

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ ĐỂ THỰC HIỆN THÀNH CÔNG CHIẾN LƯỢC CÁN BỘ CỦA ĐẢNG

Bài viết khái quát và khẳng định giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, nhấn mạnh một số nội dung cần nghiên cứu vận dụng trong quá trình thực hiện Chiến lược cán bộ của Đảng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển mới của đất nước.

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

Trong quá trình lãnh đạo nhân dân làm cách mạng lật đổ ách đô hộ của thực dân, phong kiến và xây dựng đất nước, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặc biệt quan tâm đến công tác cán bộ. Người cho rằng: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”; “Muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”¹; “Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của Đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được”². Bởi vậy, sau khi tìm ra con đường cứu nước của cách mạng Việt Nam, việc đầu tiên lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc - Hồ Chí Minh tiến hành là thành lập Hội Việt Nam cách mạng Thanh niên (năm 1925) và tổ chức các lớp huấn luyện, đào tạo cán bộ cách mạng ở Quảng Châu, Trung Quốc. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ thể hiện qua những điểm chính sau đây:

Thứ nhất, tuyển chọn cán bộ.

Đây là khâu đầu tiên và rất quan trọng, bởi vì “khâu chọn giống, nếu giống tốt ắt cây sẽ tốt”. Khi lựa chọn cán bộ để đưa đi đào tạo, huấn luyện phải dựa theo các tiêu chí: “Những người đã tỏ ra rất trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh; những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng; những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn”³. Các lớp cán bộ đầu tiên được lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc trực tiếp tuyển chọn và đào tạo ở Quảng Châu⁴ hầu hết đều là thanh niên trí thức yêu nước. Sau khi hoàn thành các khóa đào tạo, học tập lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, những cán bộ này được cử về nước, tham gia phong trào “vô sản hóa”, hòa mình vào thực tiễn để tuyên truyền, vận động quần chúng đấu tranh và xây dựng cơ sở cách mạng trong các nhà máy, hầm mỏ, đồn điền, các vùng nông thôn. Thông qua hoạt động cách mạng, gần gũi với thực tiễn, hầu hết lớp cán bộ đầu tiên được tuyển chọn và đào tạo ở Quảng Châu đều trưởng thành nhanh chóng và trở thành những cán bộ lãnh đạo trung kiên, mẫu mực của Đảng và cách mạng Việt Nam.

Thứ hai, huấn luyện, đào tạo cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”; “... nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu”⁵. Trong khâu huấn luyện, đào tạo, Người đưa ra những yêu cầu rất rõ ràng về nội dung, phương châm, phương pháp, nhu cầu cán bộ... và chỉ rõ, huấn luyện chuyên môn, nghiệp vụ, nghề nghiệp phải theo phương châm làm việc gì học việc ấy; huấn luyện

chính trị (gồm cả thời sự và chính sách); huấn luyện văn hóa, khoa học, kỹ thuật; huấn luyện lý luận... phải thiết thực và chu đáo, nghĩa là phải nắm được nhu cầu để huấn luyện. Không được “hữu danh vô thực”, làm chỉ cốt nhiều mà không thiết thực. 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.

Người chỉ ra những khuyết điểm thường mắc phải trong công tác huấn luyện cán bộ như: lý luận và thực tiễn không ăn khớp với nhau, “dạy chính trị thì mệnh mông mà không thiết thực, học rồi không dùng được”, huấn luyện nhiều nội dung mà hiệu quả ít, không biết quý chất lượng hơn số lượng, nên khuyết điểm là mở lớp quá đông... Người căn dặn: “Mở lớp nào cho ra lớp ấy. Lựa chọn người dạy và người học cho cẩn thận. Đừng mở lớp lung tung”.

Thứ ba, xem xét, đánh giá cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: khi xem xét, đánh giá cán bộ phải thực sự khách quan, phải hiểu cán bộ. Ngoài phẩm chất chính trị, tư cách đạo đức, thì việc đánh giá năng lực chuyên môn phải dựa trên kết quả công việc. Tuy nhiên, đây là việc rất phức tạp, bởi vì: “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... Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau”⁶.

Đồng thời, phải đặc biệt coi trọng việc xem xét, đánh giá cán bộ, Người yêu cầu cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ phải sâu sát, tham mưu chính xác cho cấp ủy đảng và lãnh đạo các cấp để có cái nhìn toàn diện, bao quát, tổng thể về quá trình rèn luyện, phấn đấu của từng cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “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 cả lịch sử, toàn cả công việc của họ... Nếu ta không xem xét rõ ràng, thì làm nó là cán bộ tốt. Vì vậy, nhận xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc, mà phải xét kỹ cả toàn bộ công việc của cán bộ”⁷. Đối với cán bộ lãnh đạo, việc đánh giá cần bao quát, toàn diện hơn: “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; những người luôn luôn giữ đúng kỷ luật”⁸.

Thứ tư, bố trí, sử dụng cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu rõ, phải bố trí “người nào việc nấy”, “dụng nhân như dụng mộc”; “phải có gan cất nhắc cán bộ một cách cho đúng”; “phải khéo dùng cán bộ”⁹. Quan điểm dùng cán bộ của Người là: “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”¹⁰.

Việc sử dụng, bố trí cán bộ phải bảo đảm tính kế thừa và phát triển, giữa cán bộ trẻ, cán bộ mới với cán bộ lâu năm; phải chú ý tạo nguồn cán bộ kế cận, phải bồi dưỡng cán bộ cách mạng cho đời sau. Chủ tịch Hồ Chí Minh phân tích, cán bộ mới “vì công tác chưa lâu, kinh nghiệm còn ít, có nhiều khuyết điểm. Nhưng họ lại có những ưu điểm hơn cán bộ cũ: họ nhanh nhẹn hơn, thường giàu sáng kiến hơn”¹¹. Do đó, Người căn dặn: “Cán bộ cũ phải hoan nghênh, dạy bảo, dìu dắt, yêu mến cán bộ mới... Hai bên phải tôn trọng nhau, giúp đỡ nhau, học lẫn nhau, đoàn kết chặt chẽ với nhau... Cán bộ cũ thường giữ địa vị lãnh đạo. Vì vậy, nếu từ nay, quan hệ giữa hai hạng cán bộ ấy không ôn hòa, thì cán bộ cũ phải chịu trách nhiệm nhiều hơn. Như thế mới chữa khỏi bệnh hẹp hòi”¹².

Sử dụng là khâu có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả công tác và sinh mạng chính trị của cán bộ. Vì vậy, cần thận trọng, kỹ càng, nếu chủ quan sẽ rất dễ mắc sai lầm. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm chỉ ra những yếu kém trong việc sử dụng cán bộ, Người gọi đó là “những chứng bệnh”. Trong đó phổ biến là “căn bệnh” cục bộ, địa phương, hẹp hòi. Người chỉ rõ: “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 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 càng 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 danh giá của người lãnh đạo”¹³. Quan điểm của Người trong công tác cán bộ nói chung là: “Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi con người có ích cho công việc chung của chúng ta”¹⁴.

Thứ năm, về chế độ, chính sách đối với cán bộ.

Người căn dặn, để làm tốt chính sách cán bộ, phải yêu thương cán bộ: “Nhưng yêu thương không phải là vỗ về, nuông chiều, thả mặc. 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 đau ốm thì chăm nom, gia đình họ khỏi khốn quẫn... Thương yêu là luôn chú ý đến công tác của họ, kiểm thảo họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp họ sửa chữa ngay...”. Đối với cán bộ phạm sai lầm, khuyết điểm: “... 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”¹⁵.

Có thể nói, những luận điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ được đề cập rất bao quát, toàn diện, có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc. Đó là những chỉ dẫn hết sức quý báu đối với Đảng ta trong thực hiện chiến lược cán bộ hiện nay.

2. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực hiện Chiến lược cán bộ của Đảng ta

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng nêu rõ: “Đánh giá và sử dụng đúng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu”¹⁶. Dưới sự chỉ đạo của Đảng, nhiều Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương về công tác cán bộ đã được triển khai. Do đó, công tác cán bộ đã có nhiều chuyển biến

tích cực, ở các cơ quan, tổ chức làm công tác cán bộ, các cơ quan tham mưu của Đảng đã có nhiều đổi mới, việc ban hành hệ thống văn bản hướng dẫn về công tác cán bộ từng bước được hoàn thiện.

Đội ngũ cán bộ và bộ máy tổ chức được tinh giản, từng bước kiện toàn từ Trung ương đến địa phương, cơ quan, ban, ngành, đoàn thể. Đội ngũ cán bộ cơ bản được trẻ hóa và được cơ cấu theo chủ trương dân chủ hóa và bình đẳng, hài hòa giữa các dân tộc, vùng miền; thành phần, trình độ cán bộ được nâng cao; cơ cấu giới tính, độ tuổi ngày càng hợp lý hơn... Hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống chính trị được đầu tư mạnh mẽ. Đảng ta đánh giá: “Công tác quy hoạch, đào tạo và luân chuyển cán bộ có những chuyển biến tích cực. Tăng cường phân cấp trong công tác cán bộ. Đội ngũ cán bộ được bổ sung về số lượng, chú trọng nâng cao về chất lượng”¹⁷.

Tuy nhiên, công tác cán bộ vẫn còn những hạn chế, bất cập: công tác tham mưu còn nhiều kẽ hở, tuyển chọn cán bộ có nhiều trường hợp chưa thật đúng, chưa sát đối tượng. Việc bố trí, sử dụng, đề bạt cán bộ thực hiện đúng quy trình nhưng sai đối tượng; nhiều trường hợp bố trí “tài không xứng chức”. Tệ tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ biểu hiện trong việc “chạy chức, chạy quyền, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển”; khâu tổ chức đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ chưa thường xuyên, còn mang tính hình thức; bản thân cán bộ ngại tham gia chương trình bồi dưỡng, đào tạo lại.

Bên cạnh đó, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn bất cập, chưa thật sự phù hợp, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn; phương pháp đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn lạc hậu, nặng về lý thuyết, chưa cập nhật kiến thức và thiếu nội dung về kỹ năng lãnh đạo, xử lý tình huống... cho nên dù cán bộ được đào tạo qua nhiều trường, lớp, đủ văn bằng, chứng chỉ, nhưng phẩm chất, năng lực lãnh đạo, quản lý, xử lý tình huống chưa hoàn toàn đáp ứng yêu cầu.

Khâu đánh giá cán bộ còn nhiều hạn chế trong việc nhìn nhận, đánh giá chất lượng; tình trạng này diễn ra khá phổ biến ở nhiều cơ quan, đơn vị và địa phương. Công tác xử lý sai phạm, kỷ luật cán bộ còn “chưa đến nơi”, có trường hợp cán bộ mắc khuyết điểm ở nơi này, lại được điều chuyển sang nơi khác giữ cương vị cao hơn. Cách làm này không những làm giảm uy tín của Đảng, mà còn làm mất niềm tin của quần chúng nhân dân đối với Đảng. Vấn đề đánh giá cán bộ qua các tiêu chí (bảng tiêu chí đánh giá năng lực cán bộ), qua bằng cấp chứng chỉ phần nào bị lợi dụng. Đánh giá cán bộ theo tiêu chí, điều kiện như trên có thể dẫn đến sự lợi dụng “văn bằng, chứng chỉ”, nảy sinh vấn nạn “mua, bán bằng cấp”, hệ lụy là có một bộ phận cán bộ yếu kém, thiếu năng lực, không đảm đương được công việc, suy thoái về đạo đức, lối sống đã “chui” vào được bộ máy công quyền, làm trì trệ hoạt động của bộ máy, làm mất uy tín của Đảng và Nhà nước.

Chính sách cán bộ dù đã có nhiều đổi mới, nhưng vẫn còn bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Công tác tham mưu cho lãnh đạo trong việc luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ của cơ quan tổ chức cán bộ chưa thật chuẩn, chưa thật sát. Vấn đề tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức còn có sự chênh lệch khá

lớn với các cơ quan ngoài nhà nước; đời sống cán bộ, công chức còn gặp nhiều khó khăn, chưa thu hút được những người có năng lực thật sự tham gia vào hệ thống chính trị; hiện tượng “chảy máu chất xám” vẫn diễn ra.

Trước yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ cách mạng hiện nay, để triển khai có hiệu quả Chiến lược cán bộ của Đảng, cần nghiên cứu vận dụng một cách khoa học, sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, trong đó chú trọng một số nội dung sau:

Một là, công tác tuyển chọn cán bộ. Mặc dù Đảng ta đã có chủ trương đào tạo, bồi dưỡng, phát hiện và thu hút “người hiền tài”, tuy nhiên còn chưa thực sự hiệu quả. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn, khâu tuyển chọn phải được “sàng lọc”, thực hiện qua nhiều bước, nhiều nguồn:

Thứ nhất, phát hiện nguồn từ cơ sở, địa phương thông qua đánh giá chất lượng công tác, kết quả hoạt động thực tiễn của cán bộ để tìm ra “hạt nhân ưu tú” làm cán bộ nguồn.

Thứ hai, qua giới thiệu (khách quan) của các cán bộ lãnh đạo, quản lý; giới thiệu của cấp ủy... đặc biệt là qua đánh giá, xem xét khả năng của cán bộ, đồng thời phát huy vai trò của Nhân dân trong “phát hiện, thu hút người tài”.

Thứ ba, xem xét lựa chọn từ các nguồn đào tạo cán bộ ở các học viện, nhà trường ở trong và ngoài nước để chọn hạt nhân ưu tú đưa đi đào tạo, bồi dưỡng. Thực tế cho thấy, bằng uy tín và nghệ thuật dùng người, bằng sự chỉ đạo sâu sát, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã rất thành công trong việc tuyển chọn cán bộ. Hầu hết cán bộ được Người tuyển chọn đã đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng, trở thành những tấm gương tiêu biểu về phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, tính tiên phong gương mẫu, tận tụy vì nước vì dân, tinh thần “thắng không kiêu, bại không nản”, quyết tâm khắc phục khó khăn, hoàn thành nhiệm vụ.

Hai là, vấn đề quy hoạch cán bộ. Để chọn được những cán bộ ưu tú, có đức, có tài bổ sung cho đội ngũ cán bộ, khâu lựa chọn cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu khách quan của công việc để tìm cán bộ đưa vào quy hoạch nguồn. Trong việc quy hoạch cán bộ nguồn phải phân loại cán bộ có năng lực, phẩm chất về lãnh đạo, quản lý; những cán bộ chỉ có phẩm chất, năng lực về chuyên môn, khoa học, để từ đó có hướng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cho hiệu quả.

Ba là, hoàn thiện cơ chế, chính sách về công tác cán bộ. Phải có cơ chế thu hút, phát hiện những cán bộ thực sự có năng lực thông qua hiệu quả hoạt động lãnh đạo, quản lý của cán bộ (để đưa đi đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm). Thường xuyên (hoặc định kỳ), tổ chức tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện chủ trương trẻ hóa cán bộ của Đảng, qua đó khẳng định tính đúng đắn và rút ra những kinh nghiệm từ thành công và hạn chế của quá trình triển khai. Cần xây dựng bộ tiêu chí cụ thể và lấy yêu cầu về cơ cấu nguồn cán bộ làm cơ sở để phát hiện, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ thuộc thành phần dân tộc ít người, cán bộ nữ, từ đó “sàng lọc” đưa vào quy hoạch, ưu tiên những cán bộ trưởng thành trong các hoạt động phong trào của Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh.

Bốn là, vấn đề luân chuyển, sử dụng cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm tới việc những cán bộ trẻ phải được và phải có quá trình thử thách, rèn luyện qua thực tiễn lãnh đạo để trên cơ sở đó đánh giá đúng năng lực và phẩm chất đạo đức của họ. Thực tế cho thấy, phong trào “vô sản hóa” mà Đảng ta đã thực hiện để đào tạo cán bộ trong thời kỳ đầu của cách mạng Việt Nam rất có hiệu quả. Những cán bộ tham gia phong trào “vô sản hóa” lẫn lộn, bám sát cơ sở, thực hiện “ba cùng” với quần chúng để xây dựng phong trào cách mạng, qua hoạt động thực tiễn đã trưởng thành nhanh chóng, nhiều đồng chí sau này trở thành cán bộ lãnh đạo cao cấp của Đảng như các đồng chí Ngô Gia Tự, Nguyễn Văn Cừ, Lê Văn Lương, Hoàng Quốc Việt .v.v.

Trong thời gian qua, chủ trương đưa cán bộ đi luân chuyển đã mang lại hiệu quả ban đầu đáng ghi nhận, nhưng thời gian đi luân chuyển còn ngắn (từ 02 đến 03 năm), vì vậy có một số trường hợp cán bộ chỉ cố gắng làm “tròn vai” để có nhận xét tốt, chờ cho hết thời gian quay về để được xem xét bổ nhiệm dẫn đến hiệu quả chưa cao. Thực tế đó cho thấy cần thay đổi cơ chế luân chuyển cán bộ, thời gian đi “luân chuyển” cần kéo dài trọn một nhiệm kỳ (05 năm); vị trí được phân công đảm nhiệm của cán bộ luân chuyển cũng nên được bố trí phù hợp với năng lực, chuyên môn của cán bộ; việc đánh giá phải dựa trên kết quả công tác.

Đặc biệt, phải thực hiện nghiêm túc quy định trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị về việc đào tạo, tiến cử người lãnh đạo kế cận; tập thể lãnh đạo và cấp ủy của cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm về việc giới thiệu, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ theo quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tiếp tục đổi mới chính sách cán bộ (thực hiện hiệu quả tinh thần Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII), trong đó chú trọng khâu đánh giá (khách quan), sử dụng (đúng người, đúng năng lực), bố trí cán bộ phải bảo đảm tính kế thừa và phát triển giữa cán bộ trẻ, cán bộ mới với cán bộ lâu năm; chú ý tạo nguồn cán bộ kế cận, thường xuyên tổ chức bồi dưỡng, cập nhật kiến thức để cán bộ đáp ứng đủ các tiêu chuẩn trước khi đề bạt, bổ nhiệm.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ cho đến nay vẫn còn nguyên giá trị lý luận và thực tiễn. Do đó, phải tiếp tục nghiên cứu, vận dụng tư tưởng và những chỉ dạy của Người vào việc đổi mới công tác cán bộ, thực hiện thành công Chiến lược cán bộ của Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ “đủ tâm, đủ tầm” đáp ứng yêu cầu cách mạng trong giai đoạn hiện nay./.

PGS, TS. Trần Minh Trưởng
- Viện Hồ Chí Minh và các Lãnh tụ của Đảng,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Ghi

chú:

1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15. Hồ Chí Minh, Toàn tập, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.318, tr.166, tr.315, tr.313, tr.317, tr.317-318, tr.315, tr.314, tr.319, tr.237, tr.237, tr.319, tr.313, tr.323.

4. Trong các năm 1925-1927, đã có 03 lớp huấn luyện với hơn 70 cán bộ được lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc trực tiếp đào tạo ở Quảng Châu, Trung Quốc (T.G).
16. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.261.
17. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nxb CTQG-ST, H.2016