

CÔNG TÁC CÁN BỘ THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

ThS. ĐÀM THẾ VINH*

Trong suốt cuộc đời và sự nghiệp hoạt động cách mạng của Hồ Chí Minh, Người thường xuyên quan tâm, chăm lo phát hiện, bồi dưỡng, huấn luyện đội ngũ cán bộ cho Đảng có đủ “đức” và “tài” để phục vụ sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc và xây dựng CNXH. Từ đó, đã hình thành nên quan điểm cơ bản về công tác cán bộ, với những nội dung rất cơ bản, toàn diện và sâu sắc. Đây chính là một trong những di sản quý báu mà Người để lại cho cách mạng Việt Nam và hiện nay vẫn còn nguyên giá trị.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, công tác cán bộ gồm nhiều khâu, nhiều bước như: tìm hiểu, tuyển chọn, quy hoạch cán bộ, đến đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD), sử dụng, luân chuyển, đề bạt, chăm sóc sức khỏe và đời sống, khen thưởng và kỷ luật cán bộ, v.v. Mỗi khâu có một vai trò, vị trí nhất định và giữa chúng có mối quan hệ biện chứng với nhau; là cơ sở, tiền đề và điều kiện của nhau.

Một là, vấn đề đánh giá cán bộ.

Theo Hồ Chí Minh, đánh giá cán bộ là khâu quan trọng đầu tiên của công tác cán bộ, có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, ĐTBD, bố trí, sử dụng, đề bạt cán bộ cũng như giúp cán bộ phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, tiến bộ không ngừng, qua đó, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác cán bộ. Tuy nhiên, đây là việc làm khó, rất nhạy cảm vì có ảnh hưởng đến các khâu khác của công tác cán bộ.

Người chỉ ra rằng, nếu đánh giá cán bộ đúng sẽ có cơ sở cho lựa chọn, quy hoạch,

bố trí cán bộ đúng, tạo điều kiện cho cán bộ phát huy tốt sở trường và các thế mạnh, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đánh giá đúng cán bộ thì toàn bộ quy trình công tác cán bộ sẽ khoa học và hợp lý, hiệu quả trong chọn người, xếp việc được chính xác, đồng thời không bỏ sót người tốt, chọn nhầm người xấu..., qua đó, sẽ đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, sẽ tốt cho công việc chung. Ngược lại, nếu đánh giá không đúng cán bộ thì các khâu tiếp theo trong công tác cán bộ sẽ chệch hướng, như: sử dụng sai, đề bạt sai, bản thân cán bộ được đánh giá không thực chất, có thể sinh ra chủ quan, tự cao tự mãn hoặc trái lại sinh ra bất mãn, tự ti, nhụt chí phấn đấu, làm thiệt cho cán bộ và thậm chí có hại lớn cho Đảng, gây mâu thuẫn, mất đoàn kết nội bộ, làm xói mòn lòng tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng, ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị. Vì thế, theo Hồ Chí Minh, đánh giá đúng cán bộ sẽ có ý nghĩa thiết thực và to lớn, “một mặt tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác những người hủ hoá cũng lòi ra”¹.

Vậy thế nào là đánh giá đúng cán bộ? Theo Hồ Chí Minh, phải có quan điểm và phương pháp khoa học. Người nhấn mạnh: đánh giá cán bộ phải được tiến hành thường xuyên, phải có thái độ công minh, quan điểm khách quan, toàn diện và cụ thể; tránh thành kiến cá nhân hay tư tưởng bè phái trong tổ chức trước khi tiến hành đánh giá cán bộ; cũng không được cảm

* Học viện Kỹ thuật Quân sự

tính, hình thức, xuê xoa, chiếu lệ, thiếu tính chiến đấu, thiếu tinh thần xây dựng trong đánh giá cán bộ. Khi đánh giá cán bộ không thể chỉ xét một lúc, một việc, một thời điểm, một thời gian ngắn, hoặc chỉ thấy hiện tại, mà cần có thời gian dài, xem xét cả một quá trình. Bởi vì, mọi việc đều có sự biến chuyển, con người cũng có sự thay đổi về nhiều mặt, cho nên nhận xét về một con người không thể cố định, bất biến mà phải trong quá trình vận động, biến đổi. Người chỉ rõ: Trong thế giới, cái gì cũng biến hoá. Tư tưởng của người cũng biến hoá. Vì vậy, cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hoá... Một người cán bộ khi trước có sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi. Cũng có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm, nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm? Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau. Do đó, Hồ Chí Minh cho rằng, muốn đánh giá cán bộ đúng đắn, chính xác, người có trách nhiệm phải kiên nhẫn tìm hiểu, theo dõi cán bộ trong một thời gian dài; phải xác định đánh giá cán bộ không phải một lần, mà bao hàm cả một quá trình nhận thức, là yếu tố thường xuyên trong quá trình quy hoạch, luân chuyển, đào tạo và bố trí, sử dụng cán bộ (nghĩa là quá trình đánh giá và đánh giá lại cán bộ).

Trong đánh giá cán bộ, Hồ Chí Minh còn lưu ý rằng, việc xem xét ưu điểm và khuyết điểm của cán bộ cũng phải hết sức công tâm, phân tích đầy đủ tính chất, mức độ để đưa ra những hình thức phù hợp. Trong đó, đối với ưu điểm của cán bộ, đảng viên cần nêu rõ 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. Trái lại, đối với cán bộ mắc sai lầm, theo quan điểm của Hồ Chí Minh, 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 Người 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 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. Người chỉ rõ: “Hoàn toàn không dùng xử phạt là không đúng. Mà chút gì cũng dùng đến xử phạt cũng không đúng”². 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. Hay “Phê bình, xử phạt đúng chẳng những không làm mất thể diện và uy tín của cán bộ, của Đảng. Trái lại, còn làm cho sự lãnh đạo mạnh mẽ hơn, thiết thực hơn, do đó mà uy tín thể hiện ngày càng tăng thêm”³.

Những nội dung cơ bản về đánh giá cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ thể hiện sự khách quan, tiến bộ và khoa học mà còn chứa đựng những giá trị nhân văn, nhân đạo sâu sắc.

Hai là, việc tuyển chọn cán bộ.

Từ nhận thức sâu sắc về vai trò của cán bộ trong giải quyết mọi công việc, mọi nhiệm vụ của cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, cần phải có đội ngũ cán bộ tốt và để có đội ngũ cán bộ tốt cần chú ý làm tốt khâu tuyển chọn cán bộ. Tuy nhiên, việc tuyển chọn cán bộ theo Người, không thể xuất phát từ suy tính cá nhân, mà phải xuất phát từ lợi ích của cách mạng, phải lấy hiệu quả công việc thực tế, lấy tín nhiệm của quần chúng làm thước đo chủ yếu trong tuyển dụng, lựa chọn cán bộ. Nghĩa là, tuyển chọn cán bộ phải căn cứ vào những tiêu chí xác định, rõ ràng, trong đó Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh

vấn đề đạo đức cách mạng. Người cho rằng, *đây là tiêu chuẩn cơ bản mà mỗi người cán bộ cần phải có; người cán bộ phải luôn lấy đạo đức làm gốc, nếu “không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”*⁴, mọi việc thành hay bại, chủ chốt là do cán bộ có phẩm chất đạo đức cách mạng hay không.

Ở mỗi giai đoạn nhất định của tiến trình cách mạng, quan niệm về phẩm chất đạo đức, tư cách của người cán bộ, đảng viên có những yêu cầu cụ thể, xác định. Song nhất quán và xuyên suốt trong tư tưởng Hồ Chí Minh, đó phải là những con người: nhân, nghĩa, trí, dũng, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, dám xả thân cho cách mạng, đi tiên phong trong phong trào quần chúng, phải biết “làm việc”, biết “sửa đổi lối làm việc” và luôn luôn phải rèn luyện đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân, kiên quyết đấu tranh loại trừ các căn bệnh như: bệnh địa phương chủ nghĩa, óc bè phái, óc hẹp hòi, lối làm việc bàn giấy, tính vô kỷ luật, ích kỷ, hủ hoá, bệnh tham lam, bệnh lười biếng, bệnh kiêu ngạo, bệnh hiếu danh... Đạo đức cách mạng, theo Hồ Chí Minh là đạo đức hành động vì nhân dân, thể hiện bản lĩnh chính trị, phẩm chất cách mạng vững vàng, tự tin, dám làm và dám chịu trách nhiệm, luôn sẵn sàng đương đầu trước mọi khó khăn, thử thách.

Chủ tịch Hồ Chí Minh coi đạo đức là gốc, là cái quan trọng nhất nhưng không phải là duy nhất; đức phải gắn với tài, tài phải có đức đảm bảo. Vì vậy, trong khi nhấn mạnh yếu tố đạo đức - yếu tố gốc rễ để tuyển dụng, lựa chọn cán bộ, nhưng Hồ Chí Minh không bao giờ coi nhẹ tài năng, năng lực. Tức là, Hồ Chí Minh đòi hỏi cán bộ, công chức phải có một trình độ, trí tuệ nhất định. Nếu không, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, người cán bộ sẽ làm sai lệch tinh thần, nội dung của đường lối, chính sách và khi đó thì thật là nguy hiểm.

Ba là, vấn đề ĐTBĐ cán bộ.

Sau khi tuyển chọn được cán bộ, đánh

giá đúng cán bộ, Hồ Chí Minh cho rằng, phải ĐTBĐ và bố trí, sử dụng tốt cán bộ để họ không ngừng trưởng thành và tiến bộ. Vì theo Người, cán bộ là “cái gốc của mọi công việc”⁵, là nòng cốt của mọi tổ chức, là lực lượng chính trong xây dựng và tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng; “muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”⁶. Do đó, công tác ĐTBĐ cán bộ có ý nghĩa hết sức quan trọng. Hồ Chí Minh chỉ rõ, nghề gì cũng phải học, phải được đào tạo và bồi dưỡng, mà với những người có chức năng tuyên truyền, vận động giáo dục, tổ chức quần chúng làm cách mạng, phát huy vai trò của quần chúng chính là cán bộ - “những người đem chính sách của Đảng và chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng”⁷, càng phải được đào tạo cơ bản và bồi dưỡng thường xuyên hơn.

Do đó, Hồ Chí Minh khẳng định, đào tạo, huấn luyện cán bộ cũng là cái gốc của Đảng; là cách thức, con đường cơ bản để có được đội ngũ cán bộ của Đảng và Nhà nước có đủ cả đức lẫn tài. Mặt khác, Người còn nhấn mạnh, trong ĐTBĐ cán bộ phải đặc biệt coi trọng chất lượng; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải toàn diện cả về nhận thức lý luận, chính trị, công tác xây dựng Đảng, quản lý nhà nước, cả về rèn luyện phẩm chất, đạo đức, tác phong, lối làm việc, phương pháp công tác... theo yêu cầu của thực tiễn và phải đáp ứng được yêu cầu đó. Hơn nữa, để có được cán bộ tốt, việc ĐTBĐ cán bộ không phải chỉ có vài ba tháng, hoặc vài ba năm mà là một quá trình lâu dài, phải trải qua công tác và cần được thường xuyên bồi dưỡng trong thực tiễn.

Bốn là, việc bố trí và sử dụng cán bộ.

Trong các khâu của công tác cán bộ, theo Hồ Chí Minh, việc bố trí, sử dụng cán bộ là khâu có ý nghĩa quyết định, vì sử dụng cán bộ đúng sẽ phát huy được tài

năng, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ. Do đó, Người luôn nhấn mạnh đến tầm quan trọng của việc sử dụng đúng người, đúng việc, đúng chỗ. Người chỉ rõ, cất nhắc và bố trí 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”. Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà gây lên mối lo ngại trong Đảng, như thế là có tội với Đảng với đồng bào. Người thường nhắc nhở: “Phải cân nhắc cán bộ cho đúng và dùng cán bộ cho khéo, “việc dùng nhân tài, ta không nên căn cứ vào những điều kiện quá khắt khe. 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”⁸.

Xuất phát từ nhận thức: cán bộ cũng là con người, không phải thần thánh, có tốt, có xấu trong lòng; đã làm việc, dù người tài giỏi cũng khó tránh khỏi khuyết điểm. Vì vậy, Hồ Chí Minh chỉ rõ: bố trí, sử dụng cán bộ phải “khéo dùng người, sửa chữa những khuyết điểm cho họ, giúp đỡ ưu điểm của họ... biết tùy tài mà dùng người”⁹. Tức là, ở đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở, như năm ngón tay trên một bàn tay cũng có ngón ngắn, ngón dài, ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to gỗ nhỏ, thẳng, cong đều tùy từng chỗ mà dùng được. Nhưng, thế nào là “khéo dùng” cán bộ? Theo Hồ Chí Minh, đó là người lãnh đạo phải có “độ lượng vĩ đại để có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến”, “phải có tinh thần rộng rãi, mới có thể gần gũi những người mình không ưa”, “phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình”. Đặc biệt, “phải sáng suốt, mới khỏi bị bon vu vơ bao vây, mà xa cách cán bộ tốt”¹⁰. Và sáng suốt ở đây không phải chỉ ở trí tuệ, biết xem xét người, biết phân biệt tốt - xấu, phải - trái, địch - ta, mà còn ở cái tâm trong sáng.

Mặt khác, khi sử dụng cán bộ, Hồ Chí

Minh đã cảnh báo và phê phán việc: “ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài; ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực; ham dùng những người tính hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình”¹¹. Vì theo Người, đó là một sự nguy hại và sẽ đưa đến thực tế là một số cơ quan, đơn vị khi cán bộ có sai phạm khuyết điểm, “làm bậy”, cũng cứ bao dung, che chở, khiến cho cán bộ ngày càng hư hỏng. Đối với những người tốt, người chính trực lẽ ra phải được cất nhắc, nhưng do không ưng ý với mình thì bới lông tìm vết để trả thù, hạ uy tín, tìm cách cô lập, dèm pha nói xấu.

Ngoài ra, trong bố trí, sử dụng cán bộ, Hồ Chí Minh còn cho rằng: phải biết khéo léo kết hợp các lứa tuổi, không coi thường cán bộ trẻ, đồng thời biết phát huy và sử dụng kinh nghiệm của những cán bộ đi trước. Tức là, “Đảng ta phải khéo kết hợp cán bộ già với cán bộ trẻ. Không nên coi thường cán bộ trẻ... Còn cán bộ trẻ không được kiêu ngạo, phải khiêm tốn học hỏi các đồng chí già có kinh nghiệm”¹².

Những nội dung trên đây là một chỉnh thể thống nhất, tạo thành nét đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ. Những tư tưởng đó thấm đượm tính nhân văn cao cả và giá trị khoa học sâu sắc, là đỉnh cao của “nghệ thuật” hay “kế sách” dùng người - bí quyết thành công của Chủ tịch Hồ Chí Minh nói riêng và sự nghiệp cách mạng Việt Nam nói chung. Thực tiễn đã minh chứng, chính nhờ những tư tưởng đó dẫn dắt, soi đường mà Đảng ta đã thu hút và tập hợp được các bậc hiền tài, các nhân sỹ yêu nước, các lực lượng xã hội tiến bộ đoàn kết xung quanh Đảng, góp phần quan trọng tạo nên sức mạnh tổng hợp của đất nước.

Đặc biệt trong điều kiện hiện nay, mặc dù công tác cán bộ của Đảng đã đạt được những kết quả tích cực, như: “Đảng và Nhà nước ta đã thể chế hoá, cụ thể hoá được

một bước nhiều chủ trương, quan điểm, giải pháp lớn về công tác cán bộ đề ra trong chiến lược... Công tác cán bộ đã bám sát nhiệm vụ chính trị và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới, đã triển khai tương đối đồng bộ các khâu: quản lý, đánh giá, tuyển chọn, quy hoạch, ĐTBĐ, luân chuyển, sử dụng... Nội dung, phương pháp, cách làm có đổi mới, mở rộng trên cơ sở đảm bảo nguyên tắc¹³. Tuy vậy, công tác cán bộ thời gian qua vẫn còn tồn tại một số hạn chế, bất cập. Với phương châm “nhìn thẳng vào sự thật, đánh giá đúng sự thật, khách quan, không nể nang, né tránh”, Đảng ta đã chỉ rõ: “việc đánh giá bố trí, sử dụng cán bộ nhiều khi còn chủ quan, chưa thật công tâm, chưa hợp lý, thiếu dân chủ, hoặc dân chủ hình thức... Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với yêu cầu, tiêu chuẩn và quy hoạch sử dụng cán bộ. Chất lượng và hiệu quả đào tạo còn thấp¹⁴. Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X đã xác định: “Công tác cán bộ còn chậm đổi mới cơ chế, phương pháp và quy trình đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ... chưa góp phần đẩy lùi tham nhũng, tiêu cực, chưa thể hiện rõ vai trò của nhân dân trong tham gia xây dựng Đảng cũng như trong công tác cán bộ... Việc đổi mới công tác cán bộ chưa toàn diện và còn chậm so với đổi mới kinh tế - xã hội¹⁵”.

Tại Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khoá XI, Đảng ta một lần nữa nhấn mạnh: “Công tác quy hoạch cán bộ mới tập trung thực hiện ở địa phương, chưa thực hiện được ở cấp trung ương, dẫn đến sự hẫng hụt, chắp vá, không đồng bộ và thiếu chủ động trong công tác bố trí, phân công cán bộ. Một số trường hợp đánh giá, bố trí cán bộ chưa thật công tâm, khách quan, không vì yêu cầu công việc, bố trí không đúng sở trường, năng lực, ảnh hưởng đến uy tín cơ quan lãnh đạo, sự phát triển của ngành, địa phương và cả nước... Đánh giá, sử dụng, bố trí cán bộ còn nể nang, cục bộ; chưa chú trọng phát hiện và có cơ chế thật sự đề trọng dụng người có

đức, có tài; không kiên quyết thay thế người vi phạm, uy tín giảm sút, năng lực yếu kém¹⁶”.

Tình hình đó đặt ra những yêu cầu đối với công tác cán bộ của Đảng hiện nay không những là vấn đề cốt yếu, là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng và cấp bách, có ý nghĩa quyết định không chỉ đối với công tác xây dựng Đảng, mà còn đối với toàn bộ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước, đối với vận mệnh của Đảng và chế độ ta. Đúng như khẳng định của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng tại Hội nghị cán bộ toàn quốc quán triệt, triển khai kết luận của Bộ Chính trị về đổi mới công tác cán bộ (ngày 20/8/2012): “Công tác cán bộ là khâu then chốt, là mặt trọng yếu trong toàn bộ hoạt động của Đảng ta, là nhân tố quyết định sự thành công của cách mạng”. Điều đó một lần nữa, đòi hỏi chúng ta phải nghiêm túc học tập, nghiên cứu, quán triệt và vận dụng đúng đắn, sáng tạo quan điểm về công tác cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Đây chính là kho tàng lý luận vô cùng quý báu đối với việc thực hiện chiến lược cán bộ ngang tầm thời đại, đáp ứng nhiệm vụ cách mạng trong thời kỳ mới□

Chú thích:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11. Hồ Chí Minh. *Toàn tập*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2000, tập 5, tr. 274, 28, 284, 252 - 253, 269, 240, 269, 274, 279, 279, 276.

8. Hồ Chí Minh. *Toàn tập*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2000, tập 4, tr. 39.

12. Hồ Chí Minh. *Toàn tập*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2000, tập 12, tr. 211, 212.

13, 15. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban chấp hành Trung ương khoá X*, H. NXB Chính trị quốc gia, 2009, tr. 207 - 208.

14. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban chấp hành Trung ương khoá VIII*, H. NXB Chính trị quốc gia, 1997, tr. 71.

16. Ban Tuyên giáo Trung ương. *Tài liệu học tập Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khoá XI*, H. NXB Chính trị quốc gia, 2012, tr. 19 - 22.