

NHÌN LẠI CÔNG TÁC LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ CỦA TỈNH QUẢNG NAM, THỰC TRẠNG & GIẢI PHÁP

Phạm Thị Lệ Dung

Học viện Chính trị khu vực III

Email: ledunghvctdn@gmail.com

Ngày nhận bài: 21/11/2023; Ngày nhận đăng: 12/01/2024

Tóm tắt

Luân chuyển cán bộ có vai trò cực kỳ quan trọng và có ý nghĩa chiến lược gắn liền với vận mệnh của Đảng, góp phần đào tạo, thử thách và rèn luyện đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chủ chốt. Từ đánh giá thực trạng công tác luân chuyển cán bộ ở tỉnh Quảng Nam, chúng tôi đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ.

Từ khoá: *công tác cán bộ, luân chuyển cán bộ, Quảng Nam*

Current situations & solutions in the work of staff rotation in Quang Nam province

Pham Thi Le Dung

Academy of Politics III

Received: November 21, 2023; Accepted: January 12, 2024

Abstract

The rotation of staff plays an extremely important and strategic role associated with the Party's destiny, contributing to training, challenging and training the staff, especially the key personnel. Assessing the current status of the staff rotation helps Quang Nam province establish some solutions to improve the quality of staff.

Keywords: *Staff work, staff rotation, Quang Nam*

1. Quan điểm, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác luân chuyển cán bộ

Luân chuyển cán bộ là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ với mục tiêu sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho đất nước, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị. Công tác cán bộ cực kỳ quan trọng, qua thực tiễn càng ngày càng thấy quan trọng, là nguyên nhân của mọi nguyên nhân, là gốc của mọi công việc, then chốt của then chốt. Bác Hồ từng nói, mọi việc

thành bại đều do cán bộ, bố trí cán bộ đúng là khác, bố trí sai là khác, rất nguy hiểm. Trong suốt quá trình sáng lập và rèn luyện Đảng ta, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhiều lần nói về điều động, bố trí cán bộ: "Khi cần điều động một người cán bộ cao cấp, thì phải nói rõ lý lịch, năng lực, ưu điểm và khuyết điểm của cán bộ ấy; và vì sao cần phải điều động" (Hồ Chí Minh, 2011), "Phải chịu khó, chịu khổ, khắc phục khó khăn, chấp hành mệnh lệnh, cố sức làm việc với tinh thần xung phong và thi đua. Làm việc gì phải học tập chuyên môn việc ấy. Thường xuyên tổ chức học tập văn

hóa. Qua từng thời gian công tác sẽ luân chuyển về chính huấn chính trị" (Hồ Chí Minh, 2011).

Thấm nhuần lời dạy của Bác, nhận thức được tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, trong những năm qua, Đảng ta đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định liên quan đến công tác xây dựng cán bộ, trong đó có công tác luân chuyển cán bộ. Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá 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 hoà XHCN Việt Nam trong sạch, vững mạnh; Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25/1/2002, của Bộ Chính trị, về "*Luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*"; Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30/11/2004, của Bộ Chính trị, về "*Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*"; Kết luận số 37-KL/TW, ngày 2/2/2009, của Hội nghị Trung ương 9 khóa X, về "*Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020*"; Nghị quyết số 12-NQ/TW, ngày 16/1/2012, của Hội nghị Trung ương 4 khóa XI, về "*Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay*"; Kết luận số 24-KL/TW, ngày 5/6/2012, của Bộ Chính trị, về "*Tiếp tục đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*"; chủ trương này tiếp tục được nêu tại Quy định số 98-QĐ/TW, ngày 7/10/2017, của Bộ Chính trị, về luân chuyển cán bộ; Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018, của Hội nghị Trung ương 7 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*".

Đặc biệt, Bộ Chính trị vừa ban hành Quy định số 65-QĐ/TW, ngày 28/4/2022 về luân chuyển cán bộ, để thay thế Quy định số 98-QĐ/TW, nhằm 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, góp phần cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng.

Xác định luân chuyển cán bộ là giải pháp nhằm xây dựng nguồn đội ngũ cán bộ lâu dài, có tính chiến lược và có chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, góp phần xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam đã cụ thể hóa các quy định của Tỉnh ủy: ban hành Quy định số 02-QĐ/TU, ngày 31/7/2018 về *Luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Kế hoạch số 184-KH/TU, ngày 11/10/2018 về *Luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2018 - 2020*; Quy định số 602-QĐ/TU, ngày 16/6/2022 về *Luân chuyển cán bộ*, Kế hoạch số 161-KH/TU, 162-KH/TU, ngày 16/6/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về *Luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý đồng thời tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ*.

Để công tác luân chuyển cán bộ thật sự có hiệu quả, đạt được mục đích đề ra, hằng năm, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam, Ban Thường vụ cấp ủy cấp huyện đã tập trung quán triệt, chỉ đạo việc rà soát, nhận xét, đánh giá đội ngũ cán bộ đã được phê duyệt quy hoạch và khảo sát địa phương, xem xét điều chỉnh, bố trí sử dụng cán bộ ở những địa phương, đơn vị có khó khăn, thiếu hụt cán bộ. Qua đó, xác định rõ thực trạng và yêu cầu đổi mới công tác cán bộ, xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý để tổ chức thực hiện; thực hiện quy trình luân chuyển cán bộ đảm bảo

theo quy định, tránh được tư tưởng cục bộ địa phương.

2. Thực trạng công tác luân chuyển cán bộ của Đảng bộ tỉnh Quảng Nam

Công tác phân công, bố trí công tác đối với cán bộ luân chuyển đặc biệt được Tỉnh ủy Quảng Nam quan tâm và đạt những thành tựu đáng kể.

Đối với cấp Tỉnh: Từ năm 2016 đến năm 2023, trên cơ sở tình hình thực tế và nhu cầu công tác cán bộ của tỉnh và các địa phương gắn với thực hiện chủ trương bố trí một số bí thư cấp ủy cấp huyện không phải là người địa phương và cán bộ không giữ chức vụ quá 02 nhiệm kỳ liên tiếp ở một địa phương, cơ quan, đơn vị, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã quyết định luân chuyển 22 lượt cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh về cấp huyện. Trong đó cán bộ tỉnh luân chuyển về huyện bố trí giữ chức vụ bí thư cấp ủy cấp huyện 02 lượt, phó bí thư thường trực cấp ủy cấp huyện 06 lượt, phó bí thư, chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện 04 lượt, phó chủ tịch UBND cấp huyện là 05 lượt; cán bộ cấp huyện luân chuyển lên cấp tỉnh giữ chức vụ phó giám đốc sở và tương đương 03 lượt.

Đối với cấp huyện: Từ năm 2016 đến năm 2023, đã luân chuyển về xã bố trí giữ chức vụ bí thư cấp ủy cấp xã 69 lượt, phó bí thư thường trực cấp ủy cấp xã 13 lượt, phó bí thư, chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã 48 lượt, phó chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã là 20 lượt; cán bộ cấp xã luân chuyển từ cấp xã lên cấp huyện giữ chức vụ trưởng phòng, ban và tương đương 02 lượt, phó trưởng phòng, ban và tương đương 09 lượt; cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn luân chuyển giữa các xã, phường, thị trấn giữ chức danh bí thư cấp ủy cấp xã 10 lượt, phó bí thư, chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã 07 lượt.

Sau khi hoàn thành thời gian luân chuyển, hầu hết cán bộ luân chuyển đều có

bước trưởng thành về nhiều mặt và đa số cán bộ được giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm giữ chức vụ cao hơn, cơ bản đảm bảo theo kế hoạch. Cụ thể: Trong số 22 lượt luân chuyển cán bộ, có 11 đồng chí được bố trí chức vụ cao hơn (*trong đó có 04/11 đồng chí trúng cử vào Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025, 01/11 đồng chí trúng cử vào Ban Thường vụ Tỉnh ủy, nhiệm kỳ 2020 - 2025*), 03 đồng chí giữ nguyên chức vụ, còn 07 đồng chí đang luân chuyển.

Bên cạnh đó, kết quả luân chuyển cán bộ đã góp phần thúc đẩy thực hiện chủ trương bố trí lãnh đạo chủ chốt cấp huyện không là người địa phương, đến nay trên toàn tỉnh có 08/18 huyện, thị, thành phố đã bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương gồm: Thành ủy Tam Kỳ; Huyện ủy Đại Lộc, Nông Sơn, Núi Thành, Tiên Phước, Bắc Trà My, Nam Giang, Đông Giang.

Để cán bộ luân chuyển yên tâm công tác tại đơn vị mới, tỉnh đã có quy định về chế độ chính sách đối với cán bộ được luân chuyển. Quảng Nam thực hiện nghiêm theo quy định hiện nay. Theo đó, cơ quan nơi đến thực hiện chế độ, chính sách, bố trí nơi ở, hỗ trợ đi lại, sinh hoạt phí đối với cán bộ luân chuyển. Trường hợp cán bộ luân chuyển đảm nhiệm chức danh có chế độ, phụ cấp chức vụ thấp hơn chức danh đảm nhiệm trước khi luân chuyển thì được bảo lưu theo quy định, đồng thời trong những năm gần đây, Quảng Nam tổ chức hội nghị gặp mặt cán bộ luân chuyển của tỉnh để động viên, chia sẻ, thông qua đó, nắm bắt được những thuận lợi, khó khăn, vướng mắc của cán bộ luân chuyển ở cơ sở để nghiên cứu hỗ trợ, tháo gỡ giúp cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao đồng thời nhắc nhở, động viên để cán bộ luân chuyển luôn cầu thị, hòa nhập, có phương pháp làm việc khoa học, đoàn kết nội bộ, sâu sát cơ sở,

phát huy tinh thần dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm, vì sự nghiệp chung tại nơi mình luân chuyển đến. Cụ thể chính sách luân chuyển từ tỉnh về các huyện miền núi và ngược lại được hỗ trợ 1,5 triệu đồng/người/tháng; luân chuyển từ tỉnh về các huyện đồng bằng và ngược lại được hỗ trợ 1,2 triệu đồng/người/tháng; luân chuyển từ các huyện, thị xã, thành phố đồng bằng đến các huyện miền núi và ngược lại được hỗ trợ 1,5 triệu đồng/người/tháng; luân chuyển từ huyện miền núi này sang huyện miền núi khác được hỗ trợ 1,5 triệu đồng/người/tháng; luân chuyển từ huyện, thị xã, thành phố sang huyện đồng bằng khác được hỗ trợ 1,2 triệu đồng/người/tháng. Luân chuyển từ huyện, thị xã, thành phố về xã, phường, thị trấn và ngược lại tùy đối tượng và địa bàn được hỗ trợ từ 700.000 đồng - 1 triệu đồng/người/tháng.

Với quan điểm, luân chuyển cán bộ là việc phân công hoặc bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý giữ một chức danh lãnh đạo, quản lý khác trong một thời hạn nhất định để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, thử thách và rèn luyện theo yêu cầu nhiệm vụ hoặc yêu cầu của chức danh được quy hoạch. Đối tượng luân chuyển chủ yếu là cán bộ trẻ, có năng lực nổi trội, có triển vọng, trong quy hoạch cán bộ lãnh đạo chủ chốt, có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực công tác tốt, đảm bảo các quy định của Đảng về điều kiện, tiêu chuẩn của chức danh luân chuyển. Trên cơ sở các quy định về luân chuyển cán bộ của Tỉnh ủy Quảng Nam, các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Nam đã triển khai thực hiện công tác luân chuyển cán bộ đảm bảo thận trọng, không dàn trải, chạy theo số lượng, đảm bảo yêu cầu ổn định và phát triển, gắn kết chặt chẽ với công tác quy hoạch lãnh đạo và bố trí, sử dụng cán bộ.

Cùng với luân chuyển cán bộ, các cấp ủy tiến hành đồng thời công tác điều động, sắp xếp, bố trí lại một số chức danh lãnh đạo chủ chốt địa phương, đơn vị có cán bộ luân chuyển đảm bảo cân đối, hài hòa giữa luân chuyển, điều động cán bộ với việc phát triển nguồn cán bộ tại chỗ. Vì vậy, công tác luân chuyển cán bộ góp phần tạo nên bước đột phá về công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác và bồi dưỡng, rèn luyện, chuẩn bị đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý kế cận; kịp thời tăng cường cán bộ lãnh đạo chủ chốt cho một số địa phương và các cơ quan, ban, ngành ổn định tổ chức, đẩy mạnh việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị. Tạo điều kiện cho cán bộ, nhất là cán bộ trẻ được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn để bản lĩnh chính trị ngày càng vững vàng hơn, phấn khởi, tự tin, an tâm công tác, nỗ lực cố gắng vượt qua mọi khó khăn, thử thách để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, tiếp cận nhanh với môi trường công tác mới, đổi mới phương thức lãnh đạo, phát huy tinh thần trách nhiệm, được cấp ủy và nhân dân đánh giá cao. Việc luân chuyển và bố trí một số chức danh cán bộ chủ chốt không là người địa phương bước đầu đạt kết quả, nhiều cán bộ sau luân chuyển trưởng thành, vững vàng hơn về phẩm chất chính trị, chuyên môn, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao nhận thức và có phương pháp lãnh đạo toàn diện, đồng thời qua công tác luân chuyển cán bộ khắc phục những tồn tại, hạn chế trong công tác cán bộ như: khuynh hướng cục bộ, khép kín trong từng địa phương, đơn vị, cơ sở, tâm lý thoải mãn, trì trệ.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác luân chuyển cán bộ ở tỉnh Quảng Nam vẫn còn một số hạn chế nhất định, cần phải tiếp tục quan tâm, chỉ đạo, tổ chức thực hiện cụ thể như sau:

Vẫn còn một số cấp ủy chưa nhận thức đúng mục đích, yêu cầu của công tác

luân chuyển cán bộ, còn nhầm lẫn giữa luân chuyển cán bộ với điều động, bố trí, sắp xếp cán bộ. Việc theo dõi, giúp đỡ cán bộ chưa thường xuyên; số lượng cán bộ luân chuyển từ cấp huyện lên cấp tỉnh và cấp xã lên cấp huyện còn hạn chế, chủ yếu luân chuyển cán bộ cấp trên xuống cấp dưới. Có địa phương thực hiện luân chuyển cán bộ chưa đảm bảo thời gian 36 tháng theo quy định; một số cán bộ luân chuyển chưa phát huy tốt vai trò, trách nhiệm; chưa thực sự tâm huyết, nỗ lực, phấn đấu, rèn luyện để khẳng định năng lực của bản thân và chưa đóng góp nhiều cho địa phương, cơ quan, đơn vị. Cơ chế, chính sách đối với cán bộ được luân chuyển thực hiện chưa kịp thời, nhất là đối với cán bộ luân chuyển đến những địa bàn khó khăn, miền núi cao. Một số cán bộ luân chuyển chưa có nhiều kiến thức, kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng, quản lý nhà nước, chưa nắm chắc các quy định, quy chế.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác luân chuyển cán bộ của Đảng bộ tỉnh Quảng Nam

Từ thực tiễn nêu trên, để khắc phục những hạn chế và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác luân chuyển cán bộ, các cấp ủy, tổ chức đảng và lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương ở Quảng Nam cần tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, tiếp tục nâng cao nhận thức cho cấp ủy đảng, cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp về ý nghĩa, tầm quan trọng của Quy định số 65-QĐ/TW, ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị và Quy định số 602-QĐ/TU, ngày 16/6/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam về luân chuyển cán bộ. Tăng cường hơn nữa trách nhiệm, sự phối hợp của cấp ủy và cơ quan, đơn vị trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác luân chuyển cán bộ; làm tốt công tác đánh giá cán bộ chính là

cơ sở để thực hiện tốt các khâu quy hoạch, luân chuyển, sử dụng cán bộ.

Hai là, luân chuyển phải kết hợp với bố trí hợp lý đội ngũ cán bộ, đảm bảo tính tổng thể, đồng bộ, liên thông, thường xuyên, liên tục có luân chuyển dọc, luân chuyển ngang, giữa các cơ quan, đơn vị trong toàn hệ thống chính trị; bố trí cân đối, hài hòa giữa luân chuyển cán bộ với việc phát triển nguồn cán bộ tại chỗ, giải quyết tốt mối quan hệ giữa luân chuyển với ổn định, tránh xáo trộn lớn làm ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của từng địa phương, đơn vị. Luân chuyển cán bộ phải vừa coi trọng việc đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác, vừa coi trọng mục đích bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ, chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận.

Ba là, đối tượng luân chuyển phải là cán bộ trẻ, có năng lực, triển vọng trong quy hoạch. Cán bộ luân chuyển để thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp huyện không là người địa phương và cán bộ đã giữ chức vụ hai nhiệm kỳ liên tiếp ở cùng một địa phương, đơn vị. Đối với cán bộ đã giữ chức vụ cấp trưởng 02 nhiệm kỳ liên tục và những cán bộ luân chuyển để thực hiện chủ trương không là người địa phương, khi luân chuyển chủ yếu bố trí làm cấp trưởng. Đối với cán bộ luân chuyển là cán bộ trẻ để đào tạo, rèn luyện chủ yếu bố trí làm cấp phó.

Bốn là, chú trọng kết hợp chặt chẽ các khâu quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng với luân chuyển cán bộ. Trước mắt tập trung thực hiện công tác rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020 -2025, 2025 - 2030 và giai đoạn 2026 - 2031. Trên cơ sở kết quả phê duyệt quy hoạch, cấp ủy có thẩm quyền xây dựng kế hoạch thực hiện công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó phải tập trung làm rõ mục đích, phương châm, nguyên tắc, đối tượng, phạm

vi, hình thức, thời gian, điều kiện, độ tuổi và quy trình thực hiện luân chuyển, để công tác luân chuyển cán bộ trở thành việc làm thường xuyên, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Năm là, có chế độ, chính sách hợp lý, thỏa đáng đối với cán bộ luân chuyển, nhất là đối với những địa bàn khó khăn, miền núi nhằm tạo môi trường thuận lợi cho cán bộ đến nhận công tác ở đơn vị mới thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Sáu là, chú trọng công tác sơ kết, tổng kết, thi đua, khen thưởng, định kỳ sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm việc thực hiện công tác luân chuyển cán bộ. Hằng năm, các cấp ủy cần tổ chức gặp mặt cán bộ luân chuyển để lắng nghe tâm tư, khó khăn, đề xuất, từ đó có giải pháp kịp thời giúp cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Kịp thời biểu dương, khen

thưởng, động viên cán bộ luân chuyển có thành tích, sản phẩm công tác nổi trội, đồng thời nghiêm khắc phê bình, kiểm điểm những cán bộ thiếu tích cực, có tư tưởng thụ động, ỷ lại, có biểu hiện tiêu cực.

Bảy là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác luân chuyển. Tuyên dương, khen thưởng kịp thời những địa phương, cơ quan, đơn vị tổ chức thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ; phê bình, chấn chỉnh những địa phương, cơ quan, đơn vị thực hiện không tốt.

Với những kết quả đã đạt được, bài học kinh nghiệm và các giải pháp cụ thể, đồng bộ về công tác luân chuyển cán bộ sẽ góp phần quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh Quảng Nam có tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, góp phần xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh□

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đảng bộ tỉnh Quảng Nam (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XXII*, Quảng Nam.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 1), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- Hồ Chí Minh toàn tập (2011), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tập 6, tr.417.
- Hồ Chí Minh toàn tập (2011), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tập 8, tr.332.
- Tỉnh ủy Quảng Nam (2022), *Báo cáo tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 16-NQ/TU ngày 15/12/2014 tháng 01/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác cán bộ người DTTS giai đoạn 2015-2020 và định hướng đến năm 2025*, Quảng Nam.
- Tỉnh ủy Quảng Nam (2022), *Nghị quyết xây dựng ĐNCB người DTTS giai đoạn 2022-2025 và định hướng đến năm 2030 ngày 10/02/2022*, Quảng Nam.
- Tỉnh ủy Quảng Nam (2023), *Báo cáo tổng kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 29-CT/TU, ngày 6/7/2018 ngày 9/6/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường lãnh đạo công tác dân tộc trong tình hình mới*, Quảng Nam.
- Tỉnh ủy Quảng Nam (2023), *Sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 ngày 17/4/2023 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Quảng Nam.