

MÁY VẤN ĐỀ VỀ PHƯƠNG HƯỚNG CẢI TIẾN CÔNG TÁC QUẢN LÝ CÁN BỘ

Cùng với sự phát triển của sự nghiệp cách mạng, đội ngũ cán bộ ta lớn lên nhanh chóng. Một năm gần đây, trước yêu cầu của cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc, hàng vạn cán bộ đã được đào tạo, sắp xếp công tác; số đồng chí được đề bạt giữ các chức vụ mới cũng rất đông. Sắp tới, các mặt công tác trên sẽ phát triển nhanh chóng, đội ngũ cán bộ còn có những chuyển biến lớn. Trong tình hình đó, công tác quản lý cán bộ phải được đặc biệt chú ý tăng cường và cải tiến hơn nữa.

Song, cải tiến như thế nào, trước mắt hướng vào yêu cầu gì? Đó là vấn đề đang được nhiều đồng chí chúng ta quan tâm.

Chúng tôi nêu một số ý kiến bước đầu dưới đây, coi chỉ mới đặt vấn đề để chúng ta cùng suy nghĩ.

GẮN CHẶT HƠN NỮA CÔNG TÁC QUẢN LÝ CÁN BỘ VỚI VIỆC THỰC HIỆN NHIỆM VỤ CHÍNH TRỊ

Đây là phương hướng chúng ta đã phấn đấu thực hiện trong nhiều năm qua. Nhưng tại sao tới nay nó còn phải được đặt ra để giải quyết?

Gắn chặt công tác quản lý cán bộ, cũng như công tác xây dựng Đảng nói chung, với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị là một phương châm lớn về xây dựng Đảng, một yêu cầu cơ bản và cần thiết trước mắt, nhằm nâng cao chất lượng công tác quản lý cán bộ nói riêng, bảo đảm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao củ việc thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị và xây dựng đội ngũ cán bộ, xây dựng Đảng ngày càng lớn mạnh; qua đó nâng cao trình độ nghiệp vụ quản lý cán bộ cho các cơ quan và cán bộ làm công tác này.

Mấy năm qua, trong công tác cán bộ, chúng ta đã đạt được những thành tích lớn, đã căn bản đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng

ngày càng to lớn và phức tạp. Tuy nhiên, công tác đó vẫn còn nhiều nhược điểm và khuyết điểm. Về mặt quản lý cán bộ, chúng ta đã dần dần cải tiến theo hướng gắn chặt hơn nữa công tác này với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị. Song việc cải tiến đó còn chậm. Sở dĩ như vậy, trước hết là do nhiều đồng chí chúng ta chưa nhận thức thật sâu sắc yêu cầu này. Nhiều anh chị em làm công tác quản lý cán bộ chưa thật hướng sự suy nghĩ của mình vào việc giải quyết yêu cầu đó. Phương hướng giải quyết cũng chưa được bàn bạc cho thật sáng tỏ.

Gắn chặt công tác quản lý cán bộ với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị là một yêu cầu có tính khách quan, xuất phát từ quy luật công tác tổ chức phải phục tùng nhiệm vụ chính trị và bảo đảm cho việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ đó. Công tác cán bộ là một mặt rất quan trọng của công tác tổ chức. Công tác cán bộ không có mục đích gì khác ngoài việc bảo đảm phục vụ tốt các nhiệm vụ cách mạng của Đảng đã đề ra, thông qua đó, từng bước tích cực xây dựng và củng cố Đảng vững mạnh. Quản lý cán bộ không phải chỉ đơn giản là vấn đề nghiệp vụ nắm cán bộ như thế nào cho vững, hiểu cán bộ thế nào cho sâu, mà là xây dựng một đội ngũ cán bộ lớn mạnh phù hợp với đường lối, công tác cán bộ của Đảng, đáp ứng kịp thời và đúng đắn các yêu cầu của việc thực hiện nhiệm vụ chính trị trong mỗi thời kỳ phát triển cách mạng của mỗi ngành, mọi địa phương. Như vậy, công tác quản lý cán bộ tự nó đã yêu cầu không thể tách khỏi việc thực hiện nhiệm vụ chính trị. Gắn chặt với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị là phương châm chỉ đạo toàn bộ các công tác và việc làm cụ thể về quản lý cán bộ. Từ việc đào tạo, bồi dưỡng đến việc sử dụng, đề bạt và theo dõi, nắm cán bộ, từ nội dung công tác đến hình thức tổ chức bộ máy, cách phân công và lề lối làm việc của các cơ quan quản lý cán bộ... đều phải lấy yêu cầu đó làm căn cứ xem xét, đánh giá và định ra phương hướng cải tiến.

Quản lý đội ngũ cán bộ hiện đang còn là một khâu công tác rất yếu, chưa được các cấp, các ngành quan tâm đúng mức. Thiếu sót này đã hạn chế kết quả của những cố gắng làm cho công tác cán bộ ngày càng phục vụ tốt hơn, chủ động và có hiệu quả lớn hơn đối với việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị của Đảng, của các ngành, các địa phương trước những yêu cầu phát triển toàn diện, ngày càng phức tạp và phong phú của cách mạng. Chúng ta phải ra sức khắc phục thiếu sót này, quyết tâm tăng cường và quản lý tốt đội ngũ cán bộ. Phải cải tiến nội dung và tổ chức công tác thống kê cho phù hợp với yêu cầu chỉ đạo trong từng lúc để nắm chức sự biên động hằng ngày của đội ngũ cán bộ. Trên cơ sở đó, thường xuyên đi sâu phân tích cụ thể đối chiếu với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ phục vụ các nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của mỗi ngành, mỗi địa phương và của cả nước, phù hợp với đường lối công tác cán bộ của Đảng, để thấy được những ưu điểm, nhược điểm, những mâu thuẫn và sự thiếu cân đối mới nảy ra về các mặt cơ cấu, trình độ, tổ chức, chính sách ... trong sự phát triển đội ngũ cán bộ. Từ đó, có phương hướng chủ trương, biện pháp và kế hoạch tổ chức thực hiện đúng đắn, kịp thời, vững chắc trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ phát triển toàn diện, bảo đảm thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của Đảng, của các ngành, các địa phương.

Đó là một trong những khâu cơ bản thúc đẩy công tác quản lý cán bộ ngày càng gắn chặt hơn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị.

Về mặt quản lý từng người cán bộ, chúng ta đã có nhiều cố gắng và đang ra sức phấn đấu để ngày càng nắm chắc hơn những cán bộ trong diện quản lý. Tuy nhiên, nhược điểm phổ biến hiện nay vẫn là chưa gắn việc theo dõi, nắm tình hình mọi mặt của cán bộ với việc thực hiện nhiệm vụ công tác của họ.

Tư tưởng, phẩm chất chính trị và trình độ tổ chức, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ... của cán bộ được thể hiện trong công tác hằng ngày của

họ. Song nhiều đồng chí chúng ta chưa quản lý chặt chẽ, thường xuyên và có hệ thống những biểu hiện của các mặt trên qua công tác của cán bộ. Do đó, còn có nhiều hạn chế trong việc nhận xét, đánh giá đúng đắn cán bộ qua công tác thực tế kết hợp với việc xem xét quá trình lịch sử của họ. Chúng ta cần ra sức khắc phục thiếu sót này bằng những biện pháp như: nâng cao nhận thức; tạo điều kiện cho cơ quan quản lý cán bộ nắm sát hơn công tác của những cán bộ thuộc phạm vi mình quản lý; nâng cao biểu biết của những anh chị em làm công tác quản lý cán bộ về tổ chức, chuyên môn, nghiệp vụ của ngành có cán bộ mà mình phụ trách; cải tiến lề lối làm việc, tác phong công tác ...

NÂNG CAO TÍNH CHỦ ĐỘNG TRONG CÔNG TÁC QUẢN LÝ CÁN BỘ

Thời gian qua, sự phát triển của cách mạng đề ra những yêu cầu rất lớn về các mặt đào tạo, bồi dưỡng, điều động, sắp xếp và đề bạt cán bộ. Công tác cán bộ về căn bản, đã đáp ứng được những yêu cầu đó. Đó là sự đóng góp tích cực vào việc đẩy mạnh công cuộc chống Mỹ, cứu nước và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc.

Tuy nhiên, công tác quản lý cán bộ có nhược điểm lớn là chưa chủ động, thiếu nhìn xa, thấy trước, còn bị động, chấp vờ, chỉ thấy trước mắt, không thấy lâu dài, ...

Về mặt đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cán bộ, nhất là đối với cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, biểu hiện rõ nhất của nhược điểm bày là thiếu quy hoạch lâu dài và kế hoạch thực hiện trước mắt. Ngay trong công tác đào tạo cán bộ của các trường đại học và trung học chuyên nghiệp, kế hoạch về biện pháp làm tăng thêm và quản lý nguồn tuyển sinh, nhất là đối với nguồn tuyển sinh từ công nhân, cán bộ, bộ đội, thanh

niên xung phong, người dân tộc,... chưa được quan tâm giải quyết. Vì thế, phương hướng tăng cường các loại cán bộ này khó thực hiện.

Trong việc điều động cán bộ, tình hình phổ biến là không có kế hoạch, không có sự tính toán lâu dài; nơi nào yêu cầu và thúc ép mạnh thì được chú ý phân phối cán bộ trước, và tình trạng cán bộ bị điều quanh không phải là không có.

Trong việc đề bạt cán bộ, chúng ta thường thấy tình hình là khi cần đề bạt một người, hoặc một số cán bộ nào, mới chạy đi tìm và nghiên cứu, xem xét, chứ chưa có kế hoạch và biện pháp chủ động tạo nguồn, bồi dưỡng và quản lý chắc nguồn đề bạt cán bộ.

Tính bị động, chắp vá còn thể hiện ở chỗ các cơ quan quản lý cán bộ thường sa vào những công việc sự vụ, cụ thể hằng ngày, ít dành thì giờ và công sức, trí tuệ vào việc kiểm tra, uốn nắn những sai sót trong việc chấp hành đường lối, chính sách cán bộ và nghiên cứu, phát triển kịp thời những thiếu sót cần sửa chữa và những điểm cần bổ sung thêm trong các chính sách cụ thể đối với cán bộ.

Điều đáng trách hơn là nhiều đồng chí chúng ta đã không coi những thiếu sót nói trên là nghiêm trọng, mà thường dễ dàng bỏ qua, ít lo lắng, suy nghĩ, tìm cách khắc phục, việc có điều kiện khách quan không cho phép làm tốt hơn được !

Đương nhiên, nâng cao tính chủ động và khắc phục những thiếu sót bị động, chắp vá trong công tác quản lý cán bộ không phải là việc đơn giản, dễ dàng, mà phải phấn đấu lâu dài, gian khổ. Kết quả của việc làm đó không chỉ quyết định ở sự cố gắng chủ quan của chúng ta, mà còn tùy thuộc vào những điều kiện khách quan, nhất là trong tình hình độ ngũ cán bộ của ta hiện nay và có thể trong thời gian tương đối dài sau này đang có những chuyển biến lớn do sự phát triển mạnh mẽ và phức tạp của cách mạng nước ta. Tuy nhiên, không phải chúng ta không thể hạn chế được những khó khăn đó. Hơn nữa, trong quá trình phát triển nhanh chóng của

cách mạng, chúng ta càng phải cố gắng phát huy hơn nữa tính năng động chủ quan, khắc phục những nhược điểm, thiếu sót hiện có, không ngừng nâng cao tính chủ động trong công tác quản lý cán bộ.

Trước hết, cần giúp cán bộ và các cơ quan làm công tác quản lý cán bộ nhận thức một cách tự giác và sâu sắc về vị trí có ý nghĩa quyết định của công tác cán bộ đối với việc bảo đảm thực hiện thắng lợi đường lối, nhiệm vụ chính trị của Đảng, về yêu cầu gắn chặt công tác quản lý cán bộ với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị. Trên cơ sở đó, tăng cường đầy đủ ý thức trách nhiệm, phấn đấu khắc phục mọi khó khăn gian khổ, chủ động làm thật tốt công tác quản lý cán bộ. Chúng ta phải làm sao để công tác cán bộ đi trước một vài bước so với các mặt công tác tổ chức khác; công tác cán bộ phải sớm thể hiện được ý định chính trị lâu dài của Đảng. Vì rằng, đặc điểm của vấn đề cán bộ là phải chuẩn bị sớm, chuẩn bị từ lâu, do việc đào tạo, xây dựng con người, nhất là con người lãnh đạo và chỉ huy, đòi hỏi phải có thời gian, có quá trình nhất định.

Tính chủ động là biểu hiện của ý thức tự giác đối với quy luật phát triển khách quan của sự vật. Tính chủ động trong công tác quản lý cán bộ còn phải được xây dựng trên cơ sở hiểu biết đầy đủ, sâu sắc về các nhiệm vụ chính trị và đường lối, chính sách cán bộ của Đảng. Vì vậy, cán bộ và các cơ quan làm công tác quản lý cán bộ ở các cấp, các ngành phải nâng cao hiểu biết, nắm vững các nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của Đảng, nhiệm vụ, phương hướng phát triển hiện nay và mai sau, cùng những đặc điểm trong sự phát triển của ngành, của địa phương; đồng thời phải nắm vững đường lối, chính sách cán bộ của Đảng.

Vấn đề kế hoạch hoá công tác cán bộ có ý nghĩa rất quan trọng. Đó là biểu hiện tập trung của những cố gắng về việc nâng cao tính chủ động trong công tác quản lý cán bộ. tuy hiện nay còn có nhiều khó khăn, nhưng chúng ta không thể không cố gắng từng bước xây dựng cơ sở cho việc kế hoạch hoá đó, Trước mắt, các cấp, các ngành cần xây dựng bước đầu quy

hoạch dài hạn và những kế hoạch cụ thể về đào tạo các loại cán bộ, gồm cả cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý. Tiếp đó, thực hiện việc kế hoạch hoá từng bước công tác điều động, đề bạt,...

Các cấp, các ngành cần tăng cường chỉ đạo hơn nữa công tác kiểm tra và sơ kết, tổng kết việc thực hiện đường lối, phương hướng và các chính sách cán bộ của Đảng nhằm chủ động phát hiện, kịp thời ngăn chặn và sửa chữa những sai sót, bổ sung những điều kiện cần thiết do tình hình mới đòi hỏi. Đối với các cơ quan giúp cấp uỷ tổng hợp tình hình cán bộ, như ban tổ chức các cấp, vấn đề này càng rất cần thiết, đòi hỏi phải có tinh thần chủ động cao.

Hiện nay còn có những hiện tượng không hợp lý trong việc tổ chức bộ máy quản lý cán bộ ở các cấp, các ngành, nhất là các cấp, các ngành có nhiệm vụ tổng hợp về cán bộ, hoặc quản lý đông cán bộ. Đó là khuynh hướng ngày càng chạy theo các việc sự vụ, vụ thể, coi nhẹ và buông lỏng các công tác nghiên cứu, tổng hợp về cán bộ và chỉ đạo việc thực hiện đường lối, chính sách cán bộ của Đảng. Kết quả là, đã sự vụ, bị động, các cơ quan đó càng sa vào sự vụ, bị động hơn. Cần sớm khắc phục tình trạng này, tăng cường tổ chức bộ máy tổng hợp về cán bộ và nghiên cứu, chỉ đạo việc thực hiện đường lối, chính sách cán bộ của Đảng.

Thực hiện tốt việc phân cấp quản lý cán bộ một cách hợp lý cán bộ gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị hơn, mà còn là một biện pháp có hiệu quả nhằm khắc phục tình trạng ôm đồm, bao biện, dẫn đến sự vụ, bị động của nhiều cơ quan quản lý cấp trên và cơ quan quản lý tổng hợp về cán bộ. Để thực hiện tốt việc này, phải khắc phục hai thiên hướng không đúng, dè dặt, thận trọng quá, do thiếu tin tưởng ở khả năng quản lý tốt cán bộ của cấp dưới; hoặc ngược lại, nóng vội và muốn nhẹ tay ngay tức khắc, không chuẩn bị đầy đủ các điều kiện cho cấp dưới tiếp thụ và làm tốt sự phân cấp quản lý của mình.

Không nên cho rằng việc phân cấp quản lý cán bộ chỉ là sự giao thêm danh sách một số cán bộ cho cấp dưới quản lý, mà còn phải phân công thích đáng cho cấp dưới phụ trách một số việc và có quyền hạn nhất định trong một số vấn đề thuộc về chính sách, chế độ cụ thể, để cấp dưới có điều kiện làm tốt trách nhiệm của mình. Làm như vậy, chúng ta sẽ khắc phục được những hiện tượng trì trệ trong công tác quản lý cán bộ, đáp ứng kịp thời việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị.

THỰC HIỆN DÂN CHỦ QUẢN LÝ CÁN BỘ ĐI ĐÔI VỚI TĂNG CƯỜNG TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CƠ QUAN QUẢN LÝ

Công tác cán bộ là một loại công tác rất khó. Đối tượng của nó là con người luôn luôn hoạt động, có suy nghĩ, có tình cảm tâm tư phức tạp, chịu ảnh hưởng nhiều mối quan hệ khác nhau; mỗi hành động của một người đều có những nguyên nhân sâu xa về nhiều mặt. Chúng ta đều thấy, trong thực tế, việc nhận xét, đánh giá đúng đắn một cán bộ, thậm chí một việc làm của họ, là rất khó khăn, nhiều trường hợp không thống nhất ý kiến.

Bởi vậy, muốn làm tốt công tác quản lý cán bộ, không những các cán bộ và cơ quan chuyên trách việc này phải ra sức nâng cao ý thức phụ trách, tinh thần trách nhiệm của mình, mà còn phải động viên được đông đảo cán bộ, đảng viên, kể cả người ngoài Đảng tham gia. Không nên cho rằng quản lý cán bộ chỉ là việc riêng của các cơ sở quan chuyên trách về vấn đề này, hoặc hết thảy mọi vấn đề về quản lý cán bộ đều thuộc phạm vi cơ mật, không thể mở rộng cho nhiều người tham gia. Kinh nghiệm gần đây trong vấn đề quần chúng tham gia xây dựng Đảng đã chỉ rõ: đông đảo quần chúng có ý thức trách nhiệm và có khả năng tham gia vào các mặt công tác xây dựng Đảng. Việc đó không những là cần thiết, có thể làm được và thực tế đã đem lại nhiều kết quả tốt đẹp.

Mấy năm gần đây, trong vấn đề nhận xét, đánh giá cán bộ, đi đôi với việc nhấn mạnh giữ vững nếp làm việc tập thể của cấp ủy đảng, của

đảng đoàn cơ quan giúp việc quản lý cán bộ, chúng ta đã bước đầu thực hiện việc tham khảo rộng rãi ý kiến của đông đảo đảng viên và cán bộ. Nhờ đó, chúng ta đã hạn chế được thiếu sót hoặc sai lầm trong việc nhận xét, đánh giá cán bộ. Tuy nhiên, việc làm đó chưa được nhận thức một cách tự giác và sâu sắc, chưa nâng lên thành quan điểm tư tưởng, và chưa được quy định thành nền nếp, chế độ. Cách làm đó mới chỉ được coi như một phương pháp công tác cụ thể và được vận dụng một cách tùy tiện theo từng cán bộ làm công tác quản lý cán bộ. Cho nên, nó chưa phát huy hết tác dụng tích cực.

Nhấn mạnh vấn đề dân chủ quản lý cán bộ, chúng ta hoàn toàn không hề coi nhẹ trách nhiệm và ý nghĩa quyết định của những việc làm của các cán bộ và cơ quan làm công tác quản lý cán bộ. Ngược lại, các cán bộ và cơ quan đó phải tăng cường và làm tốt hơn nữa mọi công tác chuyên môn của mình, đề phòng tư tưởng bị động, y lại vào quần chúng đều là đầy đủ, đúng đắn, có thể thay thế cho những việc làm rất cần thiết và có ý nghĩa quyết định của cơ quan chuyên trách công tác quản lý cán bộ.

Cũng cần phê phán một hiện tượng không lành mạnh hiện nay ở một số cán bộ và cơ quan là vin có phải có sự thảo luận nhất trí để từ chối việc cung cấp và điều động cán bộ theo yêu cầu của cấp trên. Tình hình đó làm suy yếu hiệu lực tập trung, thống nhất (một yêu cầu cần có trong công tác quản lý cán bộ) của các cơ quan có thẩm quyền và trách nhiệm trong việc điều động cán bộ.

Vấn đề thực hiện tốt dân chủ quản lý cán bộ được đánh giá trước hết ở việc giữ vững nguyên tắc và nền nếp làm việc tập thể của các cấp uỷ, các đảng đoàn và các cơ quan chuyên môn giúp việc quản lý cán bộ trên các vấn đề nhận xét, đánh giá, bố trí, điều động, đề bạt, khen thưởng và xử lý cán bộ. Đối với cả đội ngũ cũng như đối với từng cán bộ, khi làm những việc trên đều phải cơ sự bàn bạc và quyết định của tập thể,

không thể có sự giải quyết theo ý kiến riêng của cá nhân. Làm như vậy sẽ tránh được sai lầm và bảo đảm được sự nhất trí ở trong Đảng.

Việc thực hiện dân chủ quản lý cán bộ còn đòi hỏi các cơ quan và anh chị em làm công tác quản lý cán bộ phải ngày càng làm tốt hơn nữa, rộng rãi hơn nữa phương thức công tác đi đường lối quần chúng. Lâu nay, trong việc tìm hiểu, nhận xét, đánh giá cán bộ, một số đồng chí chúng ta đã thực hiện việc thu thập và nghiên cứu rộng rãi ý kiến của cán bộ, đảng viên, trong đó có ý kiến của chi bộ nơi cán bộ đó sinh hoạt; ý kiến của người phục trách trực tiếp chịu sự chỉ đạo của cán bộ đó, và ngay cả ý kiến của bản thân cán bộ đó. Việc làm này cần được thực hiện rộng rãi có nền nếp và tốt hơn nữa. Chúng ta cũng có thể nghiên cứu và vừa làm vừa rút kinh nghiệm, mở rộng việc tham khảo ý rộng rãi như trên trong việc điều động, đề bạt cán bộ.

Vừa qua, một số địa phương, khi tiến hành đại hội đại biểu đảng bộ cấp tỉnh và cấp huyện, đã tổ chức việc lấy ý kiến rộng rãi của cán bộ, đảng viên ở tỉnh, ở huyện (kể cả cán bộ phụ trách các ngành chưa phải là đảng viên) trong việc phê bình tỉnh uỷ, huyện uỷ và giới thiệu những người xứng đáng vào danh sách ứng cử viên ban chấp hành đảng bộ huyện. Đây là một kinh nghiệm tốt, có thể thực hiện rộng rãi.

Công tác quản lý cán bộ trước hết là công tác của các cấp uỷ đảng, của các đảng, đoàn và các đồng chí thủ trưởng cơ quan. Không nên cho rằng quản lý cán bộ là vấn đề nghiệp vụ riêng của các cơ quan tổ chức. Trái lại, nó là một mặt rất trọng yếu của công tác tổ chức, phải do các cơ quan lãnh đạo của Đảng trực tiếp nắm và chỉ đạo. Các cơ quan tổ chức chỉ là những cơ quan chuyên môn giúp việc trong vấn đề này. Vì vậy, muốn tăng cường và cải tiến công tác quản lý cán bộ, trước hết phải tăng cường và cải tiến sự chỉ đạo của các cấp uỷ đảng, các đảng đoàn và các thủ trưởng cơ quan đối với công tác này. Đồng thời, kiện toàn và cải tiến tổ

chức, lề lối làm việc của các cơ quan tổ chức, do sự hạn chế của phạm vi bài này, chúng tôi sẽ trình bày kỹ những vấn đề trên trong một dịp khác.

Tin rằng những ý kiến phát biểu trên đây sẽ góp phần vào việc suy nghĩ của các đồng chí chúng ta nhằm cải tiến không ngừng công tác quản lý cán bộ phục vụ tốt các nhiệm vụ chính trị và xây dựng đội ngũ cán bộ lớn mạnh