

KINH NGHIỆM CỦA TRUNG QUỐC VỀ LUÂN CHUYỂN, BỐ TRÍ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CHỦ CHỐT KHÔNG PHẢI LÀ NGƯỜI ĐỊA PHƯƠNG VÀ NHỮNG THAM CHIẾU CHO VIỆT NAM

PGS, TS NGUYỄN MINH TUẤN

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Tóm tắt: Trong quá trình cải cách mở cửa và hội nhập quốc tế, Đảng Cộng sản Trung Quốc luôn chú trọng đến việc lựa chọn, bố trí và đào tạo cán bộ. Các chính sách và tiêu chuẩn về việc lựa chọn và bố trí cán bộ được xây dựng khá rõ ràng, đặc biệt, việc luân chuyển, bố trí cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương bắt đầu từ năm 1990 và tiến hành mạnh mẽ trong thời gian gần đây tại Trung Quốc và đem lại kết quả thiết thực. Đây là một trong những định hướng và ưu tiên của Đảng Cộng sản Trung Quốc nhằm những mục tiêu chính trị lâu dài và sâu xa hơn là ngăn chặn tình trạng cát cứ, cục bộ địa phương và phòng, chống tham nhũng bên cạnh mục tiêu thử thách và nâng cao năng lực cho cán bộ.

Bài viết phân tích, nêu những kinh nghiệm về thực hiện luân chuyển, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương của Trung Quốc và những tham chiếu cho Việt Nam.

Từ khóa: Kinh nghiệm của Trung Quốc; luân chuyển, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt; những tham chiếu cho Việt Nam

1. Nội dung chủ yếu của công tác luân chuyển cán bộ, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương ở Trung Quốc

Thứ nhất, xây dựng và ngày càng hoàn thiện các văn bản pháp quy chính liên quan đến công tác luân chuyển và bố trí cán bộ ở Trung Quốc. Đảng Cộng sản Trung Quốc đã ban hành: Quyết định về chế độ tạm quyền (1994); Quyết định về giao lưu cán bộ tạm quyền (1999); Điều lệ công chức Nhà nước; Điều lệ công tác tuyển chọn, đề bạt, bổ nhiệm, sử dụng cán bộ lãnh đạo Đảng và chính quyền; Quyết định về việc thực hiện chế độ luân chuyển cán bộ lãnh đạo cơ quan Đảng và Nhà nước. Bên cạnh đó, Luật về dịch vụ công của Trung Quốc được thông

qua tháng 4-2005, đưa ra những tiêu chuẩn và yêu cầu rõ ràng đối với cán bộ, công chức.

Thứ hai, luân chuyển, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương từ các địa phương khó khăn, kém phát triển đến các cơ quan Trung ương, Nhà nước và các khu vực kinh tế tương đối phát triển. Việc luân chuyển này giúp cho các cán bộ học hỏi thêm cách thức lãnh đạo ở cấp vĩ mô, chia sẻ kinh nghiệm thực tế của mình và tạo dựng những mối quan hệ cần thiết cho tương lai.

Thứ ba, luân chuyển, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương từ các cơ quan Trung ương, Nhà nước và khu vực kinh tế tương đối phát triển đến các vùng còn khó

khăn và chậm phát triển. Việc này có lợi cho quá trình rèn luyện, thử thách và nâng cao năng lực, kinh nghiệm trên thực tế cho các cán bộ được quy hoạch. Yêu cầu cán bộ luân chuyển “một năm phải làm được một việc nhỏ, hai năm phải làm được một việc vừa, ba năm phải làm được một việc lớn” có nghĩa là cán bộ luân chuyển phải giữ chức trường và được đánh giá bằng kết quả phát triển rõ rệt, đáng ghi nhận của địa phương, cơ sở.

Thứ tư, xác định và quán triệt rõ phương châm, nguyên tắc trong cải cách chế độ cán bộ. Phương châm quan trọng được xác định là: “bốn hoá” đội ngũ cán bộ (cách mạng hoá, trẻ hoá, tri thức hoá, chuyên nghiệp hoá). Nguyên tắc là: đức tài song toàn; dùng người tài giỏi, phản đối dùng người chỉ vì thân quen; lấy tố chất để xét tài năng, lấy thành tích thực tế để đánh giá cán bộ; thúc đẩy sự trưởng thành lành mạnh của cán bộ trẻ, thực hiện chế độ trẻ già thay thế trong các ban lãnh đạo. Luân chuyển, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương cũng đều phải dựa trên và hướng tới thực hiện nghiêm túc các nguyên tắc, phương châm cơ bản về xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung.

Thứ năm, đối tượng luân chuyển chính bao gồm những cán bộ trẻ được quy hoạch nguồn. Đó là những cán bộ trẻ có triển vọng được quy hoạch hoặc những cán bộ đã tham gia công tác ở một địa phương hay cơ quan Trung ương tương đối dài. Trọng điểm luân chuyển là những cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan Đảng, chính quyền từ cấp huyện trở lên.

2. Tác dụng của luân chuyển cán bộ, bố trí cán bộ không phải là người địa phương

Một là, chủ trương bố trí cán bộ không phải là người địa phương nhằm rèn luyện, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ. Từ khi thực hiện chính

sách luân chuyển cán bộ đến nay, tổng cộng đã có hơn 5.000 cán bộ được luân chuyển ở Trung Quốc, trong đó có 284.000 cán bộ không phải là người địa phương từ cấp huyện trở lên, trong đó có hơn 800 cán bộ lãnh đạo tỉnh và cấp bộ không phải là người địa phương. Yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp là phải không ngừng nâng cao “5 năng lực” sau: (1) năng lực phán đoán tình hình một cách khoa học; (2) năng lực điều hành kinh tế thị trường; (3) năng lực ứng phó với cục diện phức tạp; (4) năng lực cầm quyền theo pháp luật và (5) năng lực bao quát toàn cục. Muốn đạt được “5 năng lực” đó, một trong những giải pháp quan trọng là rèn luyện thực tiễn. Bên cạnh đó, các kiến thức, kỹ năng cũng như kinh nghiệm cần thiết cũng được chia sẻ, lan tỏa, đóng góp vào sự phát triển của những địa phương còn nhiều khó khăn.

Điều đáng chú ý là, thông qua các hình thức và đối tượng luân chuyển khác nhau giữa cấp trên và cấp dưới, giữa khu vực kinh tế phát triển và kém phát triển v.v. nhiều cán bộ ở Trung Quốc đã được rèn luyện về mọi mặt, nâng cao được năng lực công tác. Trong các hình thức luân chuyển để rèn luyện cán bộ, hình thức “gác chức rèn luyện” tạm rời khỏi chức vụ cũ đi rèn luyện thực tế được thực hiện tương đối rộng rãi. Theo kế hoạch tổng thể, trong 10 năm tới, Đảng Cộng sản Trung Quốc thông qua các hình thức luân chuyển sẽ điều động 10 nghìn cán bộ đến miền Tây và điều 10 nghìn cán bộ của miền Tây đi nơi khác.

Hai là, chủ trương bố trí cán bộ không phải là người địa phương nhằm đáp ứng yêu cầu sự nghiệp cải cách mở cửa và hội nhập quốc tế. Công cuộc cải cách mở cửa và hội nhập quốc tế là một sự nghiệp hoàn toàn mới mẻ đối với Trung Quốc. Muốn thực hiện phương châm

chiến lược trên, một trong những giải pháp quan trọng là luân chuyển cán bộ giữa các vùng và giữa các bộ, ngành ở Trung ương với các địa phương nên đều cần được bồi dưỡng cả về mặt chính trị lẫn thực tiễn.

Từ đầu năm 2000 đến nay, Trung Quốc chuyển sang thực hiện chiến lược “đại khai thác” miền Tây và từ sau Đại hội XVI Đảng Cộng sản Trung Quốc (2002) bổ sung thêm chiến lược “chấn hưng Đông Bắc”, nhằm thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các vùng, nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng chậm phát triển. Các cán bộ miền Đông được luân chuyển sang miền Tây công tác sẽ đem theo những kinh nghiệm phát triển mới, tư tưởng mới, phương pháp mới, sau đó kết hợp với thực tiễn cụ thể của miền Tây, tạo ra được một phong cách mới trong lãnh đạo và điều hành ở các tỉnh này. Còn cán bộ từ miền Tây được luân chuyển sang miền Đông sẽ có điều kiện học tập, đổi mới tư duy phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế. Đặc biệt, thông qua việc kiểm soát các quyết định về việc đề bạt cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh, chính quyền Trung ương quyết định các vị trí lãnh đạo cao nhất của tỉnh là bí thư tỉnh ủy với những cơ chế đảm bảo việc tuân thủ những mục tiêu của Trung ương. Các bí thư tỉnh ủy được bổ nhiệm theo nhiệm kỳ 5 năm, có trách nhiệm phát triển kinh tế của địa phương và được đánh giá đề bạt theo những tiêu chí gắn chặt với nó.

Đây chính là một trong những động lực chính thúc đẩy sự phát triển kinh tế của Trung Quốc trong 40 năm qua và được coi là một mô hình cho việc chính quyền trung ương bổ nhiệm và đề bạt một cách hiệu quả các cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Nhờ vậy, việc bố trí cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương giữa các vùng, miền sẽ có lợi cho cả hai bên, góp phần vào việc thực hiện các chiến lược phát triển kinh tế, xã

hội, nhất là góp phần quan trọng vào việc xoá đói giảm nghèo ở các vùng sâu, vùng dân tộc thiểu số, vùng căn cứ địa cách mạng trước đây.

Ba là, bố trí cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương là giảm bớt tính cục bộ địa phương và mạng lưới quan hệ giữa các lãnh đạo tỉnh với các nhóm lợi ích ở địa phương. Trung Quốc là một quốc gia rộng lớn, có lịch sử lâu đời. Tình trạng chia cắt địa lý giữa các vùng, miền rất rõ rệt và tình trạng cục bộ địa phương rất nặng nề. Một trong những trách nhiệm hay nghĩa vụ mà Trung Quốc phải thực hiện khi gia nhập WTO là phải phá vỡ tình trạng chia cắt giữa các vùng, làm cho các chính sách ban hành được thực hiện thống nhất trong cả nước. Chính vì vậy, trong nhiều giải pháp được thực hiện, việc bố trí cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương với các hình thức khác nhau sẽ góp phần tháo gỡ hay dỡ bỏ các rào cản được dựng lên giữa các địa phương. Chẳng hạn, trong nhiệm kỳ Chính phủ gần đây, Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc đã điều động một loạt cán bộ trong các ban, ngành Trung ương và lãnh đạo các tỉnh, thành phố thuộc Trung ương về đảm nhận các chức vụ lãnh đạo ở các địa phương nội địa và ngược lại.

Bên cạnh đó, Trung Quốc đang trong quá trình chuyển đổi cơ chế làm cho tình hình tham nhũng ngày càng phát triển và lan rộng. Tình trạng “dùng tiền đổi quyền lực”, “dùng tiền mua quyền”, tất cả “huống về đồng tiền”, đã trở thành “mục tiêu phấn đấu” của một số cán bộ, đảng viên. Nhiều chứng cứ cho thấy rằng cán bộ người địa phương thường ưu ái những người thân quen tại địa phương đã giúp họ thăng tiến trước đó, đây là sự trao đổi “quyền-quyền”. Do đó, quỹ đạo sự nghiệp của cán bộ người địa phương hạn chế những ưu tiên khác vì những bồn phận phức tạp và luẩn quẩn tại địa phương.

Điều đáng chú ý là trong số các vụ án tham nhũng được phát hiện và xử lý, có những vụ mang “tính chính thể” có nghĩa là tham nhũng tập thể, của cả một bộ máy với sự tham gia của nhiều người, thậm chí cả cán bộ đầu ngành đầu tỉnh. Vì vậy, Đảng Cộng sản Trung Quốc đã đề ra phương châm trị cả gốc lẫn ngọn và xử lý tổng hợp, tăng cường hơn nữa mức độ trị tận gốc... Kiên trì và hoàn thiện thể chế lãnh đạo và cơ chế công tác chống tham nhũng.

Việc thực hiện chế độ luân chuyển cán bộ giữa Trung ương và địa phương hoặc giữa các địa phương với nhà nước, cũng sẽ góp phần làm giảm tham nhũng. Bởi lẽ, cán bộ địa phương và cán bộ luân chuyển cùng phối hợp trong điều hành, trong lãnh đạo quản lý còn có tác dụng chế ước lẫn nhau, ràng buộc lẫn nhau. Một khi quyền lực bị ràng buộc, chế ước, sẽ giảm bớt việc lợi dụng quyền lực để mưu cầu lợi ích cá nhân và tham nhũng. Qingjie Zeng¹ cho rằng phần lớn các cán bộ luân chuyển không phải là người địa phương thường mạnh tay chống tham nhũng hơn.

Bốn là, chủ trương bố trí cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương còn góp phần ngăn chặn việc thăng tiến nhanh. Việc đánh giá và luân chuyển thường xuyên cán bộ lãnh đạo giữa các địa phương của Trung Quốc. Cách làm này cho thấy Trung ương không khuyến khích việc bổ nhiệm bí thư tỉnh ủy là người địa phương và nói chung có ý nghĩa hạn chế bớt việc tạo ra những cơ chế thăng tiến nhanh trong hệ thống chính trị.

Theo công trình nghiên cứu của Qingjie Zeng² chỉ ra rằng, Đảng Cộng sản Trung Quốc bắt đầu việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo từ năm 1990. Theo quy định lúc đó, các cán bộ lãnh đạo người địa phương đã công tác tại một vị trí từ 10 năm trở lên sẽ phải luân chuyển. Một số cơ quan như

Ban Tổ chức, Ban Kiểm tra Kỷ luật và Sở Công an thực hiện luân chuyển định kỳ giữa các địa phương nhiều hơn các cơ quan khác. Điều này cho thấy lĩnh vực tổ chức, kiểm tra và công an dễ bị ảnh hưởng tiêu cực tại địa phương và cần phải kiểm soát từ Trung ương hơn. Theo số liệu thu thập từ 31 tỉnh trong giai đoạn 1992-2012 thì con số cán bộ luân chuyển không phải là người địa phương chiếm 20% trong giai đoạn 1992-1998 và cao nhất là 50% vào năm 2011. Tại hai tỉnh Hải Nam và Hạ Bình thì con số cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương trong tỉnh ủy chiếm tới 60% vào năm 2012. Tuy nhiên, tại Thượng Hải và Liêu Ninh thì tỷ lệ này chỉ là 20%. Điều này cho thấy tỷ lệ cán bộ lãnh đạo không phải là người địa phương luân chuyển là khác nhau đối với các tỉnh và thành phố vào các giai đoạn khác nhau.

Tuy nhiên, các tác giả Eaton và Kostka³ cho rằng việc luân chuyển cán bộ có ảnh hưởng lớn đến động lực và năng lực thực thi của các cán bộ. Ví dụ như do thời gian luân chuyển có hạn nên các cán bộ được luân chuyển thường theo đuổi các dự án ngắn hạn, dễ nhìn thấy kết quả và bỏ qua các chương trình dài hạn và phức tạp. Hơn nữa, các cán bộ luân chuyển không phải là người địa phương thường thiếu hiểu biết và quan hệ tại địa phương để thu hút các doanh nghiệp địa phương tham gia vào các dự án phát triển xanh và bền vững.

3. Những kinh nghiệm và tham chiếu cho Việt Nam

Từ kinh nghiệm công tác luân chuyển cán bộ và bố trí cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương ở Trung Quốc, có thể rút ra một số vấn đề mang tính tham chiếu cho Việt Nam như sau:

Thứ nhất, tăng cường luân chuyển cán bộ, bố trí lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương. Công tác luân chuyển cán bộ nói

chung nhằm rèn luyện, nâng cao năng lực lãnh đạo cho cán bộ ở nhiều cấp, nhiều ngành với trọng tâm là cán bộ trẻ, được quy hoạch nguồn. Còn việc bố trí cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương là một phần của công tác luân chuyển cán bộ với mục đích chính là ngăn ngừa tình trạng bè phái, cục bộ, địa phương chủ nghĩa và phòng, chống tham nhũng. Những thành tựu đã đạt được về luân chuyển cán bộ, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương cần được tổng kết rút kinh nghiệm. Theo đó, nên phân loại cán bộ luân chuyển (luân chuyển để thử thách bố trí chức vụ lãnh đạo cao hơn sau luân chuyển; luân chuyển để tập việc lãnh đạo quản lý; luân chuyển để tránh tham nhũng nếu là người địa phương...).

Thứ hai, công tác bố trí lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương phải linh hoạt, phù hợp với thực tiễn; có sự hỗ trợ người

luân chuyển hoàn thành nhiệm vụ. Không chỉ cần sự hỗ trợ về mặt vật chất như thu nhập, nhà công vụ mà còn hỗ trợ về mặt tinh thần. Đồng thời cần trang bị những kiến thức cần thiết và đặc biệt là tổ chức nơi cán bộ luân chuyển đến để họ có thể làm việc hiệu quả, đóng góp tích cực vào sự phát triển của địa phương. Cán bộ không phải là người địa phương có những ưu thế nhưng cũng có những khó khăn khi làm việc tại địa phương mới do hiểu biết còn hạn chế về địa phương cũng như dễ bị cô lập bởi các cán bộ người địa phương trong quá trình làm việc. Việc lựa chọn và bố trí cán bộ phù hợp với nhu

cầu của địa phương cũng như công tác thực tế, bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ không phải là người địa phương là hết sức quan trọng. Cán bộ không phải là người địa phương cần chủ động phát huy khả năng tự học hỏi, cập nhật kiến thức cũng như hòa nhập, đoàn kết với đội ngũ cán bộ địa phương.

Thứ ba, trao quyền và cơ chế đánh giá, giám sát quyền lực hiệu quả đối với những cán bộ

chủ chốt, đặc biệt là người đứng đầu không phải là người địa phương. Đánh giá cán bộ luân chuyển bằng kết quả thực tế, những bước đột phá trong sự phát triển của địa phương, đơn vị sẽ tạo điều kiện cho họ mạnh dạn và sáng tạo theo đuổi những dự án quan trọng, có lợi cho địa phương về mặt kinh tế nhưng phải bền vững và thân thiện với môi trường, đồng thời vẫn bám sát chủ trương, định hướng của Trung ương. Cán bộ diện luân chuyển phải khẳng định bản lĩnh,

Trong công tác cán bộ, bắt đầu từ những năm 1990, Trung Quốc đã thực hiện chủ trương bố trí, luân chuyển cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương, gần đây càng được thực hiện mạnh mẽ hơn. Thực tế, trong lịch sử Việt Nam, việc bố trí quan lại không phải là người địa phương cũng đã được các triều đại quân chủ áp dụng. Kinh nghiệm của cha ông cũng tham chiếu có ý nghĩa trong công tác cán bộ của Đảng hiện nay.

trí tuệ, tài năng, đức độ qua khoảng thời gian luân chuyển. Muốn vậy, phải có những cơ chế để họ có thẩm quyền, trách nhiệm, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và đặc biệt là dám đột phá.

Thứ tư, chú ý khắc phục tình trạng chỉ luân chuyển, bố trí duy nhất cán bộ chủ chốt đứng đầu tỉnh (bí thư tỉnh ủy) không phải là người địa phương. Có những trường hợp cán bộ luân chuyển đến địa phương bị cô lập vì một mạng lưới các nhóm lợi ích, bè cánh, “bà ngoại”, cục bộ địa phương. Như vậy, một mặt phải tăng cường tuyên truyền, kiểm tra, xử lý những vi

phạm, mặt khác phải tính đến luân chuyển cả một số chức danh khác khi có điều kiện khác, trước hết là chủ tịch UBND không phải là người địa phương...

Thứ năm, kiên trì các chiến lược, chương trình, dự án của địa phương một cách dài hạn, có hệ thống, mang tính kế thừa, kết nối vùng và không phụ thuộc vào một vài cá nhân lãnh đạo. Đây là một chủ trương nhằm phát triển ổn định, bền vững của một địa phương, cơ sở, tránh tình trạng “tân quan tân chính sách,” tránh việc cán bộ lãnh đạo chủ chốt luân chuyển đi hoặc đến làm xáo trộn sự phát triển kinh tế-xã hội của địa phương. Đây là yếu tố quan trọng để tránh tư duy nhiệm kỳ hoặc thành tích GDP của địa phương như trong trường hợp của Trung Quốc.

Ở nước ta, thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo và quản lý cấp tỉnh, huyện không phải là người ở địa phương bắt đầu từ Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25-1-2002, của Bộ Chính trị “Về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý”. 10 năm sau, Bộ Chính trị ban hành Kết luận số 24-KL/TW, ngày 5-6-2012, “Về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo” chỉ rõ nhiệm vụ tiếp tục “thực hiện chủ trương luân chuyển, bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo chủ chốt (bí thư, chủ tịch ủy ban nhân dân, trưởng các ngành công an, toà án, viện kiểm sát) không phải là người địa phương”. Mặc dù các tỉnh, thành phố đẩy mạnh luân chuyển cán bộ gắn với bố trí một số chức danh cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, huyện không phải là người địa phương, nhưng việc “Luân chuyển cán bộ và thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh không phải là người địa phương, trong đó có bí thư cấp ủy các cấp còn bất cập, chưa đạt yêu cầu”⁴. Đến nay, mới có 31/63 tỉnh, thành phố, 50% cấp huyện thực hiện

luân chuyển, bố trí bí thư không phải là người địa phương. Mục tiêu đến năm 2025, “Cơ bản bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh không phải là người địa phương và hoàn thành ở cấp huyện; đồng thời khuyến khích thực hiện đối với các chức danh khác”⁵.

Những kinh nghiệm của Trung Quốc có giá trị tham khảo trong công tác luân chuyển cán bộ, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp không phải là người địa phương của Việt Nam.

1. PGS Khoa học Chính trị, Đại học Phúc Đán Qingjie Zeng: “Bảo vệ người đi bảo vệ: Luân chuyển cán bộ và những nỗ lực chống tham nhũng tại Trung Quốc hiện nay-Guarding the Guardians: Cadre Rotation and Anticorruption Enforcement in Contemporary China”. Tham luận tại Hội nghị thường niên của Hiệp hội Khoa học chính trị Mỹ, Oasinhton, 29-8-2014

2. PGS Qingjie Zeng: “Kiểm soát, điều khiển và thỏa thuận: bản chất chính trị của việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo tỉnh ở Trung Quốc-Control, Discretion and Bargaining: the Politics of Provincial Leader Rotation in China”, Tạp chí Khoa học Chính trị Trung Quốc, 2016: 623-644 DOI 10.1007/s41111-016-0045-8

3. Xem *Tạp chí Trung Quốc* 218: 1-22 “Yếu tố môi trường bị xói mòn? Các nhà lãnh đạo là người địa phương-Authoritarian environmentalism undermined? Local leaders time horizons and environmental policy implementation in China”. *The China Quarterly* 218: 1-22, (2014)

4, 5. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng trung ương Đảng, H, 2018, tr. 48-49, 58.