

KẾ THỪA VÀ PHÁT HUY QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH VỀ “SỬ DỤNG CÁN BỘ” TRONG ĐIỀU KIỆN HIỆN NAY

NGUYỄN TÙNG LÂM *

Tóm tắt: Bài viết nêu và phân tích tầm quan trọng của công tác kiểm tra, nội dung của công tác kiểm tra; các hình thức và cách thức kiểm tra trong Đảng theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh; phân tích những ưu điểm, mặt tích cực của các hình thức, cách thức kiểm tra này đối với thực tiễn công tác xây dựng Đảng, chỉnh đốn Đảng hiện nay. Trên cơ sở đã phân tích, bài viết chỉ ra một số bài học kinh nghiệm trong thực tiễn công tác xây dựng Đảng và chỉnh đốn Đảng hiện nay.

Từ khóa: Hồ Chí Minh; sử dụng cán bộ; công tác tổ chức; đào tạo cán bộ; bổ nhiệm; đào tạo; bồi dưỡng; luân chuyển; năng lực; sở trường; bệnh hẹp hòi; bè phái; cánh hẩu; thoái hóa biến chất; cơ hội chủ nghĩa.

1. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn luôn đánh giá vai trò to lớn của cán bộ. Theo Người, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾, “công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”⁽²⁾, “vấn đề cán bộ là một vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp”⁽³⁾. Nhưng để phát huy được vai trò của cán bộ thì Đảng phải luôn luôn quan tâm đến công tác cán bộ, coi đây là một nội dung quan trọng hàng đầu của công tác tổ chức. Theo Người, trong công tác cán bộ, ngoài việc phải rất chú trọng đến việc đào tạo, bồi dưỡng, lựa chọn, tuyển dụng cán bộ, thì một vấn đề rất quan trọng mà Người yêu cầu người lãnh đạo, quản lý là phải biết “sử dụng cán bộ” một cách hợp lý, nếu không sẽ không phát huy được vai trò của họ trong sự nghiệp cách mạng. Có thể nói, quan điểm này là bài học lớn trong công tác cán bộ của Đảng.

Muốn sử dụng cán bộ một cách hiệu

quả, theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh phải làm tốt một số vấn đề sau:

Thứ nhất, phải thực hiện tốt việc đánh giá, sử dụng đúng người đúng việc. Người đưa ra luận điểm “phải hiểu biết cán bộ, khéo dùng cán bộ”. Đây là yêu cầu có tính chất như là quan điểm xuất phát để Đảng tiến hành các công việc khác của công tác cán bộ. Muốn hiểu và đánh giá đúng cán bộ, phải có những chuẩn mực phù hợp với từng thời kỳ, từng địa phương, từng lĩnh vực và hoàn toàn có thái độ công minh, khách quan.

Người yêu cầu, trong đánh giá cán bộ phải thực sự khách quan, phải xem xét toàn diện, vừa mang tính lịch sử, lại vừa cụ thể. Xem xét cán bộ phải có cái quan

(*) ThS. Giảng viên Khoa Tư tưởng Hồ Chí Minh - Đại học Chính trị, Bộ Quốc phòng.

(1) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002, tập 5, tr.273.

(2) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Sđd, tập 5, tr.269.

(3) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Sđd, tập 5, tr.274.

sát toàn diện trên lập trường của người cách mạng được trang bị thế giới quan duy vật và phương pháp tư duy biện chứng. “Vì vậy, cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hoá”⁽⁴⁾. Điều này có nghĩa là trong xem xét đánh giá cán bộ phải luôn luôn đặt trong sự vận động, biến đổi, không thể có thái độ quy chụp, thành kiến hoặc dựa trên kinh nghiệm đã có. Hồ Chí Minh cho rằng: “Nhận xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải toàn cả lịch sử, toàn cả công việc của họ”⁽⁵⁾. Đồng thời người còn chỉ ra cách nhận biết, đánh giá thế nào là người cán bộ tốt hay không tốt. Hiểu cán bộ đúng, cốt làm cho điểm tốt của họ càng tốt thêm và “khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ”. Hiểu cán bộ, xem xét đánh giá cán bộ phải dựa trên “những khuôn khổ” - tức là những tiêu chuẩn cán bộ chứ không xuất phát từ sự áp đặt, chủ quan, có như vậy thì mới “hiểu biết cán bộ” đúng và là cơ sở để giúp cho công việc sử dụng cán bộ đúng.

Trong công tác cán bộ, không những làm tốt việc lựa chọn, đánh giá và đào tạo cán bộ, mà còn phải khéo sử dụng cán bộ - “khéo dùng cán bộ”. Hồ Chí Minh cho rằng: “mục đích khéo dùng cán bộ cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”⁽⁶⁾. Khéo dùng cán bộ chính là biết sắp xếp bố trí, sử dụng cán bộ, biết phân phối công tác cho họ một cách đúng đắn và cả việc bổ nhiệm, đề bạt chức danh cho cán bộ. Đây là một nội dung rất quan trọng trong công tác cán bộ. Bởi từ việc bố trí, sử dụng cán bộ đã phản ánh quan điểm lập trường, phương châm, phương

hướng, nguyên tắc của Đảng trong công tác cán bộ, thể hiện tính khoa học và nghệ thuật của người làm công tác cán bộ, từ đó mới tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ hoàn thành nhiệm vụ và giúp họ không ngừng tiến bộ. Hồ Chí Minh cho rằng, trong sử dụng cán bộ phải biết tùy tài mà dùng người: “Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy. Biết dùng người như vậy, ta sẽ không lo gì thiếu cán bộ”⁽⁷⁾. Việc sử dụng cán bộ phải hợp lý, đúng năng lực và sở trường của họ, đúng người, đúng việc, chớ “dùng thợ mộc làm nghề thợ rèn” và phải cho họ hiểu rõ mọi mặt các công việc họ phải phụ trách. Dùng người tài mà không đúng công việc sẽ không chạy, không được việc, làm thui chột nhân tài, có hại cho Đảng và nó cũng thể hiện sự yếu kém trong công tác cán bộ của Đảng. Có thể nói, quan điểm này là bài học lớn trong công tác cán bộ của Đảng.

Hoạt động đánh giá, sử dụng cán bộ phải được tiến hành thường xuyên vì “mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hoá cũng lòi ra”⁽⁸⁾. Đảng ta cũng khẳng định việc đánh giá cán bộ là khâu quan trọng nhất trong công tác cán bộ. Trong đánh giá cán bộ, lấy hiệu quả công việc là thước đo chủ yếu. Đây là căn cứ để thực hiện các nội dung khác của công tác cán bộ như bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ.

⁽⁴⁾ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Sđd, tập 5, tr.278.

⁽⁵⁾ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Sđd, tập 5, tr.278.

⁽⁶⁾ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Sđd, tr.279.

⁽⁷⁾ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 4, Sđd, tr.39.

⁽⁸⁾ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Sđd, tập 5, tr.274.

Thông qua đánh giá cán bộ, Đảng ta tìm được những người tài và bố trí họ vào những vị trí công tác xứng đáng để phát huy được năng lực, sở trường của họ, đồng thời phát hiện những kẻ “hủ hoá”, những người thoái hoá biến chất, nhất là những kẻ cơ hội về chính trị để loại bỏ ra khỏi bộ máy của Đảng và Nhà nước.

Thứ hai, phải có gan cất nhắc cán bộ, kiên quyết chống bệnh hẹp hòi, đổ ky, chia rẽ, bè phái trong Đảng và trong công tác cán bộ của Đảng.

Muốn cho cán bộ yên tâm làm việc, theo Người phải có gan cất nhắc cán bộ, cất nhắc cán bộ phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế công việc nhất định chạy. Hồ Chí Minh lưu ý việc phải xem xét thật kỹ trước khi đề bạt cán bộ, sau khi đã đề bạt rồi thì phải theo dõi, giúp đỡ, kiểm tra người cán bộ đó, nếu không như thế thì hỏng việc. Hồ Chí Minh viết rõ: cất nhắc cán bộ không nên làm theo lối già gạo, nghĩa là trước khi cất nhắc không xem xét kỹ, khi cất nhắc rồi thì không giúp đỡ họ, khi họ sai lầm thì đẩy họ xuống, chờ lúc họ làm khá lại cất nhắc lên; một cán bộ bị nhắc lên thả xuống ba lần như thế là hỏng cả đời. Hồ Chí Minh bày tỏ quan điểm quý trọng cán bộ khi cho rằng: “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”⁽⁹⁾.

Trong cất nhắc, đề bạt cán bộ, theo Hồ Chí Minh, cần phải kiên quyết chống bệnh hẹp hòi, đổ ky, chia rẽ, bè phái. Người cho rằng, chớ vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà

gây lên mối lôi thôi trong Đảng, như thế là có tội với Đảng, với đồng bào. Người khẳng định, một trong những nguyên nhân không sử dụng được người tài là “bệnh hẹp hòi”. Nó là một kẻ địch đáng sợ cùng với các căn bệnh khác như chủ quan, ích kỷ, cục bộ địa phương, bè phái và chia rẽ... phá hoại Đảng từ trong phá ra. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “Vì bệnh hẹp hòi mà không biết dùng nhân tài, việc gì cũng ôm lấy hết. Ôm lấy hết thì cố nhiên làm không nổi”⁽¹⁰⁾. Còn bệnh bè phái và chia rẽ được thể hiện như: ham dùng những kẻ khéo nịnh mình mà chán ghét những người chính trực; ham dùng những người hợp tính tình với mình mà tránh những người không hợp với mình, bất kể người đó năng lực ra sao, nên sa vào hiện tượng cánh hẩu, biệt phái chia rẽ, phe nhóm. Bệnh này cũng rất tác hại cho Đảng: “Nó làm hại đến sự thống nhất. Nó làm Đảng bớt mất nhân tài và không thực hành được đầy đủ chính sách của mình. Nó làm mất sự thân ái, đoàn kết giữa đồng chí. Nó gây ra những mối nghi ngờ”⁽¹¹⁾.

Muốn sử dụng cán bộ một cách hiệu quả thì phải ra sức chống các bệnh đó và phải chữa khỏi những bệnh đó. Vì bệnh hẹp hòi mà cán bộ không muốn người khác hơn mình, không muốn sử dụng những người tài hơn mình mà tìm cách “dìm” người ta xuống, điều đó rất có hại cho sự nghiệp cách mạng của Đảng, của dân tộc. ở những nơi có lãnh đạo mắc bệnh hẹp hòi, người tài thấy mình không có “đất dụng võ”, họ nhạy cảm và dễ dàng nhận thức ra vấn đề này. Thông thường là họ sẽ ra

⁽⁹⁾ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Sđd, tr. 273.

⁽¹⁰⁾ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Sđd, tr.238.

⁽¹¹⁾ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Sđd, tập 5, tr.257.

đi. Vì bệnh chia rẽ, bè phái mà nội bộ mất đoàn kết, lục đục, phân chia thành các phe phái. Những người có “tài đức” thật sự, họ là những người có lòng tự trọng, họ muốn làm việc để cống hiến cho sự nghiệp cách mạng và cho lý tưởng của mình. Ở môi trường công tác có nhiều mâu thuẫn, bè phái, đố kỵ... người tài không muốn tham gia vào những cuộc đấu đá lẫn nhau, họ ra đi và tìm một môi trường công tác tốt hơn, thuận lợi hơn. Như vậy, Đảng và Nhà nước mất đi một nguồn nhân tài, một vốn quý cho sự nghiệp xây dựng đất nước. Do đó, theo Người, người cán bộ phải loại bỏ những căn bệnh này mới là người cộng sản cách mạng chân chính và công tác cán bộ mới thật sự lựa chọn được người tài cho Đảng.

Thứ ba, thương yêu cán bộ, chăm sóc cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ trưởng thành.

Vấn đề thương yêu cán bộ chăm sóc cán bộ tạo điều kiện cho cán bộ trưởng thành được Chủ tịch Hồ Chí Minh phân tích một cách sâu sắc, giàu lòng nhân ái, theo Người, đào tạo bồi dưỡng để có được cán bộ tốt là một quá trình lâu dài, không phải vài ba tháng, hoặc vài ba năm đã đào tạo được người cán bộ tốt, mà cần phải trải qua công tác, được tôi luyện trong thực tiễn tranh đấu, huấn luyện lâu năm mới được. Trái lại, trong quá trình hoạt động thực tiễn, cán bộ khó tránh khỏi sai lầm, khuyết điểm, nếu không được phát hiện, sửa chữa kịp thời sẽ dẫn đến thoái hoá biến chất, dễ mất cán bộ. Vì vậy, Đảng phải thương yêu cán bộ, thương yêu không phải là vỗ về, nuông chiều, thả mặc, mà là giúp đỡ cán bộ để họ tiến bộ; giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn trong sinh hoạt, khi họ đau ốm được chăm nom để gia

đình họ khỏi túng quẫn... Thương yêu là luôn luôn chú ý đến công tác của họ. Thấy họ có khuyết điểm thì giúp họ sửa ngay, để vun trồng cái thói cả gan phụ trách, cả gan làm việc của họ. Đồng thời cũng nêu rõ những ưu điểm, những thành công của họ, nhưng không làm cho họ kiêu căng, mà làm cho họ thêm hăng hái, thêm gắng sức, vun đắp chí khí của họ để đi đến chỗ bại không nản, thắng không kiêu. Vì kiêu ngạo là bước đầu của thất bại.

Đối với cán bộ mắc sai lầm, khuyết điểm, theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh ta không sợ sai lầm và khuyết điểm, chỉ sợ không cố gắng sửa chữa, và chỉ sợ những người lãnh đạo không biết tìm cách đúng để giúp cán bộ sửa chữa sai lầm. Cách đúng, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh là người lãnh đạo phải giúp đỡ họ một cách chí tình, làm cho họ tự giác thấy được nguyên nhân của sai lầm và tác hại của nó để có biện pháp sửa chữa một cách tích cực và hiệu quả. Không phải một sai lầm to lớn mà đã vội cho họ là cơ hội chủ nghĩa, đã cảnh cáo, đã tạm khai trừ. Những cách quá đáng như thế đều không đúng. Sửa chữa sai lầm một phần là trách nhiệm của cán bộ mắc sai lầm, một phần cũng là trách nhiệm của người lãnh đạo. Sửa chữa sai lầm bằng giải thích, thuyết phục, cảm hoá, dạy bảo là điều nên làm, nhưng không phải tuyệt nhiên là không dùng xử phạt. Vấn đề là phải phân tích rõ ràng mức độ sai lầm nặng hay nhẹ một cách thấu tình, đạt lý mà đưa ra hình thức xử phạt cho đúng.

Có thể khẳng định, quan điểm của Hồ Chí Minh về “sử dụng cán bộ” trở thành bài học quý giá đối với công tác cán bộ của Đảng. Quan điểm của Người đã và đang

trở thành “cắm nang”, kim chỉ nam và mặt rời soi sáng cho sự nghiệp cách mạng ở nước ta trong các thời kỳ. Với thắng lợi của cách mạng cách mạng Việt Nam hơn 80 năm qua, đặc biệt là thành tựu của hơn 25 năm đổi mới đã khẳng định rõ điều này. Làm theo tư tưởng của Người, Đảng ta đã rất thành công trong công tác cán bộ. Nhờ việc lựa chọn và sử dụng đúng những người hiền tài vào đúng vị trí quan trọng, Đảng đã chèo lái con thuyền cách mạng Việt Nam vượt qua muôn vàn khó khăn trong quá trình lãnh đạo cách mạng của mình.

2. Trong giai đoạn hiện nay, chúng ta đang tiến hành sự nghiệp đổi mới đất nước bên cạnh những thuận lợi, đang chịu sự chi phối từ những mặt trái của cơ chế thị trường, những tiêu cực nảy sinh trong quá trình hội nhập, toàn cầu hoá đã tác động không nhỏ đến công tác cán bộ của Đảng. Vấn đề sử dụng cán bộ của Đảng vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập như đánh giá cán bộ còn thiếu công tâm, thiếu chính xác, còn nặng tính chất vụ lợi cá nhân. Không ít người giữ vai trò quyết định điều động, bổ nhiệm cán bộ thường đặt lợi ích cá nhân lên trên lợi ích quốc gia - dân tộc. Hệ quả là nạn “chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ...” đã trở nên khá phổ biến. Nghị quyết Đại hội XI của Đảng đã chỉ ra: “Việc đổi mới công tác cán bộ còn chậm; thiếu cơ chế, chính sách cụ thể để thực sự phát huy dân chủ trong công tác cán bộ, phát hiện và sử dụng người tài; chậm đổi mới cơ chế phương pháp và quy trình đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ; đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tội, chạy bằng cấp, chạy huân chương chưa

được khắc phục”⁽¹²⁾. Do đó, trong việc tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm dẫn đến tình trạng để “lọt” cán bộ thiếu về “đức” và kém về “tài”, có tư tưởng cơ hội, trục lợi cá nhân được “thăng quan tiến chức”. Ngược lại, có những người cán bộ có thực “đức”, thực “tài” lại bị bỏ sót, thậm chí bị cô lập, trừ dập, không được bố trí sử dụng, sắp xếp công việc không hợp lý... Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 (khoá XI) tiếp tục chỉ rõ: “Một số trường hợp đánh giá, bố trí cán bộ chưa thật công tâm, khách quan, không vì yêu cầu công việc... còn nể nang cục bộ; chưa chú trọng phát hiện và có cơ chế thật sự đề trọng dụng người có đức, có tài”⁽¹³⁾. Điều này dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám” từ khu vực công sang khu vực tư, từ trong nước ra nước ngoài đã làm thiệt hại đáng kể cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Đồng thời làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng ta trong thời gian qua.

Trước yêu cầu mới của sự nghiệp cách mạng, việc quán triệt và vận dụng quan điểm của Hồ Chí Minh về “sử dụng cán bộ” là vấn đề cấp bách, có ý nghĩa chiến lược lâu dài đối với sự nghiệp cách mạng ở nước ta trong giai đoạn mới (giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước) và đặc biệt là trong bối cảnh toàn Đảng, toàn dân và toàn quân ta đang tích cực quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI của Đảng, theo chúng tôi cần phải thực hiện tốt một số nội dung biện pháp sau đây:

⁽¹²⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.173-174.

⁽¹³⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Trung ương khoá XI*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2012, tr.22-25.

Một là, trong sử dụng cán bộ, chúng ta cần đánh giá cán bộ thật sự đúng đắn khoa học, công tâm, theo một quy trình dân chủ, công khai, minh bạch, xử lý tốt mối quan hệ biện chứng giữa đức và tài, nhiệm vụ và lợi ích, tiêu chuẩn và cơ cấu, năng lực thực tế và bằng cấp. Đánh giá đúng cán bộ, theo chúng tôi đây là một khâu quyết định trong sử dụng cán bộ, vừa là cơ sở để quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ lâu dài, đồng thời cũng là nhân tố cho sự ổn định và đoàn kết nội bộ. Phải nắm vững và dựa vào tiêu chuẩn cán bộ để đánh giá cán bộ, coi trọng cả đức và tài, lấy đức làm gốc.

Hai là, chúng ta cần kiên quyết phòng, chống các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ như tuyển dụng, cất nhắc, bổ nhiệm cán bộ; đồng thời cần có cơ chế bãi nhiệm, miễn nhiệm đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực; kiên quyết đưa những người bị thoái hoá biến chất, tham ô, tham nhũng ra khỏi chức vụ, vị trí đảm nhiệm, thậm chí ra khỏi Đảng. Làm tốt giải pháp trên sẽ làm cho công tác cán bộ mới thật sự lựa chọn được người tài cho Đảng, giúp cho những người có đức, có tài thật sự có cơ hội được trọng dụng, được cống hiến đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

Ba là, một yêu cầu rất quan trọng trong sử dụng cán bộ là tổ chức đảng các cấp, cũng như những người làm công tác tổ chức cán bộ phải “khéo dùng” họ vào các công việc có ích, phù hợp với sở trường của từng người, tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi để cho họ có thể phát huy tối đa khả năng của mình để cống hiến cho đất nước. Do vậy, chúng ta cần phải đổi mới quy trình và tiêu chuẩn đề bạt bổ

nhiệm cán bộ, sao cho những người có đức, có tài sớm được lựa chọn vào những cương vị thích hợp để nhanh chóng phát huy tài năng.

Bốn là, Đảng và Nhà nước cần có chính sách đãi ngộ đúng đắn đối với cán bộ, tiếp tục hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả một số cơ chế, chính sách ưu đãi trong công tác đào tạo và thu hút nhân tài, những người có đủ năng lực, phẩm chất bằng chế độ và tiền lương, tiền thưởng, nhà ở, điều kiện và các phương tiện làm việc. Đây là giải pháp có vai trò rất quan trọng đối với việc thu hút, phát huy vai trò của họ trong sự nghiệp cách mạng ở nước ta hiện nay. Thực hiện tốt vấn đề trên sẽ giúp cho họ yên tâm công tác, và phát huy hết tài năng phục vụ cho đất nước./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Trung ương khoá XI*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2012.
3. Lại Quốc Khánh, *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 4/2012.
4. Hồ Chí Minh, Toàn tập, (12 tập), Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002.
5. Trần Đình Thắng, *Đổi mới công tác đánh giá cán bộ hiện nay*, Tạp chí Giáo dục lý luận, số 10/2012.
6. Nguyễn Phú Trọng, Tô Huy Rúa, Trần Khắc Việt (đồng chủ biên), *Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong thời kỳ mới*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004.