

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH TRONG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ CỦA ĐẢNG TA HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ THU HÀ (*)

Tóm tắt: Công tác cán bộ là khâu then chốt trong xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Trong đó, đánh giá cán bộ là khâu mở đầu, có tính quyết định đến quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm hay thay thế cán bộ. Bài viết đề cập đến việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào đánh giá cán bộ trong bối cảnh hiện nay ở Việt Nam, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, năng động và thực tài.

Từ khóa: Công tác cán bộ; đánh giá; tư tưởng Hồ Chí Minh

Abstract: Cadre work is a pivotal component in the construction of the Party and the political system. Among that, cadre evaluation constitutes the initial stage, decisively influencing planning, training, assignment, utilization, appointment or replacement of personnel. This article discusses the application of Ho Chi Minh's thought in cadre evaluation in the current context of Vietnam, contributing to the development of a professional, dynamic and competent corps of officials and civil servants.

Keywords: Cadre work; evaluation; Ho Chi Minh's thought.

Ngày nhận bài: 20/9/2025 Ngày biên tập: 13/10/2025 Ngày duyệt đăng: 19/11/2025

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhiều lần nhấn mạnh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁾, “Muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”⁽²⁾. Thực tiễn hiện nay cho thấy, nếu đánh giá cán bộ không chính xác thì các khâu tiếp theo sẽ sai lệch, dẫn đến hệ lụy lớn cho tổ chức, ảnh hưởng niềm tin của Nhân dân đối với Đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh coi đánh giá cán bộ là khâu mở đầu, có tính quyết định trong toàn bộ công tác cán bộ. Vì vậy, muốn sử dụng, bố trí cán bộ đúng, phải đánh giá đúng cán bộ, cụ thể là:

Trước hết, đánh giá cán bộ phải toàn diện cả đức và tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng

không lãnh đạo được nhân dân”⁽³⁾. Đức là gốc, tài là quan trọng. Người đánh giá cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, tinh thần vì dân phục vụ, đồng thời coi trọng năng lực chuyên môn, khả năng tổ chức thực hiện.

Thứ hai, lấy hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của Nhân dân làm thước đo. Người cho rằng, cán bộ phải “gần dân, hiểu dân, học dân và có trách nhiệm với dân. Để trăm lần không dân cũng chịu, khó vạn lần dân liệu cũng xong”. Vì vậy, sự tín nhiệm của Nhân dân chính là tiêu chuẩn quan trọng để đánh giá cán bộ.

Thứ ba, cần tránh chủ quan, cảm tính, phiến diện trong đánh giá cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh phê phán việc đánh giá cán bộ dựa trên thành tích bề nổi, quan hệ cá nhân hay thành kiến. Người nhấn mạnh: “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”⁽⁴⁾.

Thứ tư, đánh giá cán bộ là một quá trình thường xuyên, liên tục. Theo Người, không thể

(*) PGS.TS; Học viện Hành chính và Quản trị công

chỉ dựa vào một sự kiện hay một thời điểm để đánh giá cán bộ. Cán bộ phải được thử thách qua thực tiễn, qua công việc, đặc biệt trong điều kiện khó khăn, gian khổ. Chính lúc đó mới thấy rõ phẩm chất và năng lực thực sự của cán bộ.

Thứ năm, đánh giá cán bộ phải gắn với yêu cầu nhiệm vụ cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu phải đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc lên trên hết, không vì lợi ích cục bộ, phe nhóm. Người cho rằng, mỗi giai đoạn cách mạng có yêu cầu khác nhau, tiêu chuẩn đánh giá cán bộ cũng phải gắn với yêu cầu nhiệm vụ của giai đoạn đó.

Những điểm cơ bản nêu trên cho phép khẳng định tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ và việc vận dụng trong thực tiễn đã giúp Đảng ta xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đồng thời góp phần khắc phục tình trạng hình thức, nể nang, “cảm tính” trong đánh giá cán bộ, tạo cơ sở để đổi mới công tác cán bộ theo hướng khoa học, khách quan, minh bạch, dân chủ, gắn với sự hài lòng của Nhân dân.

2. Thực trạng công tác đánh giá cán bộ ở Việt Nam hiện nay

Những năm qua, Đảng ta đã ban hành nhiều nghị quyết, quy định về đánh giá cán bộ, tiêu biểu như: Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 Hội nghị Trung ương lần thứ ba (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa XHCN Việt Nam trong sạch, vững mạnh; Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Hội nghị Trung ương lần thứ bảy (khóa XII) 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; Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng; Quy định số 366-QĐ/TW ngày 30/8/2025 về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; qua đó công tác đánh giá cán bộ ngày càng đi vào nền nếp, có tiêu chuẩn, tiêu chí rõ ràng, gắn với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. Nhà nước đã thể chế hóa thành các quy định về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức,

như Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức; Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP đã bổ sung nguyên tắc về tỷ lệ “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” và hướng dẫn xử lý các trường hợp bị kỷ luật Đảng. Bộ Nội vụ đã ban hành Văn bản hợp nhất số 03/VBHN-BNV ngày 03/8/2023 Nghị định về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

Về mức độ hài lòng của người dân, Chỉ số SIPAS 2023 ở mức 82,66% (tăng từ 80,08% năm 2022); mức của 63 tỉnh/thành phố dao động từ 75,03% - 90,61%. Đây là thước đo rõ nhất phản ánh hiệu quả của nền công vụ và hoạt động công vụ của cán bộ, công chức thời gian qua. Giá trị điểm trung bình của 17 bộ, cơ quan ngang bộ đạt 84,38% (tăng 0,33 điểm % so với 2022); Bộ Tư pháp dẫn đầu với 89,95%, Bộ Công Thương thấp nhất 78,03%; thành phần “Cải cách chế độ công vụ” đạt 83,47% (tăng 1,69 điểm %)⁽⁵⁾. Các con số này cho thấy nỗ lực cải thiện quy trình, kỷ luật, chất lượng phục vụ gắn trực tiếp với đánh giá cán bộ.

Báo cáo PAPI năm 2023 cũng ghi nhận nhiều chuyển biến tích cực, trong đó chỉ số cảm nhận về tham nhũng giảm ở 5/8 nhóm dịch vụ công được đo lường, đồng thời nhấn mạnh vai trò của chính quyền điện tử trong bảo đảm minh bạch, trách nhiệm giải trình. Dù không phải thước đo đánh giá cán bộ nội bộ, song chỉ số PAPI là “gương soi” quan trọng về chất lượng thi hành công vụ ở cơ sở. Trong kỳ lấy phiếu tín nhiệm năm 2023 tại Quốc hội đối với 44 chức danh, Bộ trưởng Bộ Quốc phòng có 448 phiếu “tín nhiệm cao” (93,14%), trong khi một số chức danh tỷ lệ “tín nhiệm cao” thấp hơn đáng kể cho thấy cơ chế tín nhiệm đang vận hành và tạo áp lực trách nhiệm công vụ đối với mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý⁽⁶⁾.

Về kỷ luật Đảng, năm 2024, có hơn 700 tổ chức đảng và 24.000 đảng viên vi phạm bị kỷ luật⁽⁷⁾. Số liệu này đã cho thấy quyết tâm siết chặt kỷ cương, gắn trách nhiệm người đứng đầu trong thực thi công vụ hiện nay.

Bên cạnh kết quả đạt được, vẫn còn những “điểm nghẽn” trong công tác đánh giá cán bộ thời gian qua, tập trung vào một số vấn đề như:

Một là, tình trạng lạm phát xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ vẫn phổ biến ở nhiều nơi, không hiếm báo cáo của chính quyền địa phương cho thấy tỷ lệ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên rất cao (thậm chí đạt 100% ở một số đơn vị cơ sở), tiềm ẩn nguy cơ “cào bằng, nể nang”.

Hai là, khoảng cách giữa ràng buộc tỷ lệ 20% “xuất sắc” ở nhiều địa phương vẫn mang tính hình thức; nơi thì “ôm trần 20%” mặc định, nơi lại nói lên tối đa theo “thành tích đơn vị”, thiếu chuẩn so sánh liên ngành.

Ba là, thiếu dữ liệu tổng hợp quốc gia về cơ cấu xếp loại, mặc dù đã có văn bản yêu cầu các cơ quan gửi báo cáo về Bộ Nội vụ trước ngày 01/3 hàng năm, song báo cáo hợp nhất toàn quốc (theo cấu trúc mức xếp loại) chưa được công bố rộng rãi cho việc nghiên cứu, phân tích chính sách, khiến việc so sánh, hiệu chỉnh theo ngành/vùng gặp khó khăn.

Bốn là, đánh giá còn thiên về “đầu vào/quy trình”, ít chỉ số “đầu ra/kết quả”. Khi các chỉ số kết quả như hồ sơ đúng hạn, sự hài lòng, chi phí thời gian, mức độ số hóa thực dùng, kiểm soát tham nhũng... chưa được tích hợp ràng buộc vào phiếu đánh giá cá nhân, thì việc “xếp loại tốt” khó phản ánh đúng chất lượng phục vụ mà người dân, doanh nghiệp cảm nhận (thể hiện qua các Chỉ số SIPAS, PAR Index, PAPI).

Năm là, cơ chế phản hồi đa chiều (360°) và giám sát xã hội chưa được thực hiện đầy đủ. Dù nhiều cơ quan đã lấy ý kiến tập thể/đảng viên trong đánh giá, nhưng phản hồi của người dân/doanh nghiệp trực tiếp thụ hưởng dịch vụ (diễn hình như tích hợp SIPAS, PAPI, PCI... vào điểm cá nhân) còn hạn chế, nhất là ở cấp cơ sở.

Sáu là, ràng buộc giữa kết quả đánh giá với yêu cầu sử dụng cán bộ chưa được triển khai sâu rộng ở nhiều địa phương. Quy định về việc dùng kết quả đánh giá cho quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng/kỷ luật đã được ban hành nhưng mức độ gắn với đề bạt, điều chuyển, miễn nhiệm chưa đồng đều; cơ chế bỏ phiếu tín nhiệm ngày càng thực chất ở Trung ương, song ở cấp cơ sở chưa được đảm bảo.

3. Một số giải pháp rút ra từ việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác đánh giá cán bộ

Thứ nhất, cần đề cao nguyên tắc “Đức - Tài” trong đánh giá cán bộ. Đức thể hiện ở việc kiên định chính trị, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, chống tham nhũng, lãng phí. Tài thể hiện ở năng lực chuyên môn, tư duy đổi mới, khả năng quản lý, tổ chức, thực thi nhiệm vụ. Từ đó cần xây dựng khung tiêu chí định lượng hóa “đức - tài” để đánh giá thực chất, tránh chung chung, cảm tính. Điều này sẽ bảo đảm tính toàn diện, không chỉ nhìn vào kết quả công việc (tài), mà còn xem xét động cơ, thái độ, đạo đức (đức), đồng thời ngăn ngừa các nhận thức không đúng, nếu chỉ coi trọng tài mà bỏ qua đức, dễ xuất hiện cán bộ giỏi nhưng tham quyền, tham nhũng, gây hại cho dân; nếu chỉ coi trọng đức mà xem nhẹ tài dễ dẫn đến cán bộ tốt tính nhưng kém hiệu quả, không đáp ứng yêu cầu phát triển. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ đòi hỏi mỗi cán bộ, công chức cần kiên định lập trường chính trị, trung thành với Tổ quốc và Nhân dân, chấp hành kỷ luật Đảng và pháp luật, có lối sống trong sạch, chống tham nhũng, tiêu cực, đồng thời cần có tinh thần trách nhiệm, tận tụy phục vụ nhân dân, gắn bó với quần chúng. Đặc biệt, cán bộ, công chức cũng cần phải nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, khả năng đổi mới sáng tạo, phát huy hiệu quả công việc, hoàn thành mục tiêu, chất lượng sản phẩm, phát triển kỹ năng lãnh đạo, điều hành tập thể, khả năng quy tụ và phát triển nhân lực.

Thứ hai, lấy hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của Nhân dân làm thước đo. Hiệu quả được thể hiện ở kết quả cụ thể, sản phẩm cuối cùng, chứ không phải ở quá trình hình thức; phải gắn đánh giá cán bộ với việc hoàn thành nhiệm vụ chính trị, chỉ tiêu được giao, chất lượng phục vụ nhân dân, cải cách thủ tục hành chính. Cán bộ có làm việc hiệu quả mới chứng minh được năng lực thật sự, tránh bệnh “nói nhiều làm ít”. Nhân dân là chủ thể giám sát cán bộ, là “người chấm điểm công tâm nhất”, do vậy cần phát huy cơ chế lấy ý kiến, phản hồi của Nhân dân, doanh nghiệp, tổ chức đối với chất lượng công tác cán bộ.

Đưa chỉ số hài lòng của nhân dân, doanh nghiệp (SIPAS, PAR Index, PAPI, PCI) thành căn cứ quan trọng trong đánh giá cán bộ. Có thể thí điểm cơ chế “khảo sát sự tin nhiệm nhân dân” đối với một số chức danh lãnh đạo, quản lý ở địa phương. Hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng định lượng hóa hiệu quả công việc (chỉ số KPI, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, cải thiện chất lượng phục vụ dân). Mở rộng cơ chế lấy phiếu tín nhiệm và phản hồi xã hội: định kỳ khảo sát sự hài lòng của người dân đối với các đơn vị, gắn kết quả này với đánh giá cá nhân lãnh đạo, quản lý. Ứng dụng công nghệ số để thu thập và phân tích phản hồi của nhân dân trên Cổng Dịch vụ công. Gắn kết quả đánh giá với sử dụng cán bộ, cán bộ mất tín nhiệm hoặc hiệu quả kém thì không được bổ nhiệm, phải xem xét điều chuyển hoặc miễn nhiệm. Lấy hiệu quả công việc và sự tin nhiệm của Nhân dân làm thước đo chính là nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ. Khi mỗi cán bộ được “dân tin, dân yêu, dân bảo vệ” thì đó mới là minh chứng rõ ràng nhất của sự thành công trong công tác cán bộ.

Thứ ba, thực hiện đánh giá đa chiều, liên tục. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “cán bộ phải được thử thách qua thực tiễn lâu dài, không chỉ nhìn vào thành tích tức thời...”. Vận dụng vào giai đoạn hiện nay, rất cần áp dụng cơ chế đánh giá 360° (đánh giá của cấp trên, đồng nghiệp, cấp dưới, người dân), đánh giá định kỳ gắn với từng nhiệm vụ trọng tâm; đồng thời đánh giá đột xuất khi có vấn đề nổi cộm. Xây dựng hồ sơ số cán bộ theo dõi xuyên suốt quá trình công tác.

Thứ tư, tránh chủ quan, nể nang, cục bộ khi đánh giá cán bộ. Đánh giá phải căn cứ vào hiệu quả công việc, kết quả đầu ra thay vì quan hệ, cảm tình. Cần chuẩn hóa bộ chỉ số định lượng để hạn chế sự tùy tiện, cảm tính. Xây dựng cơ chế giám sát chéo và phản biện tập thể, tránh tình trạng chỉ một cá nhân quyết định; đồng thời chống tư tưởng cục bộ, thân quen. Có cơ chế luân chuyển, điều động cán bộ để hạn chế ảnh hưởng của quan hệ “làng - xã, họ - hàng”. Thực hiện nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, tránh cục bộ, thân quen. Công khai,

minh bạch kết quả đánh giá trong tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, tạo áp lực minh bạch, hạn chế thiên vị, đồng thời cho phép cán bộ có quyền khiếu nại, kiến nghị nếu cho rằng đánh giá thiếu công bằng. Thực hiện đúng yêu cầu này sẽ bảo đảm đánh giá cán bộ thực chất, phản ánh đúng năng lực và phẩm chất, tạo niềm tin, động lực phấn đấu cho cán bộ, đồng thời sàng lọc những người yếu kém, không đủ phẩm chất, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ công tâm, liêm chính, trách nhiệm, vì dân phục vụ theo đúng tinh thần tư tưởng Hồ Chí Minh.

Thứ năm, gắn đánh giá với sử dụng, bố trí cán bộ. Kết quả đánh giá phải là căn cứ trực tiếp cho quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật. Cán bộ, công chức, viên chức bị đánh giá “không hoàn thành nhiệm vụ” hai năm liên tiếp phải xem xét đưa ra khỏi quy hoạch, xem xét bố trí công tác khác phù hợp hoặc cho thôi chức vụ. Chỉ những cán bộ có kết quả hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên mới được đưa vào diện quy hoạch, bổ nhiệm, đề bạt; gắn đánh giá với khen thưởng và kỷ luật. Kết quả đánh giá xuất sắc phải đi liền với cơ chế khen thưởng, đề bạt kịp thời. Kết quả yếu kém phải có hình thức kỷ luật, điều chuyển công tác để tránh “chức danh an toàn”.

Gắn đánh giá với cơ chế trách nhiệm người đứng đầu. Người đứng đầu phải chịu trách nhiệm nếu bố trí, sử dụng cán bộ không đúng năng lực, để xảy ra sai phạm lớn. Tránh tình trạng đánh giá hình thức, nâng đỡ không trong sáng, gây hệ lụy cho tập thể. Đưa chỉ số kết quả đánh giá của địa phương, bộ, ngành vào công tác quy hoạch và bổ nhiệm. Chỉ số này phải được coi là “đầu vào” bắt buộc khi xem xét bổ nhiệm. Ví dụ: nếu cán bộ lãnh đạo một địa phương mà Chỉ số SIPAS/PAR Index thấp liên tục thì khó có thể đưa vào diện đề bạt ở vị trí cao hơn.

Thứ sáu, ứng dụng công nghệ số và dữ liệu lớn trong đánh giá. Cần xây dựng hệ thống Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức tích hợp dữ liệu công việc, kết quả thi đua, khen thưởng, kỷ luật, đồng thời xây dựng phần mềm quản lý đánh giá cán bộ theo chỉ số KPI định lượng, kết nối dữ liệu với hệ thống giám sát xã hội. Hệ thống

cơ sở dữ liệu cần đảm bảo đánh giá dựa trên dữ liệu minh chứng, thay vì cảm tính, tạo ra hệ thống chỉ số định lượng, có thể so sánh, đo lường; kết nối đánh giá cán bộ với hiệu quả phục vụ nhân dân, doanh nghiệp. Cần số hóa hồ sơ cán bộ, tích hợp thông tin về quá trình công tác, khen thưởng, kỷ luật, kết quả thi đua. Phân tích dữ liệu lớn sẽ góp phần phát hiện xu hướng, bất thường trong đánh giá, cảnh báo tình trạng “lạm phát xuất sắc” hay thiên lệch. Ứng dụng công nghệ số vào hệ thống đánh giá cán bộ góp phần đảm bảo tính khách quan, minh bạch, mọi kết quả đều có cơ sở dữ liệu chứng minh. Đảm bảo yêu cầu khoa học, định lượng, dễ dàng so sánh, phân loại, gắn với thực tiễn phục vụ, đưa sự hài lòng của Nhân dân và hiệu quả công việc thành thước đo chính, tăng cường trách nhiệm giải trình của tổ chức và cá nhân lãnh đạo.

Ứng dụng công nghệ số và dữ liệu lớn trong đánh giá cán bộ là giải pháp quan trọng để khắc phục tình trạng hình thức, nể nang, cục bộ; đồng thời góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ “có đức, có tài”, đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập. Đây không chỉ là yêu cầu kỹ thuật, mà còn là yêu cầu chính trị, gắn liền với tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ: khách quan, toàn diện, gắn với hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của Nhân dân.

Thứ bảy, nâng cao vai trò lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng trong đánh giá cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Đảng phải là trung tâm lãnh đạo, lựa chọn và kiểm soát cán bộ...” và vận dụng vào thời kỳ hiện nay, cấp ủy đảng phải trực tiếp chỉ đạo, giám sát quá trình đánh giá. Hội nghị kiểm điểm hàng năm cần thực chất, khắc phục bệnh hình thức. Phát huy vai trò của Ủy ban Kiểm tra, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể trong giám sát, đánh giá cán bộ.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ là nền tảng lý luận và kim chỉ nam cho công tác cán bộ của Đảng. Việc vận dụng sáng tạo vào thực tiễn hiện nay sẽ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, củng cố niềm tin của Nhân dân, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước, đưa Việt Nam vững bước trong kỷ nguyên mới./.

Ghi chú:

(1), (2), (3), (4) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.309, tr.280, tr.292, tr.321.

(5) Xem: <https://moha.gov.vn/chuyen-doi-so/tin-hoat-dong-cua-bo-noi-vu/cong-bo-chi-so-hai-long-ve-su-phuc-vu-hanh-chinh-v-d610-t56022.html>.

(6) Xem: *Kết quả lấy phiếu tín nhiệm 44 nhân sự do Quốc hội bầu và phê chuẩn*; <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn/tien-hanh-lay-phieu-tin-nhiem-44-nhan-su-do-quoc-hoi-bau-phe-chuan-119231025103632492.htm>.

(7) Xem: <https://cand.com.vn/su-kien-binh-luan-thoi-su/nam-2024-hon-700-to-chuc-dang-va-24-000-dang-vien-vi-pham-bi-ky-luat-i755170/>.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về công tác cán bộ*; <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/>.

2. Ban Tổ chức Trung ương, *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức cán bộ của Ban Tổ chức Trung ương (2023)*; <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/>.

3. Bộ Chính trị, *Quy định số 214-QĐ/TW ngày 02/01/2020 về khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý*; <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/>.

4. Bộ Chính trị, *Quy định số 377-QĐ/TW ngày 08/10/2025 về phân cấp quản lý cán bộ và quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, tạm đình chỉ công tác, cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ*.

5. Bộ Chính trị, *Quy định số 368-QĐ/TW ngày 08/9/2025 về Danh mục vị trí chức danh, nhóm chức danh, chức vụ lãnh đạo của hệ thống chính trị*.

6. Bộ Chính trị, *Quy định số 366-QĐ/TW ngày 30/8/2025 về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị*.

7. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb CTQG-ST, H.2021.

8. Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Nxb CTQG-ST, H.2011.