

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

KHAMSAO AMMASONE

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN
DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH
MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

KHAMSAO AMMASONE

**CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN
DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH
MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC
Mã số: 9310202**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. TS. TRẦN THỊ MINH



2. TS. NGUYỄN THỊ TỔ UYÊN



HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án này là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả, số liệu được nêu trong luận án là hoàn toàn trung thực, khách quan, có nguồn gốc, xuất xứ rõ ràng. Nếu có gì sai tôi xin chịu trách nhiệm.

Tác giả Luận án

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Kham Sao Ammasone', written over two horizontal lines.

KHAMSAO AMMASONE

MỤC LỤC

Trang

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	8
1.1. Những công trình nghiên cứu ở ngoài nước	8
1.2. Những công trình nghiên cứu ở trong nước.....	21
1.3. Khái quát kết quả những công trình nghiên cứu liên quan đến luận án và những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết.....	29
Chương 2: CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN	33
2.1. Các tỉnh miền Nam và đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay.....	33
2.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam hiện nay - Khái niệm, những yếu tố ảnh hưởng và tiêu chí đánh giá.....	58
Chương 3: CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	78
3.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.....	78
3.2. Nguyên nhân của thực trạng và những vấn đề đặt ra từ thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	110
Chương 4: MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐẾN NĂM 2035	128
4.1. Dự báo những yếu tố tác động và mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đến năm 2035 ...	128
4.2. Những giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đến năm 2035.....	142
KẾT LUẬN	178
DANH MỤC CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ	180
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	181
PHỤ LỤC	197

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN

BTVTU	Ban Thường vụ Tỉnh ủy
CHDCND	Cộng hòa Dân chủ Nhân dân
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
CTXH	Chính trị xã hội
ĐNCB	Đội ngũ cán bộ
ĐNDCM	Đảng Nhân dân Cách mạng
HĐND	Hội đồng nhân dân
HTCT	Hệ thống chính trị
KT-XH	Kinh tế - xã hội
PCLV	Phong cách làm việc
QPAN	Quốc phòng an ninh
UBKT	Ủy ban kiểm tra
UBND	Ủy ban nhân dân
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Trang

Biểu đồ 3.1. Số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025	79
Biểu đồ 3.2. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tính theo độ tuổi giai đoạn năm 2021 - 2025.....	81
Biểu đồ 3.3. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tính theo giới tính giai đoạn năm 2021 - 2025	82
Biểu đồ 3.4. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tính theo thành phần dân tộc giai đoạn năm 2021 - 2025	84
Biểu đồ 3.5. Trình độ chuyên môn ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025.....	88
Biểu đồ 3.6. Trình độ lý luận chính trị ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025	89
Biểu đồ 3.7. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025	95

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong suốt 70 năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào đã khẳng định vai trò quan trọng, có ý nghĩa quyết định của đội ngũ cán bộ trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và phát triển đất nước. Chủ tịch Kay Xôn Phôm Vi Hăn đã dạy: “Muốn thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, phải có lực lượng cán bộ vững mạnh. Cán bộ là vốn quý của Đảng, là người lãnh đạo nhân dân, là người phục vụ nhân dân, là cầu nối giữa Đảng và quần chúng nhân dân. Sau khi Đảng đã có đường lối, chính sách đúng đắn, mọi công việc cách mạng sẽ tốt hay kém, sẽ thành công hay thất bại đều do cán bộ của Đảng quyết định” [121, tr.68-69]. Đồng thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã nhấn mạnh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [27, tr.309], “muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” [27, tr.280]. Vì vậy, Đảng Cộng sản Việt Nam cũng luôn chú trọng công tác cán bộ, xây dựng, đào tạo ĐNCB có đức, có tài, xứng đáng là người lãnh đạo, người đầy tớ thật trung thành của nhân dân Việt Nam.

Đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý bao gồm những cán bộ có chức danh như: bí thư, phó í thư, ủy viên ban thường vụ, ban chấp hành đảng bộ huyện, thủ trưởng hoặc những người đứng đầu, nắm quyền cao nhất trong một cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện; ĐNCB này là một bộ phận cán bộ của Đảng, Nhà nước được giao nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành và quản lý hoạt động của một tổ chức, cơ quan, đơn vị; có vai trò rất quan trọng và mang tính quyết định trong hoạt động của tổ chức, cơ quan, đơn vị của các huyện thuộc tỉnh. Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển của một tổ chức, cơ quan, đơn vị; quyết định kết quả thực hiện chức, nhiệm vụ của mỗi cán bộ và trực tiếp quyết định đến kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, tạo ra sự bền vững của cả HTCH. Do vậy, chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản

lý là yêu cầu khách quan, cần thiết để xây dựng và phát triển của các địa phương cấp huyện

Tỉnh ủy, chính quyền địa phương của các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào luôn quan tâm xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý nhằm đảm bảo về số lượng, cơ cấu đáp ứng nhiệm vụ của thời kỳ mới. Sau Đại hội Đảng bộ huyện nhiệm kỳ 2016-2020, từ năm 2021 đến năm 2024, nhìn chung, chất lượng ĐNCB có nhiều tiến bộ, số lượng đảm bảo, cơ cấu tương đối hợp lý; phần lớn ĐNCB tiêu biểu, mẫu mực về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật cao; đáp ứng tốt về trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo, PCLV và có uy tín trước tập thể. ĐNCB này có vai trò quan trọng, góp phần xây dựng các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phát triển nhanh, toàn diện và bền vững.

Tuy nhiên, chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào vẫn còn bộc lộ những hạn chế. Nghị quyết số 03/BCHTW, ngày 30/09/2021 của Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào khóa XI về *tăng cường sự lãnh đạo của Đảng để tạo nên sự chuyển đổi mạnh mẽ và sâu sắc công tác cán bộ* [91, tr.1] đã nêu rõ: “ĐNCB, công chức trong tổ chức bộ máy của Đảng, Nhà nước của nước CHDCND Lào rất nhiều, nhưng thiếu cân đối giữa các ngành, một bộ phận cán bộ sa sút về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng, nêu gương, hy sinh vì lợi ích chung; hiện tượng chọn việc, chọn chỗ và lợi dụng chức vụ quyền hạn để trục lợi đã trở thành vấn đề nổi bật được cả xã hội quan tâm, phản nản; tinh thần trách nhiệm chính trị chưa cao, kiến thức, kỹ năng chưa tương xứng với chức trách nhiệm vụ được giao,...”.

Ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, so với Nghị quyết số 03 đã đánh giá trên đây, chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý còn có một số hạn chế, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng còn thiếu đồng bộ, chưa hợp lý so với yêu cầu về tổ chức của từng địa phương; trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực lãnh đạo, quản lý chưa đồng đều; một số ít cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống;

PCLV chưa khoa học, thiếu dân chủ; mức độ hoàn thành nhiệm vụ của một số cán bộ còn thấp, đã ảnh hưởng và tác động trực tiếp đến quá trình thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cấp huyện của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Tình hình quốc tế và trong nước có những diễn biến hết sức phức tạp, thời cơ và thách thức đan xen tác động lẫn nhau, đặt ra những yêu cầu và đòi hỏi rất cao đối với ĐNCB và công tác cán bộ của Đảng. Đặc biệt, là ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay, đang bước vào thời kỳ đổi mới, ra sức giữ vững ổn định chính trị, thực hiện nhiệm vụ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và bảo vệ QPAN. Các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là địa bàn có ý nghĩa chiến lược quan trọng về KT- XH và QPAN; có nhiều tiềm năng làm đòn bẩy thúc đẩy sự phát triển KT-XH và QPAN song đã và đang gặp phải những khó khăn, hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước còn thấp; nền kinh tế kém phát triển, đời sống nhân dân gặp nhiều khó khăn và nghèo đói. Để tiếp tục thực hiện Nghị quyết Đại hội đảng toàn quốc lần thứ XI của ĐNDCM Lào, các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần phải từng bước xây dựng ĐNCB, nhất là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý đủ sức lãnh đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, góp phần vào sự phát triển của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Việc nghiên cứu chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay là vấn đề cần thiết, có giá trị cả lý luận và thực tiễn.

Xuất phát từ thực tế nêu trên, tác giả chọn đề tài: ***“Chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay”*** làm đề tài luận án tiến sĩ.

2. Mục đích, nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích của luận án

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng ĐNCB, chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền

Nam nước CHDCND Lào hiện nay; luận án đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ này đến năm 2035.

2.2. Nhiệm vụ của luận án

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.
- Phân tích làm rõ những vấn đề về lý luận và thực tiễn về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay.
- Khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; chỉ ra ưu điểm, khuyết điểm, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra đối với chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay.
- Phân tích những yếu tố tác động; đề xuất mục tiêu, phương hướng và những giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đến năm 2035.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án nghiên cứu chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Nội dung*: Nội dung nghiên cứu nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.
- *Về không gian*: Luận án khảo sát, nghiên cứu chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào (gồm 4 tỉnh: Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong) từ năm 2016 đến 2024; các chức danh cụ thể được quy định trong Nghị quyết số 031-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 của Bộ Chính trị về công tác quản lý cán bộ.
- *Về thời gian*: Luận án khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng ĐNCB từ năm 2016 đến năm 2024; xác định mục tiêu, phương hướng và giải pháp được đưa ra trong luận án có giá trị đến năm 2035.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được nghiên cứu trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hản, đường lối, quan điểm của ĐNDCM Lào về cán bộ và công tác cán bộ, chính sách, pháp luật của Nhà nước về cán bộ, công chức; các chỉ thị, nghị quyết của các Tỉnh ủy về vấn đề cán bộ, ĐNCB và chất lượng ĐNCB.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Luận án được nghiên cứu dựa trên cơ sở thực tiễn là thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào từ năm 2016 đến năm 2025 và thực trạng yêu cầu nhiệm vụ ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đến năm 2035.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin; đồng thời sử dụng các phương pháp nghiên cứu như: phương pháp phân tích, tổng hợp; lịch sử, lô gíc; khảo sát thực tế; tổng kết thực tiễn; thống kê, so sánh; điều tra xã hội học,... Cụ thể:

- *Phương pháp phân tích, tổng hợp*: được sử dụng chủ yếu trong việc tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án để xây dựng khung lý thuyết; phân tích đánh giá thực trạng, xác định nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế; phân tích, tổng hợp những yếu tố quy định chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

- *Phương pháp lịch sử, lô gíc*: được sử dụng để nhìn nhận quá trình hoạt động nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào theo các quy định, chuẩn mực kết hợp với những vấn đề đặt ra thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý.

- *Phương pháp tổng kết thực tiễn*: được sử dụng để thu thập số liệu báo cáo của tỉnh ủy, các cơ quan liên quan cấp tỉnh, cấp huyện,... từ đó xác định

đưa ra những nhận định khách quan khi đánh giá thực trạng, đồng thời làm căn cứ để xác định vấn đề đặt ra và đề xuất những giải pháp phù hợp.

- *Phương pháp thống kê, so sánh*: được sử dụng để thống kê số lượng, chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý; so sánh số lượng, chất lượng ĐNCB trên các địa phương ở Lào.

- *Phương pháp khảo sát thực tế*: được sử dụng trong thu thập tài liệu về thực trạng và những yếu tố tác động đến chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: được sử dụng để khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Luận án điều tra 400 cán bộ, đảng viên của HTCT ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

5. Những đóng góp mới về khoa học của luận án

Luận án chuẩn hóa khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay. Làm rõ 05 yếu tố ảnh hưởng và 05 tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào: *Một là*, mức độ hợp lý về số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; *Hai là*, phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức, lối sống trong sạch và phong cách làm việc năng động, sáng trọng của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào; *Ba là*, trình độ, năng lực của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao; *Bốn là*, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ, khắc phục những hạn chế, khuyết điểm của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào; *Năm là*, uy tín của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các các tỉnh miền Nam Lào.

Luận án xác định những vấn đề đặt ra và đề xuất 06 giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam CHDCND Lào đến năm 2035, trong đó tập trung vào ba giải pháp mang tính

đột phá: *Một là*, Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, cán bộ đảng viên về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; *Hai là*, Đổi mới đồng bộ một số khâu cơ bản của công tác cán bộ cấp huyện để nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; *Ba là*, Nâng cao vai trò và phát huy tính tự giác, tự học tập, tự rèn luyện của bản thân cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

- Luận án góp phần tổng kết thực tiễn, bổ sung, phát triển lý luận về chất lượng ĐNCB, chức năng, nhiệm vụ ĐNCB; những yếu tố quy định chất lượng ĐNCB và tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNCB diện cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay.

- Cung cấp những luận cứ khoa học cho Tỉnh ủy, Huyện ủy, cơ quan chức năng của tỉnh trong nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Luận án có thể làm tài liệu để các tỉnh, Tỉnh ủy trong cả nước tham khảo trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện các nghị quyết của Đảng và nghị quyết của Tỉnh ủy, Huyện ủy ở từng địa phương về nâng cao chất lượng ĐNCB diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ; đồng thời có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu, giảng dạy và học tập môn xây dựng Đảng ở Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Lào, các trường chính trị của các Tỉnh trong cả nước.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình của tác giả đã công bố liên quan đến đề tài luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục; luận án gồm 4 chương, 9 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở NGOÀI NƯỚC

1.1.1. Nhóm công trình nghiên cứu về cán bộ

Mã Tú Linh (2010), *Theoretical analysis of the selection model for training cadres and civil servants* [37]. (Phân tích lý luận về chọn lựa mô hình bồi dưỡng cán bộ, công chức). Công trình nghiên cứu về mô hình đào tạo, bồi dưỡng ĐNCB, công chức, viên chức ở Trung Quốc. Tác giả đã căn cứ vào điều kiện, tình hình thực tiễn, đặc điểm của ĐNCB và hệ thống chính trị ở Trung Quốc để đưa ra mô hình đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển.

Mã Linh, Lý Minh (2011), *Hồ Cẩm Đào - con đường phía trước*, biên dịch từ tác phẩm “Hồ Cẩm Đào - từ đâu tới và sẽ đi về đâu?” [38]. Công trình là những nghiên cứu, trao đổi, luận bàn về công tác cán bộ ở Trung Quốc. Cuốn sách đã khẳng định: Trung Quốc đã sớm phát hiện và tạo điều kiện thuận lợi cho những nhân tài trẻ tuổi thăng tiến vượt cấp, trong đó có trường hợp của Tổng Bí thư - Chủ tịch nước Hồ Cẩm Đào. Đường lối “bốn hóa” cán bộ của Đặng Tiểu Bình với: cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên môn hóa thực sự có ý nghĩa đặc biệt quan trọng và vẫn được Trung Quốc duy trì nghiêm cho đến nay, qua đó đã phát hiện và tiến cử người tài như Hồ Cẩm Đào, Ôn Gia Bảo... để đem lại lợi ích cho quốc gia. Tổng kết con đường phát triển của Tổng Bí thư - Chủ tịch nước Hồ Cẩm Đào các tác giả cho rằng: ngoài tài năng thiên bẩm, sự phấn đấu vượt bậc, thời thế thì một lý do đặc biệt quan trọng khác phải kể đến đó là sự sớm phát hiện, tiến cử và nâng đỡ, dìu dắt của các lãnh đạo cấp cao thế hệ trước đó. Đây là tư liệu có giá trị tham khảo tốt đối với luận án đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ.

Tom Plate (2011), *Đối Thoại Với Lý Quang Diệu - Nhà Nước Công Dân Singapore: Cách thức xây dựng một Quốc gia (Bản Đặc Biệt)* [60]. Cuốn

sách này là công trình nghiên cứu về hoạt động, vai trò của Lý Quang Diệu đối với thành công của Singapore. Tác phẩm có luận bàn đến vai trò của Lý Quang Diệu trong xây dựng một nền hành chính công mà ở đó trọng tâm là xây dựng được ĐNCB, viên chức làm việc trong hệ thống chính quyền với phương châm phục vụ nhân dân.

Thân Minh Quế (2012), *Công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền núi phía Bắc giai đoạn hiện nay* [45]. Kết quả nghiên cứu của luận án đã đưa ra các giải pháp nâng cao nhận thức của ĐNCB, đảng viên, trước hết là các đồng chí uỷ viên BTVTU và cấp uỷ viên các cấp về công tác quy hoạch cán bộ; cụ thể hoá tiêu chuẩn từng chức danh cán bộ thuộc diện BTVTU quản lý phù hợp với từng tỉnh; đánh giá cán bộ, tạo nguồn cán bộ dồi dào, nhất là cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ trẻ, cán bộ nữ; đổi mới, hoàn thiện nội dung, quy trình xây dựng quy hoạch cán bộ thuộc diện BTVTU quản lý; chủ động phát hiện, khắc phục các biểu hiện tiêu cực, tư tưởng cục bộ khép kín, tự ti dân tộc; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ.

Trần Đình Thắng (2013), *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Nhà nước*[57]. Cuốn sách đã đề cập đến một số vấn đề chung về cán bộ, công chức, viên chức Nhà nước; chủ trương và sự chỉ đạo của Đảng về xây dựng ĐNCB, công chức, viên chức Nhà nước. Yêu cầu khách quan về Đảng lãnh đạo xây dựng ĐNCB, công chức, viên chức Nhà nước trong thời kỳ đổi mới toàn diện đất nước; quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng ĐNCB, công chức, viên chức Nhà nước trong thời kỳ đầu đổi mới và quá trình triển khai tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng về xây dựng ĐNCB, công chức, viên chức Nhà nước trong thời kỳ đầu đổi mới đất nước. Cuốn sách cũng đưa ra quan điểm, chủ trương của Đảng về cải cách công vụ, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ mới và quá trình triển khai thực hiện chủ trương đó. Tác giả còn đưa ra một số kinh nghiệm và giải pháp cải cách công vụ, công chức, viên chức trong giai đoạn hiện nay.

Trần Thị Thanh Nhân (2014), *Quy hoạch cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh, Thành ủy quản lý ở đồng bằng Bắc bộ giai đoạn hiện nay* [42]. Luận án đã tập trung làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về quy hoạch cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh, Thành ủy quản lý ở đồng bằng Bắc Bộ; đề xuất phương hướng và những giải pháp chủ yếu đẩy mạnh quy hoạch cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh, Thành ủy quản lý ở đồng bằng Bắc bộ giai đoạn hiện nay, góp phần xây dựng, bồi dưỡng ĐNCB lãnh đạo, quản lý đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ của sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước trong giai đoạn mới.

Đới Văn Tạng (2015), *Bảo đảm tính liên tục và phát triển của đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay* [55]. Trên cơ sở nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về bảo đảm tính liên tục và phát triển của ĐNCB diện BTVTU quản lý ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay. Đánh giá về thực trạng, tác giả chỉ rõ: so với yêu cầu của công cuộc đổi mới ở đồng bằng sông Hồng, ĐNCB diện BTVTU quản lý còn nhiều hạn chế, yếu kém và bất cập; tính liên tục và phát triển còn chưa thực sự được bảo đảm. Cụ thể là: tình trạng hụt hẫng trong ĐNCB diện BTVTU quản lý đã xảy ra ở nhiều tỉnh với mức độ khác nhau; số lượng, cơ cấu chưa thực sự hợp lý, ổn định, thể hiện tính liên tục và phát triển về cơ cấu chưa thể hiện rõ; ĐNCB ở nhiều tỉnh chưa thể hiện rõ tính liên tục và phát triển về phẩm chất và năng lực, nhất là năng lực tư duy, đề xuất những chủ trương, giải pháp mới và năng lực tổ chức thực tiễn; tình trạng suy thoái về phẩm chất trong một bộ phận cán bộ còn xảy ra. Luận án đề xuất các giải pháp tiếp tục bảo đảm tính liên tục và phát triển của ĐNCB diện BTVTU quản lý ở đồng bằng sông Hồng đến năm 2025.

Nguyễn Trọng Hòa (2017), “Một số kinh nghiệm về giám sát quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc” [25]. Qua bài viết, tác giả đã làm rõ quan điểm: “Làm tốt việc của Trung Quốc, then chốt là ở Đảng, then chốt là ở chỗ Đảng cần quản Đảng, quản trị Đảng phải nghiêm ngặt”. Đảng cầm

quyền, nên công tác cán bộ của Đảng cộng sản Trung Quốc giữ vị trí đặc biệt quan trọng. Chính vì vậy, trong quá trình cải cách, mở cửa Trung Quốc rất chú trọng việc đổi mới công tác cán bộ. Trong đó, việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ cũng ngày càng “khoa học hóa, dân chủ hóa và thể chế hóa”. Từ nghiên cứu về hoàn thiện cơ chế giám sát đối với việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ của Trung Quốc, bước đầu tác giả rút ra sáu kinh nghiệm về giám sát quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc. Đây là tư liệu quan trọng giúp tác giả đề xuất các giải pháp.

Tập Cận Bình (2018), Tập Cận Bình về quản lý đất nước Trung Quốc [5]. Cuốn sách là tập hợp các bài viết, các bài phát biểu của Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa Tập Cận Bình, tập trung phản ánh mạch phát triển và nội dung chủ yếu của tư tưởng Tập Cận Bình về CNXH đặc sắc Trung Quốc thời đại mới, ghi lại một cách sinh động thực tiễn Đảng Cộng sản Trung Quốc do đồng chí Tập Cận Bình làm hạt nhân lãnh đạo, hạt nhân đoàn kết dẫn dắt toàn đảng và nhân dân xây dựng và phát triển đất nước. Nội dung thứ 18, nâng cao trình độ lãnh đạo của Đảng, trong bài phát biểu tại Hội nghị công tác tổ chức toàn quốc, đồng chí Tập Cận Bình đã xác định việc cần kíp là: *ra sức lựa chọn, bồi dưỡng cán bộ tốt mà Đảng và nhân dân cần*.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Về cán bộ và công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới (Trích Văn Kiện Đảng)* [18]. Cuốn sách đã đề cập nội dung được trích lược từ một số Văn kiện quan trọng của Đảng Cộng sản Việt Nam về cán bộ và công tác cán bộ từ Đại hội VI đến Đại hội XII; cuốn sách có nội dung đầy đủ về cán bộ và công tác cán bộ của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ đổi mới. Trong đó, đến Đại hội XII (2018) cuốn sách được trích lược 2 vấn đề cơ bản: *Thứ nhất*, Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, số 04-NQ/TW, ngày 30 tháng 10 năm 2016, về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa"

trong nội bộ. *Thứ hai*, Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, số 26-NQ/TW, ngày 19 tháng 5 năm 2018, về tập trung xây dựng ĐNCB các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Vũ Thiên Bình (2019), *Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ và một số quy định mới về công tác đảng trong tình hình hiện nay* [6]. Cuốn sách được chia làm 6 phần: Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp Trung ương (khóa XII) về tập trung xây dựng ĐNCB các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; Quy định mới về công tác xây dựng, chính đồn Đảng; Quy định về công tác kiểm tra, giám sát của Đảng; Quy định về xử lý kỷ luật đảng viên, tổ chức đảng vi phạm; Hướng dẫn kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Hướng dẫn nghiệp vụ công tác đảng viên. Nhìn chung, nội dung cuốn sách là tài liệu luận bàn tới các vấn đề trong công tác xây dựng Đảng và xây dựng, bồi dưỡng ĐNCB các cấp đáp ứng yêu cầu của đất nước trong tình hình mới.

Lee Jin Kyung (2019), *Overview of E-Saram (E-HRM System) of Republic of Korea* [34], (*Tài liệu Tập huấn Hệ thống quản trị hiệu quả trong khu vực công nghệ của Hàn Quốc*). Công trình đã nhấn mạnh việc Hàn Quốc là quốc gia đi đầu thế giới về sử dụng công nghệ thông tin trong xây dựng nền hành chính hiệu quả và minh bạch; Hàn Quốc đã triển khai nhiều dự án trong đó E-Saram (tiếng Hàn nghĩa là con người) - phát triển hệ thống quản lý cán bộ, công chức điện tử, hỗ trợ quy trình quản lý, hoạch định chính sách về cán bộ được xem là một thành công tiêu biểu.

Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ (2020), *Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ* [53]. Cuốn sách tập hợp bài viết của các nhà lãnh đạo, quản lý, nhà nghiên cứu phân tích về vị trí, vai trò, những kết quả đạt được cũng như mặt

hạn chế, bất cập của công tác xây dựng ĐNCB chiến lược, từ đó đề xuất các giải pháp xây dựng ĐNCB vừa hồng vừa chuyên, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII.

Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ (2021), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ và sự kế thừa, vận dụng vào thực tiễn cách mạng Việt Nam* [54]. Cuốn sách đã tập hợp hơn 30 bài viết của các nhà khoa học, nhà nghiên cứu lý luận được đăng trên Tạp chí Tổ chức Nhà nước trong thời gian vừa qua. Các bài viết đều tập trung phân tích những nội dung cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ và sự kế thừa, vận dụng vào thực tiễn cách mạng Việt Nam.

Dương Chí Bân (2021), “Hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá cán bộ, khuyến khích cán bộ đảm đương chịu trách nhiệm” [4]. Đánh giá cán bộ là động lực quan trọng để thúc đẩy cán bộ làm việc có trách nhiệm, là biện pháp quan trọng để tăng cường sự lãnh đạo của Đảng. Tỉnh An huy (Trung Quốc) đã thực hiện những quan niệm, tư tưởng mới của Tổng Bí thư Tập Cận Bình để tổ chức thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ. Cơ chế đánh giá làm rõ kiểm tra gì, kiểm tra đối tượng nào, kiểm tra làm thế nào, vận dụng công cụ gì và mục tiêu cuối cùng của đánh giá cán bộ là nhằm giữ vững và tăng cường sự lãnh đạo toàn diện của Đảng.

Viện nghiên cứu Xây dựng Đảng, Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022), *Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện - thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII* [66]. Cuốn sách gồm mười hai chương; ba chương đầu đã phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn, sự xác lập và hình thành chiến lược Đảng nghiêm minh toàn diện, vai trò hạt nhân của Tổng Bí thư Tập Cận Bình, tư tưởng Tập Cận Bình về “chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc thời đại mới”; chín chương tiếp theo là phân tích thực trạng, những thành tựu đạt

được, cũng như bài học kinh nghiệm đã rút ra trong quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện. Đặc biệt trong Chương V của cuốn sách đã trình bày với tiêu đề “Tích cực bồi dưỡng, đề cử những cán bộ tốt mà Đảng và nhân dân cần. Xây dựng đội ngũ cán bộ tổ chức cao có những bước tiến quan trọng” và đã khẳng định, xây dựng đội ngũ cán bộ là nội dung sống còn của quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện; tích cực bồi dưỡng, đề cử những cán bộ tốt mà Đảng và nhân dân cần. Tác giả đã phân tích thực trạng, nêu những thành tựu chính trong xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc và rút ra những bài học kinh nghiệm quý báu trong xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng.

Vũ Văn Hà, Phạm Quang Chính (2023), “Phát triển đội ngũ trí thức ở Trung Quốc và bài học tham khảo với Việt Nam” [20]. Bài viết đã khẳng định tầng lớp trí thức không chỉ tài sản quý giá của quốc gia mà còn đóng vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng, phát triển đất nước và hội nhập quốc tế. Việc thu hút, trọng dụng cán bộ trí thức vừa là nhiệm vụ cấp bách trước mắt, vừa là nhiệm vụ chiến lược, thường xuyên và lâu dài. Các tác giả nêu ra năm chính sách phát triển đội ngũ trí thức ở Trung Quốc và năm bài học tham khảo với Việt Nam.

Phạm Minh Tuấn (2023), *Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ* [29]. Cuốn sách trích dẫn một số bài nói, bài viết của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, gồm hai phần. Phần thứ nhất: Hồ Chí Minh về cán bộ. Phần thứ hai: Hồ Chí Minh về công tác cán bộ. Nội dung của cuốn sách cung cấp nguồn tài liệu giúp bạn đọc nghiên cứu, học tập, góp phần thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về xây dựng ĐNCB các cấp, đặc biệt là cấp chiến lược, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Nguyễn Quang Dương (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ ngành tổ chức xây dựng Đảng đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư* [16]. Cuốn sách đánh giá thực trạng xây dựng ĐNCB ngành tổ chức xây dựng Đảng, hệ thống hóa các quan điểm, mục tiêu, yêu cầu

đối với ĐNCB ngành tổ chức xây dựng Đảng trong bối cảnh mới và đề ra một số giải pháp xây dựng ĐNCB ngành tổ chức xây dựng Đảng đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Phạm Minh Tuấn - Nguyễn Thị Tuyết Mai - Nguyễn Thị Thảo (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay* [63]. Cuốn sách đã phân tích những vấn đề lý luận và thực tiễn, luận giải các quan điểm và đề xuất các giải pháp bảo đảm hiệu lực, hiệu quả thực thi việc xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý vùng kinh tế trọng điểm góp phần làm cơ sở tham mưu hoạch định chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong việc xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đến năm 2030.

Vũ Trọng Lâm (2024), *Chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới* [35]. Cuốn sách đi sâu phân tích những vấn đề lý luận chung về đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên; từ các khái niệm đến cơ sở hình thành, sự phát triển nhận thức của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên; phân tích, đánh giá thực trạng đạo đức của cán bộ, đảng viên và công tác xây dựng Đảng về đạo đức thời gian qua. Trên cơ sở phân tích nền tảng lý luận và thực tiễn thấu đáo, tác giả đề xuất định hướng, nội dung và giải pháp xây dựng chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong tình hình mới.

Nguyễn Chí Hiếu (2024), “Phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược nhằm củng cố niềm tin của nhân dân, giữ gìn uy tín, thanh danh của Đảng (Kỳ 1)” [23], “Phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược nhằm củng cố niềm tin của nhân dân, giữ gìn uy tín, thanh danh của Đảng (Kỳ 2)” [24]. Bài viết đã trình bày vị trí, vai trò, tầm quan trọng đặc biệt của ĐNCB cấp chiến lược; niềm tin, sự ủng hộ của nhân dân-cội nguồn sức mạnh “thước đo” uy tín, thanh danh của Đảng, tác giả đã đề cập đến trách nhiệm của ĐNCB cấp chiến lược

trong phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu, giữ gìn hình ảnh tốt đẹp để củng cố niềm tin của nhân dân và uy tín, thanh danh của Đảng. Đồng thời, tác giả đã phân tích thực trạng phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu, giữ vững bản lĩnh chính trị của cán bộ cấp chiến lược để củng cố niềm tin của nhân dân, giữ gìn uy tín, thanh danh của Đảng trong thời gian qua. Từ đó, đưa ra năm giải pháp chủ yếu cần tập trung thực hiện để phát huy mạnh mẽ vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ cấp chiến lược, củng cố vững chắc niềm tin của nhân dân, giữ gìn uy tín, thanh danh của Đảng trong thời gian tới.

1.1.2. Nhóm công trình nghiên cứu về chất lượng cán bộ

Cao Khoa Bảng (2013), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa thủ đô* [1]. Cuốn sách đã đề cập tới thực trạng chất lượng của ĐNCB lãnh đạo, quản lý hiện nay, gắn liền với đó là những vấn đề lý luận và thực tiễn. Từ đó chỉ ra những ưu điểm cần được phát huy và những ưu điểm, khuyết điểm còn tồn tại trong bộ máy lãnh đạo, quản lý các cấp hiện nay. Cuốn sách đã nêu những phương hướng và giải pháp chủ yếu để nâng cao chất lượng ĐNCB, quản lý trong bối cảnh sự nghiệp CNH, HĐH của đất nước đang phát triển mạnh.

Triệu Văn Cường, Nguyễn Minh Phương (2018), *Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế* [11]. Các tác giả đã làm rõ cơ sở lý luận đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức ở Việt Nam; hệ thống hóa các bài học kinh nghiệm nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức của một số nước trong khu vực và trên thế giới để rút ra bài học cho nước Việt Nam. Đồng thời, các tác giả đã đánh giá thực trạng chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức và đề xuất những giải pháp đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế.

Triệu Văn Cường (2020), “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam” [12]. Bài viết phân tích thực trạng hoạt

động nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; chỉ ra những kết quả chính về xây dựng, ban hành thể chế, xây dựng đội ngũ giảng viên và quản lý đào tạo, bồi dưỡng, chương trình, tài liệu phục vụ, quản lý chất lượng bồi dưỡng, kết quả đào tạo, bồi dưỡng. Từ đó, đề xuất năm giải pháp cần thực hiện trong thời gian tới.

Cao Văn Thống, Vũ Trọng Lâm (2023), *Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới* [58]. Nội dung của cuốn sách đã trình bày hệ thống quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam về ĐNCB và công tác cán bộ; đánh giá thực trạng công tác cán bộ và công tác cán bộ ở nước Cộng hòa XHCN Việt Nam kể từ tiến hành công cuộc đổi mới cho đến nay; từ đó phân tích, đánh giá những điểm mạnh, điểm yếu của ĐNCB và từng khâu của công tác cán bộ, chỉ ra những nguyên nhân khách quan, chủ quan của tình trạng đó. Đồng thời, các tác giả đã đưa ra hệ thống các quan điểm định hướng, mục tiêu, giải pháp chung và cụ thể cho từng khâu công tác cán bộ nhằm xây dựng ĐNCB Việt Nam đủ năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu của giai đoạn cách mạng mới.

Vũ Ngọc Hà (2023), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, thực tài” [19]. Trong điều kiện đất nước ở giai đoạn phát triển CNH, HĐH và cần cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn, chuyên nghiệp, có trách nhiệm, năng động nằm trong tổ chức, cơ quan hành chính Nhà nước. Vì vậy, bài viết chỉ ra những yêu cầu về chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, thực tài của cán bộ, công chức; phân tích thực trạng chỉ ra những ưu điểm, hạn chế về tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, thực tài của cán bộ, công chức. Từ đó, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB, công chức đáp ứng yêu cầu chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, thực tài ở Việt Nam hiện nay.

Phạm Thị Lan (2024), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công

tác đối ngoại qua cuốn sách xây dựng và phát triển nền đối ngoại, ngoại giao toàn diện, hiện đại mang đậm bản sắc “cây tre Việt Nam” của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng” [36]. Tác giả đã khẳng định: Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đặc biệt nhấn mạnh về vị trí, vai trò của ĐNCB làm công tác đối ngoại; phát huy truyền thống tốt đẹp của dân tộc trong lịch sử dựng nước và giữ nước dựa trên quan điểm, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ. Phân tích thực trạng ĐNCB làm công tác đối ngoại; dự kiến tình hình thế giới và khu vực có nhiều diễn biến phức tạp, khó lường. Từ đó, đưa ra một số biện pháp chủ yếu nâng cao chất lượng ĐNCB làm công tác đối ngoại trong cuốn sách của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng.

Vũ Thị Hoài Phương (2024), “Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu Chính phủ số ở Việt Nam hiện nay” [44]. Bài viết khẳng định: ĐNCB, công chức đóng vai trò quan trọng vào sự thành công của quá trình chuyển đổi số, đặc biệt là trong hoạt động xây dựng Chính phủ số ở Việt Nam hiện nay. Tác giả đã phân tích thực trạng của ĐNCB, công chức ở Việt Nam trong thời gian qua và đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB, công chức đáp ứng yêu cầu Chính phủ số ở Việt Nam hiện nay.

Đỗ Quang Dũng (2024), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chính trị cấp phân đội ở đơn vị cơ sở quân đội hiện nay” [15]. Bài viết đã chỉ ra vai trò đặc biệt quan trọng trong nâng cao chất lượng ĐNCB chính trị cấp phân đội ở đơn vị cơ sở quân đội hiện nay, bảo đảm sự lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp về mọi mặt của Đảng đối với quân đội; phân tích thực trạng, nêu ra những ưu điểm, hạn chế, bất cập trong hoạt động nâng cao chất lượng ĐNCB chính trị cấp phân đội ở đơn vị cơ sở quân đội hiện nay. Từ đó, đưa ra một số biện pháp nâng cao chất lượng ĐNCB chính trị cấp phân đội ở đơn vị cơ sở quân đội thời gian tới.

Trương Út Bắc (2024), “Yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chính trị ban chỉ huy quân sự cấp huyện trên địa bàn tỉnh Kiên Giang” [3].

Bài viết khẳng định: ĐNCB chính trị ban chỉ huy quân sự cấp huyện trên địa bàn tỉnh Kiên Giang giữ vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định đến chất lượng xây dựng và hoạt động của Đảng ủy quân sự cấp huyện và kết quả thực hiện nhiệm vụ của ban chỉ huy quân sự cấp huyện. Phân tích thực trạng, nêu ra năm ưu điểm và bốn hạn chế, bất cập trong hoạt động nâng cao chất lượng ĐNCB chính trị ban chỉ huy quân sự cấp huyện. Từ đó, chỉ ra một số yêu cầu nâng cao chất ĐNCB chính trị ban chỉ huy quân sự cấp huyện trên địa bàn tỉnh Kiên Giang hiện nay.

Nguyễn Bá Chiến (2025), “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức góp phần đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới” [10]. Bài viết khẳng định: hoạt động đào tạo, bồi dưỡng có vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị cho ĐNCB, công chức, viên chức Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn quan tâm đầu tư, nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Tác giả đã khái quát thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ĐNCB, công chức ở nước Cộng hòa XHCN Việt Nam. Từ đó, đề xuất một số yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

1.1.3. Nhóm công trình nghiên cứu về đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý

Nguyễn Thành Dũng (2012), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong giai đoạn hiện nay* [14]. Luận án phân tích chất lượng cán bộ chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên thời gian qua. Chỉ ra những điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân của những điểm yếu. Từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên, trong đó nhấn mạnh việc cụ thể hóa tiêu chuẩn các chức danh ĐNCB chủ chốt phải xem xét đến yếu tố đặc thù của khu vực Tây Nguyên, khuyến khích và tạo điều kiện để cán bộ phấn đấu, rèn luyện, tu dưỡng.

Đặng Xuân Hoan (2020), *Tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp huyện và tương đương* [26]. Nội dung cuốn sách được chia làm 02 phần chính. Phần I gồm 03 chuyên đề, giới thiệu các kiến thức chung về nhiệm vụ, quyền hạn của lãnh đạo, quản lý cấp huyện; năng lực, uy tín, phong cách của lãnh đạo, quản lý cấp huyện và phân cấp quản lý trong hệ thống hành chính Nhà nước ở địa phương. Phần II gồm 08 chuyên đề, tập trung vào các kỹ năng lãnh đạo, quản lý gồm: Phân tích, đánh giá lợi thế so sánh của địa phương; lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển KT - XH ở địa phương; quản lý tài chính, quản lý nhân sự, phát hiện và giải quyết các vấn đề; tổ chức thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo; tổ chức giải quyết các vấn đề an sinh xã hội; quan hệ với công chúng. Ngoài ra, cuốn sách còn có phần phụ lục bao gồm các chuyên đề báo cáo thực tế, báo cáo kinh nghiệm.

Nguyễn Nguyên Hùng (2021), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở Thành phố Hà Nội hiện nay* [30]. Luận án đã phân tích, luận giải, làm rõ quan niệm, đặc điểm, vai trò ĐNCB chủ chốt cấp huyện, xác định những yếu tố cấu thành chất lượng ĐNCB chủ chốt cấp huyện. Trên cơ sở phân tích, làm rõ quan niệm những vấn đề có tính nguyên tắc và tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng ĐNCB chủ chốt cấp huyện ở Thành phố Hà Nội; tiến hành điều tra, khảo sát thực tiễn, đánh giá thực trạng, chỉ rõ nguyên nhân và rút ra kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở Thành phố Hà Nội; trên cơ sở lý luận, thực tiễn, tác giả cũng phân tích, luận giải những yếu tố tác động, xác định yêu cầu và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở Thành phố Hà Nội hiện nay.

Nguyễn Hữu Lợi (2022), “Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh vùng Tây Nam Bộ” [39]. Bài viết đã đánh giá những kết quả đáng ghi nhận; chỉ ra sáu hạn chế cần khắc phục trong xây dựng cán bộ chủ chốt cấp huyện, từ đó đưa ra bốn giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh vùng Tây Nam Bộ nước Cộng hòa XHCN Việt

Nam trong tình hình mới. Giải pháp bốn, phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng ĐNCB chủ chốt cấp huyện nghiên cứu sinh có thể tham khảo đề xuất giải pháp trong luận án.

Nguyễn Tứ Thiên (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thành ủy quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay* [59]. Luận án đã đi sâu nghiên cứu, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về xây dựng ĐNCB diện BTVTU, Thành ủy quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long; đồng thời, tác giả đã làm rõ các phương hướng, giải pháp xây dựng cán bộ diện BTVTU, Thành ủy quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay. Nội dung cuốn sách gồm ba chương: Chương 1: Những vấn đề lý luận và thực tiễn về xây dựng ĐNCB diện BTVTU, Thành ủy quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay. Chương 2: ĐNCB diện BTVTU, Thành ủy quản lý và xây dựng ĐNCB diện BTVTU, Thành ủy quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long - thực trạng, nguyên nhân và một số bài học kinh nghiệm. Chương 3: Phương hướng và giải pháp tăng cường xây dựng ĐNCB diện BTVTU, Thành ủy quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long thời gian tới.

Nguyễn Minh Tuấn (2024), “Củng cố và nâng cao bản lĩnh chính trị cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, người đứng đầu đáp ứng yêu cầu của thực tiễn cách mạng trong giai đoạn mới” [64]. Bài viết đã đưa ra quan niệm về bản lĩnh chính trị của cán bộ; quan niệm về củng cố và nâng cao bản lĩnh chính trị của ĐNCB; nêu vai trò bản lĩnh chính trị của ĐNCB lãnh đạo, người đứng đầu. Từ đó đưa ra sáu nội dung nhằm củng cố, nâng cao bản lĩnh chính trị cho ĐNCB lãnh đạo, người đứng đầu đáp ứng yêu cầu của thực tiễn cách mạng trong giai đoạn mới.

1.2. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở TRONG NƯỚC

1.2.1. Nhóm công trình nghiên cứu về cán bộ

Nick Khăm (2013), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt Hội Liên hiệp phụ nữ ở Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào trong thời kỳ đổi mới*

[43]. Luận án làm rõ một số vấn đề lý luận và quan điểm về xây dựng ĐNCB lãnh đạo các cấp của Hội Liên hiệp phụ nữ ở Lào; khảo sát, đánh giá thực trạng cán bộ lãnh đạo các cấp của Hội Liên hiệp phụ nữ Lào; đề xuất phương hướng và các giải pháp cơ bản để xây dựng ĐNCB lãnh đạo chủ chốt Hội Liên hiệp phụ nữ ở Lào trong giai đoạn hiện nay.

Samlane PHANKHAVONG (2014), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác thi đua, khen thưởng cấp tỉnh của nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào giai đoạn hiện nay* [48]. Luận án đã tập trung đề cập đến vai trò của ĐNCB chuyên trách công tác thi đua, khen thưởng thể hiện ở chỗ: ĐNCB chuyên trách công tác thi đua, khen thưởng cấp tỉnh giữ vai trò quan trọng, là nhân tố quan trọng bảo đảm cho công tác thi đua, khen thưởng ở địa phương đi đúng đường lối, chủ trương của ĐNDCM Lào và chính sách, pháp luật của Nhà nước Lào; góp phần quan trọng vào công tác xây dựng các Đảng bộ tỉnh, thành phố và xây dựng ĐNDCM Lào ngày càng trong sạch, vững mạnh, có năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu cao, đảm bảo lãnh đạo thành công công cuộc đổi mới trên đất nước; có vai trò quan trọng trong xây dựng và nâng cao chất lượng hoạt động của chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các đoàn thể CTXH từ tỉnh, thành phố đến cơ sở; có vai trò quan trọng trong xây dựng, củng cố và phát huy sức mạnh khối đại đoàn kết các bộ tộc trên đất nước Lào. Từ đó, tác giả đưa ra sáu giải pháp chủ yếu tiếp tục xây dựng ĐNCB chuyên trách công tác thi đua, khen thưởng cấp tỉnh nước ở CHDCND Lào.

Thong Chăn Khổng Phum Khăm (2016), *công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng Lào quản lý trong giai đoạn hiện nay* [134]. Công trình làm rõ quan niệm cán bộ thuộc diện Trung ương ĐNDCM Lào quản lý; quy hoạch cán bộ diện Trung ương ĐNDCM Lào quản lý là một khâu trọng yếu trong công tác cán bộ. Do vậy, phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung để chủ động đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ chính trị. Đây là gợi ý hay giúp luận án đề xuất giải pháp liên quan đến công tác cán bộ.

Bounkhong Lah Kham Sai, Singkam Phôm Ma Say, Phengsôn Khoun Thong Kham (2016), *công tác tổ chức cán bộ hệ tập trung chuyên ngành tổ chức* [82]. Công trình là tài liệu quan trọng, cụ thể hoá hệ thống các tiêu chuẩn chức danh, vị trí lãnh đạo trong hệ thống chính quyền ở Lào được cơ quan tổ chức cán bộ của ĐNDCM Lào quy định.

Sengthong Phuot Tha Vong (2019), *tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hân về công tác cán bộ trong sự nghiệp đổi mới* [130]. Cuốn sách là sự tái hiện tập hợp hệ thống các quan điểm tiến bộ của đồng chí Kay xôn Phôm Vi Hân về công tác cán bộ nói chung ở CHDCND Lào. Tác giả đã khẳng định những tư tưởng tiến bộ đó vẫn còn nguyên giá trị và có thể vận dụng vào sự nghiệp xây dựng và đổi mới đất nước ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay.

Son Tha Vi Xay Her (2020), “Xây dựng đội ngũ cán bộ giáo dục chính trị - tư tưởng trong lực lượng an ninh nhân dân Lào” [51]. Bài viết đã khẳng định nhân tố quyết định, không thể thiếu trong công tác tư tưởng của Đảng, bảo đảm cho cán bộ, chiến sĩ thấm nhuần, trung thành tuyệt đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân Lào là giáo dục chính trị - tư tưởng trong lực lượng an ninh nhân dân được ĐNDCM Lào. Từ đó, trong thời gian tới để nâng cao chất lượng ĐNCB giáo dục chính trị - tư tưởng nói chung, trong lực lượng an ninh nhân dân nói riêng cần thực hiện một số giải pháp cụ thể, và trong đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo giải pháp: tiêu chuẩn hóa phẩm chất và năng lực làm cơ sở lựa chọn, quy hoạch đào tạo cán bộ giáo dục chính trị - tư tưởng.

Sythong KHONESAVANH (2024), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở tỉnh U Đôm Xay nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay” [52]. Bài viết đã khẳng định vai trò của ĐNCB lãnh đạo cấp tỉnh nằm trong hệ thống chính trị, là yếu tố quan trọng để phát triển KT - XH; tác giả làm rõ những thành tựu, chỉ ra ưu điểm, hạn chế, bất cập và nguyên nhân. Từ đó, đề xuất một số giải pháp đẩy mạnh công tác xây dựng ĐNCB lãnh đạo cấp tỉnh ở tỉnh U Đôm Xay trong thời gian tới.

Sengthavy LUOANGVILAY (2024), “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức Lào đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong tình hình mới” [49]. Bài viết đã dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn; phân tích thực trạng, nêu ra những ưu điểm, hạn chế trong xây dựng ĐNCB, công chức và đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB, công chức, giữ vững lý tưởng XHCN, có tinh thần chủ động, có trách nhiệm, thực hiện tốt các nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó. Trong đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo giải pháp: ĐNCB, công chức nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp cần tự rèn luyện về mọi mặt, kiên định với đường lối của Đảng, trung thành với Tổ quốc và biết ơn nhân dân để đề xuất giải pháp của đề tài luận án.

1.2.2. Nhóm công trình nghiên cứu về chất lượng cán bộ

Xone MONEVILAY (2015), *Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành lao động và phúc lợi xã hội Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay* [67]. Luận án đã trình bày những vấn đề cơ bản về lý luận và thực tiễn; tiêu chí đánh giá, yếu tố chi phối và một số vấn đề cơ bản về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong ngành; đánh giá thực trạng chất lượng và hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành lao động và phúc lợi xã hội CHDCND Lào; đưa ra dự báo những nhân tố tác động, mục tiêu, phương hướng và các giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành lao động và phúc lợi xã hội CHDCND Lào. Trong đó có các giải pháp nghiên cứu sinh có thể kế thừa: *một là*, đẩy mạnh công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ngành lao động và phúc lợi xã hội Lào; *hai là*, cải tiến công tác bố trí, sử dụng và thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức ngành lao động và phúc lợi xã hội Lào; *ba là*, phát huy tinh thần tự rèn luyện, phấn đấu vươn lên của đội ngũ cán bộ, công chức trong ngành.

Kouyang SISOMBLONG (2016), *Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở các trường chính trị - hành chính tỉnh Cộng hòa Dân chủ*

nhân dân Lào [82]. Trên cơ sở phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng của ĐNCB nghiên cứu, giảng dạy tại các trường chính trị - hành chính tỉnh ở CHDCND Lào, luận án đã chỉ ra nguyên nhân của những hạn chế trong việc nâng cao chất lượng ĐNCB nghiên cứu, giảng dạy ở các trường chính trị - hành chính tỉnh ở CHDCND Lào. Từ đó, đề xuất những giải pháp hết sức cơ bản và thiết thực nhằm nâng cao chất lượng của ĐNCB nghiên cứu, giảng dạy tại các trường chính trị - hành chính tỉnh ở CHDCND Lào.

Bounhueang THAMMAKOTH (2018), *Chất lượng đội ngũ sĩ quan lực lượng cảnh sát nhân dân, Bộ an ninh nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay* [7]. Luận án đã trình bày những vấn đề cơ bản về lý luận và thực tiễn; quan niệm, tiêu chí đánh giá, những yếu tố chi phối; đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ sĩ quan lực lượng Cảnh sát nhân dân, Bộ an ninh CHDCND Lào; nguyên nhân và những vấn đề đặt ra; đưa ra dự báo những nhân tố tác động, 5 phương hướng và 6 giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ sĩ quan lực lượng Cảnh sát nhân dân, Bộ An ninh CHDCND Lào. Trong đó có các giải pháp nghiên cứu sinh có thể kế thừa: *một là*, tạo sự chuyển biến về nhận thức trách nhiệm của các cấp ủy và Bộ Tư lệnh (Ban chỉ huy) Tổng cục Cảnh sát về nâng cao chất lượng đội ngũ sĩ quan lực lượng Cảnh sát nhân dân Lào; *hai là*, đổi mới đồng bộ các khâu của công tác cán bộ để nâng cao chất lượng đội ngũ sĩ quan lực lượng Cảnh sát nhân dân Lào; *ba là*, nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát và bảo vệ đội ngũ sĩ quan lực lượng Cảnh sát nhân dân Lào;

Vi Lay Phon Phon Xieng Khuang (2020), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới ở nước ta” [147]. Bài viết đã trình bày về tình hình của ĐNCB, đảng viên và tác giả đưa ra quan niệm về nâng cao chất lượng ĐNCB, đảng viên trong thời kỳ mới; đối với cấp ủy các cấp nên quan tâm đến 5 vấn đề cơ bản và đối với ĐNCB, đảng viên nên quan tâm đến 4 vấn đề cơ bản nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB, đảng viên ở nước CHDCND Lào.

Sinnakhone Douangbandith (2020), “Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các Ban Tổ chức Tỉnh ủy của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào” [127]. Bài viết đã đánh giá thực trạng chất lượng công chức các Ban Tổ chức Tỉnh ủy của nước CHDCND Lào đã được cải thiện đáng kể, tuy nhiên vẫn còn những hạn chế nhất định. Từ đó, bài viết đề xuất một số giải pháp: *Một là*, hoàn thiện hệ thống chính sách đối với công chức các Ban Tổ chức Tỉnh ủy; *Hai là*, đổi mới công tác tuyển dụng công chức; *Ba là*, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng; *Bốn là*, xây dựng các tiêu chí đánh giá công chức; *Năm là*, cải thiện điều kiện, môi trường làm việc; *Sáu là*, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các Ban Tổ chức Tỉnh ủy của nước CHDCND Lào. Từ đó, giải pháp xây dựng các tiêu chí đánh giá công chức với các tiêu chí cụ thể về ý thức tổ chức kỷ luật, phẩm chất đạo đức; tiêu chí về năng lực và kỹ năng công tác là những gợi ý quan trọng để nghiên cứu sinh nhằm thực hiện tốt chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào những năm tới.

Somnuk SYSAKETH (2021), “Nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy trong lực lượng công an nhân dân” [132]. Bài viết đã chỉ ra rằng, việc nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy trong lực lượng an ninh nhân dân là hết sức cần thiết, phù hợp với yêu cầu của giai đoạn mới. Tác giả phân tích thực trạng, nêu ra những ưu điểm, hạn chế, bất cập trong nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy và đề xuất một giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy trong lực lượng công an nhân dân trong thời gian tới.

Sin Tha Nou Khout Pannha (2022), “Nâng cao chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Trung ương Đoàn Thanh niên Nhân dân Cách mạng Lào” [131]. Bài viết đã trình bày về vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung và cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Trung ương Đoàn Thanh niên Nhân dân Cách mạng Lào; phân tích những thực trạng và đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở Trung ương Đoàn Thanh niên Nhân dân Cách mạng Lào.

Divisay SIDTHISAY (2024), “Những yêu cầu và tiêu chí đánh giá chất lượng công chức các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào” [13]. Bài viết đã khẳng định: chất lượng công chức các cơ quan chuyên môn tại nước CHDCND Lào là chỉ tiêu tổng hợp, đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ năng lực và khả năng thích ứng thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao. Đưa ra những yêu cầu chất lượng công chức các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh và từ đó đề xuất các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh.

1.2.3. Nhóm công trình nghiên cứu về đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý

Sự Văn Thon Mạ Ny Phăn (2013), “Nâng cao chất lượng cán bộ - công chức cấp huyện ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào” [133]. Bài viết đã đề cập một số nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện ở CHDCND Lào nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ đó đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Công tác quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các cấp nhằm khắc phục tình trạng kém chất lượng của ĐNCB.

Bounthy Kheua Mi Xay, Samouthong Som Phanith (2019), *Bồi dưỡng lý luận chính trị cho bí thư, phó bí thư huyện ủy và tương đương* [83]. Công trình là tập hợp những bài giảng quan trọng dùng trong đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đối tượng là ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp huyện và tương đương ở Học viện Chính trị và Hành chính Quốc gia Lào.

Khonesanga PHIMMASONE (2019), *Xây dựng đội ngũ bí thư - huyện trưởng ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay* [32]. Luận án đã khái quát cơ sở lý luận, thực tiễn của việc xây dựng đội ngũ bí thư - huyện trưởng; trình bày thực trạng xây dựng đội ngũ bí thư - huyện trưởng; đề ra những nguyên nhân, bài học kinh nghiệm và những vấn đề đặt ra; qua đó công trình nghiên cứu đã đưa ra hai giải pháp có tính khả thi cao để xây dựng đội ngũ bí thư - huyện trưởng ở CHDCND Lào đến năm 2030: Một là, đổi mới, kiện toàn các khâu của công tác cán bộ trong xây dựng đội ngũ bí thư -

huyện trưởng. *Hai là*, tạo môi trường thuận lợi và đề cao ý thức trách nhiệm, ý thức tự giác tu dưỡng, rèn luyện của đội ngũ bí thư - huyện trưởng.

Viengmaly SOULIXAY (2019), *Xây dựng đội ngũ chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ huyện ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay* [65]. Luận án đã làm rõ những vấn đề cơ sở lý luận và thực tiễn về xây dựng đội ngũ chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ huyện; khảo sát, đánh giá thực trạng những năm qua, nêu nguyên nhân và những vấn đề đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ huyện ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay. Từ đó, đưa ra các giải pháp xây dựng đội ngũ chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ huyện đến năm 2030 và trong đó có hai giải pháp đột phá, quan trọng và cần thiết nhất: *Một là*, đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ huyện. *Hai là*, phát huy tính tự giác, tự học, tự rèn luyện mọi mặt của đội ngũ chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ huyện.

Chansoulinh INKHAMSENG (2023), *Chất lượng đội ngũ cán bộ huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý miền Trung Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào giai đoạn hiện nay* [9]. Luận án đã làm rõ khái niệm, chức trách, nhiệm vụ, đặc điểm của ĐNCB huyện; khái niệm về chất lượng ĐNCB huyện; xác định các yếu tố quy định và đưa ra các tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNCB huyện diện BTVTV quản lý ở miền Trung CHDCND Lào. Đánh giá, khảo sát thực trạng về chất lượng ĐNCB huyện; xác định nguyên nhân và những vấn đề đặt ra cần giải quyết trong thời gian tới. Từ đó, tác giả đã đề xuất những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB huyện diện BTVTV quản lý ở miền Trung CHDCND Lào.

Saiphone PHETBOUNMY (2023), *Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện ở tỉnh Bo Kẹo nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay* [47]. Luận án đã làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn; phân tích thực trạng nâng cao năng lực thực tiễn của ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp huyện ở tỉnh Bo Kẹo, đưa ra những yêu cầu và các giải pháp chủ yếu nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của ĐNCB lãnh đạo, quản

lý cấp huyện ở tỉnh Bo Kẹo. Trong đó, nghiên cứu sinh có thể tiếp thu giải pháp nâng cao chất lượng công tác tuyển chọn, đánh giá, quy hoạch, rèn luyện, luân chuyển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện ở tỉnh Bo Kẹo để tham khảo trong đề xuất giải pháp của đề tài luận án.

Somvang PHONKHAMVONGSA (2024), “Vai trò và giải pháp tăng cường bồi dưỡng đạo đức cách mạng đối với cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở Lào” [50]. Bài viết làm rõ vai trò của việc bồi dưỡng đạo đức cách mạng cho cán bộ diện BTVTU quản lý ở Lào, bảo đảm các cán bộ diện BTVTU quản lý hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao; ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về đạo đức, lối sống; nâng cao tính tích cực về chính trị, chủ động, phát triển bản thân và làm thất bại âm mưu, thủ đoạn chống phá của các thế lực thù địch. Trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp tăng cường bồi dưỡng đạo đức cách mạng đối với ĐNCB diện BTVTU quản lý trong giai đoạn tới.

Bounlay SOULIVANH (2025), *Công tác quy hoạch cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Trung Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay* [8]. Luận án đã làm rõ những vấn đề lý luận về công tác quy hoạch cán bộ diện BTVTU quản lý; đánh giá thực trạng quá trình lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác quy hoạch cán bộ diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Trung CHDCND Lào. Từ đó, tác giả đã đề xuất phương hướng mang tính đặc thù, cụ thể và khả thi nhằm thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Trung CHDCND Lào.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN CẦN TẬP TRUNG GIẢI QUYẾT

1.3.1. Khái quát kết quả những công trình nghiên cứu liên quan đến luận án

Những công trình nêu trên giúp tác giả hiểu rõ hơn về cán bộ, ĐNCB, công tác cán bộ và chất lượng ĐNCB, kinh nghiệm và thực tiễn thực hiện chất

lượng ĐNCB ở một số địa phương trong nước, ngoài nước; góc nhìn của một số nhà khoa học về cán bộ, xây dựng ĐNCB, chất lượng ĐNCB,... Những công trình nghiên cứu của các tác giả nêu trên đã làm rõ những vấn đề cơ bản sau:

Một là, các công trình nghiên cứu ngoài nước, đặc biệt là các nước có đặc điểm chính trị khá tương đồng với nước CHDCND Lào chung thể chế chính trị là xã hội chủ nghĩa như: Trung Quốc và Việt Nam có nhiều công trình nghiên cứu đề cập đến vấn đề xây dựng ĐNCB nói chung; ĐNCB, cán bộ, công chức ở các địa phương; tiêu chuẩn xây dựng, quy hoạch ĐNCB. Có một số công trình nghiên cứu đề cập đến tiêu chuẩn, đối tượng ĐNCB lãnh đạo chủ chốt cấp huyện diện BTVTU quản lý.

Hai là, các công trình nghiên cứu ở trong nước có nhiều nét tương đồng với công trình nghiên cứu ở Trung Quốc và Việt Nam bởi đặc điểm tình hình, chung thể chế chính trị XHCN. Phần lớn các công trình nghiên cứu đề cập đến vấn đề cán bộ, ĐNCB và xây dựng ĐNCB. Một số công trình đã nghiên cứu về ĐNCB lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện hoặc nghiên cứu một số khâu trong công tác cán bộ.

Ba là, các công trình nghiên cứu ngoài nước và trong nước đã phân tích, lý giải, hệ thống hóa, bổ sung vấn đề lý luận cơ bản về việc nâng cao chất lượng cho ĐNCB các cấp, trong đó có ĐNCB lãnh đạo chủ chốt cấp huyện diện BTVTU quản lý nhằm đáp ứng các chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước ở các địa phương. Các công trình cũng được nghiên cứu một số khâu của công tác cán bộ như: khái niệm, đặc điểm, vai trò, chức năng của cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, luân chuyển và chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức. Tuy nhiên, chưa có một công trình nghiên cứu, luận giải hoàn chỉnh và có hệ thống về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTV quản lý. Do vậy, luận án sẽ tiếp tục triển khai, luận giải làm sáng tỏ vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác xây dựng ĐNCB và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTV quản lý ở các tỉnh miền Nam CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển đất nước trong tình hình mới.

1.3.2. Những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết

Trên cơ sở tiếp thu, kế thừa có chọn lọc những kết quả các công trình khoa học đã được công bố, bám sát mục tiêu đã được xác định; luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu và làm rõ những vấn đề chủ yếu về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay. Cụ thể:

Một là, luận án cần làm rõ cơ sở lý luận về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Luận giải một cách có hệ thống những vấn đề lý luận về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, xây dựng xây dựng khái niệm, xác định chức trách, nhiệm vụ, đặc điểm, vai trò của ĐNCB; xây dựng khái niệm chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, đưa ra yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Hai là, trên cơ sở nghiên cứu về chất lượng ĐNCB, luận án cần làm rõ thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay. Căn cứ vào các tài liệu, báo cáo thực tế, kết quả điều tra xã hội học, luận án khảo sát, phân tích thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra từ thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần giải quyết trong thời gian tới.

Ba là, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, luận án đưa ra những dự báo những yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, xác định mục tiêu, phương hướng và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đến năm 2035.

Tiểu kết chương 1

Nghiên cứu về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là một hoạt động quan trọng và sức cần thiết nhằm đánh giá và nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động công tác của ĐNCB cơ sở, địa phương đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Trong chương tổng quan tình hình nghiên cứu, tác giả đã tổng quan một số công trình nghiên cứu khoa học tiêu biểu liên quan đến đề tài luận án dưới dạng bài báo đăng trên tạp chí, sách, giáo trình, luận án, đề tài khoa học và các công trình khoa học liên quan đến công tác xây dựng ĐNCB nói chung và nâng cao chất lượng ĐNCB, công chức; cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các địa phương trong và ngoài nước, trong đó có các công trình nghiên cứu về khu vực các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng.

Qua Tổng quan tình hình nghiên cứu, tác giả đã hệ thống khái quát những kết quả nghiên cứu chủ yếu các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài. Nội dung của các công trình nghiên cứu là tương đối toàn diện và hệ thống, làm sáng tỏ nhiều vấn đề về lý luận và thực tiễn về chất lượng ĐNCB nói chung và ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng. Đây là nguồn tài liệu quý, là những căn cứ khoa học để tác giả tham khảo, kế thừa trong quá trình làm luận án, tìm ra những khoảng trống khoa học để tiếp tục giải quyết.

Tác giả khẳng định, cho đến thời điểm hiện tại, chưa có công trình khoa học nào đi sâu nghiên cứu làm rõ vấn đề chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào một cách đầy đủ và hệ thống. Trên cơ sở nghiên cứu các công trình nghiên cứu khoa học liên quan đến đề tài luận án đã công bố, tác giả nhận thấy vấn đề ***“Chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay”*** chính là khoảng trống khoa học cần tập trung nghiên cứu, làm rõ và không trùng lặp với các công trình đã được công bố.

Chương 2

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. CÁC TỈNH MIỀN NAM VÀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

2.1.1. Khái quát đặc điểm các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

2.1.1.1. Về địa lý, tự nhiên

Các tỉnh miền Nam Lào bao gồm 4 tỉnh: tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong, 4 tỉnh đó giáp với 3 nước là Việt Nam, Căm Pu Chia và Thái Lan, có diện tích 44.086km², chiếm 18,62% diện tích của nước CHDCND Lào. Phía Bắc giáp với tỉnh Savannakhet, phía Tây giáp với tỉnh U Bon Rachathani nước Thái Lan, phía Đông giáp với tỉnh Thừa Thiên Huế, Quảng Nam và Kon Tum nước Việt Nam còn ở phía Nam giáp với tỉnh Ra Ta Na Ki Li, Xiêng Teng và Pra Vi Hán nước Căm Pu Chia. Champasak là tỉnh có diện tích rộng nhất (15.415 km²), tỉnh Salavan có diện tích 10.619 km²; tỉnh Attapeu có diện tích 10.320 km² và Sekong là tỉnh có diện tích hẹp nhất (7.665 km²); Champasak là tỉnh có dân số đông nhất (hơn 791.000 người), Sekong là tỉnh có dân số ít nhất (139.000 người); Champasak có 10 đơn vị hành chính trực thuộc (1 thành phố, 9 huyện), có 641 bản; Salavan có 8 huyện, 578 bản; Attapeu có 5 huyện, 140 bản; Sekong có 4 huyện, 203 bản [142].

Theo tính chất địa lý tự nhiên của các tỉnh miền Nam Lào có nhiều sông lớn chạy qua địa bàn của các tỉnh tạo điều kiện thuận lợi cho xây dựng và phát triển kinh tế, cùng cấp nguồn nước phục vụ đời sống nhân dân và có 3 sông lớn nổi tiếng chảy qua như: Sông Mê Kông (sông Cửu Long), sông Xê

Đôn chảy qua tỉnh Champasak, Salavan; sông Sekong chảy qua tỉnh Salavan, Sekong, Attapeu; miền Nam Lào chia làm ba vùng khác nhau như: Vùng miền núi, vùng trung du, vùng đồng bằng. Đồng bằng Champasak có diện tích rộng nhất của nước CHDCND Lào và các tỉnh miền Nam Lào (771.837 ha), đồng bằng Salavan có diện tích 237.308 ha, đồng bằng Attapeu có diện tích 190.819 h, đồng bằng Sekong là đồng bằng hẹp nhất có diện tích 19.077 ha. Trong đó, 3 đồng bằng (Champasak, Salavan, Attapeu) là đồng bằng nằm trong 7 đồng bằng rộng lớn nhất của nước CHDCND Lào có nhiều tiềm năng về lâm nghiệp, đất rừng chiếm tới 70% diện tích tự nhiên, có loại đất phù hợp với nhiều loại cây có điều kiện xây dựng hệ thống rừng phòng hộ và tạo các vùng kinh tế hàng hóa có giá trị cao.

Miền Nam Lào có hai mùa (mùa mưa và mùa khô) là vùng khí hậu nhiệt đới gió mùa, nắng nóng, khí hậu bình quân 27,36°C (cao nhất ở tỉnh Attapeu 29,32°C và thấp nhất ở tỉnh Sekong 26,18°C); độ ẩm bình quân 75,25% (cao nhất ở tỉnh Salavan 79% và thấp nhất ở tỉnh Attapeu 70%); lượng mưa bình quân trong năm 1.761,65mm (cao nhất ở tỉnh Champasak 2.342,7mm và thấp nhất ở tỉnh Salavan 991,3mm). Sự phân chia theo hai mùa rõ rệt như vậy đã làm cho cơ cấu cây trồng ở vùng này rất đa dạng, phong phú, nhiều loại cây có chất lượng cao trở thành đặc sản của vùng và cả nước.

Các tỉnh miền Nam Lào là vùng có tài nguyên khoáng sản phong phú đã và đang khai thác để xuất khẩu, phục vụ đời sống như: Mỏ vàng, bạc, đồng ở tỉnh Champasak, Sekong và tỉnh Attapeu; mỏ thiếc, muối ở tỉnh Salavan, Champasak và tỉnh Sekong; quặng bôxít ở tỉnh Champasak và tỉnh Sekong; mỏ than đá ở tỉnh Salavan và tỉnh Sekong; mỏ dầu ở tỉnh Salavan và tỉnh Champasak; mỏ chì kẽm tỉnh Sekong và đá quý ở tỉnh Attapeu; Ngoài ra còn có nhiều kim loại khác chưa được khai thác. Trên địa bàn của các tỉnh miền Nam còn có nhiều nơi du lịch tự nhiên và văn hóa cổ xưa như: Đền Wat Phou, thác Khon Pha Phêng, thác Lý Phí, cao nguyên Bolaven có nhiều thác nước nhỏ (thác Khu, thác Nhương, thác Phan, thác Kha Mực, thác Ý Tù, thác Thắm

Chăm Pi), Chùa Phạ Bạt, Đon Đệt, Đon Deng, khu bảo tồn Quốc gia Xê Piên,.. ở tỉnh Campasak; Thác Lọ, Xê Sệt, Kẹng Kụ, công viên Phu Pha Súc, khu bảo tồn Xê Bạng Nuôn, khu bảo tồn Phu Xiêng Thoong, Nhóm làng dân tộc Ka Tăng, Ta Ôi,...ở tỉnh Salavan; thác Xê Ka Tam, thác Mộc Chăn, thác Phệt, nhóm làng dân tộc A Lặc, dân tộc Nhạ Hón,.. ở tỉnh Sekong; thác Cho, thác Xe Pọng Lay, thác Xe Phạ, thác Húa Khôn, Chùa Sa Khệ (chùa phật Ông Sén Sụ Khạ Ram), Hồ Nông Phạ,... ở tỉnh Attapeu. Ngoài ra còn có nhiều cảnh đẹp của tự nhiên có tiềm năng khai thác thành nơi du lịch trong tương lai.

2.1.1.2. Về kinh tế

Các tỉnh miền Nam Lào là vùng có tốc độ tăng trưởng kinh tế tương đối ổn định, nguồn thu nhập kinh tế chủ yếu là đến từ nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ và kinh tế nông nghiệp, thuần nông, độc canh cây lúa, quy mô sản xuất nhỏ, phân tán, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng, dịch vụ là chủ yếu. Dựa vào lợi thế so sánh về vị trí địa lý và tài nguyên thiên nhiên, điều kiện giao thông thuận lợi cũng như các cơ sở kinh tế hiện có, các tỉnh miền Nam Lào hoàn toàn có khả năng phát triển trở thành một trung tâm kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế tại các vùng khác trong tam giác phát triển. Năm 2024 có diện tích đất sản xuất nông nghiệp 631.318,8 ha; trong đó, diện tích trồng lúa 259.148 ha, chiếm 41,02% diện tích đất sản xuất nông nghiệp, sản xuất lúa đạt được 989.255 tấn, bình quân 3,82 tấn/ha; xếp thứ 2 so với miền Bắc và miền Trung [142, tr.24]; diện tích trồng cà phê 80.684 ha, chiếm 12,78% diện tích đất sản xuất nông nghiệp, đạt được 541.792 tấn, bình quân 6,74 tấn/ha; huyện Paksong tỉnh Champasak là nơi trồng cà phê nhiều nhất, chiếm 62,25% diện tích trồng cà phê của 4 tỉnh miền Nam; cao nguyên Bolaben khu vực phù hợp trồng loại cây cà phê nổi tiếng của CHDCND Lào và còn diện tích 328.958 ha là đất nông nghiệp khác như: diện tích đất trồng sắn, mía,... Ngoài ngành trồng trọt còn có chăn nuôi bao gồm: trâu, bò, lợn, dê và gia cầm: đặc biệt trâu, bò xuất khẩu sang Việt Nam và Trung Quốc được giá tốt. Nhiều chính sách đã và đang đi vào thực tiễn, thu hút người dân và các doanh nghiệp

phát triển đầu tư chăn nuôi; chuyển dịch theo hướng trang trại, tập trung chuyên nghiệp và công nghiệp lớn, năm 2024 có bò 436.000 con, lợn 1.283.000 con, gia cầm 16.206.000 con, so với năm 2015 ngành chăn nuôi đã tăng trưởng mạnh [142, tr.31].

Các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là điểm kết nối mạng lưới giao thông đường bộ giữa Thái Lan - Lào - Campuchia - Việt Nam theo tuyến Ubon Ratchathani - Champasak - Attapeu - Strung Treng (Campuchia) và tuyến Thái Lan - Lào - Việt Nam nối Thái Lan với Biển Đông theo tuyến Ubon Ratchathani - Champasak - Xekong - Attapeu - Đà Nẵng - Huế hoặc nối Thái Lan với cửa sông Mekong theo lộ trình Ubon Ratchathani - Champasak - Hồ Chí Minh - Kushi - Vũng Tàu (Việt Nam). Là điểm kết nối mạng lưới giao thông đường bộ quốc tế với các tỉnh trong cả nước. Từ tỉnh Ubon Rachathani đến phần phía Nam của Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào sẽ đi qua nhập cảnh và hải quan tại trạm kiểm soát Chong Mek - Wang Tao, bao gồm hàng hóa xuất nhập khẩu giữa Thái Lan và Lào, rất thuận lợi cho việc phát triển kinh tế - xã hội, buôn bán, trao đổi hàng hóa giữa các tỉnh trong nước, ngoài nước và khu vực.

Các tỉnh miền Nam Lào có nguồn thu nhập kinh tế chủ yếu là đến từ nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ và kinh tế nông nghiệp, thuần nông, độc canh cây lúa, quy mô sản xuất nhỏ, phân tán, tiểu thủ công nghiệp chậm phát triển sang nền kinh tế nông nghiệp, xây dựng, dịch vụ là chủ yếu. Dựa vào lợi thế so sánh về vị trí địa lý và tài nguyên thiên nhiên, điều kiện giao thông thuận lợi cũng như các cơ sở kinh tế hiện có, các tỉnh miền Nam Lào hoàn toàn có khả năng phát triển trở thành một trung tâm kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế tại các vùng khác trong tam giác phát triển kinh tế.

Khí hậu là yếu tố quan trọng giúp các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào sản xuất đủ các loại nông sản cho tiêu dùng và xuất khẩu như: Lúa, cà phê, rau, hoa quả và các loại cây trồng khác. Đặc biệt là huyện Pak Xong, một huyện nằm ở cao nguyên thời tiết quanh năm mát mẻ, mưa nhiều, là vùng đất thích hợp cho việc trồng trọt. Đặc biệt, trong các tỉnh miền Nam Lào, tỉnh

Champasak là một trong bốn tỉnh ở miền Nam CHDCND Lào mà tỉnh trưởng có quyền tự mình phê duyệt các dự án đầu tư. Nếu giá trị dự án không quá 5 triệu đô la Mỹ và không quá 100 ha.

2.1.1.3. Về văn hóa, xã hội và dân cư

Đảng bộ ở các tỉnh miền Nam CHDCND Lào đã quan tâm đến công tác văn hóa, xã hội. Theo báo cáo thực hiện kế hoạch phát triển văn hóa, xã hội giai đoạn 2016-2020 về công tác giáo dục cả 4 tỉnh: Champasak, Salavan, Sekong, Attapeu có tổng cộng 2.492 các trường mẫu giáo, trường phổ thông, trường dạy nghề, trường cao đẳng và trường đại học; có 303.811 học sinh, sinh viên; 14.970 giáo viên so với năm 2015 tăng 183 trường, 18.825 học sinh, sinh viên và 2.668 giáo viên; Trong đó, có 375 trường mầm non-mẫu giáo, 1.758 trường tiểu học, 192 trường trung học cơ sở, 139 trường trung học phổ thông, 26 trường dạy nghề (5 trường tư thục), 1 trường đại học. Các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là nơi tập trung nhiều cơ sở, trung tâm nghiên cứu, đi đầu trong các lĩnh vực: Nghiên cứu, sáng tạo, ứng dụng, phát triển khoa học - công nghệ của đất nước; nơi có trường đại học - cao đẳng, dạy nghề và những cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Hằng năm các trường đại học, cao đẳng có tổ chức chất lượng giáo dục, chương trình đào tạo, đảm bảo chương trình giảng dạy luôn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

Cùng với việc chăm lo đến giáo dục, các Đảng bộ tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào còn quan tâm đến việc củng cố, phát triển và mở rộng mạng lưới ý tế xuống cơ sở đến thôn, làng. Cả 4 tỉnh có 240 cơ sở dịch vụ y tế, trong đó có 4 bệnh viện tỉnh, 4 bệnh viện quân đội, 1 bệnh viện công an, 23 bệnh viện cộng đồng và 210 bệnh viện nhỏ, so với năm 2015 giảm 6 cơ sở dịch y tế do sáp nhập các làng nhỏ thành làng lớn làm giảm số lượng bệnh viện nhỏ từ 216 bệnh viện xuống còn 210 bệnh viện.

Về mặt văn hóa có những hoạt động văn hóa nhiều màu sắc, nhằm bảo tồn và phát huy di sản văn hóa dân tộc và địa phương. Văn hóa truyền thống được nhân dân các bộ tộc giữ gìn và phát triển các danh lam thắng cảnh, chùa

chiền, vật cổ, lưu niệm, trang phục mang đậm đà bản sắc dân tộc, địa phương; múa dân gian, điệu hát, thơ ca, dân ca như: Điệu hát Sí Phăn Đon của tỉnh Champasak, điệu hát, múa Lăm Vông Sa La Vann của tỉnh Salavan,... Ngoài văn hóa truyền thống điệu múa, hát ho, phong tục tập quán đó, người dân nơi đây còn tiếp tục và bảo vệ nền văn hóa thể thao như: Võ, đấu gươm và biểu diễn các môn rất mạo hiểm, rất khâm phục đã phản ánh sâu sắc nền văn hóa nước nhà.

Tuy nhiên, để đáp ứng với yêu cầu của thời kỳ mới, những thành tựu đạt được vẫn chưa tương xứng với tiềm lực, vị thế của các địa phương, chất lượng, hiệu quả phát triển kinh tế còn chậm; chưa khai thác tốt nguồn lực đất đai, tài nguyên rừng, lao động, khoa học và công nghệ; tỷ lệ đói nghèo vẫn ở mức cao, cơ sở hạ tầng thấp kém.

Các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có những đóng góp quan trọng vào quá trình xây dựng, phát triển nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc; nơi đi đầu trong sáng tạo, phát triển, giới thiệu, quảng bá những thành tựu văn hóa của dân tộc và văn hóa các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào với nhân dân cả nước và bạn bè quốc tế như: Thác Li Phi, Khon Pha pheng và Lâu đài đá Wat Phu,...

Bên cạnh việc phát triển kinh tế, các cấp ủy đảng, chính quyền và nhân dân trong các tỉnh luôn quan tâm làm tốt công tác bảo tồn, tôn tạo và phát huy bản sắc văn hóa truyền thống các dân tộc, nhất là bản sắc văn hóa của đồng bào dân tộc thiểu số. Có những công trình di tích lịch sử, văn hóa được các tỉnh miền Nam Lào quan tâm đầu tư, tôn tạo; các lễ hội truyền thống, văn hóa được duy trì tổ chức hằng năm, thu hút đông đảo nhân dân và du khách tham gia.

Về đặc điểm dân cư, do các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có đặc điểm hành chính thể hiện tiềm năng to lớn về mặt xã hội của vùng miền, song cũng có không ít khó khăn, phức tạp cho việc quản lý kinh tế - xã hội trên địa bàn. Vì vậy, dân cư phân bố không đồng đều theo các đơn vị hành chính và phân bố không đều giữa đồng bằng, cao nguyên và miền đồi núi.

Theo Niên giám Thống kê các tỉnh miền Nam Lào năm 2024, các tỉnh miền Nam Lào có 1.574.000 người (Attapeu 172.000 người, Champasak 791.000 người, Salavan 472.000 người và Sekong 139.000 người), các tỉnh miền Nam nằm trong vùng miền ít dân nhất của nước CHDCND Lào. Các tỉnh miền Nam Lào là tỉnh có ít đơn vị hành chính nhất của nước CHDCND Lào với 27 đơn vị hành chính cấp huyện, có 1.559 bản làng; trong đó có 247 bản làng miền núi, 285 bản làng cao nguyên, 1.207 bản làng đồng bằng và 4 huyện miền núi (số liệu năm 2018). Các tỉnh miền Nam Lào có 4 huyện thuộc vùng núi, 3 huyện thuộc vùng cao nguyên và 20 huyện thuộc vùng đồng bằng.

Dân cư phân bố không đồng đều theo các đơn vị hành chính và phân bố không đều giữa đồng bằng, cao nguyên và miền đồi núi. Dân cư chủ yếu tập trung đông ở bản làng trung tâm huyện, các huyện trung tâm tỉnh vùng đồng bằng, ven sông và phân bố ở các vùng núi. Theo Niên giám Thống kê năm 2024 các tỉnh miền Nam Lào có mật độ dân số là 35 người/km². Riêng thành phố Pakse tỉnh Champasak có mật độ là 483 người/km²; còn các huyện khác thì có mật độ thấp, chỉ từ 15 người đến 77 người/km². Những nguyên nhân chính của sự phân bố dân cư chênh lệch trên đây phải kể đến sự phân bố không đều của tài nguyên thiên nhiên, hệ thống các cơ sở kinh tế - xã hội, hệ thống cơ sở hạ tầng phục vụ đời sống và cả lịch sử cư trú.

Các tỉnh miền Nam Lào có nhiều thành phần dân tộc (22 dân tộc), trong đó dân tộc Lào chiếm tỷ lệ lớn nhất (73,35%), dân tộc Ka Tang (4,35%), dân tộc Ta Riêng (4,09%). Các dân tộc thiểu số khác như Ka Riêng, Pa Cộ, Brau, Ôi, Chru, Ha Rắc, Ka Tu, Ta ội... chiếm tỷ lệ không đáng kể (gần 1%). Tính đa dạng về thành phần dân tộc là lợi thế cho sự phát triển văn hóa, du lịch song cũng là những khó khăn cho sự phát triển đồng đều giữa các vùng miền trong tỉnh. Dân số trong độ tuổi lao động của các tỉnh miền Nam Lào khá dồi dào và duy trì mức tăng khá cao so với tỷ lệ bình quân chung của cả nước, tốc độ tăng số trong độ tuổi lao động trung bình khoảng 1,7% - 2,4%/năm; cơ cấu lao động đã có chuyển dịch khá tích cực giữa các ngành

nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ. Các tỉnh miền Nam Lào đã trải qua thăng trầm, biến cố của lịch, với bao nhiêu khó khăn gian khổ, khắc nghiệt của thiên nhiên, mảnh đất và con người nơi đây đã tạo dựng vun đắp và để lại cho muôn đời sau những giá trị văn hóa to lớn. Vung này, có nhiều cảnh quan thiên nhiên kỳ thú, các di tích lịch sử, lễ hội văn hóa, các di sản thế giới. Tuy nhiên, trong điều kiện tự nhiên khắc nghiệt và điều kiện KT - XH khó khăn, tỷ lệ thất nghiệp có chiều hướng tăng, một bộ phận không nhỏ thiếu việc làm hoặc làm việc không ổn định; nguồn lao động tuy dồi dào, song tỷ lệ qua đào tạo vẫn ở mức thấp, mức thu nhập của một số nông thôn, dân cư thuộc vùng sâu, vùng núi, dân tộc ít người còn gặp nhiều khó khăn về đời sống vật chất và tinh thần, chậm được khắc phục tiềm ẩn nhân tố gây mất ổn định CTXH của các địa phương.

Trên đây là những đặc điểm đều có ảnh hưởng, tác động đến việc đào tạo nguồn nhân lực cho các tỉnh miền Nam nước Lào, trước hết là các trường cao đẳng, đại học và đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng, đại học các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

2.1.1.4. Về quốc phòng, an ninh

Dưới sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, Quân ủy Trung ương, Bộ Quốc phòng, Bộ An ninh đã kiên trì đường lối đối ngoại của Đảng và Nhà nước đề ra, lãnh đạo, chỉ đạo và triển khai thực hiện đồng bộ, toàn diện công tác đối ngoại, đạt được nhiều thành tựu nổi bật và đã tích cực, chủ động tham mưu với Đảng, Nhà nước giải quyết tốt các vấn đề chiến lược liên quan đến quân sự, quốc phòng, an ninh, biên giới lãnh thổ, không để Tổ quốc bị động, bất ngờ trong mọi tình huống; đã xử lý tốt quan hệ quốc phòng với các nước, nhất là với các nước láng giềng, nước lớn.

Khu vực miền Nam nước CHDCND Lào những năm qua luôn giữ được sự ổn định và từng bước được phát triển về nhiều mặt. Mặc dù từ 2016 đến nay, tình hình thế giới và khu vực vẫn tiếp tục có nhiều diễn biến hết sức phức tạp; tình hình trong nước cũng có những khó khăn nhất định, nhất là những

tác động xấu từ đại dịch Covid19 và thiên tai nghiêm trọng xảy ra. Song, dưới sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng bộ các tỉnh miền Nam CHDCND Lào, ĐNCB, đảng viên và nhân dân các tỉnh miền Nam đã phát huy tinh thần yêu nước, đoàn kết, ý chí quyết tâm, có bản lĩnh, sáng tạo, nỗ lực phấn đấu, đã được những thành tựu quan trọng, to lớn trên tất cả các lĩnh vực, tình hình chính trị, quốc phòng và an ninh được giữ vững, thực hiện thắng lợi các chỉ tiêu đề ra trong Nghị quyết Đại hội lần thứ XI của ĐNDCM Lào.

Các tỉnh miền nam Lào giữ vị trí trọng yếu của quốc phòng, an ninh quốc gia, có cả biên giới đất liền và biên giới với Thái Lan, Căm Pu Chia và Việt Nam. Có các cửa khẩu lớn của đất nước, đóng vai trò quan trọng trong giao dịch hàng hóa với nước ngoài, là yếu tố quan trọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của cả khu vực cũng như cả nước.

2.1.2. Các tỉnh ủy tỉnh miền Nam - chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm về hệ thống tổ chức bộ máy

2.1.2.1. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Tỉnh ủy

**** Chức năng của Tỉnh ủy***

Tại Điều 20 Chương IV Điều lệ ĐNDCM Lào khóa XI (2021 - 2025) quy định: “Tỉnh ủy là cơ quan lãnh đạo của Đảng bộ tỉnh giữa hai nhiệm kỳ đại hội, có vai trò lãnh đạo mọi hành động của Đảng bộ giữa hai nhiệm kỳ Đại hội” [120, tr.20]. Vì vậy, chức năng trọng tâm Tỉnh ủy của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cụ thể như sau:

Một là, Tỉnh ủy là cơ quan lãnh đạo thực hiện nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh, các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Trung ương và chính sách, pháp luật của Nhà nước;

Hai là, Tỉnh ủy đề xuất, kiến nghị Bộ Chính trị, Ban Bí thư những vấn đề có liên đến sự lãnh đạo của Trung ương đối với địa phương;

Ba là, Tỉnh ủy chịu trách nhiệm trực tiếp trước Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Đảng bộ và nhân dân trong tỉnh về tình hình mọi mặt của địa phương và những quyết định của Tỉnh ủy.

** Nhiệm vụ, quyền hạn của Tỉnh ủy*

Tại Khoản (๓) Điều 24 Chương IV Điều lệ ĐNDCM Lào khóa XI (2021 - 2025) quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Tỉnh ủy như sau:

“Một là, chịu trách nhiệm trực tiếp trước cấp trên về kết quả trong việc thực hiện chủ trương, kế hoạch chính sách, nghị quyết, mệnh lệnh, Điều lệ Đảng, pháp luật và quy định của Nhà nước.

Hai là, lãnh đạo hoạt động của toàn Đảng bộ giữa hai kỳ đại hội trong việc thực hiện các nghị quyết của tỉnh; tăng cường sự đoàn kết, thống nhất và kế hoạch làm việc của cấp ủy.

Ba là, lãnh đạo việc giáo dục chính trị, tư tưởng và lãnh đạo các tổ chức ở địa phương hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của mình.

Bốn là, chú trọng công tác xây dựng đảng, quản lý, bảo vệ Đảng và các tổ chức Đảng ở cấp mình trong sạch, vững mạnh; tạo và chuyển đổi thành các chính sách của Đảng thành chi tiết.

Năm là, tôn trọng và làm chủ việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, phân công cá nhân phụ trách và phối hợp thường xuyên giữa Đảng bộ với cơ quan chính quyền Nhà nước và các đoàn thể nhân dân.

Sáu là, xem xét, phê duyệt các chủ trương, nhiệm vụ chủ yếu của Tỉnh ủy. Xây dựng, quản lý cán bộ, đảng viên và quản lý tài chính của Đảng thuộc phạm vi trách nhiệm của mình.

Bảy là, lãnh đạo các tổ chức Nhà nước, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể nhân dân và các tổ chức xã hội hoạt động đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng tổ chức.

Tám là, kiểm tra, giám sát các cơ quan chính quyền địa phương trong việc thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế xã hội, công tác quốc phòng an ninh bảo vệ hòa bình.

Chín là, nâng cao mức sống của nhân dân, vận động nhân dân đóng góp xây dựng tổ chức chính quyền địa phương, bảo đảm quyền làm chủ của nhân dân.

Mười là, thực hiện cơ chế phối hợp với Đảng bộ các Bộ, cơ quan ngang Bộ trong việc bổ nhiệm, điều động, kỷ luật cán bộ theo thẩm quyền quản lý ngành dọc. Tỉnh ủy, định kỳ 3 tháng một lần, Tỉnh ủy họp thường kỳ một lần, do BTVTU triệu tập” [120, tr.21].

Nghị quyết số 031-NQ/TW ngày 03/01/2018 của Bộ Chính trị ĐNDCM Lào về công tác quản lý cán bộ. Tại Điều 11 Chương II của Nghị quyết này đã quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Tỉnh ủy như sau:

“Một là, xây dựng, ban hành các quy định về quản lý cán bộ thuộc quyền quản lý của mình không trái với Hiến pháp, pháp luật và các quy định chung của Nhà nước.

Hai là, xây dựng kế hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp, đánh giá, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ, đảng viên thuộc thẩm quyền quản lý.

Ba là, đề xuất, trình Ban Bí thư hoặc Bộ Chính trị xem xét quyết định nhân sự ứng cử vào Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, thành phố mỗi nhiệm kỳ đại hội.

Bốn là, kiến nghị Ban Bí thư hoặc Bộ Chính trị xem xét, thống nhất việc điều động, bổ nhiệm, đề bạt, cách chức, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý của Ban Bí thư hoặc Bộ Chính trị đang công tác ở các tỉnh, thành phố.

Năm là, điều tra, quyết định mục tiêu tranh cử, xem xét nghiệm thu kết quả bầu cử hoặc bổ nhiệm các ủy viên cấp huyện, thành phố, cấp ủy cơ sở và cấp ủy trực thuộc Tỉnh ủy.

Sáu là, điều tra cán bộ, đảng viên có đủ tiêu chuẩn, điều kiện nhận chức vụ để trình lên cấp trên hoặc tổ chức có thẩm quyền xem xét.

Bảy là, giúp quản lý những cán bộ, đảng viên thuộc quyền quản lý của Ban Bí thư hoặc Bộ Chính trị đang công tác hoặc hưởng lương hưu tại địa phương.

Tám là, chỉ đạo việc chuẩn bị cho Đại hội cấp ủy huyện, thành phố, Đại hội cấp ủy cơ sở và các đơn vị đảng trên địa bàn tỉnh, thành phố.

Chín là, thực hiện các trách nhiệm, quyền hạn khác theo nghị quyết của Đảng do Ban Bí thư hoặc Bộ Chính trị phân công” [86, tr.5].

2.1.2.2. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Ban Thường vụ Tỉnh ủy

**** Chức năng của BTVTU***

Theo Điều 21 Chương IV Điều lệ ĐNDCM Lào khóa XI (2021 - 2025), BTVTU ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có chức năng như sau:

Một là, BTVTU các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là cơ quan lãnh đạo giữa hai kỳ đại hội của Tỉnh ủy, có chức năng lãnh đạo và kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghị quyết của Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh, nghị quyết, chỉ thị của Tỉnh ủy và của Trung ương;

Hai là, quyết định triệu tập và chuẩn bị nội dung các kỳ họp của cấp ủy tỉnh; quyết định chủ trương về công tác tổ chức, xây dựng đảng, cán bộ;

Ba là, đề xuất, kiến nghị Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Tỉnh ủy những vấn đề có liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương và của cấp ủy cấp tỉnh đối với địa phương; phối hợp với các cơ quan, tổ chức có liên quan trong thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao.

Bốn là, báo cáo Tỉnh ủy kết quả giải quyết công việc giữa hai kỳ họp của Tỉnh ủy. Kịp thời báo cáo, đề xuất Bộ Chính trị, Ban Bí thư những vấn đề phức tạp, đột xuất phát sinh khi vượt quá thẩm quyền của mình chịu trách nhiệm trước Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cấp ủy, Đảng bộ và nhân dân trong tỉnh về thực hiện nhiệm vụ được giao và những quyết định của BTVTU.

**** Nhiệm vụ, quyền hạn của BTVTU***

Tại Khoản (e) Điều 24 Chương IV Điều lệ ĐNDCM Lào khóa XI (2021 - 2025) quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Ban Thường vụ Tỉnh ủy như sau:

“Một là, BTVTU là tổ chức thường trực, thay mặt Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nghị quyết của Đại hội Đảng bộ tỉnh, việc thực hiện điều lệ Đảng, nghị quyết, mệnh lệnh của Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

Hai là, xem xét, thống nhất, chỉ đạo thực hiện nghị quyết của Đại hội Đảng bộ tỉnh; xem xét, thống nhất, chỉ đạo thực hiện các nghị quyết, mệnh lệnh của Bộ Chính trị, Ban Bí thư trong toàn Đảng bộ.

Ba là, quyết định đề ra phương hướng, kế hoạch hoạt động của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh.

Bốn là, quyết định công tác tổ chức, xây dựng đảng và ĐNCB theo trách nhiệm của mình.

Năm là, quyết định triệu tập và chuẩn bị nội dung các kỳ họp của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh.

Sáu là, xem xét thông qua nghị quyết của Đại hội và kết quả bầu cử Ban Chấp hành Đảng bộ cấp dưới; xem xét việc chấp thuận quần chúng nhân dân tiến bộ vào đảng.

Bảy là, xem xét, quyết định kỷ luật tổ chức đảng và đảng viên có sai phạm nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của mình.

Tám là, chỉ đạo, hoàn thiện công tác tổ chức cơ sở đảng, sắp xếp cán bộ, đảng viên phù hợp với nhiệm vụ chính trị; thường xuyên kiểm tra, giám sát, đôn đốc hoạt động của tổ chức đảng cấp dưới; quyết định chủ trương về công tác cán bộ như: Quy hoạch, bổ sung, xây dựng, quản lý, đánh giá, sắp xếp, sử dụng và thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ, đảng viên phụ thuộc thẩm quyền trách nhiệm của mình” [120, tr.22].

2.1.2.3. Đặc điểm về hệ thống tổ chức bộ máy của các Tỉnh ủy tỉnh miền Nam Lào

ĐNDCM Lào được tổ chức theo hệ thống hành chính bốn cấp, gồm: Cấp Trung ương; cấp tỉnh, các cơ quan tương đương; huyện, thành phố và cấp cơ sở. Trong đó, từ cấp tỉnh đến cơ sở là tổ chức đảng ở địa phương.

Điều lệ ĐNDCM Lào khóa XI đã quy định: Hệ thống tổ chức của Đảng được tổ chức theo hệ thống hành chính; mọi tổ chức trong tỉnh, thủ đô hợp nhất thành Đảng bộ tỉnh, thủ đô; mọi tổ chức trong cơ quan hành chính hợp nhất thành Đảng bộ cơ quan hành chính; mọi tổ chức đảng, tổ chức đảng của đơn vị vũ trang,

đơn vị chuyên môn, doanh nghiệp của Trung ương được lập ở địa phương thì trực thuộc và dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ địa phương đó [120, tr.13].

Tỉnh ủy là từ gọi tắt của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, tại Chương IV, Điều lệ ĐNDCM Lào quy định: Tỉnh ủy là cơ quan lãnh đạo của Đảng bộ giữa hai kỳ đại hội, chịu trách nhiệm trước Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Đảng bộ và nhân dân trong tỉnh về tình hình mọi mặt của tỉnh về việc lãnh đạo thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh và các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Trung ương; chính sách, pháp luật của Nhà nước và những quyết định của mình; đề xuất, kiến nghị Bộ Chính trị, Ban Bí thư những vấn đề có liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương đối với địa phương. Đại hội Đảng bộ tỉnh được triệu tập 5 năm 1 lần; có thể tổ chức nhanh hơn hoặc chậm hơn không quá 1 năm, nhưng phải có sự đồng ý của cấp trên; đồng thời phải báo cáo cho cấp dưới nắm được thông tin; nếu cần thiết có thể tổ chức Đại hội giữa nhiệm kỳ [120, tr.20].

Như vậy, ở cấp tỉnh: Bí thư tỉnh, Tỉnh trưởng; cấp huyện, thành phố: Bí thư huyện, thành phố, Huyện trưởng, Thành trưởng; cấp cơ sở, bản (làng): Bí thư chi bộ, thủ trưởng cơ quan hành chính Nhà nước, kiêm trưởng bản.

Trong hệ thống tổ chức của ĐNDCM Lào ở cấp tỉnh còn có các cơ quan tham mưu cho Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, gồm: Văn phòng Tỉnh ủy, Ban tổ chức Tỉnh ủy, Ban kiểm tra Tỉnh ủy, Ban Tuyên huấn Tỉnh ủy, Trường Chính trị và Hành chính Tỉnh ủy, Mặt trận Lào xây dựng đất nước tỉnh, các tổ chức đoàn thể quần chúng như: Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp phụ nữ, Liên đoàn Công đoàn và Hội Cựu chiến binh tỉnh.

Tỉnh ủy tỉnh miền Nam Lào có các Đảng bộ trực thuộc là Đảng bộ huyện, Đảng bộ quân sự tỉnh, Đảng bộ công an tỉnh, Đảng bộ cơ sở và chi bộ cơ sở các cơ quan cấp tỉnh. Hệ thống tổ chức bộ máy của Đảng bộ tỉnh các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào vào năm 2024 có 35 Đảng bộ trực thuộc gồm: 4 Đảng bộ quân sự tỉnh, 4 Đảng bộ công an tỉnh, 27 Đảng bộ huyện, thành phố. Toàn Đảng bộ các tỉnh miền Nam có 4.030 tổ chức cơ sở đảng

gồm: 406 Đảng bộ cơ sở và 3.624 chi bộ cơ sở. Trong đó, tổ chức đảng trong Đảng bộ cơ sở gồm có 1.686 chi bộ trực thuộc.

Theo thống kê: Số đảng viên sinh hoạt trong tổ chức đảng ở các Đảng bộ tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào từ tỉnh, huyện, thành phố, bản hiện nay là 64.467 đồng chí, 16.257 đồng chí nữ.

2.1.2. Đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam - Khái niệm, chức trách, nhiệm vụ, đặc điểm, vai trò

2.1.2.1. Khái niệm cán bộ và đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý

** Khái niệm cán bộ*

Theo Nghị định số 171/CP ngày 11/11/1993 và Nghị định số 82/CP ngày 19/5/2003 để thay thế Nghị định số 171/CP ngày 11/11/1993. Điều 2 của Nghị định 82 chỉ rõ khái niệm: *“Cán bộ (công chức) nước CHDCND Lào là công dân Lào, được tuyển dụng và bổ nhiệm hoặc giao nhiệm vụ thường xuyên ở các cơ quan tổ chức Đảng, Nhà nước, tổ chức quần chúng ở Trung ương, địa phương và cơ quan thay mặt nước CHDCND Lào ở nước ngoài và được hưởng lương và tiền hỗ trợ khác từ ngân sách Nhà nước”*. Khái niệm này chỉ rõ:

Một là, cán bộ được dùng cơ bản trùng với công chức, để chỉ những người làm việc trong cơ quan tổ chức bộ máy Nhà nước ở các lĩnh vực quản lý hành chính, tư pháp, kinh tế, văn hóa, xã hội;

Hai là, cán bộ là những người có chức vụ, phụ trách, lãnh đạo một tổ chức, bộ phận cụ thể của cơ quan chính quyền các cấp từ Trung ương đến cơ sở;

Ba là, cán bộ nước CHDCND Lào không chỉ bao gồm những người làm việc trong bộ máy Nhà nước mà còn cả những người làm việc cho các tổ chức đảng, tổ chức quần chúng như: Mặt trận Lào xây dựng đất nước, Hội Liên hiệp phụ nữ, Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Cựu chiến binh; cán bộ ở Lào được hưởng lương và tiền hỗ trợ khác từ ngân sách Nhà nước (phụ cấp công vụ, chức vụ, đặc thù địa phương, lĩnh vực công tác,...

Tại Điều 2 Chương I Luật cán bộ, công chức số:74/QH, ngày 18/12/2015 quy định: “cán bộ (công chức) là công dân Lào được tuyển

dụng, được bầu hoặc bổ nhiệm giữ một chức vụ nào đó trong các tổ chức Đảng, Nhà nước, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể ở Trung ương và địa phương hoặc cơ quan đại diện nước CHDCND Lào ở nước ngoài và các tổ chức quốc tế được hưởng trợ cấp, trợ cấp từ ngân sách Nhà nước” [124, tr.1].

Tại Điều 3 Chương I Luật cán bộ, công chức số:74/QH, ngày 18/12/2015 đã giải thích từ ngữ “Cán bộ”: “Cán bộ có nghĩa là cán bộ lãnh đạo cấp cao và cán bộ lãnh đạo, quản lý được bầu, bổ nhiệm giữ các chức vụ nào đó trong tổ chức Đảng, Nhà nước, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể ở Trung ương và địa phương” [124, tr.2].

Như vậy, cán bộ phải là những người nắm giữ một cương vị nào đó, có tác động và tầm ảnh hưởng đến hoạt động của tổ chức mà họ đang tham gia và là cầu nối đưa đường lối, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước đến nhân dân.

** Khái niệm đội ngũ cán bộ*

Theo Nghị định số 82/CP ngày 19/5/2003 và Luật cán bộ, công chức số:74/QH, ngày 18/12/2015 của ĐNDCM Lào. Trong phạm vi nghiên cứu của luận án tác giả hệ thống cách hiểu về ĐNCB: ĐNCB cũng bao hàm nhiều nội dung. Nếu xét về mặt cấu trúc, có thể quan niệm ĐNCB bao hàm hai bộ phận: *Thứ nhất*, ĐNCB gồm những cán bộ được hình thành, phát triển qua đào tạo tại các trường. *Thứ hai*, ĐNCB gồm những cán bộ trưởng thành từ thực tiễn công tác, phấn đấu, được bầu cử hoặc đề bạt, bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Như vậy, từ sự phân tích trên, có thể định nghĩa: *ĐNCB nước CHDCND Lào là tập hợp những người được lựa chọn, bổ nhiệm hoặc bầu cử, co chức vụ nhất định, hoạt động trong bộ máy Đảng, Nhà nước, tổ chức CTXH ở Trung ương và địa phương*. Khái niệm này cho thấy rõ những nội dung cốt lõi sau: (1) ĐNCB là những cán bộ, công chức, viên chức, người lãnh đạo, quản lý có vị

trí trong một tổ chức; (2) ĐNCB có tính hệ thống, tổ chức chặt chẽ, được hình thành theo quy định cụ thể; (3) ĐNCB có chức năng thực thi quyền lực nhà nước, quyền quản lý, lãnh đạo, điều hành hoặc chuyên môn, nghiệp vụ để vận hành bộ máy, thực hiện mục tiêu của tổ chức; (3) ĐNCB được tuyển chọn, đào tạo và được yêu cầu có phẩm chất, năng lực và trình độ với vị trí công tác. Họ được giao quyền hạn và trách nhiệm nhất định để thực hiện chức năng quản lý, tổ chức, điều hành và phục vụ nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của tổ chức hoặc cơ quan.

ĐNCB cũng được hiểu là một lực lượng có số lượng, cơ cấu, chất lượng (nghề nghiệp, trình độ, tuổi đời, thời gian công tác, giới tính...) đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị, chức năng của một tổ chức, một lĩnh vực hoạt động. Đây chính là lực lượng vận hành bộ máy nhà nước, giúp cho hoạt động của Nhà nước thông suốt từ Trung ương đến địa phương; đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì trật tự, kỷ cương, đưa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tới nhân dân; bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của tổ chức, công dân theo quy định của pháp luật hiện hành; ĐNCB đó đều có mục tiêu chung là phục vụ sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và phục vụ nhân dân.

Tóm lại, ĐNCB là lực lượng nòng cốt, có vai trò lãnh đạo, quản lý, điều hành trong các cơ cấu tổ chức, đảm bảo sự vận hành và phát triển của hệ thống từ Trung ương đến địa phương.

** Khái niệm đội ngũ cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý*

Theo Nghị định số 82/TTg, ngày 19/5/2003 của Thủ tướng Chính phủ quy định về cán bộ, công chức nước CHDCND Lào, tại Điều 2 của Nghị định này đã quy định: “Cán bộ, công chức của nước CHDCND Lào đã được biên chế và bổ nhiệm cho làm công việc thường xuyên tại các cơ quan bộ máy của Đảng, Nhà nước, cơ quan đoàn thể cấp Trung ương, cấp địa phương và cơ quan đại diện nước CHDCND Lào tại nước ngoài, được hưởng lương và tiền trợ cấp từ ngân sách Nhà nước” [136].

ĐNDCM Lào trải qua nhiều nhiệm kỳ Đại hội đã có nhiều sự đổi mới và dần dần có sự phân loại cán bộ trong HTCT. Quy định số 02-QĐ/BTC, ngày 17/10/2006 của Bộ Chính trị về công tác quản lý cán bộ đã đề cập và làm rõ chức trách, nhiệm vụ để dễ dàng quản lý, đào tạo, bồi dưỡng bố trí, sử dụng cán bộ và thực hiện chính sách, kỷ luật, khen thưởng cán bộ. Đến Đại hội X của ĐNDCM Lào đã ban hành Nghị quyết về công tác quản lý cán bộ và đã phân biệt một cách rõ ràng về ĐNCB cấp huyện diện BTVTU với các đối tượng khác. Chính vì vậy, để hiểu về ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý phải thông qua các chức danh được bố trí tại Điều 17 Chương III Nghị quyết số 031-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 của Bộ Chính trị ĐNDCM Lào về công tác quản lý cán bộ. Theo đó, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý bao gồm các chức danh sau:

** Cấp ủy cấp huyện*

1. Ủy ban Thường vụ Huyện ủy
2. Bí thư, Phó Bí thư Huyện ủy
3. Huyện ủy viên

** Chính quyền cấp huyện*

1. Huyện trưởng, Phó Huyện trưởng
2. Trưởng phòng các cơ quan chuyên môn của huyện
3. Chỉ Huy trưởng Ban Chỉ huy quân sự huyện
4. Trưởng Công an huyện
5. Trưởng phòng các phòng chuyên môn tương đương cấp huyện

** Các Ban xây dựng Đảng, Mặt trận, đoàn thể*

1. Trưởng, Chủ nhiệm các Ban xây dựng Đảng Huyện ủy (Trưởng Ban Tổ chức, Trưởng Ban Tuyên huấn, Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra, Chánh Văn phòng Huyện ủy)
2. Chủ tịch Mặt trận Lào xây dựng đất nước huyện

3. Bí thư, Chủ tịch các đoàn thể chính trị - xã hội huyện (Chủ tịch Liên đoàn Công đoàn, Bí thư Huyện Đoàn Thanh niên, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh huyện) [86, tr.9-10].

ĐNCB cấp huyện thuộc diện BTVTƯ quản lý, là một bộ phận ĐNCB của ĐNDCM Lào và Nhà nước CHDCND Lào, giữ vị trí lãnh đạo, quản lý chủ chốt trong các cơ quan, tổ chức trong HTCT cấp huyện, thực sự tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, PCLV; có uy tín, có tác động, ảnh hưởng đến lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành hoạt động của tổ chức và được hưởng lương từ ngân sách Nhà nước.

Nghị quyết số 031-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 của Bộ Chính trị ĐNDCM Lào về công tác quản lý cán bộ, ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào bao gồm những cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện đang công tác trong HTCT cấp huyện như: Đảng bộ huyện, chính quyền cấp huyện, Mặt trận Lào xây dựng đất nước của huyện và các tổ chức CTXH cấp huyện. ĐNCB này là những người thực sự tiêu biểu về phẩm chất, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, là đại biểu cho quyền và lợi ích hợp pháp của nhân dân, đồng thời là những người thay mặt tập thể lãnh đạo giải quyết các công việc theo thẩm quyền và chịu trách nhiệm về mọi quyết định của mình trước tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương mà những ĐNCB này công tác.

Từ phân tích trên, tác giả có thể khái quát: *ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là những cán bộ lãnh đạo, quản lý đang công tác trong bộ máy của HTCT cấp huyện thuộc các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; là những người được lựa chọn, bổ nhiệm hoặc bầu cử, có chức vụ, nhiệm vụ nhất định, hoạt động trong bộ máy Đảng, Nhà nước, tổ chức CTXH ở huyện. ĐNCB này có sự tiêu biểu về phẩm chất, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, PCLV, có uy tín và khả năng đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ được giao; đồng thời, là nhân tố quyết định đối với sự thành bại của sự nghiệp xây dựng và phát triển của huyện.*

2.1.2.2. Chức trách, nhiệm vụ đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ tỉnh ủy quản lý

*** Chức trách**

Một là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức quán triệt, cụ thể hóa đường lối, chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước phù hợp với các tỉnh miền Nam; trước hết là phù hợp với cơ quan, đơn vị cán bộ phụ trách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện.

Hai là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào xây dựng các nghị quyết, quyết định của Tỉnh ủy, BTVTU và lãnh đạo tổ chức thực hiện, bảo đảm cho các nghị quyết, quyết định đó đúng đắn, khả thi và thực hiện thắng lợi trên địa bàn các tỉnh.

Ba là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào xây dựng kế hoạch, chương trình hành động thực hiện các nghị quyết, quyết định của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và tổ chức thực hiện tại các huyện trong phạm vi phụ trách; từng bước thực hiện thắng lợi chức năng, nhiệm vụ của các huyện đó.

Bốn là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào xây dựng tổ chức bộ máy của các huyện do cán bộ phụ trách; góp phần xây dựng các tổ chức của HTCT và tổ chức khác trong tỉnh vững mạnh, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; xây dựng ĐNCB, công chức, viên chức của tỉnh ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu chức trách, nhiệm vụ được giao.

*** Nhiệm vụ**

Một là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện, điều hành hoạt động của các huyện; trước hết là mọi hoạt động của các cán bộ, công chức, viên chức trong huyện do mình phụ trách, nhằm thực hiện thắng lợi chức năng, nhiệm vụ của các huyện.

Hai là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào xác định mục tiêu, phương hướng và giải pháp thực hiện đạt kết quả chức năng, nhiệm vụ của huyện do cán bộ phụ trách; góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của Đảng bộ tỉnh ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Ba là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào kiểm tra, giám sát, đôn đốc các bộ phận, cán bộ, công chức, viên chức trong huyện do mình quản lý phụ trách thực hiện nhiệm vụ được giao; giữ nghiêm kỷ luật, kỷ cương và chấp hành nghiêm quy chế, quy định của cơ quan, đơn vị cấp huyện; định kỳ sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm về hoạt động của đơn vị cấp huyện theo quy định và hướng dẫn của cấp trên.

Bốn là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào triển khai xây dựng ĐNCB, công chức, viên chức trong các đơn vị cấp huyện do mình phụ trách có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ; trực tiếp chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của cán bộ, công chức, viên chức trong đơn vị mình.

Năm là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào phối hợp, kết hợp hoạt động của các đơn vị trực thuộc huyện thực hiện nhiệm vụ chính trị của Đảng bộ huyện ở các địa phương đó.

Sáu là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tham gia và xây dựng đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

2.1.2.3. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào hiện nay

Từ đặc thù của Đảng bộ các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay có những đặc điểm cơ bản sau:

Một là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là những người có vị trí, vai trò quan trọng trong HTCT của cấp huyện.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là những người nằm trong quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; phấn đấu, rèn luyện trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chính trị và có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn ở cơ sở. Có những trường hợp vị trí lãnh đạo, quản lý, chủ chốt của các huyện được chuyển từ các địa phương khác; cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở địa phương này làm cán bộ lãnh đạo, quản lý ở địa phương khác. ĐNCB này là những người có uy tín, quần chúng nhân dân tin tưởng, được bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo, quản lý và một số chức vụ thực hiện chế độ kiêm nhiệm hoặc kiêm các chức vụ khác trong bộ máy chính quyền tại huyện ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Hai là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phần lớn trưởng thành từ cơ sở, cuộc sống gắn bó với nông nghiệp, có kinh nghiệm lãnh đạo sản xuất nông nghiệp, phù hợp với đặc điểm của các tỉnh miền Nam Lào.

Đa số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào trưởng thành từ cơ sở; trưởng thành trong thời kỳ đất nước gặp nhiều khó khăn về KT - XH và trong thời kỳ đổi mới. Một số cán bộ trưởng thành từ cán bộ bản, quân đội, công an và các cơ sở khác, nguồn gốc của ĐNCB này xuất thân từ nhiều thành phần, nhưng chủ yếu từ nông thôn các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, thường hiểu tâm tư, nguyện vọng của nhân dân và có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn phong phú từ cơ sở; thường gần dân, sát dân, PCLV thực tế, giản dị; cuộc sống của họ thường gắn bó với nông nghiệp và có kinh nghiệm lãnh đạo sản xuất nông nghiệp như trồng trọt, chăn nuôi, nhất là canh tác lúa nước và ngược lại, một số ĐNCB này còn hạn chế về kinh nghiệm lãnh đạo công nghiệp, dịch vụ,... và các lĩnh vực khác.

Ba là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào được đào tạo một cách hệ thống, cơ bản về trình độ mọi mặt, nhưng mức độ phát triển chưa thật sự cân đối, không đồng đều.

Đa số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào được đào tạo, bồi dưỡng cơ bản tại các học viện quốc gia, trường đại học, cao đẳng ở trong và ngoài nước nên trình độ mọi mặt của cán bộ khá cao; một số cán bộ có hai bằng đại học chuyên môn, có trình độ cử nhân hoặc cao cấp lý luận chính trị, nhiều cán bộ có học vị cao học, đại học và thạc sĩ. Đa số cán bộ có quá trình tu dưỡng, phấn đấu, có kinh nghiệm trong hoạt động thực tiễn, được lựa chọn, bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử bầu vào các chức vụ cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt trong HTCT; nhiều cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng động, đổi mới, sáng tạo, gương mẫu, khiêm tốn tu dưỡng rèn luyện, học tập, có trách nhiệm trong công việc, thật thà, trọng tình bạn, ham học hỏi, nhạy bén và mạnh dạn tiếp thu cái mới. Tuy nhiên, chất lượng về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, cả về mặt nhận thức, khả năng hoàn thành công việc, PCLV và hiệu quả công việc chưa thật sự, cân đối, không đồng đều giữa các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

2.1.2.4. Vai trò của đội ngũ cán bộ huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có vai trò rất quan trọng vừa là nhân tố quyết định bảo đảm thực hiện thắng lợi sự nghiệp đẩy mạnh phát triển KT - XH của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Chủ tịch Kay Xôn Phôm Vi Hân đã từng có ý kiến và viết rằng: “Trong mọi công cuộc đổi mới của ĐNDCM Lào, việc sửa đổi người cán bộ có vai trò quan trọng nhất, nó là một trong những nhân tố quyết định sự thành bại của công cuộc đổi mới của ĐNDCM Lào; tổ chức tốt phải có người giỏi và tổ chức mạnh cũng phải có con người mạnh” [122, tr.160]. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước

CHDCND Lào có vai trò đặc biệt quan trọng, nhất là trong thời kỳ đổi mới. Vai trò đó được thể hiện như:

Một là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong hiện thực hóa sự lãnh đạo, quản lý của Tỉnh ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các đoàn thể CTXH đối với sự nghiệp xây dựng, phát triển của huyện ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Những ĐNCB này là người thường xuyên, trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo hoạt động của các tổ chức cơ sở đảng, cơ quan, ban, ngành, đơn vị, địa phương; vừa là người trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các chỉ thị, nghị quyết của Tỉnh ủy, cấp ủy và các tổ chức cơ sở đảng trong quá trình xây dựng và phát triển các huyện; đồng thời, ĐNCB này là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định trong việc cụ thể hóa chủ trương, đường lối của các tổ chức cơ sở đảng phù hợp với tình hình, điều kiện của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Hai là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giữ vai trò quan trọng hàng đầu trong việc xây dựng HTCT cấp huyện thực sự trong sạch, vững mạnh; lãnh đạo các tầng lớp nhân dân các huyện thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển KT - XH, bảo đảm QPAN trong thời kỳ mới của các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

ĐNCB này có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn các tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị cấp dưới quán triệt, triển khai, tổ chức thực hiện đồng bộ và có hiệu quả các chỉ thị, nghị quyết, chương trình, kế hoạch của cấp tỉnh và huyện; vừa có vai trò quyết định trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị ở cơ quan, đơn vị, địa phương; có trách nhiệm xây dựng HTCT thật sự trong sạch, vững mạnh; lãnh đạo, chỉ đạo, động viên, phát huy tiềm năng, sức mạnh của quần chúng nhân

dân, xây dựng và tổ chức phong trào cách mạng thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển KT - XH trên địa bàn huyện.

Ba là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là cầu nối giữa Đảng với dân; tạo mối quan hệ đoàn kết, gắn bó chặt chẽ giữa đảng bộ, chính quyền huyện với các tầng lớp quần chúng nhân dân.

Để mọi chủ trương, đường lối của ĐNDCM Lào và các chỉ thị, nghị quyết, chương trình, kế hoạch của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào được tổ chức triển khai và thực hiện đồng bộ, thống nhất trong toàn huyện, thì ĐNCB các cấp có vai trò quan trọng, nhất là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có vai trò đặc biệt quan trọng. Tuy nhiên, để mọi chủ trương, đường lối của Đảng và các chỉ thị, nghị quyết, kế hoạch của các tỉnh miền Nam Lào được thực hiện có hiệu quả, sát với cuộc sống của nhân dân, thì quần chúng nhân dân ở cơ sở địa phương có vai trò quan trọng. Họ chính là người trực tiếp đưa chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống, biến ý tưởng thành hiện thực trong mọi lĩnh vực của đời sống KT - XH.

Bốn là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là lực lượng nòng cốt của các tổ chức trong HTCT của các Đảng bộ huyện; trực tiếp lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện các lĩnh vực của đời sống KT - XH và công tác xây dựng Đảng, xây dựng HTCT của huyện.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là một trong những nguồn nhân lực quan trọng, cung cấp những cán bộ có đức, có tài, có tâm cho các cơ quan, sở, ban, ngành cấp tỉnh. ĐNCB này nếu được xây dựng đồng bộ cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu, sẽ là ĐNCB nguồn lãnh đạo, quản lý của cấp tỉnh, bảo đảm cho các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào luôn vững mạnh về chính trị, tư tưởng và tổ chức. Đồng thời, đội ngũ này là lực lượng then chốt tạo nên sự chuyển biến tích cực, vững chắc và là nhân tố quyết định bảo đảm thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới, phát triển của các huyện.

2.2. CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM HIỆN NAY - KHÁI NIỆM, NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ

2.2.1. Khái niệm về chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào hiện nay

2.2.1.1. *Chất lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện*

**** Khái niệm chất lượng***

Chất lượng là thuật ngữ rất thông dụng và được sử dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội khác nhau. Đây là một khái niệm tương đối trừu tượng, do vậy tùy góc độ tiếp cận của từng chủ thể khác nhau, mà chất lượng lại được hiểu và đánh giá theo những tiêu chí khác nhau. Có rất nhiều cách tiếp cận khác nhau về chất lượng và mỗi cách tiếp cận sẽ có những góc độ nhìn nhận khác nhau.

Tiếp cận ở góc độ ngành, một trong những quan niệm được đánh giá cao và được thừa nhận ở phạm vi quốc tế, đó là quan niệm về chất lượng của Tổ chức Tiêu chuẩn hoá Quốc tế và sử dụng phổ biến nhất. Theo đó, tại Điều 3.1.1 của tiêu chuẩn ISO 9000:2005 đã định nghĩa chất lượng là: “Mức độ đáp ứng các yêu cầu của một tập hợp có đặc tính vốn có” [61].

Tiếp cận dưới góc độ triết học Mác - Lênin, chất lượng lại được hiểu là sự thống nhất biện chứng giữa chất và lượng, phản ánh tổng thể những tính chất, những thuộc tính cơ bản của các sự vật, hiện tượng, quy định bản chất của sự vật, hiện tượng đó, làm cho sự vật, hiện tượng này phân biệt với sự vật, hiện tượng khác. Sự tác động biện chứng giữa chất và lượng theo những quy luật nhất định làm cho các sự vật tồn tại, vận động và phát triển không ngừng. Theo từ điển Triết học chỉ rõ “Chất lượng (chất) là tính quy định bản chất của sự vật, tính quy định những đặc điểm và tính cách vốn có của sự vật; do tính quy định đó, sự vật là sự vật như nó đang tồn tại, chứ không phải sự vật khác; tính quy định đó phân biệt sự vật ấy với sự vật khác” [56, tr.150].

Theo Từ điển Tiếng Việt: “Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, một sự việc” hoặc là “cái tạo nên bản chất của sự vật, làm cho sự vật này khác với sự vật kia” [62, tr.139].

Tuy nhiên, dù được hiểu theo nhiều cách khác nhau, song tựu chung lại các quan niệm này đều thống nhất rằng: *Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật. Chất lượng biểu thị ra bên ngoài các thuộc tính, các tính chất vốn có của sự vật và là cái tạo nên bản chất của con người, sự vật, hiện tượng.* Theo cách hiểu này, trong các lĩnh vực hoạt động của con người, chất lượng bao giờ cũng mang tính cụ thể, không có chất lượng chung chung mà phải là yếu tố gắn liền với sự vật, hiện tượng, con người, lĩnh vực rất cụ thể nhằm đáp ứng một nhu cầu của xã hội, của tập thể hoặc của mỗi cá nhân nào đó.

** Khái niệm chất lượng ĐNCB*

“Chất lượng cán bộ” là tổng hợp các phẩm chất, giá trị của các yếu tố, điều kiện tham gia vào mọi hoạt động của cán bộ và quy định giá trị nhân cách của cán bộ; chất lượng cán bộ được tạo nên bởi sự thống nhất giữa các yếu tố số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực công tác (phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, phương pháp, tác phong công tác...). Chất lượng cán bộ thể hiện ở kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, chiều hướng, khả năng phát triển của người cán bộ đó.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa VIII khẳng định: “Chất lượng cán bộ là sự thống nhất giữa phẩm chất chính trị và năng lực công tác, thể hiện ở kết quả hoàn thành nhiệm vụ, không thể tách rời và đối lập yêu cầu về phẩm chất với yêu cầu năng lực công tác, vì thiếu một mặt nào cũng không đủ tiêu chuẩn của người cán bộ của Đảng và Nhà nước” [2, tr.196].

Để đánh giá đúng chất lượng của một cán bộ, phải căn cứ vào các tiêu chí cụ thể như: Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, sức khỏe, kiến thức, kỹ năng, thái độ và năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm. Theo đó, một cán

bộ có chất lượng tốt là người có phẩm chất chính trị tốt, đạo đức lối sống trong sạch, lành mạnh, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu; có phương pháp, tác phong làm việc khoa học; có các kỹ năng về sử dụng ngoại ngữ, tin học, có phương pháp phát hiện, giải quyết vấn đề thực tiễn, lãnh đạo, chỉ đạo và tiến hành có hiệu quả các hoạt động; có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có tác phong làm việc chuẩn mực, dân chủ, sát thực tế, nói đi đôi với làm. Giải quyết tốt các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn theo đúng đường lối, quan điểm của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Chất lượng ĐNCB không đơn thuần chỉ được hiểu ở những phẩm chất, năng lực, kết quả hoàn thành nhiệm vụ của từng cán bộ riêng biệt mà nó phải được tạo nên bởi cả số lượng và cơ cấu đội ngũ trong cơ quan, đơn vị đó. Nó được biểu hiện ở phẩm chất, năng lực, PCLV của từng cán bộ, được thể hiện ở kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của mỗi cá nhân. Nói cách khác, ĐNCB là tập hợp các cán bộ thành một lực lượng có số lượng, cơ cấu, chất lượng tương ứng với yêu cầu, nhiệm vụ chính trị, chức năng của một tổ chức, một lĩnh vực hoạt động. Chính vì vậy, chất lượng ĐNCB cũng phải được xem xét dựa trên chất lượng của từng cán bộ trong cơ quan, đơn vị, nhưng luôn đặt trong một tổng thể thống nhất và đồng bộ.

Theo Quy định số 01-QĐ/BCT, ngày 07/7/2003 của Bộ Chính trị Đảng Nhân dân Cách mạng Lào về đánh giá, phân loại cán bộ chỉ rõ: Cần đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, sự trung thành với Đảng, với nhân dân, sự thống nhất với đường lối, sự tin tưởng với sự lãnh đạo của Đảng; hiệu lực, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được giao; trình độ học vấn, năng lực trong việc nắm và triển khai chủ trương, đường lối của Đảng cụ thể hóa thành kế hoạch, chương trình, dự án; có khả năng phát huy, tập hợp đoàn kết, tinh thần phục vụ nhân dân và có xu hướng phát triển [84]. ĐNCB là đại biểu dân cử, đại diện cho quyền lợi của nhân dân, đưa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, luật pháp của Nhà nước đến với quần chúng nhân dân, ĐNCB

phải đáp ứng tất cả các yêu cầu về sức khỏe, phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong, thực sự là lực lượng nòng cốt, có ý thức trách nhiệm cao và có thiên hướng phát triển.

Như vậy, từ sự phân tích trên, có thể khái quát: *Chất lượng ĐNCB là tổng hợp thống nhất biện chứng những giá trị, những thuộc tính đặc trưng, bản chất của ĐNCB về mặt con người và các mặt hoạt động, quy định và phản ánh mức độ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị và phát triển chung của cơ quan, tổ chức của HTCT trong từng giai đoạn.* Theo đó, chất lượng ĐNCB có tính ổn định tương đối có thể cao hoặc thấp là do tác động của những điều kiện khách quan và chủ quan, không bất biến, thường xuyên vận động, biến đổi, phát triển theo yêu cầu, nhiệm vụ; chịu sự tác động mạnh mẽ của thực tiễn và phụ thuộc vào quá trình bồi dưỡng, rèn luyện, phấn đấu thực hiện chức trách, nhiệm vụ của mỗi cán bộ.

2.2.1.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào

Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phụ thuộc vào số lượng, cơ cấu, phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong công tác của từng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Bởi vì, số lượng và cơ cấu của ĐNCB là yêu cầu khách quan, tùy thuộc từng địa bàn của huyện trong tổng thể quy hoạch phát triển KT - XH, bảo đảm QPAN chung của các tỉnh miền Nam Lào trong từng thời kỳ.

Số lượng và cơ cấu của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý mang tính khách quan, nhưng nó lại được thể hiện trên cơ sở cơ chế, nguyên tắc hoạt động trong phạm vi nhất định, thông qua nhận thức chủ quan của cấp ủy đảng và cán bộ chủ trì, cơ quan chức năng các cấp mà trực tiếp là cấp tỉnh; do vậy nó mang tính chủ quan của những người làm công tác tổ chức, cán bộ.

Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào không những phụ thuộc vào số lượng và cơ cấu mà còn phụ thuộc chủ yếu

vào chất lượng của từng cán bộ, là những yếu tố tạo nên phẩm chất, giá trị của từng cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Từ sự phân tích trên, cùng với cách tiếp cận về chất lượng, chất lượng ĐNCB và ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có thể khái quát: *Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở miền Nam nước CHDCND Lào là tổng hợp thống nhất biện chứng những giá trị, những thuộc tính đặc trưng, bản chất của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý về mặt con người và các mặt hoạt động, quy định và phản ánh mức độ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị được giao của cơ quan, tổ chức trong HTCT của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.*

Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào được cấu thành từ những giá trị, những thuộc tính đặc trưng, bản chất của ĐNCB bao gồm: số lượng, cơ cấu, phẩm chất, đạo đức, PCLV, trình độ, năng lực, phương pháp, phong cách, tác phong, kinh nghiệm và hiệu quả công tác của ĐNCB:

Một là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải có một số lượng nhất định.

Số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải phù hợp với quy mô, chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị, địa phương. Không thừa nhưng cũng không để thiếu, bảo đảm mỗi vị trí việc làm đều có người đảm nhiệm.

Hai là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải có một cơ cấu hợp lý.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải bảo đảm cơ cấu về độ tuổi, thâm niên công tác, trình độ, dân tộc, tôn giáo,... được bố trí hài hòa giữa các lĩnh vực, ngành nghề, cấp bậc và giới tính; có sự kế thừa giữa các thế hệ: già - trẻ, nam - nữ, kinh nghiệm - năng động.

Ba là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải hội tụ đầy đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và ý thức tổ chức kỷ luật đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải có phẩm chất chính trị vững vàng, trung thành tuyệt đối với mục tiêu, lý tưởng của Đảng; kiên định con đường đi lên CNXH. Có đạo đức, lối sống gương mẫu, trong sạch, tôn trọng nhân dân, có tinh thần đoàn kết, tương trợ, có ý chí phấn đấu, rèn luyện; chấp hành nghiêm đường lối, chính sách của Đảng, có tinh thần tự giác, trách nhiệm, thực hiện dân chủ, kỷ cương, công khai, minh bạch. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải là những người vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sáng về lối sống và nghiêm túc về kỷ luật. Họ là hạt nhân nòng cốt trong bộ máy, góp phần quan trọng vào việc củng cố niềm tin của nhân dân và sự phát triển bền vững của đất nước

Bốn là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải có trình độ, năng lực, phương pháp và tác phong công tác khoa học, hiện đại, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng, có trình độ lý luận phù hợp, có trình độ lãnh đạo, quản lý và trình độ ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và chuyển đổi trong công tác quản lý, điều hành. Về năng lực, cần phải có năng lực tư duy và tầm nhìn chiến lược, năng lực thực tiễn, đổi mới, sáng tạo, giao tiếp và thuyết phục. Đồng thời, phải có phương pháp công tác khoa học, khách quan, bám sát cơ sở, gần dân, hiểu dân, làm việc theo quy trình, nguyên tắc và ứng dụng công nghệ thông tin.

2.2.2. Những yếu tố ảnh hưởng chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý

Một là, sự quan tâm của Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào về xây dựng ĐNCB.

Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào luôn dành sự quan tâm, chú trọng đặc biệt đến ĐNCB lãnh đạo quản lý các cấp; đồng thời

ĐNDCM Lào đã có quan điểm, chủ trương, chính sách cụ thể về xây dựng ĐNCB nói chung và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng. ĐNDCM Lào đều coi trọng vai trò ĐNCB lãnh đạo, quản lý tất cả các cấp, những ĐNCB này là lực lượng nòng cốt trong việc tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện thắng lợi các nghị quyết, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

Nghị quyết số 073-NQ/BCT, ngày 14/05/2019 của Bộ Chính trị về *“Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý”*. Nhằm nâng cao trình độ, năng lực cho ĐNCB, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tình hình mới. Nghị quyết số 03-NQ/BCH, ngày 30/09/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về *“Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tạo chuyển biến mạnh mẽ, sâu sắc trong công tác cán bộ”*. Hội nghị toàn thể bất thường lần thứ nhất của Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào khóa XI đã đánh giá về cán bộ và công tác cán bộ, nhiều khâu trong công tác cán bộ đã tổ chức thực hiện tốt, có hiệu quả cao, nhưng một số khâu tổ chức thực hiện còn nhiều hạn chế, bất cập; chất lượng ĐNCB vẫn còn thấp, một số cán bộ suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, gương mẫu và tinh thần hy sinh vì lợi ích chung đang suy giảm; xây dựng quy hoạch cán bộ vẫn chưa liên kết với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; công tác bổ nhiệm, tuyển dụng, luân chuyển chưa bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện và hiệu quả công tác,...ĐNDCM Lào nhấn mạnh, tạo sự chuyển biến công tác cán bộ là một trong những vấn đề quan trọng nhất liên quan đến Đảng cầm quyền. Xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý có phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, có tinh thần hy sinh cao, có trình độ chuyên môn, trình độ hiểu biết và tác phong làm việc khoa học, hết lòng phục vụ nhân dân, phục vụ đất nước, tiếp tục sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc Lào phát triển bền vững là vấn đề cấp bách vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài.

Hai là, sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, các cơ quan chức năng của các tỉnh miền Nam Lào đối với nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý.

Tỉnh ủy, các cơ quan chức năng của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện các nội dung trọng tâm về công tác cán bộ và tập trung thực hiện Nghị quyết số 03-NQ/BCH, ngày 30/09/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về “*Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tạo chuyển biến mạnh mẽ, sâu sắc trong công tác cán bộ*”, chú trọng nâng cao chất lượng ĐNCB nói chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý nói riêng đạt được những kết quả tích cực. Hệ thống các văn bản về công tác cán bộ được ban hành, bổ sung, sửa đổi ngày càng đầy đủ phù hợp với thực tế của địa phương. Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý được triển khai và tổ chức thực hiện đúng hướng, chủ động tạo cán bộ nguồn, luân chuyển, bố trí sử dụng cán bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được quan tâm, từng bước gắn với vị trí việc làm, chức danh cán bộ đang quy hoạch. Công tác bổ nhiệm, bố trí, sử dụng, luân chuyển, điều động, giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện công khai, dân chủ, khách quan, đúng nguyên tắc. Công tác kiểm tra, giám sát được tăng cường, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên vi phạm. Chính sách cán bộ được quan tâm, thực hiện đầy đủ và kịp thời.

Ba là, công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý

Tỉnh ủy, các cơ quan chức năng của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã triển khai nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng ĐNCB của tỉnh và thực hiện Nghị quyết số 073-NQ/BCT, ngày 14/05/2019 của Bộ Chính trị về “*Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*”. Nhằm tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý và thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng; cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ, năng lực phẩm chất, uy tín cho ĐNCB, công chức, viên chức các cấp nói chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý nói riêng thông qua việc ban hành các quyết định, kế hoạch liên quan và chỉ đạo tổ chức thực hiện, đào tạo những ĐNCB cấp huyện

diện BTVTU quản lý có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị; bồi dưỡng công tác đảng, công tác đoàn thể, quản lý nhà nước; cập nhật kiến thức QPAN, qua đó đã có nhận thức chính trị vững vàng hơn, phát huy tốt kiến thức vào thực tiễn công tác, kỹ năng giao tiếp, xử lý công việc chuyên nghiệp và hiệu quả hơn.

Thực tế cho thấy việc tổ chức lớp đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào chưa đầy đủ, kịp thời, đồng bộ, chưa có nhiều các chương trình được xây dựng gắn với yêu cầu thực tiễn của các tỉnh miền Nam Lào. Việc bổ nhiệm, bố trí, điều động cán bộ chưa gắn kết nhiều với kết quả đào tạo, bồi dưỡng... Do vậy, Tỉnh ủy, các cơ quan chức năng ở các tỉnh miền Nam Lào cần đảm bảo yêu cầu thực tế của tình hình mới; nâng cao nhận thức về vai trò của cán bộ và vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng; cập nhật kiến thức cho ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý trong tình hình mới hiện nay. Dám làm, dám đổi mới để nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ phù hợp tình hình thực tiễn với từng đối tượng; mời báo cáo viên, giảng viên chuyên gia đầu ngành, có kinh nghiệm giảng dạy. Thông qua các chương trình đào tạo đa dạng và hợp lý, các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã và đang tạo ra một ĐNCB có năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tình hình mới.

Bốn là, sự rèn luyện, nỗ lực phấn đấu không ngừng của từng cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý.

Sự rèn luyện, nỗ lực phấn đấu không ngừng của từng cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý là tất yếu nhằm đáp ứng tốt yêu cầu của xã hội, chức trách, nhiệm vụ sát với công việc thực tế của từng cán bộ. Sự rèn luyện, nỗ lực phấn đấu không ngừng của từng cán bộ chỉ có kết quả tốt khi chính từng cán bộ này nhận thức đúng những yêu cầu, chuẩn mực về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, uy tín của người cán bộ và tự nhận đúng về bản thân mình. Đồng thời ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý là chủ thể của quá trình rèn luyện, nỗ lực phấn đấu; đòi hỏi từng cán bộ luôn luôn có nhận thức, nghiêm túc, trách nhiệm cao, say mê với động cơ nội tại bên trong

thúc giục họ tham gia các hoạt động nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện bản lĩnh, quyết tâm, hình thành phương pháp, tác phong phù hợp, xây dựng hình ảnh của bản thân và uy tín trước tập thể.

Thực tế, Tỉnh ủy, các cơ quan chức năng của các tỉnh miền Nam có sự quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi, thường xuyên định hướng, khuyến khích tinh thần để ĐNCB phát huy vai trò tự rèn luyện, nỗ lực phấn đấu không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực, phương pháp, tác phong công tác và uy tín ngang tầm nhiệm vụ chính trị đặt ra; có nhiều ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý tiến bộ, gương mẫu, năng động, thành công trong công tác. Tuy nhiên, vẫn còn một số ĐNCB chưa nhận thức đúng, vai trò tầm quan trọng của quá trình tự rèn luyện, nỗ lực phấn đấu và làm cho hiệu quả tự rèn luyện, nỗ lực phấn đấu của từng cán bộ chưa được cao. Do vậy, để thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của tình hình mới, yêu cầu từng cán bộ cần nghiêm túc thực hiện trách nhiệm nêu gương; không ngừng, nỗ lực phấn đấu, rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống, phong cách, tác phong, lề lối công tác để quần chúng, nhân dân noi theo; cùng tập thể lãnh đạo, chỉ đạo cơ quan, đơn vị hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao.

Năm là, điều kiện làm việc, chế độ, chính sách đối với ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý.

Điều kiện làm việc, chế độ, chính sách là những yếu tố quan trọng tác động đến sự phát triển của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý cũng như vấn đề trọng tâm quyết định đến chất lượng, hiệu quả của cơ quan, tổ chức, đơn vị ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Điều kiện làm việc, chế độ, chính sách cán bộ tốt có ảnh hưởng lớn đến tâm trạng làm việc của ĐNCB cấp huyện, sẽ làm cho họ vui vẻ, thoải mái, hiệu quả làm việc sẽ cao. Vì vậy, cơ quan, tổ chức, đơn vị phải tạo điều kiện làm việc, chế độ, chính sách phù hợp, thuận tiện cho ĐNCB cấp huyện, đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất, thực hiện tốt việc xây dựng chế độ, chính sách cán bộ trong mối quan hệ với

tất cả các khâu của công tác cán bộ, nhằm tạo thành hệ thống đồng bộ, có tác dụng tương tác, hỗ trợ lẫn nhau để đạt hiệu quả cao của quy trình công tác cán bộ của Đảng.

Thực tế cho thấy, các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã tạo điều kiện làm việc, chế độ, chính sách đúng đắn như phòng làm việc, bàn, ghế, điện thoại, máy tính,... và văn phòng phẩm phục vụ cho việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn; các chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, sử dụng, tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm ý tế, bảo hiểm xã hội, đãi ngộ, khen thưởng,... đối với ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý đã góp phần nâng cao trình độ mọi mặt của ĐNCB cấp huyện, thúc đẩy cán bộ phấn đấu vươn lên trong công tác, trở thành một ĐNCB cấp huyện đủ tâm, đủ tầm, thực hiện tốt mọi nhiệm vụ, làm cho họ phấn khởi yên tâm công việc. Tuy nhiên, vẫn còn một số cơ quan, tổ chức, đơn vị ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tạo điều kiện làm việc, thực hiện chế độ, chính sách cán bộ vẫn còn bộc lộ nhiều bất cập, hạn chế dẫn đến những yếu kém, khuyết điểm trong công tác cán bộ, làm cho cán bộ thiếu tích cực, không yên tâm công tác, dễ có tình trạng tha hóa, biến chất, mất đoàn kết.... Vì vậy, điều kiện làm việc, chế độ, chính sách đối với ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, không chỉ có tác động trực tiếp đến bản thân cán bộ, đến việc chất lượng ĐNCB và tình hình phát triển KT - XH ở các tổ chức, cơ quan, đơn vị, địa phương, mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

2.2.3. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào

Để xác định được tiêu chí đánh giá ĐNCB phải đảm bảo tính khách quan, khoa học, có tính khả thi cao, sát thực tiễn của các tỉnh miền Nam Lào và căn cứ vào những yếu tố cơ bản như sau:

Thứ nhất, tình hình, đặc điểm, đặc thù của Đảng bộ các tỉnh miền Nam CHDCND Lào; đồng thời, phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ và tiêu

chuẩn chức danh của từng loại cán bộ và của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Thứ hai, vị trí, vai trò, đặc điểm của ĐNCB và yêu cầu nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý trong thực tiễn hoạt động của HTCT của Đảng bộ các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Thứ ba, chất lượng của từng ĐNCB cấp huyện và thực trạng chất lượng của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Thứ tư, các văn bản quy định và hướng dẫn của Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương và của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào, đặc biệt là các Chỉ thị của Bộ Chính trị Trung ương ĐNDCM Lào (khóa X) số 01-CT/BCT, ngày 03/01/2018 về tăng cường xây dựng đảng trong sạch, vững mạnh; các Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương ĐNDCM Lào (khóa X) số 030-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 về tiêu chuẩn của cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết số 031-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 về công tác quản lý cán bộ; Nghị quyết số 032-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương ĐNDCM Lào (khóa XI) số 13-NQ/BCT, ngày 09/02/2013 về tuyển chọn, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị định của Chính phủ nước CHDCND Lào số: 300/2017/NĐ-CP ngày 13/09/2017 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; các văn bản hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương và Bộ Nội vụ về công tác cán bộ; nhiều các chỉ thị, nghị quyết và các văn bản hướng dẫn của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào về công tác cán bộ và đánh giá chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý.

Trên đây là những căn cứ để xác định tiêu chí đánh giá thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Từ đó, đề ra những tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào. Cụ thể sau:

Một là, mức độ hợp lý về số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào

Về số lượng:

Số lượng ĐNCB là yếu tố tác động trực tiếp đến chất lượng ĐNCB; là yếu tố cấu thành chất lượng ĐNCB nói chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng. Số lượng cán bộ đủ, phù hợp với nhu cầu biên chế, yêu cầu nhiệm vụ của các tổ chức, cơ quan, lĩnh vực hoạt động... cấp huyện ở tỉnh miền Nam Lào, là cơ sở tạo nên chất lượng ĐNCB. Trong trường hợp số lượng cán bộ thiếu hoặc thừa, không phù hợp sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, không chỉ tại một thời điểm mà có thể kéo dài trong nhiều năm và sẽ ảnh hưởng đến khả năng hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và các địa phương.

Để đảm bảo chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần phải đủ về số lượng để bố trí các chức danh theo quy định, đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành thực hiện tốt các nhiệm vụ trên tất cả các lĩnh vực của cơ quan, đơn vị, địa phương. Số lượng cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào phải đáp ứng được sự biến đổi của thực tiễn lãnh đạo, quản lý của HTCT cấp huyện trở lên, đáp ứng được yêu cầu sáp nhập hoặc chia tách các cơ quan, đơn vị, địa phương ở các huyện theo từng thời điểm khác nhau.

Về cơ cấu:

Cơ cấu ĐNCB cấp huyện là yếu tố cấu thành chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý; vừa là yếu tố tác động trực tiếp, thường xuyên đến chất lượng từng người cán bộ và cả ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý được quy định bởi chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm của bộ máy tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể ở các huyện thuộc các tỉnh miền

Nam Lào; yêu cầu xây dựng ĐNCB, chức trách, nhiệm vụ cán bộ; yêu cầu nhiệm vụ của địa phương, ban, ngành, lĩnh vực hoạt động; cơ cấu lại ĐNCB theo vị trí việc làm trong toàn HTCT cho phù hợp với quy định và tình hình địa phương, đơn vị của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Quá trình xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào luôn phải tính toán đến các yếu tố căn bản như: cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, tôn giáo, trình độ chuyên môn, trình độ nghiệp vụ,... để phân công phụ trách phù hợp với từng địa phương và đối tượng lãnh đạo. Về cơ cấu giới tính, đảm bảo tỷ lệ cán bộ nam và nữ theo quy định, cũng như xu hướng phát triển chung của cả nước và tính chất bình đẳng giới của xã hội hiện đại. Về cơ cấu dân tộc, tôn giáo của các tỉnh miền Nam Lào là các tỉnh đa sắc tộc, tôn giáo. Vì vậy, việc xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý phải đảm bảo hợp lý về dân tộc, tôn giáo; quan tâm xây dựng ĐNCB là người dân tộc thiểu số, theo đạo nhất là ở các huyện có đông đảo đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống, nơi có đạo. Về cơ cấu độ tuổi, phải đảm bảo kết hợp được những cán bộ có tuổi đời cao, có kinh nghiệm lâu năm với cán bộ trẻ, năng động, sáng tạo, thiên hướng phát triển tốt; bảo đảm sự có sự chuyển giao, kế thừa, phát triển liên tục của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý trong những năm tiếp theo với phương châm là thực hiện trẻ hóa ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở huyện nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ chính trị ở địa phương ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Hai là, phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức, lối sống trong sạch và phong cách làm việc năng động, sáng trọng của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào.

Về phẩm chất chính trị:

Phẩm chất chính trị là nhận thức, tư tưởng, ý chí về chủ trương, đường lối, chính sách, mục đích, nhiệm vụ đấu tranh của Đảng, của một người cán

bô. Do vậy, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải có phẩm chất chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với lợi ích của ĐNDCM Lào, của quốc gia, dân tộc và nhân dân các bộ tộc Lào; kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hăn; kiên định mục tiêu, lý tưởng về độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; kiên định đường lối đổi mới của ĐNDCM Lào; kiên định những nguyên tắc xây dựng Đảng. Thể hiện cụ thể ở lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trong bất cứ tình huống nào, phát huy dân chủ, giữ nghiêm kỷ luật, kỷ cương của Đảng; chủ động, tự giác cùng tập thể cấp ủy đảng các cấp đấu tranh bằng nhiều hình thức để phòng, chống có hiệu quả chủ nghĩa cơ hội, xét lại, giáo điều, bảo thủ, bè phái, những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, bảo vệ Cương lĩnh, đường lối của Đảng, Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước, xây dựng Đảng bộ tỉnh, đảng bộ huyện trong sạch, vững mạnh; có tinh thần yêu nước nồng nàn, ý chí quyết tâm và khát vọng xây dựng quê hương, đất nước giàu mạnh, phồn vinh, luôn đặt lợi ích của Đảng, quốc gia, dân tộc, nhân dân, tập thể lên trên lợi ích cá nhân; sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp của Đảng, vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì hạnh phúc của nhân dân; luôn yên tâm công tác, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao và chấp hành nghiêm sự phân công nhiệm vụ Tỉnh ủy.

Về đạo đức, lối sống:

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần phải có phẩm chất đạo đức thực sự trong sáng, mẫu mực, lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, giản dị; có tinh thần cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư; không tham nhũng, vụ lợi; không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi, có sức lan tỏa trong cơ quan, tổ chức, đơn vị, nơi cư trú và ngoài xã hội; là những người có trách nhiệm cao với công việc, được giao những trọng trách quan trọng của một địa phương, cơ quan, đơn vị. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở

các tỉnh miền Nam Lào phải có tinh thần đoàn kết, gương mẫu, có khả năng sử dụng, trọng dụng người có tài năng; hướng dẫn, giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp, quan tâm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công chức, viên chức, người lao động. Là những người tích cực đấu tranh ngăn chặn các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ; đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lối sống cơ hội, bè phái, lợi ích nhóm. Đồng thời, phải tuân thủ và thực hiện nghiêm nguyên tắc tổ chức, kỷ luật, nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; thực hiện các quy định, nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị nơi công tác; báo cáo đầy đủ, trung thực với cấp trên; cung cấp thông tin chính xác, kịp thời, khách quan khi có yêu cầu; thực việc kê khai và công khai tài sản, thu nhập theo quy định.

Về phong cách làm việc:

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải thực sự là người tâm huyết và có trách nhiệm cao với công việc, luôn chăm lo đến đời sống mọi mặt của nhân dân; có tác phong công tác khoa học, dân chủ. Bảo đảm tuân thủ các quy luật khách quan; mang tính kế hoạch; bài bản; sáng tạo, hiệu quả, phát huy được trí tuệ của tập thể cấp ủy đảng và đội ngũ cán bộ trong cơ quan, đơn vị, địa phương công tác; tránh thói tùy tiện, chủ quan, duy ý chí, gặp chướng hay chớ, thiếu kế hoạch, luộm thuộm, không tính toán hiệu quả công việc hoặc gia trưởng, quan liêu, cửa quyền. Đồng thời, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý phải có trách nhiệm với công việc, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ chính trị; phương pháp làm việc khoa học, dân chủ, đúng nguyên tắc; hợp tác, hướng dẫn, giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp.

Ba là, trình độ, năng lực của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải đáp ứng tốt yêu cầu về học vấn, trình độ lý luận chính trị,

có năng lực lãnh đạo, quản lý và điều hành. Những ĐNCB lãnh đạo chủ chốt này phải nắm chắc chủ trương, đường lối, của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; hiểu biết cơ bản tình hình thực tế để cụ thể hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có khả năng phân tích, tổng hợp, dự báo tình hình để có quyết định và đề xuất để tập thể lãnh đạo quyết định kịp thời, đúng đắn nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương mình. Hiện nay, ĐNCB lãnh đạo chủ chốt này phải thực sự chủ động, nhạy cảm và có khả năng phát hiện những mâu thuẫn, thách thức, thời cơ, thuận lợi, vấn đề mới, khó và những hạn chế, bất cập trong thực tiễn đổi mới ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; mạnh dạn đề xuất những nhiệm vụ, giải pháp phù hợp, khả thi, hiệu quả để phát huy, thúc đẩy hoặc tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho các địa phương, nhất là trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện ba định hướng chiến lược được nêu ra tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, đó là đưa đất nước thoát khỏi tình trạng nước kém phát triển, thực hiện mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030; triển khai chiến lược phát triển xanh; phải thực sự năng động, có tư duy đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đồng thời, phải biết vận dụng lý luận, quan điểm của ĐNDCM Lào, nghị quyết của Tỉnh ủy vào giải quyết sát, đúng, kịp thời những vấn đề thực tiễn nảy sinh tại các huyện của các tỉnh miền Nam Lào; phải thực sự là người tiên phong, gương mẫu, có khả năng truyền cảm hứng, quy tụ và phát huy được sức mạnh tổng hợp của tập thể cũng như năng lực sở trường của mỗi cá nhân trong công việc.

Bốn là, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ, khắc phục những hạn chế, khuyết điểm của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào phải quán triệt, thể chế hóa và lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chủ trương, đường lối

của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại cơ quan, tổ chức, ban, ngành, đơn vị; duy trì kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, đơn vị; không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý, tình trạng khiếu nại, tố cáo kéo dài; phòng chống tham nhũng, lãng phí trong phạm vi cơ quan, tổ chức, đơn vị; lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức kiểm tra, thanh tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo theo thẩm quyền; chỉ đạo, thực hiện công tác cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức tại cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc huyện; xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động hàng năm của cơ quan được giao quản lý, phụ trách.

Để khắc phục những hạn chế, khuyết điểm trong thực hiện nhiệm vụ, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý phải sửa ngay và có biện pháp sửa chữa kịp thời, khắc phục hậu quả; tăng cường học tập, nghiên cứu và áp dụng các kiến thức để rèn luyện, tu dưỡng. Bố trí các nội dung công việc phù hợp với thời gian, trình độ, năng lực bản thân ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý; thường xuyên tự phê bình và phê bình để rút ra những điểm mạnh và hạn chế của bản thân ĐNCB; thẳng thắn trong nhìn nhận khuyết điểm của cá nhân và trong đóng góp của tập thể, đồng nghiệp.

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ, khắc phục những hạn chế, khuyết điểm của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý là tiêu chí trung tâm, chủ yếu; là dấu hiệu cụ thể nhất để đánh giá chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Năm là, uy tín của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào.

Uy tín là sự mến phục, thuyết phục của mọi người đối với cá nhân cán bộ, nó phản ánh năng lực, phẩm chất của người cán bộ trong thực thi công việc; qua quan hệ công tác người cán bộ có uy tín thường được đồng nghiệp, cấp trên và người dân đánh giá, đó là người có chuyên môn giỏi. Uy tín là kết quả tổng hợp của nhiều yếu tố thuộc về sự phấn đấu nội tại của con người trên cả hai mặt

phẩm chất và năng lực. Uy tín của ĐNCB là lòng tin của quần chúng nhân dân đối với phẩm chất, năng lực và giá trị xã hội của nhân cách người cán bộ đó; đó là lòng tin, sự tín nhiệm của quần chúng nhân dân, được hình thành từ phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng; năng lực tổ chức, thực hành mọi công việc giỏi; có phong cách cởi mở, gần gũi với mọi người.

Do vậy, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào phải có sự gương mẫu về phẩm chất, đạo đức lối sống trong sạch, tận tụy, hi sinh vì tập thể, vì mọi người; có hiểu biết sâu rộng, nhất là trên lĩnh vực mà bản thân cán bộ công tác, có trình độ nhận thức và vốn sống; có tinh thần trách nhiệm, có năng lực tổ chức, hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao; có quan hệ đúng đắn, ứng xử có văn hóa; nói đi đôi với làm; đó là khả năng vận động, thuyết phục, gây ảnh hưởng, tác động, tập hợp lực lượng, lôi cuốn, thuyết phục cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Tiểu kết chương 2

Cấp huyện ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng về nhiều mặt, nhất là sau khi cấp huyện của các tỉnh miền Nam Lào có quy mô và điều kiện phát triển mới, ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào có nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ, xây dựng tổ chức, quản lý chính trị, KT-XH, QPAN... trên địa bàn cấp huyện. Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là tổng hợp các chủ trương, nội dung, phương thức được các cấp ủy đảng, các cơ quan chức năng xây dựng và tổ chức thực hiện nhằm tạo ra sự cụ thể hóa về số lượng, cơ cấu ĐNCB; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực, phong cách làm việc và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của từng cán bộ và của ĐNCB lên một mức mới cao hơn.

Đánh giá chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải xuất phát từ thực tiễn và yêu cầu công tác; căn cứ vào những vấn đề có tính nguyên tắc nâng cao chất lượng đội ngũ, bám sát những yếu tố tác động. Đồng thời, phải căn cứ vào các tiêu chí cụ thể về số lượng, cơ cấu; phẩm chất, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật; trình độ, năng lực, tác phong công tác, uy tín; kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào để làm cơ sở về lý luận tạo tiền đề cho nghiên cứu, đánh giá thực trạng, xây dựng phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Chương 3

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1.1. Những ưu điểm

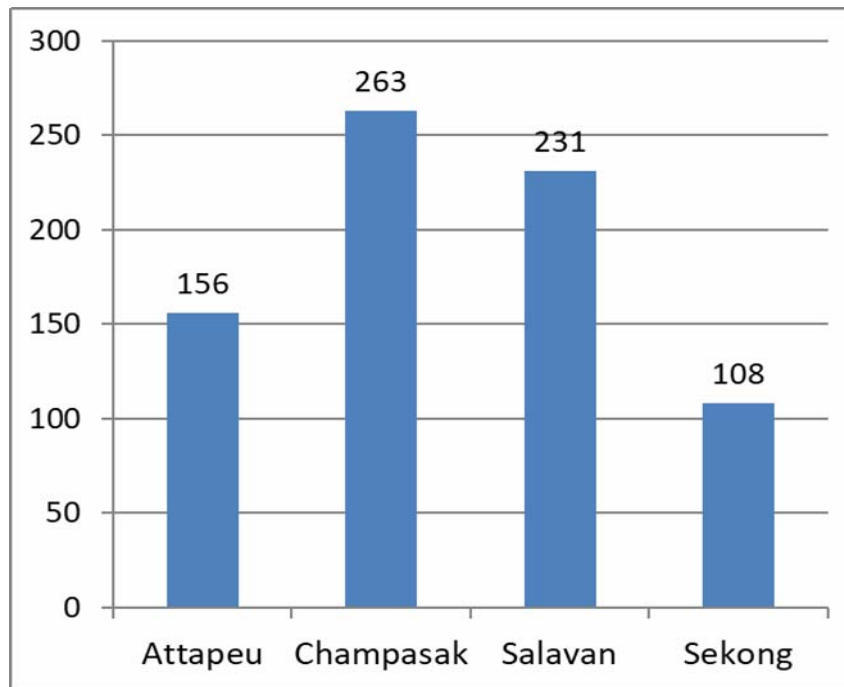
Một là, số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ cấp huyện

Số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam hiện nay cơ bản tương đối đồng, phù hợp với yêu cầu công cuộc đổi mới, CNH, HĐH, phát triển KT - XH, củng cố QPAN và đối ngoại ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Theo thống kê của Ban Tổ chức Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào (Tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan, Sekong,) nhiệm kỳ 2021-2025, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có số lượng tổng cộng 758 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý. Cụ thể: tỉnh Attapeu 156 đồng chí, tỉnh Champasak 263 đồng chí, tỉnh Salavan 231 đồng chí, tỉnh Sekong 108 đồng chí [Biểu đồ 3.1]. Trong đó: Bí thư đồng thời là Huyện trưởng 27 đồng chí; Phó Bí thư thường trực huyện ủy và phụ nhiệm công tác chính trị, tư tưởng, công tác xây dựng đảng, công tác cán bộ và các đoàn thể chính trị xã hội cấp huyện 24 đồng chí; Phó Bí thư đồng thời là Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra huyện 25 đồng chí; Phó Bí thư đồng thời là Chủ tịch Mặt trận Lào xây dựng đất nước 2 đồng chí; Ủy viên Ban thường vụ huyện ủy đồng thời là Phó Huyện trưởng 29 đồng chí; Ủy viên Ban Thường vụ huyện ủy đồng thời là các chức danh khác 109 đồng chí; huyện ủy viên đồng thời là Phó Huyện trưởng 25 đồng chí; huyện ủy viên đồng thời là Bí thư chi bộ bản (làng) đồng là trưởng bản (làng) 7 đồng chí;

huyện ủy viên đồng thời là chức danh khác 418 đồng chí; các chức danh là trưởng phòng của các Ban xây dựng đảng; các đoàn thể CTXH; các phòng cơ quan Nhà nước cấp huyện 144 đồng chí [Phụ lục 11].

Biểu đồ 3.1. Số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025



Nguồn: Tổng hợp các báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong [75; 77; 79; 81].

Hiện nay, các tỉnh miền Nam nước CHCDND Lào có 26 huyện, 1 thành phố, số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý tương đối hợp lý, cơ bản giữ các chức danh chủ chốt quan trọng trong HTCT ở cấp huyện đúng theo quy định; các chức danh chủ chốt như: Bí thư huyện ủy đồng thời là Huyện trưởng; Phó Bí thư thường trực huyện ủy và phụ nhiệm công tác chính trị tư tưởng, công tác xây dựng đảng, công tác cán bộ và các đoàn thể CTXH cấp huyện; Phó Bí thư huyện ủy đồng thời là Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra huyện; Ủy viên Ban thường vụ huyện ủy đồng thời là Phó Huyện trưởng; huyện ủy viên đồng thời là Phó Huyện trưởng; huyện ủy viên đồng thời là Bí thư chi bộ bản (làng), Trưởng bản (làng) cơ bản đủ số lượng đúng

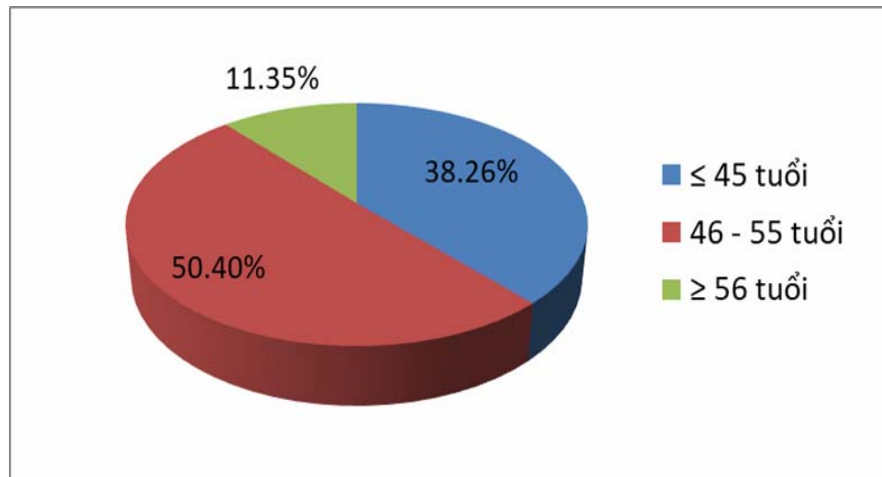
theo quy định. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý này đã phát huy tốt vai trò, trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo đảng bộ huyện, các đảng ủy của cơ quan đơn vị thực hiện các kế hoạch phát triển KT-XH, củng cố QPAN; xây dựng HTCT huyện trong sạch vững mạnh, chăm lo cho đời sống nhân dân trong huyện, thực hiện các chính sách xã hội của Đảng và pháp luật của Nhà nước, thực sự là những người làm trung tâm, phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân; đồng thời là lực lượng tiên phong, đi đầu trong bảo vệ nền tư tưởng, gương mẫu thực hiện các quy định, nghị quyết của ĐNDCM Lào; chủ động đề xuất với Tỉnh ủy, BTVTU về chủ trương, giải pháp lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chung của Đảng bộ tỉnh của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào (Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong).

Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào hiện nay tương đối hợp lý, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm của hệ thống chính trị các cấp ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Cơ cấu độ tuổi:

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay về cơ cấu độ tuổi đã có sự thay đổi, đã thay đổi theo hướng ngày càng trẻ hóa, độ tuổi bình quân tăng dần so với nhiệm kỳ năm 2016 - 2020. Nhiệm kỳ năm 2021 - 2025, tỷ lệ cán bộ có độ tuổi thấp hơn và bằng 45 tuổi (290 đồng chí) đã tăng lên mức 38,26% so với (234 đồng chí) 31,54% nhiệm kỳ năm 2016 - 2020; độ tuổi 56 tuổi trở lên (120 đồng chí) đã giảm dần từ 16,17% so với nhiệm kỳ năm 2016 - 2020 xuống đến (86 đồng chí) 11,35% giai đoạn năm 2021 - 2025. Phần lớn là cán bộ có độ tuổi 46 - 55 tuổi với 382 đồng chí, chiếm 50,4% so với 333 đồng chí, chiếm 44,88% giai đoạn năm 2016 - 2020 [Biểu đồ 3.2]. Như vậy, tuổi bình quân của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là 51 tuổi so với giai đoạn năm 2016 - 2020 là 51,5 tuổi đã giảm xuống, tương ứng với 0,5 tuổi.

Biểu đồ 3.2. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tính theo độ tuổi giai đoạn năm 2021 - 2025



Nguồn: Tổng hợp các báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong [75; 77; 79; 81].

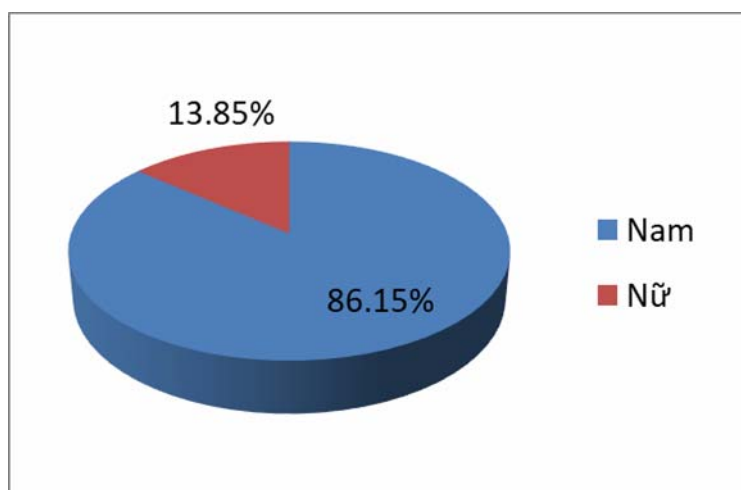
ĐNCB này có kinh nghiệm, khả năng bao quát, thận trọng, nhạy bén, sáng tạo, nhiệt huyết trở thành một trong những điểm nhấn trong công tác cán bộ ở các tỉnh miền Nam CHDCND Lào trong những năm vừa qua, tạo điều kiện để các thể hệ cán bộ bổ trợ, phối hợp giúp đỡ lẫn nhau khắc phục những điểm yếu, hạn chế trong công tác lãnh đạo, quản lý.

Cơ cấu giới tính:

Mặc dù chính sách và pháp luật của nước CHDCND Lào luôn quan tâm đến việc đảm bảo bình đẳng giới trong công tác cán bộ, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy, các vị trí lãnh đạo, quản lý ở các cấp (trong đó có cấp huyện) vẫn chưa đạt được mục tiêu đề ra. Tuy nhiên, tỷ lệ này đang dần có xu hướng tăng lên qua các nhiệm kỳ. Hiện nay, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tỷ lệ giới tính Nam 653 đồng chí chiếm 86,15%, Nữ 105 đồng chí chiếm 13,85%. So với giai đoạn năm 2016 - 2020 có 96 đồng chí chiếm 12,93%, tỷ lệ cán bộ nữ dần được tăng lên, tương ứng

với 0,93% [Biểu đồ 3.3]. Sự thay đổi về giới tính này cơ bản tương đối đảm bảo tỷ lệ ĐNCB nam và nữ theo quy định.

Biểu đồ 3.3. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tính theo giới tính giai đoạn năm 2021 - 2025



Nguồn: Tổng hợp các báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong [75; 77; 79; 81].

Hiện tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đều có cán bộ huyện là nữ, riêng chức danh Ban Chấp hành đảng bộ các huyện có cán bộ nữ là 85 đồng chí, từ chức danh Phó bí thư đến chức danh Trưởng phòng. Cụ thể: Tỉnh Attapeu có 3 đồng chí nữ; Trong đó, 1 đồng chí nữ Phó Bí thư đồng thời là Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra huyện ở huyện Samakkhixay; 1 đồng chí nữ Phó Bí thư đồng thời là Chủ tịch Mặt trận Lào xây dựng đất nước huyện Sanxay; 1 đồng chí nữ Phó Bí phụ trách công tác chính trị, tư tưởng, công tác xây dựng đảng, công tác cán bộ ở huyện Saysetha. Tỉnh Champasak có 5 đồng chí nữ Phó Bí thư huyện ủy; trong đó, có 3 đồng chí nữ Phó Bí thư đồng thời là Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra huyện ở huyện Bachiangchaleunsouk, Sanasomboun, Mounlapamok; 2 đồng chí nữ Phó Bí thư phụ trách công tác chính trị, tư tưởng, công tác xây dựng đảng, công tác cán bộ. Còn tỉnh Salavan và Sekong không có cán bộ nữ nằm trong chức danh Phó Bí thư huyện ủy [Phụ lục 12].

Cán bộ nữ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có 13 đồng chí nữ là Ủy viên Ban Thường vụ huyện ủy. Trong đó, tỉnh Attapeu có 2 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ đồng thời là Chủ tịch Mặt trận Lào xây dựng đất nước huyện; tỉnh Champasak có 2 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ đồng thời là Chủ tịch Mặt trận Lào xây dựng đất nước huyện; 3 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ đồng thời là Trưởng Ban Tổ chức huyện; tỉnh Salavan có 1 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ đồng thời là Phó Huyện trưởng; 3 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ đồng thời là Chủ tịch Mặt trận Lào xây dựng đất nước huyện; tỉnh Sekong có 1 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ đồng thời là Phó Huyện trưởng; 1 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ đồng thời là Chủ tịch Mặt trận Lào xây dựng đất nước huyện [Phụ lục 12].

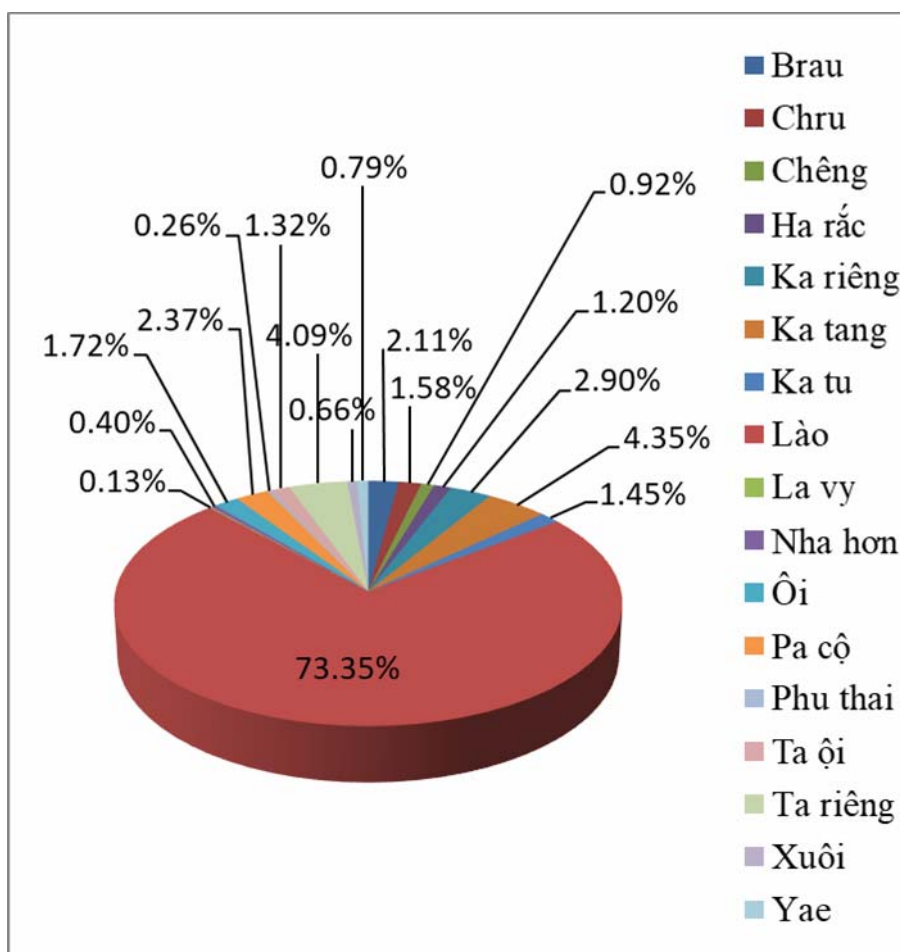
Cán bộ nữ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có 65 đồng chí nữ là huyện ủy viên. Trong đó, tỉnh Attapeu 16 đồng chí, tỉnh Champasak 20 đồng chí, tỉnh Salavan 21 đồng chí, tỉnh Sekong 8 đồng chí, [Phụ lục 12].

Cơ cấu dân tộc:

Các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là những tỉnh sắc tộc, tôn giáo; thời gian qua, Đảng bộ các tỉnh miền Nam Lào đã quan tâm xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý cơ bản bảo đảm hợp lý về dân tộc, quan tâm xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU là người dân tộc thiểu số, nhất là ở các huyện có đông đảo đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống, nơi có đạo. Hiện tại, các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có 22 bộ tộc; trong đó, có 17 bộ tộc là cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý. Cụ thể: Lào 556 đồng chí (73,35%), Ka tang 33 đồng chí (4,35%), Ta riêng 31 đồng chí (4,09%), Ka riêng 22 đồng chí (2,90%), Pa cộ 18 đồng chí (2,37%), Brau 16 đồng chí (2,11%), Ôi 13 đồng chí (1,72%), Chru 12 đồng chí (1,58%), Harác 12 đồng chí (1,58%), Katu 11 đồng chí (1,45%), Ta ội 10 đồng chí (1,32%), Chêng 7 đồng chí (0,92%), Yae 6 đồng chí (0,79%), Xuôi 5 đồng chí

(0,66%), Nha hơn 3 đồng chí (0,40%), Phu thai 2 đồng chí (0,26%), La vy 1 đồng chí (0,13%) [Biểu đồ 3.4].

Biểu đồ 3.4. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tính theo thành phần dân tộc giai đoạn năm 2021 - 2025



Nguồn: Tổng hợp các báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong [75; 77; 79; 81].

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đều có thành phần xuất thân rất cơ bản, trong đó: Cán bộ, công chức là đông nhất chiếm 45,78%, nông dân, dân nghèo chiếm 38,39%, công nhân 10,16% và lực lượng vũ trang (quân đội, công an) 5,67%; Đa số cán bộ đã công tác lâu năm ở các ban ngành của huyện, cấp làng (bản) và đã từng tham quân ngũ, được học tập, rèn luyện, trưởng thành từ lực lượng vũ trang có nhiều

đóng góp tích cực cho sự nghiệp xây dựng, chinh đốn Đảng và HTCT vững mạnh, phát triển KT - XH, QPAN ở địa phương.

Hai là, đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt; mẫu mực về ý thức tổ chức kỷ luật.

Về phẩm chất chính trị:

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay là những người trưởng thành từ cơ sở, được rèn luyện, thử thách trong môi trường thực tiễn, đã kinh qua nhiều vị trí công tác khác nhau trong HTCT ở các địa phương; có niềm tin với lý tưởng cách mạng, với CNXH; có lòng trung thành sâu sắc với Đảng, với đảng bộ tỉnh, đảng bộ huyện, và các bộ tộc Lào; có tinh thần vượt qua khó khăn và có tinh thần hy sinh vì sự giàu có, hạnh phúc của nhân dân cũng như vì sự tiến bộ của nhân dân ở cơ sở;

Kiên quyết đấu tranh chống lại các thủ đoạn phá hoại của kẻ thù dưới mọi hình thức, nhằm bảo vệ Tổ quốc và sự ổn định của chế độ dân chủ nhân dân; làm chủ việc ngăn chặn quá trình chuyển đổi của chính mình, nhanh chóng và cảnh giác, không bị lung lay bởi các thủ đoạn chuyển hóa hòa bình; không dao động trước những thử thách khó khăn về vật chất và tinh thần; tự giác cùng tập thể cấp ủy đảng các cấp đấu tranh phòng, chống có hiệu quả chủ nghĩa cơ hội, xét lại, giáo điều, bảo thủ, bè phái, những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, bảo vệ Cương lĩnh, đường lối của Đảng, Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước, xây dựng đảng bộ tỉnh, đảng bộ huyện trong sạch, vững mạnh.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay, đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, giữ vững lập trường, tư tưởng, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng, với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hăn; luôn kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, kiên định đường lối đổi mới của Đảng, chính

sách, pháp luật của Nhà nước thành những chương trình, kế hoạch cụ thể và tổ chức cho cán bộ, đảng viên và nhân dân thực hiện có hiệu quả ở cơ sở; biết quảng cáo, vận động và tổ chức lãnh đạo sự nghiệp cách mạng bằng lòng yêu nước chân chính, nêu cao tinh thần tự lực, tự cường, tự mình xây dựng sức mạnh để đem lại sự giàu có, hạnh phúc cho bộ tộc, nhân dân ở cơ sở. Thông qua kết quả điều tra bằng phiếu khảo sát là 87% được đánh giá có phẩm chất chính trị tốt và khá [phụ lục 4].

Nâng cao trách nhiệm về chính trị, tích cực thực hiện công cuộc đổi mới, dũng cảm chịu trách nhiệm về kết quả, tổng thất trong thực hiện công tác; đừng chọn việc làm, giao nhiệm vụ mà phải quyết tâm hoàn thành và làm việc có hiệu quả; huy động, phát huy sức mạnh tập thể của nhân dân, các tầng lớp, các giai cấp và các thành phần kinh tế; khai thác, sử dụng tiềm năng, tiềm năng tài nguyên, tiềm năng nhân lực để giải quyết đói nghèo, phát triển đất nước đạt được lý tưởng mà ĐNDCM Lào cũng như đảng bộ tỉnh ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã đề ra.

Về đạo đức, lối sống:

Đa số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào luôn giữ được phẩm chất đạo đức trong sáng của người cán bộ cách mạng; có tinh thần, trách nhiệm cao trước Đảng và nhân dân; luôn tận tụy, nhiệt tình với công việc, nhiều cán bộ lặn lội với phong phào của quần chúng nhân dân ở cơ sở, được quần chúng nhân dân tín nhiệm, yêu mến; có lối sống chân thành khiêm tốn, trung thực, giản dị; thực sự cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư; thương yêu bạn bè, đồng chí, đồng nghiệp; sống trong sáng, luôn gắn bó mật thiết với nhân dân, không tham ô, tham nhũng, quan liêu, cơ hội, vụ lợi, lãng phí và được thể hiện qua kết quả điều tra bằng phiếu khảo sát là 87% được đánh giá có đạo đức, lối sống tốt và khá, trong đó (56% là tốt và 31% là khá) [phụ lục 4]. Phần lớn những cán bộ này có quyết tâm chính trị cao trong đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống trước tác động mạnh mẽ của mặt trái cơ chế thị trường, sự chống phá quyết liệt

của các thế lực thù địch, gây thiệt hại lớn đến nền kinh tế, làm suy giảm niềm tin trong quần chúng nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ.

Về ý thức tổ chức kỷ luật:

Đa số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào luôn gương mẫu và thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức, kỷ luật của Đảng; chấp hành nghiêm sự phân công của tổ chức; thực hiện nghiêm các quy định, quy chế, nội quy của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công tác; báo cáo đầy đủ, trung thực, cung cấp thông tin chính xác, khách quan về những nội dung liên quan đến việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị với BTVTU và Ủy ban nhân dân tỉnh.

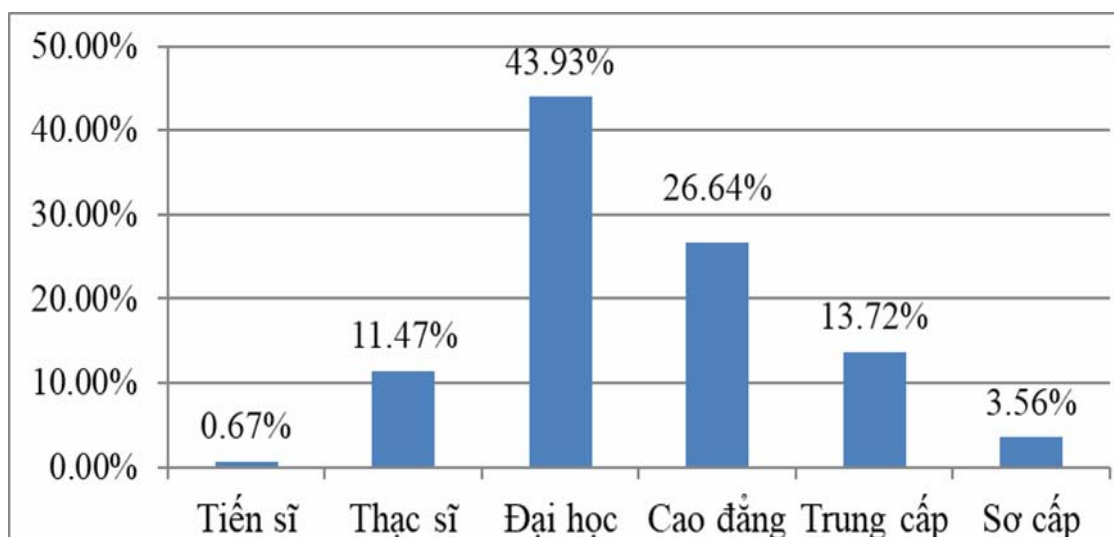
Đa số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã phát huy tốt vai trò của mình trong quản lý, duy trì kỷ luật: áp dụng tương đối linh hoạt các hình thức, biện pháp quản lý, rèn luyện, kỷ luật cán bộ thuộc quyền; chỉ đạo áp dụng có hiệu quả các giải pháp phát huy vai trò của các tổ chức, các lực lượng để phối hợp nâng cao hiệu quả quản lý, rèn luyện kỷ luật trong phạm vi cơ quan, đơn vị mình đảm nhận.... Những nỗ lực của ĐNCB này đã góp phần quan trọng quyết định kết quả chấp hành kỷ luật của cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên ở các cơ quan, đơn vị mình phụ trách trong huyện. Số vụ việc và số lượt người vi phạm pháp luật, kỷ luật, mất an toàn ở các cơ quan, đơn vị trong các huyện ở các tỉnh miền Nam Lào có xu hướng giảm là do ý thức chấp hành kỷ luật của cán bộ cấp huyện có nhiều chuyển biến tích cực. Theo kết quả điều tra bằng phiếu khảo sát cho thấy: 83,5% đã đánh giá có ý thức tổ chức kỷ luật tốt và khá; trong đó, 45,5% đã đánh giá tốt và 38% đánh giá khá [phụ lục 4].

Ba là, trình độ chuyên môn, kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành, phong cách làm việc của một số cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam hiện nay có mặt hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ chính trị trong công cuộc đổi mới.

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

Trong tổng số 758 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, đã có tiến sĩ 5 đồng chí (0,67%), thạc sĩ 87 đồng chí (11,47%), đại học 333 đồng chí (43,93%), cao đẳng 202 đồng chí (26,64%), trung cấp 104 đồng chí (13,72%), sơ cấp 27 đồng chí (3,56%) [Biểu đồ 3.5]. So với giai đoạn năm 2016 - 2020, tỷ lệ ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam có trình độ sau đại học và đại học đã tăng lên đáng kể, từ 372 đồng chí (50,13%) nhiệm kỳ năm 2016 - 2020 lên tới 425 đồng chí (56,06%) nhiệm kỳ năm 2021 - 2025; tỷ lệ cán bộ có trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp đã giảm xuống từ 369 đồng chí (49,73%) nhiệm kỳ năm 2016 - 2020 xuống tới 333 đồng chí (43,93%) nhiệm kỳ năm 2021 - 2025. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào đảm bảo trình độ để tiếp thu những tri thức khoa học, quan điểm, tư tưởng của Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hân; tiếp thu chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chủ trương phát triển KT - XH của huyện, bản ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Biểu đồ 3.5. Trình độ chuyên môn ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025

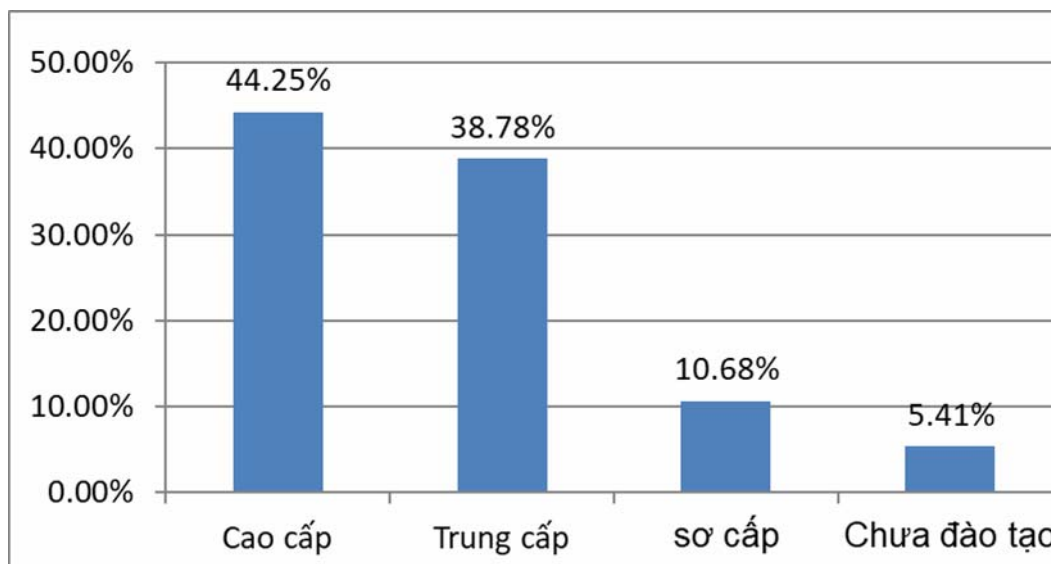


Nguồn: Tổng hợp các báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong [75; 77; 79; 81].

Về trình độ lý luận chính trị:

Hiện tại, ở các tỉnh miền Nam Lào, đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý được đào tạo tương đối đồng đều, nhiều đồng chí được đào tạo chuyên sâu. Trong tổng số 758 đồng chí: cao cấp lý luận chính trị 343 đồng chí (45,2%); trình độ trung cấp lý luận chính trị 294 đồng chí (38,7%); trình độ sơ cấp lý luận chính trị 81 đồng chí (10,7%) và chưa đào tạo 41 đồng chí (5,41%) [Biểu đồ 3.6]. So với giai đoạn năm 2016 - 2020, tỷ lệ cán bộ có trình độ cao cấp lý luận chính trị và trung cấp lý luận chính trị tăng lên đáng kể từ 560 đồng chí (75,5%) giai đoạn năm 2021 - 2024 tăng lên tới 636 đồng chí (83,9%); trình độ sơ cấp lý luận chính trị đã giảm xuống từ 116 đồng chí (15,8%) giai đoạn năm 2016 - 2020 giảm xuống tới 10,7% giai đoạn năm 2021 - 2025 và chưa đào tạo đã giảm xuống từ 8,89% giảm tới 5,41% [Phụ lục 8, 9].

Biểu đồ 3.6. Trình độ lý luận chính trị ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025



Nguồn: Tổng hợp các báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong [75; 77; 79; 81].

Ngoài những trình độ được đào tạo cơ bản, có hệ thống nêu trên, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào còn được đi đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức bổ trợ khác về các lĩnh vực như: kiến thức về quản lý kinh tế, quản lý xã hội, quản lý Nhà nước, kiến thức QPAN, tin học cơ sở.... Hiện nay đã có trên 70% số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào được đi bồi dưỡng và tập huấn theo định kỳ hàng năm ở trong nước hoặc nước ngoài như: Việt Nam và Trung Quốc.

Về năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành:

Phần lớn ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã có năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành chuyển biến khá tích cực, chỉ đạo tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chính trị ở đơn vị, địa phương có hiệu quả khá cao.

Trong điều kiện đất nước đang mở rộng liên kết quốc tế, khu vực; gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới và Cộng đồng Kinh tế ASEAN; trước yêu cầu mới này, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào đã có bước trưởng thành khá nhanh, tích cực rèn luyện, nỗ lực phấn đấu nâng cao trình độ; luôn nêu cao trách nhiệm, năng lực lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị được giao và đã chứng minh về năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành; kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào gần hơn 9 năm (2016 - 2024) đã có những thành tựu nổi bật cụ thể như sau:

Một là, có khả năng xác định chủ trương, đường lối dựa trên lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hăn và các lý luận tiên bộ khác; nhận biết quy tắc và vận dụng sáng tạo để xây dựng chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước phù hợp với tình hình thực tế của từng ngành, từng địa phương trong từng giai đoạn nhất định.

Hai là, có khả năng chuyển biến các quan điểm, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng và của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào

thành các phương hướng, kế hoạch, chương trình hoạt động chi tiết của từng ngành, từng địa phương.

Ba là, có năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành, thực hiện các quan điểm, chủ trương, đường lối, nghị quyết, chương trình hoạt động của Đảng và của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào, nhất là lãnh đạo, quản lý, điều hành quá trình phát triển KT - XH liên quan đến thúc đẩy thực hiện 2 mục tiêu quốc gia: giải quyết vấn đề khó khăn về kinh tế, tài chính và giải quyết vấn đề ma túy được nêu ra tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, nhằm mang lại hiệu quả, mang lại lợi ích tối đa cho quốc gia và nhân dân.

Bốn là, có năng lực kiểm tra, giám sát, đôn đốc hoạt động của toàn HTCT ở các địa phương trong việc thực hiện chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng và của Tỉnh ủy ở các tỉnh miền Nam Lào; có tư duy đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Năm là, có năng lực phát hiện và đấu tranh chống tham ô, tham nhũng, lãng phí và các biểu hiện tiêu cực, sự suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; chống lại các thủ đoạn biến đổi hòa bình của các thế lực thù địch; nâng cao ý thức, trách nhiệm và chất lượng phục vụ nhân dân.

Về phong cách làm việc:

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào đa phần ĐNCB này đã giữ vững nguyên tắc trong đảng, có phương pháp tác phong công tác đáp ứng yêu cầu chức trách, nhiệm vụ; biết kết hợp sự lãnh đạo của tập thể cấp ủy với đề cao trách nhiệm cá nhân, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ và có những thành tựu cụ thể như sau:

Một là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý đều giữ vững và nêu cao PCLV có nền tảng tốt của ĐNDCM Lào, đứng vững trên lập trường, quan điểm của giai cấp công nhân, chủ trương, đường lối của Đảng để xem xét, giải quyết công việc.

Hai là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý là những người chủ trì, có sáng kiến trong nghiên cứu, học tập các chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, nắm vững những nội dung trọng tâm trong các chủ trương, đường lối nghị quyết của Đảng và biến thành kế hoạch, chương trình hoạt động, kế hoạch hành động cụ thể của tổ chức cơ sở Đảng phù hợp với tiềm năng, điều kiện thực tế và những đặc điểm của từng cơ quan, ban, ngành mình phụ trách.

Ba là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý phần lớn làm việc mang tính khoa học, sát thực, dân chủ, chủ động tích cực trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ; có tinh thần trách nhiệm cao, nói đi đôi với việc làm; thường xuyên hướng dẫn, kiểm tra, giúp đỡ cấp dưới thực hiện hoàn thành chức trách nhiệm vụ; quan tâm chăm lo đến đời sống vật chất, tinh thần của quần chúng nhân dân.

Bốn là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý đã tập trung xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh; gắn kết chặt chẽ với việc xây dựng chính quyền nhà nước vững mạnh, bảo đảm thực hiện nguyên tắc Đảng không bỏ lãnh đạo Nhà nước, nhưng không lãnh đạo thay Nhà nước. Chấp hành nghiêm nguyên tắc, chế độ công tác, đề cao tự phê bình và phê bình, tinh thần làm chủ; đổi mới, trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác của chính quyền ở cơ sở, địa phương.

Năm là, đa số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý đã chuyển biến tích cực, kết hợp chặt chẽ đối với Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các đoàn thể chính trị xã hội; tôn trọng các quy tắc, nguyên tắc hoạt động của Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các đoàn thể CTXH, nhằm tạo điều kiện cho các tổ chức đó góp phần phát triển kinh tế xã hội ở địa phương; tích cực đề cao PCLV có nền tảng tốt của ĐNDCM Lào.

Sáu là, chú trọng kiểm tra, giám sát, tổng hợp, đánh giá kết quả, rút ra những kinh nghiệm từ thực tế triển khai trong từng thời kỳ; thực hiện nghiêm túc nguyên tắc tập trung dân chủ, giải quyết những vấn đề khó khăn, các quy định chưa phù hợp với thực tiễn; giảm bớt họp hành, nói đi đôi với làm và làm việc đạt hiệu quả cao.

Bảy là, nghiên cứu, xác định cơ chế, quy định về nâng cao dân chủ và có ý kiến với người lãnh đạo về nhiều mặt; lấy phiếu tín nhiệm đối với người lãnh đạo, người đứng đầu ở các cơ quan, đơn vị, tổ chức Đảng, Nhà nước, các tổ chức CTXH ở cấp huyện, cấp bản theo từng thời kỳ, góp phần xây dựng tổ chức Đảng trong sạch, vững mạnh, thực sự phục vụ lợi ích của dân tộc, của nhân dân ở cơ sở.

Bốn là, kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào nói riêng, kết quả hoàn thành nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị ở các tỉnh miền Nam Lào nói chung ngày càng đạt được kết quả tích cực

Thông qua rèn luyện, bồi dưỡng, đào tạo, tích cực thực hiện các chủ trương, đường lối, nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng và của Tỉnh ủy, pháp luật của Nhà nước, hoạt động xây dựng tổ chức đảng, chính quyền nhà nước, đoàn thể, tổ chức xã hội ở các cơ quan, cơ sở, địa phương mà nơi công tác của cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào được thể hiện ở kết quả xây dựng tổ chức đảng, quản lý nhà nước có hiệu lực, hiệu quả; kết quả đánh giá chất lượng tổ chức đảng, đảng viên và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị, chính quyền địa phương đều cố gắng, vượt qua những trở ngại, khó khăn, thách thức, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao, đóng góp đáng kể vào công cuộc xây dựng và phát triển chung của các huyện, làng ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào

Từ năm 2016 đến 2024, đa số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã thực hiện tốt công tác xây dựng đảng, xây dựng nhà nước pháp quyền do dân, vì dân; kết hợp chặt chẽ công tác quản lý cán bộ gắn với quản lý đảng viên, quản lý công việc và nhiệm vụ

chính trị ở cơ sở mà cán bộ phụ trách. Hàng năm, đã tiến hành đánh giá chất lượng ĐNCB, đảng viên nói chung và ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng; kết quả phân loại hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của những ĐNCB này đã dựa trên các chỉ tiêu cụ thể của các tổ chức đảng, chính quyền mà cán bộ phụ trách.

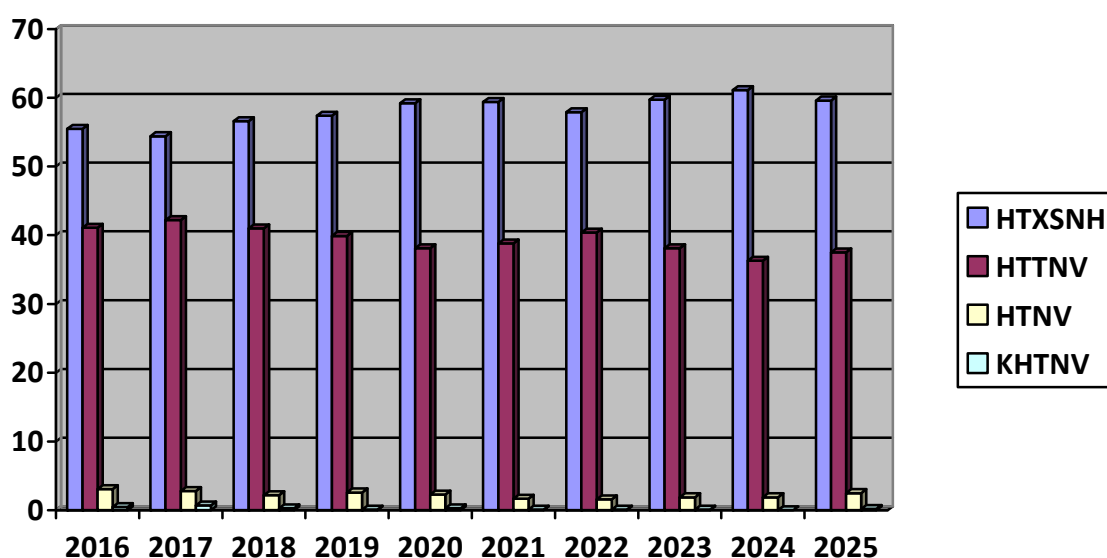
Tỷ lệ ĐNCB hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt và hoàn thành nhiệm vụ luôn chiếm ưu thế; nhiệm kỳ năm 2016 - 2020 có 99,6% ĐNCB hoàn thành xuất sắc, tốt và hoàn thành nhiệm vụ; nhiệm kỳ năm 2021 - 2023 có 99,9% ĐNCB hoàn thành xuất sắc, tốt và hoàn thành nhiệm vụ so với nhiệm kỳ năm (2016 - 2020) tăng lên 0,3%; trong số này cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ có tỷ lệ tăng cao hơn.

Nhiệm kỳ năm 2016 - 2020, ĐNCB hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm tỷ lệ cao cụ thể như: năm 2016 có 412/742 người chiếm 55,5% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, năm 2017 đã giảm xuống 404/742 người chiếm 54,4%; năm 2018 đã tăng lên 420/742 người chiếm 56,6%; năm 2019 tăng lên 426/742 người chiếm 57,4%; năm 2020 tăng lên 439/742 người chiếm 59,2%. Cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ đã giảm xuống dần ở các năm, cụ thể là năm 2016 có 305/742 người chiếm 41,1%; năm 2017 có 313/742 người chiếm 42,2%; năm 2018 có 304/742 người chiếm 41,0%; năm 2019 có 296/742 người chiếm 39,9%; năm 2020 có 283/742 người chiếm 38,1%. Cán bộ hoàn thành nhiệm vụ có tỷ lệ rất thấp, cụ thể là năm 2016 có 23/742 người chiếm 3,1%; năm 2017 có 21/742 người chiếm 2,8%; năm 2018 có 14/742 người chiếm 2,2%; năm 2019 có 19/742 người chiếm 2,6%; năm 2020 có 17/742 người chiếm 2,3% [Biểu đồ 3.7].

Nhiệm kỳ năm 2021 - 2025, theo Sở Nội vụ các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, tổng hợp kết đánh giá cán bộ nói chung; ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng cho thấy: tỷ lệ ĐNCB hoàn thành xuất sắc, tốt và hoàn thành nhiệm vụ cũng tương đương như kết quả đánh giá ở nhiệm kỳ năm 2016 - 2020; tỷ lệ cán bộ

hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đã tăng lên và tỷ lệ cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ đã giảm xuống, cụ thể là năm 2021 có 450/758 người chiếm 59,4%; năm 2022 đã giảm xuống 439/758 người chiếm 57,9%; năm 2023 tăng 453/758 người chiếm 59,7%; năm 2024 đã tăng lên 468/758 người chiếm 61,7%; năm 2025 đã giảm xuống 452/758 người chiếm 59,6%. Tỷ lệ cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ đã giảm xuống, cụ thể là năm 2021 có 294/758 người chiếm 38,8%; năm 2022 có 306/758 người chiếm 40,4%; năm 2023 có 289/758 người chiếm 38,1%; năm 2024 có 275/758 người chiếm 36,3%; năm 2025 có 285/758 người chiếm 37,5%; cán bộ hoàn thành nhiệm vụ có tỷ lệ rất thấp so với nhiệm kỳ năm 2016 - 2020, cụ thể là năm 2021 có 13/758 người chiếm 1,7%; năm 2022 có 12/758 người chiếm 1,6%; năm 2023 có 15/758 người chiếm 1,9%; năm 2024 có 15/758 người chiếm 1,9%; năm 2025 có 19/758 người chiếm 2,5% [Biểu đồ 3.7].

**Biểu đồ 3.7. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện
điện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào
giai đoạn năm 2021 - 2025**



Nguồn: Tổng hợp các báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong [74;75; 76; 77; 78; 79; 80; 81].

Về kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào

Kết quả thực hiện Kế hoạch phát triển KT - XH quốc gia 5 năm (2021-2025) cũng như thực hiện Chiến lược phát triển KT - XH 10 năm (2016-2025) và tầm nhìn phát triển KT - XH đến năm 2030; cấp ủy, chính quyền và nhân dân các bộ tộc nói chung và ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở tỉnh các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng đặc biệt quan tâm, nâng cao trách nhiệm phát triển KT - XH ở cấp địa phương. Các yếu tố cơ bản về tư duy chính trị, hệ thống kinh tế, cơ sở vật chất - kỹ thuật được phát triển có chất lượng, tiếp tục coi phát triển kinh tế là nhiệm vụ trung tâm của toàn Đảng, toàn dân cùng với sự phát triển văn hóa, xã hội; trong đó có phát triển nguồn nhân lực, quản lý nhà nước, bảo vệ hòa bình, đối ngoại được hoàn thiện và nâng cấp vững mạnh.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở tỉnh các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cũng tiếp tục giải quyết khó khăn về kinh tế - tài chính và thực hiện 4 đột phá: về trí tưởng tượng, về phát triển nguồn nhân lực, về cơ chế quản lý và trong việc giải quyết tình trạng đói nghèo của người dân một cách chủ động, mạnh mẽ và sâu sắc hơn, vượt qua những trở ngại, khó khăn, thách thức; những khó khăn của người dân các bộ tộc đã được giải quyết, mọi bộ tộc, mọi giới tính ở các huyện, bản đều được tiếp cận giáo dục và phát triển bản sắc văn hóa đặc sắc của dân tộc, bảo đảm ổn định chính trị, hòa bình, trật tự, công bằng và văn minh.

Trong tình hình mới, mặc dù hoàn cảnh bên trong và bên ngoài có nhiều thay đổi, dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng các cấp, sự quản lý của chính quyền địa phương mà trực tiếp là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào luôn phát huy được năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, có sự trách nhiệm cao để vượt qua nhiều trở ngại và đạt được thành công trên nhiều lĩnh vực như: chính trị có ổn định, kinh tế tiếp tục

tăng trưởng, mạng lưới thông tin, giao thông vận tải và văn hóa xã hội ngày càng được nâng cao, cụ thể như sau:

Theo báo cáo phát triển KT - XH giai đoạn 5 năm 2016 - 2020 của tỉnh Attapeu: Trong 5 năm qua, kinh tế tỉnh Attapeu (GDP) tiếp tục tăng trưởng liên tục với tốc độ bình quân 7,5%/năm, giảm 0,5% kế hoạch do bị ảnh hưởng 2-3 năm liên tiếp; năm 2020, ước chỉ tăng trưởng 4,6%, tổng sản phẩm quốc nội bình quân đầu người đạt 2.011 USD so với năm 2015, tăng 241 USD tương đương 14% [143, tr.51]. Tỉnh Attapeu có số trường ít nhất, tổng số 265 trường như: trường mầm non, phổ thông và dạy nghề so với năm 2015 tăng 12 trường [143, tr.29]. Cơ sở hạ tầng và các dịch vụ y tế cơ bản của tỉnh Attapeu không ngừng được cải thiện và phát triển có khả năng cung cấp dịch vụ 100% trên tất các địa bàn tỉnh, đã mở rộng sử dụng dịch vụ điều trị bệnh tại bệnh viện tỉnh 100 giường, 4 bệnh viện cộng đồng 80 giường, 33 bệnh viện nhỏ 99 giường [143, tr.32].

Đối với tỉnh Champasak: Kinh tế tiếp tục phát triển với tốc độ tăng trưởng bình quân 7,3%/năm; tổng sản phẩm trong nước đạt 86,77%; thu nhập bình quân đầu người đạt 27 triệu kíp; huy động vốn phát triển KTXH từ 4 nguồn 28,768 tỷ kíp; thu ngân sách 6,582 tỷ kíp; thực hiện chi ngân sách, trong đó có giáo dục và y tế công cộng là 3,809 tỷ kíp; hàng hóa xuất khẩu trị giá 9,897 tỷ kíp (đạt 111% kế hoạch) [112, tr.30]. Tỉnh Champasak có số trường nhiều nhất ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào chiếm 78,13% cả tỉnh có tổng số 1.212 trường như: trường mầm non, mẫu giáo, phổ thông, dạy nghề, cao đẳng và đại học. Số lượng cơ sở dịch vụ y tế nhiều nhất; cả tỉnh có 89 cơ sở dịch vụ y tế: 1 bệnh viện tỉnh, 1 bệnh viện quân đội, 1 bệnh viện công an, 9 bệnh viện cộng đồng, 77 bệnh viện nhỏ, so với năm 2015 giảm 1 bệnh viện do sáp nhập các làng nhỏ thành làng lớn [144, tr.31].

Đối với tỉnh Salavan: kinh tế tăng trưởng bình quân 7%/năm, tổng sản phẩm trong nước (GDP) đạt 20,595 tỷ kíp; trong đó nông - lâm nghiệp tăng

4,8% chiếm 41% GDP, công nghiệp tăng 9% chiếm 22% GDP, dịch vụ tăng 8,2% chiếm 37% GDP; bình quân đầu người đạt 9,7 triệu kíp, tương đương 1.147 USD [113, tr.35]. Tỉnh Salavan có khá nhiều trường, đứng sau tỉnh Champasak chiếm 28,85%. Cả tỉnh có tổng số 719 trường như: mầm non, mẫu giáo, phổ thông, dạy nghề và cao đẳng. Đồng thời, Đảng bộ tỉnh Salavan đã tập trung tổ chức thực hiện và hoàn thành 4 mục tiêu trên 9 mục tiêu quan trọng của sở giáo dục [145, tr.38]. Số lượng cơ sở dịch y tế xếp thứ 2 so với 4 tỉnh miền Nam Lào, có 81 cơ sở: 1 bệnh viện tỉnh, 1 bệnh viện quân đội, 7 bệnh viện cộng đồng, 72 bệnh viện nhỏ so với năm 2015 tăng 1 bệnh viện [145, tr.39].

Đối với tỉnh Sekong: Trong 5 năm qua, tốc độ tăng tổng sản phẩm (GDP) tăng trưởng bình quân 7,7%/năm; trong đó: nông-lâm nghiệp tăng bình quân 6,77%; công nghiệp tăng 8,38%; dịch vụ tăng 8,24%. Giá trị GDP bình quân đầu người đạt 1,728 USD. Cơ cấu kinh tế đang chuyển dịch dần từ kinh tế nông - lâm nghiệp sang kinh tế công nghiệp, dịch vụ [116, tr.4]. Tỉnh Sekong có 296 trường như: Trường mầm non, mẫu giáo, phổ thông, dạy nghề, trong đó có 31 trường mầm non mẫu giáo, 220 trường tiểu học, 28 trường trung học cơ sở, 17 trường trung học phổ thông, 1 trường dạy nghề so với năm 2015 tăng 13 trường [104, tr.19]. Sekong có 31 cơ sở dịch vụ y tế: 1 bệnh viện tỉnh, 1 bệnh viện quân đội, 3 bệnh viện cộng đồng, 28 bệnh viện nhỏ so với năm 2015 giảm 8 bệnh viện so sáp nhập các làng nhỏ thành làng lớn [146, tr.20].

Năm là, uy tín của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào ngày càng được nâng lên

Uy tín của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào được thể hiện: Thông qua việc xây dựng chủ trương, đường lối, chính sách của cấp ủy cấp huyện, cũng như việc tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối, chỉ thị, nghị quyết của Trung ương ĐNDCM Lào, các đảng bộ tỉnh, huyện về công tác xây dựng đảng, về kế hoạch phát triển KT - XH, QPAN đã có những kết quả đáng kể, công tác xây dựng tổ chức đảng, quản lý

nhà nước có hiệu lực, hiệu quả; kết quả đánh giá chất lượng tổ chức Đảng, đảng viên và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị, chính quyền địa phương đều cố gắng, vượt qua những trở ngại, khó khăn, thách thức, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao, đóng góp đáng kể vào công cuộc xây dựng và phát triển chung của các huyện. Thông qua quá trình công tác, được chứng minh bằng hiệu quả của việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao trên đây, đều được sự tín nhiệm, tôn trọng, tin tưởng, tin cậy và sự ủng hộ của cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân.

Từ năm 2016 đến nay, đa số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào đều có uy tín cao, được thể hiện qua sự gương mẫu về phẩm chất đạo đức, lối sống trong sạch, tận tụy, hi sinh vì tập thể, vì quần chúng nhân dân; có trình độ chuyên môn, trình độ nhận thức và vốn sống; có tinh thần trách nhiệm, có năng lực tổ chức, hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao, nói đi đôi với làm, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của tập thể; quan hệ đúng đắn, ứng xử có văn hóa; có năng lực lãnh đạo, quản lý khá cao; có khả năng vận động, thuyết phục, gây ảnh hưởng, tác động, tập hợp lực lượng, lôi cuốn, thuyết phục cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Kết quả uy tín chức vụ và uy tín cá nhân của ĐNCB lãnh đạo, quản lý chủ chốt nói chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào nói riêng được thể hiện ở kết quả đánh giá cán bộ, công chức, viên chức hàng năm và kết quả lấy phiếu tín nhiệm hàng năm hoặc giữa nhiệm kỳ đại hội. Kết quả đánh giá phân loại ĐNCB cấp huyện này, từ năm 2016 đến nay cho thấy: tỷ lệ ĐNCB hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt và hoàn thành nhiệm vụ luôn chiếm ưu thế; nhiệm kỳ 2016 - 2020 có 739/742 người (chiếm 99,6%) ĐNCB hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt và hoàn thành nhiệm vụ; nhiệm kỳ 2021 - 2025 có 757/758 người (chiếm 99,9%) ĐNCB hoàn thành

xuất sắc, hoàn thành tốt và hoàn thành nhiệm vụ so với giai đoạn năm 2016 - 2020 tăng lên 0,3% trong số này cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ có tỷ lệ tăng cao hơn. Theo thống kê của ban tổ chức Tỉnh ủy của các tỉnh miền Nam Lào cho thấy: tỷ lệ ĐNCB có tín nhiệm cao và tín nhiệm luôn chiếm ưu thế; giữa nhiệm kỳ 2016 - 2020 có 729/742 người (chiếm 98,24%) ĐNCB có tín nhiệm cao và tín nhiệm; giữa nhiệm kỳ 2021 - 2025 có 751/758 người (chiếm 99,07%) ĐNCB có tín nhiệm cao và tín nhiệm. Công tác lấy tín nhiệm góp phần đánh giá uy tín và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào và giúp những ĐNCB này “tự soi, tự sửa”, tiếp tục phấn đấu, rèn luyện trong công tác; là cơ sở quan trọng để Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, luân chuyển, sử dụng cán bộ và nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý, giám sát cán bộ ở cơ sở địa phương, huyện.

Đa số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào đều có phẩm chất đạo đức tốt, năng lực lãnh đạo quản lý điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ có hiệu quả khá cao; có quan hệ bình đẳng, dân chủ, coi trọng sức mạnh của tập thể; cởi mở với mọi người; có tính chiến đấu cao; tự phê bình, nhận khuyết điểm và sẵn sàng sửa chữa khuyết điểm để tiếp tục thực hiện thắng lợi của công tác xây dựng đảng, kế hoạch phát triển KT - XH, QPAN của các địa phương ở các tỉnh miền Nam Lào có hiệu quả tốt.

3.1.2. Những hạn chế, khuyết điểm chủ yếu

Một là, số lượng, cơ cấu

Số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào hiện nay còn khá nhiều, có tình trạng vừa thừa, vừa thiếu và được phân bố chưa thật sự hợp lý, tùy thuộc vào cơ cấu tổ chức của hệ HTCT ở các tỉnh miền Nam Lào.

Thực hiện Chỉ thị số 190-CT/TW, ngày 29/09/2021 của Ban Bí thư Trung ương ĐNDCM Lào về hoàn thiện cơ cấu tổ chức của các Bộ, cơ quan

ngang Bộ và địa phương. Đối với cấp địa phương, để các Đảng bộ tỉnh nghiên cứu nâng cao hoạt động của cơ cấu tổ chức các sở, cơ quan tổ chức trên địa bàn tỉnh, huyện, thành phố gắn với việc xác định vị trí công tác phù hợp với nhiệm vụ thực tế và yêu cầu cần thiết của địa phương trên cơ sở pháp luật, quy định và phân cấp quản lý; nghiên cứu giải thể và sáp nhập các đơn vị tổ chức cấp phòng, ngành hoạt động kém hiệu quả thành các đơn vị tổ chức có nhiệm vụ tương tự. Còn cơ cấu tổ chức các phòng cấp huyện cũng được hoàn thiện tương tự như cấp tỉnh. Cấp huyện ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã giải thể và sáp nhập một đơn vị tổ chức các phòng giảm xuống, số lượng cán bộ lãnh đạo chủ chốt nằm ở đơn vị được giải thể vẫn còn để nguyên.

Do vậy, Số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý hiện tại còn khá nhiều, khó bố trí, khó sắp xếp; một số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý trưởng thành từ cơ sở bản, được bầu cử chức vụ huyện ủy viên vừa là trưởng bản. Ở một số huyện, nhất là các huyện ở xa trung tâm, các huyện có khó khăn đặc thù số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa được phân bố hợp lý; tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu cán bộ” chậm được khắc phục; trong khi đó vẫn còn một số trường hợp, nên vai trò, tác dụng và hiệu quả công tác còn hạn chế và hạn chế về sức khỏe, năng lực tư duy, về tính năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam hiện nay còn thiếu đồng bộ và được phân bố chưa thật hợp lý; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ tương đối thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu tổ chức biên chế của từng cơ quan, đơn vị, địa phương ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Cơ cấu độ tuổi:

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào dù có xu hướng trẻ hóa, chỉ có 1 người tuổi đời dưới 30 tuổi; số lượng cán bộ có độ tuổi từ 31 - 45 tuổi còn ở mức thấp so với mục tiêu và chủ trương từng bước trẻ hóa đội ngũ (mới chỉ ở mức 38,26%). Trong khi, tỷ

lệ ĐNCB có độ tuổi 56 - 60 tuổi dù có giảm nhưng còn ở mức khá cao (ở mức 11,35%) [phụ lục 6]. Độ tuổi bình quân của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý là 51 tuổi, cao hơn khá nhiều so với mức trung bình chung của cả nước là 41,5 tuổi [119]. Đội ngũ cán bộ lớn tuổi chủ yếu nằm trong số cán bộ là Chủ tịch Hội Cựu chiến binh huyện; Bí thư huyện ủy đồng thời là Huyện trưởng; Phó Bí thư huyện ủy đồng thời là Phó huyện trưởng; cán bộ nằm trong Ban Thường vụ Huyện ủy....ĐNCB tuổi đời cao có hạn chế về sức khỏe, thiếu năng động, sáng tạo và cập nhật cái mới, đặc biệt trong thời đại khoa học, công nghệ bùng nổ như giai đoạn hiện nay đất nước đang mở cửa và hội nhập với các nước trong khu vực và các nước trên thế giới, đòi hỏi người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải chủ động, sáng tạo, nhanh nhẹn, kịp thời nắm bắt thời cơ và thách thức đưa địa phương, cơ sở phát triển đi lên một cách vững chắc. Không phải đòi hỏi những người cán bộ lãnh đạo, quản lý tuổi đã cao, công tác nhiều năm tư tưởng chậm đổi mới.

Cơ cấu giới tính:

Trong nhiệm kỳ 2021-2025, tỷ lệ cán bộ nữ nằm trong HTCT của các huyện ở các tỉnh miền Nam Lào đã tăng lên và số cán bộ nữ này còn quá thấp so với mục tiêu, yêu cầu, tiềm năng và việc phát triển bình đẳng giới, khuyến khích phụ nữ tham gia vào công tác xã hội nói chung và tham gia công tác lãnh đạo, quản lý nói riêng ở các huyện. Hiện mới có 13,85% cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào là nữ, ngoại trừ tỉnh Attapeu có 25/154 (chiếm 16,23%), tỉnh Champasak có 38/263 (chiếm 14,45%), các tỉnh khác số cán bộ nữ này là thấp hơn so với mức trung bình chung cả nước (15,3%). Trong đó, tỉnh Salavan chỉ có 30/231 (chiếm 12,99%), tỉnh Sekong có 12/108 (chiếm 11,11%) [Phụ lục 12]. Số cán bộ nữ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào giữ chức vụ chủ chốt ở các huyện còn thấp; trong đó, tỉnh Attapeu chỉ có 5/156 (chiếm 3,21%), tỉnh Champasak có 9/263 (chiếm 3,42%), tỉnh Salavan có 4/231 (chiếm 1,73%), tỉnh Sekong có 2/108 (chiếm 1,85%) [Phụ lục 12].

Cơ cấu dân tộc:

Các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có 22 bộ tộc người sinh sống trên địa bàn các tỉnh, trong cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý chỉ có 17/23 và không có các bộ tộc người Mông, Kưm-mụ, Sa-đang, Ô-đu, Kha-me và người Việt nằm trong cơ cấu cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý [Phụ lục 7]. Trong số 17 tộc người, có tộc người Lào 556/758 đã chênh lệch quá cao, (chiếm tỷ lệ tới 73,37%); có những tộc người chỉ giao động mức thấp từ 1 - 4% cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý như: Ka tang 33 đồng chí (4,35%), Ta riêng 31 đồng chí (4,09%), Ka-riêng 22 đồng chí (2,90%), Pa cộ 18 đồng chí (2,37%), Brau 16 đồng chí (2,11%), Ôi 13 đồng chí (1,72%), Chru 12 đồng chí (1,58%), Ha rắc 12 đồng chí (1,58%), Ka tu 11 đồng chí (1,45%), Ta ội 10 đồng chí (1,32%) và có những tộc người còn lại giao động đến mức thấp nhất như: Chêng 7 đồng chí (0,92%), Ye 6 đồng chí (0,79%), Xuôi 5 đồng chí (0,66%), Nha hơn 3 đồng chí (0,40%), Phu thai 2 đồng chí (0,26%), La vy 1 đồng chí (0,13%) [Phụ lục 7]. Cơ cấu thành phần dân tộc là là một trong những hạn chế lớn đã gây không ít khó khăn cho công tác lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị của các huyện, nhất là ở các huyện vùng sâu, vùng xa, vùng có đạo, biên giới, có các dân tộc ít người sinh sống ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Hai là, một số cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào hiện nay có biểu hiện suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống; thiếu gương mẫu về ý thức tổ chức kỷ luật

Trong bối cảnh tình hình thế giới, khu vực và trong nước có những diễn biến khó lường, nhanh chóng, phức tạp; sự chống phá quyết liệt của các thế lực thù địch; những tác động tiêu cực từ mặt trái của nền kinh tế thị trường và quá trình hội nhập kinh tế quốc tế; sự phát triển như vũ bão của cách mạng khoa học công nghệ,... một số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý còn tỏ

ra thiếu nhạy bén về chính trị, chưa kịp thời nắm bắt và lý giải đúng đắn những vấn đề nảy sinh ở cơ sở, địa phương. Một số cán bộ còn có biểu hiện lơ là, mất cảnh giác trước những luận điệu xuyên tạc của các thế lực thù địch ngoài và trong nước; còn lúng túng, thụ động trong chỉ đạo, quản lý, điều hành, tham gia đấu tranh bác bỏ những luận điểm phản động, sai trái của kẻ thù và những hiện tượng tiêu cực khác trong cơ quan, đơn vị cấp huyện, tỉnh thể hiện qua kết quả điều tra bằng phiếu khảo sát 2,25% được đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống là yếu [phụ lục 4].

Một số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có biểu hiện ngại rèn luyện, thử thách trong môi trường thực tiễn; không sẵn sàng chấp hành sự điều động, luân chuyển của tổ chức, nhất là khi được thử thách ở các địa bàn khó khăn, vùng sâu, vùng xa, vùng có đạo, biên giới. Một số ít cán bộ thiếu tu dưỡng, rèn luyện, có biểu hiện sa sút về phẩm chất đạo đức, lối sống; vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, gây mất đoàn kết nội bộ, đoàn kết xuôi chiều, dân chủ hình thức, cục bộ bè phái, kèn cựa địa vị, tranh chức, tranh quyền, thiếu dân chủ trong trong chỉ đạo, điều hành; cá nhân chủ nghĩa, sống ích kỷ, thực dụng, cơ hội, vụ lợi, chỉ lo thu vén cá nhân, không quan tâm đến lợi ích tập thể. Tham ô, tham nhũng, lợi dụng chức, quyền hạn cấu kết với doanh nghiệp, với đối tượng khác để trục lợi, quan liêu xa rời quần chúng, không sâu sát cơ sở, thiếu kiểm tra, đôn đốc, không nắm chắc tình hình địa phương, cơ quan, đơn vị mình. Kê khai tài sản, thu nhập không trung thực; mắc bệnh “thành tích”, háo danh, phô trương, che giấu khuyết điểm, thổi phồng thành tích, ganh ghét, đố kỵ, so bì, tị nạnh, không muốn người khác hơn mình,... Một số ít cán bộ vi phạm đạo đức, lối sống, vi phạm pháp luật Nhà nước, kỷ luật Đảng, có biểu hiện tự diễn biến, tự chuyển hóa; những hiện tượng này đã thể hiện: Trong số cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ năm 2016 có 4/742 (chiếm 0,5%), năm 2017 có 3/742 (chiếm 0,4%), năm 2018 có 2/742 (chiếm 0,3%), năm 2019 có 1/742 (chiếm 0,1%), năm 2020 có 3/741 (chiếm 0,4%), năm 2021 có 1/758 (chiếm 0,1%), năm 2022 có 1/758 (chiếm 0,1%), năm 2023 có 1/758 (chiếm 0,1%) và năm 2025 có 2/758 (chiếm 0,2%) [Phụ lục 10].

Ba là, trình độ chuyên môn, kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành, phong cách làm việc của một số cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào hiện nay có mặt còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ chính trị trong công cuộc đổi mới

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào còn có nhiều hạn chế, ít cán bộ được đào tạo sau đại học; phần lớn cán bộ được đào tạo ở trình độ đại học, cao đẳng: 333/758 người có trình độ đại học (chiếm 43,93%), 202/758 người có trình độ cao đẳng (chiếm 26,67%); số cán bộ có trình độ đại học, cao đẳng được đào tạo không chính quy (chuyên tu, tại chức, từ xa) còn khá lớn. Trong 758 người vẫn còn khá nhiều cán bộ có trình độ trung cấp, sơ cấp: 104/758 người có trình độ trung cấp (chiếm 13,72%) và 27/758 người có trình độ sơ cấp (chiếm 3,56%) [Phụ lục 9]. Cùng với đó, nhìn chung về trình độ ngoại ngữ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào còn nhiều bất cập, rất hạn chế và số cán bộ có thể nói, nghe, viết thành thạo không nhiều; khả năng giao tiếp, tham gia các hội nghị, hội thảo quốc tế (không qua phiên dịch) hoặc làm việc trực tiếp với người nước ngoài tỷ lệ rất thấp, còn nhiều hạn chế.

Từ thống kê và thông qua khảo sát thực tế cho thấy, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý về trình độ chuyên môn, kiến thức chưa đáp ứng được nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ mới; số cán bộ được đào tạo chuyên sâu, toàn diện trên các lĩnh vực từ trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ, khoa học, kỹ thuật, tin học, ngoại ngữ, kiến thức cơ bản về quản lý kinh tế, quản lý xã hội chưa sâu, chưa nhiều để đáp ứng nhiệm vụ chính trị hiện nay.

Về trình độ lý luận chính trị:

Hiện tại, tỷ lệ ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn nhiều. Trong đó, 81/758 người có trình

độ lý luận chính trị sơ cấp (chiếm 10,69%), 40/758 người chưa đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị (chiếm 5,28%) [Phụ lục 9]. Nhìn chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có nhiệm vụ chính trị mới rất nặng nề và khó khăn hơn nhiều so với nhiệm kỳ trước đối với cán bộ có trình độ lý luận chính trị sơ cấp, nhất là những ĐNCB chưa được đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị.

Về năng lực lãnh đạo, quản lý và điều hành:

Nhìn chung, về năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào còn nhiều hạn chế, nhất là năng lực quản lý kinh tế thị trường, quản lý xã hội, quản lý nhà nước của một bộ phận cán bộ còn rất thấp. Không ít cán bộ lãnh đạo, quản lý có khả năng tư duy, cách nghĩ và phương pháp làm việc chậm đổi mới; việc tham mưu cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy, cấp ủy các cấp về công tác quản lý, điều hành thực hiện các nhiệm vụ chính trị, xây dựng đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở các huyện còn nhiều hạn chế. Kỹ năng dự báo, phân tích, tổng hợp tình hình của cơ quan, đơn vị, địa phương còn bất cập. Kiến thức về kinh tế, văn hóa còn yếu kém. Người đứng đầu của một số cơ quan, địa phương còn yếu về năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành chưa theo kịp với sự phát triển của KT - XH. Theo số liệu kết quả điều tra bằng phiếu khảo sát 26,5% được đánh giá cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có năng lực lãnh đạo, quản lý và điều hành chưa vững vàng [phụ lục 4].

Về phong cách làm việc:

Một bộ phận cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào có phong cách làm việc chưa phù hợp, thiếu tính khoa học, chưa chủ động trong xử lý các tình huống; ngại đương đầu với khó khăn, thử thách, thiếu quyết liệt trong hành động, thiếu gương mẫu, thiếu sâu sát, gần gũi quần chúng. Đồng thời một số cán bộ còn vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, gây mất đoàn kết nội bộ; đoàn kết xuôi chiều, dân chủ hình thức; cục bộ, bè phái, kèn cựa địa vị, tranh chức, tranh quyền. Không ít cán bộ quan liêu, xa

rời quần chúng, không sâu sát cơ sở, thiếu kiểm tra, đôn đốc, không nắm chắc tình hình địa phương, cơ quan, đơn vị mình; thiếu gương mẫu trong tu dưỡng, rèn phẩm chất đạo đức, lối sống, chấp hành kỷ luật, pháp luật cho nên đã ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ; kết quả xây dựng cơ quan, đơn vị ở các huyện [119].

Bốn là, kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của một số cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam hiện nay còn hạn chế, ảnh hưởng trực tiếp đến công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị cấp huyện ở các tỉnh miền Nam Lào

Theo thống kê và kết quả đánh giá hàng năm của Ban tổ chức Tỉnh ủy và Sơ nội vụ các tỉnh miền Nam Lào cho thấy: một số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý chưa thực sự coi trọng, đề cao, phát huy được vị trí, vai trò nêu gương, tiên phong, gương mẫu trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao. Một bộ phận không nhỏ cán bộ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, phai nhạt về lý tưởng, giảm sút ý chí, làm việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ. Một số cán bộ cấp huyện thiếu năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ; quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vương vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm.

Từ năm 2016 - 2024 vẫn còn một số cán bộ hoàn thành nhiệm vụ ở mức thấp và không hoàn nhiệm vụ. Cụ thể, số cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ năm 2016 có 4/742 người (chiếm 0,54%), năm 2017 có 5/742 người (chiếm 0,67%), năm 2018 có 2/742 người (chiếm 0,27%), năm 2019 có 1/742 người (chiếm 0,13%), năm 2020 có 3/742 người (chiếm 0,40%), năm 2021 có 1/758 người (chiếm 0,13%), năm 2022 có 1/758 người (chiếm 0,13%), năm 2023 có 1/758 người (chiếm 0,13%), năm 2024 không có cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ. Đặc biệt năm 2021, trong số này có 1 người bị xử lý kỷ luật về Đảng và chính quyền, truy cứu trách nhiệm hình sự [Phụ lục 10]. Một số ít

cán bộ vi phạm pháp luật Nhà nước, lợi dụng chức vụ quyền hạn, tham ô, tham nhũng, thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng. Đây là một con số khá lớn đối với cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào, có tác động tiêu cực đến cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị, địa phương ở các huyện.

Nhìn chung, từ năm 2016-2024, kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị dưới sự lãnh đạo, quản lý, điều hành của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có chất lượng thấp.

Về chất lượng xây dựng chính quyền, xây dựng cơ quan đơn vị chưa cao. Theo thống kê của Sở nội vụ các tỉnh miền Nam cho thấy: 2016 có số cơ quan đơn vị được xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ (chiếm 1,05%) đến năm 2020 vẫn còn số cơ quan đơn vị xếp loại chưa hoàn thành nhiệm vụ (chiếm 0,63%); HTCT tại địa phương, nhất là một số vùng sâu, vùng xa, biên giới chậm được củng cố. Về chất lượng xây dựng cấp ủy và tổ chức cơ sở đảng: theo số liệu của Ban tổ chức Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam, năm 2016 số tổ chức đảng được xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ (chiếm 0,95%), năm 2020 vẫn còn số tổ chức đảng không hoàn thành nhiệm vụ (chiếm 0,57%). Kết quả công tác xây dựng đảng, chỉnh đốn đảng còn hạn chế, vai trò lãnh đạo chính trị ở một số tổ chức cơ sở đảng còn thấp, nhất là cấp làng (bản); trách nhiệm của một số bộ phận cán bộ, đảng viên cơ sở và một số cơ quan đơn vị cấp huyện chưa cao; nội bộ một số tổ chức đảng xảy ra tình trạng mất đoàn kết; sức chiến đấu của một số tổ chức đảng bị giảm sút.

Kinh tế phát triển còn thấp, chưa khai thác hết tiềm năng vốn có; công tác quản lý đầu tư còn chưa tốt; chất lượng sản xuất nông nghiệp còn thấp; việc mở rộng công nghiệp chế biến, sản xuất gia đình còn ít; các nghề thủ công của người dân chưa được phát triển như ý. Tiền kíp Lào mất giá làm cho giá thực phẩm và hàng tiêu dùng tăng cao, ảnh hưởng tới cuộc sống của người dân; môi trường đầu tư chưa thu hút mạnh mẽ các nhà đầu tư nước ngoài; sức

cạnh tranh của các doanh nghiệp trên địa bàn của các huyện của một số tỉnh còn hạn chế.

Chất lượng công tác giáo dục còn thấp, nhất là ở các vùng núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới; không thể tạo việc làm để hỗ trợ những sinh viên đã học xong các khóa chuyên ngành hoặc đào tạo nghề từ các cơ sở giáo dục khác nhau đã có việc làm (thất nghiệp); chất lượng dịch vụ điều trị của một số bệnh viện, trung tâm y tế, bác sĩ cấp huyện còn hạn chế; các hoạt động y tế cộng đồng, vệ sinh, phòng, chống dịch bệnh theo mùa còn chậm, chưa lan tỏa đến vùng sâu, vùng xa và các khu vực biên giới.

Năm là, uy tín của một số cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào còn chưa cao

Một số ĐNCB cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào đã giảm sút về uy tín, tha hóa về phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, quản lý và điều hành tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao; có ảnh hưởng đến uy tín của tập thể, niềm tin của cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân; có tình trạng suy thoái về chính trị, đạo đức, lối sống, sự gương mẫu trong công tác với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân; có tình trạng tham nhũng, quan liêu, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc, ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ... làm giảm và mất lòng tin của cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân đối với cấp ủy đảng các cấp và cơ quan địa phương; cũng như đối với Đảng và Nhà nước.

Theo thống kê Ban Tổ chức Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào về kết quả đánh giá phân loại ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, nhiệm kỳ 2016 - 2020 có 3/742 người (chiếm 0,4%) ĐNCB không hoàn thành nhiệm vụ; nhiệm kỳ năm 2021 - 2023 có 1/758 người (chiếm 0,13%) ĐNCB không hoàn thành nhiệm vụ so với nhiệm kỳ 2016 - 2020 giảm xuống 0,27%. Uy tín một số ĐNCB này chưa cao; Theo thống kê của Ban Tổ chức Tỉnh ủy của các tỉnh miền Nam

Lào cho thấy: giữa nhiệm kỳ 2016 - 2020 có 13/742 người (chiếm 1,75%) ĐNCB có tín nhiệm thấp; giữa nhiệm kỳ 2021 - 2025 có 7/758 người (chiếm 0,92%) ĐNCB có tín nhiệm thấp so với nhiệm kỳ 2016 - 2020 đã giảm xuống tới 0,83%. Trong năm 2023, có 21 ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam bị xử lý kỷ luật; trong đó, khiển trách 13 người, cảnh cáo 7 người và cách chức 1 người. Hiện nay, có một số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý còn thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ được giao phó; chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tình hình mới.

3.2. NGUYÊN NHÂN CỦA THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TỪ THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

3.2.1. Nguyên nhân của thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban thường vụ Tỉnh uỷ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay

3.2.1.1. Nguyên nhân của những ưu điểm

Những ưu điểm cơ bản về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào trong những năm qua được bắt nguồn từ nguyên nhân khách quan và chủ quan khác nhau, trong đó tập trung vào một số nguyên nhân chủ yếu dưới đây:

Một là, ĐNDCM Lào mà thường xuyên và trực tiếp là Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã kịp thời có những quan điểm, chủ trương, đường lối đúng đắn về xây dựng đảng và xây dựng ĐNCB trong thời kỳ mới.

Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào, trực tiếp là Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã kịp thời xác định những quan điểm, chủ trương, đường lối về công tác xây dựng Đảng, xây dựng ĐNCB trong thời kỳ mới; xác định đúng đắn chủ trương, đường lối, chính sách, yếu tố quyết định để tổ chức thực hiện thắng lợi chủ trương, đường lối, chính sách đó là công tác tổ chức, cán bộ.

Đảng và Nhà nước CHDCND Lào đã có nhiều nghị quyết chuyên đề về công tác cán bộ và ĐNCB: Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 4 về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước của Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào khóa VII; Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 5 khóa VIII về đổi mới và nâng cao chất lượng HTCT ở tỉnh; Nghị quyết số 09-NQ/TW Hội nghị lần thứ 8 của Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào khóa VIII về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng và chất lượng ĐNCB, đảng viên,... Ban Bí thư Trung ương ban hành Quyết định số 98-QĐ/TW về thực hiện chính sách trợ cấp cho huyện ủy viên không tiền lương, Quốc hội ban hành Luật cán bộ, công chức nước CHDCND Lào, số 025/2015; Chính phủ ban hành Nghị định số 95/2016/NĐ-CP về phê duyệt và ban hành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2025; Chính phủ ban hành Nghị định số 121/2017/NĐ-CP về chế độ chính sách; Quyết định số 04/2017/QĐ-BNV ban hành về tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Bộ Chính trị Trung ương ĐNDCM Lào (2018) ban hành Nghị quyết số 030-NQ/BCT về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết số 031-NQ/BCT về công tác quản lý cán bộ; Nghị quyết số 032-NQ/BCT về công tác xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết số 073-NQ/BCT về quy chế đào tạo lý luận chính trị; Nghị quyết số 073-NQ/BCT về xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý,... Từ đó, tạo đòn bẩy cho công tác cán bộ, nhất là công tác chuẩn hóa ĐNCB lãnh đạo cấp tỉnh ở các tỉnh miền Nam Lào có hiệu lực hiệu quả và có những chuyển biến tích cực, rõ rệt.

Hai là, có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên của Tỉnh ủy, các cơ quan chức năng của các tỉnh miền Nam Lào đối với xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý.

Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ công đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện các chế độ, chính sách đối

với ĐNCB, công chức gắn với công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng các cấp: Công tác quy hoạch cán bộ, đào tạo, đào tạo lại cán bộ, công chức được chú trọng đúng mức, với nhiều cách làm phù hợp với thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị; việc điều động, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý được thực hiện đúng quy trình, tuân thủ các nguyên tắc, trung thực, đúng việc, đúng người, đảm bảo khách quan; cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý được quan tâm đúng mức; chế độ phối hợp, hiệp đồng được tăng cường, bảo đảm chặt chẽ, hiệu quả; phương pháp tác phong công tác cũng dần được đổi mới; các tổ chức CTXH phát huy ngày càng tốt hơn, vai trò giám sát đối với các cơ quan tham mưu của Tỉnh ủy, ĐNCB các cấp, công tác cán bộ được chú trọng, duy trì thường xuyên;... Chính vì vậy, chất lượng ĐNCB, công chức ngày càng được nâng lên, nhất là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, đã từng bước được củng cố và kiện toàn cả về số lượng và chất lượng, các chức danh được sắp xếp cơ bản bản phát huy và ổn định; chế độ chính sách đối với công chức nhà nước nói chung từng bước được đổi mới. Do vậy, công tác tham mưu, giúp việc cho sự lãnh đạo của các BTVTU, tỉnh ủy các tỉnh có nhiều tiến bộ, hiệu lực, hiệu quả phục vụ ngày càng được nâng lên; việc chỉ đạo, quản lý, điều hành, tổ chức thực hiện các nhiệm vụ ở địa phương của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào cũng sát, đúng, hiệu quả hơn nhiệm kỳ năm 2011-2015. Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên của Tỉnh ủy đối với xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý thể hiện ở kết quả điều tra 35,5% đã đánh giá Tỉnh ủy là đặc biệt quan tâm và 48,5% là quan tâm [Phụ lục 4].

Ba là, công tác xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào được triển khai, thực hiện chủ động, tích cực và đạt được nhiều thành tựu đáng kể, góp phần quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và phát triển KT - XH.

Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát công tác đánh giá, phân loại cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý

đảm bảo tính khách quan, dân chủ, tổ chức thực hiện đúng quy trình, tạo chuyển biến mới về chất lượng. Theo Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, trong 9 năm qua (2016-2024), Tỉnh ủy của các tỉnh miền Nam đã ban hành và chỉ đạo tổ chức thực hiện đồng bộ, có hiệu quả nhiều văn bản về công tác đánh giá cán bộ, đã tổ chức thực hiện tốt công tác rà soát, đánh giá cán bộ, nhất là cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý để phục vụ tốt cho công tác quy hoạch cán bộ và chuẩn bị nhân sự Đại hội Đảng cấp huyện và bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh ở các tỉnh miền Nam Lào.

Trong nhiệm kỳ 2016-2020, Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam đã tiến hành rà soát, đánh giá, phân loại được 742 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý. Trong đó, tỷ lệ cán bộ hoàn xuất sắc nhiệm vụ bình quân hàng năm đạt 56,63%; hoàn thành tốt nhiệm vụ 40,46%; hoàn thành nhiệm vụ 2,29%; không hoàn thành nhiệm vụ 0,4%. Nhiệm kỳ năm 2021-2025 (giữa nhiệm kỳ), Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam đã tiến hành đánh giá, phân loại được 758 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý. Trong đó, tỷ lệ cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ bình quân hàng năm đạt 59,67%; hoàn thành tốt nhiệm vụ 39,36%; hoàn thành nhiệm vụ 1,76% và không hoàn thành nhiệm vụ 0,09%. So với nhiệm kỳ 2016-2020, tỷ lệ cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ đã giảm xuống rất nhiều, như vậy công tác đánh giá, phân loại cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý đã góp phần nâng cao chất lượng ĐNCB là do những năm qua được tiến hành nghiêm túc, đúng quy trình, bảo đảm được yêu cầu dân chủ và khách quan [phụ lục 8].

Về công tác quy hoạch cán bộ: Kép hợp sự chủ động của các huyện ủy, với sự chỉ đạo kiên trì, thống nhất của đảng bộ các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Thực hiện Nghị quyết số 032 của Bộ Chính trị (khóa X) và Nghị quyết của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam về công tác quy hoạch cán bộ, được triển khai thực hiện tích cực, đồng bộ, sâu rộng và đã chuẩn bị tốt được nguồn cán bộ, dự bị cho các chức danh cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý, được bổ sung kịp thời, phục vụ tốt cho yêu cầu nhiệm vụ chính trị của các tỉnh miền Nam trong những năm qua.

Về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã thường xuyên quan tâm công tác công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý, với yêu cầu, phạm vi và chất lượng ngày càng được nâng cao; hàng năm đã mở hàng chục lớp, đào tạo, bồi dưỡng cho hàng trăm cán bộ. Hệ thống tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được củng cố, kiện toàn; kế hoạch, nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ từng bước được cải tiến, góp phần nâng cao trình độ, kiến thức, năng lực công tác của ĐNCB đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Bốn là, phương thức lãnh đạo, chỉ đạo, cơ cấu tổ chức, cơ chế quản lý của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào đối với ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam được hoàn thiện, thực hiện đồng bộ, có hiệu lực, hiệu quả khá cao.

Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã tổ chức thực hiện nghiêm túc những nguyên tắc của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể quyết định, cá nhân phụ trách, nâng cao vai trò của người đứng đầu trong công tác lãnh đạo, quản lý cán bộ; phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức chính trị về công tác cán bộ. Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào đã nghiên cứu, ban hành quy chế, quy định, tiêu chí về công tác cán bộ, quản lý ĐNCB và thông qua cấp ủy các cấp, các cơ quan của HTCT thực hiện các quyết định của Tỉnh ủy về cán bộ và công tác cán bộ. Thường xuyên chăm lo xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý trên các lĩnh vực công tác của Đảng bộ các tỉnh miền Nam và trực tiếp quản lý; giao và phát huy trách nhiệm của các tổ chức, người đứng đầu các cơ quan trong HTCT của các tỉnh miền Nam Lào về công tác quản lý cán bộ.

Những năm qua, Bộ Chính trị ĐNDCM Lào cũng như Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào đã ban hành và tập trung chỉ đạo thực hiện đồng bộ, có hiệu quả các quy chế, quy định, quy trình công tác và có nhiều văn bản hướng dẫn về cơ chế tổ chức, về phân cấp quản lý và đổi mới phương thức lãnh đạo đối với công tác cán bộ; chỉ đạo tổ chức thực hiện tốt các nội dung quản lý cán

bộ, bao gồm các tiêu chí như: Về quy hoạch cán bộ; về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; về tuyển chọn, bố trí, phân công, điều động, luân chuyển cán bộ; về bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ; về phân công quản lý cán bộ; về kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; về công tác bảo vệ cán bộ và giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với cán bộ; về thực hiện chế độ, chính sách cán bộ; về khen thưởng và kỷ luật cán bộ v.v,.. Những vấn đề về chủ trương, chính sách cán bộ cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam này là do tập thể Ban Chấp hành, BTVTƯ thảo luận và quyết định theo đa số.

Năm là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở miền Nam nước CHDCND Lào đã tích cực, chủ động phấn đấu rèn luyện nâng cao trình độ, phẩm chất, năng lực, xây dựng PCLV; tự phát huy tốt ý thức, trách nhiệm, sáng tạo, học tập, tu dưỡng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của công cuộc đổi mới, CNH, HĐH ở các tỉnh miền Nam Lào.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý đã nhận thức đúng vị trí, vai trò, ý thức rõ trách nhiệm của mình đối với việc phấn đấu tu dưỡng về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trau dồi tâm trí, kiến thức, nâng cao nhận thức, năng lực, phương pháp tác phong công tác; coi đó là một việc phải thực hiện suốt đời; theo kết quả điều tra 56% đã đánh giá ĐNCB có phẩm chất, đạo đức, lối sống tốt và 31% đã đánh giá ĐNCB có phẩm chất, đạo đức, lối sống khá tốt [Phụ lục 4]. Trên cương vị công tác của mình, từng cán bộ luôn có ý thức và tinh thần trách nhiệm cao; phát huy tốt vai trò nêu gương, giữ vững tư cách đạo đức, lối sống, chủ động, sáng tạo, kế thừa và phát huy đúng mức những kinh nghiệm và truyền thống của quê hương và các thế hệ đi trước. Tích cực tự học, tự rèn luyện mọi lúc, mọi nơi; chủ động khắc phục mọi khó khăn; luôn nêu cao tinh thần đấu tranh phê bình, tự phê bình; ham học hỏi, cầu tiến bộ, không ngừng phấn đấu vươn lên để tự khẳng định mình trên cương vị được giao; đồng thời mong muốn được học tập, đào tạo, rèn luyện để có điều kiện phát triển, tiến bộ trưởng thành; thường xuyên đổi mới cách nghĩ, cách làm, cách giải quyết các mối quan hệ công tác để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

3.2.1.2. Nguyên nhân của những hạn chế, khuyết điểm

Những hạn chế, khuyết điểm về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý những năm qua bắt nguồn từ nguyên nhân khách quan, chủ quan khác nhau, trong đó tập trung ở một số nguyên nhân chủ yếu dưới đây:

Một là, những hạn chế tác động tiêu cực mặt trái của nền kinh tế thị trường và những bất cập trong đời sống xã hội dẫn đến xảy ra tình trạng suy thoái, biểu hiện tiêu cực trong một số ĐNCB là nguyên nhân, vừa là hệ quả ảnh hưởng đến chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Công tác quản lý Nhà nước về KT - XH ở các tỉnh miền Nam Lào còn bất cập, yếu kém; gặp nhiều khó khăn về kinh tế, tài chính, tiền bạc và nợ công vẫn chưa được giải quyết; thực hiện kỷ luật kế hoạch, tài chính còn chưa đúng tiến độ; sự ổn định của tiền tệ vẫn còn mong manh; dự trữ ngoại tệ cũng thấp hơn kế hoạch đã được quy định; tỷ lệ lạm phát tăng cao; đồng thời tình trạng pháp luật thiếu đồng bộ, cơ chế giám sát quyền lực chưa hiệu quả; sự phát triển như vũ bão của cách mạng khoa học công nghệ, sự hội nhập quốc tế ngày càng sâu đã tác động trực tiếp đến đời sống, nhận thức, tư tưởng, đạo đức, lối sống, thái độ trách nhiệm của một bộ phận không nhỏ ĐNCB, đảng viên và quần chúng nhân dân, dẫn đến tình trạng suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí nghiêm trọng; có những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong ĐNCB, đảng viên thiếu lập trường, thiếu bản lĩnh, thiếu niềm tin, gây ra những hệ lụy nghiêm trọng, mất nhiều thời gian mới giải quyết dứt điểm được. Lợi dụng những bất cập, yếu kém về phát triển KT - XH và hội nhập quốc tế; các thế lực thù địch trong và ngoài nước đang tìm mọi cách để đẩy mạnh chiến lược “diễn biến hòa bình”, chống phá cách quyết liệt, toàn diện, chúng nó ra sức lôi kéo, mua chuộc hoặc hạ thấp uy tín, danh dự của cán bộ, đảng viên,... Đồng thời đã tác động tiêu cực tới nhận thức tư tưởng của đối tượng và lực lượng tham gia xây dựng ĐNCB

nói chung, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng, làm cho một số cán bộ, đảng viên và một số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý không tích cực tu dưỡng, rèn luyện; thiếu ý chí phấn đấu, thiếu tinh thần trách nhiệm đối với nhiệm vụ được giao phó.

Hai là, một số cấp ủy, cán bộ lãnh đạo chủ chốt và cơ quan chức năng của tỉnh nhận thức chưa đầy đủ, chưa phát huy tốt trách nhiệm trong công tác xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Cấp ủy, cán bộ chủ trì, các cơ quan chức năng của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có vị trí, vai trò quan trọng đối với công tác xây dựng ĐNCB nói chung, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng. Nhưng thực tế có một số cấp ủy, cán bộ chủ trì, người đứng đầu, các cơ quan chức năng, các ban ngành địa phương nhận thức chưa đúng đắn, đầy đủ về công tác nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện; vị trí, vai trò, chức trách, nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Đồng thời cán bộ chủ trì, người đứng đầu ở một số tổ chức Đảng, cơ quan, đơn vị còn thiếu gương mẫu. Trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có lúc, có nơi làm chưa được thường xuyên, chưa sâu sát. Một số chủ trương, chính sách về cán bộ của Đảng và Nhà nước chưa tích cực đổi mới nội dung, hình thức, biện pháp quản lý; chưa được cụ thể hóa và tổ chức thực hiện kịp thời, nghiêm túc, hiệu quả chưa cao. Một số cấp ủy, cơ quan chức năng của Tỉnh ủy chỉ tập trung vào xây dựng kiện toàn về số lượng theo yêu cầu biên chế mà thiếu sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo nâng cao phẩm chất, năng lực, kiến thức, phương pháp tác phong để đáp ứng yêu cầu chức trách nhiệm vụ. Cán bộ chủ trì, người đứng đầu một số tổ chức Đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương của tỉnh chưa thật sự quan tâm trong chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU

quản lý, còn thiếu kiểm tra, giám sát, rút kinh nghiệm, tiến hành chưa chặt chẽ, chất lượng còn hạn chế.

Ba là, một số khâu trong công tác cán bộ liên quan đến xây dựng đội ngũ và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào chưa được tiến hành đồng bộ, còn có những khuyết điểm, yếu kém.

Dưới sự lãnh đạo của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào ở nhiệm kỳ qua có một số khâu trong công tác cán bộ như: quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá, phân loại đối với ĐNCB nói chung và cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào bất cập kéo dài, có mặt tồn tại những hạn chế, chưa được tiến hành đồng bộ. Theo kết quả điều tra 38% do đánh giá, sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ chưa lý là nguyên nhân làm hạn chế đến chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý [phụ lục 4]. Hàng năm một số cấp ủy chưa được thực hiện nghiêm túc đối với việc đánh giá, phân loại cán bộ, nhất là cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý, có nơi còn tình trạng né tránh, nể nang, mang tính hình thức, chạy theo thành tích, vì vậy kết quả đánh giá, phân loại cán bộ chưa phản ánh đúng thực tế chất lượng của đội ngũ có ảnh hưởng đến tâm lý, động cơ, thái độ trách nhiệm phấn đấu vươn lên của một bộ phận cán bộ. Một số cấp ủy chưa quan tâm đến công tác quy hoạch cán bộ, đánh giá quy hoạch cán bộ. Trong đó tỉnh Salavan chỉ ra: “Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ trước chưa được thực hiện đồng bộ và hàng năm còn không đánh giá lại cán bộ nằm trong đối tượng quy hoạch đó” [75, tr.7]. Chưa có cơ chế phù hợp trong phát hiện, tạo nguồn, tuyển dụng, đánh giá, sử dụng, đãi ngộ... do thiếu trách nhiệm, lợi ích nhóm, lũng đoạn, chuyên quyền,... trong công tác cán bộ nên vẫn để tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy bằng cấp, chạy tội,... diễn ra. Vì vậy, mới có một số cán bộ, đảng viên kém đức, kém tài, không đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn đảm nhiệm các vị trí chủ chốt tại các huyện, nhưng vẫn được quy hoạch vào những vị trí quan trọng, vẫn được gửi đi đào tạo ở các trường ở trong và

ngoài nước. Hệ thống cơ chế, chính sách, nhất là về lương, phụ cấp chưa tạo động lực mạnh mẽ để ĐNCB nói chung và cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng phấn đấu, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực và tác phong công tác. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý chưa được quan tâm đến việc đổi mới nội dung, chương trình, quy trình đào tạo, bồi dưỡng và bồi dưỡng tại chức nhìn chung còn chậm, thiếu đồng bộ và có mặt còn hạn chế. Công tác quản lý cán bộ ở một số cấp ủy làm chưa chặt chẽ, có tình trạng một số bộ phận cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, sa sút về phẩm chất, đạo đức, lối sống, vi phạm kỷ luật, làm ảnh hưởng đến lòng tin của nhân dân.

Bốn là, một số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào còn thiếu chủ động, tích cực trong tự tu dưỡng, học tập, rèn luyện nâng cao trình độ, phẩm chất, đạo đức, lối sống, phương pháp, PCLV để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Một số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý chưa nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò, nội dung, cũng như sự cần thiết phải tự học, tự rèn luyện nâng cao trình độ, phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu chức trách, nhiệm vụ; quyết tâm không cao, ngại khó, ngại khó, thiếu tích cực trong tự rèn luyện, tự học tập, tự tu dưỡng. Theo kết quả điều tra 21,5% do tự học tập, tự rèn luyện của ĐNCB còn hạn chế là nguyên nhân làm hạn chế đến chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý [phụ lục 4]. Nhận thức về chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ của những ĐNCB này chưa sâu, chưa toàn diện, chưa ngang tầm nhiệm vụ, nhất là với những cán bộ tuổi đời còn trẻ, kinh nghiệm công tác, vốn sống còn ít. Một số cán bộ còn có biểu hiện chủ quan, tự mãn với chức vụ mà mình đang nắm giữ, ngại học tập tiếp thu những tri thức mới, thiếu tu dưỡng, rèn luyện, lợi dụng chức vụ để cầu lợi ích cá nhân, sa sút

về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tham ô, tham nhũng, lãng phí, quan liêu, xa rời quần chúng nhân dân; sử dụng thủ đoạn, mưu mô nhằm củng cố địa vị và tăng cường lợi ích cho bản thân dẫn đến thoái hóa, biến chất. Đồng thời còn chưa mạnh dạn, chủ động, sáng tạo trong học tập; chưa giải quyết các mối quan hệ công tác, mối quan hệ với cơ quan, đơn vị dẫn đến uy tín trước tập thể thấp; thiếu nghiêm khắc với bản thân, ngại va chạm, ngại đổi mới,... dẫn đến năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành kém, hiệu quả công tác, giải quyết các nhiệm vụ chính trị ở các cơ quan, đơn vị địa phương chưa cao.

3.2.2. Những vấn đề đặt ra từ thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Một là, yêu cầu ngày càng cao về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý với nhận thức chưa đầy đủ, thiếu trách nhiệm của một số cán bộ lãnh đạo chủ chốt, cấp ủy, cơ quan chức năng tại địa phương ở các tỉnh miền Nam Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Cán bộ lãnh đạo chủ chốt của cơ quan trong HTCT ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong việc hiện thực hóa sự lãnh đạo, quản lý, điều hành của các Tỉnh ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các đoàn thể CTXH đối với sự nghiệp xây dựng, phát triển các cơ quan, đơn vị, địa phương; tạo thành cầu nối, tạo mối quan hệ đoàn kết, gắn bó chặt chẽ giữa Đảng bộ, chính quyền huyện với các tầng lớp nhân dân; góp phần xây dựng HTCT thực sự trong sạch, vững mạnh, thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển KT-XH, bảo đảm QPAN trong thời kỳ mới.

Nhận thức của một số cán bộ lãnh đạo chủ chốt của cấp ủy, các cơ quan chức năng, các ban ngành địa phương về vị trí, vai trò, chức trách, nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có lúc, có nơi chưa cao; quá trình lãnh đạo, quản lý, điều hành nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có lúc, có nơi chưa sâu sát, thiếu cụ thể. Một số chủ

trương, chính sách cán bộ của Đảng và Nhà nước chưa được cụ thể hóa, chưa tạo ra được sự thống nhất về tư tưởng và hành động trong toàn cơ quan, đơn vị, địa phương; quá trình tổ chức thực hiện chưa chặt chẽ, hiệu quả chưa cao, chưa kịp thời, chưa nghiêm túc, thiếu đồng bộ, thiếu kiểm tra, giám sát, rút kinh nghiệm. Một số cán bộ lãnh đạo chủ chốt, cấp ủy, cơ quan chức năng và các ban ngành địa phương nhận thức chưa đầy đủ, chưa đúng về vị trí, vai trò, chức trách, nhiệm vụ của ĐNCB huyện diện BTVTU quản lý. Công tác giáo dục nâng cao nhận thức đối với cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò, tính cấp bách, sự hệ trọng của nhiệm vụ ngăn chặn, đẩy lùi tự diễn biến, tự chuyển hóa ở một số tổ chức Đảng còn hạn chế. Một số chủ trương, chính sách cán bộ của Đảng và Nhà nước chưa được cụ thể hóa và chưa tổ chức thực hiện kịp thời, nghiêm túc, thiếu đồng bộ, hiệu quả chưa cao.

Trước yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và sự biến đổi nhanh chóng phức tạp của tình hình chính trị trong nước và trên thế giới. Vì vậy, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý phải được bảo đảm, không chỉ được bảo đảm về số lượng, cơ cấu mà còn được bảo đảm cả trình độ, năng lực, đạo đức, lối sống, phương pháp và tác phong công tác. Do vậy, để đảm bảo những yêu cầu này, trong thời gian tới, cán bộ lãnh đạo chủ chốt, cấp ủy, cơ quan chức năng phải tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị cơ sở tổ chức thực hiện tốt việc nghiên cứu, quán triệt các Chỉ thị, Nghị quyết của ĐNDCM Lào, cũng như các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng bộ tỉnh các tỉnh miền Nam Lào và các văn bản hướng dẫn liên quan đến chất lượng và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện nói chung, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng. Thường xuyên tuyên truyền để thống nhất nhận thức về vị trí, vai trò, chức trách, nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, cũng như vị trí, vai trò, tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng ĐNCB.

Hai là, yêu cầu về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý với những hạn chế, bất cập một số khâu trong công tác cán bộ ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

ĐNDCM Lào đã xác định đúng đắn chủ trương, đường lối, chính sách về công tác cán bộ; trong đó, công tác tổ chức, cán bộ là yếu tố quyết định để tổ chức thực hiện thắng lợi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng. Sau khi thực hiện các Nghị quyết của ĐNDCM Lào về công tác tổ chức, cán bộ của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã từng bước được đổi mới. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có bước trưởng thành và tiến bộ, trở thành lực lượng nòng cốt ở các cơ quan, đơn vị cơ sở. Cơ chế lãnh đạo, quản lý, điều hành của cấp ủy, cơ quan, đơn vị cơ sở được thể hiện ngày càng cụ thể, rõ nét hơn, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới; tạo ra tiền đề tiếp tục hoàn thiện mô hình của HTCT ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào trong thời kỳ mới.

Tuy nhiên, một số khâu trong công tác cán bộ liên quan đến nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào như: quy hoạch, bổ nhiệm, tuyển chọn, luân chuyển, đánh giá, phân loại, đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý chưa được tiến hành đồng bộ. Trong đó, quy hoạch cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý những cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp huyện thiếu tính tổng thể, chưa bao quát giữa các cấp, các ngành, các địa phương. Về việc bổ nhiệm cán bộ, có lúc bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân xảy ra ở một số địa phương gây bức xúc trong dư luận. Tình trạng tuyển chọn còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Luân chuyển cán bộ và thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh ở cấp huyện không phải là người địa phương vẫn còn bất cập. Đánh giá, phân loại cán bộ chưa hoàn toàn gắn với hiệu quả làm việc; chưa phát triển được đầy đủ, chính xác những ưu điểm cũng như những thiếu sót, yếu kém của cán bộ; đánh giá cán bộ chưa phản ánh đúng thực chất,

không ít trường hợp rơi vào cảm tính, định kiến, hẹp hòi hoặc dễ dãi, bao che. Những bất cập, hạn chế này là nguyên nhân cơ bản, quan trọng nhất dẫn đến tình trạng hổng hụt cán bộ, chưa chuẩn bị được tốt ĐNCB kế cận. Trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo của một số cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu. Một số cán bộ có biểu hiện lối sống thực dụng, thu vén cá nhân, tham nhũng, lãng phí, ý thức tổ chức kỷ luật kém; thực hiện chế độ phê bình và tự phê bình kém; lười học tập và rèn luyện,... gây ảnh hưởng đến khả năng hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và bản thân cán bộ.

Do vậy, trong thời kỳ đổi mới để tiếp tục xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, cán bộ lãnh chủ chốt, các cấp ủy, cơ quan, đơn vị cần phải thực hiện đúng nguyên tắc, minh bạch, công tâm, khách quan; đồng thời cần phải quán triệt và thực hiện nghiêm túc quan điểm về công tác cán bộ và xây dựng ĐNCB của Đảng. Công tác tổ chức phải nắm chắc mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ, hiệu quả hoạt động của HTCT, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan nhà nước, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các đoàn thể CTXH. Các cấp ủy và các cơ quan, đơn vị, địa phương phải tiếp tục tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng đối với công tác tổ chức, cán bộ nói chung, đặc biệt là đối với công tác tổ chức, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý trong HTCT; triển khai thực hiện chiến lược cán bộ, vừa đảm bảo những yêu cầu trước mắt, vừa chuẩn bị đáp ứng yêu cầu dài hạn; quán triệt quan điểm giai cấp, tạo sự bình đẳng về cơ hội cho tài năng nảy nở và phát huy, nhất là đối với cán bộ xuất thân từ công nhân, con em công nhân, gia đình có công với cách mạng, dân tộc thiểu số, phụ nữ. Đẩy mạnh công tác quy hoạch gắn với đào tạo và luân chuyển cán bộ, từng bước xóa bỏ tình trạng trì trệ hiện nay trong ĐNCB nói chung và ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng. Từng bước tiến hành rà soát, sắp xếp lại ĐNCB hiện có theo các chức danh cho phù hợp với năng lực, sở trường; chuẩn bị tốt nhân sự cho đại hội các cấp. Những cán bộ lớn tuổi, sức khỏe yếu, trình độ năng lực hạn

chế, không đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ thì phải giải quyết cho nghỉ hưu, nghỉ mất sức hoặc chuyển sang lĩnh vực công tác khác cho phù hợp.

Ba là, yêu cầu về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý với trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tình hình mới

Các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào (Attapeu, Champasak, Salavan, Sekong) có dân số gần một triệu rưỡi, có 27 huyện, 758 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý, là một con số khá đông; 425 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý có trình độ chuyên môn cấp đại học trở lên (chiếm 56,06%), 637 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý có trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên (chiếm 84,03%) tương đối với ĐNCB cấp huyện ở các tỉnh miền Trung và miền Bắc của nước CHDCND Lào; con số này đảm bảo trình độ để tiếp thu những tri thức khoa học, quan điểm, tư tưởng của Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hăn; tiếp thu chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chủ trương phát triển KT - XH của huyện, bản ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Tuy nhiên, ĐNCB được đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn cấp đại học trên lên, và bồi dưỡng cao cấp lý luận chính trị có những con số khá nhiều, nhưng so với ĐNCB cấp huyện ở các tỉnh miền Trung và miền Bắc của nước CHDCND Lào và yêu cầu của nhiệm vụ chính trị trong thời đổi mới, con số này là quá thấp; một số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực lãnh đạo, quản lý còn hạn chế, thực hiện nhiệm vụ, giải quyết công việc không đáp ứng những yêu cầu đã đặt ra; hiểu biết về chính sách, chế độ chưa sâu sắc; thiếu các kỹ năng cần thiết, dẫn đến việc đánh giá không đúng tình hình, thiếu biện pháp xử lý kịp thời, khiến cho nhân dân mất niềm tin; đồng thời tạo sơ hở cho những kẻ cơ hội lợi dụng kích động, làm phức tạp thêm tình hình, nhất là các vấn đề liên quan đến tài chính, dân tộc, tôn giáo,... Hạn chế về trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ không chỉ làm ảnh hưởng tới chất lượng hoạt động của cả

HTCT ở các huyện mà còn ảnh hưởng tới kết quả thực nhiệm vụ chính trị tại đơn vị, địa phương. Sự yếu kém về năng lực cũng dẫn đến PCLV thiếu khoa học, thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu sự gắn bó phối hợp chặt chẽ trong công tác,... Cùng với đó, một số cán bộ sa sút về ý thức chính trị, đạo đức và lối sống. Những cám dỗ quyền lực, lợi ích, vật chất... đã khiến họ tha hóa biến chất, xuống cấp về đạo đức, sa sút về ý thức chính trị, quên đi trách nhiệm trước nhân dân, coi thường pháp luật, bất chấp những quy định của Đảng, Nhà nước, quay lưng lại với quyền lợi của số đông. Vì vậy, để đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới, CNH, HĐH việc nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị và bồi dưỡng năng lực cho ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là yêu cầu cấp bách trong tình hình hiện nay.

Bốn là, yêu cầu về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý với cơ chế, chính sách và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ hiện nay còn nhiều hạn chế, bất cập

Chính sách và chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ là vấn đề mang tính chiến lược, nó quy định và chi phối khả năng thành công hay thất bại các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Bởi vì mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước được tổ chức thực hiện thông qua hoạt động của ĐNCB nói chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào; ĐNCB này là những người trực tiếp đưa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống, vừa là người thi hành pháp luật, thực thi công vụ, đồng thời cũng là người trực tiếp phục vụ nhân dân, tổ chức, động viên nhân dân thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Vì vậy, đổi mới, cụ thể hóa cơ chế, chính sách và cơ chế đãi ngộ đối với cán bộ nói chung, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng hiện nay là rất cần thiết.

Từ năm 2016 đến nay, Chính phủ đã ban hành nhiều Nghị định về chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, đặc biệt là Quyết định số 98-QĐ/TW, ngày 03-11-2014 về thực hiện chính sách trợ cấp cho huyện ủy viên không tiền

lương; Nghị định số 121/2017/NĐ-CP về chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức; Nghị định số 116/2019/NĐ-CP về thi đua và khen thưởng; Nghị định số 292/2021/NĐ-CP về chế độ chính sách đối với cán bộ đi làm việc ở vùng sâu, vùng xa,... Đồng thời còn thực hiện chính sách đối với người nghỉ hưu trước tuổi; chính sách cán bộ được kéo dài thời gian công tác; chính sách cán bộ, công chức nghỉ thôi việc; chính sách trọng dụng người có phẩm chất, năng lực nổi trội; chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức sau sắp xếp.... Cán bộ, công chức nói chung, cán bộ cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào có chế độ làm việc và được hưởng chế độ lương từ ngân sách Nhà nước; được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, được hưởng chế độ hưu trí. Nhờ có chính sách đãi ngộ phù hợp với chế độ kinh tế thị trường, ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý đã nhận thức và thực hiện đầy đủ hơn chức năng, nhiệm vụ của mình; phong cách làm việc, ý thức trách nhiệm và lễ l貌 làm việc của cán bộ có chuyển biến tiến bộ theo hướng sát dân, góp phần củng cố lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Tuy nhiên, chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, cán bộ cấp huyện diện BTVTƯ quản lý hiện nay vẫn còn những hạn chế, bất cập; chế độ lương thấp, chế độ phụ cấp, chính sách bảo hiểm xã hội tổ chức thực hiện không được như ý; việc nhiều, khó khăn, phức tạp, làm cho nhiều cán bộ cấp huyện diện BTVTƯ quản lý không thể bền lòng bám trụ với sự nghiệp, nhất là cán bộ ở các ban Đảng thường không có nguồn thu nhập nào khác, trong khi đòi hỏi công việc lại rất nhiều. Do vậy, phần lớn cán bộ làm việc cảm chừng và chẳng cần traui đòi năng lực chuyên môn, nghiệp vụ với công việc. Không ít cán bộ có ý chí tìm cơ hội để tiến thân. Hạn chế, bất cập trong chính sách tiền lương, thu nhập và chế đãi ngộ cho ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý hiện nay, đặc biệt đối với cán bộ ở các vùng kho khăn, có nhiều điểm nóng, phức tạp, không thể khuyến khích cán bộ tích cực trong công tác, khiến cho các cơ quan, đơn vị cấp huyện luôn thiếu vắng những ĐNCB giỏi, thật sự tâm huyết và gắn bó với nghề nghiệp.

Tiểu kết chương 3

Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào là yếu tố then chốt, quyết định đến sự phát triển của các địa phương cấp huyện, có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả xây dựng tổ chức và chất lượng hoàn thành nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị và của cả Đảng bộ ở các tỉnh miền Nam Lào. Thời gian qua, đảng ủy, chính quyền địa phương và chuyên ngành liên quan của các tỉnh miền Nam Lào đã cơ bản nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò, tính cấp thiết về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý; thường xuyên xây dựng và triển khai các chính sách về xây dựng ĐNCB, nhất là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Vì vậy, chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào từng bước được nâng lên, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ sự nghiệp đổi mới.

Tuy nhiên, công tác xây dựng đội ngũ và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện còn nhiều hạn chế, bất cập cần được giải quyết, khắc phục, chưa tương xứng với yêu cầu đòi hỏi sự phát triển của các huyện trong thời kỳ mới: Số lượng cán bộ tương đối nhiều, cơ cấu thiếu đồng bộ; một số cán bộ có trình độ chuyên môn còn thấp, năng lực lãnh đạo, quản lý còn hạn chế, có biểu hiện suy thoái về chính trị, đạo đức lối sống; phong cách làm việc thiếu dân chủ; kết quả hoàn thành nhiệm vụ và uy tín còn thấp, có tác động tiêu cực đến công tác xây dựng đảng, quản lý Nhà nước ở địa phương. Những tình trạng này xuất phát từ những nguyên nhân chủ quan, khách quan; đồng thời cũng xuất phát từ những vấn đề đặt ra từ thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện, từ đó cần tiếp tục vận dụng, kế thừa việc xác định phương hướng và đề xuất những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Chương 4

MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đến năm 2035

4.1.1.1. Những yếu tố thuận lợi

Một là, sự phát triển của kinh tế toàn cầu và hội nhập quốc tế tiếp tục phát triển, đã tạo những đột phá trên nhiều lĩnh vực, có những thuận lợi cho nước CHDCND Lào và ở các tỉnh miền Nam có điều tiếp thu các thành tựu của khoa học - công nghệ.

Toàn cầu hóa đã và đang là một xu thế tất yếu của thế giới sẽ làm gia tăng sự trao đổi quốc tế về thương mại, dịch vụ tài chính; phát triển các khu thương mại tự do và các khối liên kết, các tổ chức quốc tế của các tỉnh miền Nam Lào. Các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có thể mở rộng thị trường xuất khẩu, thu hút các nhà đầu tư, tranh thủ thêm vốn, công nghệ, kiến thức quản lý để có thể tạo ra nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất hoặc có thể thu hút các nhà đầu tư nước ngoài vào đầu tư trực tiếp, cùng nhau có lợi để đạt những mục tiêu của các nước.

Mạng Internet vạn vật, công nghệ sinh học, công nghệ nano, công nghệ in 3 chiều, robots,... mang đến những thuận lợi, là thời cơ lớn với mọi quốc gia, đem đến sự thay đổi vượt bậc cho chất lượng cuộc sống, làm việc, kinh doanh và sản xuất. Sự phát triển nền kinh tế tri thức, kinh tế đó đã mang lại

nhieu thuận lợi nâng cao năng suất lao động, giảm nhẹ khó khăn về sức con người; nền kinh tế tri thức, kinh tế số tạo ra những đột phá công nghệ mới trong các lĩnh vực đời sống xã hội. Với sự tác động của cách mạng khoa học công nghệ, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào có cơ hội tiếp cận, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, công nghệ số, trong học tập của bản thân và trong công tác lãnh đạo, quản lý và điều hành, trong đó, công tác xây dựng ĐNCB và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào hiện nay chịu sự tác động của sự phát triển nền kinh tế tri thức, kinh tế số đó.

Hai là, những thành tựu về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, quốc phòng an ninh và đối ngoại

Dưới sự lãnh đạo của ĐNDCM Lào đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể trên các lĩnh vực như: kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, quốc phòng an ninh và đối ngoại. Nước CHDCND Lào là một trong những quốc gia có tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh nhất trong khu vực những năm gần đây với tốc độ tăng trưởng Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) trung bình 8%, KT - XH của các tỉnh miền Nam Lào trong giữa nhiệm kỳ XI (2021-2025) vẫn tiếp tục tăng trưởng với tốc độ tốt, đặc biệt là trong lĩnh vực sản xuất, dịch vụ và du lịch; mặc dù bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố bên trong và bên ngoài như: sự bùng phát của dịch bệnh Covid-19, thiên tai, dịch bệnh theo mùa và những khó khăn về kinh tế, tài chính là thách thức, áp lực trong việc thực hiện các mục tiêu chính và việc trọng tâm của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Tong những năm tới, dựa trên thành tựu đã đạt được trong nhiệm kỳ XI của Đảng là yếu tố quan trọng để các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào sẽ tiếp tục xây dựng và phát triển chế độ dân chủ nhân dân, tạo tiền đề để từng bước tiến lên CNXH. Đặc biệt, là những kinh nghiệm trong xây dựng đảng và HTCT, từ đó HTCT sẽ được củng cố, kiện toàn. Vai trò của các cấp ủy đảng sẽ được tăng cường; các Tỉnh ủy sẽ thường xuyên chăm lo công tác xây dựng, chỉnh đốn đảng, góp phần nâng cao nhận thức, thống nhất ý chí và hành động

của toàn Đảng bộ, phát huy truyền thống đoàn kết, thống nhất các bộ tộc; những tiến bộ vượt bậc trong giáo dục, đào tạo, khoa học công nghệ của đất nước; những kế hoạch đầu tư ngân sách dài hạn cho công tác cán bộ;... sẽ tạo động lực mạnh mẽ, vững chắc, trực tiếp tác động đến công tác xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNCB, nhất là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào sẽ từng bước được đổi mới.

Ba là, công tác cán bộ tiếp tục được bổ sung, đổi mới, toàn diện và được coi trọng, bảo đảm đúng vai trò then chốt của then chốt

Những thành công trong công tác cán bộ nhiệm kỳ XI của ĐNDCM Lào, khẳng định tính đúng đắn về mặt chủ trương, chính sách về cán bộ, tạo cơ sở, động lực quan trọng, đặt ra yêu cầu để các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào quan tâm, đầu tư hơn nữa đối với công tác cán bộ, nâng cao chất lượng ĐNCB, nhất là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào hiện nay và thời gian tới để đạt được mục tiêu của Đảng và Nhà nước đặt ra. Từ đó, công tác cán bộ tiếp tục được bổ sung, đổi mới, toàn diện; có thể tăng cường chất lượng, chọn người “đúng”, giảm biên chế không cần thiết: quá trình đề bạt, bổ nhiệm cán bộ sẽ minh bạch hơn, yêu cầu phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo, quản lý se cao hơn, bộ máy sẽ “vừa đủ” hơn, ít chức phó dư thừa, tránh trùng lặp; nhấn mạnh năng lực, chuyên môn và khả năng ứng dụng công nghệ: cán bộ sẽ được yêu cầu biết vận dụng công nghệ thông tin, dữ liệu, phân tích thông tin phục vụ chỉ đạo, các lớp đào tạo ngắn hạn, dài hạn trong nước và ngoài nước sẽ được mở rộng hơn cho cán bộ trẻ, cán bộ chủ chốt, cán bộ hạng thấp hơn cũng sẽ được quan tâm hơn trong việc “khung năng lực”, tức là có định hướng rõ ràng: từ cơ sở lên, từ chuyên viên lên lãnh đạo.

Một số khâu của công tác cán bộ sẽ được chuyển đổi mạnh mẽ: sẽ xuất hiện nhiều hơn cán bộ trẻ, có trình độ chuyên môn cao, kinh nghiệm quốc tế hoặc vùng miền để đảm nhận vị trí chủ chốt; việc luân chuyển cán bộ giữa Trung ương, địa phương sẽ được chú trọng hơn để có kinh nghiệm thực tiễn đa dạng; việc nghỉ hưu hoặc điều động người lớn tuổi hơn hoặc người không

đáp ứng được sẽ diễn ra thường xuyên hơn để mở cửa cho nguồn mới. Công tác kiểm tra, giám sát sẽ được tăng cường, chú trọng hơn nữa: số vụ xử lý kỷ luật, kiểm tra cán bộ sẽ tiếp tục tăng, đặc biệt với những vị trí quản lý lớn, bộ máy nhà nước; các tiêu chí đánh giá cán bộ sẽ gắn chặt hơn với kết quả thực tiễn, trách nhiệm cá nhân, hiệu quả lãnh đạo, quản lý. Có thể đẩy mạnh hơn nữa tính “dân chủ, công khai, minh bạch” trong công tác cán bộ: việc bổ nhiệm, quy hoạch cán bộ sẽ được công khai hơn đến một mức độ (ở các cấp phù hợp) để tạo sự giám sát xã hội, nâng cao tính minh bạch; hồ sơ cán bộ sẽ có chuẩn hóa, cập nhật điện tử, dữ liệu rõ ràng hơn về lý lịch, quá trình công tác, đánh giá; cán bộ sẽ được yêu cầu gần gũi với dân, hiểu rõ thực tiễn cơ sở, các chỉ tiêu “cán bộ vì dân” sẽ được gắn chặt hơn với đánh giá. Trong vòng 5-10 năm tới, công tác cán bộ của Đảng sẽ có một số xu hướng rõ nét: chọn người giỏi, minh bạch hơn, đào tạo nâng cao, trẻ hóa, kiểm soát chặt hơn. Nếu thực hiện tốt, sẽ góp phần quan trọng vào công tác cán bộ đáp ứng nhiệm vụ phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

Bốn là, ĐNCB các cấp ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã từng bước trưởng thành và ngày càng được phát triển.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ của Đảng và hệ thống chính trị ngày càng cao; cán bộ không chỉ là người thực thi mà còn là trung tâm sáng tạo, chủ thể kiến tạo thể chế, quyết định năng lực cầm quyền của Đảng và sức phát triển của đất nước. Mười năm sau, ĐNCB có thể được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp hơn; chương trình đào tạo cán bộ ngày càng hiện đại, kết hợp lý luận chính trị với kỹ năng thực hành, kỹ năng quản trị, công nghệ số và ngoại ngữ; hệ thống trường Đảng, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia, các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước đều đang đổi mới mạnh mẽ về nội dung và phương pháp giảng dạy. Đảng và Nhà nước đã xác định chủ trương trẻ hóa ĐNCB, sẽ tạo cơ sở cho ĐNCB trẻ, có năng lực, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, năng động và sáng tạo hơn; chính sách luân chuyển, quy hoạch và đánh giá

năng lực thực tiễn sẽ giúp phát hiện người có năng lực thật sự, không chỉ dựa vào vào thâm niên; ĐNCB trẻ này có ưu thế: giỏi công nghệ, tiếp cận nhanh tri thức mới, có tinh thần đổi mới và khát vọng công hiến.

Công tác đánh giá ĐNCB sẽ được đổi mới mạnh mẽ, có thể đang chuyển dần từ “cảm tính” sang “định lượng”, dựa vào hiệu quả công việc, nhiều địa phương có thể áp dụng công nghệ số trong quản lý hồ sơ, theo dõi năng lực, kết quả công tác của cán bộ sẽ làm cho quy trình bổ nhiệm, đề bạt, luân chuyển minh bạch hơn, giảm tình trạng “cục bộ, nể nang, cảm tính”. Phẩm chất chính trị, đạo đức và tinh thần phục vụ nhân dân sẽ được nâng cao, phong trào “nêu gương”, “học tập làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Kay Xôn Phôm Vi Hăn” tiếp tục được triển khai sâu rộng; yêu cầu xây dựng ĐNCB “vừa hồng, vừa chuyên”, “có năng lực, có đạo đức, có trách nhiệm với dân” trở thành tiêu chuẩn trung tâm; ĐNCB có thể hiểu sâu sắc hơn về kinh tế số, xã hội số, quản trị số, biết ứng dụng dữ liệu, AI và công nghệ mới vào công tác quản lý; ĐNCB có thể am hiểu sâu sắc hơn về kinh tế số, xã hội số, ngoại ngữ, tư duy chiến lược toàn cầu. Nhờ đó, ĐNCB trong tương lai sẽ có khả năng quản trị hiện đại hơn, ra quyết định dựa trên dữ liệu và hội nhập sâu hơn.

Trong thời kỳ phát triển mới, Đảng và Nhà nước sẽ xây dựng ĐNCB toàn diện, đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ, uy tín, liêm chính và hiệu quả là nhiệm vụ trung tâm của công tác xây dựng đảng, vừa là điều kiện tiên quyết bảo đảm năng lực cầm quyền và khát vọng phát triển đất nước đến năm 2035.

Năm là, những bài học kinh nghiệm từ công cuộc đổi mới của công tác cán bộ đem lại

Quá trình đổi mới toàn diện trong thời gian qua của ĐNDCM Lào đã giúp công tác cán bộ tích lũy nhiều bài học kinh nghiệm quan trọng trong công tác lãnh đạo, quản lý và xây dựng ĐNCB. Thực tiễn triển khai các chủ trương đổi mới đã góp phần nâng cao nhận thức của cấp ủy, tổ chức đảng về vai trò then chốt của công tác cán bộ tạo nền tảng chính trị - tư tưởng vững

chắc để tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ trong giai đoạn tới. Bên cạnh những bài học kinh nghiệm rút ra từ thực tiễn trong nước, ĐNDCM Lào có điều kiện thuận lợi để học hỏi, vận dụng có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt là kinh nghiệm của Đảng Cộng sản Việt Nam trong công tác cán bộ. Việt Nam đã triển khai hiệu quả nhiều mô hình, giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo vị trí việc làm; luân chuyển cán bộ để rèn luyện qua thực tiễn; gắn đào tạo với quy hoạch, sử dụng và đánh giá cán bộ, qua đó tạo nguồn cán bộ kế cận có chất lượng và tính kế thừa cao. Những kinh nghiệm này có giá trị tham khảo thực tiễn cao, phù hợp với điều kiện CTXH và mô hình tổ chức của ĐNDCM Lào.

Việc tiếp cận và học hỏi các mô hình đổi mới hiệu quả giúp ĐNDCM Lào rút ngắn quá trình thử nghiệm, hạn chế sai sót trong tổ chức thực hiện, đồng thời nâng cao chất lượng hoạch định và triển khai chính sách cán bộ. Đặc biệt, các bài học về kết hợp lý luận với rèn luyện qua thực tiễn, luân chuyển cán bộ giữa các cấp, các lĩnh vực sẽ tạo điều kiện thuận lợi để xây dựng ĐNCB có bản lĩnh, năng lực toàn diện, đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới. Như vậy, những bài học kinh nghiệm từ quá trình đổi mới của ĐNDCM Lào cùng với việc chủ động tiếp thu kinh nghiệm thực tiễn từ các nước, trong đó có Việt Nam, được dự báo sẽ tiếp tục là nguồn thuận lợi quan trọng, góp phần nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và xây dựng ĐNCB các cấp trong thời gian tới.

4.1.1.2. Những yếu tố khó khăn, thách thức

Một là, tình hình KT - XH có những tác động tiêu cực, gây khó khăn đối với công tác xây dựng đội ngũ và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Hiện tại và trong những năm tới, tình hình thế giới sẽ tiếp tục biến động phức tạp, bất ổn, khó lường hơn, có những yếu tố thay đổi rất nhanh và tạo sức ép lớn tăng trưởng, ổn định kinh tế vĩ mô và việc thực hiện các mục tiêu phát triển KT - XH. Toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp lần thứ tư tiếp

tục phát triển, thúc đẩy quá trình hình thành xã hội thông tin và kinh tế tri thức. Bất ổn địa chính trị gia tăng, lạm phát giảm chậm buộc hầu hết các nước vẫn tiếp tục thực hiện thắt chặt tiền tệ. Triển vọng kinh tế phục hồi yếu và sẽ đối mặt với nhiều rủi ro, thách thức lớn do những diễn biến phức tạp sau đại dịch Covid-19, bất ổn địa chính trị và cạnh tranh giữa các nước lớn tiếp tục tạo ra những thay đổi và tác động đến nền kinh tế toàn cầu.

Đối với tình hình như trên, đã tác động đến quá trình phát triển KT -XH của nước CHDCND Lào, dù đã nỗ lực triển khai chương trình nghị sự quốc gia về giải quyết khó khăn kinh tế - tài chính, nhưng trên nhiều lĩnh vực trọng tâm còn chậm; công tác quản lý chi ngân sách tuy có sự cải thiện về cơ cấu tổ chức và giảm số lượng công chức được phê duyệt hàng năm, nhưng so với các nước ASEAN thì chi ngân sách nước CHDCND Lào vẫn ở mức cao; điều đáng lo ngại là tình hình lạm phát, tỷ giá hối đoái, chi phí sinh hoạt biến động rất lớn đã tác động tiêu cực đến nhiều mục tiêu, đặc biệt có thể ảnh hưởng đến mục tiêu chính của Kế hoạch 5 năm X (2026-2030) trong đó có việc thực hiện các mục tiêu quốc gia kém phát triển (LDC) và phát triển bền vững (SDG); Việc Phát triển lĩnh vực xã hội và giải quyết nghèo đói có thể nói đã có sự nỗ lực từ các ngành, các cấp chính quyền địa phương, nhưng một số chỉ tiêu chưa đảm bảo cả về số lượng và chất lượng, có nguy cơ không đạt các mục tiêu quốc gia đã phê duyệt. Vấn đề các bất công xã hội liên quan đến nghiện ma túy; dù đã cố gắng giải quyết, nhưng hiện tượng ma túy, trộm cắp, buôn bán trái phép... vẫn diễn ra ở mọi địa phương ở các cấp độ khác nhau, gây khó khăn cho sản xuất và đời sống của người dân.

Những tác động tiêu cực mặt trái của nền kinh tế thị trường là thách thức không nhỏ đối với công tác cán bộ nói chung, nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BVTTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng. Những ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý sau này cần phải nâng cao nhận thức, trách nhiệm, trình độ, năng lực để phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Hai là, chính sách đãi ngộ và điều kiện làm việc đối với ĐNCB ở nhiều nơi, lĩnh vực chưa đảm bảo để cán bộ yên tâm và tập trung vào công việc

Chính sách, chế độ đãi ngộ đối ngũ cán bộ bao gồm cả đãi ngộ về vật chất và khuyến khích về tinh thần, trong đó chính sách khuyến khích bằng lợi ích vật chất là chủ yếu và quan trọng nhất. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, lợi ích vật chất và tinh thần đan xen với nhau, trong phần thưởng về vật chất có phần thưởng về tinh thần. Cũng có trường hợp đặc biệt, lợi ích về tinh thần còn quan trọng hơn cả về lợi ích vật chất.

Trong bối cảnh hiện nay và dự báo cho thời gian tới, đội ngũ cán bộ có thể sẽ đối mặt với một số khó khăn đáng kể về chính sách đãi ngộ và điều kiện làm việc: áp lực trong sắp xếp, tinh gọn bộ máy hành chính để tăng hiệu lực, hiệu quả; khi bộ máy thay đổi, việc bố trí cán bộ sẽ bị ảnh hưởng: chuyển vị trí, kiêm nhiệm nhiều chức danh, có thể dư thừa hoặc thiếu người là áp lực đối với ĐNCB cấp huyện sau sáp nhập, bởi khối lượng công việc tăng lên nhưng số lượng cán bộ lại giảm”, cán bộ có thể phải đảm nhận thêm nhiều nhiệm vụ, giờ làm việc tăng, áp lực quản lý, theo dõi tăng, trong khi đãi ngộ chưa đảm bảo tương ứng.

Chính sách đãi ngộ chưa kịp điều chỉnh theo thực tế mới, việc “giữ chân người tài” sau khi sắp xếp bộ máy được nhấn mạnh: “chính sách tốt mới giữ lại được cán bộ cần giữ ... nếu không có chính sách tốt thì không giữ lại được cán bộ cần giữ”. Tuy nhiên, quá trình xây dựng chính sách “đủ mạnh, vượt trội” vẫn đang trong giai đoạn thực hiện. Do đó, cán bộ ở những vị trí mới, hoặc sau sắp xếp có thể gặp khó khăn trong việc: mức lương, phụ cấp, hỗ trợ cho kiêm nhiệm, điều kiện làm việc chưa kịp theo. Nhiều việc gán lên vai, điều kiện làm việc thách thức: ở cấp huyện, xã, sau sáp nhập, cán bộ phải kiêm nhiều việc, Khi đó, dù mong muốn làm tốt, nhưng nếu điều kiện (công cụ, hỗ trợ, nhân lực) không theo kịp, sẽ dẫn tới áp lực công việc lớn, có thể ảnh hưởng đến chất lượng công vụ và tâm lý người làm công tác. Bên cạnh đó, công tác cải cách hành chính, đòi hỏi cán bộ làm việc năng động, ứng dụng công nghệ, có hiệu quả cao hơn. Nếu điều kiện hạ tầng, chế độ hỗ trợ

chưa tương ứng với người làm việc có thể cảm thấy quá tải hoặc không được khích lệ đầy đủ. Vì vậy, trong những năm tới Đảng và Nhà nước cần nghiên cứu đổi mới chế độ đãi ngộ phù hợp, làm sao tiền lương thực sự trở thành bộ phận cơ bản trong thu nhập của cán bộ và đủ đảm tái sản xuất sức lao động, tạo động lực cho ĐNCB yên tâm với nhiệm vụ, từ đó quan tâm đến nâng cao chất lượng của bản thân và cả đội ngũ nói chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng.

Ba là, quy mô, chất lượng nguồn cán bộ kế cận, nguồn cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc có đủ tiêu chuẩn để bổ sung vào diện BTVTU quản lý có thể còn hạn chế

Công tác xây dựng nguồn cán bộ kế cận, đặc biệt là nguồn cán bộ trẻ, có thể tiếp tục đối mặt với nhiều khó khăn cả về quy mô và chất lượng. Số lượng cán bộ trong diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo chủ chốt còn mỏng, chưa bảo đảm tính kế thừa, liên tục giữa các thế hệ cán bộ, nhất là ở một số lĩnh vực, địa bàn đặc thù. Nguồn cán bộ trẻ, nhất là cán bộ người dân tộc thiểu số, có đủ tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và uy tín để bổ sung vào diện BTVTU quản lý có thể còn hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về cơ cấu, độ tuổi và tính đại diện. Một bộ phận cán bộ trẻ tuy có trình độ chuyên môn những kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng lãnh đạo, điều hành và khả năng xử lý các vấn đề phức tạp còn chưa đồng đều, cần thêm gian rèn luyện, thử thách qua thực tiễn.

Bên cạnh đó, điều kiện KT - XH, môi trường công tác và cơ chế thu hút, đãi ngộ ở một số địa phương còn khó khăn, ảnh hưởng đến việc phát hiện, đào tạo và giữ chân cán bộ năng lực, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ kế cận chưa thật sự đồng bộ, liên thông giữa các cấp, các ngành, dẫn đến nguy cơ hụt hẫng nguồn cán bộ đủ tiêu chuẩn ở một số thời điểm, ảnh hưởng đến yêu cầu bố trí, sắp xếp cán bộ lãnh đạo, quản lý diện BTVTU quản lý trong giai đoạn tới.

Bốn là, áp lực tệ quan liêu, tham nhũng, tiêu cực sẽ tiếp tục là thách thức lớn, ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường phát triển lành mạnh và công tác lựa chọn cán bộ

Tệ quan liêu, tham nhũng, tiêu cực được dự báo vẫn sẽ là thách thức lớn, tác động trực tiếp và tiêu cực đến môi trường phát triển KT - XH lành mạnh, cũng như đến công tác xây dựng, lựa chọn và sử dụng cán bộ của địa phương. Các biểu hiện quan liêu, xa dân, thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ, nếu không được ngăn chặn kịp thời sẽ làm giảm hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và niềm tin của Nhân dân. Tham nhũng, tiêu cực trong một số lĩnh vực nhạy cảm như đất đai, đầu tư công, tài chính, ngân hàng, quản lý tài nguyên, công tác cán bộ có nguy cơ tiếp tục diễn biến phức tạp, tinh vi hơn. Những biểu hiện này không chỉ gây thất thoát nguồn lực, cản trở phát triển mà còn làm méo mó các tiêu chí đánh giá, tuyển chọn cán bộ, ảnh hưởng đến tính công bằng, khách quan trong công tác cán bộ.

Bên cạnh đó, áp lực từ tệ quan liêu, tham nhũng, tiêu cực có thể dẫn đến tình trạng e ngại, né tránh, thiếu quyết đoán trong ĐNCB, công chức; làm suy giảm động lực cống hiến của cán bộ có năng lực, tâm huyết. Nếu không được kiểm soát hiệu quả, tình trạng này sẽ cản trở việc phát hiện, trọng dụng người có đức, có tài, đồng thời làm nảy sinh nguy cơ lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ không đủ phẩm chất, năng lực và uy tín. Do đó, việc phòng, chống tham nhũng, tiêu cực tiếp tục đặt ra yêu cầu cao đối với công tác lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực, nhằm bảo đảm môi trường phát triển minh bạch, lành mạnh và xây dựng ĐNCB đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn tới.

Năm là, tư tưởng cục bộ, địa phương và tâm lý bằng lòng với hiện tại, tư duy “khép kín”, ngại thay đổi, thiếu cạnh tranh và động lực vượt lên trong một bộ phận cán bộ sẽ cản trở việc nâng cao chất lượng ĐNCB.

Tư tưởng cục bộ, địa phương, tâm lý bằng lòng với hiện tại trong một số bộ phận cán bộ được dự báo sẽ tiếp tục là lực cản đáng kể đối với việc

nâng cao chất lượng ĐNCB của địa phương. Tư duy “khép kín”, ngại đổi mới, ngại va chạm có thể làm hạn chế tầm nhìn chiến lược, giảm khả năng thích ứng với yêu cầu phát triển nhanh và bền vững trong giai đoạn mới. Biểu hiện của tư tưởng cục bộ, địa phương chủ nghĩa còn thể hiện ở xu hướng ưu tiên lợi ích trước mắt, lợi ích cục bộ, thiếu tinh thần phối hợp, liên kết vùng, liên thông giữa các ngành, các cấp. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo mà còn cản trở việc bố trí, luân chuyển, sử dụng cán bộ một cách khách quan, làm thu hẹp môi trường rèn luyện, thử thách và phát triển cán bộ.

Tâm lý bằng lòng với hiện tại, thiếu khát vọng vươn lên, cùng với thiếu cơ chế cạnh tranh lành mạnh trong đánh giá và sử dụng cán bộ có thể làm suy giảm động lực phấn đấu, sáng tạo trong đội ngũ. Nếu không được nhận diện và khắc phục kịp thời, tình trạng này sẽ làm chậm quá trình sáng lọc, thay thế cán bộ yếu kém, đồng thời hạn chế việc phát hiện, trọng dụng cán bộ có năng lực, tư duy đổi mới và dám chịu trách nhiệm. Do đó, việc khắc phục tư tưởng cục bộ, địa phương và tâm lý bằng lòng với hiện tại tiếp tục là yêu cầu cấp thiết, gắn với đổi mới tư duy lãnh đạo, hoàn thiện cơ chế đánh giá, sử dụng cán bộ và xây dựng môi trường làm việc mở, cạnh tranh, tạo động lực phát triển ĐNCB đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời gian tới.

4.1.2. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào đến năm 2035

4.1.2.1. Mục tiêu

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của ĐNDCM Lào và nghị quyết Đại hội Đảng bộ của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tiếp tục tạo bước đột phá xây dựng ĐNCB, ĐNCB lãnh đạo, quản lý chủ chốt, nhất là cán bộ chủ trì, cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp trong đó có cán bộ huyện diện BTVTU quản lý có số lượng, cơ cấu hợp lý

đáp ứng yêu cầu nhiệm chính trị; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực, phương pháp, tác phong công tác ngang tầm nhiệm vụ; có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật và uy tín cao; không quan liêu, tham nhũng, lãng phí; có tư duy đổi mới, sáng tạo đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển KT - XH trong thời kỳ mới, thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào và có những mục tiêu, phấn đấu cụ thể như sau:

Một là, xây dựng, đổi mới, hoàn thiện đề cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết, quy định, quy chế của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, xây dựng ĐNCB và quản lý ĐNCB.

Hai là, xây dựng và hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; kiên quyết xử lý công minh, chính xác, kịp thời các hành vi tha hóa quyền lực tham nhũng “lợi ích nhóm”; ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong cán bộ, đảng viên và xóa bỏ tệ chạy chức, chạy quyền.

Ba là, tiếp tục thực hiện có chất lượng, hiệu quả Chỉ thị số 190-CT/TW, ngày 29-9-2021 của Ban Bí thư về cải thiện cơ cấu tổ chức bộ máy của các Bộ, cơ quan ngang Bộ và địa phương; Vì vậy, có nghĩa là phải kiện toàn tổ chức bộ máy ở địa phương đảm bảo tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả gắn với việc kiểm soát và cơ cấu lại ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý.

Bốn là, kiên quyết bố trí, sử dụng cán bộ theo phương châm “có lên, có xuống, có vào, có ra”; bố trí đội ngũ đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ và đặc biệt, các huyện không ổn định về chính trị, KT - XH kém phát triển, QPAN tiếp tục diễn biến phức tạp; cần bố trí bí thư cấp ủy huyện không là người địa phương.

Năm là, xây dựng được ĐNCB lãnh đạo, quản lý, chủ chốt cấp tỉnh, huyện ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực. Từ 25-35% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và ủy viên ban thường

vụ cấp ủy cấp huyện trẻ tuổi; 100% có trình độ từ cao đẳng trở lên và được chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, năng lực, kỹ năng công tác và đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

4.1.2.2. Phương hướng

Phương hướng chung

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của ĐNDCM Lào, các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần thực hiện đồng bộ, chặt chẽ các khâu trong công tác cán bộ; có hệ thống chính sách phù hợp đối với cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý; thực hiện chặt chẽ, đồng bộ các giải pháp xây dựng ĐNCB. Đồng thời, cần tiếp tục tạo bước đột phá trong xây dựng ĐNCB, cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, đặc biệt là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có số lượng, cơ cấu cán bộ hợp lý; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực, PCLV ngang tầm nhiệm vụ; có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống lành mạnh; có ý thức kỷ luật cao; không tham nhũng, quan liêu, lãng phí; có tư duy đổi mới sáng tạo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới, thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Phương hướng cụ thể

Một là, tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác quy hoạch, tuyển chọn và bổ nhiệm cán bộ

Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ theo hướng mở, động, liên thông, đảm bảo đúng tiêu chuẩn, cơ cấu; gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ nói chung, cán bộ diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào nói riêng. Thực hiện nghiêm công tác tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ công khai, minh bạch, đúng quy trình, lấy phẩm chất, năng lực, hiệu quả công tác và uy tín làm tiêu chí hàng đầu. Trọng tâm của phương hướng này là chuyển từ “quy hoạch theo số lượng, cơ cấu” sang “quy hoạch theo chất lượng và hiệu quả công tác”.

Hai là, tập trung nâng cao thực chất công tác đào tạo, bồi dưỡng gắn với sử dụng cán bộ

Chuyển mạnh từ đào tạo mang tính hàn lâm, lý thuyết sang đào tạo theo nhu cầu thực tiễn công việc, yêu cầu vị trí việc làm và nhiệm vụ phát triển của địa phương; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng xuất phát từ quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ, bảo đảm học đi với hành, tránh dàn trải, hình thức; tăng cường bồi dưỡng kỹ năng thực hành, năng lực quản lý, điều hành, xử lý tình huống và kinh nghiệm thực tiễn ở cơ sở; gắn đào tạo với giao nhiệm vụ cụ thể, luân chuyển, rèn luyện qua thực tiễn, lấy kết quả công việc sau đào tạo làm căn cứ đánh giá cán bộ. Trọng tâm của phương hướng này là chuyển từ đào tạo “hàn lâm” sang đào tạo theo nhu cầu thực tiễn công việc và phát triển của địa phương.

Ba là, hoàn thiện cơ chế đánh giá, động viên và giám sát cán bộ

Hoàn thiện cơ chế đánh giá cán bộ khách quan, công khai, minh bạch, dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ, mức độ hoàn thành mục tiêu và sự hài lòng của tổ chức, Nhân dân; thực hiện tốt cơ chế động viên, khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, có thành tích nổi bật; tăng cường kiểm tra, giám sát, kịp thời sàng lọc, thay thế, miễn nhiệm cán bộ yếu kém về năng lực, suy thoái về phẩm chất, uy tín thấp; phát huy vai trò giám sát của tổ chức đảng, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và Nhân dân. Trọng tâm của phương hướng này là xây dựng cơ chế khách quan, công khai, minh bạch để khuyến khích người tài, loại bỏ người không đủ năng lực, phẩm chất.

Bốn là, thực hiện chặt chẽ, đồng bộ các giải pháp xây dựng ĐNCB cấp huyện đủ bản lĩnh, phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong công tác và uy tín ngang tầm nhiệm vụ

Triển khai đồng bộ các giải pháp xây dựng ĐNCB cấp huyện vững vàng về bản lĩnh chính trị, trong sáng về phẩm chất đạo đức, thành thạo về năng lực, chuẩn mực về phương pháp và tác phong công tác; chú trọng xây dựng nền tảng cán bộ cơ sở vững chắc, coi đây là nguồn trực tiếp, lâu dài cho ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp huyện, cấp tỉnh; đẩy mạnh phát hiện, đào tạo,

bồi dưỡng và rèn luyện nguồn cán bộ kế cận có chất lượng cao, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ có triển vọng, qua thực tiễn ở địa phương. Trọng tâm của phương hướng này là xây dựng nền tảng vững chắc và nguồn kế cận chất lượng cao cho ĐNCB không chỉ của cấp huyện mà còn của cấp tỉnh.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, cán bộ, đảng viên về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Nhận thức có vai trò quan trọng trong chỉ đạo và hướng dẫn cho hành động thực tiễn của con người. Nhận thức là cơ sở của hành động, định hướng hành động, có nhận thức đúng mới có hành động đúng và trách nhiệm cao. Vì vậy, để nâng cao chất lượng ĐNCB lãnh đạo, quản lý các cấp nói chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng, cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và đoàn thể CTXH các cấp ở các tỉnh miền Nam Lào, cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân, đặc biệt là BTVTU các tỉnh miền Nam phải quán triệt, nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm trong tổ chức thực hiện. Trên thực tế, ở đâu, khi nào BTVTU các tỉnh quan tâm và người đứng đầu các cấp ủy cùng với cán bộ, đảng viên có nhận thức đúng đắn, đầy đủ về ĐNCB thì nơi đó sẽ có nâng cao được chất lượng ĐNCB lãnh đạo, quản lý nói chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào nói riêng, đáp ứng yêu cầu cả về cơ cấu, số lượng và chất lượng.

** Nội dung nâng cao nhận thức, trách nhiệm*

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể CTXH các cấp và bản thân cán bộ, đảng viên

về vị trí, vai trò, tầm quan trọng, chức trách, nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện điện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể CTXH các cấp và bản thân cán bộ, đảng viên phải quán triệt, nhận thức sâu sắc hơn nữa về mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp và các giải pháp chủ yếu trong các Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 4 về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước của Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào, khóa VII; Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 5 về đổi mới và nâng cao chất lượng HTCT ở cấp tỉnh của Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào, khóa VIII; Nghị quyết số 09-NQ/TW Hội nghị lần thứ 8 về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng và chất lượng ĐNCB, đảng viên của Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào khóa VIII; Nghị quyết số 030-NQ/BCT, ngày 03-01-2018 về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết số 031-NQ/BCT ngày 03-01-2018 về công tác quản lý cán bộ; Nghị quyết số 032-NQ/BCT ngày 03-01-2018 về công tác xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết số 072-NQ/BCT, ngày 14-5-2019 về quy chế đào tạo lý luận chính trị, Nghị quyết số 073-NQ/BCT, ngày 14-5-2019 về xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết số 03-NQ/BCT, ngày 30-9-2021 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng để tạo sự chuyển biến mạnh và sâu sắc trong công tác cán bộ; Nghị quyết số 13-NQ/BCT, ngày 9-2-2023 về tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý,... Nghị định số 95/2016/NĐ-CP về phê duyệt và ban hành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2025; Nghị định số 121/2017/NĐ-CP về chế độ chính sách; Quyết định số 04/2017/QĐ-BNV về tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Quyết định số 98-QĐ/TW, ngày 03-11-2014 về thực hiện chính sách trợ cấp cho huyện ủy viên không tiền lương; Chỉ thị số 193-CT/TW, ngày 5-7-2024 về ước tính sự phân công trách nhiệm của Ban Thường vụ Đảng các cấp,... Luật cán bộ, công chức

nước CHDCND Lào, số 025/2015,... Dựa trên cơ sở đó, trong quá trình tổ chức thực hiện, tuân thủ nghiêm các nguyên tắc trong công tác cán bộ, căn cứ vào thực trạng để xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới.

Hai là, nâng cao nhận thức về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể CTXH các cấp và bản thân cán bộ, đảng viên phải nhận thức đúng đắn về thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào. Đánh giá một cách khách quan về những ưu điểm, khuyết điểm, đồng thời tìm ra nguyên nhân của những bất cập, hạn chế, yếu kém để tìm cách khắc phục, nhằm xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý từng bước được trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, có số lượng, cơ cấu hợp lý; có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tác phong công tác tốt, có uy tín cao; kết quả hoàn thành nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, ban, ngành, đơn vị, địa phương và mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào nói riêng ngày càng được nâng lên, đáp ứng yêu cầu của HTCT và công tác xây dựng đảng tại các địa phương.

Ba là, cần làm rõ vai trò và tầm quan trọng, tính cấp thiết phải tiếp tục nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Trong giai đoạn cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nền kinh tế trí thức và kinh tế số đang phát triển, đòi hỏi các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần phải xây dựng một hệ thống tổ chức và một ĐNCB vững mạnh, để thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ đổi mới, thời kỳ CNH, HĐH đất nước. Nhiều năm tổ chức thực hiện các nghị quyết của ĐNDCM Lào về chiến lược cán bộ thời kỳ đổi mới đất nước, cho thấy chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý chưa cao; đã và đang phải đối diện với những khó

khẩn trên tất cả các lĩnh vực công tác lãnh đạo, quản lý; đặt ra nhiều thách thức rất lớn đối với các tỉnh miền Nam Lào. Nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào là đòi hỏi khách quan, là vấn đề cấp bách, lâu dài, phải có những bước đi cụ thể. Trước hết phải xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, có phẩm chất, đạo đức, lối sống, tác phong công tác, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ.

Bốn là, cần làm rõ trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng có liên quan đến việc nâng cao chất lượng của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Phải làm rõ trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể CTXH và bản thân ĐNCB về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay; điều đó là nhiệm vụ khó khăn, phức tạp, lâu dài. Để làm rõ trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng liên quan đến việc nâng cao chất lượng của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý; trong đó, chủ thể lãnh đạo phải nắm vững chủ trương của Trung ương, chỉ đạo hướng dẫn là cán bộ chủ trì, người đứng đầu các cơ quan đảng cấp tỉnh, huyện phải quán triệt, hiểu rõ quy trình, phương pháp tổ chức thực hiện, tiến hành nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý để bảo đảm tính thống nhất về nhận thức, trách nhiệm và hành động. Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức đoàn thể CTXH là người giám sát, kiểm tra, theo dõi; mỗi cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý vừa là chủ thể vừa là khách thể của quá trình nâng cao chất lượng, vì vậy phải gương mẫu, hết sức nghiêm khắc với bản thân.

Trong quá trình thực hiện các tổ chức, các lực lượng liên quan phải phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của mình; đồng thời phải phối hợp chặt chẽ với nhau để hướng tới mục tiêu chung; thống nhất về nhận thức, trách nhiệm và hành động; tránh tư tưởng bảo thủ, trì trệ, máy móc hoặc chủ quan trong ý chí và vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; tăng

cường công tác giáo dục, tuyên truyền để cấp ủy, chính quyền địa phương, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể CTXH và ĐNCB, đảng viên nhận thức sâu sắc về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diên BTVTU quản lý phải gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của thời kỳ mới; bảo đảm tính kế thừa, liên tục giữa các thế hệ; đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh cán bộ và chức trách, nhiệm vụ được giao; phương pháp trong quá trình tổ chức thực hiện phải có trọng điểm, trọng tâm, có tính toàn diện, thông quan nhiều hình thức, biện pháp khác nhau; phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, các lực lượng; bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý ĐNCB.

** Hình thức, biện pháp thực hiện*

Một là, thông qua việc triển khai thực hiện nhiệm vụ chính trị của các cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương để nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức trong HTCT có liên quan.

Hai là, thông quan các hội nghị nghiên cứu, học tập, quán triệt, tuyên truyền của cấp ủy; tổ chức sinh hoạt chuyên đề, sinh hoạt định kỳ của chi bộ, đảng bộ để nâng cao nhận thức cho các cấp ủy viên và cán bộ, đảng viên về nền tảng tư tưởng, quan điểm, chủ trương, đường lối, chỉ thị, nghị quyết, quy định của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Ba là, thông qua nghiên cứu, học tập, quán triệt hệ thống các văn bản quy định, hướng dẫn của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ban Tổ chức Trung ương và của Tỉnh ủy, Ban Tổ chức Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào về công tác tổ chức, cán bộ, công tác xây dựng ĐNCB và nâng cao chất lượng ĐNCB.

Bốn là, thông quan các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn các chuyên đề, chuyên môn, nghiệp vụ về công tác tổ chức, cán bộ của Ban Tổ chức Trung ương, các Tỉnh ủy, các Ban Tổ chức Tỉnh ủy cho ĐNCB làm công tác tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của cấp huyện hoặc cấp ủy các cấp.

Năm là, thông qua các phương tiện thông tin đại chúng của tỉnh để phổ biến, tuyên truyền, giáo dục, vận động cán bộ, đảng viên và các tầng lớp quần chúng nhân dân tham gia, nắm vững và có trách nhiệm tổ chức thực hiện tốt các chủ trương, nghị quyết của Tỉnh ủy, Huyện ủy về công tác tổ chức, cán bộ, góp phần xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB lãnh đạo, quản lý, cán bộ chủ trì, cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp của tỉnh nói chung và cấp huyện điện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào nói riêng.

4.2.2. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đối với việc cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá cán bộ cấp huyện điện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là giải pháp giữ vai trò quan trọng, tạo cơ sở cho công tác tổ chức, cán bộ nhằm tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, nhận xét, bầu cử, bổ nhiệm, miễn nhiệm, bố trí, sử dụng, xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB. Tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá cán bộ các cấp nói chung, tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh ĐNCB cấp huyện điện BTVTU quản lý nói riêng ở từng giai đoạn là khác nhau, không giống nhau. Việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện nội dung tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá này phụ thuộc vào nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước, các tỉnh, huyện; phụ thuộc vào thực trạng ĐNCB của đất nước, tỉnh và cần quán triệt, thực hiện tốt những nội dung, biện pháp sau:

Một là, xây dựng, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện và quán triệt tiêu chuẩn, chức danh và tiêu chí đánh giá ĐNCB cấp huyện điện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Trong quá trình xây dựng, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện tiêu chuẩn, chức danh và tiêu chí đánh giá ĐNCB cấp huyện điện BTVTU quản lý phải nằm trong tổng thể quy định tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá ĐNCB

cấp huyện thuộc diện BTVTU quản lý ở các tỉnh; phải căn cứ vào Điều lệ ĐNDCM Lào (khóa XI), các quy định của Bộ Chính trị về khung định hướng tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá ĐNCB lãnh đạo, quản lý các cấp; quy định tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá ĐNCB diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; quy định về phân cấp quản lý, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; quy chế làm việc của Ban Chấp hành đảng bộ, Ban Thường vụ và Thường trực tỉnh ủy của các tỉnh nhiệm kỳ 2021-2025 làm căn cứ để quy định tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá ĐNCB bộ huyện diện BTVTU quản lý.

Hai là, xây dựng, sửa đổi và hoàn thiện quy định chung về tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Về chính trị tư tưởng. Kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hân, mục đích, lý tưởng về CNXH, độc lập dân tộc và đường lối đổi mới của Đảng. Có tinh thần yêu Đảng, yêu nước, yêu chế độ dân chủ nhân dân; phân biệt được tình bạn và kẻ thù rõ ràng. Có trách nhiệm cao trong nhiệm vụ được giao; nghiêm chỉnh chấp hành và thực hiện điều lệ Đảng, hiến pháp, pháp luật của Nhà nước. Có lịch sử xuất xứ rõ ràng và vận động tốt. Trung thành và luôn đặt lợi ích quốc gia, dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích cá nhân. Thực hiện tốt mục đích, lý tưởng cách mạng của Đảng, được sự tin tưởng, tín nhiệm của cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân các bộ tộc. Sẵn sàng nhận mọi nhiệm vụ mà tổ chức, tập thể giao phó và không ngần ngại nản lòng trước mọi khó khăn.

Về đạo đức, lối sống. Có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống trong sạch, trung thực, chân thành, lành mạnh; có tinh thần cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; không tham vọng quyền lực, không tham nhũng. Có trách nhiệm cao trong công việc. Có tinh thần đoàn kết trong nội bộ đảng, cán bộ, đảng viên, gương mẫu về mọi mặt. Hướng dẫn, giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp; chú trọng chăm lo, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và quyền làm chủ của nhân

dân. Không tham ô, tham nhũng, cơ hội, vụ lợi ích và kiên quyết đấu tranh ngăn chặn các biểu hiện suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống trong nội bộ; kiên quyết đấu tranh phòng, chống tham ô, tham nhũng, quan liêu, tiêu cực; không để người thân lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi.

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị. Tốt nghiệp cao đẳng trở lên phù hợp với ngành, lĩnh vực công tác; lý luận chính trị trung cấp trở lên, có kiến thức cơ bản về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hân, chủ trương, chính sách của Đảng và kế hoạch phát triển KT - XH của Nhà nước. Quản lý nhà nước ngạch chuyên chính trở lên, có trình độ hiểu biết pháp luật tương xứng với nhiệm vụ chính trị được giao. Có trình độ ngoại ngữ, tin học phù hợp; sử dụng được công nghệ hiện đại và khả năng giao tiếp cần thiết.

Về năng lực và uy tín. Có tư duy đổi mới, phương pháp làm việc khoa học; có khả năng tổng kết thực tiễn, phát triển lý luận, phân tích và dự báo tốt. Có năng lực lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức triển khai thực hiện tốt công tác chuyên môn, các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở ngành, lĩnh vực, địa phương được phụ trách. Có khả năng phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể, cá nhân; có quyết tâm chính trị cao, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm,, dám chịu trách nhiệm, nói đi đôi với làm vì lợi ích chung. Có tác phong công tác sát thực tiễn, gắn bó mật thiết với nhân dân, được cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân tin tưởng; kịp thời phát hiện, chủ động đề xuất nhiệm vụ, giải pháp, lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện tốt việc giải quyết những hạn chế, bất cập trong thực tiễn.

Về sức khỏe, độ tuổi, kinh nghiệm. Có sức khỏe tốt để thực hiện nhiệm vụ được giao; đảm bảo tuổi bổ nhiệm, được quy hoạch và giới thiệu ứng cử vào chức vụ, chức danh bổ nhiệm theo quy định. Có kinh nghiệm thực tiễn và kết quả, thành tích trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý chủ chốt cấp dưới trực tiếp hoặc lĩnh vực phù hợp.

Ba là, xây dựng, sửa đổi, hoàn thiện tiêu chuẩn đối với các chức danh và tiêu chí đánh giá ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Đối với Bí thư huyện ủy, Chủ tịch Hội đồng nhân dân huyện. Bảo đảm đầy đủ các tiêu chuẩn của Ủy viên BTVTU hoặc Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh: Tiêu biểu về trí tuệ, đạo đức, có uy tín cao, không cục bộ địa phương và lợi ích nhóm. Có trình độ, kiến thức toàn diện về chính trị, KT - XH, QPAN, đối ngoại và pháp luật, quản lý nhà nước, nắm rõ tình hình chung của đất nước, địa phương. Có quyết tâm chính trị cao, quyết đoán, quyết liệt để quyết định xử lý những khó khăn, phức tạp liên quan đến địa phương. Am hiểu về công tác xây dựng Đảng, công tác vận động quần chúng và hoạt động của HTCT. Có năng lực cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào hoạch định chương trình, kế hoạch xây dựng, thành nghị quyết, quyết định của HĐND về phát triển KT - XH, QPAN và lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức giám sát thực hiện có hiệu quả ở cơ quan, đơn vị, địa phương. Có khả năng chỉ đạo tổng kết, rút kinh nghiệm, phát hiện và đề xuất với tỉnh những chủ trương, chính sách và giải quyết những vấn đề mới phát sinh từ thực tiễn cơ quan, đơn vị, địa phương. Đã hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh Phó Bí thư, Chủ tịch UBND huyện, Phó Chủ tịch UBND huyện; trưởng, phó các sở, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp tỉnh; phó các ban đảng tỉnh ủy; được quy hoạch chức danh ủy viên BTVTU hoặc Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và Bí thư huyện ủy hoặc chức danh tương đương.

Đối với Phó Bí thư Thường trực huyện ủy. Bảo đảm đầy đủ các tiêu chuẩn chung hoặc tiêu chuẩn của Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, đồng thời cần có các phẩm chất, năng lực: Có uy tín và là hạt nhân đoàn kết trong Ban Chấp hành, Ban Thường vụ cấp ủy. Có trình độ lý luận chính trị, kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng HTCT. Có kiến thức trên các lĩnh vực chính trị, KT - XH, QPAN,... Quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo và có

khả năng điều hành, phối hợp hài hòa, hiệu quả các hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy, mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH trên địa bàn. Đã tham gia cấp ủy huyện, kinh qua lãnh đạo chủ chốt cấp xã hoặc hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh trưởng các ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp huyện; Ủy viên Ban Thường vụ huyện ủy và tương đương; trưởng, phó phòng các ban đảng tỉnh ủy. Được quy hoạch chức danh Phó Bí thư huyện ủy hoặc tương đương.

Đối với Phó Bí thư huyện ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện. Phải đảm bảo đầy đủ các tiêu chuẩn chung hoặc tiêu chuẩn của Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh; đồng thời cần có phẩm chất, năng lực: Có trình độ, kiến thức toàn diện về pháp luật và quản lý hành chính; am hiểu về tình hình chính trị, KT - XH, QPAN, đối ngoại của địa phương. Có năng lực cụ thể hóa và thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, Nghị quyết của cấp ủy, của HĐND thành chương trình, kế hoạch của UBND và chỉ đạo tổ chức thực hiện có hiệu quả. Có năng lực toàn diện về tổ chức, quản lý điều hành các cơ quan chuyên môn thuộc quyền và UBND cấp dưới; quyết đoán, quyết liệt, kịp thời để quyết định những vấn đề khó khăn, phức tạp liên quan đến quản lý nhà nước ở địa phương. Có khả năng đề xuất với cấp có thẩm quyền ban hành các cơ chế, chính sách phát triển địa phương. Đã có kinh nghiệm qua lãnh đạo chủ chốt cấp xã hoặc hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh Phó Chủ tịch HDND, UBND cấp huyện, Ủy viên Ban Thường vụ cấp ủy cấp huyện; trưởng, phó các sở, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp tỉnh. Được quy hoạch chức danh phó Bí thư cấp ủy của huyện hoặc tương đương.

Đối với Ủy viên Ban Thường vụ huyện ủy. Bảo đảm đầy đủ các tiêu chuẩn chung, đồng thời cần có các phẩm chất, năng lực: Có trình độ lý luận chính trị, kinh nghiệm trong công tác xây dựng đảng. Có kiến thức toàn diện trên các lĩnh vực chính trị, KT - XH, QPAN, đối ngoại; công tác mặt trận, đoàn thể; Có khả năng tham gia xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển của địa

phương; cụ thể hóa và chỉ đạo tổ chức thực hiện hiệu quả các chủ trương, chính sách của Đảng trong lĩnh vực được phân công phụ trách; phối hợp hài hòa, hiệu quả mối quan hệ công tác giữa các ban đảng, cơ quan nhà nước, mặt trận Lào xây dựng đất nước và tổ chức chính trị xã hội trên địa bàn. Có năng lực phát hiện những hạn chế, yếu kém trong lĩnh vực phụ trách và đề xuất các giải pháp khắc phục. Đã kinh qua và hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh Bí thư đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp xã; trưởng các phòng, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp huyện; là Ủy viên Ban Chấp hành cấp ủy cấp huyện và từng giữ chức danh Ủy viên Ban Chấp hành cấp ủy cấp huyện 1 nhiệm kỳ hoặc tương đương. Được quy hoạch chức danh Ủy viên Ban Thường vụ cấp huyện ủy hoặc chức danh tương đương.

Đối với Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện. Bảo đảm đầy đủ các tiêu chuẩn chung: Có trình độ lý luận chính trị, có kinh nghiệm trong công tác xây dựng đảng, công tác cán bộ. Có kiến thức toàn diện trên các lĩnh vực chính trị, KT - XH, QPAN, đối ngoại. Có khả năng cụ thể hóa và chỉ đạo tổ chức thực hiện hiệu quả các chủ trương, chính sách của Đảng trong lĩnh vực được phân công phụ trách; phối hợp hài hòa, hiệu quả mối quan hệ công tác giữa các ban đảng, cơ quan nhà nước, mặt trận Lào xây dựng đất nước và tổ chức chính trị xã hội trên địa bàn. Có năng lực phát hiện những hạn chế, yếu kém trong lĩnh vực phụ trách và đề xuất các giải pháp khắc phục. Được rèn luyện trong thực tiễn công tác, đã kinh qua và hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh Bí thư đảng ủy, Phó Chủ tịch HĐND, UBND cấp xã; trưởng các phòng, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp huyện; phó các ban đảng cấp ủy huyện và tương đương. Là Ủy viên Ban Chấp hành cấp ủy cấp huyện lần đầu tiên là 5 tuổi đảng trên lên, tuổi đời dưới 55 tuổi và từng giữ chức danh ủy viên cấp ủy cơ sở của huyện 1 nhiệm kỳ trên lên hoặc chức danh tương đương. Được quy hoạch chức danh Ủy viên Ban Chấp hành cấp huyện ủy hoặc chức danh tương đương.

Đối với Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân huyện. Đảm bảo đầy đủ các tiêu chuẩn của Ủy viên Ban Thường vụ cấp ủy hoặc ủy viên cấp huyện ủy, đồng thời cần có những phẩm chất, năng lực: Có hiểu biết sâu về pháp luật nói chung. Có kiến thức cần thiết trong các lĩnh vực KT - XH, QPAN của địa phương, của tỉnh và hiểu biết sâu về lĩnh vực được phân công. Có năng lực tham mưu cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chỉ đạo tổ chức thực hiện, giám sát việc thực thi pháp luật có hiệu quả. Có năng lực phát hiện những hạn chế, yếu kém trong lĩnh vực phụ trách và đề xuất các giải pháp khắc phục; đại biểu tiêu biểu cho ý chí, nguyện vọng của nhân dân các bộ tộc Lào trên địa bàn. Có năng lực điều hành các phiên họp HĐND huyện. Đã tham gia cấp ủy huyện; đã kinh qua và hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một số chức danh Bí thư, Chủ tịch HĐND, UBND cấp xã; trưởng, phó các phòng, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp huyện hoặc được quy hoạch chức danh Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện, Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND huyện hoặc tương đương.

Đối với Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện. Đảm bảo đầy đủ các tiêu chuẩn của Ủy viên Ban Thường vụ cấp ủy hoặc ủy viên cấp ủy huyện: Có năng lực trong xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của địa phương; quyết đoán, quyết liệt, kịp thời để quyết định những vấn đề khó khăn, phức tạp liên quan đến lĩnh vực hành pháp. Có kiến thức cần thiết về quản lý nhà nước trong các lĩnh vực kinh tế xã hội, quốc phòng an ninh địa phương của tỉnh và hiểu biết sâu về lĩnh vực được phân công. Có năng lực tham mưu cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chỉ đạo tổ chức thực hiện có hiệu quả. Có năng lực phát hiện những hạn chế, yếu kém trong lĩnh vực phụ trách và đề xuất các giải pháp khắc phục. Đã tham gia cấp ủy cấp huyện; kinh qua và hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh Bí thư, Chủ tịch HĐND, UBND cấp xã; trưởng các ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp huyện; trưởng phó phòng, các sở, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp tỉnh hoặc được quy hoạch chức danh Ủy viên

Ban Chấp hành Đảng bộ huyện. Được quy hoạch chức danh Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc chức danh tương đương.

Đối với Ủy viên Ủy ban nhân dân huyện hoặc trưởng phòng cấp huyện. Đảm bảo đầy đủ các tiêu chuẩn của ủy viên ban chấp hành cấp ủy huyện, đồng thời cần có những phẩm chất, năng lực: Hiểu biết pháp luật về ngành, lĩnh vực quản lý. Nắm vững chuyên môn, nghiệp vụ; tổ chức thực hiện chính sách và pháp luật của Nhà nước về ngành, lĩnh vực hoặc nhiệm vụ được giao; tham mưu thực hiện thanh tra, kiểm tra, xử lý theo quy định của pháp luật; tổng hợp, đề xuất giải quyết các kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của tổ chức và công dân thuộc thẩm quyền. Đang giữ chức vụ phó trưởng phòng và tương đương thuộc huyện hoặc chức vụ, chức danh tương đương theo quy định của cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ. Trường hợp không giữ chức vụ thì phải có thời gian công tác liên tục trong ngành, lĩnh vực từ đủ 05 năm trở lên (không kể thời gian tập sự, thử việc).

4.2.3. Đổi mới đồng bộ một số khâu cơ bản của công tác cán bộ để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Trong quá trình lãnh đạo sự nghiệp cách mạng, ĐNDCM Lào luôn xác định rõ vai trò quan trọng của ĐNCB, đặc biệt là trong bối cảnh tăng cường giao lưu, hội nhập quốc tế, đẩy mạnh CNH, HĐH. Để thực hiện chiến lược xây dựng ĐNCB qua các thời kỳ, ĐNDCM Lào đã xây dựng, bổ sung, hoàn thiện và ban hành nhiều chỉ thị, nghị quyết, kết luận về cán bộ, công tác cán bộ và trong thời gian tới phải đổi mới nội dung, biện pháp một số khâu trong công tác cán bộ như sau:

**** Đổi mới công tác tuyển dụng, và quy hoạch cán bộ***

Tuyển dụng, quy hoạch cán bộ là một khâu quan trọng, nhiệm vụ thường xuyên của công tác cán bộ, nhằm phát hiện sớm nguồn cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, có triển vọng phát triển để có kế hoạch đào tạo,

bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp và cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

Một là, nâng cao nhận thức của cấp ủy, tổ chức đảng và ĐNCB, đảng viên về công tác quy hoạch, tuyển dụng cán bộ, tạo cơ sở thực hiện tốt các quan điểm của Đảng về công tác cán bộ và coi đó là nhiệm vụ trọng yếu của công tác cán bộ.

Hai là, sửa đổi, hoàn thiện các bước trong quy trình giới thiệu nhân sự quy hoạch cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Quy định rõ phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, nguyên tắc thực hiện, trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị, cá nhân trong thực hiện giới thiệu nhân sự quy hoạch, thành phần tham dự hội nghị công tác quy hoạch và trách nhiệm tổ chức, thực hiện; bảo đảm tính liên tục, kế thừa và chuyển tiếp giữa các thế hệ trong đội ngũ cán bộ ở huyện.

Ba là, tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ. Mở rộng hình thức thi tuyển công chức huyện, nhất là các chức danh thuộc diện BTVTU quản lý để bảo đảm lựa chọn được những cán bộ có tâm, có tầm, vừa đảm bảo tính khách quan, trung thực, khoa học trong công tác cán bộ. Quy định việc công khai thông tin tuyển dụng thống nhất và đổi mới công tác ra đề, coi thi, chấm thi trong kỳ thi tuyển dụng.

Bốn là, đổi mới công tác tạo nguồn cán bộ theo hướng lựa chọn từ các sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng, cán bộ đã trải qua du học tại nước ngoài về cơ sở để đào tạo trong phong trào lao động, sản xuất, từ đó chọn lọc nguồn quy hoạch cán bộ lâu dài.

Năm là, thực hiện đồng bộ cả hai nội dung: Quy hoạch nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp và quy hoạch ĐNCB dự bị, kế cận các chức danh cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Sáu là, thực hiện nghiêm cơ cấu về mặt nhân sự khi tiến hành quy hoạch cán bộ. Cơ cấu 3 độ tuổi, nhất là mạnh dạn quy hoạch những cán bộ trẻ, có trình độ, năng lực, sự sáng tạo, cán bộ nữ, cán bộ được rèn luyện,

thử thách ở những nơi có nhiều khó khăn, đối tượng cán bộ là người dân tộc thiểu số.

Bảy là, xây dựng, thực hiện cơ chế tiền cử cán bộ; cơ chế người đứng đầu đề xuất, chuẩn bị người quy hoạch thay thế mình, người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu đề bầu cử, bổ nhiệm cấp phó; thí điểm giao quyền cho bí thư cấp ủy giới thiệu ủy viên ban thường vụ cấp ủy.

** Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý*

Một là, đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức, chương trình đào tạo, bồi dưỡng thiết thực, sát với đối tượng và mục tiêu đào tạo.

Để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới cần đổi mới mạnh mẽ công tác giáo dục lý luận chính trị, quán triệt, học tập nghị quyết của Đảng. Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị theo hướng nâng cao chất lượng, chú trọng tính hiệu quả và phù hợp nhằm cập nhật kiến thức với đối tượng cán bộ là lãnh đạo, quản lý cấp huyện. Nghiên cứu xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu công việc, trong đó xác định rõ kiến thức, kỹ năng người học cần đạt được sau khi kết thúc khóa học. Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện khung pháp lý cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số.

Đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải bảo đảm trang bị một cách toàn diện cả về lý luận chính trị, kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ, quy định theo tiêu chuẩn cho công chức lãnh đạo, quản lý, công chức các ngạch hành chính, kiến thức văn hóa công sở, trách nhiệm và đào tạo công chức. Nội dung hướng đến trang bị cho người thế giới quan duy vật biện chứng, phương pháp luận khoa học cách mạng, nâng cao năng lực tư duy, tổ chức thực tiễn, khả năng phát hiện, xử lý, giải quyết các vấn đề thực tiễn nảy sinh. Gắn nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, cập nhật những chủ trương, chính sách mới và kinh nghiệm thực tế trong việc giải quyết

những tình huống cụ thể thường xảy ra ở cơ sở giúp nâng cao năng lực, trình độ của cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý.

Tiếp tục đổi mới phương pháp đào tạo theo hướng nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý gắn với vị trí và trách nhiệm tương ứng của cán bộ, đảm bảo tính khoa học, phát huy tích cực, chủ động sáng tạo, độc lập suy nghĩ của người học. Tùy đặc thù của từng môn học để lựa chọn các phương pháp phù hợp, tăng cường phương pháp giảng dạy tiên tiến kết hợp sử dụng các công cụ, phương tiện dạy học hiện đại. Sau mỗi bài học, cụm chuyên đề tăng cường cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực tập rút kinh nghiệm với thời gian thích hợp. Nghiên cứu vận dụng những phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức mới, hiện đại của thế giới như đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ và luân chuyển cán bộ, công chức ở các vị trí chức danh. Áp dụng phương pháp trao đổi cán bộ, công chức như các nước tiên tiến; tiếp nhận công chức hoặc các chuyên gia nước ngoài đến trao đổi kinh nghiệm.

Liên kết chặt chẽ, đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; tăng cường kết hợp giữa học tập trung và đi thực tế để điều tra, nghiên cứu, xử lý tình huống thực tế nhằm góp phần giải quyết một số vấn đề và đề xuất những biện pháp xử lý những vấn đề đang nổi cộm, bức xúc hiện nay tại các địa phương. Kết hợp giữa đào tạo chính quy với bồi dưỡng tại chức; giữa nâng cao kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ với xây dựng bản lĩnh chính trị, đạo đức lối sống, phương pháp, tác phong công tác cho cán bộ địa phương, cơ sở.

Hai là, đầu tư cơ sở vật chất, tổ chức lại hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Đầu tư, phát triển cơ sở vật chất và thiết bị dạy học sẽ tạo ra tiềm năng sư phạm to lớn cho hoạt động dạy và học. Cần đầu tư trang bị cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, đáp ứng yêu cầu dạy, học theo phương pháp mới. Xem xét thành lập mới một số trường hoặc trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước cho một số Bộ, ngành còn thiếu; xây dựng quy

định về việc mở lớp, lên lớp; đồng thời có sự phân công nhiệm vụ cụ thể giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Cần có giải pháp đồng bộ hơn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng được nhu cầu nguồn nhân lực, phù hợp với định hướng phát triển của từng đơn vị. Chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức, các chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu công việc tại địa phương. Xây dựng, hoàn thiện, chế độ, chính sách đào tạo, tuyển dụng đội ngũ giảng viên; sử dụng đội ngũ giảng viên chất lượng có hiệu quả và tổ chức thực hiện tốt chính sách của Đảng, Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng và các cán bộ, công chức Nhà nước đi học phù hợp với tình hình mới; thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy; tu dưỡng đạo đức, lối sống cho đội ngũ giảng viên; xây dựng tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên.

Ba là, tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Đa dạng hóa hình thức hợp tác quốc tế trong tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng; đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hàng năm, tạo điều kiện để cán bộ được đi trao đổi, nghiên cứu, học tập, tiếp thu kinh nghiệm của nước ngoài. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước hoặc có sự tham gia của nước ngoài phải đảm bảo tính thiết thực, nội dung sát với yêu cầu công việc, gắn với các mục tiêu KT - XH và phù hợp điều kiện, khả năng của đối tượng. Các địa phương cần xây dựng chiến lược mở rộng hợp tác, hội nhập với khu vực và thế giới theo đường lối đối ngoại của Đảng. Tiếp tục khai thác tốt nhất những đối tác đã có, đồng thời tìm kiếm các đối tác mới với các hình thức hợp tác đa dạng, thiết thực; tăng cường trao đổi về đào tạo ngoại ngữ cho cán bộ, trao đổi giảng viên, mời báo cáo viên nước ngoài thường xuyên và định kỳ giảng dạy cho các hệ lớp tại các trường, các trung tâm đào tạo tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; xây dựng chiến lược hợp tác, hội nhập, từng bước chuẩn

hóa ĐNCB nghiên cứu, giảng dạy. Tăng cường động viên và ưu tiên nguồn ngân sách, mở nhiều lớp ngoại ngữ hơn và tạo điều kiện cán bộ đi học ngoại ngữ ở nước ngoài. Xúc tiến nhanh việc ký thỏa thuận hợp tác của Trường Đại học Champasak với Trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia TP. HCM, Đại học Đà Nẵng, Đại học Quy Nhơn (Việt Nam) và các trường đại học ở Thái Lan, Trung Quốc,... Ưu tiên bố trí việc làm đối với những cán bộ đào tạo tại nước ngoài, đặc biệt các vị trí quan trọng trong chính quyền địa phương, nhất là cấp huyện.

** Đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, bố trí, sử dụng và thực hiện cơ chế, chính sách cán bộ.*

Một là, đánh giá đúng cán bộ là cơ sở cho việc bố trí, sử dụng cán bộ tốt. Muốn sử dụng cán bộ có hiệu quả, trước hết phải đánh giá chính xác cán bộ; đánh giá đúng sẽ là cơ sở tốt cho việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm; thực hiện chính sách cán bộ chính xác, phù hợp, giúp phát huy được điểm mạnh, khắc phục điểm yếu của người cán bộ.

Hai là, bố trí, sử dụng cán bộ đúng người, đúng việc, đúng sở trường là trách nhiệm, nhiệm vụ quan trọng của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và các địa phương. Thường xuyên lấy ý kiến làm cơ sở để quyết định trong bố trí và sử dụng cán bộ; tính toán cơ cấu hợp lý giữa các chức danh lãnh đạo, quản lý với trình độ chuyên môn, lĩnh vực công tác; mạnh dạn bổ nhiệm cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số để họ được có điều kiện tham gia cấp ủy, được rèn luyện, thử thách, phấn đấu, trưởng thành. Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và các địa phương chú trọng bố trí, sử dụng cán bộ phải căn cứ vào năng lực, đạo đức, lối sống và trình độ chính trị của cán bộ; theo phương châm có lên, có xuống, có vào, có xuống; bố trí, sử dụng cán bộ phải tùy tài mà dùng người.

Ba là, bố trí, sử dụng cán bộ gắn với đổi mới đồng bộ các khâu khác trong công tác cán bộ. Cần có sự kết hợp chặt chẽ phân cấp quản lý cán bộ với tăng cường công tác kiểm tra, giám sát cấp ủy, người đứng đầu tổ chức Đảng, cơ

quan, đơn vị cấp dưới trong sử dụng cán bộ. Kết hợp chặt chẽ việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng những cán bộ đủ tiêu chuẩn với việc kiên quyết đưa ra khỏi cương vị lãnh đạo, quản lý cấp huyện những cán bộ thiếu về phẩm chất và năng lực ở những nơi trì trệ, yếu kém, mất đoàn kết kéo dài.

Bốn là, xây dựng, bổ sung và hoàn thiện một số chính sách cán bộ. Tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện và thực hiện tốt một số cơ chế, chính sách đối với cán bộ, nhất là cơ chế chính sách của Trung ương, các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào căn cứ vào điều kiện thực tiễn của các địa phương để tiếp tục cải cách tiền lương, phụ cấp thu hút, phụ cấp công vụ, phụ cấp công tác lâu năm đối với cán bộ, công chức, viên chức vùng đặc biệt khó khăn; thúc đẩy làm rõ và cụ thể hóa hơn nữa chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức nữ nhằm thực hiện có hiệu quả cụ thể về bình đẳng giới và chương trình hành động vì sự tiến bộ phụ nữ tại miền Nam nước CHDCND Lào; nghiên cứu các khoản trợ cấp lần đầu, trợ cấp học tập, bồi dưỡng chuyên môn, phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp lưu động; nghiên cứu xây dựng chế độ, chính sách thật tốt cho ĐNCB, công chức, viên chức trẻ hiện đang công tác. Có cơ chế, chính sách động viên kịp thời và tôn trọng tính tích cực, sự sáng tạo, say mê làm việc của cán bộ. Có chính sách đặc thù với cán bộ là người dân tộc thiểu số; cán bộ, công chức ở các địa phương thuộc vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, vùng có đạo.

** Đối mới, nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát của Đảng trong công tác cán bộ*

Một là, thực hiện đánh giá cán bộ phải gắn với tổng kết hoạt động của cơ quan, đơn vị và đánh giá chất lượng tổ chức cơ sở Đảng và đảng viên. Đánh giá tốt cán bộ đang đảm nhiệm chức vụ do bầu cử trước khi hết nhiệm kỳ, trước khi bổ nhiệm, đề bạt, điều động, luân chuyển theo định kỳ hàng năm gắn với tổng kết hoạt động của cơ quan, đơn vị và phân tích, đánh giá chất lượng tổ chức cơ sở Đảng và đảng viên. Cần quán triệt quan điểm khách quan, toàn diện

và lịch sử, cụ thể, phát triển; gắn chức trách, nhiệm vụ của người cán bộ, làm rõ ưu điểm, hạn chế về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực thực tiễn của cán bộ, nhất là năng lực tư duy khoa học, vận dụng và tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; chỉ thị, nghị quyết, quy định, quy chế của Trung ương, của cấp ủy địa phương; mở rộng dân chủ, công khai, công tâm, minh bạch phải đi đôi với nâng cao trách nhiệm cá nhân, đặc biệt là người đứng đầu cấp ủy đơn vị trong đánh giá cán bộ; đưa công tác đánh giá cán bộ vào nề nếp, giúp lãnh đạo và cơ quan quản lý cán bộ nắm vững, hiểu rõ cán bộ và giúp cho bản thân cán bộ phát huy ưu điểm, sửa chữa khuyết điểm, góp phần xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý nước CHDCND Lào có chất lượng, đáp ứng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp đổi mới.

Hai là, đổi mới, hoàn thiện nội dung kiểm tra, kiểm soát, giám sát đối với ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện nội dung về kiểm tra, kiểm soát, giám sát đối với cán bộ, công chức cấp huyện diện BTVTU quản lý; phải chú trọng tính toàn diện, tính kịp thời cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; về sinh hoạt và lối sống, chế độ tự học tập, rèn luyện, tình trạng sức khỏe của cán bộ; kết hợp chế độ kiểm tra thường xuyên theo định kỳ với việc kiểm tra đột xuất. Chú trọng kiểm tra, giám sát kê khai tài sản và mức thu nhập của cán bộ nói chung, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng và của gia đình cán bộ vào dịp kiểm điểm, đánh giá cán bộ cuối năm và mỗi khi cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm, điều động hoặc bầu cử. Mở rộng phạm vi tăng cường quyền lực, trách nhiệm cho UBKT các cấp. củng cố, kiện toàn lại UBKT, tổ chức thanh tra các cấp từ tỉnh đến cơ sở, theo hướng bộ máy kiểm tra, thanh tra phải tinh gọn, hoạt động có hiệu quả. Kết quả thanh tra, kiểm tra phải được công bố công khai, làm cơ sở để bố trí, đề bạt, bổ nhiệm và xét hưởng các chế độ, chính sách đãi ngộ khác theo quy định.

4.2.4. Phát huy vai trò của cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể chính trị xã hội và nhân dân tham gia trong nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Trong HTCT nước CHDCND Lào, cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH là đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của nhân dân; tham gia xây dựng tổ chức Đảng, chính quyền trong sạch, vững mạnh; tập hợp, phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc, thực hiện dân chủ, tăng cường đồng thuận xã hội; giám sát, phản biện xã hội; tăng cường hoạt động đối ngoại nhân dân góp phần xây dựng, phát triển đất nước nói chung và các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng.

Việc phát huy vai trò của cán bộ lãnh đạo cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các tổ chức CTXH ở các tỉnh miền Nam Lào đối với việc nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý thời gian qua đã đạt nhiều kết quả quan trọng. ĐNCB lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền các cấp đã phát huy vai trò trong việc ban hành các quyết định để lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ trọng tâm, các khâu đột phá để đưa các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phát triển; gương mẫu, tiên phong trong công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí; chủ động, tích cực lãnh đạo, chỉ đạo ban hành các quy định, quy chế về đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ vào các tổ chức trong HTCT và tăng cường kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền sát với địa phương. Đặc biệt, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các tổ chức CTXH và nhân dân ở các tỉnh miền Nam Lào đã tham gia có hiệu quả đối với việc nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý: Tổ chức thực hiện tốt công tác giám sát việc thực hiện các quy định về công tác cán bộ; đặt trọng tâm vào việc giám sát công tác lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện các quy định về xây dựng ĐNCB chủ chốt cấp bản (làng), xã, huyện tại các địa phương. Giám

sát việc thực hiện công khai, minh bạch tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ nhân sự lãnh đạo huyện theo quy định; giám sát việc thực hiện các quy định về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền; giám sát việc thực hiện trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền trong lãnh đạo, tạo điều kiện để Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các tổ chức CTXH và nhân dân các bộ tộc Lào tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào thực hiện góp ý, giám sát công tác cán bộ và cán bộ, đảng viên; giải quyết khiếu nại, tố cáo về công tác cán bộ và cán bộ, đảng viên.

Tuy nhiên, vai trò cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các tổ chức CTXH và nhân dân đã được nâng lên, nhưng trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền ở một số cơ quan, đơn vị, địa phương còn yếu kém; việc cụ thể hóa, tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, nghị quyết của Đảng của một số cấp ủy, tổ chức Đảng chưa kịp thời, chưa sát thực tế. Một số cơ quan, đơn vị, địa phương còn có tình trạng đùn đẩy trách nhiệm, đổ lỗi cho hoàn cảnh, cho cơ chế khi đơn vị, địa phương xảy ra sai phạm; thiếu gắn bó với nhân dân; dung túng cho cán bộ, công chức dưới quyền làm điều sai trái; gây bè kết phái làm mất đoàn kết nội bộ; khi bị phát hiện sai phạm thì tìm mọi cách chạy tội. Đồng thời, còn có tình trạng cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền không thực hiện đúng quyền hạn theo quy định, có biểu hiện lạm quyền, chuyên quyền, độc đoán, coi thường kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Cùng với đó, vai trò chủ động của Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các tổ chức CTXH và nhân dân ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào trong tham mưu, đề xuất với cấp ủy, phối hợp các cơ quan chức năng thực hiện nhiệm vụ giám sát công tác tổ chức, cán bộ có nơi còn hạn chế. Vì vậy, thời gian tới cần tập trung thực hiện tốt một số nội dung, biện pháp sau đây:

** Chú trọng phát huy vai trò, trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền các cấp*

Một là, cụ thể hóa và xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân của cán bộ lãnh đạo chủ chốt, người đứng đầu cấp ủy, chính quyền trong mỗi

quan hệ với tập thể cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương. Xác định rõ thẩm quyền và mối quan hệ của cán bộ lãnh đạo chủ chốt, nhất là người đứng đầu cấp ủy trên cơ sở quy chế hóa, quy trình hóa các mối quan hệ giữa cấp ủy với người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Cần quy định rõ nhiệm vụ, quyền hạn nào thuộc về cấp ủy, những nhiệm vụ, quyền hạn nào thuộc về người đứng đầu cấp ủy, chính quyền để tránh trường hợp người đứng đầu ỷ lại tập thể, đổ lỗi cho tập thể khi không làm tròn trách nhiệm hoặc lợi dụng tập thể làm “bình phong” để độc đoán, chuyên quyền trong lãnh đạo, quản lý và tiếp tục bổ sung, hoàn thiện các quy định liên quan đến nguyên tắc, cơ chế tổ chức, hoạt động trong bộ máy lãnh đạo của Đảng.

Hai là, tiếp tục tiến hành đồng bộ, thường xuyên bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn, phương pháp làm việc, năng lực công tác gắn liền với việc tự giác tu dưỡng, rèn luyện bản lĩnh chính trị, phẩm chất, đạo đức của mỗi cán bộ, nhất là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương; cán bộ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý. Cần đánh giá bản lĩnh chính trị cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền các cấp theo hướng chú trọng đánh giá hiệu quả kinh tế, chính trị và xã hội từ việc đánh giá bản lĩnh chính trị với kết quả thực thi nhiệm vụ và đạo đức công vụ gắn với việc thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý.

Ba là, cần nêu gương về phẩm chất, lối sống, đạo đức cách mạng và phong cách làm việc của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu và quyết đoán với khó khăn, thử thách, hành động vì lợi ích chung; kết hợp hài hòa giữa tình cảm cách mạng với nguyên tắc lãnh đạo, quản lý và nền tảng tri thức khoa học, nghệ thuật, khả năng thuyết phục tập thể, quần chúng, qua đó phát huy tốt những tố chất của một người đứng đầu, dẫn dắt tập thể hành động, hoàn thành tốt nhiệm vụ; dành nhiều thời gian hơn để đi cơ sở, phải sâu sát cơ sở, nắm, kịp thời giúp cơ sở giải quyết các vấn đề khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn.

Bốn là, tạo điều kiện cho cán bộ lãnh đạo chủ chốt mạnh dạn đề xuất, triển khai những ý tưởng đổi mới sáng tạo, nhất là trong những lĩnh vực khó, phức tạp như: Phòng, chống tham nhũng; buôn lậu; vấn đề du canh, du cư; vấn đề dân tộc, tôn giáo ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; trọng dụng, khuyến khích cán bộ lãnh đạo chốt, những người đứng đầu có tinh thần đổi mới sáng tạo và có cơ chế bảo vệ họ khi xảy ra những rủi ro, sai sót.

Năm là, chủ động tham gia học tập kinh nghiệm của các nước, các địa phương nước láng giềng. Cán bộ lãnh đạo chủ chốt, những người đứng đầu phải tăng cường hợp tác với các địa phương trong tỉnh và ở các nước láng giềng, nhất là Việt Nam, Trung Quốc để tiếp thu kinh nghiệm, nhất là về cơ cấu, bộ máy tổ chức, nhân sự, công tác quản lý cũng như công tác chuẩn bị các bước đánh giá tín nhiệm đối với các chức danh thuộc BTVTU quản lý; nhất là, cần triển khai học tập về tổ chức, hoạt động của chính quyền địa phương, về cơ quan dân cử địa phương và cơ chế kiểm soát quyền lực của Đảng Cộng sản Việt Nam về phương thức xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới. Từ đó, để nghiên cứu, hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực Nhà nước, phòng, chống tiêu cực, lợi ích nhóm trong quá trình xây dựng pháp luật ngay từ địa phương ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

** Phát huy vai trò của Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các tổ chức chính trị xã hội trong việc giám sát công tác tổ chức, cán bộ*

Một là, cần chủ động nghiên cứu kỹ các văn bản của Đảng, quy định của Nhà nước, của Ban Tổ chức tỉnh, UBND tỉnh để từ đó đề xuất, kiến nghị sửa đổi, bổ sung hoàn thiện cơ chế giám sát của Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH trong tình hình mới tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động giám sát đạt hiệu quả, sát thực tiễn góp phần bảo đảm việc sử dụng quyền lực Nhà nước đúng mục đích, đạt hiệu quả, ngăn ngừa và hạn chế tình trạng lạm quyền, tham nhũng.

Hai là, tạo điều kiện và sử dụng được những cán bộ thực sự có đức, có tài, có bản lĩnh, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong hoạt động giám sát công tác tổ chức cán bộ. Các tỉnh, huyện, cần quan tâm đẩy mạnh công tác tập huấn, trao đổi kinh nghiệm về phương pháp, cách làm việc hiệu quả, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, quán triệt các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về vai trò giám sát của Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH; các cán bộ làm công tác mặt trận ở cơ sở cần được trang bị tốt kiến thức về chính sách, pháp luật để thực hiện giám sát có hiệu quả. Đồng thời, cán bộ làm công tác mặt trận ở cơ sở luôn là người có phẩm chất đạo đức cách mạng; am hiểu pháp luật, không ngừng nâng cao kỹ năng tuyên truyền, vận động; thật sự gương mẫu, gần dân, có uy tín với dân.

Ba là, tiến hành tốt việc giám sát công tác tổ chức, cán bộ và giám sát cán bộ; tiến hành sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm việc triển khai các hoạt động giám sát công tác tổ chức cán bộ trong thời gian qua để lựa chọn những nội dung giám sát có trọng tâm, trọng điểm phù hợp với điều kiện thực tế của Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức chính trị xã hội tại các tỉnh miền Nam Lào.

** Phát huy vai trò của nhân dân tham gia nâng cao chất lượng ĐNCB.*

Nhân nhân có vai trò quan trọng tham gia trong nâng cao chất lượng ĐNCB: Nhân dân có quyền và trách nhiệm giám sát hoạt động của cán bộ, phát hiện và phản ánh kịp thời những biểu hiện tiêu cực, quan liêu, tham nhũng; sự góp ý, phản hồi của nhân dân sẽ giúp các cấp ủy, chính quyền đánh giá đúng năng lực, phẩm chất, uy tín của bộ; nhân dân tham gia trực tiếp trong công tác cán bộ, thông qua bầu cử, lấy phiếu tín nhiệm, góp ý trong quy hoạch cán bộ, bổ nhiệm, nhân dân thể hiện ý chí và niềm tin đối với cán bộ; sự tin yêu, kỳ vọng và cả sự phê bình của nhân dân là thước đo quan trọng để cán bộ tự soi, tự sửa, tự hoàn thiện và cần có những biện pháp sau:

Một là, tăng cường dân chủ, công khai, minh bạch công tác cán bộ. Đây là yêu cầu cấp thiết nhằm phát huy vai trò của nhân dân trong nâng cao chất lượng ĐNCB; nhân dân phải được thực hiện thực chất, không hình thức; mọi chủ trương, quy hoạch, quy trình bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá cán bộ cần được dân chủ, công khai, minh bạch để nhân dân được biết, được bàn, được giám sát và được tham gia góp ý.

Hai là, phát huy vai trò của Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH. Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH giữ vai trò hết sức quan trọng trong việc phát huy quyền làm chủ của nhân dân đối với công tác cán bộ; đây là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, là nơi tập hợp, phản ánh trung thực tâm tư, nguyện vọng, ý kiến của các tầng lớp nhân dân về phẩm chất, năng lực và uy tín của cán bộ, đảng viên. Thông qua hoạt động giám sát và phản biện xã hội, Mặt trận và các đoàn thể có thể góp phần phát hiện sớm những sai phạm, hạn chế trong quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ; đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế, chính sách cán bộ phù hợp với thực tiễn.

Ba là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên. Mỗi cán bộ phải có thái độ thực sự cầu thị, lắng nghe và tôn trọng ý kiến nhân dân, coi đó là động lực để hoàn thiện mình. Nhân dân chính là người trực tiếp chứng kiến và đánh giá thái độ, đạo đức, phong cách làm việc của cán bộ trong thực tiễn. Vì vậy, những ý kiến góp ý, phê bình của nhân dân là nguồn thông tin chân thực, giúp cán bộ tự soi, tự sửa, tự rèn luyện để ngày càng hoàn thiện hơn.

Bốn là, bảo vệ nhân dân khi tham gia góp ý, tố giác tiêu cực; Đảng và Nhà nước phải có cơ chế bảo vệ nhân dân một cách chặt chẽ và hiệu quả; khuyến khích nhân dân phản ánh trung thực, dũng cảm đấu tranh với sai phạm. Nhà nước cần ban hành và thực thi nghiêm các quy định về bảo mật thông tin, bảo đảm an toàn cho người tố giác, đồng thời xử lý nghiêm mọi

hành vi cản trở, gây sức ép hoặc trả đũa người dân khi họ tham gia góp ý, phản ánh tiêu cực. Bên cạnh đó, các cơ quan chức năng phải tiếp nhận, kiểm tra và phản hồi kịp thời các ý kiến của nhân dân, thể hiện thái độ trân trọng và cầu thị.

Năm là, ứng dụng công nghệ thông tin trong tiếp nhận ý kiến nhân dân. Trong thời đại chuyển đổi số hiện nay, ứng dụng công nghệ thông tin là giải pháp thiết thực nhằm mở rộng kênh tiếp nhận và phản hồi ý kiến của nhân dân về công tác cán bộ. Việc xây dựng các cổng thông tin điện tử, hệ thống phản ánh trực tuyến, ứng dụng di động hoặc hộp thư điện tử công vụ giúp người dân dễ dàng gửi ý kiến, góp ý hay tố giác tiêu cực mọi lúc, mọi nơi, nhanh chóng và thuận tiện hơn. Công nghệ thông tin còn giúp bảo đảm tính công khai, minh bạch và khách quan trong việc tiếp nhận, xử lý thông tin. Bên cạnh đó, việc ứng dụng công nghệ cần đi đôi với bảo mật thông tin và bảo vệ người cung cấp ý kiến, tránh việc lộ danh tính hoặc bị lợi dụng thông tin. Khi công nghệ được khai thác đúng cách, tiếng nói của nhân dân sẽ được lắng nghe rộng rãi hơn, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, gần dân và vì dân.

4.2.5. Nâng cao vai trò và phát huy tính tự giác, tự học tập, tự rèn luyện của bản thân cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý là chủ thể của quá trình tự giáo dục, tự rèn luyện, tự nâng cao chất lượng; tinh thần tự giác học tập, rèn luyện của cán bộ chỉ có kết quả tốt khi chính ĐNCB này nhận thức đúng những yêu cầu, chuẩn mực về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực công tác uy tín của người cán bộ, đảng viên và tự nhận thức đúng về chính bản thân mình. Do vậy, để thực hiện tốt tính tự giác trong học tập, tu dưỡng, rèn luyện cần phải tăng cường giáo dục, bồi dưỡng, xây dựng tinh thần tự giác học tập, tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao cho ĐNCB, đảng viên nói chung, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng là tất yếu nhằm đáp ứng tốt nhất yêu

cầu, đòi hỏi mới của xã hội, sát với công việc thực tế, thiết thực của mỗi cán bộ. Trong quá trình tự giáo dục, tự rèn luyện, tự nâng cao chất lượng, đòi hỏi mỗi cán bộ phải luôn có nhận thức đúng, thái độ nghiêm túc, trách nhiệm cao, tự giác, say mê với động cơ nội tại bên trong thúc giục họ tham gia các hoạt động để nâng cao trình độ chuyên môn, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện bản lĩnh, ý chí, quyết tâm, hình thành phương pháp, tác phong công tác phù hợp, xây dựng hình ảnh của bản thân và uy tín trước tập thể nhân dân.

Trên thực tế, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ huyện diện BTVTU quản lý từ 2016 đến 2024, luôn có sự quan tâm, hướng dẫn, tạo mọi điều kiện thuận lợi của cấp ủy, chính quyền, cơ quan chức năng các cấp để đội ngũ cán bộ phát huy vai trò tự giáo dục, tự rèn luyện, tự nâng cao trên tất cả các lĩnh vực hoạt động, các chức trách, nhiệm vụ; chủ động định hướng, khuyến khích tinh thần tự học, tự rèn, tự quản lý. Cùng với đó, bản thân cán bộ cũng đã rất nỗ lực cố gắng để nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện đạo đức, phương pháp, tác phong công tác, đáp ứng ngang tầm nhiệm vụ chính trị đã đặt ra.

Tuy nhiên, vẫn còn có một số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý chưa nhận thức đúng, đầy đủ tầm quan trọng, bản chất của quá trình tự học tập, tự tu dưỡng, tự rèn luyện, tự nâng cao, cho nên còn có tình trạng thiếu quan tâm, sâu sát, giúp đỡ, xem nhẹ vấn đề tự học, tự rèn. Vì vậy, chất lượng hiệu quả tự học tập, tự rèn luyện, tự nâng cao còn nhiều hạn chế, yếu kém; ý thức trách nhiệm, tính tự giác trong học tập, công tác, rèn luyện tự trưởng thành của một bộ phận cán bộ chưa được hiệu quả cao,... Để nêu cao và phát huy tự giác trong học tập, tu dưỡng, rèn luyện của bản thân cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý, cần thực hiện tốt những nội dung, biện pháp cụ thể sau:

** Đối với cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý*

Một là, mỗi cán bộ phải tự nâng cao ý thức tự giác giáo dục, ra sức học tập, tu dưỡng, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên

môn, năng lực sáng tạo, phương pháp, tác phong công tác khoa học, nghiêm túc, trách nhiệm cao.

Tự giác học tập, bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực sáng tạo, phương pháp, tác phong công tác khoa học của cán bộ lãnh đạo chủ chốt là phương thức thực hiện trách nhiệm nêu gương trước cán bộ, đảng viên. Bản thân cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý phải coi việc tự học tập, rèn luyện là nhiệm vụ tự thân, nghĩa vụ, là chế độ, quy định bắt buộc, là khát vọng, niềm say mê, nguồn vui để làm việc, làm người cán bộ tốt và là con đường duy nhất để tiến bộ, phát triển. Vì vậy, người cán bộ lãnh đạo chủ chốt là chủ thể phải xác định động cơ học tập, rèn luyện suốt đời, từ đó tự lựa chọn cho mình cách học phù hợp, học ở trường lớp, học đồng nghiệp, học trong sách vở, tự học, học ở nhân dân, rèn luyện trong quá trình công tác, trong hoạt động trải nghiệm có thể giúp mỗi cán bộ lãnh đạo chủ chốt tối đa hóa khả năng sáng tạo, tính năng động và khả năng thích ứng.

Hai là, bản thân cán bộ phải tự nâng cao công tác phê bình và tự phê bình.

Tự phê bình và phê bình là nguyên tắc, là quy luật phát triển của Đảng, là phương pháp để giáo dục, rèn luyện cán bộ, là vũ khí sắc bén để ngăn chặn sự lệch lạc trong nhận thức, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; khắc phục tư tưởng chủ quan, ngại khó. Tự phê bình và phê bình phải làm liên tục, thường xuyên, mang tính chất xây dựng, có tình đồng chí giúp đỡ lẫn nhau và phải công khai trực tiếp. Bản thân cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý cần nêu cao tính tự giác, tính nêu gương, chân thành, khách quan làm rõ ưu điểm và khuyết điểm; thực hiện phê bình và tự phê bình phải đúng phương pháp, nghiêm túc, không nể nang, không “dĩ hòa vi quý” và phải căn cứ vào sự việc có thật để nhận xét, đánh giá và phân tích, vạch rõ cả ưu điểm và khuyết điểm, mềm dẻo, khéo léo để cán bộ, đảng viên có khuyết điểm nhận ra khuyết điểm của mình, có thái độ đúng đắn để tiếp thu các ý

kiến phê bình, định hướng đúng đắn cách sửa chữa khuyết điểm và khi thực hành tự phê bình và phê bình phải dân chủ, không áp đặt, soi mói, gấn với động cơ cá nhân. Cần tự biết tự phê bình, rèn luyện phê bình mình trước rồi phê bình người khác sau, nhất là những vị trí chủ chốt cần gương mẫu tự phê bình trước rồi mới đến toàn thể cán bộ, đảng viên thực hiện tự phê bình và phê bình.

Ba là, phát huy vai trò gương mẫu trong mọi hoạt động

Cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp, nhất là những người đứng đầu, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý phải phát huy được năng lực, phương pháp, tác phong công tác của mình trong lãnh đạo, điều hành mọi hoạt động của địa phương; gương mẫu, nghiêm chỉnh chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; phải thể hiện rõ bản lĩnh, trí tuệ trong việc đưa ra những phương hướng, nhiệm vụ phát triển KT - XH tại địa phương cho phù hợp, được lòng dân; sử dụng các nguồn lực của địa phương; thu hút được nhiều dự án ở bên ngoài đầu tư phát triển, giải quyết việc làm cho người lao động, người dân trên địa bàn tỉnh, huyện.

** Đối với cấp ủy các cấp, chính quyền địa phương.*

Một là, cấp ủy, chính quyền cấp tỉnh, đặc biệt là Tỉnh ủy, BTVTU, Ban Tổ chức các tỉnh miền Nam cần cụ thể hóa quy chế, quy định về chế độ tự học tập, rèn luyện của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Cần có nhiều biện pháp khuyến khích cán bộ tự học tập, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn, bồi dưỡng, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý; làm cho cán bộ thấy rõ những thuận lợi, khó khăn trong quá trình tự học, tự rèn luyện và tạo điều kiện để họ vượt qua khó khăn, quyết tâm tự học tập, tự rèn luyện. Đồng thời thường xuyên tiến hành kiểm tra, giám sát việc thực hiện quá trình tự học tập, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện của mọi cán bộ và kịp thời phát hiện, chấn chỉnh, uốn nắn những lệch lạc để nâng cao chất lượng, hiệu quả.

Hai là, các cấp ủy, người đứng đầu, cán bộ chủ trì cơ quan, đơn vị, địa phương ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần thường xuyên tăng cường công tác giáo dục cho cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của việc tự học, tự tu dưỡng và rèn luyện của bản thân họ, thấy rõ những yêu cầu, đòi hỏi khách quan về tiêu chuẩn cán bộ huyện diện BTVTU quản lý. Thường xuyên giáo dục nâng cao nhận thức, xây dựng động cơ, trách nhiệm cho ĐNCB đối với việc tự học tập, tự rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý, phương pháp, tác phong công tác.

Ba là, hướng dẫn, giúp đỡ cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý lập kế hoạch, xác định phương hướng, mục tiêu, yêu cầu cần đạt tới trong tự học tập, rèn luyện, nâng cao chất lượng mọi mặt. Các cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ chủ trì cơ quan, đơn vị, địa phương cần có chủ trương và nhiều biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ, gắn việc xây dựng kế hoạch tự học tập, tự rèn luyện cán bộ với kế hoạch tu dưỡng cán bộ hàng năm; căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ của mỗi cán bộ để xác định mục tiêu, nội dung, phương pháp tự học tập, tự rèn luyện cụ thể trong xây dựng kế hoạch. Tránh tình trạng xây dựng kế hoạch đối phó, mang tính hình thức. Sau khi cán bộ xây dựng xong kế hoạch tự học tập, tự rèn luyện, cán bộ chủ trì cơ quan, đơn vị, địa phương phê chuẩn và giám sát việc thực hiện kế hoạch của từng cán bộ.

Bốn là, cấp ủy, chính quyền các cấp bảo đảm tốt hơn những điều kiện phục vụ sinh hoạt, học tập, công tác của cán bộ. Trong điều kiện hiện nay, phải chú trọng xây dựng, đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, điều kiện làm việc tốt, trang bị đầy đủ các thiết bị phù hợp, hiện đại nhằm phục vụ tốt cho thực hiện công việc của cán bộ; ứng dụng mạnh mẽ công nghệ trong chỉ đạo điều hành, làm việc trực tuyến, xử lý văn bản, chữ ký số,...Chú trọng xây dựng văn hóa công sở phù hợp với đặc điểm, điều kiện hoạt động của từng cơ quan, đơn vị, địa phương và văn hóa của các bộ tộc Lào; xây dựng môi trường làm việc có sự

đoàn kết, có sự chia sẻ có hiệu quả trong công việc giữa cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Đồng thời, phải chú trọng cải cách, cụ thể hóa hệ thống tiền lương, các khoản phụ cấp, bảo đảm tính khoa học, hợp lý làm đòn bẩy kích thích năng suất và hiệu quả lao động đối với cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý.

4.2.6. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết của Ban Thường vụ Tỉnh ủy trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Kiểm tra, giám sát là một trong những chức năng lãnh đạo của Đảng, một bộ phận quan trọng trong toàn bộ công tác xây dựng đảng; vừa là nhiệm vụ trực tiếp, thường xuyên của toàn Đảng, của các tổ chức cơ sở đảng và đảng viên, trước hết là của cấp ủy, cán bộ lãnh đạo chủ chốt, người chủ trì cấp ủy. Do vậy, việc tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo kiểm tra, giám sát của tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào về việc nâng cao chất lượng ĐNCB huyện diện BTVTU quản lý xét cho cùng là để đảm bảo tính kỷ luật, kỷ cương của Đảng được thực hiện trong thực tế. Trong đó, các cơ quan tham mưu địa phương có liên quan xác định tốt trách nhiệm, nghĩa vụ đối với công xây dựng, nâng cao chất lượng; bảo đảm nguyên tắc lãnh đạo của Đảng, đồng thời có tính định hướng để các địa phương lựa chọn, xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý vừa có tâm, vừa có tầm; kịp thời phát hiện, nhắc nhở, ngăn chặn, phòng ngừa những cán bộ, đảng viên vi phạm Điều lệ Đảng, pháp luật của Nhà nước, thiếu gương mẫu trong cuộc sống; xử lý nghiêm minh những tổ chức, cá nhân cố tình vi phạm, ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, nhân dân.

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, ĐNDCM Lào đặc biệt coi trọng vai trò công tác kiểm tra, giám sát của Đảng. Điều lệ ĐNDCM Lào khóa XI quy định “Công tác kiểm tra, giám sát là một trong những vai trò lãnh đạo của Đảng, cấp ủy là người trực tiếp chỉ đạo công tác kiểm tra, giám

sát; chịu trách nhiệm chỉ đạo, thực hiện công tác kiểm tra, giám sát, phòng, chống tham nhũng và giải quyết kết quả kiểm tra; các tổ chức đảng các cấp và mọi đảng viên phải chịu sự kiểm tra, giám sát của Đảng; mọi tổ chức đảng phải kiểm tra, giám sát tổ chức đảng và đảng viên thuộc thẩm quyền trong việc thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách, chỉ thị, nghị quyết, Điều lệ Đảng, pháp luật của Nhà nước” [84, tr.38]. Trên thực tế, từ năm 2016 đến nay, Bộ Chính trị đã ban hành nhiều những văn bản, quy định hướng dẫn của Đảng về công tác kiểm tra, giám sát và Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào đã tổ chức học tập, quán triệt và vận dụng ở địa phương, qua đó cấp ủy các cấp đã chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát hàng năm, tiến hành kiểm tra, giám sát theo định kỳ và thực hiện kiểm tra theo chuyên đề... qua đó đã tạo sự chuyển biến tích cực trong các tổ chức đảng và đảng viên, phát huy tính trung thực, tự giác, phát huy ưu điểm, sửa chữa sai lầm thiếu sót, tính kỷ luật, kỷ cương của Đảng được thực hiện nghiêm túc và đạt được hiệu quả đáng kể.

Tuy nhiên, hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát trong thời gian qua còn có mặt hạn chế; việc thực hiện nhiệm vụ giám sát còn lúng túng, chưa thấy rõ mối quan hệ tác động qua lại giữa công tác kiểm tra và công tác giám sát, từ phân công cho đến quy trình, thủ tục, chưa phân biệt rõ giữa giám sát và kiểm tra. Một số cấp ủy có nhận thức chưa đầy đủ về vị trí, vai trò, ý nghĩa và tác dụng của công tác kiểm tra, giám sát; đồng thời, một số nơi, cấp ủy giao nhiệm vụ kiểm tra, giám sát cho ủy ban kiểm tra cấp mình và cấp dưới; thiếu bản lĩnh khi thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát nên chất lượng và hiệu quả kiểm tra, giám sát chưa cao; ủy ban kiểm tra và ĐNCB làm công tác kiểm tra, giám sát ở một số nơi chưa đủ mạnh, thiếu chủ động, tham mưu; công tác sơ kết, tổng kết về công tác kiểm tra, giám sát ở một số cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp còn bị xem nhẹ, chưa được quan tâm đúng mức. Nhìn chung, sự lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào chưa kịp thời, chưa sâu sát,

chưa đúng. Do vậy, thời gian tới Tỉnh ủy ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần tập trung thực hiện tốt một số nội dung, biện pháp sau:

Một là, tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng trong tỉnh nâng cao nhận thức, trách nhiệm trong việc tiến hành kiểm tra, giám sát. Phải tiến hành kiểm tra, giám sát một cách thường xuyên để kịp thời phát hiện những nhân tố tích cực, đồng thời thanh lọc, làm trong sạch đội ngũ trong từng cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước; kiên quyết đưa ra khỏi Đảng những cán bộ, đảng viên tha hóa quyền lực, suy thoái, tham nhũng nghiêm trọng, không xứng đáng với tư cách người đảng viên. Thường xuyên chỉ đạo xem xét, giải quyết dứt điểm đơn tố cáo, phản ánh, kiến nghị ngay từ cấp cơ sở, không để vượt cấp, kéo dài; xử lý và lãnh đạo, chỉ đạo xử lý kịp thời, nghiêm minh, đồng bộ các tổ chức đảng, đảng viên có vi phạm.

Hai là, chỉ đạo chặt chẽ việc tổng kết thực tiễn để bổ sung phát triển lý luận, hoàn thiện các quy định của Đảng về công tác kiểm tra, giám sát. Chỉ đạo tiếp tục cụ thể hóa quy trình, thủ tục, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, chặt chẽ; quy định rõ hơn nữa trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu trong việc đề xuất, tham mưu, thẩm định. Đồng thời, chỉ đạo hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát việc thực thi quyền lực của người có chức, có quyền để chống chạy chức, chạy quyền, chạy khen thưởng; thực hiện tốt chế độ quản lý cán bộ. Thường xuyên rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy chế, quy định nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả gắn với siết chặt kỷ luật, kỷ cương, kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ.

Ba là, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ thi hành nghiêm kỷ luật Đảng. Tăng cường kỷ luật của Đảng là nhiệm vụ trọng tâm, các tổ chức đảng và đảng viên phải nghiêm túc tự giác chấp hành kỷ luật Đảng; kết quả thi hành kỷ luật phải nghiêm khắc mọi vi phạm về nguyên tắc, nhất là đối với những vi phạm về vấn đề quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng. Kết quả kiểm tra phải được công bố công khai, là cơ sở để đánh giá, bố trí, đề bạt, bổ

nhệm và xét hưởng các chế độ đãi ngộ khác. Kiên trì, kiên quyết đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực gắn với đẩy mạnh xây dựng, hoàn thiện luật pháp, cơ chế, chính sách. Kiên quyết khai trừ những đảng viên thoái hóa về chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống, tham nhũng, quan liêu, lãng phí, có tình vi phạm kỷ luật Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Bốn là, lãnh đạo, chỉ đạo bố trí ĐNCB kiểm tra, giám sát phải được đào tạo chính quy, cơ bản; xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ, đảng viên, người đứng đầu dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì sự phát triển của cơ quan, đơn vị, địa phương; tăng cường phối hợp giữa kiểm tra, giám sát của Đảng với thanh tra, kiểm toán, điều tra, truy tố, xét xử của Nhà nước; chỉ đạo phát huy vai trò của Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể chính trị xã hội, và nhân dân các bộ tộc Lào ở các tỉnh miền Nam Lào trong công tác kiểm tra, giám sát; kiện toàn, nâng cao chất lượng ĐNCB kiểm tra, giám sát các cấp và luân chuyển trong hệ thống ngành kiểm tra, giám sát của Đảng.

Năm là, kiện toàn, bổ sung UBKT, cơ quan UBKT từ tỉnh đến cơ sở theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và bố trí cán bộ ở các tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương còn thiếu. Chỉ đạo tốt việc đẩy mạnh nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ gắn với cải tiến lề lối, phong cách làm việc của cán bộ. Xây dựng ĐNCB kiểm tra các cấp có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, có tinh thần trách nhiệm cao, kỹ năng nghiệp vụ tốt, thật sự công tâm, khách quan và củng cố ĐNCB kiểm tra, giám sát đủ mạnh, sẵn sàng chấp nhận khó khăn, thử thách, chịu được áp lực từ nhiều phía, kiên quyết đấu tranh không dao động trước bất kỳ sự can thiệp nào từ cấp trên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát khi tổ chức đảng và đảng viên có dấu hiệu vi phạm và xử lý vi phạm.

Tiểu kết chương 4

Nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là nhiệm vụ quan trọng, cần thiết của Đảng và Nhà nước, Tỉnh ủy, chính quyền địa phương và các ngành liên quan, luôn chịu sự tác động của nhiều yếu tố thuận lợi. Tuy nhiên, còn chịu sự tác động của nhiều yếu tố khó khăn cả khách quan và chủ quan. Trên cơ sở việc xác định các yếu tố tác động đến chất lượng ĐNCB, luận án đề xuất mục tiêu, phương hướng tiếp tục nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào.

Để tiếp tục nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào luận án đã đề xuất những giải pháp: Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, cán bộ, đảng viên ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý; Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, BTVTU các tỉnh miền Nam Lào đối với việc cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; Đổi mới đồng bộ một số khâu cơ bản của công tác cán bộ cấp huyện để nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào; Phát huy vai trò của cấp ủy, chính quyền, Mặt trận, các đoàn thể chính trị xã hội và nhân dân tham gia xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào; Nâng cao vai trò và phát huy tính tự giác, tự học tập, tự rèn luyện của bản thân cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào; Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết của BTVTU các tỉnh miền Nam Lào đối với việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Từ đó, cần nắm vững những giải pháp này là cơ sở để cấp ủy, chính quyền, cơ quan, ban ngành, đoàn thể xác định đúng đắn chủ trương, biện pháp nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay.

KẾT LUẬN

1. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có vị trí, vai trò rất quan trọng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ phát triển KT - XH, QPAN và công tác xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trên địa bàn huyện ở các tỉnh miền Nam Lào. Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là tổng hợp các chủ trương, nội dung, phương pháp các cấp ủy đảng, cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ chủ trì các cơ quan chức năng xây dựng và tổ chức thực hiện nhằm tạo sự đổi mới về số lượng, cơ cấu, năng lực, tác phong công tác, trình độ, phẩm chất, đạo đức, lối sống, uy tín của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý lên một mức độ cao hơn đáp ứng ngày càng tốt yêu cầu theo cương vị, chức trách, nhiệm được giao phó.

2. Tỉnh ủy, chính quyền và các tổ chức trong HTCT ở các tỉnh miền Nam Lào nhận thức đúng vị trí, vai trò, sự cần thiết nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; có nhiều chủ trương, giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đạt được những kết quả tốt. Tuy nhiên, vẫn còn những mặt chưa tương xứng, ngang tầm với đòi hỏi của thực tiễn tình hình, nhiệm vụ của huyện ở các tỉnh miền Nam Lào. Những ưu điểm, hạn chế về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Từ đó, đã để lại những vấn đề đặt ra từ thực trạng để tiếp tục giải quyết những năm tới.

3. Nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, luôn chịu sự tác động nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Phân tích làm rõ những yếu tố tác động đó là: Những tác động từ diễn biến phức tạp của tình hình thế giới và khu vực; sự phát triển của Cách mạng khoa học công nghệ lần thứ tư, toàn cầu hóa, mở cửa hội nhập và kinh tế tri thức; âm mưu, thủ đoạn chống phá của các thế lực

thù địch, phản động; tình chính trị, KT - XH, QPAN ở các tỉnh miền Nam Lào. Những yếu tố đó có ý nghĩa rất quan trọng, là cơ sở để xác định yêu cầu nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay.

4. Từ hoạt động nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã nhận thức đầy đủ yêu cầu mới, thấy được những thuận lợi, khó khăn trong nâng cao chất lượng ĐNCB. Từ đó, cần lựa chọn những giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay có tính khả thi có ý nghĩa quan trọng, cần phải nghiên cứu cụ thể hóa sát với từng đối tượng, sát với sự phát triển của tình hình, nhiệm vụ của huyện ở các tỉnh miền Nam Lào. Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là vấn đề có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn; kết quả nghiên cứu của luận án chỉ là bước đầu, cần được tiếp tục nghiên cứu, bổ sung nhằm đáp ứng yêu cầu chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN
CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ**

1. KHAMSAO AMMASONE (2025), “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh Attapur, Lào hiện nay”. *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, ra ngày 03/09/2025. <https://lyluanchinhtri.vn/giai-phap-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-lanh-dao-quan-ly-cua-tinh-attapu-lao-hien-nay-7103.html>
2. KHAMSAO AMMASONE (2025), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên Đảng Nhân dân cách mạng Lào đáp ứng yêu cầu phát triển mới”. *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, ra ngày 08/09/2025. <https://lyluanchinhtri.vn/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-dang-vien-dang-nhan-dan-cach-mang-lao-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-moi-7125.html>

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt

1. Cao Khoa Bảng (2013), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa thủ đô*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành, Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Trương Út Bắc (2024), “Yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chính trị ban chỉ huy quân sự cấp huyện trên địa bàn tỉnh Kiên Giang”, tại trang. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/11/21/yeu-cau-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-chinh-tri-ban-chi-huy-quan-su-cap-huyen-tren-dia-ban-tinh-kien-giang/>, [truy cập ngày 15/2/2025].
4. Dương Chí Bân (2021), “Hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá cán bộ, khuyến khích cán bộ đảm đương chịu trách nhiệm”, *Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc*, tr.46-48.
5. Tập Cận Bình (2018), *Tập Cận Bình về quản lý đất nước*, Tập 1, Nxb, Chính trị quốc gia - sự thật, Hà Nội.
6. Vũ Thiên Bình (2019), *Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ và một số quy định mới về công tác đảng trong tình hình hiện nay*, Nxb Lao động, Hà Nội.
7. Bounhueang THAMMAKOTH (2018), *Chất lượng đội ngũ sĩ quan lực lượng cảnh sát nhân dân, Bộ an ninh nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
8. Bounlay SOULIVANH (2025), *Công tác quy hoạch cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Trung Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

9. Chansoulinh INKHAMSENG (2023), *Chất lượng đội ngũ cán bộ huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý miền Trung Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
10. Nguyễn Bá Chiến (2025), “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức góp phần đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới”, tại trang <https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/01/29/nang-cao-chat-luong-dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-gop-phan-dua-dat-nuoc-buoc-vao-ky-nguyen-moi/>, [truy cập ngày 10/3/2025].
11. Triệu Văn Cường, Nguyễn Minh Phương (2018), *Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
12. Triệu Văn Cường (2020), “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (25).
13. Divisay SIDTHISAY (2024), “Những yêu cầu và tiêu chí đánh giá chất lượng công chức các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào”, tại trang <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/12/09/nhung-yeu-cau-va-tieu-chi-danh-gia-chat-luong-cong-chuc-cac-co-quan-chuyen-mon-cap-tinh-nuoc-cong-hoa-dan-chu-nhan-dan-lao/>, [truy cập ngày 10/2/2025].
14. Nguyễn Thành Dũng (2012), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị-Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
15. Đỗ Quang Dũng (2024), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chính trị cấp phân đội ở đơn vị cơ sở quân đội hiện nay”, tại trang <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/08/06/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-chinh-tri-cap-phan-doi-o-don-vi-co-so-quan-doi-hien-nay/>, [truy cập ngày 13/6/2025].

16. Nguyễn Quang Dương (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ ngành tổ chức xây dựng Đảng đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
17. Đảng Cộng sản Việt Nam (1986), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Về cán bộ và công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới (Trích Văn Kiện Đảng)*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
19. Vũ Ngọc Hà (2023), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, thực tài”, tại trang <https://danchuphapluat.vn/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-dap-ung-yeu-cau-chuyen-nghiep-trach-nhiem-nang-dong-thuc-tai>, [truy cập ngày 20/1/2025].
20. Vũ Văn Hà, Phạm Quang Chính (2023), “Phát triển đội ngũ trí thức ở Trung Quốc và bài học tham khảo với Việt Nam”, tại trang <https://tuyengiao.vn/phan-trien-doi-ngu-tri-thuc-o-trung-quoc-va-bai-hoc-tham-khao-voi-viet-nam-147442>, [truy cập ngày 3/2/2025].
21. Phan Trọng Hào (2018), “Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (7).
22. Hà Hằng (2017), “Xây dựng đội ngũ cán bộ nữ trong chiến lược cán bộ của Đảng ta hiện nay”, *Tạp chí tổ chức Nhà nước*, ngày 25/10/2017.
23. Nguyễn Chí Hiếu (2024), “Phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược nhằm củng cố niềm tin của nhân dân, giữ gìn uy tín, thanh danh của Đảng (Kỳ 1)”, tại trang https://tapchiconsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/941702/view_content, [truy cập ngày 22/3/2025].
24. Nguyễn Chí Hiếu (2024), “Phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược nhằm củng cố niềm tin của nhân dân, giữ gìn uy tín, thanh danh của Đảng (Kỳ 2)”, tại trang

<https://tapchiconsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/943502/phan-huy-vai-tro-tien-phong%2C-guon-mau-cua-doi-ngu-can-bo-cap-chien-luoc-nham-cung-co-niem-tin-cua-nhan-dan%2C-giu-gin-uy-tin%2C-thanh-danh-cua-dang-%28ky-2%29.aspx>, [truy cập ngày 23/6/2025].

25. Nguyễn Trọng Hòa (2017), “Một số kinh nghiệm về giám sát quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, (4).
26. Đặng Xuân Hoan (2020), *Tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp huyện và tương đương*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
27. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
28. Hồ Chí Minh (1996), *Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
29. Hồ Chí Minh (2023), *Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
30. Nguyễn Nguyên Hùng (2021), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở Thành phố Hà Nội hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, Bộ Quốc phòng, Học viện Chính trị, Hà Nội.
31. Khăm Phả Phim Ma Sôn (2010), *Xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Bolykhamxay Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
32. Khonesanga PHIMMASONE (2019), *Xây dựng đội ngũ bí thư - huyện trưởng ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
33. Kouyang Sisomblong (2016), *Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở các trường chính trị - hành chính tỉnh Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

34. Lee Jin Kyung (2019), Overview of E-Saram (E-HRM Sy stem) of Republic of Korea./ KDI (2019), *Tài liệu Tập huấn Hệ thống quản trị hiệu quả trong khu vực công của Hàn Quốc*.
35. Vũ Trọng Lâm (2024), *Chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
36. Phạm Thị Lan (2024), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác đối ngoại qua cuốn sách Xây dựng và phát triển nền đối ngoại, ngoại giao toàn diện, hiện đại mang đậm bản sắc “cây tre Việt Nam” của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng”, tại trang <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/quoc-phong-an-ninh-oi-ngoai1/-/2018/912203/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-lam-cong-tac-doi-ngoai-qua-cuon-sach-xay-dung-va-phat-trien-nen-doi-ngoai%2Cngoai-giao-toan-dien%2C-hien-dai-mang-dam-ban-sac-%E2%80%9Ccay-tre-viet-nam%E2%80%9D-cua-tong-bi-thu-nguyen-phu-trong.aspx#>, [truy cập ngày 2/3/2025].
37. Mã Tú Linh (2010), *Theoretical analysis of the selection model for training cadres and civil servants (Phân tích lý luận về chọn lựa mô hình bồi dưỡng cán bộ, công chức)*, Nxb Quản lý Hành chính Trung Quốc, Bắc Kinh.
38. Mã Linh, Lý Minh (2011), *Hồ Cẩm Đào, con đường phía trước* (sách tham khảo), Nxb Lao động, Hà Nội, được biên dịch từ tác phẩm “Hồ Cẩm Đào - từ đâu tới và sẽ đi về đâu?”.
39. Nguyễn Hữu Lợi (2022), “Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh vùng Tây Nam Bộ” tại trang https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/825045/view_content, [truy cập ngày 15/2/2025].
40. Nhà xuất bản Lao động (2019), *Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ và một số quy định mới về công tác Đảng trong tình hình hiện nay*, Nxb Lao động, Hà Nội.

41. Dương Xuân Ngọc (2019), “Một số vấn đề về đội ngũ cán bộ, công chức (phần cuối)”, *Tạp chí tổ chức Nhà nước*, số ngày 24/6/2019.
42. Trần Thị Thanh Nhân (2014), *Quy hoạch cán bộ diện ban thường vụ tỉnh, thành ủy quản lý ở đồng bằng Bắc bộ giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Khoa học chính trị, Hà Nội.
43. Nick Kham (2013), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt Hội Liên hiệp phụ nữ ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong thời kỳ đổi mới*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
44. Vũ Thị Hoài Phương (2024), “Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu Chính phủ số ở Việt Nam hiện nay”, tại trang <https://giaoduclyluanhcma.vn/Default.aspx?portalid=33&tabid=19&distid=3489&name=Mot-so-giai-phap-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo,-cong-chuc-dap-ung-yeu-cau-Chinh-phu-so-o-Viet-Nam-hien-nay>, [truy cập ngày 13/2/2025].
45. Thân Minh Quế (2012), *Công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền núi phía Bắc giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
46. Nguyễn Đức Quyền (2010), *Nâng cao năng lực tư duy lý luận cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở tỉnh Lạng Sơn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Chủ nghĩa duy vật biện chứng và Chủ nghĩa duy vật lịch sử, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
47. Saiphone PHETBOUNMY (2023), *Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện ở tỉnh Bo Kẹo nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

48. Samlane PHANKHAVONG (2014), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác thi đua, khen thưởng cấp tỉnh của nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
49. Sengthavy LUOANGVILAY (2024), “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức Lào đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong tình hình mới”, tại trang <https://www.xaydungdang.org.vn/quoc-te/xay-dung-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-lao-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-dat-nuoc-trong-tinh-hinh-moi-22326>, [truy cập ngày 12/3/2025].
50. Somvang PHONKHAMVONGSA (2024), “Vai trò và giải pháp tăng cường bồi dưỡng đạo đức cách mạng đối với cán bộ diện ban thường vụ tỉnh ủy quản lý ở Lào”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (552).
51. Son Tha Vi Xay Her (2020), *Xây dựng đội ngũ cán bộ giáo dục chính trị - tư tưởng trong lực lượng an ninh nhân dân Lào*, tại trang <https://tuyengiao.vn/nghiencuu/nghiiep-vu-cong-tac-tuyen-giao/xay-dung-doi-ngu-can-bo-giao-duc-chinh-tri-tu-tuong-trong-luc-luong-an-ninh-nhan-dan-lao-126782>, [truy cập ngày 10/2/2025].
52. Sythong KHONESAVANH (2024), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở tỉnh U Đôm Xay nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay”, tại trang <https://lyluanchinhtri.vn/xay-dung-doi-ngu-can-bo-lanh-dao-cap-tinh-o-tinh-u-dom-xay-nuoc-cong-hoa-dan-chu-nhan-dan-lao-hien-nay-5551.html>, [truy cập ngày 10/4/2025].
53. Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ (2020), *Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, năm 2020.
54. Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ (2021), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ và sự kế thừa, vận dụng vào thực tiễn cách mạng Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

55. Đới Văn Tăng (2015), *Bảo đảm tính liên tục và phát triển của đội ngũ cán bộ diện ban thường vụ tỉnh ủy quản lý ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Khoa học chính trị, Chuyên ngành: Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
56. Trịnh Thanh Tâm (2013), *Xây dựng đội ngũ cán bộ nữ của hệ thống chính trị xã ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
57. Trần Đình Thắng (2013), *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Cao Văn Thống, Vũ Trọng Lâm (2020), *Đổi mới và nâng cao chất lượng cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
59. Nguyễn Tứ Thiên (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
60. Tom Plate (2011), *Đối Thoại Với Lý Quang Diệu - Nhà Nước Công Dân Singapore: Cách Thức Xây Dựng Một Quốc Gia (Bản Đặc Biệt)*, (Nguyễn Hằng dịch), Nxb Trẻ, Tp. Hồ Chí Minh.
61. Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế (2005), *Bộ tiêu chuẩn IS 9000: 2005*, Geneva (Thụy sĩ).
62. Trung tâm Từ điển học (2015), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
63. Phạm Minh Tuấn, Nguyễn Thị Tuyết Mai, Nguyễn Thị Thảo (2023), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
64. Nguyễn Minh Tuấn (2024), “Củng cố và nâng cao bản lĩnh chính trị cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, người đứng đầu đáp ứng yêu cầu của thực tiễn cách mạng trong giai đoạn mới”, tại trang <https://tapchiconsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/>

/2018/953302/cung-co-va-nang-cao-ban-linh-chinh-tri-cho-doi-ngu-can-bo-lanh-dao%2C-nguoi-dung-dau-dap-ung-yeu-cau-cua-thuc-tien-cach-mang-trong-giai-doan-moi.aspx#, [truy cập ngày 10/3/2025].

65. Viengmaly SOULIXAY (2019), *Xây dựng đội ngũ chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ huyện ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
66. Viện Nghiên cứu Xây dựng Đảng, Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022), *Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện - Thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII*, (nhóm dịch: Trần Thu Minh, Chu Thùy Liên, Trịnh Quốc Hùng, Trần Ánh Tuyết), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
67. Xone MONEVILAY (2015), *Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành lao động và phúc lợi xã hội Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

Tài liệu tiếng Lào dịch sang tiếng Việt

68. Ban Bí thư, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2014), *Quyết định số 98-QĐ/TW về thực hiện chính sách trợ cấp cho huyện ủy viên không tiền lương*, Viêng Chăn.
69. Ban Bí thư, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2021), *Chỉ thị số 190-CT/TW về hoàn thiện cơ cấu tổ chức của các bộ, cơ quan ngang bộ và địa phương*, Viêng Chăn.
70. Ban Bí thư, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2024), *Chỉ thị số 193-CT/TW về ước tính sự phân công trách nhiệm của Ban Thường vụ Đảng các cấp*, Viêng Chăn.

71. Ban Chấp hành, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2001), *Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 4 về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước của Ban Chấp hành Trung ương Đảng NDCM Lào, khóa VII*, Viêng Chăn.
72. Ban Chấp hành, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2006), *Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 5 về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở tỉnh của Ban Chấp hành Trung ương Đảng NDCM Lào, khóa VIII*, Viêng Chăn.
73. Ban Chấp hành, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2006), *Nghị quyết số 9-NQ/TW, Hội nghị Trung ương lần thứ 8 về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng và chất lượng đội ngũ đảng viên của Ban Chấp hành Trung ương Đảng NDCM Lào, khóa VIII*, Viêng Chăn.
74. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Attapeu (2020), *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng giai đoạn 2016-2020*, CHDCND Lào.
75. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Attapeu (2025), *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng giai đoạn 2021-2025*, CHDCND Lào.
76. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Champasak (2020), *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng giai đoạn 2016-2020*, CHDCND Lào.
77. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Champasak (2025), *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng giai đoạn 2021-2025*, CHDCND Lào.
78. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Salavan (2020), *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng giai đoạn 2016-2020*, CHDCND Lào.
79. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Salavan (2025), *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng giai đoạn 2021-2025*, CHDCND Lào.
80. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Sekong (2020), *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng giai đoạn 2016-2020*, CHDCND Lào.
81. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Sekong (2025), *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng giai đoạn 2021-2025*, CHDCND Lào.

82. Bounkhong Lah Kham Sai, Singkam Phôm Ma Say, Phengsôn Khoun Thong Kham (2016), *Công tác tổ chức cán bộ hệ tập trung chuyên ngành tổ chức*, Nxb Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
83. Bounthy Kheua Mi Xay, Samouthong Som Phanith (2019), *Bồi dưỡng lý luận chính trị cho bí thư, phó bí thư huyện ủy và tương đương*, Nxb Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
84. Bộ Chính trị, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2003), *Quy định số 01-QĐ/BCT, ngày 07/07/2003 của Bộ Chính trị về đánh giá, phân loại cán bộ*, Viêng Chăn.
85. Bộ Chính trị, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2006), *Quy định số 02-QĐ/BCT, ngày 17/10/2006 của Bộ Chính trị về công tác quản lý cán bộ, đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý*, Viêng Chăn.
86. Bộ Chính trị, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2018), *Nghị quyết số 030-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 của Bộ Chính trị về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Viêng Chăn.
87. Bộ Chính trị, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2018), *Nghị quyết số 031-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 của Bộ Chính trị về công tác quản lý cán bộ*, Viêng Chăn.
88. Bộ Chính trị, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2018), *Nghị quyết số 032-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Viêng Chăn.
89. Bộ Chính trị, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2018), *Nghị quyết số 073-NQ/BCT về quy chế đào tạo lý luận chính trị*, Viêng Chăn.
90. Bộ Chính trị, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2018), *Nghị quyết số 073-NQ/BCT về xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Viêng Chăn.
91. Bộ Chính trị, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2021), *Nghị quyết số 03-NQ/BCT về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng để tạo sự chuyển biến mạnh và sâu sắc trong công tác cán bộ*, Viêng Chăn.

92. Bộ Chính trị, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2023), *Nghị quyết số 13-NQ/BCT về tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Viêng Chăn.
93. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2021), *Báo cáo phát triển kinh tế - xã hội tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Vientiane.
94. Chansi Phosikham (2022), “Nâng cao chất lượng đánh giá, tuyển chọn và sử dụng cán bộ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*, (246), tr.2-6.
95. Chính phủ nước CHDCND Lào (2012), *Nghị định số 461/2012/NĐ-CP về tiêu chuẩn chức danh của cán bộ, công chức nước CHDCND Lào*, Viêng Chăn.
96. Chính phủ nước CHDCND Lào (2016), *Nghị định số 95/2016/NĐ-CP về phê duyệt và ban hành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2025*, Viêng Chăn.
97. Chính phủ nước CHDCND Lào (2017), *Nghị định số 121/2017/NĐ-CP về chế độ chính sách*, Viêng Chăn.
98. Chính phủ nước CHDCND Lào (2017), *Nghị định số 203/2017/NĐ-CP về chức danh của cán bộ, công chức*, Viêng Chăn.
99. Chính phủ nước CHDCND Lào (2021), *Nghị định số 292/2021/NĐ-CP về Chính sách đối với công chức công tác ở vùng sâu, vùng xa*, Viêng Chăn.
100. Chính phủ nước CHDCND Lào (2023), *Báo cáo đánh giá giữa nhiệm kỳ thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025*, Viêng Chăn.
101. Cục Thống kê tỉnh Attapeu (2021), *Niên giám thống kê năm 2020*, Attapeu.
102. Cục Thống kê tỉnh Attapeu (2022), *Niên giám thống kê năm 2021*, Attapeu.
103. Cục Thống kê tỉnh Champasak (2021), *Niên giám thống kê năm 2020*, Champasak.
104. Cục Thống kê tỉnh Champasak (2022), *Niên giám thống kê năm 2021*, Champasak.

105. Cục Thống kê tỉnh Salavan (2021), *Niên giám thống kê năm 2020*, Salavan.
106. Cục Thống kê tỉnh Salavan (2022), *Niên giám thống kê năm 2021*, Salavan.
107. Cục Thống kê tỉnh Sekong (2021), *Niên giám thống kê năm 2020*, Sekong.
108. Cục Thống kê tỉnh Sekong (2022), *Niên giám thống kê năm 2021*, Sekong.
109. Đảng bộ Tỉnh - Tỉnh ủy Attapeu (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ Tỉnh Attapeu lần thứ XI*, CHDCND Lào.
110. Đảng bộ Tỉnh - Tỉnh ủy Attapeu (2025), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ Tỉnh Attapeu lần thứ XI*, CHDCND Lào
111. Đảng bộ Tỉnh - Tỉnh ủy Champasak (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ Tỉnh Champasak lần thứ VIII*, CHDCND Lào.
112. Đảng bộ Tỉnh - Tỉnh ủy Champasak (2025), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ Tỉnh Champasak lần thứ IX*, CHDCND Lào.
113. Đảng bộ Tỉnh - Tỉnh ủy Salavan (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ Tỉnh Salavan lần thứ IX*, CHDCND Lào.
114. Đảng bộ Tỉnh - Tỉnh ủy Salavan (2025), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ Tỉnh Salavan lần thứ X*, CHDCND Lào.
115. Đảng bộ Tỉnh - Tỉnh ủy Sekong (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ Tỉnh Sekong lần thứ X*, CHDCND Lào.
116. Đảng bộ Tỉnh - Tỉnh ủy Sekong (2025), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ Tỉnh Sekong lần thứ XI*, CHDCND Lào.
117. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
118. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
119. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
120. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2021), *Điều lệ Đảng nhân dân Cách mạng Lào khóa XI (2021 - 2025)*, Viêng Chăn.

121. Kay xỏn Phỏm Vi Hỏn (1985), *Tuyển tập*, tập 1, Nxb Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, Viêng Chăn.
122. Kay xỏn Phỏm Vi Hỏn (1997), *Tuyển tập*, tập 3, Nhà in Nhà nước, Viêng Chăn.
123. Quốc hội Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (2003), *Luật Hành chính địa phương*, Viêng Chăn.
124. Quốc hội Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (2015), *Luật cán bộ, công chức*, Viêng Chăn.
125. Saman Vatsana (2017): “Một số vấn đề về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*, (186), tr.37-42.
126. Salikon Butthanuvong (2019): “Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*, (211), tr.13-17.
127. Sinnakhone Douangbandith (2020), Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các Ban Tổ chức Tỉnh ủy của nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước điện tử*, ngày 12/6/2020, <https://tcnn.vn/news/detail/47694/Nang-cao-chat-luong-doi-ngu-cong-chuccac-Ban-To-chuc-Tinh-uy-cua-nuoc-Cong-hoa-Dan-chu-nhan-dan-Lao.html>
128. Souksamay Lilavong (2020): “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở tỉnh Phongsaly”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*, (219), tr.28-30,39.
129. Somchit Sipaseuth (2022): “Nâng cao chất lượng công tác cán bộ tỉnh Bokeo”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*, (242), tr.36-41.
130. Sengthong Phuot Tha Vong (2019), *Tư tưởng Kay xỏn Phỏm Vi Hỏn về công tác cán bộ trong sự nghiệp đổi mới*, Nxb Quốc gia Lào, Viêng Chăn
131. Sin Tha Nou Khỏt Pỏn Nha (2022), “Nâng cao chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Trung ương Đoàn Thanh niên Nhân các mạng Lào”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*, (250), tr.23-26.

132. Somnuk SYSAKETH (2021), “Nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy trong lực lượng công an nhân dân”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*, (230), tr.33-37.
133. Su Văn Thon Mạ Ny Phăn (2013), “Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp huyện ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*.
134. Thong Chăn Khổng Phum Khăm (2016), *Công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Trung ương Đảng nhân dân cách mạng Lào quản lý trong giai đoạn hiện nay*, Nxb Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
135. Thongsalith MangnoMek (2017), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện mới”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*, (184), tr.32-35.
136. Thủ tướng Chính phủ (1993), *Nghị định số 171/TTg, ngày 11/11/1993, Quy định về cán bộ, công chức nước CHDCND Lào*, Viêng Chăn.
137. Thủ tướng Chính phủ (2003), *Nghị định số 82/TTg, ngày 19/5/2003, Quy định về cán bộ, công chức nước CHDCND Lào*, Viêng Chăn.
138. Thủ tướng Chính phủ (2008), *Nghị định số 99/2008/NĐ-TTg về chức danh của cán bộ, công chức nước CHDCND Lào*, Viêng Chăn.
139. Thủ tướng Chính phủ (2014), *Nghị định số 95/TTg, ngày 3/11/2014, Quy định về phê duyệt và ban hành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2025*, Viêng Chăn.
140. Thủ tướng Chính phủ (2017), *Quyết định số 04/2017/QĐ-TTg về tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*, Viêng Chăn.
141. Thủ tướng Chính phủ (2016), *Chỉ thị số 55/CT-TTg về Biện pháp quản lý và thực hiện các khoản chi, tiền lương, trợ cấp và các quỹ chính sách năm 2017*, Viêng Chăn.
142. Tổng cục thống kê (2024), *Niên giám thống kê năm 2024 nước CHDCND Lào*, Viêng Chăn.

143. Ủy ban nhân dân tỉnh Attapeu (2020), *Báo cáo phát triển KT - XH giai đoạn 2016 - 2020*, Attapeu.
144. Ủy ban nhân dân tỉnh Champasak (2020), *Báo cáo phát triển KT - XH giai đoạn 2016 - 2020*, Champasak.
145. Ủy ban nhân dân tỉnh Salavan (2020), *Báo cáo phát triển KT - XH giai đoạn 2016 - 2020*, tỉnh Salavan.
146. Ủy ban nhân dân tỉnh Sekong (2020), *Báo cáo phát triển KT - XH giai đoạn 2016 - 2020*, Sekong.
147. Vi Lay Phon Phon Xiêng Khuang (2020), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới ở nước ta”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân cách mạng Lào*, (227), tr.39-42.



Phụ lục 2
Thống kê diện tích và dân số các tỉnh miền Nam
nước CHDCND Lào năm 2025

TT	Tỉnh	Thủ phủ	Diện tích (Km ²)	Dân số (Nghìn người)	
				Tổng	Nữ
	Lào		236.800	7.647.000	3.818.000
1	Thủ đô Viêng Chăn	Chanhthabuly	3.920	1.029.000	521.000
2	Phongsaly	Phongsaly	16.270	199.000	99.000
3	Luangnamtha	Namtha	9.325	212.000	107.000
4	Oudomxay	Xay	15.370	366.000	183.000
5	Bokeo	Houayxay	6.196	216.000	109.000
6	Luangprabang	Luangprabang	16.875	481.000	239.000
7	Huaphan	Xamneua	16.500	319.000	158.000
8	Xayabury	Xayabury	16.389	444.000	217.000
9	Xiengkhuang	Pek	14.751	276.000	139.000
10	Tỉnh Vientiane	Viengkham	16.510	485.000	243.000
11	Bolikhamxai	Paksan	14.863	336.000	167.000
12	Khammuane	Thakhek	16.315	457.000	227.000
13	Savannakhet	Kaysone Phomvihan	21.774	1.133.000	566.000
14	Salavan	Salavan	10.691	472.000	233.000
15	Xekong	Lamam	7.665	139.000	68.000
16	Champasak	Pakse	15.415	791.000	401.000
17	Attapeu	Samakkhixay	10.320	172.000	84.000
18	Xaisomboun	Anouvong	8.551	120.000	57.000

Nguồn: Tổng cục thống kê, Niên giám thống kê năm 2025

Phụ lục 3

PHIẾU KHẢO SÁT

(Phiếu dành cho cán bộ, đảng viên)

Đồng chí thân mến!

Để phục vụ cho luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước “Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay”, xin đồng chí vui lòng cho biết ý kiến về những vấn đề chúng tôi nêu ra dưới đây.

Mỗi vấn đề đều được thể hiện dưới dạng câu hỏi và các phương án trả lời. Đồng ý với phương án nào đồng chí đánh dấu chéo (x) vào ô vuông (□) tương ứng. Rất mong sự cộng tác, giúp đỡ của đồng chí!

Xin trân trọng cảm ơn!

1. Đồng chí vui lòng cho biết một số thông tin cá nhân:

- Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ ☐ Khác
- Tuổi: ☐ 18-30 tuổi ☐ 30-45 tuổi ☐ 45-60 tuổi ☐ Trên 60 tuổi
- Trình độ: ☐ Trung học phổ thông ☐ Cao đẳng, đại học ☐ Sau Đại học
- Tỉnh đồng chí đang công tác: ☐ Attapeu ☐ Champasak
☐ Salavan ☐ Sekong

2.	Theo đồng chí đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào có vai trò như thế nào đối với sự phát triển của các địa phương cấp huyện trên địa bàn tỉnh	
	- Đặc biệt quan trọng	☐
	- Quan trọng	☐
	- Không quan trọng	☐
	- Ý kiến khác:	☐
3.	Đánh giá của đồng chí về lãnh đạo của Tỉnh ủy đối với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào	

	- Đặc biệt quan tâm	☐
	- Quan tâm	☐
	- Bình thường	☐
	- Chưa quan tâm	☐
	- Ý kiến khác	☐
4.	Đánh giá của đồng chí về thực hiện quy chế công tác cán bộ trong nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam	
	- Giữ vững nguyên tắc lãnh đạo	☐
	- Chấp hành đúng quy chế công tác cán bộ	☐
	- Chưa chấp hành nghiêm luật cán bộ, công chức	☐
	- Ý kiến khác	☐
5.	Đánh giá của đồng chí về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực của đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay	
5.1	<i>Phẩm chất đạo đức, lối sống</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Ý kiến khác:	☐
5.2	<i>Nhận thức, trách nhiệm đối với nhiệm vụ</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Ý kiến khác:	☐
5.3	<i>Năng lực chuyên môn nghiệp vụ</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Ý kiến khác	☐
5.4	<i>Ý thức pháp luật, kỷ luật</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐

	- Ý kiến khác	☐
5.5	<i>Ý thức phục vụ nhân dân</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Ý kiến khác	☐
5.6	<i>Tinh thần đấu tranh với những tiêu cực.</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Ý kiến khác	☐
5.7	<i>Phong cách công tác</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Ý kiến khác	☐
6.	Đồng chí cho nhận xét về nhận thức, trách nhiệm của một số tổ chức, cá nhân sau đây đối với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay	
6.1	<i>Tỉnh ủy</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Ý kiến khác	☐
6.2	<i>Huyện ủy</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Ý kiến khác	☐
6.3	<i>Ủy ban nhân dân tỉnh</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐

	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.4	Hội đồng nhân dân tỉnh	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.5	Ủy ban nhân dân huyện	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.6	Mặt trận Lào xây dựng đất nước tỉnh	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.7	Hội Cựu Chiến binh tỉnh	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.8	Đoàn Thanh niên tỉnh	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.9	Hội phụ nữ tỉnh	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐

	- Yếu	□
	- Khó đánh giá	□
6.10	<i>Ban tổ chức Tỉnh</i>	
	- Tốt	□
	- Khá	□
	- Trung bình	□
	- Yếu	□
	- Khó đánh giá	□
6.11	<i>Sở Nội vụ tỉnh</i>	
	- Tốt	□
	- Khá	□
	- Trung bình	□
	- Yếu	□
	- Khó đánh giá	□
7.	Đánh giá của đồng chí về một số khâu, nội dung của nâng cao chất đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào	
7.1	<i>Công tác quy hoạch</i>	
	- Tốt	□
	- Khá	□
	- Trung bình	□
	- Yếu	□
	- Khó đánh giá	□
7.2	<i>Công tác đào tạo, bồi dưỡng</i>	
	- Tốt	□
	- Khá	□
	- Trung bình	□
	- Yếu	□
	- Khó đánh giá	□
7.3	<i>Công tác đánh giá cán bộ</i>	
	- Tốt	□
	- Khá	□
	- Trung bình	□
	- Yếu	□
	- Khó đánh giá	□
7.4	<i>Bố trí, sử dụng cán bộ</i>	
	- Tốt	□
	- Khá	□

	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
7.5	Công tác quản lý cán bộ	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
7.6	Thực hiện chính sách	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
8.	Theo đồng chí trong các vấn đề sau, vấn đề nào là nguyên nhân làm hạn chế đến chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay	
	- Do tự học tập, rèn luyện còn hạn chế	☐
	- Do chất lượng đào tạo, bồi dưỡng hạn chế	☐
	- Do tác động tiêu cực của môi trường	☐
	- Do hạn chế về phẩm chất, năng lực	☐
	- Do đánh giá, sắp xếp, bố trí sử dụng chưa hợp lý	☐
	- Do chưa quan tâm đến đời sống	☐
	- Do thiếu tinh thần trách nhiệm	☐
9.	Đồng chí cho biết ý kiến của mình về các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay	
	- Phát huy ý thức tự học tập, tu dưỡng	☐
	- Làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo	☐
	- Thực hiện tốt chế độ, chính sách	☐
	- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ	☐
	- Đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng	☐
	- Đề cao trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng	☐

	- Giải pháp khác (xin kể ra).....	☐
10.	Đánh giá của đồng chí về năng lực quản lý, điều hành các hoạt động ở địa phương của đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay	
	- Vững vàng	☐
	- Khá vững vàng	☐
	- Chưa vững vàng	☐
	- Khó trả lời	☐
11.	Đề nghị đồng chí cho biết đôi nét về bản thân	
	- Cán bộ Đảng	☐
	- Cán bộ chính quyền	☐
	- Cán bộ Mặt trận	☐
	- Cán bộ các đoàn thể chính trị xã hội	☐

Xin chân thành cảm ơn đồng chí!

Phụ lục 4

KẾT QUẢ ĐIỀU TRA BẰNG PHIẾU KHẢO SÁT

- Đối tượng điều tra: Cán bộ các ban ngành, đoàn thể, đảng viên đang công tác trong hệ thống chính trị huyện, tỉnh.
- Nơi điều tra: Tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan, Sekong
- Tổng số phiếu điều tra: 400 phiếu.
- Thời gian: Tháng 4/2025.
- Người tổng hợp: KHAMSAO AMMASONE.

TT	PHƯƠNG ÁN TRẢ LỜI	KẾT QUẢ	
		Số ý kiến trả lời	Tỷ lệ %
1.	Đồng chí vui lòng cho biết một số thông tin cá nhân		
-	<i>Giới tính</i>		
	Nam	290	72,5%
	Nữ	110	27,5%
	khác	0	0
-	<i>Tuổi</i>		
	18-30 tuổi	28	7%
	30-45 tuổi	228	57%
	45-60 tuổi	118	29,5%
	Trên 60 tuổi	26	6,5%
-	<i>Trình độ</i>		
	Trung học phổ thông	400	100%
	Cao đẳng	82	20,5%
	Đại học	180	45%
	Sau Đại học	138	34,5%
-	<i>Tỉnh đồng chí đang công tác</i>		
	Attapeu	106	26,5%
	Champasak	98	24,5%
	Salavan	100	25%
	Sekong	96	24%
2.	Theo đồng chí đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào có vai trò như thế nào đối với sự phát triển của các địa phương cấp huyện trên địa bàn tỉnh		
	- Đặc biệt quan trọng	212	53%
	- Quan trọng	178	44,5%
	- Không quan trọng	4	1%
	- Ý kiến khác:	6	1,5%
3.	Đánh giá của đồng chí về lãnh đạo của Tỉnh ủy đối với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào		
	- Đặc biệt quan tâm	142	35,5%

	- Quan tâm	194	48,5%
	- Bình thường	58	14,5%
	- Chưa quan tâm	6	1,5%
	- Ý kiến khác		
4.	Đánh giá của đồng chí về thực hiện quy chế công tác cán bộ trong nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào		
	- Giữ vững nguyên tắc lãnh đạo	132	33%
	- Chấp hành đúng quy chế công tác cán bộ	234	58,5%
	- Chưa chấp hành nghiêm luật cán bộ, công chức	28	7%
	- Ý kiến khác	6	1,5%
5.	Đánh giá của đồng chí về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực của đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay		
5.1	<i>Phẩm chất đạo đức, lối sống</i>		
	- Tốt	224	56%
	- Khá	124	31%
	- Trung bình	42	10,5%
	- Yếu	9	2,25%
	- Ý kiến khác:	1	0,25%
5.2	<i>Nhận thức, trách nhiệm đối với nhiệm vụ</i>		
	- Tốt	200	50%
	- Khá	148	37%
	- Trung bình	44	11%
	- Yếu	8	2%
	- Ý kiến khác:		
5.3	<i>Năng lực chuyên môn nghiệp vụ</i>		
	- Tốt	224	56%
	- Khá	132	33%
	- Trung bình	34	8,5%
	- Yếu	10	2,5%
	- Ý kiến khác		
5.4	<i>Ý thức pháp luật, kỷ luật</i>		
	- Tốt	182	45,5%
	- Khá	152	38%
	- Trung bình	52	13%
	- Yếu	14	3,5%
	- Ý kiến khác		
5.5	<i>Ý thức phục vụ nhân dân</i>		
	- Tốt	176	44%
	- Khá	134	33,5%
	- Trung bình	72	18%
	- Yếu	18	4,5%
	- Ý kiến khác		
5.6	<i>Tinh thần đấu tranh với những tiêu cực.</i>		
	- Tốt	174	44%

	- Khá	130	32,5%
	- Trung bình	72	18%
	- Yếu	14	3,5%
	- Ý kiến khác	8	2%
5.7	Phong cách công tác		
	- Tốt	176	44%
	- Khá	152	38%
	- Trung bình	62	15,5%
	- Yếu	10	2,5%
	- Ý kiến khác		
6.	Đồng chí cho nhận xét về nhận thức, trách nhiệm của một số tổ chức, cá nhân sau đây đối với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay		
6.1	Tỉnh ủy		
	- Tốt	204	51%
	- Khá	155	38,7%
	- Trung bình	28	7%
	- Yếu	4	1%
	- Ý kiến khác	9	2,3%
6.2	Huyện ủy		
	- Tốt	204	51%
	- Khá	152	38%
	- Trung bình	38	9,5%
	- Yếu	8	2%
	- Ý kiến khác	6	1,5%
6.3	Ủy ban nhân dân tỉnh		
	- Tốt	186	46,5%
	- Khá	168	42%
	- Trung bình	38	9,5%
	- Yếu	4	1%
	- Khó đánh giá	4	1%
6.4	Hội đồng nhân dân tỉnh		
	- Tốt	194	48,5%
	- Khá	162	40,5%
	- Trung bình	38	9,5%
	- Yếu	6	1,5%
	- Khó đánh giá	4	1%
6.5	Ủy ban nhân dân huyện		
	- Tốt	172	43%
	- Khá	172	43%
	- Trung bình	44	11%
	- Yếu	8	2%
	- Khó đánh giá	4	1%
6.6	Mặt trận Lào xây dựng đất nước tỉnh		
	- Tốt	180	45%
	- Khá	176	44%

	- Trung bình	34	8,5%
	- Yếu	4	1%
	- Khó đánh giá	6	1,5%
6.7	Hội Cựu Chiến binh tỉnh		
	- Tốt	186	46,5%
	- Khá	168	42%
	- Trung bình	38	9,5%
	- Yếu	4	1%
	- Khó đánh giá	4	1%
6.8	Đoàn Thanh niên tỉnh		
	- Tốt	188	47%
	- Khá	162	40,5%
	- Trung bình	34	8,5%
	- Yếu	6	1,5%
	- Khó đánh giá	10	2,5%
6.9	Hội phụ nữ tỉnh		
	- Tốt	196	49%
	- Khá	142	35,5%
	- Trung bình	48	12%
	- Yếu	4	1%
	- Khó đánh giá	10	2,5%
6.10	Ban tổ chức Tỉnh		
	- Tốt	220	55%
	- Khá	142	35,5%
	- Trung bình	28	7%
	- Yếu	6	1,5%
	- Khó đánh giá	4	1%
6.11	Sở Nội vụ tỉnh		
	- Tốt	190	47,5%
	- Khá	168	42%
	- Trung bình	32	8%
	- Yếu	6	1,5%
	- Khó đánh giá	4	1%
7.	Đánh giá của đồng chí về một số khâu, nội dung của nâng cao chất đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào		
7.1	Công tác quy hoạch		
	- Tốt	172	43%
	- Khá	88	42%
	- Trung bình	52	13%
	- Yếu	4	2%
	- Khó đánh giá		
7.2	Công tác đào tạo, bồi dưỡng		
	- Tốt	206	51,5%
	- Khá	144	36%
	- Trung bình	44	11%
	- Yếu	6	1,5%

	- Khó đánh giá		
7.3	Công tác đánh giá cán bộ		
	- Tốt	138	34,5%
	- Khá	172	43%
	- Trung bình	66	16,5%
	- Yếu	24	6%
	- Khó đánh giá		
7.4	Bố trí, sử dụng cán bộ		
	- Tốt	120	30%
	- Khá	158	39,5%
	- Trung bình	96	24%
	- Yếu	20	5%
	- Khó đánh giá	6	1,5%
7.5	Công tác quản lý cán bộ		
	- Tốt	138	34,5%
	- Khá	152	38%
	- Trung bình	94	23,5%
	- Yếu	12	3%
	- Khó đánh giá	4	1%
7.6	Thực hiện chính sách		
	- Tốt	142	35,5%
	- Khá	176	44%
	- Trung bình	72	18%
	- Yếu	6	1,5%
	- Khó đánh giá	4	1%
8.	Theo đồng chí trong các vấn đề sau, vấn đề nào là nguyên nhân làm hạn chế đến chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay		
	- Do tự học tập, rèn luyện còn hạn chế	86	21,5%
	- Do chất lượng đào tạo, bồi dưỡng hạn chế	52	13%
	- Do tác động tiêu cực của môi trường	38	9,5%
	- Do hạn chế về phẩm chất, năng lực	10	2,5%
	- Do đánh giá, sắp xếp, bố trí sử dụng chưa hợp lý	152	38%
	- Do chưa quan tâm đến đời sống	24	6%
	- Do thiếu tinh thần trách nhiệm	38	9,5%
9.	Đồng chí cho biết ý kiến của mình về các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay		
	- Phát huy ý thức tự học tập, tu dưỡng	82	20,5%
	- Làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo	132	33%
	- Thực hiện tốt chế độ, chính sách	34	8,5%
	- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ	42	10,5%
	- Đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng	80	20%
	- Đề cao trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng	30	7,5%
	- Giải pháp khác (xin kể).....		

10.	Đánh giá của đồng chí về năng lực quản lý, điều hành các hoạt động ở địa phương của đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay		
	- Vững vàng	148	37%
	- Khá vững vàng	142	35,5%
	- Chưa vững vàng	106	26,5%
	- Khó trả lời	4	1%
11.	Đề nghị đồng chí cho biết đôi nét về bản thân		
	- Cán bộ Đảng	142	35,5%
	- Cán bộ chính quyền	148	37%
	- Cán bộ Mặt trận	46	11,5%
	- Cán bộ các đoàn thể chính trị xã hội	64	16%

Phụ lục 5

**Số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền
Nam nước CHDCND Lào theo tuổi đời nhiệm kỳ 2016-2020**

TT	Tỉnh	Số lượng	Giới tính		Tuổi đời					
			Nam	Nữ	≤ 45 tuổi	(%)	46-55 tuổi	(%)	≥ 56 tuổi	(%)
	Tổng	742	645	97	234	31,54	333	48,88	120	16,17
1	Attapeu	147	125	22	79	53,74	58	39,46	7	4,76
2	Champasak	254	218	36	81	31,89	114	44,88	59	23,23
3	Lalavan	223	195	28	39	17,49	102	45,74	31	13,9
4	Sekong	118	107	11	35	29,66	59	50,00	23	19,49

Nguồn: [74; 76; 78; 80].

Phụ lục 6

**Số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền
Nam nước CHDCND Lào theo tuổi đời nhiệm kỳ 2021-2025**

TT	Tỉnh	Số lượng	Giới tính		Tuổi đời					
			Nam	Nữ	≤ 45 tuổi	(%)	46-55 tuổi	(%)	≥ 56 tuổi	(%)
	Tổng	758	653	105	290	38,26	382	50,4	86	11,35
1	Attapeu	156	131	25	66	42,31	71	45,51	17	10,9
2	Champasak	263	225	38	82	31,18	146	55,51	35	13,31
3	Lalavan	231	201	30	96	41,56	103	44,59	24	10,39
4	Sekong	108	96	18	46	42,59	62	57,41	10	9,25

Nguồn: [75; 77; 79; 81]

Phụ lục 7

**Số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý
ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào theo thành phần dân tộc
nhiệm kỳ 2021-2025**

TT	Dân tộc	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Tỉnh			
				Attapeu	Champasak	Salavan	Sekong
1	Lào	556	73,35	97	251	169	38
2	Ka Tang	33	4,35			33	
3	Ta riêng	31	4,09	10			21
4	Ka riêng	22	2,90		1		21
5	Pa Cộ	18	2,37			18	
6	Brau	16	2,11	16			
7	Ôi	13	1,72	12	1		
8	Chrụ	12	1,58	3	6	1	3
9	Ha rắc	12	1,58	8			4
10	Ka tu	11	1,45				11
11	Ta ội	10	1,32	1	1	7	1
12	Chêng	7	0,92	7			
13	Yae	6	0,79	1			5
14	Xuôi	5	0,66			2	3
15	Nha hơn	3	0,40		2		1
16	Phu thai	2	0,26		1	1	
17	La vỹ	1	0,13				1

Nguồn: [75; 77; 79; 81].

Phụ lục 8

**Số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam
nước CHDCND Lào theo trình độ chuyên môn, lý luận chính trị nhiệm kỳ 2016-2020**

TT	Đơn vị	Số người		Trình độ chuyên môn						Trình độ lý luận chính trị			
		Tổng	Nữ	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Chưa đào tạo
	Tổng	742	105	2	73	297	212	119	38	308	252	116	66
1	Attapeu	147	22	0	11	49	33	38	16	52	43	34	18
2	Champasak	254	36	2	26	115	82	25	4	125	81	46	2
3	Salavan	223	28	0	22	79	65	43	13	88	106	18	11
4	Sekong	118	11	0	14	54	32	13	5	43	22	18	35

Nguồn: [74; 76; 78; 80]

Phụ lục 9

**Số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam
nước CHDCND Lào theo trình độ chuyên môn, lý luận chính trị nhiệm kỳ 2021-2025**

TT	Đơn vị	Số người		Trình độ chuyên môn						Lý luận chính trị			
		Tổng	Nữ	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Chưa đào tạo
	Tổng	758	105	5	87	333	202	104	27	343	294	81	40
1	Attapeu	156	25	0	21	73	35	18	9	78	56	17	5
2	Champasak	263	38	5	26	117	84	27	4	130	82	47	4
3	Salavan	231	30	0	22	86	62	49	12	87	122	6	16
4	Sekong	108	12	0	18	57	21	10	2	48	34	11	15

Nguồn: [75; 77; 79; 81]

Phụ lục 10
Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện điện BTVTU quản lý
ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào năm 2016 - 2024

Năm	Số người	HTXSNV		HTTNV		HTNV		KHTNV	
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
2016	742	412	55,5	305	41,1	23	3,1	4	0,5
2017	742	404	54,4	313	42,2	21	2,8	5	0,7
2018	742	420	56,6	304	41,0	14	2,2	2	0,3
2019	742	426	57,4	296	39,9	19	2,6	1	0,1
2020	742	439	59,2	283	38,1	17	2,3	3	0,4
2021	758	450	59,4	294	38,8	13	1,7	1	0,1
2022	758	439	57,9	306	40,4	12	1,6	1	0,1
2023	758	453	59,7	289	38,1	15	1,9	1	0,1
2024	758	468	61,7	275	36,3	15	1,9	0	0,0
2025	758	452	59,6	285	37,5	19	2,5	2	0,2

Nguồn: [74; 75; 76; 77; 78; 79; 80; 81]

Phụ lục 11
Chức danh ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý
ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nhiệm kỳ 2016-2020

TT	Đơn vị	Tổng Số	Nữ		Ban Chấp hành		Bí thư		Phó bí thư		Phó huyện trưởng		Ban thường vụ		Trường phòng không huyện ủy viên		Huyện ủy viên kiêm trưởng bản	
			Tổng số	Tỷ lệ (%)	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ
1	Attapeu	147	22	14,96	119	19	5	0	9	3	10	3	35	5	28	1	9	0
2	Champasak	254	35	13,77	202	35	10	0	18	2	20	0	68	7	52	5	0	0
3	Salavan	223	28	12,55	189	26	8	0	16	0	16	0	54	3	34	2	0	0
4	Sekong	118	11	9,32	90	9	4	0	5	0	8	0	28	2	28	2	0	0
Tổng		742	96	12,93	600	81	27	0	48	5	54	3	185	3	142	11	9	0

Nguồn: [74; 76; 78; 80]

Phụ lục 12
Chức danh ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý
ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nhiệm kỳ 2021-2025

TT	Đơn vị	Tổng Số	Nữ		Ban Chấp hành		Bí thư		Phó bí thư		Phó huyện trưởng		Ban thường vụ		Trường phòng không huyện ủy viên		Huyện ủy viên kiêm trưởng bản	
			Tổng số	Tỷ lệ (%)	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ
1	Attapeu	156	25	16,02	125	21	5	0	10	3	10	1	35	5	31	4	7	0
2	Champasak	263	38	14,44	208	29	10	0	18	4	20	0	70	9	55	8	0	0
3	Salavan	231	30	12,98	184	25	8	0	16	0	16	0	56	4	47	5	1	0
4	Sekong	108	12	11,11	85	10	4	0	7	0	8	2	28	2	23	1	0	0
Tổng		758	105	13,85	602	85	27	0	51	7	54	3	189	20	156	18	8	0

Nguồn: [75; 77; 79; 81].