy luật tất yếu, khách quan; song thường thì nói dễ mà làm khó. Vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh hơn nữa quy luật tự nhiên này để các cán bộ già cần biết rõ: “Đảng càng phát triển thì cần đến cán bộ mới càng nhiều. Vả chăng, số cán bộ cũ có ít, không đủ cho Đảng dùng. Đồng thời, theo luật tự nhiên, già thì phải yếu, yếu thì phải chết. Nếu không có cán bộ mới thế vào, thì ai gánh vác công việc của Đảng”⁽⁴⁾.

Hiện nay, đất nước ta đang trong giai đoạn có sự chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa hai thế hệ. Trong bài viết về công tác chuẩn bị nhân sự Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII của Đảng, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng chỉ rõ: “Một trong những vấn đề cần đặc biệt quan tâm trong công tác chuẩn bị Đại hội XIII, đó là bây giờ đang trong thời điểm chuyển giao thế hệ từ lớp cán bộ sinh ra, lớn lên, được rèn luyện, trưởng thành trong những năm tháng kháng chiến, chủ yếu được đào tạo ở trong nước và tại các nước xã hội chủ nghĩa trước đây, sang lớp cán bộ sinh ra, lớn lên, trưởng thành trong hòa bình và được đào tạo từ nhiều nguồn, nhiều nước có thể chế chính trị khác nhau”⁽⁵⁾.

Đó là việc chuyển giao thế hệ của những người sinh ra sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945, được rèn luyện, trưởng thành qua hai cuộc kháng chiến vĩ đại chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ. Những người này chủ yếu được đào tạo ở trong nước và tại các nước xã hội chủ nghĩa trước đây. Đối với thế hệ cán bộ này, sứ mệnh xây dựng, phát triển và bảo vệ Tổ quốc đang được chuyển dần sang những người sinh ra từ khoảng sau ngày thống nhất đất nước năm 1975. Đây là thế hệ trưởng thành chủ yếu trong hòa bình và được đào tạo từ nhiều nguồn, nhiều quốc gia có thể chế chính trị khác nhau. Hai thế hệ cán bộ này đều có những ưu điểm cần chú ý phát huy:

Thứ nhất, các cán bộ trưởng thành, được rèn luyện và thử thách nhiều trong cuộc đấu tranh cách mạng lâu dài của Đảng. Trong các bước ngoặt lịch sử, nói chung họ đều có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định, quyết tâm hoàn thành nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước và Nhân dân giao cho. Đó là điều quý báu nhất, rất đáng tự hào. Điều đó cần được lớp cán bộ kế tiếp kế thừa, phát triển trong điều kiện mới.

Thứ hai, các cán bộ trẻ phần lớn đã trưởng thành, vươn lên đảm trách những nhiệm vụ khó khăn, phức tạp trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Có những cán bộ trẻ năng động, sáng tạo, xử lý hiệu quả những vấn đề nóng, “nhạy cảm”. Nhiều cán bộ được đào tạo bài bản, du học ở nước ngoài, tiếp thu được những thành tựu khoa học tiên tiến của thời đại, có đủ trí thức, khả năng đáp ứng với hội nhập quốc tế và thực hiện nhiệm vụ trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đó thực sự là những nhân tố cần thiết để kế thừa và phát triển những ưu điểm của thế hệ trước để trở thành những người đủ đức, đủ tài, ngang tầm nhiệm vụ.

Thứ ba, chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa các thế hệ là quy luật tất yếu. Cuộc sống luôn vận động tiến lên phía trước, đó là quy luật. Tuy nhiên trong công tác cán bộ còn có những nhân tố không theo kịp được với yêu cầu khách quan của cách mạng. Thực tế cho

thấy, nhiều cán bộ tuổi đời còn trẻ, chưa từng trải qua những khó khăn, thử thách, chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác, nên dễ bị tha hóa, biến chất, không có lập trường, tư tưởng vững vàng trước các cám dỗ đời thường. Do đó, cần thận trọng, chặt chẽ, dân chủ công khai và minh bạch trong tất cả các khâu của công tác cán bộ.

Mặt khác, thực tiễn cũng chỉ ra một vấn đề mang tính quy luật chung đối với mọi thế hệ cán bộ, đó là: có một số cán bộ khi đã có quyền lực trong tay thì không chịu rèn luyện, tu dưỡng, giữ vững phẩm chất đạo đức cách mạng nên suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức và lối sống. Họ có thể lợi dụng quyền lực, dẫn đến vi phạm đạo đức, vi phạm kỷ luật Đảng, vi phạm pháp luật. Vì vậy, việc chuẩn bị và triển khai chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa các thế hệ cán bộ cần được vận dụng sáng tạo theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

2. Chuẩn bị và triển khai tốt việc chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa hai thế hệ

Một là, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: việc đào tạo một đội ngũ cán bộ có đủ tài, đức là một công việc công phu, lâu dài. Trong bản *Di chúc*, Người nhấn mạnh: “Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và rất cần thiết”⁽⁶⁾. Cần đào tạo họ thành những người thừa kế xây dựng xã hội chủ nghĩa vừa “hồng” vừa “chuyên”. Bởi vì Đảng ta là một đảng cầm quyền. Mỗi đảng viên và cán bộ phải thật sự thấm nhuần đạo đức cách mạng, thật sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Phải giữ gìn Đảng ta thật trong sạch, phải xứng đáng là người lãnh đạo, là người đầy tớ thật trung thành của Nhân dân, cho nên cả hệ thống chính trị cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ kế cận một cách bài bản, có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp với năng lực, sở trường của mỗi cán bộ.

Trong việc này, Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “Công việc ngày càng nhiều, càng mới. Một mặt, Đảng phải đào tạo, dìu dắt đồng chí trẻ. Một mặt, đảng viên già phải cố gắng mà học”⁽⁷⁾. Do đó, các thế hệ cán bộ, nhân dân và nhất là cán bộ cao tuổi cần nêu cao tinh thần cách mạng. Người nhấn mạnh: “Các đồng chí

già là rất quý, là gương bền bỉ đấu tranh, dìu dắt, bồi dưỡng, đào tạo thêm đồng chí trẻ. Đồng chí già phải giúp đỡ cho đồng chí trẻ tiến bộ. Như thế đòi hỏi ở đồng chí già phải có thái độ độ lượng, dìu dắt đồng chí trẻ”⁽⁸⁾.

Cán bộ già cần đào tạo cán bộ trẻ sao cho họ làm việc hơn mình, không nên nạnh kệ. Tuy nhiên, “Thanh niên phải biết công lao các đồng chí già, phải thấy các đồng chí già đã trải qua phong ba bão táp, có kinh nghiệm, thanh niên phải học tập. Có số thanh niên tưởng xây dựng chủ nghĩa xã hội ngày nay là trên trời rơi xuống, không biết sự gian nan, cực khổ cũ. Các đồng chí già phải kể lại cho họ nghe. Đó là một cách giáo dục thanh niên. Cố gắng mà dìu dắt thanh niên”⁽⁹⁾.

Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ kế cận hiện nay, phải chú trọng đến tinh thần cách mạng, phẩm chất đạo đức chí công vô tư. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Có đồng chí nói thế này: đưa lớp trẻ vào mới làm được việc. Nhưng thâm tâm lại mong muốn là con cháu của mình kia. Con cháu mình là ai? Con cháu mình là tất cả, là thanh niên Việt Nam. Chứ không phải như thời phong kiến: cha làm quan, con là cậu ấm. Con mình xấu thì để bạt sao được. Đảng là Đảng của giai cấp, của nhân dân, của thế giới, chứ không riêng cho con cháu mình... Không phải hễ cứ bố là cán bộ thì con là “cậu ấm”. Bố có việc của bố, con có việc của con. Cố nhiên, con của những đồng chí đã mất đi, Đảng phải lo. Nhưng nếu bố mẹ nó đang còn, nó xấu, mà đòi hỏi đặc biệt chú ý, thì chú ý cái gì?”⁽¹⁰⁾.

Đồng thời, Người nhấn mạnh: “Bất kỳ ai, có khả năng, đủ tiêu chuẩn, cần cho nhu cầu của cách mạng là phải dùng. Thí dụ: giữa hai đứa con của người trong Đảng và người ngoài Đảng, con của đồng chí mình thì kém, tốt hơn, con của người ngoài Đảng thì thông minh, ngoan ngoãn hơn. Vậy thì ta nên đưa ai đi? Con của người ngoài Đảng hay con của người trong Đảng? Đảng ta là Đảng của giai cấp, đồng thời cũng là của dân tộc, không thiên tư, thiên vị. Đảng không lo riêng cho một đồng chí nào hết. Đảng lo việc cho cả nước. Đó là chính sách cán bộ”⁽¹¹⁾.

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp đủ đức, đủ tài, ngang tầm nhiệm vụ, các cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể, nhất là người đứng đầu cấp ủy cần quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ: “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”⁽¹²⁾.

3. Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp trong chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa hai thế hệ

Một là, trong việc chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa hai thế hệ, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược, cần có sự kế thừa và phát triển những ưu điểm, đặc tính tốt đẹp của thế hệ trước. Vì vậy, không chỉ có việc giữ gìn, mà cần có sự mở rộng, bổ sung, hoàn thiện những phẩm chất tốt đẹp, hợp lý của thế hệ cán bộ trước và kết hợp với những phẩm chất, năng lực mới trong đội ngũ cán bộ hiện tại và tương lai, thích ứng với quy luật phát triển của cách mạng Việt Nam trong giai đoạn mới.

Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh, trong lãnh đạo cần có già, có trẻ. Công việc ngày càng mới. Càng về sau này, càng nhiều cái mới, càng ít cái cũ. Cho nên trong công tác cán bộ cũng: “Cần phải nghiên cứu kinh nghiệm cũ để giúp cho thực hành mới, lại đem thực hành mới để phát triển kinh nghiệm cũ, làm cho nó đầy đủ, dồi dào thêm”⁽¹³⁾. Trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cần phải: “Có tinh thần sáng tạo, tìm tòi cái mới, học tập cái mới, ủng hộ cái mới, thực hiện cái mới thì việc gì chúng ta cũng làm được”⁽¹⁴⁾; “Nếu thế hệ già khôn hơn thế hệ trẻ thì không tốt. Thế hệ già thua thế hệ trẻ mới là tốt. Các cháu khôn hơn là bệt. Bệt là không tốt”⁽¹⁵⁾.

Hai là, để có sự kế thừa và phát triển trong xây dựng đội ngũ cán bộ, cần thực hiện nghiêm quy định về độ tuổi của các cấp ủy viên nhiệm kỳ 2020-2025 theo Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị về Đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Đặc biệt, thực hiện nghiêm việc cơ cấu 3 độ tuổi dưới 50; 50-60 và từ 61 trở lên trong Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII “Tập trung xây dựng Ban Chấp hành Trung ương theo hướng nâng cao chất lượng, có số lượng và cơ cấu hợp lý, thực sự tiêu biểu về đạo đức cách mạng, bản lĩnh chính trị, trí tuệ, trong sáng, gương mẫu về mọi mặt. Chủ động chuẩn bị nhân sự, xây dựng “hình ảnh” các chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước, các đồng chí Ủy viên Bộ Chính trị, Ban Bí thư”⁽¹⁶⁾.

Ba là, cần tìm cho đúng nhân tài để chuyển giao nhiệm vụ cách mạng giữa hai thế hệ bằng cách thực hiện đầy đủ quy trình đánh giá, lựa chọn, đề bạt cán bộ một cách dân chủ, công khai, minh bạch. Cụ thể, cần thực hiện công khai, minh bạch tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ nhân sự; cung cấp, trao đổi thông tin và giải trình khi có yêu cầu. Xác minh, xử lý kịp thời, hiệu quả, hợp lý thông tin phản ánh từ các tổ chức, cá nhân và phương tiện thông tin đại chúng về công tác nhân sự.

Phát hiện, lựa chọn từ nguồn quy hoạch những cán bộ tiêu biểu, xuất sắc đã được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện theo chức danh, nhất là những người đã được thử thách qua thực tiễn, có thành tích nổi trội, có “sản phẩm” cụ thể, có triển vọng phát triển. Bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ mọi mặt; bồi dưỡng toàn diện về kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho cán bộ. Định kỳ cập nhật kiến thức mới theo từng nhóm đối tượng cán bộ. Đánh giá chính xác nhân sự được quy hoạch, giới thiệu bầu cử, bổ nhiệm vào các chức danh cấp chiến lược.

Bốn là, kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, những người chạy

chức, chạy quyền vào đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược. Chống lợi dụng thân quen, “cánh hẩu”, cục bộ địa phương trong quá trình chuẩn bị, lựa chọn nhân sự. Do đó, cần thực hiện nghiêm các quy định về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ. Cụ thể, quán triệt các cơ quan, đơn vị thực hiện theo Quy định số 179-QĐ/TW ngày 25/02/2019 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ. Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất, theo chuyên đề, chuyên ngành; của cấp trên đối với cấp dưới; cấp dưới giám sát cấp trên. Coi trọng cả cảnh báo, phòng ngừa và xử lý cán bộ sai phạm.

Xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng và Nhà nước; lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai trái trong công tác cán bộ hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền. Hủy bỏ, thu hồi các quyết định không đúng về công tác cán bộ, đồng thời xử lý nghiêm những tổ chức, cán bộ sai phạm, không có “vùng cấm”.

Năm là, mở rộng dân chủ, phát huy vai trò giám sát của Quốc hội, Hội đồng nhân dân; vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội; phát huy vai trò của nhân dân trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ; tăng cường cơ chế chất vấn, giải trình trong công tác cán bộ. Đặc biệt, cần phát huy vai trò của Nhân dân trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp. Cần tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Trong đó, cần mở rộng các hình thức lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân đối với từng đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị một cách phù hợp.

Các cấp ủy đảng, chính quyền cần quan tâm tiếp nhận và xử lý những ý kiến phản ánh, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo về cán bộ

gửi đến cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị và qua các phương tiện thông tin đại chúng với các hình thức phù hợp, hiệu quả. Cần kết hợp, đoàn kết cán bộ cũ, cán bộ mới, cán bộ già, cán bộ trẻ, thống nhất tư tưởng và hành động, thi đua phục vụ nhân dân.

Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, thực hiện nghiêm chủ trương của Đảng về công tác chuẩn bị nhân sự là hành động thiết thực góp phần cho Đại hội ĐBTV lần thứ XIII của Đảng thành công tốt đẹp như Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng đã nhấn mạnh: “Xây dựng được một Ban Chấp hành Trung ương mạnh, một Bộ Chính trị mạnh, một Ban Bí thư mạnh, thật sự đoàn kết, thống nhất cao xung quanh người đứng đầu để đủ sức gánh vác trọng trách vinh quang nhưng rất nặng nề của mình là lãnh đạo hoàn thành sứ mạng lịch sử, nhiệm vụ chính trị của mình, tổ chức toàn Đảng, toàn quân, toàn dân ra sức phấn đấu, vượt mọi khó khăn, gian khổ, xây dựng Đảng ta ngày càng trong sạch, vững mạnh; đất nước ta ngày càng phát triển; nhân dân ta ngày càng ấm no, hạnh phúc, xứng đáng với niềm tin yêu và sự mong đợi của toàn Đảng, toàn dân”⁽¹⁷⁾./

Ghi chú:

(1), (2) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 6, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.16, tr.16.

(3),(7),(8),(9),(10),(11) Sdd, tập 13, tr.273,, tr.273, tr.272, tr.277, tr.274-277, tr. 275.

(4),(12),(13) Sdd, tập 5, tr.277, tr.275, tr.319, tr.511.

(5),(17) <https://vtv.vn/trong-nuoc/toan-van-bai-viet-cua-tong-bi-thu-chu-tich-nuoc-nguyen-phu-trong-ve-cong-tac-chuan-bi-nhan-su-dai-hoi-xiii-cua-dang-20200426114410265.htm>.

(6) Sdd, tập 15, tr.612.

(14),(15) Sdd, tập 13, tr.70, tr. 274.

(16) <https://www.sggp.org.vn/nghi-quyet-hoi-nghi-lan-thu-bay-ban-chap-hanh-trung-uong-khoa-xii-521282.html>.