

# QUY HOẠCH NHÂN SỰ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG CÁC TỔ CHỨC CÔNG

TS. BÙI NGỌC HIẾN<sup>(1)</sup>

## TÓM TẮT

Quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý là một nội dung quan trọng trong quản lý nhân sự của các tổ chức công. Theo Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05 tháng 11 năm 2012, "quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý, đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của từng địa phương, cơ quan, đơn vị và của đất nước."

Để công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý phát huy hiệu quả, xây dựng được đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công đáp ứng yêu cầu của tiến trình phát triển, cần có sự thống nhất, đồng bộ trong tổ chức thực hiện và đặc biệt, cần phát huy vai trò, trách nhiệm, tình công tâm, "đi công vi thượng" của từng cá nhân, tổ chức trong tham gia thực hiện công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công.

**Từ khóa:** quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý; tổ chức công...

## 1. Quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công

Nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công trong bài viết này được hiểu là cán bộ; công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; viên chức quản lý trong các tổ chức công (cơ quan nhà nước, doanh nghiệp nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập). Họ có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự ổn định và phát triển của từng tổ chức công nói riêng và của đất nước nói chung. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: "Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của 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 ra chính sách đúng. Vì vậy, cán bộ là cái gốc của mọi việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng."<sup>(1)</sup> Theo tư tưởng, quan điểm của Người, đội ngũ nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công có vai trò quan trọng, quyết định thắng lợi của mọi công việc.

Quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý là một nội dung quan trọng trong quản lý nhân sự của các tổ chức công. Theo Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05 tháng 11 năm 2012, "Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có

<sup>(1)</sup> Giảng viên Khoa Quản lý Hành chính - Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

<sup>(1)</sup> Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, tập 5, trang 269.

tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý, đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của từng địa phương, cơ quan, đơn vị và của đất nước.<sup>(2)</sup>

Trong thời gian qua, các cấp ủy đảng, các cơ quan nhà nước đã ban hành nhiều văn bản về công tác tổ chức – nhân sự nói chung và công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công nói riêng. Trong đó, các quy định, hướng dẫn thực hiện công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý nhằm xây dựng đội ngũ nhân sự lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, có tầm nhìn chiến lược cho cả trước mắt và lâu dài, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ lãnh đạo đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

Đánh giá một cách toàn diện, công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong thời gian qua đã được các cấp ủy đảng, các tổ chức công quan tâm và tổ chức thực hiện ngày càng chặt chẽ, đạt được nhiều thành tựu, góp phần đổi mới công tác tổ chức – nhân sự và nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công. Công tác quy hoạch cán bộ được triển khai thực hiện ở tất cả các cấp ủy đảng, các cấp, các ngành. "Nguồn cán bộ quy hoạch khá dồi dào, cơ bản bảo đảm sự chuyển tiếp giữa các thế hệ."<sup>(3)</sup>

Tuy nhiên, tại Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018, Ban Chấp hành Trung ương Đảng cũng đã nhận định: "Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức... Quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương; còn dàn trải, khép kín, chưa bảo đảm phương châm "động" và "mở"<sup>(4)</sup>. Thực trạng này là một trong những nguyên nhân dẫn đến chất lượng đội ngũ nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công "dông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành còn hạn chế..."<sup>(5)</sup>

## 2. Đổi mới công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công

Để công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công đi vào thực chất, hiệu quả, đảm bảo lựa chọn, quy hoạch được đội ngũ nhân sự lãnh đạo, quản lý có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức các mạng; có tư duy, tầm nhìn, năng lực lãnh đạo, quản lý và các tiêu chuẩn khác đáp ứng tốt các yêu cầu của từng vị trí lãnh đạo, quản lý trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó tập trung vào một số giải pháp cơ bản sau:

*Một là, phát huy vai trò của toàn hệ thống chính trị và các tầng lớp nhân dân*

Công tác tổ chức – nhân sự trong các tổ chức công, trong đó có công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý là công tác của Đảng. Do đó, vai trò của các cấp ủy Đảng trong quy hoạch cán

<sup>(2)</sup> Ban Tổ chức Trung ương Đảng: *Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05 tháng 11 năm 2012 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (Khóa IX) và Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (Khóa XI)*, Hà Nội 2012.

<sup>(3)</sup> Ban Chấp hành Trung ương: *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 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*, Hà Nội 2018.

<sup>(4)</sup> Ban Chấp hành Trung ương: *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 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*, Hà Nội 2018.

<sup>(5)</sup> Ban Chấp hành Trung ương: *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 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*, Hà Nội 2018.

bộ có tính chất quyết định. Trên cơ sở các quan điểm, chỉ đạo, hướng dẫn của Ban Chấp hành Trung ương, các cấp ủy đảng cần cụ thể hóa và triển khai thực hiện công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý tại cấp mình, đơn vị mình phù hợp với điều kiện thực tiễn. Quan tâm, lãnh đạo thực hiện đồng bộ, hiệu quả các giải pháp, quy trình trong quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý để đảm bảo lựa chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng được những nhân sự có khả năng, triển vọng tạo nguồn nhân sự lãnh đạo, quản lý trong tương lai. Thực hiện việc đánh giá nhân sự quy hoạch hàng năm. Bên cạnh đó, các cấp ủy đảng thực hiện việc giám sát hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đánh giá nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công cùng cấp.

Bộ máy quản lý trong các tổ chức công tham gia thực hiện công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong tổ chức mình trên tất cả các nội dung, các bước của quy trình quy hoạch: phát hiện nguồn nhân sự đưa vào quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng nhân sự quy hoạch; đánh giá nhân sự quy hoạch; bổ nhiệm hoặc đề nghị bổ nhiệm nhân sự quy hoạch. Bộ máy quản lý các tổ chức công cần nhận thức đúng vai trò, tầm quan trọng của công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý. Quan tâm phát hiện nguồn nhân sự giỏi thiếu quy hoạch và tạo điều kiện trong đào tạo, bồi dưỡng cũng như tạo môi trường thuận lợi để những nhân sự quy hoạch được thử thách, trải nghiệm trong công tác lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó, công tâm, minh bạch trong đánh giá, đề bạt bổ nhiệm nhân sự quy hoạch.

Phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong thực hiện quy trình quy hoạch và quy trình bổ nhiệm nhân sự lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, giám sát việc thực hiện chức trách, nhiệm

vụ được giao của nhân sự quy hoạch, nhân sự giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công.

Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò của các tầng lớp nhân dân trong giám sát thực hiện quy trình quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công. Các tổ chức công nên tổ chức tham vấn Nhân dân một cách nghiêm túc trong một số bước của quy trình quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý. Ngoài ra, cần có cơ chế để phát huy vai trò của Nhân dân trong theo dõi, giám sát nhân sự quy hoạch, nhân sự được bổ nhiệm lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công. Đây cũng là quan điểm chỉ đạo được xác định trong Nghị quyết số 26-NQ/TW: "Phải thực sự dựa vào Nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ"<sup>(6)</sup>

*Hai là, phát huy vai trò của người đứng đầu tổ chức công*

Bên cạnh việc phát huy vai trò của cấp ủy, bộ máy quản lý và các tổ chức chính trị - xã hội, các tầng lớp nhân dân, cần phát huy vai trò của người đứng đầu các tổ chức công trong quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công. Người đứng đầu tổ chức công tham gia vào tất cả các bước của quy trình quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý, trong đó, giữ vai trò quyết định trong nhiều bước. Kết luận số 24-KL/TW ngày 05 tháng 6 năm 2012 đưa ra giải pháp: "Xây dựng, thực hiện cơ chế tiến cử cán bộ; cơ chế người đứng đầu đề xuất, chuẩn bị người quy hoạch thay thế mình, người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu để bầu cử, bổ nhiệm cấp phó; thí điểm giao quyền cho bí thư cấp ủy giới

<sup>(6)</sup> Ban Chấp hành Trung ương: *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 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*, Hà Nội 2018

thiệt để bầu ủy viên ban thường vụ cấp ủy...<sup>(7)</sup> Như vậy, người đứng đầu có vai trò quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến sự thành công của công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý. Nếu người đứng đầu không quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ nhân sự lãnh đạo, quản lý kế cận, bồi dưỡng người thay thế mình, có "tư duy nhiệm kỳ", "lợi ích nhóm" hay tư tưởng tiêu cực thì công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công không những không phát huy hiệu quả mà còn bị lợi dụng để hợp thức hóa các mục tiêu tiêu cực. Do đó, bên cạnh việc tạo cơ chế cho người đứng đầu có vai trò quan trọng, mang tính quyết định, cần quy định chế tài cụ thể đối với người đứng đầu khi để xảy ra các biểu hiện tiêu cực trong phát hiện, quy hoạch và bổ nhiệm nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công. Đồng thời, phát huy vai trò, tinh thần trách nhiệm của người đứng đầu trong phát hiện, quy hoạch và bổ nhiệm nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công.

*Ba là, xây dựng tiêu chuẩn quy hoạch, tiêu chuẩn bổ nhiệm nhân sự lãnh đạo, quản lý rõ ràng đối với từng vị trí*

Để công tác quy hoạch, bổ nhiệm nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công được thực hiện đúng, phát huy hiệu quả trên thực tiễn và để khắc phục những hạn chế, tiêu cực trong thời gian qua, một trong những nội dung cần quan tâm thực hiện là xây dựng các tiêu chuẩn quy hoạch, tiêu chuẩn bổ nhiệm nhân sự lãnh đạo, quản lý rõ ràng, minh bạch. Các tiêu chuẩn này cần được xây dựng khoa học, linh hoạt, cụ thể và phù hợp với thực tiễn, với đặc thù từng loại hình tổ chức công. Hạn chế tối đa các tiêu

chuẩn định tính, khó đo lường, đánh giá. Đồng thời, cũng tránh máy móc trong lựa chọn, giới thiệu nhân sự quy hoạch.

Cần cụ thể và đưa vào tiêu chuẩn quy hoạch, tiêu chuẩn bổ nhiệm nhân sự lãnh đạo, quản lý các tổ chức công tiêu chuẩn về tầm nhìn, tư duy và kỹ năng lãnh đạo, quản lý phù hợp với từng cấp, từng loại hình tổ chức công. Phân biệt năng lực chuyên môn với khả năng, triển vọng lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó, cần loại bỏ quan điểm "đã là cán bộ thì vị trí nào trong bộ máy cũng có thể được quy hoạch, bổ nhiệm". Những quan điểm không đúng trên là một trong những tác nhân chính làm giảm chất lượng đội ngũ nhân sự lãnh đạo, quản lý tổ chức công; giảm hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, quản lý chung của các tổ chức công và làm suy yếu bộ máy lãnh đạo, quản lý của nhà nước nói chung.

*Bốn là, đảm bảo tính "mở", "động" và công khai*

"Mở" trong quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý được hiểu là mở rộng nguồn giới thiệu quy hoạch. Nhân sự được quy hoạch có thể là nhân sự trong tổ chức công hoặc có thể là ngoài tổ chức công. "Mở" trong quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý còn có thể được hiểu là đa dạng các chủ thể giới thiệu quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý. Nhân sự được quy hoạch có thể do cấp ủy đảng, do bộ máy quản lý; do người đứng đầu hoặc do các tổ chức trong tổ chức công và đoàn thể nhân dân giới thiệu.

"Động" là luôn đảm bảo môi trường luôn luôn vận động trong quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công; có rà soát, đánh giá để loại bỏ, bổ sung quy hoạch hàng năm; có cạnh tranh lành mạnh giữa những nhân sự quy hoạch vào cùng một chức vụ lãnh đạo, quản lý. Những nhân sự được đưa vào quy hoạch đều phải trải qua quá trình "tập sự lãnh

<sup>(7)</sup> Ban Chấp hành Trung ương Đảng, *Kết luận số 24-NQ/TW ngày 05 tháng 6 năm 2012 về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*. Hà Nội 2012.

đạo, quản lý", được đào tạo, bồi dưỡng để có thể trở thành nhân sự lãnh đạo, quản lý trong tương lai. Họ đều có cơ hội ngang nhau trong thời gian được quy hoạch, được thử thách, rèn luyện, trải nghiệm thực tiễn lãnh đạo, quản lý ở chức vụ mình được quy hoạch. Họ được cạnh tranh lãnh đạo, được thể hiện, chứng minh năng lực của mình đáp ứng chức vụ được quy hoạch. "Động" trong quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công còn nhằm mục đích không để cho nhân sự quy hoạch có cơ hội "án mình chờ thời", trốn tránh trách nhiệm, ngại thử thách, ngại va chạm.

Một yêu cầu trong quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công là phải đảm bảo tính công khai. Công khai trong quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý là cung cấp thông tin rộng rãi về tiêu chuẩn quy hoạch, chức danh được quy hoạch, nhân sự được quy hoạch, quy trình quy hoạch. Mục đích của việc công khai nhằm đảm bảo tính minh bạch của công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công, đồng thời, tạo điều kiện để các cơ quan, tổ chức và đoàn thể nhân dân giám sát nhân sự được quy hoạch, giám sát việc thực hiện quy trình quy hoạch của các cấp có thẩm quyền.

*Nằm là, gắn công tác quy hoạch với công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân sự*

Xét về nội dung, quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công là quá trình đào tạo, bồi dưỡng những nhân sự có khả năng, có triển vọng trở thành những nhân sự lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu của từng vị trí lãnh đạo, quản lý trong tương lai. Trong thời gian được quy hoạch, mỗi nhân sự cần được đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức về lý luận, nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo, quản lý; được trải nghiệm kinh nghiệm thực tiễn trên các cương vị lãnh

đạo, quản lý được quy hoạch. Để đạt được mục tiêu trên, nhân sự quy hoạch cần được đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức lý luận tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước cùng với việc được luân chuyển, bố nhiệm vào những chức danh kế cận chức danh được quy hoạch để "tập sự" lãnh đạo, quản lý. Do đó, công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý không thể tách rời với công tác đào tạo, bồi dưỡng trong các tổ chức công. Công tác đào tạo, bồi dưỡng trong quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công cần được xây dựng và tổ chức thực hiện khoa học, phù hợp với từng nhóm chức danh cụ thể: từ nội dung, chương trình, thời gian đào tạo, bồi dưỡng đến gắn kết lý luận với thực tiễn trong đào tạo, bồi dưỡng. Trong đào tạo, bồi dưỡng nhân sự quy hoạch, điều quan trọng nhất là phát huy tinh thần học hỏi, "dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm" và tính năng động, sáng tạo, không ngại khó khăn, chấp nhận thách thức của mỗi nhân sự quy hoạch.

*Sáu là, đổi mới công tác đánh giá nhân sự quy hoạch*

Muốn lựa chọn được nhân sự xứng đáng nhất trong những nhân sự được quy hoạch để bố nhiệm cần đánh giá đúng từng nhân sự quy hoạch. Công tác này cần được quan tâm thực hiện khoa học hơn, đúng đắn hơn và linh hoạt trong từng trường hợp cụ thể. Trước hết, cần xây dựng tiêu chí đánh giá nhân sự quy hoạch cụ thể, rõ ràng, hợp lý. Kết hợp đánh giá định kỳ hàng năm, sáu tháng với đánh giá theo từng hoạt động cụ thể, đặc biệt là trong giải quyết những vụ việc đột xuất, phức tạp để đánh giá đúng năng lực thực tiễn của nhân sự quy hoạch. Kết hợp đánh giá của những cá nhân, tổ chức có thẩm quyền đánh giá nhân sự quy hoạch và đánh giá của cá nhân, tổ chức trong và ngoài

cơ quan, tổ chức trong đánh giá nhân sự quy hoạch. Đảm bảo tính công tâm, công bằng, công khai trong đánh giá nhân sự quy hoạch.

### Kết luận

Quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công là quá trình "tập sự lãnh đạo, quản lý" dành cho những nhân sự có tiềm năng, triển vọng để sẵn sàng đảm nhận các chức vụ lãnh đạo, quản lý trong tương lai. Với vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ nhân sự lãnh đạo, quản lý: "cán bộ là cái gốc của mọi công việc", mọi việc "thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém" thì công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công luôn là khâu công tác quan trọng trong mọi giai đoạn phát triển. Để công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý được phát huy hiệu quả, xây dựng được đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công đáp ứng yêu cầu của tiến trình phát triển, cần có sự thống nhất, đồng bộ trong tổ chức thực hiện và đặc biệt, cần phát huy vai trò, trách nhiệm, tính công tâm, "đi công vi thượng" của từng cá nhân, tổ chức trong tham gia thực hiện công tác quy hoạch nhân sự lãnh đạo, quản lý trong các tổ chức công.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng: *Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30 tháng 11 năm 2004 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hà Nội. 2004.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng: *Kết luận số 24-NQ/TW ngày 05 tháng 6 năm 2012 về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*, Hà Nội. 2012.
3. Ban Tổ chức Trung ương Đảng: *Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05 tháng 11 năm 2012 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (Khóa IX) và Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (Khóa XI)*, Hà Nội. 2012.
4. Ban Chấp hành Trung ương: *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 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*, Hà Nội. 2018.
5. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội. 2002, tập 5.

