

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI QUẬN HAI BÀ TRUNG, TP HÀ NỘI

Phạm Văn Hiếu*

Vương Hương Ly **

Tóm tắt: Đội ngũ cán bộ, công chức có vị trí hết sức quan trọng trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước; trực tiếp tham gia vào quá trình xây dựng và thực thi luật pháp, quản lý mọi mặt đời sống kinh tế - xã hội; tham mưu, hoạch định, tổ chức thực hiện và thanh tra, kiểm tra việc thực thi đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Bài viết phân tích những điểm tích cực và hạn chế của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính tại UBND quận Hai Bà Trưng, TP Hà Nội, và kiến nghị một số giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng của những đối tượng này.

Từ khóa: Cán bộ, công chức, chất lượng, hành chính, chính sách.

Abstract: The Officials play an important positions in the operations of state administrative offices, who are directly involved in the process of law formulation and enforcement, also who advise, plan, implement, inspect the implementation of the Party and State's policies. This article analyzes the positives and the drawbacks of the Officials in Hai Ba Trung district People's Committee, in order to have appropriate solutions to improve the quality of these objects.

Keywords: Official, quality, administration, policy.

1. Sự cần thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

a) Yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường

Kinh tế thị trường tạo động lực thúc đẩy các hoạt động kinh tế, cạnh tranh làm cho kinh tế phát triển năng động, thích ứng. Tuy nhiên, kinh tế thị trường cũng có những “khuyết tật” của nó. Để sửa chữa, khắc phục những khuyết tật đó, cần có sự can thiệp, điều tiết của Nhà nước bằng định hướng phát triển kinh tế,

pháp luật và các công cụ, chính sách kinh tế vĩ mô.

Tăng cường quản lý nhà nước về kinh tế không có nghĩa là nhà nước trực tiếp can thiệp vào hoạt động của doanh nghiệp, mà là tạo môi trường, điều kiện về pháp lý, kinh tế và thực hiện kiểm tra, kiểm soát đối với các hoạt động kinh tế. Sự phát triển kinh tế thị trường quốc gia dần định hình về mô hình, tăng về quy mô và hội nhập ngày càng sâu rộng vào thị trường thế giới.

* Khoa Kinh tế, Trường ĐH KD&CN Hà Nội

** Phó Chủ tịch phường Đồng Tâm,
Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

Để phù hợp với cơ chế quản lý mới, đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) cần có kiến thức, có năng lực và trình độ thật sự. Thực hiện cơ chế quản lý mới, Nhà nước chủ trương phân cấp, phân quyền nhiều hơn cho cấp dưới. Vì vậy, các tổ chức phải chủ động và tự chủ nhiều hơn.

b) Quá trình cải cách, hiện đại hóa hành chính nhà nước

Hiện đại hoá nền hành chính nhà nước (HCNN) là quá trình thay đổi cơ bản về chất các hoạt động quản lý HCNN, chuyển từ nền hành chính thủ công sang nền hành chính hiện đại, hoạt động trong môi trường điện tử. Hiện đại hoá nền HCNN, trong đó khâu đột phá có tính quyết định là nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC. Công tác quy hoạch, kế hoạch hoá phát triển đội ngũ CBCC luôn phải đi trước một bước. Kế hoạch hoá phát triển nguồn nhân lực là một chiến lược quan trọng đảm bảo tuyển dụng, luân chuyển, đào tạo và phát triển được thực hiện chủ động dựa trên các mục tiêu chiến lược cũng như yêu cầu của tổ chức.

c) Mở cửa hội nhập quốc tế

Hội nhập quốc tế đang diễn ra hết sức nhanh chóng, trên tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, trong đó, hội nhập kinh tế là cơ sở, tiền đề hội nhập quốc tế của các ngành, các lĩnh vực. Thực hiện chính sách mở cửa hội nhập đòi hỏi phải xây dựng, sửa đổi toàn bộ hệ thống thể chế HCNN cho phù hợp với “sân chơi chung”, nâng cao trình độ, năng lực về mọi mặt, đổi mới tác phong và phương pháp làm việc, không ngừng bồi dưỡng kiến thức về ngoại

ngữ. Cùng với quá trình hội nhập quốc tế, nền HCNN Việt Nam hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền hành chính thế giới. Khi đã trở thành thành viên chính thức của Tổ chức Thương mại thế giới, Tổ chức Thương mại xuyên Thái Bình Dương, Tổ chức thương mại tự do các nước ASEAN,... nền hành chính nước ta phải tuân theo các chuẩn mực của các cam kết quốc tế, thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật và các công ước quốc tế mà Việt Nam tham gia. Điều đó đòi hỏi đội ngũ CBCC nước ta phải nắm vững chủ trương, chính sách pháp luật về kinh tế đối ngoại của Đảng và Nhà nước, hiểu biết sâu pháp luật của các nước và những quy định của các tổ chức quốc tế, tinh thông nghiệp vụ, chuyên môn, sử dụng thành thạo ngoại ngữ và vi tính. Vì vậy, do yêu cầu của mở cửa hội nhập quốc tế, việc nâng cao chất lượng CBCC trở thành một quá trình tự thân.

2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức UBND quận Hai Bà Trưng

UBND quận Hai Bà Trưng thực hiện các chức năng hành pháp, quản lý nhà nước (QLNN) trên các lĩnh vực sau: - Kinh tế, văn hoá, xã hội, ngoại giao, an ninh và quốc phòng; - Tài chính, ngân sách, kế toán, tài sản và công sản; - Khoa học, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên và môi trường; - Phát triển nguồn nhân lực, thực hiện chế độ công vụ, công chức; - Tổ chức bộ máy và nhân sự.

Để thực hiện tốt các chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo luật định, HĐND quận Hai Bà Trưng nhiệm kỳ 2016-2021 đã bầu UBND quận gồm 18

thành viên và phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng thành viên, đồng thời hình thành đội ngũ CBCC của quận.

Chất lượng đội ngũ CBCC trong bộ máy hành chính quận có ý nghĩa quan trọng đối với phát triển kinh tế - xã hội bền vững, sự ổn định an ninh, trật tự, an toàn xã hội gắn liền với tiến bộ và công bằng xã hội. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ này của quận hiện nay như sau:

a) Về phẩm chất chính trị, đạo đức

Nhìn chung, đội ngũ CBCC hành chính quận Hai Bà Trưng đều có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, có ý thức kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm đối với công việc và hầu hết đều tiên phong trong mọi hoạt động quản lý nhà nước. Tuy nhiên, theo báo cáo tổng kết

công tác hàng năm của UBND quận, vẫn còn một bộ phận CBCC chưa nhiệt tình hướng dẫn và giúp đỡ các tổ chức, cá nhân. Cách ứng xử của một số CBCC còn hạn chế trong quá trình thực thi công vụ, tác phong làm việc chưa thực sự đổi mới. Do đó, cần chú ý đến việc nâng cao chất lượng CBCC trong cơ quan, đặc biệt chú ý đến việc rèn luyện đạo đức, lối sống và tư tưởng để tạo sự hài lòng, tin tưởng của người dân.

b) Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Trong những năm qua, UBND Hà Nội đã chú trọng công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC trên địa bàn thành phố và đã ban hành một số văn bản khuyến khích, tạo điều kiện cho CBCC nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Bảng 1. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức UBND quận Hai Bà Trưng

Trình độ	2016		2017		2018		2019	
	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
Sau đại học	2	1,6	4	3,2	9	6,2	21	14,2
Đại học	110	90,2	115	89,8	129	89,6	122	82,4
Cao đẳng	10	8,2	09	7,0	6	4,2	5	3,4
Tổng cộng	122	100,0	128	100,0	144	100,0	148	100,0

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Hai Bà Trưng)

Đội ngũ CBCC quận Hai Bà Trưng đều đạt chuẩn theo quy định của Nhà nước về CBCC cấp quận, huyện. Mặc dù so với yêu cầu thực tế, vẫn còn một khoảng cách nhất định, nhưng số liệu trong Bảng.1 đã khẳng định trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ CBCC quận Hai Bà Trưng đã được cải thiện rất nhiều so với những năm trước đây và ngày càng có khả năng đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ được giao.

c) Về trình độ lý luận chính trị

Phân tích thực trạng trình độ lý luận chính trị (Bảng 2) cho thấy, đội ngũ CBCC của UBND quận Hai Bà Trưng có trình độ trung cấp về lý luận chính trị, chiếm tỷ lệ lớn. Vẫn còn hơn 16% số CBCC của quận chưa qua trình độ đào tạo lý luận chính trị. Vì vậy, trong những năm tới UBND quận cần có kế hoạch bồi dưỡng lý luận chính trị cho số này.

Bảng 2. Trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức UBND quận Hai Bà Trưng

Trình độ	2016		2017		2018		2019	
	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
Cao cấp	5	4,5	6	4,7	8	5,5	9	6
Cử nhân	18	14,7	22	17,2	24	16,5	25	16,8
Trung cấp	85	69,3	87	68	110	69,7	104	70,5
Chưa qua đào tạo	14	11,5	13	10,1	12	8,3	10	6,7
Tổng cộng	122	100	128	100	144	100	148	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Hai Bà Trưng)

Số có trình độ chính trị từ trung cấp và đại học trở lên đã tăng lên đáng kể. Số có trình độ chính trị cử nhân và cao cấp từ 23 người năm 2016 tăng lên 34 người năm 2019 (mặc dù tỷ lệ so tổng số có giảm đi). Năm 2016, số CBCC quận có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên là 108 người, chiếm tỷ lệ 88,5% tổng số. Đến năm 2019, con số này đã tăng lên 148 người, một phần do tuyển dụng thêm. Mặc dù vậy, số có trình độ về lý luận chính trị tiếp tục tăng lên, chiếm tới hơn 93 % tổng số CBCC trong toàn quận.

d) Về trình độ quản lý hành chính nhà nước

Số CBCC của UBND quận Hai Bà Trưng chưa qua đào tạo về kiến thức quản lý nhà nước còn tương đối cao. Việc cử CBCC tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước trong những năm qua của UBND quận gặp một số khó khăn, do việc tham gia các khóa học thường ảnh hưởng đến kế hoạch công tác của CBCC và của quận.

e) Về kỹ năng thực thi công vụ

Thực tế tại UBND quận Hai Bà Trưng cho thấy, CBCC có tinh thần làm việc chăm chỉ, chịu khó học hỏi, hoàn thiện bản thân, do vậy kỹ năng tham gia

xử lý các công việc phát sinh trong quá trình hoạt động tương đối tốt. Việc phối hợp tốt với các cơ quan chuyên môn, các cơ quan liên ngành trong quá trình quản lý kinh tế - xã hội trên địa bàn quận, cũng như thời gian giải quyết công việc nhanh đã đem lại sự hài lòng đối với người dân. Theo số liệu của Phòng Nội vụ, 100% CBCC UBND quận Hai Bà Trưng có các chứng chỉ, bằng cấp đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ liên quan đến vị trí công việc. Họ đều có chứng chỉ về tin học văn phòng trình độ B trở lên, chứng chỉ tiếng Anh căn bản,.... CBCC thành thạo công việc, nắm rõ các văn bản luật, các quy định của Đảng, Nhà nước, các cơ quan cấp trên, biết xử lý thành thạo các phần mềm chuyên dùng,... Tuy nhiên, cũng còn một số ít CBCC chưa đạt yêu cầu về mặt này, cần được bồi dưỡng thêm trong giai đoạn tới.

3. Đánh giá chung chất lượng cán bộ, công chức quận Hai Bà Trưng

a) Những kết quả đạt được

Trong thời gian vừa qua, đội ngũ CBCC quận Hai Bà Trưng đã từng bước trưởng thành và có nhiều đóng góp cho sự ổn định hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước và góp phần phát triển

kinh tế - xã hội trên địa bàn. Điều đó thể hiện cụ thể ở những mặt sau:

Thứ nhất, về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đội ngũ CBCC hành chính quận Hai Bà Trưng được đào tạo cơ bản, phần lớn có trình độ đại học và sau đại học. CBCC hành chính quận đã tham gia nhiều khóa đào tạo bồi dưỡng về chính trị, quản lý HCNN và các kỹ năng quản lý khác. Sau khi về làm việc ở UBND quận, nhiều CBCC còn được bồi dưỡng chuyên sâu về lĩnh vực đơn vị mình quản lý, hình thành đội ngũ CBCC có trình độ, về cơ bản, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Thứ hai, về công tác quản lý nhà nước, hầu hết CBCC của quận Hai Bà Trưng đều được tiếp cận với hình thức quản lý nhà nước hiện đại, được trang bị những kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ đầy đủ, đáp ứng yêu cầu của thời cuộc và vận hành một cách trơn tru bộ máy nhà nước. Đội ngũ CBCC lãnh đạo có trình độ năng lực, có khả năng quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ một cách hiệu quả, mức độ hoàn thành công việc đạt yêu cầu. Những kết quả chính quyền quận Hai Bà Trưng đạt được trong những năm qua minh chứng cho thấy chất lượng của đội ngũ CBCC quận.

Thứ ba, về công tác quy hoạch CBCC, UBND quận Hai Bà Trưng thực hiện theo sự chỉ đạo chung của Đảng ủy, HĐND và UBND TP Hà Nội. UBND quận có kế hoạch quy hoạch cán bộ một cách khoa học hợp lý, kịp thời, thực hiện đúng chế độ biên chế, công tác cán bộ theo các văn bản hướng dẫn của Sở Nội vụ thành phố. Với những vị trí có

CBCC nghỉ hưu hay luân chuyển công tác, UBND quận luôn có kế hoạch tuyển dụng, đề bạt trước thời gian CBCC tiền nhiệm rời vị trí, nên các vị trí trong cơ quan không bị bỏ trống, ảnh hưởng đến sự vận hành chung của bộ máy.

Thứ tư, các chế độ chính sách (đãi ngộ, bảo hiểm xã hội,...) đối với CBCC quận được thực hiện theo đúng quy định của Bộ luật Lao động, Luật Cán bộ, công chức và hướng dẫn của các cơ quan quản lý cấp trên. UBND quận Hai Bà Trưng luôn khuyến khích phong trào thi đua - khen thưởng, thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo quận tới CBCC, giúp họ phấn đấu, làm việc và hoàn thiện bản thân.

b) Những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

Thứ nhất, chất lượng đội ngũ CBCC quận Hai Bà Trưng mới chỉ đáp ứng được những yêu cầu cơ bản, chưa có nhiều điểm nổi trội về chuyên môn, nghiệp vụ. Ngoài ra, đội ngũ CBCC chưa đồng đều về kiến thức chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học và một số kỹ năng quản lý. Vẫn còn có những công chức chưa đảm bảo tiêu chuẩn chức danh, năng lực và hiệu quả công tác chưa cao.

CBCC có trình độ chuyên sâu trong các lĩnh vực quản lý vẫn còn thiếu và yếu, đặc biệt tại các phòng, ban đòi hỏi có tính chuyên môn sâu, như Phòng Nội vụ; Phòng Tư pháp; Phòng Kinh tế; Phòng Tài chính - Kế hoạch,... Trong một số lĩnh vực quản lý đặc thù, như thanh tra, tư pháp,... nhiều CBCC chưa được trang bị đầy đủ về kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nên hoạt động chưa mang tính chuyên nghiệp, hiệu quả làm việc chưa cao.

Trong thực thi nhiệm vụ chuyên môn, có không ít CBCC chưa thường xuyên cập nhật kiến thức, chưa nắm vững các quy định pháp luật mới ban hành. Một số CBCC còn lúng túng trong xử lý công việc, chưa nắm vững các nguyên tắc và phương pháp thực hiện.

Thứ hai, công tác quy hoạch cán bộ chưa hợp lý tại một số bộ phận. Các chương trình, kế hoạch, đề án được xây dựng chủ yếu mang xu hướng chung, chưa có tính chuyên sâu, sát thực tế. Chưa mạnh dạn giới thiệu cán bộ trẻ có triển vọng phát triển đưa vào nguồn. Một số cơ sở chưa thực sự đổi mới nhận thức, nên chủ yếu giới thiệu theo tuần tự hoặc quy hoạch tạo nguồn để khép kín. Vấn đề tạo nguồn chưa được quan tâm thích đáng, công tác quy hoạch CBCC nữ còn chậm. Vì vậy, đội ngũ CBCC nữ thiếu cả về số lượng và hạn chế về chất lượng.

Thứ ba, công tác đánh giá chất lượng CBCC chưa cao, chưa coi trọng quy trình, vẫn còn tình trạng né tránh, hình thức, chưa kết hợp nhiều nguồn thông tin. Sau kết quả đánh giá hàng năm, có CBCC đã được chỉ ra những khuyết, nhược điểm, song chậm khắc phục.

Những tồn tại, hạn chế về chất lượng CBCC của UBND quận Hai Bà Trưng do nhiều nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan.

- Sự thay đổi của nền kinh tế thị trường, xã hội hóa là nguyên nhân dẫn đến sự không phù hợp trong các chế độ, chính sách CBCC được hưởng. Tình hình mỗi địa phương khác nhau, nên các chính sách, quy định chung khó tránh khỏi những sai lệch trong thực tế;

- Việc quy hoạch CBCC thực hiện chưa tốt là do công tác chỉ đạo thực hiện quy hoạch tại một số bộ phận, tổ công tác, phường chưa tốt, chưa sát sao, thiếu hướng dẫn chi tiết. Tỷ lệ nữ trong cơ cấu đội ngũ CBCC thấp là do đặc thù công việc và dự nguồn chưa thực sự cao;

- Công tác đánh giá, giám sát quá trình hoạt động của CBCC chưa sát là do cán bộ phụ trách thanh tra, kiểm tra còn kiêm nhiệm, bận nhiều công việc, nên tần suất kiểm tra trong năm còn ít. Mặt khác, công việc này có nhiều thủ tục rườm rà, nhiều quy định, quy trình phức tạp;

- Nguồn ngân sách nhà nước chi cho lương, thưởng, phụ cấp, các hoạt động hỗ trợ cho CBCC có hạn. Hoạt động chi thường xuyên, chi đầu tư phát triển còn nhiều, nên khoản chi cho con người luôn được cân nhắc cẩn trọng.

4. Một số giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức quận Hai Bà Trưng

Trên cơ sở chiến lược phát triển của quận Hai Bà Trưng và định hướng phát triển đội ngũ CBCC của UBND quận, các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC của quận trong những năm tới như sau:

a) Nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ, công chức

Tạo nguồn để đưa vào quy hoạch là khâu quan trọng quyết định hiệu quả của công tác quy hoạch CBCC. UBND quận Hai Bà Trưng cần có cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, trọng dụng những CBCC có đức, có tài, trong đó tập trung vào hai nguồn chính: CBCC đủ tiêu chuẩn, được đào tạo cơ bản, đã

qua rèn luyện, thử thách và nguồn đảm bảo yêu cầu chuyển tiếp. UBND quận cần nghiên cứu tổng thể đội ngũ CBCC của quận, rà soát, đánh giá đúng chất lượng của CBCC để giới thiệu nguồn nhân lực tại chỗ cho quy hoạch. Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển để CBCC có điều kiện và cơ hội tiếp cận với thực tiễn, phát triển trình độ, năng lực.

b) Nâng cao hiệu quả công tác điều động, chuyển đổi vị trí công tác

Điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ lãnh đạo và công chức thừa hành nhằm mục đích đào tạo bồi dưỡng một cách toàn diện, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC đáp ứng yêu cầu quy hoạch, cải cách, hiện đại hóa nền HCNN; sắp xếp, bố trí CBCC theo yêu cầu nhiệm vụ; phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm có thể xảy ra đối với CBCC.

Đề bạt, cất nhắc CBCC phải đúng lúc, đúng người, đúng việc. Bố trí, đề bạt không đúng có thể dẫn đến thừa, thiếu cán bộ một cách giả tạo, công việc kém phát triển, nguồn lực không được phát huy. Bố trí CBCC phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, có nghĩa là khi sử dụng CBCC, nhất là những người làm nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý, phải xem xét cả hai yếu tố khách quan (tiêu chuẩn CBCC) và chủ quan (phẩm chất, năng lực, nguyện vọng,...).

c) Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng

Đào tạo, bồi dưỡng CBCC theo quy

hoạch tạo nguồn cán bộ lãnh đạo và công chức chuyên môn nhằm hình thành đội ngũ CBCC chuyên nghiệp, đồng bộ, được trang bị đầy đủ kiến thức lý luận và thực tiễn, hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ trên cương vị công tác được giao. Đào tạo, bồi dưỡng CBCC theo hướng “giỏi một việc, biết nhiều việc” để đáp ứng yêu cầu công việc trong tình hình mới, đồng thời phục vụ công tác luân chuyển.

Đối với lãnh đạo UBND quận cần được đào tạo các kiến thức quản lý hành chính hiện đại và các kỹ năng quản lý, điều hành, thực thi chiến lược, có trình độ tin học, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu công việc. Đối với lãnh đạo các phòng ban chuyên môn của UBND quận, cần đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức và kỹ năng quản lý các lĩnh vực đảm nhận, các hiểu biết về kiểm tra, giám sát các hoạt động quản lý HCNN và tin học, ngoại ngữ,...

d) Tăng cường, nâng cao chất lượng đánh giá, thanh tra, kiểm tra

Đánh giá, thanh tra, kiểm tra CBCC là một trong những biện pháp để quản lý và xây dựng một đội ngũ CBCC chính quy, chuyên nghiệp, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước. Bên cạnh đó, công tác thanh tra, kiểm tra cũng là một biện pháp quan trọng trong việc ngăn ngừa, phát hiện và xử lý những hành vi vi phạm pháp luật. Trong đánh giá, thanh tra, kiểm tra CBCC phải bảo đảm tính công bằng, bình đẳng, công khai và phải có các tiêu chí cụ thể thì mới có kết quả./.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước*. Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (Khóa X).

(Xem tiếp trang 70)