

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

VIENGKHAM SENSATHITH

**CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC
CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG 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

VIENGKHAM SENSATHITH

**CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC
CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

MÃ SỐ: 09310202

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN ĐỨC NHUẬN



HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả



Viengkham Sensathith

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
Chương 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	
1.1. Các công trình nghiên cứu ở trong nước.....	8
1.2. Các công trình khoa học ở ngoài nước nghiên cứu về cán bộ, bồi dưỡng cán bộ.....	28
1.3. Khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã tổng quan có liên quan và những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu.....	41
Chương 2: CÔNG TÁC BOI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN	
2.1. Khái quát nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào, Đảng nhân dân cách mạng Lào, cán bộ cấp chiến lược và bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng nhân dân cách mạng Lào.....	44
2.2. Công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng nhân dân cách mạng Lào - quan niệm, nội dung, vai trò, đặc điểm.....	58
Chương 3: CÔNG TÁC BOI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO GIAI ĐOẠN HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG KINH NGHIỆM	
3.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng nhân dân cách mạng Lào	77
3.2. Nguyên nhân và kinh nghiệm	112
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BOI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO ĐẾN NĂM 2035	
4.1. Những yếu tố tác động và phương hướng tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng nhân dân cách mạng Lào đến năm 2035...	122
4.2. Những giải pháp chủ yếu để tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng nhân dân cách mạng Lào đến năm 2035.....	130
KẾT LUẬN	156
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ.....	158
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	159
PHỤ LỤC	177

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BDCB	: Bồi dưỡng cán bộ
CBCCL	: Cán bộ cấp chiến lược
CHDCND	: Cộng hòa Dân chủ Nhân dân
CNH, HĐH	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CHQS	: Chỉ huy quân sự
CTCT	: Công tác chính trị
CTĐ	: Công tác Đảng
CTHCQG	: Chính trị Hành chính Quốc gia
CTQG	: Chính trị Quốc gia
ĐCS	: Đảng Cộng sản
ĐNCB	: Đội ngũ cán bộ
ĐT, BD	: Đào tạo, bồi dưỡng
HTCT	: Hệ thống chính trị
LĐ, QL	: Lãnh đạo, quản lý
LLCT	: Lý luận chính trị
LLVT	: Lực lượng vũ trang
NDCM	: Nhân dân cách mạng
Nxb	: Nhà xuất bản
QLNN	: Quản lý nhà nước
QS, QPĐP	: Quân sự, Quốc phòng địa phương
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ (ĐNCB), đặc biệt là cán bộ cấp chiến lược (CBCCL), luôn giữ vị trí then chốt đối với sự nghiệp cách mạng Lào. Tư tưởng của các nhà kinh điển Mác – Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh và quan điểm nhất quán của Chủ tịch Cay-xôn Phôm-vi-hản đều khẳng định cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; là lực lượng trực tiếp nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng và là cầu nối giữa Đảng với nhân dân. Đối với một đảng cầm quyền như Đảng Nhân dân Cách mạng (NDCM) Lào, đội ngũ CBCCL càng có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc bảo đảm ổn định chính trị, giữ vững trật tự xã hội, hoạch định chiến lược phát triển quốc gia và tổ chức triển khai hiệu quả đường lối của Đảng.

Trong bối cảnh Lào đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH), hội nhập quốc tế sâu rộng và thực hiện Nghị quyết Đại hội XI của Đảng, yêu cầu đặt ra đối với năng lực lãnh đạo, quản lý của CBCCL ngày càng cao. Bồi dưỡng đội ngũ này không chỉ là nhiệm vụ thường xuyên mà còn là yếu tố mang tính chiến lược nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, trí tuệ và tầm nhìn của người cán bộ trước những biến động phức tạp của tình hình khu vực và thế giới. Vì vậy, công tác bồi dưỡng CBCCL giữ vai trò vừa là điều kiện, vừa là động lực bảo đảm cho Đảng NDCM Lào hoàn thành sứ mệnh lãnh đạo sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Trong những năm qua, công tác bồi dưỡng CBCCL đã có bước phát triển quan trọng. Hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được củng cố; quy mô và loại hình đào tạo ngày càng đa dạng; nội dung, chương trình được điều chỉnh theo hướng cập nhật hơn với yêu cầu thực tiễn. Đội ngũ giảng viên có sự tăng trưởng về số lượng và bước đầu cơ bản được chuẩn hóa về trình độ, phương pháp giảng dạy; cơ sở vật chất được đầu tư, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt

động đào tạo.

Do vậy, đội ngũ CBCCL được trang bị tương đối vững vàng về lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức chuyên ngành và được bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Công tác bồi dưỡng cán bộ đã góp phần quan trọng vào việc nâng cao năng lực lãnh đạo, hiệu lực quản lý của bộ máy nhà nước, giữ vững ổn định chính trị và thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội. Những kết quả này có được là do sự chỉ đạo sát sao của Trung ương Đảng, của các cấp ủy và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý đào tạo.

Bên cạnh những thành tựu đạt được, công tác bồi dưỡng CBCCL vẫn còn nhiều hạn chế, khuyết điểm. Nội dung, chương trình đào tạo chưa thực sự gắn kết chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn; một số chương trình chậm đổi mới, thiếu tính cập nhật về kinh tế, công nghệ, quản trị hiện đại. Phương pháp giảng dạy còn nặng về truyền thụ một chiều, ít khuyến khích tư duy phản biện, sáng tạo và kỹ năng giải quyết vấn đề của học viên.

Công tác đánh giá kết quả học tập còn thiếu thống nhất, chưa phản ánh đúng năng lực thực chất của học viên. Hoạt động quản lý đào tạo, nhất là quản lý quá trình tự học, tự nghiên cứu của cán bộ chưa được thực hiện hiệu quả. Đội ngũ giảng viên vẫn còn bất cập về trình độ chuyên môn, phương pháp giảng dạy và cơ cấu ngành nghề.

Xuất phát từ những yêu cầu khách quan đó, việc lựa chọn và triển khai đề tài “***Công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào giai đoạn hiện nay***” có ý nghĩa quan trọng cả về lý luận và thực tiễn. Kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ góp phần làm rõ cơ sở lý luận về công tác bồi dưỡng CBCCL trong điều kiện một Đảng Cộng sản cầm quyền ở quốc gia đang phát triển; đồng thời cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định chủ trương, chính sách, chương trình, kế hoạch nhằm nâng cao chất

lượng, hiệu quả công tác bồi dưỡng đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào đến năm 2035, đáp ứng yêu cầu XDĐ và phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực trạng CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào luận án đưa ra phương hướng và đề xuất những giải pháp chủ yếu tăng cường CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào đến năm 2035.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án; khái quát giá trị lý luận và thực tiễn của các công trình khoa học đã tổng quan và xác định những vấn đề luận án tiếp tục tập trung nghiên cứu.

Làm rõ quan niệm, nội dung, phương thức CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào

Đánh giá thực trạng ĐNCB và CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào cấp chiến lược chỉ rõ nguyên nhân và rút ra bài học kinh nghiệm. Từ đó, đề xuất những phương hướng và giải pháp nhằm tăng cường CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu về CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng

NDCM Lào. Đối tượng khảo sát toàn quốc. Thời gian khảo sát thực tiễn từ năm 2016 đến nay. Phương hướng và những giải pháp luận án đưa ra có giá trị đến năm 2035

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

4.1. Cơ sở lý luận

Cơ sở lý luận của luận án là học thuyết Mác - Lênin về xây dựng đảng, tư tưởng của chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, tư tưởng Kay sôn Phôm vi hản về xây dựng đảng và công tác cán bộ, những quan điểm của Đảng NDCM Lào về cán bộ và CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.

4.2. Cơ sở thực tiễn

- Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt là CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào tổng kết qua các kỳ Đại hội và nghị quyết của Ban chấp hành Trung ương Đảng và Bộ chính trị. Luận án còn sử dụng tài liệu khảo sát thực tế và kết quả điều tra xã hội học.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và vận dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể bao gồm: kết hợp phân tích và tổng hợp, kết hợp lôgic và lịch sử, tổng kết thực tiễn, khảo sát thực tế, thống kê, điều tra xã hội học...

Phương pháp kết hợp phân tích và tổng hợp được sử dụng trong việc tổng quan, bình luận kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học liên quan đến đề tài đã công bố ở chương 1 và phân tích, đánh giá thực trạng công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng Nhân dân cách mạng Lào ở chương 3.

Phương pháp kết hợp logic và lịch sử được sử dụng để kết nối nội dung và thực trạng công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng Nhân dân cách mạng Lào để đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu tăng cường công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng Nhân dân cách mạng Lào trong thời gian tới nêu ở chương 4.

Phương pháp tổng kết thực tiễn, khảo sát thực tế, thống kê được sử dụng chủ yếu ở chương 3 luận án để đánh giá thực trạng công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng Nhân dân cách mạng Lào trong những năm qua nêu ở chương 3.

Phương pháp điều tra xã hội học: tiến hành lấy ý kiến bằng câu hỏi chính liên quan đến nội dung luận án và câu hỏi thu thập thông tin cá nhân để phục vụ phân tích sau khảo sát. Kết quả điều tra xã hội học được sử dụng chủ yếu để minh họa cho những nhận xét, đánh giá của tác giả về công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng Nhân dân cách mạng Lào trong những năm qua.

5. Những đóng góp mới về mặt khoa học

Luận án xây dựng được quan niệm CTBD CBCCL của Đảng NDCM Lào giai đoạn hiện nay:

Công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào là tổng thể các hoạt động có mục đích, có kế hoạch và có tổ chức do các cơ quan của Đảng, Nhà nước và các tổ chức trong hệ thống chính trị tiến hành, nhằm bổ sung, cập nhật và nâng cao tri thức, phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo – quản lý, kỹ năng thực thi nhiệm vụ và đạo đức cách mạng cho đội ngũ CBCCL trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

Những kinh nghiệm về CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào từ năm 2016 đến nay:

Thứ nhất, kiên định nguyên tắc đặt sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng NDCM Lào đối với công tác bồi dưỡng CBCCL. Thứ hai, kết hợp hài hòa giữa lý luận chính trị và thực tiễn lãnh đạo, quản lý. Thứ ba, gắn công tác bồi dưỡng với chiến lược xây dựng ĐNCB trong từng giai đoạn. Thứ tư, đổi mới nội dung, phương thức và ứng dụng công nghệ trong bồi dưỡng. Thứ năm, phát huy vai trò của cơ sở đào tạo và đội ngũ giảng viên. Thứ sáu, tăng cường công tác sơ kết, tổng kết và đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng

Đưa ra giải pháp để tăng cường CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào góp phần xây dựng ĐNCB cấp chiến lược đáp ứng sự nghiệp đổi mới:

Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền và ĐNCB, đảng viên về việc tăng cường công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. Hai là, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và lựa chọn đối tượng bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. Ba là, đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. Bốn là, phát triển đội ngũ giảng viên và hiện đại hóa cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. Năm là, hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá và gắn kết kết quả bồi dưỡng với sử dụng CBCCL của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào. Sáu là, mở rộng hợp tác quốc tế và tăng cường gắn kết với thực tiễn trong nước trong công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược (CBCCL) của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào. Bảy là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng và sự phối hợp giữa cấp ủy, các cơ quan có liên quan với cơ sở đào tạo trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. Tám là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào.

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

Kết quả nghiên cứu luận án góp phần làm rõ những vấn đề lý luận và

thực trạng CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào trong giai đoạn hiện nay.

Luận án có thể làm tài liệu để cấp ủy các cấp 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 cấp ủy về CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào; 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 hệ thống Học viện Chính trị và Hành chính Quốc gia Lào và các trường chính trị của các tỉnh, thành phố.

7. Kết cấu của luận án

Kết cấu gồm: mở đầu, 4 chương (9 tiết), kết luận, các công trình khoa học của tác giả đã công bố liên quan đến đề tài, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục.

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC Ở NGOÀI NƯỚC NGHIÊN CỨU VỀ CÁN BỘ, CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC, CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ

1.1.1. Các công trình khoa học ở ngoài nước nghiên cứu về cán bộ

Mã Linh, Lý Minh (2010), *"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?”, Nxb Minh Báo - Hồng Kông [44]. Tác giả đã khẳng định: Trung Quốc đã sớm phát hiện và tạo điều kiện thuận lợi cho một 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 gồm: 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 xây dựng ĐNCB cấp chiến lược.

Ngô Ngọc Thắng (Chủ nhiệm) (2010), *"Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác giáo dục LLCT trong hệ thống các trường chính trị nước Việt Nam giai đoạn hiện nay"* [79] và *"Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục vào giáo dục LLCT trong giai đoạn hiện nay"* Đề tài khoa học cấp Bộ [80], hai đề tài này do Ngô Ngọc Thắng làm chủ nhiệm. Trong hai công trình nghiên cứu này, tác giả Ngô Ngọc Thắng đã tiếp cận vấn đề theo hướng

hệ thống và toàn diện. Các nghiên cứu này tập trung khái quát những luận điểm cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục lý luận chính trị, làm rõ quan điểm của Người về mục tiêu, nội dung, phương pháp và yêu cầu đối với công tác giáo dục lý luận chính trị trong Đảng. Đồng thời, tác giả tiến hành khảo sát thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào hoạt động giáo dục lý luận chính trị tại các cơ sở đào tạo hiện nay, chỉ ra những kết quả đạt được, những hạn chế cần khắc phục và nguyên nhân của các hạn chế đó. Các công trình nghiên cứu nêu trên góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng phục vụ việc đổi mới công tác giáo dục lý luận chính trị trong bối cảnh hiện nay.

Nguyễn Tiến Quốc (2012), *“Đạo đức là cái gốc của người cách mạng” - giá trị của luận điểm này đối với việc rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng viên trước thử thách của nền kinh tế thị trường*. Tác giả đã nêu, việc bồi dưỡng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên trước tác động của cơ chế kinh tế thị trường là một đòi hỏi tất yếu khách quan, xuất phát từ vai trò của đạo đức, yêu cầu giữ vững và phát huy đạo đức mới, đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong điều kiện đảng cầm quyền. Đó cũng là vấn đề có tính nguyên tắc trong nhận thức và chỉ đạo công tác xây dựng Đảng hiện nay, cho nên chức trách, nhiệm vụ của cán bộ, đảng viên nói chung, cán bộ lãnh đạo nói riêng phải thể hiện rõ “chuẩn mực đạo đức người cách mạng”. Đồng thời, cán bộ, đảng viên cần tuân thủ nghiêm ngặt Điều lệ Đảng và các quy định của Đảng về những điều đảng viên được làm và đặc biệt là luôn học tập, làm theo tư tưởng và tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh. Tác giả nêu ra một số giải pháp chủ yếu nhằm giáo dục, nâng cao đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên: *một là*, giữ vững và phát huy giá trị đạo đức truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam, đạo đức mới, đạo đức của người cách mạng; *hai là*, cần nghiên cứu xác định, bổ sung, hoàn chỉnh

định hướng chuẩn mực, thang giá trị đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, trước tác động của cơ chế thị trường, sự biến đổi thang giá trị đạo đức và các chuẩn giá trị đạo đức của thời mở cửa, hội nhập đang diễn ra nhanh chóng trong xã hội; *ba là*, tăng cường giáo dục, bồi dưỡng đạo đức cách mạng cho từng cán bộ, đảng viên; *bốn là*, đẩy mạnh thực hiện cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”.

Trần Thiết (2016), “*Cải cách hành chính ở một số quốc gia*”, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 10 [83]. Tác giả chỉ rõ ở Trung Quốc hiện tình giản được 50% cơ cấu tổ chức ở 4 cấp chính quyền, 50% biên chế bộ máy hành chính. Tinh giản số lượng công chức, nâng cao chất lượng toàn diện đồng thời thay đổi phương thức quản lý doanh nghiệp, sắp xếp lại các đơn vị sự nghiệp. Đến nay, 97%, công chức Trung Quốc được tuyển dụng vào bộ máy hành chính qua thi tuyển, lựa chọn cán bộ quản lý thông qua cạnh tranh năng lực. Chế độ tuyển dụng suốt đời được thay bằng chế độ hợp đồng có thời hạn. Tập trung đổi mới phương thức ĐT, BD để phát triển. nguồn nhân lực chất lượng cao cho bộ máy hành chính (đào tạo ban đầu; đào tạo trước khi đề bạt, bổ nhiệm và BD chuyên môn nghiệp vụ). Tinh giản biên chế được tiến hành đồng bộ với quá trình sắp xếp lại bộ máy hành chính và các đơn vị sự nghiệp, triển khai các chính sách, chế độ ưu đãi đối với người nghỉ hưu sớm...Nền công vụ Trung Quốc đang ngày càng hiệu quả nhờ các nỗ lực tin học hoá và xây dựng chính phủ điện tử. Hệ thống mạng chính phủ điện tử đã cơ bản hoàn thiện từ Trung ương tới cơ sở. Hầu hết các bộ, ngành đều đã xây dựng được mạng nội bộ. Giao dịch bằng điện tử từ Trung ương, giữa các bộ với các tỉnh, khu tự trị được thực hiện toàn thời gian. Các dịch vụ hành chính công như đăng ký thuế, hải quan, đăng ký cư trú, ngân hàng... đã thực hiện thông qua mạng điện tử.

Thu Huyền (2017), “*Kinh nghiệm của Trung Quốc về quản lý Đảng*”

ng nghiêm minh tàn diện” Tạp chí Xây dựng Đảng số 10 [32]. Nhiệm vụ hàng đầu của ĐCS Trung Quốc là quản lý đất nước, thúc đẩy sự phát triển, hiện đại hóa, hạn chế rủi ro, xây dựng đất nước ngày càng hùng mạnh. ĐCS Trung Quốc quy định: 3 nghiêm (ng nghiêm túc tu thân; nghiêm túc dùng quyền; nghiêm túc tự kỷ luật); 3 thực (giải quyết việc phải thành thật, lập nghiệp phải thật, làm người phải thành thật); 2 học (học quy định, Điều lệ Đảng, học các bài phát biểu của Tổng Bí thư); 1 làm (làm dùng viên đủ tư cách). Cầm quyền trong bối cảnh mới hiện nay, ĐCS Trung Quốc luôn phải đối mặt 4 thử thách, 4 nguy cơ, do đó phải quản lý đảng viên nghiêm minh toàn diện. Năm 2013 và 2014, Đảng tiến hành giáo dục, xây dựng tác phong liêm khiết, vượt qua 4 thử thách: đối với cầm quyền lâu dài; cải cách mở cửa, kinh tế thị trường, tác động môi trường bên ngoài. Khắc phục 4 nguy cơ. Buông lỏng tinh thần (nếu không có tinh thần sẽ dẫn đến tiêu cực), thiếu khả năng (khả năng dẫn đầu BCH đảng bộ cấp tỉnh, thành phố); xa rời quần chúng (xa rời quần chúng nhân dân thì không làm được gì), tiêu cực, tham nhũng (biến quyền lực công thành quyền lực tư).

Muốn quản lý đất nước phải quản lý Đảng trước. Phải quản lý Đảng nghiêm. Nhờ quản lý Đảng nghiêm, những năm gần đây Trung Quốc đã đạt được nhiều thành tựu về kinh tế - xã hội. ĐCS Trung Quốc xác định, nguy cơ lớn nhất chính là tham nhũng. Vì vậy, ĐCS Trung Quốc tập trung vào lãnh đạo, chỉ đạo công tác phòng, chống tham nhũng, nhất là sau Đại hội XVIII tham nhũng từng bước được ngăn chặn, đẩy lùi, đã tăng cường niềm tin của nhân dân với Đảng.

Đặng Đình Lưu (2018), “*Một số vấn đề về xây dựng ĐNCB lãnh đạo ở Trung Quốc hiện nay*”, www.xaydungdang.org.vn [46]. Trên cơ sở nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4, khóa XVII Đảng Cộng sản Trung Quốc, tác giả đã chỉ ra một số kinh nghiệm trong xây dựng ĐNCB ở nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa. Từ quan điểm của Đảng Cộng sản Trung

Quốc cho rằng xây dựng ĐNCB lãnh đạo là trọng điểm của công tác cán bộ, công tác xây dựng Đảng. Vì vậy, cần có những tiêu chuẩn cao, chặt chẽ đối với cán bộ lãnh đạo để chọn ra những người có đủ “tâm”, đủ “tầm”, dám xả thân lo cho thiên hạ. Để xây dựng ĐNCB lãnh đạo cần có những chính sách hợp lý như: chế độ bầu cử và chế độ bổ nhiệm rộng rãi; quy định rõ trách nhiệm của người, cơ quan có trách nhiệm trong từng khâu cũng như toàn bộ quá trình tuyển chọn, sử dụng cán bộ; thực hiện chế độ giám sát đối với cán bộ lãnh đạo.

Nguyễn Chí Mỹ (2018), “Nhận diện suy thoái về đạo đức của cán bộ, đảng viên - những yếu tố tác động và giải pháp phòng ngừa”. Tác giả phân tích thực trạng suy thoái về đạo đức của cán bộ, đảng viên trong những năm qua, với những biểu hiện rất cụ thể. Để hiểu rõ thêm nguyên nhân tác động đến sự suy thoái về đạo đức, tác giả đã nêu những yếu tố tác động đến đạo đức của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn hiện nay: *một là*, mặt trái của kinh tế thị trường và toàn cầu hóa; *hai là*, sức chiến đấu của không ít tổ chức đảng còn yếu; *ba là*, thực hiện các nguyên tắc trong sinh hoạt đảng ở không ít tổ chức đảng chưa nghiêm túc; *bốn là*, hệ thống cơ chế, chính sách chưa phù hợp, công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đảng chưa nghiêm; *năm là*, công tác giáo dục đạo đức cách mạng cho đảng viên chưa thường xuyên, liên tục, hiệu quả chưa cao. Từ tình hình đó, tác giả đưa ra một số giải pháp chủ yếu phòng ngừa suy thoái về đạo đức trong cán bộ, đảng viên: *một là*, nhận thức đầy đủ, sâu sắc cuộc đấu tranh phòng, chống suy thoái về đạo đức trong cán bộ, đảng viên; *hai là*, quyết liệt triển khai bốn nhóm giải pháp mà Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII đã đề ra và các quyết định, quy định của Đảng.

Nguyễn Đức Nhuận (2018), “*Chất lượng đội ngũ hiệu trưởng trung học phổ thông công lập*”, Nhà xuất bản LLCT, [60]. Nội dung cuốn sách này gồm 3 chương: Chương 1 trình bày những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất

lượng đội ngũ hiệu trưởng trường trung học phổ thông công lập ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng; chương 2 trình bày thực trạng, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra đối với chất lượng đội ngũ hiệu trưởng trường trung học phổ thông công lập ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng; chương 3 trình bày phương hướng và đưa ra 6 giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ hiệu trưởng trường trung học phổ thông công lập ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng. Trong đó có giải pháp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện tốt việc luân chuyển hiệu trưởng trường trung học phổ thông công lập là những vấn đề luận án đặc biệt quan tâm, tham khảo và vận dụng.

Nguyễn Thị Hải Yến (2019), *Nâng cao trình độ tư duy chiến lược cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nước ta hiện nay*, Luận án TS, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Tác giả phân tích lý luận và thực tiễn của tư duy chiến lược đối với ĐNCB lãnh đạo; chỉ rõ tư duy chiến lược không chỉ là năng lực phân tích, dự báo mà còn là khả năng biến tầm nhìn thành chính sách và hành động. Tác giả khảo sát thực trạng trình độ tư duy chiến lược ở nhiều địa phương, chỉ ra các hạn chế chủ yếu: chương trình bồi dưỡng còn thiên về truyền đạt kiến thức lý thuyết, thiếu nội dung thực hành chiến lược, hệ thống đánh giá hiệu quả yếu và chưa gắn kết chặt chương trình bồi dưỡng với cơ chế luân chuyển, thử thách cán bộ. Luận án đề xuất giải pháp nhằm nâng cao tư duy chiến lược: đổi mới chương trình đào tạo (tập trung phân tích chính sách, mô phỏng ra quyết định), tăng cường thực hành qua các đề án, diễn tập, luân chuyển qua vị trí công tác khác nhau, và xây dựng hệ đánh giá sau bồi dưỡng dựa trên kết quả thực tiễn. Đề xuất này khớp với xu hướng chính sách quốc gia nhân mạnh xây dựng cán bộ “cấp chiến lược” toàn diện, gắn học với làm.

Lưu Ly (2021), *“Kinh nghiệm xây dựng ĐNCB LDQL một số nước trên thế giới”* Tạp chí Xây dựng Đảng, số 10 [47]. Tác giả chỉ rõ ở Trung Quốc,

yếu tố rõ nhất thể hiện trong lựa chọn cán bộ LĐQL là tri thức và chuyên môn. Năng lực chuyên môn có vai trò quan trọng trong việc lựa chọn cán bộ và thực hiện cạnh tranh công khai. Đây là một nhân tố giúp hạn chế và loại trừ việc lạm dụng quyền lực cá nhân, phe phái. Muốn được sắp xếp, bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo phải được sự công nhận của tập thể thông qua đề cử, đánh giá công khai, lấy phiếu tín nhiệm trước khi bổ nhiệm. Việc bổ nhiệm cán bộ LĐQL được tiến hành ngay sau khi có kết quả lấy phiếu tín nhiệm. Trung Quốc hiện đang thực hiện thử thách 1 năm đối với các vị trí LĐQL trước khi bổ nhiệm. Trung Quốc có chương trình kế hoạch đào tạo ĐNCB LĐQL riêng. Tuy nhiên, nội dung Kiến thức, kỹ năng và đạo đức, văn hoá công vụ. Ngoài ra, cũng áp dụng chiến lược ĐT,BD cán bộ LĐQL thông qua đánh giá năng lực công tác và luân chuyển vị trí công việc. Thông thường, Trung Quốc sẽ có một hay một số cơ sở đào tạo Trung ương chịu trách nhiệm tổ chức các khóa ĐTBĐ cán bộ LĐQL. Ví dụ, ở Trung Quốc, theo thống kê trung bình mỗi năm có khoảng 5.000 cán bộ trong quy hoạch được luân chuyển. Thời gian luân chuyển từ 2 đến 3 năm cho một vị trí. Chính sách luân chuyển giúp lựa chọn đúng người cho các vị trí lãnh đạo cấp cao, phát triển những cá nhân có tiềm năng LĐQL trong tương lai.

Vũ Thanh Sơn (2025), “Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên mới”, Tạp chí Cộng sản. Nội dung xuyên suốt của bài viết là đặt công tác đào tạo, bồi dưỡng trong tổng thể chiến lược quốc gia, coi đây là nhiệm vụ trọng tâm và lâu dài, gắn liền với yêu cầu xây dựng ĐNCB đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Một điểm nhấn quan trọng trong các bài viết là quan niệm về tính “toàn diện” của bồi dưỡng cán bộ, không chỉ chú trọng tri thức, kỹ năng quản lý mà còn yêu cầu song hành cả ba mặt: đạo đức, năng lực và phong cách lãnh đạo. Các tác giả chỉ rõ rằng cán bộ cấp chiến lược cần không ngừng rèn luyện bản

lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức trong sáng, đồng thời phát triển năng lực tư duy hệ thống, tầm nhìn quốc gia và phong cách làm việc khoa học, dân chủ, gần dân. Đây là sự phát triển quan điểm lý luận phù hợp với yêu cầu mới của kỷ nguyên hội nhập quốc tế sâu rộng và cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Về mặt chính sách, loạt bài đưa ra nhiều khuyến nghị quan trọng: ban hành hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ phù hợp với đặc thù cấp chiến lược; đẩy mạnh cơ chế luân chuyển để cán bộ được rèn luyện qua thực tiễn đa dạng; xây dựng chương trình bồi dưỡng liên ngành, gắn kết kiến thức chính trị, kinh tế, quốc phòng, ngoại giao và khoa học công nghệ; mở rộng hợp tác quốc tế để tiếp thu tinh hoa lý luận và kinh nghiệm quản trị hiện đại. Những đề xuất này thể hiện tư duy đổi mới toàn diện, kết hợp giữa định hướng chính trị với yêu cầu kỹ thuật trong tổ chức bồi dưỡng.

Một đóng góp nổi bật khác là việc kết nối chính sách vĩ mô với biện pháp cụ thể. Bài viết căn cứ vào Nghị quyết số 26-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng ĐNCB các cấp, nhất là cấp chiến lược, để làm cơ sở lý luận, đồng thời minh họa bằng các lớp bồi dưỡng thực tiễn đã triển khai tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và một số cơ sở đào tạo cán bộ khác. Sự kết hợp này tạo tính thuyết phục, làm rõ rằng đổi mới công tác bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở tầm khuyến nghị mà còn gắn liền với các điều kiện thực hiện cụ thể.

Như vậy, bài viết không chỉ góp phần bổ sung cơ sở lý luận về công tác BDCB cấp chiến lược trong giai đoạn hiện nay mà còn cung cấp luận cứ thực tiễn quan trọng. Đây là nguồn tài liệu có giá trị tham khảo cho các nghiên cứu chuyên sâu, đặc biệt trong việc xác định giải pháp kết hợp giữa định hướng chính trị, chính sách vĩ mô và kỹ thuật tổ chức bồi dưỡng. Luận án có thể kế thừa những đóng góp này để làm rõ mối quan hệ giữa đổi mới nội dung,

phương thức bồi dưỡng với yêu cầu xây dựng ĐNCB cấp chiến lược toàn diện, đáp ứng thách thức của kỷ nguyên mới.

1.1.2. Các công trình khoa học ở ngoài nước nghiên cứu về cán bộ cấp chiến lược và CTBD cán bộ

Trần Minh Tuấn (2010), *“Công tác ĐT, BDCB LĐQL theo chức danh tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh”*, [99]. Một số giải pháp cần chú ý: xác định đối tượng và mục tiêu đào tạo; đổi mới chương trình đào tạo theo mục tiêu và quan điểm đã xác định, phục vụ nhiệm vụ chính trị của Học viện và đáp ứng được yêu cầu phát triển của thực tiễn; trong tổng thể chương trình ĐT, BD phải phân định rõ các chương trình đào tạo và các chương trình BD; mỗi chương trình ĐT, BD phải hướng tới một loại đối tượng xác định, phải hướng tới từng chức danh đào tạo nhất định; chương trình ĐT, BD phải đa dạng, mang tính “mềm”; chương trình ĐT, BD phải tiến tới theo nhu cầu của người học và sát với từng chức danh đào tạo.

Đỗ Duy Ánh (2014), *“Bồi dưỡng năng lực công tác đảng, CTCT cho đội ngũ chính trị viên ban chỉ huy quân sự cấp xã miền Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay”* [3]. Luận án đã phân tích làm rõ những vấn đề cơ bản về đội ngũ chính trị viên ban chỉ huy quân sự cấp xã miền Đông Nam Bộ; đưa ra quan niệm, khẳng định vị trí, vai trò, chức trách, nhiệm vụ, mối quan hệ công tác; phân tích rõ đặc điểm, vai trò và yêu cầu về phẩm chất, năng lực, tác phong công tác của đội ngũ chính trị viên ban chỉ huy quân sự cấp xã miền Đông Nam Bộ. Trên cơ sở phân tích, làm rõ các vấn đề lý luận, thực tiễn, tác giả đề xuất năm giải pháp tăng cường BD năng lực CTĐ, CTCT cho đội ngũ chính trị viên ban CHQS cấp xã Miền Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay. Các giải pháp được phân tích rõ ràng, có cơ sở khoa học và thực tiễn, mang tính toàn diện, có tính khả thi, đồng bộ từ nhận thức đến hành động, từ con người đến tổ chức, từ chủ quan đến khách quan, trong đó xuyên suốt là phát huy nhân tố con

người với tư cách là chủ thể và khách thể của công tác BD. Trong đó, tác giả đánh giá cao vị trí, vai trò và tính hiệu quả của việc tổ chức thực hiện tốt các hoạt động thực tiễn để BD năng lực CTĐ, CTCT cho đội ngũ chính trị viên ban CHQS cấp xã miền Đông Nam Bộ.

Tạ Minh Hưng (2015), *“Bồi dưỡng năng lực công tác của đội ngũ chính trị viên ban chỉ huy quân sự huyện ở địa bàn Quân khu 1 hiện nay”* [34]. Luận án đã luận giải làm rõ quan niệm, đặc điểm đội ngũ chính trị viên ban CHQS huyện và năng lực công tác của đội ngũ chính trị viên ban CHQS huyện ở địa bàn QK1. Tác giả khẳng định đội ngũ chính trị viên ban CHQS huyện ở địa bàn QK1 là một bộ phận rất quan trọng trong ĐNCB của Đảng trong LLVT. Năng lực công tác của đội ngũ này cao hay thấp sẽ tác động trực tiếp đến chất lượng thực hiện nhiệm vụ QS, QPĐP nói chung và hoạt động CTĐ, CTCT nói riêng, đến kết quả thực hiện nhiệm vụ của quân khu và địa phương. Vì vậy, để có năng lực công tác tốt, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, đội ngũ chính trị viên ban CHQS huyện phải được ĐT, BD thường xuyên.

Theo tác giả, năng lực công tác của chính trị viên ban CHQS huyện gồm: năng lực tham mưu đề xuất; năng lực chỉ đạo, tổ chức tiến hành CTĐ, CTCT trong các nhiệm vụ; năng lực chỉ huy, quản lý, hướng dẫn, kiểm tra, phối hợp hiệp đồng và năng lực tham gia hoạt động trong cấp ủy, chính quyền và các ban, ngành, đoàn thể chính trị - xã hội ở địa phương. Bồi dưỡng năng lực công tác của đội ngũ chính trị viên ban CHQS huyện phải toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm. Trong đó, tập trung BD tri thức LLCT, kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ CTĐ, CTCT trong công tác QS, QPĐP.

Nguyễn Khắc Dịu (2016), *Bồi dưỡng dự nguồn cán bộ LĐQL cấp cao* [14]. Tác giả đưa ra những nội dung cơ bản trong việc BD dự nguồn cán bộ LĐQL cấp cao, gồm: cập nhật một cách có hệ thống những kiến thức, quan điểm của Hồ Chí Minh đồng thời vận dụng, phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ

Chí Minh trong công cuộc đổi mới đất nước; phong cách và đạo đức Hồ Chí Minh với việc rèn luyện cán bộ LĐQL; các vấn đề về cải cách hành chính và nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng; đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng. Từ đó, tác giả khẳng định: việc BD dự nguồn cán bộ LĐQL cấp cao là nhiệm vụ thường xuyên và quan trọng của Đảng ta nhằm nâng cao nhận thức chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, năng lực công tác cho ĐNCB cấp cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Đảng Cộng sản Trung Quốc (2016), *“Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XVI của Đảng Cộng sản Trung Quốc, những quan niệm quan trọng sau đây về việc DT, BDCB”* [21]: Đảng Cộng sản Trung Quốc thực hiện chính sách cán bộ cơ sở của Trung Quốc đã chuyển từ tuyển chọn “đức tài kiêm bì”, sang 4 hóa (cách mạng hóa; trí thức hóa, chuyên nghiệp hóa, trẻ hóa”, yêu cầu người cán bộ lãnh đạo phải có “thành tích nổi bật thật sự”, được “quần chúng thừa nhận” và phải “liêm khiết”. *Cách mạng hóa*: Đảng Cộng sản Trung Quốc nỗ lực làm cho toàn thể cán bộ công nhân viên có tinh thần chủ động làm việc, chịu trách nhiệm, làm việc đạt hiệu quả cao; Có sáng kiến đứng đắn trước những vấn đề phát sinh, đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; Đứng giữ nguyên, hãy tìm cách học hỏi kiến thức mới, học bài học mới; *Trí thức hóa*: Đảng Cộng sản Trung Quốc phấn đấu đào tạo đội ngũ công nhân trung thành, trong sạch, trung thực với Đảng, với tổ quốc và nhân dân, có tinh thần đoàn kết, yêu thương, chân thành với đồng chí, gắn bó với nhân dân, chân thành phục vụ nhân dân, mang lại lợi ích cho nhân dân; Sống giản dị, chân thành. Chuyển về năng lực: đào tạo ĐNCB có khả năng nắm bắt, biết thay đổi chủ trương, kế hoạch chính sách của Đảng, có trách nhiệm với nhiệm vụ của mình, có khả năng lãnh đạo, tổ chức và thực hiện nhiệm vụ có hiệu quả. Trung Quốc thực hiện nguyên tắc tuyển chọn nhân viên có trình độ, năng lực, sử dụng nhân tài tài năng, ngăn chặn sử dụng nhân viên kém cỏi, lấy

chất lượng công việc để quan sát năng lực, lấy thành tích thực tế để đánh giá nhân viên; *Chuyên môn hóa*: Phù hợp với xu thế chung của thế giới hiện nay, Đảng Cộng sản Trung Quốc có chủ trương đào tạo nhiều loại lao động trở thành những người lao động có tay nghề cao ở nhiều lĩnh vực, ngành nghề khác nhau, đáp ứng nhu cầu của cán bộ trong việc xây dựng chủ nghĩa xã hội nhiều màu sắc của nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa; *Trẻ hóa*: nghĩa là tạo dựng một đội ngũ nhân viên năng động, làm việc có cầu tiến, có tương lai, chấp nhận cái mới, thay đổi nhanh, linh hoạt nhưng vững vàng và không nản lòng. Áp dụng cơ chế định lượng hóa trong quy trình bổ nhiệm cán bộ ở địa phương, họ xác định đánh giá và tuyển chọn cán bộ chủ yếu là xem đức, tài, cần kiệm, thành tích, liêm khiết thực sự, mức độ công nhận của quần chúng là chỉ tiêu chủ yếu. Đồng thời lý lịch của cán bộ cần được xem xét những công hiến của họ trong quá khứ, sự trưởng thành trong quá trình học tập, BD nâng cao tổ chất, coi thành tựu thực tế.

Nguyễn Thị Ngọc Dung (2018), “*Đặc điểm hình thành ĐNCB lãnh đạo chính trị cấp chiến lược trong công cuộc đổi mới hiện nay*” [17]. Bước vào thời kỳ đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam đã tập trung vào nhiệm vụ phát triển kinh tế, coi đó là nhiệm vụ trung tâm của công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội. Cùng với nhiệm vụ phát triển kinh tế, Đảng Cộng sản Việt Nam chú trọng xây dựng được ĐNCB lãnh đạo chính trị cấp chiến lược đáp ứng được những yêu cầu của cách mạng Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Do vậy, cần nghiên cứu những đặc điểm đã và đang chi phối sự hình thành ĐNCB này trong công cuộc đổi mới hiện nay. Đảng là người lãnh đạo toàn diện đối với mọi lĩnh vực của đời sống xã hội (kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng, đối ngoại...) và đối với mọi tổ chức của HTCT. Do đó, những nhiệm vụ mới, những phương thức hoạt động mới của các lĩnh vực đó cũng như của mỗi tổ chức của HTCT đều tác động lớn tới sự hình thành ĐNCB lãnh đạo

chính trị cấp chiến lược. Nhưng vì nhiệm vụ xây dựng phát triển kinh tế là nhiệm vụ trung tâm, vì Nhà nước dưới sự lãnh đạo của Đảng giữ vị trí vô cùng quan trọng trong HTCT nên luận án tập trung nêu bật đặc điểm phát triển kinh đặc điểm xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN, đặc điểm quá trình quốc tế hóa mọi mặt đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội và đặc điểm đổi mới HTCT và chuyển giao các thể hệ cán bộ.

Nguyễn Xuân Trung, Trần Thị Thanh Giang (2018), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược” *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (9), tr.29-34 [92]. Nhóm tác giả tập trung phân tích các quan điểm cơ bản của Hồ Chí Minh về cán bộ và CTCB, coi đây là nền tảng tư tưởng quan trọng cho việc xây dựng ĐNCB cấp chiến lược trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở hệ thống hóa những giá trị bền vững trong tư tưởng Hồ Chí Minh - từ yêu cầu về phẩm chất đạo đức, năng lực, phong cách lãnh đạo đến phương pháp rèn luyện và sử dụng cán bộ - các tác giả luận giải sự cần thiết phải vận dụng những quan điểm đó vào thực tiễn xây dựng ĐNCB cấp chiến lược của Đảng Cộng sản Việt Nam. Bài viết nhấn mạnh rằng trong bối cảnh mới với yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế, việc phát huy vai trò lãnh đạo của đội ngũ CBCCL càng đòi hỏi sự kết hợp chặt chẽ giữa tư tưởng Hồ Chí Minh và yêu cầu thực tiễn. Nghiên cứu đồng thời đề xuất định hướng nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB cấp chiến lược, bảo đảm đáp ứng nhiệm vụ phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

Lê Văn Toàn (2018), “*Một số kinh nghiệm xây dựng ĐNCB cấp chiến lược của Đảng Cộng sản Trung Quốc*”, đăng trên Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông, số 6, Hà Nội [89]. Tác giả đã chỉ rõ Đảng cộng sản (ĐCS) Trung Quốc khẳng định vai trò, vị trí đặc biệt quan trọng của trường Đảng, việc cải tiến và nâng cấp chất lượng công tác trường Đảng là nhu cầu bức thiết trong toàn bộ sự nghiệp của Đảng và xây dựng chính đảng. Trung ương

ĐCS Trung Quốc cho rằng, toàn Đảng phải nâng cao hơn nữa nhận thức về tầm quan trọng đối với công tác giáo dục của trường Đảng, tăng cường cải tiến công tác trường Đảng. Trung ương ĐCS Trung Quốc đã ban hành Nghị quyết trung ương Đảng “Về tăng cường và cải tiến công tác trường Đảng hướng tới thế kỷ XXI”. Nghị quyết 8 chương 33 điều, Nghị quyết chỉ rõ những nội dung quan trọng cần triển khai thực hiện trong thế kỷ XXI: *Một là*, tăng cường và cải tiến hơn nữa công tác công tác trường Đảng là nhu cầu bức thiết trong toàn bộ sự nghiệp của Đảng và xây dựng Đảng; *Hai là*, tăng cường BD luân phiên huấn luyện cán bộ lãnh đạo các cấp, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo trung niên và thanh niên vượt thế kỷ, mở rộng quy mô trường Đảng một cách thích hợp; *Ba là*, lấy việc BD toàn diện tổ chất chính trị cho cán bộ lãnh đạo làm mục tiêu, xây dựng và hoàn thiện bộ cục mới về giảng dạy của trường Đảng, đi sâu cải cách và nâng cao chất lượng giảng dạy của trường Đảng; *Bốn là*, tăng cường điều tra, nghiên cứu thực hiện rộng lớn quan trọng và vấn đề chiến lược, phát huy hết vai trò trên mặt trận lý luận chủ nghĩa Mác của trường Đảng; *Năm là*, từ tầm cao đào tạo những nhà lý luận, nhà giáo dục chủ nghĩa Mác, cố gắng xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ có tổ chất cao, vững vàng về chính trị, tinh thông về nghiệp vụ và tác phong đúng đắn, chuẩn mực; *Sáu là*, cố gắng cải thiện điều kiện xây dựng trường sở của trường Đảng, tích cực đẩy mạnh việc xây dựng hiện đại hóa phương pháp dạy học, thiết bị hạ tầng; *Bảy là*, xác định rõ tầm quan trọng của công tác giáo dục trường Đảng, phát triển và hoàn thiện thêm một bước hệ thống giáo dục trường Đảng; *Tám là*, tăng cường và cải thiện thực sự lãnh đạo của Đảng ủy các cấp đối với công tác trường Đảng. Theo quan sát của tác giả, từ khi bắt đầu quán triệt thực hiện Nghị quyết về trường Đảng cho đến nay, hệ thống trường Đảng của ĐCS Trung Quốc đã đi sâu cải cách công tác ĐT, BDCB một cách rất triệt để.

Trần Minh Trường (2018), “Vận dụng những luận điểm cơ bản của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ cấp chiến lược hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, (907), tr.44-48 [95]. Tác giả đã hệ thống hóa những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và CTCTB. Tác giả làm rõ các luận điểm về khái niệm cán bộ, tiêu chuẩn của người cán bộ, vai trò quyết định của cán bộ đối với thành công của cách mạng, cũng như yêu cầu phải coi công tác cán bộ là “gốc của mọi công việc”. Trên cơ sở đó, bài viết phân tích những hạn chế và bất cập trong CTCTB cấp chiến lược giai đoạn hiện nay, bao gồm việc đánh giá cán bộ còn cảm tính, quy hoạch thiếu tầm nhìn, cơ chế đào tạo và sử dụng cán bộ chưa thật sự đồng bộ. Tác giả đồng thời chỉ ra các nguyên nhân chủ yếu của những tồn tại này và đề xuất các giải pháp nhằm lựa chọn, bồi dưỡng và sử dụng ĐNCB ưu tú, có phẩm chất đạo đức, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ CBCCL trong bối cảnh mới.

Lê Vĩnh Tân, Trần Anh Tuấn, Hoàng Chí Bảo (2020), “*Giải pháp xây dựng ĐNCB cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2020 [76]. Cuốn sách nghiên cứu có tính hệ thống và thực tiễn cao về xây dựng ĐNCB cấp chiến lược trong bối cảnh mới. Các tác giả cấu trúc nội dung thành bốn nhóm giải pháp trọng tâm cho thấy cách tiếp cận toàn diện, bao quát từ nhận thức đến tổ chức thực hiện và kiểm soát quyền lực. Trước hết, nhấn mạnh nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác xây dựng ĐNCB cấp chiến lược thể hiện quan điểm coi đây là khâu “then chốt của then chốt”, quyết định chất lượng lãnh đạo quốc gia. Thứ hai, yêu cầu đổi mới tuyển chọn, quy hoạch, luân chuyển phản ánh tính động, mở và cạnh tranh lành mạnh trong công tác cán bộ. Thứ ba, đổi mới đào tạo, bồi dưỡng nhằm trực tiếp nâng cao năng lực, tư duy chiến lược và bản lĩnh chính trị cho cán bộ. Cuối cùng, hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực cho thấy nhận thức sâu sắc về yêu cầu phòng ngừa lạm quyền, bảo

đảm công khai, minh bạch. Tổng thể, công trình góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng cho việc hoàn thiện chính sách cán bộ hiện nay.

Đậu Văn Côi (2020), “*Xây dựng ĐNCB LDQL cấp chiến lược về kinh tế của Việt Nam trong hội nhập quốc tế*” [13]. Luận án phân tích thực trạng nhận xét, đánh giá về chất lượng cán bộ lãnh đạo quản lý kinh tế cấp chiến lược. Nhìn chung, đội ngũ lãnh đạo quản lý cấp chiến lược kinh tế Việt Nam đến nay cơ bản đã thoát khỏi tư duy của nền kinh tế kế hoạch hóa, tập trung, quan liêu, bao cấp, LDQL theo phong cách mệnh lệnh và dần thích ứng với kinh tế thị trường. Đa số có trình độ đào tạo cao, có tư duy đổi mới về kinh tế, hăng hái trong mở cửa, hội nhập và tiếp cận khá nhanh với luật pháp, nguyên tắc, thể chế của thế giới. Một bộ có khả năng hoạch định đường lối, chính sách kinh tế và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện các chương trình kinh tế trong thực tiễn kinh tế thị trường hội nhập toàn cầu. Một số lãnh đạo quản lý chiến lược kinh tế thể hiện thích ứng nhanh với cơ chế thị trường, tổ chức sản xuất, kinh doanh có hiệu quả. Năng lực, kỹ năng LDQL, khả năng, trình độ, xây dựng thể chế, chính sách cũng như tổ chức thực hiện được cải thiện, ngày càng tiếp cận với thế giới. Những ưu điểm của đội ngũ lãnh đạo quản lý cấp chiến lược kinh tế Việt Nam đã góp phần nâng cao uy tín danh tiếng trên trường quốc tế, thu hút, tạo thuận lợi cho việc xây dựng các đối tác kinh tế chiến lược toàn cầu và thu hút đầu tư nước ngoài vào Việt Nam. Nhìn chung, đội ngũ lãnh đạo quản lý chiến lược kinh tế Việt Nam đã góp phần tích cực vào tăng trưởng kinh tế trong thời gian qua, tạo cơ sở để phát triển kinh tế trong tình hình, điều kiện mới.

Đặng Xuân Hoan (2020), “*Đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược*”, Tạp chí Quản lý nhà nước. Tác giả đã hệ thống hóa kinh nghiệm tổ chức các khóa bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược, qua đó làm rõ đặc thù của đối tượng này so với bồi dưỡng cán bộ quản lý nói

chung. Điểm nổi bật là sự phân biệt giữa yêu cầu rèn luyện tư duy hệ thống, tầm nhìn quốc gia và năng lực hoạch định chính sách ở cán bộ cấp chiến lược với các kỹ năng quản trị hành chính thông thường. Bài viết đề xuất đổi mới theo hướng tăng cường đào tạo các kỹ năng phân tích, hoạch định chính sách, nghiên cứu các vấn đề chiến lược phát triển, an ninh phi truyền thống và xu hướng chuyển đổi số. Về phương pháp, tác giả nhấn mạnh ứng dụng mô phỏng, diễn tập chính sách, nghiên cứu tình huống và luân chuyển thực tiễn để tạo môi trường rèn luyện gần với thực tế lãnh đạo, quản lý ở tầm chiến lược. Một đóng góp quan trọng khác là khẳng định vai trò chủ thể trong công tác bồi dưỡng. Đảng, đặc biệt ở tầm Trung ương, giữ vai trò định hướng; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các học viện chuyên ngành chịu trách nhiệm tổ chức nội dung chuyên môn; Ban Tổ chức và Ban Tuyên giáo Trung ương làm nhiệm vụ tham mưu, giám sát. Các luận điểm này không chỉ có giá trị tham khảo mà còn gợi mở cơ sở lý luận và thực tiễn để luận án xác định rõ chủ thể, điều kiện và cơ chế phối hợp trong công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược.

Trần Thanh Sang (2020), *“Công tác ĐT, BDCB cấp xã ở Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn hiện”* [73]. Luận án đã nêu luận giải yêu cầu cấp thiết hiện nay về ĐT, BD cán bộ cán bộ cấp xã; đã nêu và làm rõ quan niệm, chương trình, nội dung, hình thức - thực trạng và những vấn đề đặt ra; quan điểm và những giải pháp nâng cao chất lượng công tác ĐT, BD cán bộ. Một số giải pháp chủ yếu tăng cường công tác ĐT, BDCB cấp xã ở Đồng Bằng Sông Cửu Long: *Một là*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể, các cơ sở ĐT, BD; *Hai là*, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy, quản lý chính quyền và các cơ quan hữu quan có liên quan đối với công tác ĐT, BDCB cấp xã; *Ba là*, đổi mới chương trình, nội dung, hình thức và phương pháp ĐT, BDCB cấp xã; *Bốn là*, cách thức tổ chức, quản

lý ĐT, BDCB cấp xã; *Năm là*, nâng cao chất lượng đội ngũ giải viên, báo cáo viên làm nhiệm vụ ĐT, BDCB cấp xã; *Sáu là*, bảo đảm kinh phí và cơ sở vật chất phục vụ cho công tác ĐT, BDCB cấp xã; *Bảy là*, Phát huy tính tự giác trong tự học tập và rèn luyện của cán bộ cấp xã; *Tám là*, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra, chú trọng sơ kết, tổng kết công tác ĐT, BDCB cấp xã.

Lê Hải Bình (2021), “Một số kinh nghiệm quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và gợi ý cho Việt Nam”, Tạp chí Cộng sản. Tác giả đã tiến hành so sánh các mô hình bồi dưỡng cán bộ cấp cao ở Anh, Pháp, Singapore và Hàn Quốc. Điểm chung nổi bật được tác giả chỉ ra là sự gắn kết chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn trong toàn bộ chương trình đào tạo, đảm bảo cho học viên không chỉ tiếp thu kiến thức chiến lược mà còn được rèn luyện qua các tình huống thực tiễn. Đồng thời, các quốc gia này đều áp dụng cơ chế đánh giá năng lực sau khóa học nhằm đo lường mức độ cải thiện của cán bộ, từ đó gắn kết kết quả bồi dưỡng với quy hoạch, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ.

Một đặc trưng quan trọng khác là việc triển khai luân chuyển cán bộ có kế hoạch, cho phép học viên trải nghiệm đa dạng vị trí công tác để phát triển năng lực toàn diện. Song song với đó, việc xây dựng mạng lưới cựu học viên được coi là kênh quan trọng để duy trì kết nối, trao đổi tri thức, chia sẻ kinh nghiệm lãnh đạo và chính sách. Đặc biệt, hợp tác quốc tế sâu rộng trong đào tạo, cả ở cấp chính phủ và cơ sở đào tạo, tạo điều kiện để cán bộ tiếp cận với tri thức quản trị hiện đại và xu thế toàn cầu.

Từ những kinh nghiệm quốc tế, tác giả gợi ý cho Việt Nam cần chú trọng phát triển mạng lưới cựu học viên và mở rộng hợp tác quốc tế trong khuôn khổ phù hợp với điều kiện thể chế chính trị và đặc thù quản lý cán bộ của Đảng. Đây là hướng tiếp cận có giá trị tham khảo cao, giúp Việt Nam

nâng cao tính hiện đại và hiệu quả trong công tác bồi dưỡng CBCCL.

Vũ Thị Mỹ Hằng (2021), Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của ĐNCB lãnh đạo các cấp, Tạp chí Lý luận Chính trị. Bài viết có giá trị lý luận và thực tiễn, tác giả tập trung vào một khía cạnh cốt lõi của công tác bồi dưỡng CBCCL. Nội dung trung tâm của bài viết là khẳng định năng lực tư duy chiến lược không chỉ là phẩm chất riêng lẻ mà là sự tổng hòa của khả năng phân tích, dự báo và hoạch định chính sách mang tính hệ thống. Đây chính là nền tảng để cán bộ cấp chiến lược đáp ứng yêu cầu lãnh đạo trong bối cảnh hội nhập quốc tế và biến động phức tạp của môi trường chính trị - kinh tế hiện nay.

Về phương diện nội dung và phương pháp bồi dưỡng, tác giả đề xuất những giải pháp cụ thể: phát triển năng lực tổng hợp thông qua việc sử dụng hệ thống công cụ phân tích tình huống và phân tích kịch bản; rèn luyện khả năng dự báo gắn liền với phân tích dữ liệu, xu thế và nguy cơ; nâng cao kỹ năng xây dựng chính sách liên ngành để xử lý hiệu quả các vấn đề phức hợp. Điểm nhấn là mô hình bồi dưỡng tích hợp gồm ba cấu phần: lý luận nền tảng; chuyên đề liên ngành và thực hành thông qua xây dựng đề án, đề xuất chính sách. Mô hình này được đánh giá có tính khả thi cao vì kết hợp hài hòa giữa đào tạo lý thuyết và rèn luyện thực tiễn, phù hợp với phương châm “học đi đôi với hành” trong CTCB.

Một đóng góp quan trọng khác là việc tác giả nhấn mạnh đổi mới quy trình đánh giá sau bồi dưỡng. Thay vì chỉ dựa trên kiểm tra lý thuyết, cần xây dựng hệ thống chỉ số đầu ra gắn trực tiếp với hiệu quả công việc, kết quả lãnh đạo và tác động chính sách mà cán bộ thực hiện sau khóa học. Đây là bước chuyển từ đánh giá hình thức sang đánh giá thực chất, phù hợp với tinh thần các Nghị quyết của Đảng, đặc biệt là Nghị quyết số 26-NQ/TW về xây dựng ĐNCB các cấp, nhất là cấp chiến lược.

Bài viết có tính thực tiễn cao khi nêu nhiều ví dụ minh họa từ các lớp bồi dưỡng tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các học viện chuyên ngành. Sự gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, cùng sự tương thích với chủ trương, nghị quyết của Đảng, bài viết trở thành nguồn tài liệu có giá trị tham khảo, đóng góp thiết thực cho các nghiên cứu học thuật và cho việc hoạch định chính sách trong công tác bồi dưỡng CBCCL.

Nguyễn Hồng Phương (2021), *“Tập trung xây dựng ĐNCB các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng - Ý nghĩa đối với xây dựng ĐNCB quân đội hiện nay”* [67]. Bài viết khẳng định tính cấp thiết của việc tăng cường xây dựng ĐNCB các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu; dự báo tình hình tác động và đề xuất một số giải pháp xây dựng ĐNCB các cấp theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Trên cơ sở đó, tác giả luận giải, làm rõ vị trí, vai trò của ĐNCB chiến dịch, chiến lược trong quân đội, đồng thời đưa ra một số nội dung trọng yếu trong xây dựng ĐNCB trong quân đội hiện nay: một là, các cấp ủy, cán bộ chủ trì, cơ quan chức năng các cấp trong quân đội phải thường xuyên nghiên cứu, quán triệt và thực hiện nghiêm quan điểm, chủ trương Đại hội XIII của Đảng về cán bộ và công tác cán bộ; hai là, phải thường xuyên quan tâm xây dựng và thực hiện tốt quy hoạch, bảo đảm sự kế thừa liên tục, vững chắc trong quá trình chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ chiến dịch, chiến lược; ba là, không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ chiến dịch, chiến lược; bốn là, đẩy mạnh luân chuyển cán bộ chiến dịch, chiến lược để tích lũy kinh nghiệm toàn diện; năm là, gắn xây dựng ĐNCB chiến dịch, chiến lược với xây dựng và kiện toàn cấp ủy, tổ chức đảng các cấp [67, tr.44 - 52].

Nguyễn Thị Thu Huyền (2022), *Chuyển đổi số trong công tác đào tạo,*

bồi dưỡng cán bộ ở Việt Nam hiện nay, Tạp chí Lý luận Chính trị. Tác giả phân tích vai trò của công nghệ số trong đổi mới phương thức bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt là ở cấp chiến lược. Theo tác giả, việc áp dụng e-learning và các công cụ mô phỏng số không chỉ giúp mở rộng quy mô đào tạo mà còn cho phép thiết kế lộ trình học tập cá nhân hóa, phù hợp với nhu cầu, năng lực và vị trí công tác của từng cán bộ. Đồng thời, công nghệ dữ liệu lớn (Big Data) trở thành nền tảng quan trọng để theo dõi, phân tích và đánh giá tiến trình học tập, qua đó nâng cao độ chính xác và khách quan trong công tác kiểm tra, giám sát sau đào tạo.

Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra những thách thức đáng kể, trong đó nổi bật là hạn chế về hạ tầng công nghệ thông tin ở một số cơ sở đào tạo và sự chênh lệch về năng lực ứng dụng CNTT của học viên, đặc biệt là ĐNCB lớn tuổi. Điều này có thể làm giảm hiệu quả của quá trình chuyển đổi số nếu không được khắc phục bằng các giải pháp đồng bộ.

Khuyến nghị quan trọng được tác giả nhấn mạnh là cần triển khai mô hình kết hợp (blended learning), tức là kết hợp giữa đào tạo trực tiếp truyền thống và đào tạo trực tuyến hiện đại. Cách tiếp cận này vừa bảo đảm tính tương tác, sự định hướng chính trị của chủ thể bồi dưỡng, vừa tận dụng ưu thế linh hoạt, tiết kiệm chi phí và mở rộng phạm vi tiếp cận của công nghệ số. Công trình cung cấp luận cứ thực tiễn để khẳng định chuyển đổi số là xu hướng tất yếu trong bồi dưỡng CBCCL ở Việt Nam hiện nay.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC Ở TRONG NƯỚC NGHIÊN CỨU VỀ CÁN BỘ, CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC VÀ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ

1.2.1. Các công trình khoa học ở trong nước nghiên cứu về cán bộ

Khăm Chăn Vông Xen Bun (2011) “*Rèn luyện đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ, đảng viên là sự cần thiết khách quan*”. Trong bài viết, tác giả đã tiếp cận vấn đề xây dựng Đảng từ phương diện nền tảng đạo đức – một yếu

tổ có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng và uy tín của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Tác giả khẳng định rèn luyện đạo đức cách mạng không chỉ là yêu cầu mang tính chuẩn mực mà còn là đòi hỏi khách quan xuất phát từ vai trò cầm quyền của Đảng trong điều kiện mới. Việc nhấn mạnh các phẩm chất như trung thành với lý tưởng cách mạng, kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, chấp hành nghiêm kỷ luật Đảng và phát huy tính gương mẫu cho thấy cách tiếp cận toàn diện giữa “đức” và “trách nhiệm công vụ”. Đồng thời, bài viết đã đề xuất các giải pháp đồng bộ như tăng cường tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng; phát huy vai trò của tổ chức cơ sở đảng; đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát. Những nội dung này có giá trị tham khảo thiết thực đối với nghiên cứu công tác cán bộ, đặc biệt là trong việc gắn bồi dưỡng năng lực với rèn luyện phẩm chất đạo đức của cán bộ cấp chiến lược hiện nay.

Kham Bay Malasing (2012), *“Vai trò của ĐNCB LDQL cấp cơ sở và những người có uy tín ở thôn bản trong phát triển cộng đồng ở Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào”*, luận án tiến sĩ [48]. Tác giả phân tích tương đối toàn diện vai trò của ĐNCB LDQL cấp cơ sở và những người có uy tín trong việc tổ chức, huy động và điều phối các nguồn lực phục vụ phát triển cộng đồng. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng yếu tố tuổi có tác động mạnh mẽ đến mức độ tham gia và hiệu quả hoạt động của các chủ thể này, phản ánh mối quan hệ giữa kinh nghiệm, uy tín xã hội và khả năng dẫn dắt cộng đồng. Luận án cũng làm rõ sự khác biệt về mức độ tham gia giữa các khối cán bộ, trong đó cán bộ chính quyền thôn, bản thường giữ vai trò tích cực và trực tiếp nhất trong triển khai các nội dung phát triển. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động, đặc biệt nhấn mạnh giải pháp tăng cường đào tạo, bồi dưỡng ĐNCB LDQL cấp cơ sở. Đây là gợi mở quan trọng cho các nghiên cứu về công tác cán bộ, nhất là trong việc gắn bồi dưỡng năng lực với yêu cầu phát triển thực tiễn ở cơ sở.

KhămPhăn VôngPhaChăn (2013), “*Đào tạo ĐNCB lãnh đạo của HTCT ở Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào hiện nay*” [104]. Tác giả khẳng định: cán bộ lãnh đạo có vai trò quan trọng đối với sự phát triển KT-XH. Đất nước Lào có phát triển nhanh hay không một phần rất lớn phụ thuộc vào ĐNCB lãnh đạo có tài và đức trong HTCT (HTCT). Vì vậy, việc đào tạo ĐNCB lãnh đạo của HTCT là một nhiệm vụ quan trọng của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào hiện nay. Đào tạo ĐNCB lãnh đạo của HTCT ở CHDCND Lào là nói đến việc đào tạo ĐNCB giữ những chức vụ nhất định trong HTCT với các hoạt động đào tạo cụ thể, biểu hiện chủ yếu ở nội dung, chương trình và phương thức đào tạo nhằm đáp ứng những đòi hỏi về chất lượng cán bộ đảm bảo thực thi quyền lực chính trị của nhân dân. Luận án đánh giá, trong những năm gần đây ở CHDCND Lào, việc đào tạo cán bộ lãnh đạo trong HTCT đã được Đảng và Nhà nước Lào quan tâm, đổi mới cả về mặt nội dung, chương trình và phương thức đào tạo, đáp ứng được một số yêu cầu về chất lượng cán bộ cho sự nghiệp đổi mới ở Lào. Tuy nhiên, công tác đào tạo cán bộ lãnh đạo của HTCT còn nhiều hạn chế, chưa có bước đột phá và nâng cao hiệu quả đáp ứng các đòi hỏi đặt ra từ thực tiễn yêu cầu chất lượng cán bộ lãnh đạo thời kỳ mới. Để nâng cao chất lượng đào tạo ĐNCB lãnh đạo của HTCT đáp ứng với yêu cầu của sự nghiệp đổi mới ở Lào hiện nay, tác giả đề xuất cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau: tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước đối với công tác đào tạo; gắn đào tạo với quy hoạch và sử dụng cán bộ; đổi mới nội dung, chương trình, phương thức ĐT, BD; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật cho các cơ sở đào tạo; xây dựng chế độ, chính sách đãi ngộ đối với người dạy và học, đồng thời đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo ĐNCB lãnh đạo.

Useng PHETSAVONG (2016), “*Nâng cao phẩm chất chính trị cho*

ĐNCB lãnh đạo - quản lý ở tỉnh U Đôm Xay” [61]. Luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về phẩm chất chính trị của ĐNCB lãnh đạo, quản lý, làm rõ các thành tố cấu thành như: bản lĩnh chính trị vững vàng, sự trung thành với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ nhân dân. Đây là cơ sở quan trọng để đánh giá đúng thực trạng và đề xuất giải pháp phù hợp. Về cơ sở thực tiễn, công trình đã phân tích sâu sắc thực trạng phẩm chất chính trị của ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở tỉnh U Đôm Xay, chỉ ra những kết quả đạt được, đồng thời thẳng thắn nhận diện những hạn chế, bất cập và nguyên nhân. Từ đó, tác giả đề xuất 4 phương hướng và 6 giải pháp cơ bản nhằm nâng cao phẩm chất chính trị cho ĐNCB của tỉnh trong thời gian tới. Đặc biệt, hai nhóm giải pháp có tính đột phá là: (1) nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện cán bộ; (2) tăng cường công tác quản lý, theo dõi, kiểm tra và bảo vệ cán bộ. Những nội dung này thể hiện quan điểm kết hợp chặt chẽ giữa giáo dục, rèn luyện với cơ chế kiểm soát, giám sát, qua đó góp phần xây dựng ĐNCB đủ bản lĩnh chính trị, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Thong Chăn Khổng Phum Khăm, *“Công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Trung ương Đảng NDCM Lào quản lý trong giai đoạn hiện nay”* Luận án Tiến sĩ Khoa học chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội [35]. Luận án có ý nghĩa tham khảo quan trọng cả về phương diện lý luận và thực tiễn đối với nghiên cứu công tác cán bộ trong điều kiện các đảng cầm quyền ở các nước XHCN. Nghiên cứu này tập trung làm rõ vai trò của quy hoạch cán bộ cấp chiến lược, xác định tiêu chuẩn, quy trình và cơ chế tổ chức thực hiện quy hoạch gắn với yêu cầu ổn định chính trị và phát triển đất nước. Đồng thời, luận án cũng nhấn mạnh mối quan hệ giữa quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ cho thấy tính đồng bộ trong công tác cán bộ. Đây là gợi ý có ý nghĩa đối với luận án khi đề xuất các giải pháp liên quan

đến công tác cán bộ cấp chiến lược của Đảng, nhất là trong việc hoàn thiện quy trình quy hoạch gắn với bồi dưỡng và kiểm soát quyền lực, bảo đảm tính chủ động, minh bạch và hiệu quả trong giai đoạn hiện nay.

Souksaphone KHATTHASONE, “*Công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban thường vụ quản lý ở Tỉnh Hủa Phăn*” [36]. Luận văn đã xây dựng và làm rõ hệ thống các khái niệm công cụ như: cán bộ; cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ quản lý. Việc xác định rõ nội hàm các khái niệm này không chỉ bảo đảm tính thống nhất trong nhận thức mà còn tạo cơ sở khoa học cho việc phân tích, đánh giá thực tiễn. Đặc biệt, công trình đã luận giải tương đối toàn diện các nội dung, nguyên tắc cơ bản và quy trình quy hoạch cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, nhấn mạnh yêu cầu bảo đảm tính kế thừa, phát triển, công khai, dân chủ và đúng thẩm quyền. Đây là khung lý thuyết quan trọng, làm nền tảng cho việc triển khai nghiên cứu và đánh giá thực trạng công tác quy hoạch cán bộ diện Ban Thường vụ tỉnh Hủa Phăn quản lý ở chương sau của luận văn, đồng thời cung cấp gợi ý tham khảo có giá trị cho các nghiên cứu liên quan đến công tác quy hoạch và bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược.

Sai Kham Moun Ma Ni Vong (2012), “*Vấn đề giáo dục lý luận Mác - Lênin cho học viên hệ cao cấp ở các trường chính trị và hành chính nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào hiện nay*” [56]. Tác giả khẳng định: giáo dục lý luận Mác - Lênin cho học viên hệ cao cấp là bộ phận rất quan trọng trong hệ thống giáo dục, đào tạo cán bộ LĐQL của các TCT - Hành chính ở Lào, hình thành thế giới quan khoa học, nhân sinh quan cộng sản chủ nghĩa và trang bị phương pháp luận khoa học, biểu hiện chủ yếu ở nội dung, chương trình và phương thức đào tạo nhằm đáp ứng những đòi hỏi về chất lượng cán bộ LĐQL ở CHDCND Lào hiện nay. Luận án đánh giá những vấn đề đặt ra đối với giáo dục lý luận Mác - Lênin cho học viên hệ cao cấp ở các TCT -

Hành chính nước CHDCND Lào hiện nay: một là, mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp giỏi chuyên môn, có phương pháp sư phạm tốt với thực tế đội ngũ này còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng; hai là, mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có chương trình, nội dung giáo dục lý luận Mác - Lênin đa dạng, linh hoạt, phù hợp thực tiễn Lào với hiện trạng chương trình, nội dung còn nhiều bất cập; ba là, mâu thuẫn giữa đòi hỏi tính tích cực, tự giác, chủ động sáng tạo trong học tập của đội ngũ học viên hệ cao cấp với thực tế còn chưa tích cực, tự giác, chủ động và sáng tạo trong học tập; bốn là, mâu thuẫn giữa lý tưởng trong giáo dục lý luận Mác - Lênin với đời sống thực tế còn nhiều trái ngược. Luận án đề xuất bốn giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả cho học viên hệ cao cấp là: một là, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác giáo dục lý luận Mác - Lênin và nâng cao nhận thức về vai trò của giáo dục lý luận Mác - Lênin cho học viên hệ cao cấp; hai là, từng bước xây dựng đội ngũ giảng viên các bộ môn khoa học Mác - Lênin đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng; ba là, đổi mới nội dung, chương trình, giáo trình, phương pháp giảng dạy các môn khoa học Mác - Lênin và tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất cho công tác giáo dục lý luận Mác - Lênin; bốn là, phát huy tính chủ động, tích cực, sáng tạo của học viên trong việc tự giáo dục lý luận Mác - Lênin.

Tha Vi Sít Văn Nạ Hường (2014), *“Nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng của cán bộ và đảng viên là sự cần thiết khách quan”*. Tác giả bài viết đã tiếp cận vấn đề xây dựng Đảng từ góc độ củng cố nền tảng chính trị, tư tưởng và đạo đức của ĐNCB, đảng viên. Tác giả khẳng định bản lĩnh chính trị giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm sự kiên định mục tiêu, lý tưởng cách mạng, giữ vững định hướng tư tưởng và nâng cao khả năng “tự đề kháng” trước những tác động tiêu cực từ mặt trái của kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế và âm mưu chống phá của các thế lực thù địch. Tác giả chỉ rõ

những ưu điểm, hạn chế khuyết điểm của ĐNCB, đảng viên. Thực trạng này đặt ra yêu cầu phải tăng cường giáo dục, bồi dưỡng bản lĩnh chính trị và đạo đức cách mạng một cách thường xuyên, liên tục. Tác giả nhấn mạnh các giải pháp như nâng cao ý thức trách nhiệm, gắn lý luận với thực tiễn công tác, đề cao tinh thần tiên phong, gương mẫu trong thực hiện nhiệm vụ. Những luận điểm này có giá trị tham khảo quan trọng cho nghiên cứu về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt trong việc kết hợp giữa nâng cao năng lực chuyên môn với củng cố phẩm chất chính trị, đạo đức trong giai đoạn hiện nay.

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 và lao động. Bài viết đã đánh giá thực trạng đội ngũ công chức các Ban Tổ chức Tỉnh ủy của nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào chỉ ra những ưu điểm, như: Đa số cán bộ có phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống tốt, có ý thức trách nhiệm cao trong công việc, nhìn tổng thể ĐNCB công chức của các Ban Tổ chức Tỉnh ủy nước Cộng hòa DCND Lào có chuyên biến theo chiều hướng tích cực về cơ cấu, trình độ lý luận chính trị, kỹ năng nghề nghiệp. Bên cạnh ưu điểm thì ĐNCB công chức vẫn còn những hạn chế nhất định, như: một bộ phận công chức còn suy thoái về đạo đức, lối sống chưa gương mẫu, thiếu chủ động sáng tạo. Đồng thời, tác giả đưa ra sáu giải pháp để nâng cao chất lượng ĐNCB cán bộ công chức các ban Tổ chức Tỉnh ủy của nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào.

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”*, Tạp chí Lý luận chính trị. Tác giả đã tiếp cận vấn đề xây dựng ĐNCB lãnh đạo cấp tỉnh trong bối cảnh yêu cầu đổi mới và phát triển của đất nước Lào. Trên cơ sở phân tích chủ trương của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào và thực tiễn địa phương, tác giả khẳng định những kết quả tích cực đạt được trong

công tác xây dựng ĐNCB, như từng bước chuẩn hóa về trình độ, nâng cao bản lĩnh chính trị, tăng cường quy hoạch và bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ thời kỳ mới. Đồng thời, tác giả cũng thẳng thắn chỉ ra những hạn chế, bất cập như chất lượng một bộ phận cán bộ chưa đồng đều; công tác đào tạo, bồi dưỡng có mặt còn hình thức; cơ chế đánh giá, kiểm tra, giám sát chưa thật sự chặt chẽ. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất 7 giải pháp nhằm tăng cường công tác xây dựng ĐNCB lãnh đạo cấp tỉnh trong thời gian tới, tập trung vào hoàn thiện quy hoạch, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, tăng cường kiểm tra, giám sát và phát huy trách nhiệm nêu gương. Những nội dung này có giá trị tham khảo thiết thực cho các nghiên cứu về công tác cán bộ, đặc biệt trong việc gắn xây dựng ĐNCB với yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập hiện nay.

1.2.2. Các công trình khoa học ở trong nước nghiên cứu về cán bộ cấp chiến lược và CTBD cán bộ

Khăm phán vông pha chăn (2013), *Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị ở Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ Chính trị học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh. Luận án đã tổng quan các công trình khoa học trên thế giới và trong nước nghiên cứu về công tác đào tạo ĐNCB, nhất là ĐNCB công chức cho bộ máy nhà nước, đưa ra nhận xét về kết quả các công trình khoa học đã nghiên cứu, xác định vấn đề luận án cần nghiên cứu. Đồng thời, xây dựng quan niệm về đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị ở Cộng hoà dân chủ Nhân dân Lào, xây dựng khung lý thuyết ở chương 2, đánh giá thực trạng ở chương 3 và đưa ra phương hướng giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo ĐNCB lãnh đạo của hệ thống chính trị ở cộng hoà dân chủ nhân dân Lào hiện nay.

Bun Thăn Chăn Thạ Ly Ma (2016), *Bồi dưỡng năng lực công tác của*

ĐNCB các cơ quan chiến lược Tổng cục Chính trị Quân đội nhân dân Lào hiện nay, Luận án tiến sĩ[7]. Luận án đã nghiên cứu, luận giải khá sâu sắc về hoạt động BD năng lực công tác của ĐNCB trong QĐND Lào. Đồng thời, chỉ rõ cấu trúc năng lực công tác của ĐNCB các cơ quan chiến lược Tổng cục Chính trị QĐND Lào bao gồm: năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực lãnh đạo, năng lực chỉ huy, quản lý và năng lực chuyên biệt. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra quan niệm: Bồi dưỡng năng lực công tác của ĐNCB các cơ quan chiến lược Tổng cục Chính trị QĐND Lào là tổng thể những chủ trương, hình thức, biện pháp của chủ thể, các lực lượng tham gia và sự phấn đấu, rèn luyện của ĐNCB góp phần mở rộng, cập nhật nâng cao tri thức, truyền thụ kinh nghiệm, rèn luyện kỹ năng, củng cố, nâng cao năng lực công tác, nhằm bảo đảm cho ĐNCB các cơ quan chiến lược Tổng cục Chính trị, Quân đội nhân dân Lào hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Phouxay CHENGPHOMMA (2016), *Đào tạo và sử dụng cán bộ LĐQL ở tỉnh Hủa Phăn, nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào hiện nay*, Luận văn thạc sĩ ngành chính trị học[9]. Trên cơ sở tiếp cận từ góc độ khoa học chính trị và quản lý công, tác giả đã tiến hành phân tích, đánh giá thực trạng năng lực lãnh đạo, quản lý của ĐNCB, công chức, đặc biệt là cán bộ chủ chốt của tỉnh Hủa Phăn. Luận văn làm rõ những mặt tích cực như sự trưởng thành về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và ý thức trách nhiệm; đồng thời chỉ ra những hạn chế về tư duy quản lý, kỹ năng điều hành, khả năng tham mưu hoạch định chính sách. Đồng thời, tác giả chỉ rõ các nguyên nhân cơ bản, chủ yếu ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo, quản lý, trong đó có những bất cập trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và cơ chế sử dụng cán bộ. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp khả thi nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, góp phần hoàn thiện chủ trương, chính sách về công tác cán bộ, đặc biệt nhấn

mạnh yêu cầu đổi mới đào tạo, bồi dưỡng và gắn đào tạo với bố trí, sử dụng hiệu quả ĐNCB, công chức trong điều kiện mới.

Phonesavanh Latsavong (2020), “Quản lý nhà nước về bồi dưỡng đội ngũ công chức nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào”, Tạp chí Quản lý nhà nước. Bài viết xác định chiến lược bồi dưỡng công chức, Đảng và Nhà nước nào cần phải tạo được bước đột phá về số lượng, chất lượng và cơ chế điều lệ phải có hiệu quả. Tác giả đánh giá thực trạng ĐNCB, công chức của nước Cộng hoà DCND Lào hiện nay, đánh giá thực trạng về công tác bồi dưỡng công chức của nước Cộng hoà Dân chủ nhân dân Lào. Đồng thời, đưa ra bảy giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về bồi dưỡng công chức ở Cộng hoà Dân chủ nhân dân Lào: *Một là*, rà soát hệ thống văn bản quy phạm pháp luật (VBQPPL) về bồi dưỡng đội ngũ công chức. *Hai là*, điều chỉnh chiến lược, quy hoạch, kế hoạch bồi dưỡng công chức cho phù hợp với giai đoạn mới. *Ba là*, nâng cao năng lực, chất lượng thực thi công vụ của công chức làm công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng công chức. *Bốn là*, hoàn thiện nội dung chương trình, thời lượng giảng dạy và quy trình tổ chức bồi dưỡng công chức theo hướng giảm lý thuyết, chú trọng thực hành. *Năm là*, ban hành các chính sách thu hút đội ngũ giảng viên chất lượng cao tham gia giảng dạy các khóa bồi dưỡng. *Sáu là*, đầu tư cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ hoạt động bồi dưỡng công chức. *Bảy là*, tăng cường hợp tác quốc tế về bồi dưỡng công chức.

Khamphet Pholsena (2022), “Bồi dưỡng cán bộ nữ lãnh đạo ở CHDCND Lào hiện nay”, Tạp chí Phụ nữ và Phát triển. Tác giả khẳng định, trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền và phát triển đất nước theo định hướng XHCN, việc nâng cao chất lượng ĐNCB nữ không chỉ là yêu cầu về bình đẳng giới mà còn là đòi hỏi khách quan của sự phát triển bền vững. Trên cơ sở phân tích thực trạng, bài viết chỉ ra một số khó khăn chủ yếu trong

công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ lãnh đạo, như: cơ hội tiếp cận các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu còn hạn chế; nội dung đào tạo chưa chú trọng đầy đủ đến kỹ năng lãnh đạo, quản lý hiện đại; định kiến giới và áp lực gia đình – xã hội ảnh hưởng đến quá trình phấn đấu, học tập và thăng tiến của cán bộ nữ; cơ chế quy hoạch, sử dụng sau bồi dưỡng chưa thực sự đồng bộ, làm giảm hiệu quả phát huy năng lực của đội ngũ này. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp chủ yếu như: mở rộng cơ hội học tập và tiếp cận các khóa bồi dưỡng nâng cao; xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với đặc thù cán bộ nữ; hoàn thiện chính sách tạo nguồn và sử dụng cán bộ nữ lãnh đạo.

Sanuksin Kosiphan (2022), “Đào tạo, BDCB giảng viên ở Đại học Quốc gia Lào giai đoạn qua”, Tạp chí Học việc Chính trị-Hành chính quốc gia Lào. Tác giả đưa ra để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ĐT, BDCB, giảng viên trong giai đoạn mới, Đại học Quốc gia Lào tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, toàn diện và sâu sắc trên tất cả các lĩnh vực hoạt động, trong đó công tác xây dựng ĐNCB, giảng viên là nhiệm vụ quan trọng nhất. Đội ngũ cán bộ, giảng viên được bổ sung đủ về số lượng, trẻ hóa và được ĐT, BD nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Có tinh thần yêu nghề, nhiệt tình, tâm huyết, trách nhiệm, có phẩm chất chính trị tốt, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm khá vững vàng. Vấn đề đặt ra là phải nhanh chóng đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục cả về số lượng và chất lượng. Để có thể phát triển được đội ngũ giảng viên, điều cần được xác định là xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ của mình bằng cách kết hợp các loại hình đào tạo khác nhau để phát triển đội ngũ của mình. Đào tạo và BD liên tục cho phù hợp với nhu cầu phát triển của nhà Trường. Cán bộ, giảng viên phải tự học tập, rèn luyện để không ngừng nâng cao năng lực của bản thân. Tạo ra các môi trường và điều kiện để giảng viên có thể phát triển các năng lực của mình, xây dựng tổ chức học tập.

Chanthaly Keomany (2022), “Bồi dưỡng cán bộ trẻ trong hệ thống chính trị Lào hiện nay”, Tạp chí Thanh niên Lào. Tác giả khẳng định ĐNCB trẻ giữ vai trò kế cận, bổ sung cho ĐNCB lãnh đạo các cấp trong bối cảnh đất nước đẩy mạnh công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở phân tích thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ thời gian qua, bài viết chỉ ra một số hạn chế như nội dung bồi dưỡng còn nặng lý thuyết, thiếu gắn kết với yêu cầu thực tiễn; cơ chế sử dụng, đánh giá sau đào tạo chưa thật sự đồng bộ; môi trường rèn luyện thực tiễn còn hạn chế. Đồng thời, tác giả đề xuất giải pháp tăng cường đào tạo lý luận chính trị một cách hệ thống; chú trọng bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng điều hành và xử lý tình huống thực tiễn; hoàn thiện cơ chế luân chuyển, bố trí cán bộ trẻ về cơ sở để rèn luyện, thử thách trong thực tiễn.

Khampheng Xaysomphou (2023), *Hoàn thiện công tác bồi dưỡng cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý của Đảng NDCM Lào*, luận án tiến sĩ Chính trị học. Luận án làm rõ những yêu cầu mới đặt ra đối với ĐNCB thuộc diện Trung ương quản lý, đặc biệt là năng lực hoạch định chính sách, năng lực lãnh đạo, quản trị quốc gia, khả năng thích ứng với tiến trình hội nhập khu vực và quốc tế. Trên cơ sở khung lý luận về công tác cán bộ và bồi dưỡng cán bộ cấp cao, tác giả phân tích thực trạng chương trình, nội dung và phương thức bồi dưỡng hiện hành, chỉ ra một số hạn chế như nội dung chưa thật sự cập nhật trước yêu cầu phát triển mới; phương pháp giảng dạy còn nặng về truyền thụ một chiều; việc gắn kết giữa lý luận với thực tiễn lãnh đạo, quản lý chưa chặt chẽ; ứng dụng công nghệ thông tin trong tổ chức bồi dưỡng còn hạn chế. Từ đó, tác giả đề xuất hệ thống giải pháp tương đối toàn diện, bao gồm đổi mới nội dung theo hướng hiện đại, cập nhật kiến thức quản trị công và kinh nghiệm quốc tế; cải tiến phương pháp theo hướng tăng cường thảo luận, tình huống, nghiên cứu thực tế; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và

hợp tác quốc tế trong bồi dưỡng cán bộ. Công trình có ý nghĩa tham khảo trực tiếp đối với đề tài luận án về công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào trong giai đoạn hiện nay.

Souvanvilay Keovilay (2024), “Quản lý nhà nước về bồi dưỡng cán bộ, công chức ở tỉnh Sekong nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào”, Tạp chí Quản lý nhà nước. Tác giả khẳng định ĐNCB, công chức giữ vai trò nòng cốt trong tổ chức thực thi chính sách, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước ở địa phương; do đó, công tác bồi dưỡng không chỉ là yêu cầu chuyên môn mà còn là điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng quản trị và phát triển kinh tế – xã hội của tỉnh Sekong. Tác giả khảo sát thực tiễn để đánh giá tương đối toàn diện thực trạng quản lý nhà nước về BDCB, công chức tại địa phương, chỉ ra những kết quả đạt được như từng bước chuẩn hóa chương trình, kế hoạch bồi dưỡng; tăng cường phối hợp giữa các cơ quan liên quan. Đồng thời, tác giả cũng nêu rõ những hạn chế như nội dung bồi dưỡng chưa thật sự gắn với vị trí việc làm, công tác kiểm tra, đánh giá sau bồi dưỡng còn thiếu chặt chẽ. Từ đó, tác giả đề xuất bốn giải pháp nhằm tăng cường quản lý nhà nước về bồi dưỡng, hướng tới phát triển ĐNCB, công chức tỉnh Sekong có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Vatsana Douangmalasy (2025), “Một số kinh nghiệm lãnh đạo công tác đào tạo của Đảng bộ Đại học quốc gia Lào (2010- 2020)”, Tạp chí Lịch sử Đảng. Tác giả đã trình bày những thành tựu, hạn chế trong công tác giáo dục, đào tạo của Đại học quốc gia Lào. Đồng thời, rút ra 4 kinh nghiệm trong lãnh đạo công tác đào tạo: *Một là*, quán triệt sâu sắc chủ trương, đường lối của Đảng, nâng cao vai trò lãnh đạo toàn diện trong công tác giáo dục và đào tạo tại Đại học quốc gia Lào, nhằm thúc đẩy chất lượng giảng dạy, phát triển nguồn nhân lực và đáp ứng yêu cầu thực tiễn. *Hai là*, xây dựng Đảng bộ Đại học quốc gia Lào vững mạnh, giữ vững vai trò hạt nhân lãnh đạo, chỉ đạo hiệu

quả công tác giáo dục và đào tạo. *Ba là*, phát huy tối đa tiềm năng và thế mạnh của Đại học quốc gia Lào, đẩy mạnh đổi mới và phát triển giáo dục đại học theo hướng hiện đại, chất lượng, đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế. *Bốn là*, huy động và tối ưu hóa nguồn lực con người và cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, góp phần vào sự phát triển bền vững của Đại học quốc gia Lào.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ TỔNG QUAN CÓ LIÊN QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.3.1. Khái quát một số kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan

Một là, về HTCT, ĐNCB nói chung, cán bộ cấp chiến lược nói riêng.

Đây là vấn đề được nhiều tác giả, nhà khoa học nghiên cứu. Các công trình khoa học đã làm rõ những cơ sở lý luận và thực tiễn về củng cố, xây dựng hệ HTCT ở Trung ương, về xây dựng ĐNCB cơ sở nói chung, cán bộ cấp chiến lược nói riêng. Các công trình khoa học đã đưa ra quan niệm về HTCT, cán bộ, vai trò và tầm quan trọng của củng cố, xây dựng HTCT và tạo nguồn cán bộ; củng cố, nâng cao chất lượng ĐNCB, kinh nghiệm trong xây dựng củng cố ĐNCB cơ sở.

Hai là, về quan điểm, chủ trương, chính sách BD cán bộ.

Nhiều công trình đã hệ thống hóa những quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về BD cán bộ trong thời kỳ đổi mới, chỉ ra được sự vận dụng chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác BD cán bộ gắn liền với từng vùng, từng địa phương; xác định rõ sự cần thiết phải tăng cường công tác BD cho ĐNCB LDQL cấp tỉnh, các Bộ, các cơ quan; thực hiện sự gắn kết giữa công tác BD với công tác quy hoạch và sử dụng từng loại CBLĐ,QL; xây dựng cơ sở pháp lý về BD CBLĐ,QL của HTCT cấp Trung ương.

Ba là, về chủ thể, chương trình, nội dung, hình thức, điều kiện cơ sở vật chất cho công tác BD.

Các công trình nghiên cứu đã cho thấy: các cơ sở BD cán bộ LĐ,QL chủ yếu là Trường Chính trị, Trường Chính trị - Hành chính Quốc gia Lào, các trường chính trị tỉnh, trường chính trị của Bộ An ninh, Bộ Quốc phòng, Bộ Nội vụ... Các chương trình BD tùy từng đối tượng, loại hình BD có nội dung phù hợp. Nội dung BD CBLĐ,QL gồm: nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý công tác BD; đổi mới nội dung, chương trình BD; tiếp tục sắp xếp và kiện toàn hệ thống ĐT, BD, hình thành một mạng lưới BD CBLĐ, QL thống nhất, ổn định; xây dựng, củng cố, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Bốn là, những kinh nghiệm trong công tác BD cán bộ cấp chiến lược.

Các trình khoa học trong và ngoài nước, các sách, tạp chí đã đề cập rất nhiều kinh nghiệm trong công tác ĐT, BD cán bộ. Kinh nghiệm của nước ngoài bao gồm kinh nghiệm BD theo chức danh; vấn đề BD cán bộ, tiến cử, lựa chọn, bổ nhiệm, sử dụng và nhận xét, đánh giá và quản lý cán bộ hiện nay ở Trung Quốc; kinh nghiệm ĐT, BD cán bộ ở CHXHCN Việt Nam. Kinh nghiệm BD cán bộ trong nước được đề cập gồm: bám sát mục tiêu, đối tượng đào tạo để hoàn thiện chương trình BD, đặc biệt là BD theo chức danh; đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, nghiên cứu thực tiễn phục vụ cho công tác BD; thường xuyên tiến hành công tác khảo sát, đánh giá chương trình đào tạo và hiệu quả sau đào tạo để có những thay đổi, cải tiến phù hợp, đáp ứng yêu cầu phát triển của thực tiễn; tiếp tục đổi mới nâng cao chất lượng quản lý đào tạo. Không ngừng mở rộng quy mô ngành nghề đào tạo với nỗ lực tự thân và tăng cường khả năng hợp tác, liên kết; đa dạng hóa loại hình đào tạo, thường xuyên đổi mới hình thức và phương pháp đào tạo nhằm thích ứng với nhu cầu của thực tiễn.

Năm là, những giải pháp nâng cao hiệu quả công tác BD CBCCL.

Tập trung đổi mới chương trình, nội dung, hình thức BD cán bộ LĐ,QL theo hướng phù hợp với từng chức danh cán bộ LĐ, QL; công tác BD phải gắn với quy hoạch cán bộ, kết hợp với sử dụng cán bộ và quản lý cán bộ LĐ, QL; BD cán bộ phải gắn với chế độ chính sách cán bộ; xác định đúng nguồn để đưa vào quy hoạch cán bộ; thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ LĐ,QL; tăng cường công tác BDCB theo kế hoạch của các địa phương; phân công, bầu cử, bổ nhiệm cán bộ đúng năng lực, sở trường sau ĐT, BD; tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đảng cấp trên trong việc xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB LĐ,QL.

1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu, giải quyết

Trên cơ sở tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài, để thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu đã xác định, luận án tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

Thứ nhất, luận án tập trung khái quát về nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, về Đảng NDCM Lào, ĐNCB và đặc biệt là công tác bồi dưỡng ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào. Trên cơ sở đó, luận án xây dựng và làm rõ quan niệm, nội dung, vai trò và đặc điểm của công tác bồi dưỡng ĐNCB cấp chiến lược trong giai đoạn hiện nay.

Thứ hai, luận án tiến hành khảo sát và đánh giá thực trạng công tác bồi dưỡng ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào từ năm 2016 đến nay; qua đó chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm và nguyên nhân của thực trạng, đồng thời rút ra những kinh nghiệm thực tiễn có giá trị trong công tác bồi dưỡng ĐNCB cấp chiến lược của Đảng.

Thứ ba, trên cơ sở kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn, luận án đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm tăng cường công tác bồi dưỡng ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào đến năm 2035, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Chương 2

CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. KHÁI QUÁT NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO, ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO; ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO

2.1.1. Khái quát nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

2.1.1.1. Về điều kiện tự nhiên

Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào là quốc gia thuộc khu vực Đông Nam Á, có diện tích 236.800 km². Vị trí địa lý cùng địa hình chi phối đã định hình rõ đặc thù tự nhiên của đất nước: phần lớn diện tích được bao phủ bởi đai núi và rừng nguyên sinh, xen kẽ những cao nguyên và một số đồng bằng hẹp. Hệ thống địa hình đồi núi mang tính nhấp nhô và phân mảnh, với đỉnh cao nhất là Phou Bia (2.817 m), tạo nên các điều kiện thuận lợi cho phát triển lâm nghiệp, thủy điện quy mô vừa và nhỏ, đồng thời cũng đặt ra thách thức lớn về khai thác, bảo tồn và kết nối hạ tầng.

Dòng sông Mê Công là yếu tố thủy văn và sinh thái chủ đạo chảy dọc lãnh thổ Lào. Sông Mê Công không chỉ cung cấp nguồn nước dồi dào cho sản xuất nông nghiệp, thủy sản và cung cấp năng lượng thông qua hệ thống các công trình thủy điện, mà còn đóng vai trò quan trọng trong giao thông nội địa và liên vùng, góp phần gắn kết các khu vực địa lý của đất nước. Đồng bằng ven sông, mặc dù diện tích hạn chế, lại có đất đai màu mỡ và được coi là vùng trọng điểm sản xuất lương thực, đặc biệt là lúa nước.

Khí hậu Lào có đặc trưng nhiệt đới gió mùa với hai mùa rõ rệt: mùa mưa và mùa khô. Chu kỳ khí hậu này tạo điều kiện thuận lợi cho canh tác

nông nghiệp theo mùa vụ, song cũng đòi hỏi chính sách quản lý tài nguyên nước và phòng chống thiên tai phù hợp nhằm giảm thiểu rủi ro do lũ lụt hoặc khô hạn. Các yếu tố khí hậu kết hợp với địa hình và thổ nhưỡng tạo thành bức tranh tiềm năng đa ngành: nông nghiệp lương thực, lâm nghiệp, thủy điện và du lịch sinh thái.

Về vị trí biên giới, Lào tiếp giáp với năm quốc gia trong khu vực: phía Bắc giáp Trung Quốc (505 km), phía Đông giáp Việt Nam (2.069 km), phía Nam giáp Campuchia (535 km), phía Tây giáp Thái Lan (1.835 km) và phía Tây Bắc giáp Myanmar (236 km). Vị trí này vừa là lợi thế chiến lược trong hợp tác kinh tế - chính trị khu vực, vừa đòi hỏi quản lý tốt các vấn đề biên giới, giao thương và phát triển hạ tầng kết nối xuyên biên giới.

2.1.1.2. Về điều kiện kinh tế

Cơ cấu và tiềm năng kinh tế của Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào phản ánh mối quan hệ chặt chẽ giữa đặc thù tự nhiên, vị trí địa - chính trị và lộ trình hội nhập khu vực. Là quốc gia có tài nguyên thiên nhiên phong phú, nền kinh tế Lào có xu hướng phụ thuộc tương đối lớn vào các ngành khai thác tài nguyên (khai khoáng, thủy điện, lâm nghiệp) và nông nghiệp truyền thống. Nông nghiệp, đặc biệt sản xuất lúa nước ở các đồng bằng ven sông Mê Công, vẫn giữ vai trò quan trọng về an ninh lương thực và tạo việc làm cho đa số lực lượng lao động nông thôn; đồng thời, thủy điện và khai khoáng là nguồn thu ngoại tệ chủ yếu, đóng góp đáng kể vào xuất khẩu và ngân sách nhà nước.

Hoạt động đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và hợp tác kinh tế khu vực đã và đang phát huy vai trò quan trọng trong quá trình phát triển: FDI tập trung chủ yếu vào các dự án năng lượng, hạ tầng và khai thác khoáng sản, đồng thời thúc đẩy chuyển giao một phần công nghệ và kỹ năng quản lý. Tuy nhiên, mức độ lan tỏa của hiệu ứng này tới công nghiệp chế biến và dịch vụ giá trị gia tăng còn hạn chế, dẫn tới mô hình tăng trưởng có phần phụ thuộc

vào nguồn lực ngoại sinh và dễ bị tổn thương trước biến động giá cả hàng hóa và nhu cầu bên ngoài.

Về hạ tầng kinh tế - kỹ thuật, mặc dù đã có những tiến triển trong kết nối đường bộ và các dự án khuôn khổ ASEAN, thách thức về cơ sở hạ tầng nội địa, chi phí vận tải cao và tính phân mảnh của thị trường nội địa vẫn tồn tại. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực cạnh tranh của sản phẩm Lào trên thị trường khu vực và toàn cầu, đồng thời hạn chế hiệu quả của chuỗi giá trị nội địa hoá. Cơ sở hạ tầng năng lượng, dù có lợi thế thủy điện, cũng đặt ra yêu cầu về quản trị môi trường và cân bằng lợi ích xã hội - kinh tế.

Về nhân lực và thị trường lao động, lực lượng lao động Lào được ghi nhận là cần cù, song còn thiếu hụt về kỹ năng chuyên môn, năng lực quản lý và trình độ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Hệ thống giáo dục nghề nghiệp và đào tạo còn chưa gắn kết chặt với nhu cầu thị trường và chiến lược phát triển các ngành ưu tiên, dẫn đến khoảng cách giữa cung và cầu kỹ năng trên thị trường lao động.

Ngoài ra, quản trị kinh tế vĩ mô của Lào phải đối mặt với những thách thức về tài khóa — bao gồm nguồn thu nội địa hạn chế và phụ thuộc vào nguồn thu từ khai thác tài nguyên — cũng như yếu tố môi trường và rủi ro thiên tai, vốn có thể làm giảm ổn định tăng trưởng và bền vững phát triển. Từ góc độ hội nhập, vị trí tiếp giáp năm quốc gia tạo ra cơ hội mở rộng thị trường và thu hút đầu tư, đồng thời đòi hỏi cải thiện năng lực đàm phán, quản lý hiệp định thương mại và phát triển hạ tầng giao thương xuyên biên giới.

2.1.1.3. Về điều kiện văn hoá - xã hội

Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào có văn hoá - xã hội đa dạng và phức hợp, là yếu tố cơ bản tác động đến quá trình hoạch định chính sách, quản trị xã hội và công tác bồi dưỡng cán bộ. Theo số liệu thông kê năm 2022, Lào

hiện có 17 tỉnh, 1 thủ đô, 145 huyện và 8.448 làng; dân số 7.443.000 người, trong đó có 3.714.000 nữ. Sự phân bố dân cư mang tính nông thôn hóa cao: phần lớn cư dân sinh sống tại các làng, vùng đồng bằng ven sông và trên các sườn đồi, cao nguyên.

Lào là một quốc gia đa dân tộc: trên lãnh thổ Lào có 50 dân tộc với các bản sắc ngôn ngữ, phong tục, tôn giáo và hệ giá trị riêng. Danh mục dân tộc gồm có: Lao, Tay, Phu Thay, Lue, Yuan, Yang, Sack, Thai Nuea, Kummu, Prai, Sinh Mun, Phong, Than, Ê-đu, Bit, Ramet, Sam Tao, Katang, Makong, Try, Yaru, Trieng, Ta Oiy, Yae, Brau, Katu, Halak, Oiy, Krieg, Cheng, Sadang, Xoay, Nha Hon, Wali, Pako, Khmer, Tum, Nguan, Moy, Gry, Mong, Liu Mian, Akha, Phu Noy, Lahu, Sila, Hayi, Lolo, Ho và Bruh. Mỗi dân tộc duy trì hệ ngôn ngữ riêng; tuy nhiên, tiếng Lào được sử dụng làm ngôn ngữ phổ thông và là hệ chữ quốc ngữ chính thức, giúp tăng cường liên kết xã hội và hiệu lực quản trị nhà nước ở quy mô quốc gia. Về hệ ngôn ngữ lớn, có thể phân loại thành bốn nhóm chính: nhóm Tai-Kadai (bao gồm tiếng Lào) chiếm khoảng 64,9% dân số, nhóm Môn-Khmer chiếm khoảng 22,6%, nhóm H'Mông-IuMien chiếm khoảng 8,5% và nhóm Tạng-Miến (Sino-Tibetan) chiếm khoảng 2,8%. Kể từ năm 2008, theo Nghị quyết số 213/QH, Lào chính thức thống nhất và chuẩn hoá tên gọi dân tộc, loại bỏ các tên gọi cũ như “Lào Thương”, “Lào Sùng”, “Lào Lùm”.

Di sản văn hoá của Lào là sự tổng hòa các giá trị truyền thống của các dân tộc anh em - trong đó Phật giáo Theravada giữ vai trò trung tâm đối với đời sống tinh thần của đa số cư dân. Các giá trị cộng đồng, tôn ti trật tự, tôn kính người lớn tuổi và các nghi lễ truyền thống có ảnh hưởng sâu rộng đến hành vi xã hội, cơ chế ra quyết định ở cấp địa phương và đặc thù trong quan hệ làng - xã. Đồng thời, bối cảnh văn hoá này vừa là nguồn lực để củng cố

đoàn kết và ổn định xã hội, vừa có thể tạo ra sức òi đối với đổi mới nếu chính sách không chú ý đến yếu tố nhạy cảm văn hoá.

Về mặt xã hội - kinh tế, năng lực nguồn nhân lực vẫn tồn tại nhiều hạn chế: tỷ lệ tiếp cận giáo dục, y tế và dịch vụ công ở vùng sâu, vùng xa thấp hơn đáng kể so với các khu vực đồng bằng; trình độ chuyên môn của lực lượng lao động nông thôn còn hạn chế; tình trạng nghèo đói phân vùng và bất bình đẳng giới còn hiện hữu. Những yếu tố này gắn chặt với cơ sở sản xuất phụ thuộc nhiều vào điều kiện tự nhiên, khiến thu nhập hộ gia đình và khả năng tiếp cận cơ hội phát triển còn nhiều khác biệt.

Trên cơ sở đó, công tác bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt cán bộ cấp chiến lược, cần được thiết kế phù hợp với tính đa dạng văn hoá - xã hội: nhấn mạnh năng lực quản trị liên văn hoá, phân vùng phát triển, kỹ năng đối thoại cộng đồng, quản lý rủi ro xã hội và chính sách an sinh. Đồng thời, cần kết hợp chính sách nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, cải thiện tiếp cận dịch vụ xã hội và thúc đẩy bình đẳng nhằm tạo dựng nguồn nhân lực bền vững, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập khu vực.

2.1.2. Khái quát Đảng Nhân dân cách mạng Lào và bộ máy Nhà nước Cộng hoà dân chủ Nhân dân Lào

Hình thức tổ chức của Đảng NDCM Lào được xây dựng theo nguyên tắc tập trung dân chủ – nguyên tắc cơ bản đảm bảo tính thống nhất, kỷ luật, đồng thời phát huy dân chủ trong nội bộ Đảng. Cơ quan lãnh đạo cao nhất của Đảng là Đại hội đại biểu toàn quốc, được tổ chức định kỳ theo nhiệm kỳ. Đại hội có thẩm quyền quyết định những vấn đề chiến lược về đường lối, chủ trương, chính sách lớn của Đảng và bầu BCHTW. Trong khoảng thời gian giữa hai kỳ Đại hội, BCHTW là cơ quan lãnh đạo cao nhất, chịu trách nhiệm hoạch định phương hướng, giám sát thực hiện các nghị quyết, đồng thời bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng đối với Nhà nước và xã hội.

Ngay sau Đại hội, BCHTW bầu Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Tổng Bí thư. Tổng Bí thư – người được bầu trong số các ủy viên Bộ Chính trị – là nhân vật giữ cương vị cao nhất, đại diện cho ý chí và quyền lãnh đạo của Đảng. Khi BCHTW không họp, Bộ Chính trị là cơ quan quyết định cao nhất, có trách nhiệm giải quyết những vấn đề trọng yếu trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác Đảng và Nhà nước.

Ban Chấp hành Trung ương khóa XI gồm 71 ủy viên chính thức, trong đó có 12 nữ, cùng 10 ủy viên dự khuyết (có 2 nữ). Bộ Chính trị gồm 13 thành viên, trong đó đồng chí Thongloun Sisoulith giữ chức vụ Tổng Bí thư. Cơ cấu nhân sự BCHTW có sự kết hợp giữa các thế hệ: 36 đồng chí từ 60 tuổi trở lên (chiếm 50,70%) và 35 đồng chí trong độ tuổi 46–59 (chiếm 49,30%). Tuổi cao nhất là 75, nhỏ nhất 46. Về kinh nghiệm cách mạng, có 19 ủy viên tham gia hoạt động cách mạng trước năm 1975 (26,76%), 52 đồng chí hoạt động sau năm 1975 (73,24%), trong đó 7 đồng chí vào Đảng năm 1975 (9,85%). Hầu hết các ủy viên đã trải qua quá trình rèn luyện, thử thách từ thực tiễn, có nhiều cống hiến trong sự nghiệp bảo vệ và phát triển đất nước. Về trình độ, 28 người có học vị tiến sĩ (39,43%), 27 người có học vị thạc sĩ (38,02%), số còn lại tốt nghiệp đại học hoặc trung cấp chuyên ngành. Đây là đội ngũ lãnh đạo có trình độ lý luận chính trị vững vàng, được đào tạo trong và ngoài nước, có khả năng chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới [147, tr.89].

Bộ máy tổ chức trung ương của Đảng bao gồm Văn phòng Trung ương, Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên huấn Trung ương, Ban Kiểm tra Trung ương, Ban Đối ngoại Trung ương, Học viện Chính trị – Hành chính Quốc gia, cùng các tổ chức chính trị – xã hội nòng cốt như Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ. Các cơ quan này thực hiện chức năng tham mưu, tổ chức cán bộ, công tác tư tưởng, kiểm tra, đối ngoại, đào tạo và vận động quần chúng. Dưới sự lãnh

đạo trực tiếp của Bộ Chính trị và Ban Bí thư, hệ thống này bảo đảm sự thống nhất trong chỉ đạo và triển khai nhiệm vụ ở các cấp, đồng thời là nơi phát hiện, đào tạo và quy hoạch cán bộ cho Đảng và Nhà nước.

Bên cạnh hệ thống Đảng, Nhà nước Lào được tổ chức theo Hiến pháp, vận hành trên cơ sở nguyên tắc “Nhà nước của dân, do dân, vì dân”. Cơ cấu hiện nay gồm 14 bộ, 19 cơ quan ngang bộ và tương đương. Chủ tịch nước là nguyên thủ quốc gia, do Quốc hội bầu ra với ít nhất 2/3 tổng số phiếu thuận, có nhiệm kỳ 5 năm. Chủ tịch nước có quyền kiến nghị Quốc hội bổ nhiệm hoặc miễn nhiệm Thủ tướng, các thành viên Chính phủ, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tối cao; đồng thời bổ nhiệm, điều chuyển hoặc cách chức Tỉnh trưởng, Đô trưởng trên cơ sở đề nghị của Thủ tướng.

Quốc hội là cơ quan quyền lực cao nhất, do nhân dân trực tiếp bầu, đại diện cho ý chí và lợi ích của toàn dân. Quốc hội có nhiệm vụ lập hiến, lập pháp, quyết định các vấn đề quan trọng, giám sát hoạt động của cơ quan hành pháp và tư pháp. Quốc hội có quyền bầu hoặc bãi nhiệm Chủ tịch nước, Thủ tướng, các chức danh lãnh đạo trong bộ máy nhà nước. Mỗi khóa Quốc hội có nhiệm kỳ 5 năm. Quốc hội khóa VIII có 149 thành viên, trong đó có 41 nữ; tăng 17 thành viên và 8 nữ so với khóa VII. Quốc hội khóa này đã có những đổi mới về cơ cấu tổ chức và hoạt động: thành lập Ủy ban Kinh tế, Công nghệ và Môi trường; đổi tên Ban Văn phòng Quốc hội thành Ban Thư ký Quốc hội; ban hành 58 luật (sửa đổi 28 luật), nâng tổng số luật đã thông qua lên 144.

Chính phủ là cơ quan hành pháp cao nhất, thống nhất quản lý hoạt động công trên tất cả các lĩnh vực: chính trị, kinh tế, quốc phòng, an ninh, đối ngoại, văn hóa – xã hội, giáo dục, y tế. Chính phủ bao gồm Thủ tướng, các Phó Thủ tướng, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ. Chính phủ có trách nhiệm tổ chức thực hiện Hiến pháp, pháp luật, nghị quyết của Quốc hội, nghị

định và sắc lệnh của Chủ tịch nước. Trong những năm gần đây, Chính phủ đã có nhiều cải cách nhằm tinh giản bộ máy, nâng cao hiệu quả quản lý. Hiện tại, Chính phủ có 18 bộ, 3 cơ quan ngang bộ. Một số ủy ban trước đây thuộc Văn phòng Chính phủ được chuyển giao cho các bộ chuyên ngành: Ủy ban cải tiến doanh nghiệp quốc gia sang Bộ Tài chính; Ủy ban Quốc gia kiểm tra, kiểm soát ma túy sang Bộ An ninh; Ủy ban quản lý kinh tế sang Bộ Kế hoạch và Đầu tư; Ủy ban vì sự tiến bộ phụ nữ sang Hội Liên hiệp Phụ nữ Lào; Hội Chữ thập đỏ Lào sang Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội; công tác quản lý tài nguyên thiên nhiên sang Bộ Năng lượng và Mỏ. Đồng thời, thành lập Viện Phát triển Kinh tế Quốc gia để hỗ trợ xây dựng các kế hoạch phát triển kinh tế theo từng giai đoạn.

Chính quyền địa phương được tổ chức thành ba cấp: tỉnh/thành phố, huyện và bản. Người đứng đầu cấp tỉnh là Tỉnh trưởng hoặc Đô trưởng; cấp huyện do Huyện trưởng đứng đầu; cấp bản do Trưởng bản quản lý. Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, thành phố được thành lập và tiến hành bầu cử với 354 thành viên, trong đó có 115 nữ. Hội đồng nhân dân có vai trò giám sát hoạt động của chính quyền địa phương, quyết định các vấn đề thuộc phạm vi quản lý và bảo đảm thực hiện các chính sách quốc gia.

Hệ thống tư pháp bao gồm Tòa án nhân dân tối cao, Tòa phúc thẩm, Tòa án nhân dân tỉnh, huyện và Tòa án quân sự. Tòa án nhân dân tối cao là cơ quan xét xử cao nhất, quản lý hành chính đối với các tòa án cấp dưới. Viện Kiểm sát nhân dân tối cao là cơ quan kiểm sát việc tuân thủ pháp luật, lãnh đạo hệ thống viện kiểm sát các cấp.

Ngoài ra, các tổ chức chính trị – xã hội giữ vai trò quan trọng trong hệ thống chính trị quốc gia, bao gồm Mặt trận Lào Xây dựng đất nước, Hội Cựu chiến binh, Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ. Đây là cầu nối giữa

Đảng, Nhà nước với nhân dân, có chức năng tập hợp, tuyên truyền, vận động quần chúng và giám sát xã hội.

Dưới sự lãnh đạo của Đảng, đặc biệt trong giai đoạn 2011–2015, công tác xây dựng và hoàn thiện tổ chức được xác định là nhiệm vụ chiến lược, gắn liền với bảo vệ và phát triển đất nước. Quá trình cải cách tổ chức hành chính đã được triển khai từ những năm 1980–1990, với các biện pháp thống nhất, sáp nhập hoặc giải thể các bộ, cơ quan không cần thiết, loại bỏ tầng nấc trung gian, tinh giản biên chế. Giai đoạn mới tiếp tục kế thừa tinh thần đó, chú trọng xây dựng bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; củng cố sự lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước và xã hội; đồng thời nâng cao tính chuyên nghiệp, minh bạch trong quản lý hành chính.

Như vậy, hệ thống tổ chức của Đảng NDCM Lào và bộ máy nhà nước CHDCND Lào phản ánh đặc trưng kết hợp giữa nguyên tắc tập trung dân chủ, truyền thống cách mạng và yêu cầu hiện đại hóa quản trị quốc gia. Cơ cấu này vừa đảm bảo tính kế thừa, ổn định, vừa có sự điều chỉnh, cải tiến phù hợp với bối cảnh mới. Sự gắn kết chặt chẽ giữa Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị – xã hội là cơ sở để bảo đảm vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng, nâng cao năng lực quản trị và sức mạnh chính trị quốc gia trong tiến trình phát triển và hội nhập khu vực.

2.1.3. Quan niệm cán bộ cấp chiến lược và bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào

2.1.3.1. Quan niệm về cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào

Cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào:

Cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào là cán bộ lãnh đạo, quản lý cao cấp của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị – xã hội, có năng lực tư duy chiến lược, tầm nhìn xa, có khả năng tham mưu, tổ

chức, định hướng và điều hành ở tầm vĩ mô, góp phần quyết định đến sự thành công của sự nghiệp cách mạng và phát triển quốc gia.

Đây là những cán bộ giữ trọng trách trong Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, lãnh đạo các bộ, ngành trung ương, các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và một số tổ chức chính trị – xã hội nòng cốt. Vị trí này thể hiện vai trò quyết định của họ trong việc định hình đường hướng phát triển của đất nước, đồng thời là nhân tố then chốt trong việc giữ vững sự ổn định chính trị – xã hội.

Đội ngũ cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào là lực lượng nòng cốt trong hệ thống lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, có nhiệm vụ hoạch định đường lối, chính sách và tổ chức chỉ đạo thực hiện các quyết sách chiến lược của đất nước.

Đội ngũ cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào có đặc điểm:

Một là, có tính kế thừa và liên tục trong quá trình hình thành đội ngũ

Một trong những đặc trưng nổi bật của ĐNCB cấp chiến lược Lào là tính kế thừa và liên tục. Hầu hết các cán bộ ở vị trí chiến lược đều trưởng thành từ thực tiễn cách mạng lâu dài hoặc được rèn luyện trong hệ thống tổ chức Đảng và Nhà nước; nhiều đồng chí đã trải qua giai đoạn đấu tranh trước năm 1975, sau đó tiếp tục tham gia xây dựng và quản lý đất nước trong thời bình. Chủ tịch Cay-xôn Phôm-vi-hản nhấn mạnh vai trò then chốt của cán bộ, coi cán bộ là “vốn đặc biệt của Đảng”, đồng thời chỉ rõ sự quyết định của chất lượng cán bộ đối với thành bại của đường lối chính trị - nhận định này củng cố luận cứ về tính kế thừa, sự rèn luyện thực tiễn và trách nhiệm lịch sử của đội ngũ lãnh đạo.

Tính liên tục này được bảo đảm qua hệ thống đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch cán bộ từ trung ương đến cơ sở, thông qua các cơ quan như Ban

Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị – Hành chính Quốc gia và các trường, lớp lý luận chính trị, cùng với kinh nghiệm thực tiễn tích lũy qua quá trình công tác.

Hai là, có sự đa dạng về độ tuổi và thế hệ

Sự phân bổ độ tuổi và thế hệ trong ĐNCB cấp chiến lược của Lào thể hiện cơ chế kế thừa đồng thời tiến hành trẻ hoá nhân sự. Cụ thể, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI gồm 71 ủy viên chính thức (và 10 ủy viên dự khuyết), với cơ cấu độ tuổi phân bổ cân đối: 36 đồng chí từ 60 tuổi trở lên (chiếm khoảng 50,70%) và 35 đồng chí trong nhóm 46–59 tuổi (chiếm 49,30%) — tuổi cao nhất là 75, thấp nhất là 46. Cơ cấu này vừa đảm bảo bề dày kinh nghiệm, vừa có nguồn lực trẻ hơn để đảm nhiệm đổi mới.

Sự đa thế hệ mang lại nhiều lợi ích chiến lược: (1) bảo đảm tính kế thừa của kinh nghiệm và trí tuệ lịch sử; (2) tăng cường khả năng thích ứng với bối cảnh mới khi lớp trẻ được đào tạo theo chuẩn học thuật và tiếp cận phương pháp quản trị hiện đại; (3) cân bằng giữa truyền thống và đổi mới trong hoạch định chính sách. Tuy nhiên, sự đa dạng này cũng đặt ra thách thức: mô hình kế thừa cần có cơ chế chuyển giao năng lực bài bản để tránh “đứt gãy” trong chiến lược lãnh đạo; đồng thời, cần xử lý mâu thuẫn quan điểm giữa các thế hệ về phương thức và tốc độ đổi mới, nhất là khi yêu cầu hội nhập, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đòi hỏi tư duy sáng tạo và năng lực chuyên môn cao.

Ba là, trình độ học vấn và chuyên môn cao

Một đặc điểm dễ nhận diện của ĐNCB cấp chiến lược Lào là trình độ học vấn và chuyên môn được nâng cao rõ rệt trong những năm gần đây, số lượng cán bộ cấp chiến lược có học vị cao (thạc sĩ, tiến sĩ) chiếm tỷ lệ lớn: có 28 người có trình độ tiến sĩ (chiếm khoảng 39,43%) và 27 người có trình

độ thạc sĩ (chiếm 38,02%); tổng hợp cho thấy phần lớn cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược được đào tạo cao cấp, nhiều người theo học ở nước ngoài, tỉ lệ đào tạo sau đại học ở nước ngoài lên tới xấp xỉ 47,5% trong một số nhóm cán bộ [Phụ lục].

Trình độ học vấn cao tạo điều kiện để đội ngũ này tiếp cận phương pháp nghiên cứu, áp dụng các lý thuyết và công cụ phân tích khoa học vào hoạch định chính sách; đồng thời hỗ trợ việc soạn thảo nghị quyết, chương trình phát triển và đánh giá tác động chính sách dựa trên cơ sở bằng chứng.

Bốn là, có bản lĩnh chính trị vững vàng - yêu cầu cốt lõi trong bối cảnh Đảng cầm quyền

Bản lĩnh chính trị, kiên định mục tiêu xã hội chủ nghĩa và trung thành với đường lối của Đảng được luận án coi là yêu cầu tiên quyết đối với cán bộ cấp chiến lược. Sinh thời Chủ tịch Cay-xôn Phôm-vi-hản đã khẳng định: “Cán bộ là vốn đặc biệt của Đảng... mọi công tác cách mạng của Đảng dù tốt hay xấu, thành công hay thất bại đều do cán bộ của Đảng quyết định” - điều này nêu bật sự cần thiết của phẩm chất chính trị, đạo đức và tinh thần hy sinh, trách nhiệm đối với Tổ quốc trong đội ngũ lãnh đạo.

Trong thực tế, bản lĩnh chính trị ở cấp chiến lược được bồi đắp qua nhiều kênh: giáo dục chính trị tư tưởng, quá trình rèn luyện trong thực tiễn cách mạng và trải nghiệm quản lý nhà nước. Hầu hết cán bộ cấp chiến lược đã tham gia các khoá học LLCT ở trong nước và nước ngoài, đồng thời tích lũy kinh nghiệm qua vị trí lãnh đạo các cấp, qua đó hình thành phẩm chất chính trị cần thiết. Tuy nhiên, trong bối cảnh toàn cầu hoá và sự phức tạp của các vấn đề mới (kinh tế, môi trường, xã hội, an ninh phi truyền thống), bản lĩnh chính trị cần được kết hợp chặt chẽ với năng lực phân tích, tư duy phản biện và khả năng ra quyết định dựa trên bằng chứng; nói cách khác,

bản lĩnh chính trị phải đi đôi với năng lực quản trị hiện đại để đảm bảo quyết sách vừa chính trị vừa hiệu quả về mặt thực tiễn.

2.1.3.2. Quan niệm về BDCB cấp chiến lược

Quan niệm bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược:

Bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược là hoạt động có mục đích, có kế hoạch nhằm trang bị và cập nhật tri thức mới, rèn luyện bản lĩnh chính trị, tư duy đổi mới sáng tạo, năng lực hoạch định và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách lớn, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo đất nước trong từng giai đoạn phát triển.

Mục tiêu của công tác này là xây dựng ĐNCB đủ đức, đủ tài, có tầm nhìn chiến lược, bản lĩnh chính trị vững vàng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Lào XHCN trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng.

Như vậy, bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược không chỉ nhằm nâng cao tri thức, kỹ năng và năng lực quản trị mà còn củng cố phẩm chất chính trị, bản lĩnh cách mạng, giữ vững sự trung thành tuyệt đối với chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Cay-xôn Phôm-vi-hản và mục tiêu xây dựng chủ nghĩa xã hội. Như Báo cáo chính trị tại Đại hội XI Đảng NDCM Lào đã nhấn mạnh: “Phải kiên trì, kiên quyết đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược, để bảo đảm cho sự kế tục liên tục và vững chắc sự nghiệp cách mạng” [Đảng NDCM Lào, 2021, tr. 95].

Nội dung bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược

Một là, bồi dưỡng chính trị, tư tưởng và lý luận

Giúp cán bộ nắm vững, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội.

Nâng cao trình độ lý luận Mác – Lênin, tư tưởng Cay-xôn Phôm-vi-hản; nghiên cứu và vận dụng sáng tạo vào điều kiện cụ thể của Lào.

Tăng cường đấu tranh chống suy thoái chính trị, tư tưởng, đạo đức và lối sống.

Hai là, bồi dưỡng kiến thức quản lý, lãnh đạo

Trang bị kiến thức quản trị hiện đại, kỹ năng hoạch định chính sách, xây dựng chiến lược phát triển kinh tế – xã hội.

Củng cố năng lực chỉ đạo, điều hành bộ máy và phối hợp giữa các ngành, các cấp.

Đẩy mạnh bồi dưỡng năng lực lãnh đạo toàn diện trên các lĩnh vực: chính trị, kinh tế, văn hóa – xã hội, quốc phòng – an ninh, đối ngoại.

Ba là, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực tiễn

Cập nhật tri thức về kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập kinh tế quốc tế, quản lý tài nguyên, bảo vệ môi trường.

Trang bị kỹ năng đối thoại, giải quyết mâu thuẫn, làm việc với cộng đồng dân tộc đa dạng.

Phát triển kỹ năng lãnh đạo trong bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0.

Bốn là, bồi dưỡng về đạo đức, lối sống và trách nhiệm nêu gương

Xây dựng phẩm chất “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” theo gương Chủ tịch Cay-xôn Phôm-vi-hản.

Đề cao tinh thần trách nhiệm, gắn bó mật thiết với nhân dân, thực hành dân chủ, chống quan liêu, tham nhũng.

Chú trọng vai trò nêu gương của cán bộ cấp chiến lược: “Cán bộ cấp chiến lược phải là tấm gương sáng về đạo đức, trí tuệ và hành động” [116, tr. 17].

2.2. CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO - QUAN NIỆM, NỘI DUNG, VAI TRÒ, ĐẶC ĐIỂM

2.2.1. Quan niệm

Bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng cả về lý luận và thực tiễn, gắn liền với sự nghiệp xây dựng, chinh đồn Đảng, củng cố HTCT và phát triển đất nước. Để làm rõ quan niệm về công tác này, cần phân tích từ quan niệm “bồi dưỡng”, “cán bộ”, đến quan niệm về “bồi dưỡng cán bộ” và mục tiêu cụ thể của công tác BDCB trong điều kiện hiện nay.

2.2.1.1. Quan niệm “bồi dưỡng”

Thuật ngữ “bồi dưỡng” được sử dụng khá phổ biến trong nhiều lĩnh vực và được hiểu theo nhiều nghĩa khác nhau. Theo Đại từ điển Tiếng Việt do Nguyễn Như Ý (chủ biên): “Bồi dưỡng: 1. Làm khỏe thêm, mạnh thêm (bồi dưỡng sức khỏe). 2. Làm cho tốt hơn, giỏi hơn (bồi dưỡng đạo đức, bồi dưỡng nghiệp vụ)” [108, tr.191]. Từ điển Tiếng Việt của GS. Hoàng Phê định nghĩa: “Bồi dưỡng: 1. Làm cho tăng thêm sức mạnh của cơ thể bằng chất bổ. 2. Làm cho tăng thêm trình độ, năng lực hoặc phẩm chất” [66, tr.112]. Còn theo Từ điển từ và ngữ Việt Nam, bồi dưỡng là “làm tăng sức bằng chất bổ; làm tăng năng lực và phẩm chất” [28, tr.174].

Dưới góc nhìn triết học, bồi dưỡng là quá trình tác động có mục đích đến con người nhằm nâng cao tri thức, phẩm chất, năng lực trên cơ sở nền tảng kiến thức đã được đào tạo. Đây là quá trình thường xuyên, liên tục, có thể diễn ra trong thời gian ngắn theo từng đợt, nhằm bổ sung, cập nhật kiến

thức, kỹ năng cần thiết cho sự phát triển nhân cách, đáp ứng yêu cầu mới của thực tiễn. Như vậy, có thể khẳng định bồi dưỡng là khâu kế tiếp của đào tạo cơ bản, thiên về việc cập nhật, bổ sung, nâng cao kiến thức và kỹ năng để thích ứng với nhiệm vụ cụ thể.

2.2.1.2. Quan niệm “cán bộ”

Ở Việt Nam, quan niệm “cán bộ” được hiểu khá rộng. Theo Từ điển Tiếng Việt: “Cán bộ là người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức, phân biệt với người không có chức vụ” [94, tr.109]. Chủ tịch Hồ Chí Minh trong tác phẩm Sửa đổi lối làm việc cũng nhấn mạnh: “Cán bộ là người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng” [54, tr.269].

Ở Lào, theo Từ điển tiếng Lào xuất bản năm 1986, cán bộ đồng nghĩa với công chức, nhà chức trách [139, tr.356]. Quan niệm về công chức được thể chế hóa trong Nghị định số 025/CP ngày 28/01/2016 của Chính phủ về Quy chế cán bộ, công chức CHDCND Lào, trong đó nêu rõ: tất cả những người làm việc trong biên chế của các tổ chức nhà nước, Đảng và đoàn thể quần chúng đều được coi là công chức [137, tr.1].

Như vậy, có thể hiểu *cán bộ là người làm việc trong các tổ chức của hệ thống chính trị, các lực lượng vũ trang, các doanh nghiệp nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập; cả những người được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và những người làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ.*

2.2.1.3. Quan niệm về bồi dưỡng cán bộ

Từ hai quan niệm trên, có thể xác định “bồi dưỡng cán bộ” là quá trình tác động có mục đích nhằm bổ sung, nâng cao tri thức, phẩm chất và năng lực

cho cán bộ để họ đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ chính trị. BDCB không phải là đào tạo cơ bản từ đầu, mà là khâu bổ trợ, củng cố, cập nhật kiến thức, rèn luyện kỹ năng và phẩm chất chính trị, đạo đức. Nội dung bồi dưỡng thường tập trung vào: Quan điểm, chủ trương, đường lối mới của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ mới phù hợp với vị trí công tác. Các kỹ năng lãnh đạo, quản lý và xử lý tình huống trong thực tiễn.

Hình thức bồi dưỡng đa dạng, có thể là các khóa ngắn hạn, theo chuyên đề, hoặc các lớp tập huấn định kỳ hằng năm. Thời gian bồi dưỡng thường ngắn gọn (từ vài ngày đến vài tháng) và linh hoạt hơn so với đào tạo cơ bản.

Như vậy, *bồi dưỡng cán bộ là quá trình trang bị, cập nhật và bổ sung kiến thức, kỹ năng, phẩm chất cần thiết cho cán bộ nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và thực thi công vụ, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước và tổ chức chính trị.*

2.2.1.4. Quan niệm về công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào

Công tác BDCB cấp chiến lược là một trong những nhiệm vụ đặc biệt quan trọng, được Đảng và Nhà nước Lào xác định là yếu tố then chốt trong sự nghiệp xây dựng Đảng, phát triển hệ thống chính trị và bảo đảm vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng NDCM Lào.

Từ ba quan niệm trên có thể hiểu: *Công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào là tổng thể các hoạt động có mục đích, có kế hoạch và có tổ chức do các cơ quan của Đảng, Nhà nước và các tổ chức trong hệ thống chính trị tiến hành, nhằm bổ sung, cập nhật và nâng cao tri thức, phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo – quản lý, kỹ năng thực thi nhiệm vụ và đạo đức cách mạng cho đội ngũ CBCCL trong bộ máy lãnh đạo,*

quản lý của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

Quan niệm này xác định:

Về chủ thể của công tác BDCB cấp chiến lược là: BCH Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào và hệ thống trường chính trị các cấp, cùng với sự phối hợp của các tỉnh ủy, thành ủy, các bộ, ngành trung ương.

Về đối tượng của công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược là: Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư; lãnh đạo chủ chốt các bộ, ngành, tỉnh, thành phố và ĐNCB được quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo chiến lược trong tương lai.

Về mục tiêu: củng cố bản lĩnh chính trị vững vàng trên nền tảng chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Cay-xôn Phôm-vi-hản; nâng cao trình độ lý luận, kiến thức quản lý, kỹ năng lãnh đạo; cập nhật tri thức mới về khoa học – công nghệ, quản trị quốc gia hiện đại; bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, phong cách lãnh đạo, lối sống gắn bó với nhân dân; từ đó xây dựng ĐNCB “vừa hồng, vừa chuyên”, đủ tầm vóc để hoạch định và tổ chức thực hiện đường lối phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2.2.2. Nội dung công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào

Một là, đề ra chủ trương, chương trình, kế hoạch bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào

Đề ra chủ trương, chương trình và kế hoạch bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược là nội dung quan trọng hàng đầu, thể hiện rõ vai trò lãnh đạo trực tiếp và toàn diện của Đảng trong xây dựng ĐNCB nòng cốt của đất nước. Nội dung này bao gồm ba yếu tố cơ bản: chủ trương định hướng, xây dựng chương trình, và cụ thể hóa thành kế hoạch tổ chức thực hiện.

Trước hết, đề ra chủ trương bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược là sự khẳng định quan điểm, định hướng mang tính chiến lược của Đảng NDCM Lào. Chủ trương này được thể hiện trong nghị quyết, chỉ thị, văn kiện đại hội Đảng và các quyết định của Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương. Theo đó, công tác BDCB không chỉ dừng ở việc trang bị kiến thức, mà còn nhằm củng cố bản lĩnh chính trị, kiên định mục tiêu XHCN, đồng thời trang bị năng lực hoạch định chính sách, quản trị quốc gia và xử lý các vấn đề toàn cầu. Chủ trương bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược cũng gắn chặt với yêu cầu xây dựng đội ngũ “vừa hồng, vừa chuyên”, có tầm nhìn chiến lược và khả năng dẫn dắt sự phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Thứ hai, xây dựng chương trình bồi dưỡng là quá trình cụ thể hóa chủ trương thành nội dung đào tạo có hệ thống. Chương trình được thiết kế trên cơ sở kết hợp giữa lý luận Mác – Lênin, tư tưởng Cay-xôn Phôm-vi-hản với các kiến thức hiện đại về quản trị nhà nước, kinh tế thị trường định hướng XHCN, hội nhập quốc tế, khoa học – công nghệ. Ngoài ra, chương trình còn chú trọng nội dung về đạo đức cách mạng, phong cách lãnh đạo, phương pháp làm việc khoa học, kỹ năng lãnh đạo quản lý và xử lý tình huống thực tiễn. Sự cân đối giữa lý luận và thực tiễn, giữa kiến thức chính trị và kỹ năng quản lý, chính là đặc trưng nổi bật của chương trình bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược.

Thứ ba, lập kế hoạch bồi dưỡng là bước tổ chức triển khai cụ thể nhằm đưa chủ trương và chương trình vào thực tiễn. Kế hoạch bồi dưỡng xác định rõ đối tượng, thời gian, địa điểm, hình thức tổ chức (trong nước, ngoài nước, ngắn hạn, dài hạn), phương pháp giảng dạy (kết hợp thảo luận, nghiên cứu tình huống, đi thực tế cơ sở). Đồng thời, kế hoạch cũng bao gồm công tác chuẩn bị giảng viên, giáo trình, kinh phí và cơ sở vật chất bảo đảm cho quá trình bồi dưỡng. Đặc biệt, kế hoạch còn gắn với công tác kiểm tra, đánh giá,

tổng kết để rút kinh nghiệm và điều chỉnh phù hợp với bối cảnh phát triển mới.

Như vậy, nội dung đề ra chủ trương, chương trình và kế hoạch bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào phản ánh tính toàn diện, hệ thống và chặt chẽ trong lãnh đạo công tác cán bộ. Đây không chỉ là hoạt động kỹ thuật về quản lý nhân sự, mà còn là nhiệm vụ chính trị quan trọng, quyết định trực tiếp đến chất lượng ĐNCB cấp chiến lược – những người giữ vai trò then chốt trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Lào trong thời kỳ mới.

Hai là, xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.

Xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng cho đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào là một khâu trọng yếu, quyết định trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của công tác bồi dưỡng.

Việc xây dựng chương trình và nội dung bồi dưỡng cần được thiết kế phù hợp với từng đối tượng cán bộ, đảm bảo tính hệ thống, khoa học và thực tiễn. Đặc trưng của công tác bồi dưỡng LLCT ở Lào là được tổ chức theo các chương trình quy định sẵn, nhằm giúp học viên nắm vững những vấn đề cốt lõi về lý luận và phương pháp vận dụng vào thực tiễn. Cụ thể, chương trình bồi dưỡng LLCT dài hạn cho cán bộ từ trung ương đến địa phương hiện nay có thời lượng 2 năm; chương trình cao cấp LLCT cho cán bộ lãnh đạo, quản lý là 9 tháng; riêng đối với cán bộ cấp chiến lược, chương trình thường ngắn hạn, tổ chức theo hình thức nghiên cứu, thảo luận chuyên đề, với thời lượng không quá 1 tháng, tập trung tại Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào.

Về nội dung bồi dưỡng, hiện nay được xây dựng khá toàn diện, bao gồm hệ thống tri thức nền tảng về chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Cay-xôn Phôm-vi-hản, lý luận về Đảng, Nhà nước và pháp luật; các kiến thức cơ bản về hành chính học, pháp luật, quản lý nhà nước; kỹ năng lãnh đạo, điều hành, xử lý tình huống; cũng như nghiệp vụ công tác đảng, chính quyền và đoàn thể. Nội dung bồi dưỡng được điều chỉnh linh hoạt theo nhu cầu thực tiễn, gắn với chức năng, nhiệm vụ và đặc thù công tác của từng loại cán bộ. Đặc biệt, công tác bồi dưỡng không chỉ tập trung vào nâng cao trình độ lý luận và kỹ năng quản lý, mà còn chú trọng rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong và phong cách lãnh đạo.

Ba là, tổ chức bồi dưỡng cho ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào

Trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng NDCM Lào, tổ chức bồi dưỡng cho ĐNCB cấp chiến lược giữ vị trí trung tâm, phản ánh sự chuyển hóa trực tiếp từ chủ trương, chương trình thành hoạt động thực tiễn. Đây là bước triển khai mang tính quyết định, nhằm hiện thực hóa mục tiêu xây dựng ĐNCB có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ lý luận và năng lực quản trị hiện đại, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế.

Trước hết, việc tổ chức bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược được tiến hành theo một hệ thống thống nhất, dưới sự lãnh đạo của Bộ Chính trị, Ban Tổ chức Trung ương và Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào. Các cơ quan này giữ vai trò chủ đạo trong việc lựa chọn đối tượng, phân loại nhu cầu và xác định nội dung bồi dưỡng phù hợp. Đối tượng tham gia bao gồm cán bộ đương chức và cán bộ trong diện quy hoạch các vị trí lãnh đạo cấp cao của Đảng, Nhà nước, các bộ, ngành, tỉnh, thành phố. Điều này bảo đảm tính kế thừa và phát triển liên tục trong ĐNCB cấp chiến lược.

Thứ hai, tổ chức bồi dưỡng được thực hiện theo nhiều hình thức đa dạng, phù hợp với điều kiện và đặc thù của từng nhóm cán bộ. Bên cạnh các khóa học tập trung tại Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào, còn có các lớp ngắn hạn, dài hạn kết hợp giữa đào tạo trong nước và nước ngoài. Nhiều cán bộ cấp chiến lược của Lào đã được cử đi học tập, trao đổi kinh nghiệm tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Việt Nam), Trường Đảng Cộng sản Trung Quốc và một số cơ sở đào tạo uy tín quốc tế. Cách tổ chức này vừa tạo điều kiện cập nhật tri thức hiện đại, vừa củng cố mối quan hệ hợp tác quốc tế về đào tạo cán bộ.

Thứ ba, nội dung tổ chức bồi dưỡng chú trọng kết hợp giữa lý luận và thực tiễn. Bên cạnh các chuyên đề về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cay-xôn Phôm-vi-hản, đường lối, nghị quyết của Đảng, còn có các chuyên đề chuyên sâu về quản lý nhà nước, kinh tế thị trường định hướng XHCN, khoa học - công nghệ, kỹ năng lãnh đạo và quản trị hiện đại. Một phần quan trọng của quá trình tổ chức bồi dưỡng là các chuyến khảo sát, nghiên cứu thực tiễn tại địa phương, đơn vị, nhằm giúp cán bộ tiếp cận trực tiếp thực tế đời sống kinh tế - xã hội, từ đó rút ra bài học lãnh đạo phù hợp.

Như vậy, tổ chức bồi dưỡng cho ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào là hoạt động toàn diện, bao gồm khâu lựa chọn đối tượng, đa dạng hóa hình thức, kết hợp lý luận với thực tiễn và gắn chặt với công tác đánh giá, sử dụng cán bộ. Đây là bước triển khai then chốt, góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng ĐNCB chiến lược, bảo đảm cho sự nghiệp phát triển bền vững của đất nước Lào trong thời kỳ mới.

Bốn là, phối hợp các lực lượng, huy động các nguồn lực trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào, phối hợp lực lượng và huy động nguồn lực giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Đây là nội dung

bảo đảm cho quá trình bồi dưỡng được triển khai đồng bộ, có hiệu quả và đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ.

Trước hết, phối hợp các lực lượng được hiểu là sự tham gia chủ động, đồng bộ của các cơ quan trong hệ thống chính trị. Ban Tổ chức Trung ương giữ vai trò nòng cốt trong việc tham mưu, xây dựng quy hoạch cán bộ và đề ra kế hoạch bồi dưỡng. Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào cùng các trường chính trị tỉnh, bộ, ngành đảm nhiệm vai trò tổ chức thực hiện các chương trình bồi dưỡng theo kế hoạch chung. Các tỉnh ủy, thành ủy và các cơ quan trực thuộc trung ương có trách nhiệm giới thiệu, cử cán bộ tham gia học tập đúng đối tượng, đồng thời phối hợp theo dõi, đánh giá kết quả học tập để sử dụng cán bộ sau bồi dưỡng. Ngoài ra, sự tham gia của các đoàn thể chính trị – xã hội cũng góp phần làm phong phú thêm nội dung bồi dưỡng, đặc biệt trong các lĩnh vực liên quan đến công tác quần chúng.

Thứ hai, huy động nguồn lực cho BDCB cấp chiến lược là yêu cầu tất yếu nhằm tạo điều kiện vật chất và tinh thần tốt nhất cho quá trình đào tạo. Nguồn lực ở đây bao gồm: (1) nguồn lực tài chính, được bảo đảm từ ngân sách nhà nước và ngân sách Đảng, dành cho xây dựng cơ sở vật chất, chương trình, giáo trình và chế độ hỗ trợ học viên; (2) nguồn lực con người, bao gồm đội ngũ giảng viên, báo cáo viên, chuyên gia trong và ngoài nước; (3) nguồn lực tri thức, thể hiện qua hệ thống tài liệu, giáo trình, cơ sở dữ liệu, nghiên cứu khoa học phục vụ giảng dạy và học tập. Đặc biệt, Đảng NDCM Lào còn coi trọng việc tranh thủ sự hỗ trợ quốc tế, thông qua hợp tác đào tạo với Việt Nam, Trung Quốc và một số tổ chức quốc tế, nhằm bổ sung kinh nghiệm và tri thức hiện đại.

Thứ ba, sự phối hợp và huy động nguồn lực phải gắn liền với cơ chế quản lý thống nhất. Việc bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược không thể tiến hành rời rạc hay chồng chéo, mà cần có sự điều phối tập trung, bảo đảm vừa phát

huy tính chủ động của các cơ sở đào tạo, vừa duy trì sự chỉ đạo chặt chẽ từ Trung ương. Đây cũng là cơ sở để tránh lãng phí nguồn lực, đồng thời nâng cao chất lượng và tính hiệu quả của công tác bồi dưỡng.

Như vậy, phối hợp lực lượng và huy động nguồn lực trong BDCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào không chỉ là điều kiện bảo đảm về tổ chức và vật chất, mà còn là yếu tố quyết định sự thành công của công tác này. Sự phối hợp nhịp nhàng giữa các cơ quan trong HTCT, kết hợp với việc huy động tối ưu các nguồn lực trong và ngoài nước, sẽ góp phần trực tiếp xây dựng ĐNCB cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực, bản lĩnh để lãnh đạo đất nước trong giai đoạn mới.

Năm là, thực hiện kiểm tra, giám sát thực hiện công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào, thực hiện kiểm tra, giám sát giữ vai trò đặc biệt quan trọng nhằm bảo đảm sự tuân thủ chủ trương, kế hoạch và nâng cao hiệu quả bồi dưỡng. Đây là khâu không thể thiếu, giúp đánh giá toàn diện quá trình tổ chức, triển khai cũng như chất lượng đầu ra của công tác bồi dưỡng.

Trước hết, kiểm tra, giám sát được tiến hành để bảo đảm tính đúng đắn, thống nhất trong việc thực hiện các nghị quyết, quyết định của Đảng về CTBD cán bộ. Thông qua hoạt động này, các cơ quan lãnh đạo của Đảng như Ban Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào và các cơ quan quản lý đào tạo có thể nắm bắt kịp thời tình hình triển khai, từ đó phát hiện những hạn chế, thiếu sót để có biện pháp điều chỉnh.

Thứ hai, kiểm tra, giám sát còn giúp đánh giá chất lượng chương trình, nội dung và đội ngũ giảng viên. Việc theo dõi sát sao từng khóa bồi dưỡng cho phép xác định mức độ phù hợp của nội dung với yêu cầu thực tiễn, cũng

như khả năng truyền đạt, hướng dẫn của giảng viên, báo cáo viên. Đây là căn cứ quan trọng để cập nhật chương trình, đổi mới phương pháp giảng dạy, đồng thời bồi dưỡng thêm năng lực sư phạm và kiến thức thực tiễn cho giảng viên.

Thứ ba, kiểm tra, giám sát chú trọng đến kết quả học tập và rèn luyện của học viên. Việc theo dõi, đánh giá này không chỉ dừng lại ở kết quả thi, kiểm tra mà còn ở khả năng vận dụng kiến thức vào công tác thực tiễn. Đặc biệt, kết quả bồi dưỡng trở thành một trong những tiêu chí quan trọng để xem xét, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ cấp chiến lược, bảo đảm công tác cán bộ gắn với thực chất.

Cuối cùng, kiểm tra, giám sát còn có tác dụng tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong CTBD cán bộ. Đây là cơ chế ngăn ngừa tình trạng hình thức, đối phó, đồng thời thúc đẩy tinh thần trách nhiệm của các cơ sở đào tạo, giảng viên và học viên.

Như vậy, việc thực hiện kiểm tra, giám sát trong công tác BDCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào không chỉ là khâu quản lý kỹ thuật mà còn mang ý nghĩa chính trị – tổ chức sâu sắc. Nó bảo đảm cho công tác bồi dưỡng đi vào thực chất, góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng ĐNCB cấp chiến lược – những người giữ trọng trách trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước Lào.

Thứ sáu, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào, sơ kết, tổng kết và rút kinh nghiệm là nội dung quan trọng, có tính chất khép kín chu trình quản lý, bảo đảm công tác bồi dưỡng cán bộ diễn ra liên tục, khoa học và ngày càng nâng cao chất lượng.

Trước hết, sơ kết được tiến hành theo giai đoạn hoặc sau mỗi khóa bồi dưỡng nhằm kịp thời đánh giá những kết quả đạt được, chỉ ra những mặt còn hạn chế, thiếu sót trong quá trình triển khai. Thông qua sơ kết, các cơ quan lãnh đạo và quản lý có cơ sở để điều chỉnh nội dung, phương pháp và cách thức tổ chức, bảo đảm phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Đây cũng là dịp để lắng nghe phản hồi từ học viên, giảng viên và các đơn vị phối hợp, nhằm bổ sung kịp thời cho những khóa bồi dưỡng tiếp theo.

Tiếp đó, tổng kết là hoạt động đánh giá toàn diện, mang tính hệ thống, thường được tổ chức định kỳ theo năm hoặc theo giai đoạn công tác. Tổng kết không chỉ dừng ở việc kiểm điểm kết quả thực hiện kế hoạch, mà còn phân tích nguyên nhân thành công và hạn chế, xác định bài học kinh nghiệm mang tính chiến lược. Từ đó, Đảng NDCM Lào có thể hoạch định những định hướng mới cho công tác bồi dưỡng, gắn với chiến lược xây dựng ĐNCB cấp chiến lược trong từng thời kỳ phát triển của đất nước.

Cuối cùng, rút kinh nghiệm là khâu có ý nghĩa thiết thực, giúp hệ thống đào tạo - bồi dưỡng tích lũy tri thức và cải tiến phương pháp. Những kinh nghiệm được rút ra từ thực tiễn tổ chức lớp học, quản lý học viên, lựa chọn giảng viên hay xây dựng nội dung chương trình sẽ là cơ sở quan trọng để nâng cao tính khả thi, hiệu quả và chất lượng của công tác bồi dưỡng.

Như vậy, sơ kết, tổng kết và rút kinh nghiệm không chỉ là thao tác kỹ thuật trong quản lý đào tạo, mà còn là công cụ bảo đảm tính khoa học, liên tục và thực tiễn của công tác BDCB cấp chiến lược. Thực hiện tốt nội dung này giúp Đảng NDCM Lào điều chỉnh kịp thời chủ trương, kế hoạch và phương thức tổ chức, qua đó xây dựng ĐNCB cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực, bản lĩnh để đáp ứng yêu cầu lãnh đạo đất nước trong bối cảnh mới.

2.2.3. Vai trò công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào

Vai trò của công tác BDCB cấp chiến lược được thể hiện trên nhiều bình diện, phản ánh mối quan hệ hữu cơ giữa xây dựng ĐNCB và sự phát triển của đất nước.

Thứ nhất, góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị, kiên định con đường XHCN

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng và sự chống phá của các thế lực thù địch, việc giữ vững lập trường tư tưởng là yêu cầu sống còn. BDCB cấp chiến lược giúp cán bộ củng cố niềm tin vào chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Cay-xôn Phôm-vi-hản và đường lối đổi mới của Đảng. Đây là nền tảng để ĐNCB lãnh đạo cao cấp của Lào có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu, lý tưởng XHCN, đồng thời có khả năng xử lý linh hoạt trong quan hệ đối ngoại.

Thứ hai, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực tiễn

Vai trò quan trọng của công tác BDCB cấp chiến lược là cung cấp cho cán bộ những kiến thức và kỹ năng cần thiết để giải quyết các vấn đề chiến lược của đất nước. Nội dung bồi dưỡng bao gồm lý luận về Đảng, Nhà nước và pháp luật; kiến thức về quản trị quốc gia, quản lý kinh tế - xã hội; kỹ năng lãnh đạo, điều hành và xử lý tình huống. Nhờ đó, ĐNCB không chỉ nắm chắc lý luận mà còn có khả năng vận dụng sáng tạo vào thực tiễn, lãnh đạo nhân dân trong sự nghiệp đổi mới.

Thứ ba, tạo nguồn cán bộ kế cận, bảo đảm tính kế thừa và phát triển

Công tác BDCB cấp chiến lược có vai trò quyết định trong việc chuẩn bị đội ngũ kế cận. Qua bồi dưỡng, các thế hệ cán bộ trẻ được trang bị tri thức, rèn luyện bản lĩnh và kỹ năng lãnh đạo, từ đó có thể thay thế, tiếp nối các thế hệ đi trước. Điều này bảo đảm tính liên tục, kế thừa và phát triển trong CTCB, phù hợp với yêu cầu đổi mới tổ chức bộ máy và sự phát triển đất nước.

Thứ tư, thúc đẩy quá trình hội nhập quốc tế, tiếp cận tri thức mới

Trong xu thế toàn cầu hóa, công tác BDCB cấp chiến lược không chỉ dừng lại ở việc truyền đạt kiến thức trong nước, mà còn mở rộng ra quốc tế thông qua hợp tác đào tạo với Việt Nam, Trung Quốc và các đối tác khác. Điều này giúp cán bộ cấp chiến lược có điều kiện tiếp cận kinh nghiệm quản lý tiên tiến, nâng cao năng lực đối thoại, đàm phán, từ đó góp phần nâng cao vị thế quốc tế của Lào.

Thứ năm, góp phần xây dựng Đảng vững mạnh về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức

BDCB cấp chiến lược không chỉ trang bị kiến thức quản lý, mà còn chú trọng rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, phong cách lãnh đạo gần dân, trọng dân, vì dân. Nhờ đó, ĐNCB cấp chiến lược vừa “hồng” vừa “chuyên”, đủ phẩm chất và năng lực lãnh đạo đất nước trong thời kỳ mới. Đây chính là nhân tố quan trọng để xây dựng Đảng NDCM Lào trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực cầm quyền.

2.2.4. Đặc điểm công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào

Trong chiến lược xây dựng ĐNCB của NDCM Lào, công tác bồi dưỡng CBCCL giữ vị trí đặc biệt quan trọng. Đây là lực lượng tinh hoa của hệ thống chính trị, trực tiếp quyết định chất lượng lãnh đạo, hoạch định đường lối, chính sách, cũng như tổ chức thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế – xã hội, giữ vững quốc phòng – an ninh và hội nhập quốc tế của đất nước. Do đó, công tác BDCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hình thành những đặc điểm vừa mang tính phổ quát của CTCB nói chung, vừa mang tính đặc thù gắn với truyền thống lịch sử, văn hóa chính trị và điều kiện phát triển của Lào trong từng giai đoạn.

Thứ nhất, công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược mang tính chính trị – tư tưởng sâu sắc.

Đặc điểm nổi bật và xuyên suốt của công tác BDCB cấp chiến lược ở Lào là đặt trọng tâm vào rèn luyện bản lĩnh chính trị, củng cố lập trường giai cấp và sự kiên định con đường XHCN. Các chương trình bồi dưỡng luôn lấy nghiên cứu chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Cay-xôn Phôm-vi-hản, cùng đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước làm nội dung trung tâm. Cách tiếp cận này không chỉ nhằm bảo đảm sự trung thành tuyệt đối của đội ngũ CBCCL đối với Đảng, mà còn tạo nền tảng tư tưởng vững vàng để họ đủ khả năng nhận diện, phân tích và xử lý các vấn đề phức tạp nảy sinh trong bối cảnh khu vực và thế giới có nhiều biến động. Tính chính trị – tư tưởng sâu sắc ấy cũng là yếu tố quan trọng định hình phẩm chất của người cán bộ lãnh đạo, giữ cho họ không xa rời mục tiêu, lý tưởng cách mạng.

Thứ hai, công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược được thực hiện theo hướng phân hóa đối tượng.

Đảng NDCM Lào áp dụng cơ chế phân loại rõ ràng đối với các nhóm cán bộ khác nhau để xây dựng chương trình bồi dưỡng phù hợp. Đối với cán bộ lãnh đạo cấp cao như Ủy viên Trung ương, Bộ trưởng, Thứ trưởng hoặc bí thư, phó bí thư tỉnh ủy, nội dung bồi dưỡng tập trung vào kỹ năng lãnh đạo, quản lý vĩ mô, tư duy chiến lược, hoạch định chính sách, quản trị quốc gia và hội nhập quốc tế. Trong khi đó, với cán bộ dự nguồn cấp chiến lược, chương trình bồi dưỡng nhấn mạnh song song hai nội dung: rèn luyện nền tảng lý luận chính trị và phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý. Mục đích nhằm chuẩn bị đội ngũ kế cận có năng lực toàn diện, sẵn sàng đảm nhiệm các vị trí trọng yếu trong tương lai. Việc phân hóa này thể hiện tư duy khoa học của Đảng NDCM Lào, vừa bảo đảm tính bao quát, vừa tạo trọng tâm, trọng điểm trong bồi

duỡng.

Thứ ba, phương thức bồi dưỡng kết hợp hài hòa giữa trong nước và quốc tế.

Một đặc điểm đáng chú ý là CTBD CBCCL ở Lào gắn liền với sự đan xen giữa bồi dưỡng trong nước và học tập kinh nghiệm từ quốc tế. Trong nước, Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào giữ vai trò chủ trì đào tạo, cung cấp các khóa bồi dưỡng lý luận chính trị và quản lý nhà nước. Song song với đó, Đảng và Nhà nước Lào thiết lập nhiều chương trình hợp tác đào tạo với Việt Nam, Trung Quốc và các nước khác. Nhiều CBCCL được cử sang học tập tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Việt Nam) hoặc Trường Đảng Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc. Mô hình này giúp củng cố nền tảng lý luận theo quan điểm của Đảng, đồng thời trang bị kiến thức, kỹ năng hiện đại, tăng cường năng lực hội nhập, đối thoại và thích ứng của cán bộ cấp chiến lược trước yêu cầu toàn cầu hóa.

Thứ tư, công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược gắn chặt với thực tiễn cách mạng Lào.

Một đặc điểm có tính truyền thống là sự coi trọng việc gắn lý luận với thực tiễn. Các khóa bồi dưỡng đều dành thời gian cho học viên đi nghiên cứu thực tế tại các bộ, ban, ngành, địa phương để nắm bắt tình hình nhân dân, hệ thống chính trị cơ sở và các vấn đề nổi bật của đời sống kinh tế – xã hội. Đây là phương thức hiệu quả giúp CBCCL hình thành tư duy thực tiễn, nâng cao khả năng phân tích, dự báo và ra quyết định. Đường lối “lý luận phải gắn với thực tiễn, học đi đôi với hành” được quán triệt xuyên suốt, trở thành nguyên tắc quan trọng trong bồi dưỡng của Đảng NDCM Lào.

Thứ năm, công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược bảo đảm tính kế thừa và phát triển.

Đảng NDCM Lào luôn quan tâm xây dựng ĐNCB kế cận cho các thế hệ lãnh đạo, coi đây là nhiệm vụ chiến lược liên tục. Cơ cấu Ban Chấp hành Trung ương khóa XI cho thấy sự kết hợp hài hòa giữa các thế hệ cán bộ, tạo sự chuyển giao ổn định, vừa duy trì được kinh nghiệm, vừa thúc đẩy trẻ hóa đội ngũ. Công tác bồi dưỡng CBCCL vì thế không chỉ nhằm nâng cao năng lực của cán bộ đương chức mà còn hướng tới chuẩn bị nguồn cán bộ lâu dài, góp phần bảo đảm sự ổn định và phát triển bền vững của đất nước.

Thứ sáu, công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược được triển khai đồng bộ với các khâu khác của công tác cán bộ.

Bồi dưỡng không tách rời mà gắn chặt với quy hoạch, đào tạo, đánh giá, sử dụng và luân chuyển cán bộ. Theo nhiều báo cáo tổng kết của Ban Tổ chức Trung ương Lào, bồi dưỡng là bước quan trọng để hoàn thiện năng lực và phẩm chất của cán bộ trước khi bố trí, đề bạt hoặc giao nhiệm vụ mới. Điều này thể hiện tính hệ thống trong CTCB của Lào, nhấn mạnh rằng bồi dưỡng chỉ thực sự hiệu quả khi được đặt trong tổng thể chung của chiến lược phát triển ĐNCB.

Như vậy, CTBD CBCCL của Đảng NDCM Lào mang các đặc điểm cơ bản: đậm tính chính trị – tư tưởng; phân hóa theo đối tượng; kết hợp đào tạo trong nước và quốc tế; gắn với thực tiễn cách mạng; bảo đảm tính kế thừa; và triển khai đồng bộ với các khâu khác của CTCB. Các đặc điểm này phản ánh sự kế thừa truyền thống cách mạng, đồng thời thể hiện tư duy đổi mới và sự thích ứng của Lào trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng. Việc nhận diện đúng và phát huy các đặc điểm trên có ý nghĩa quan trọng trong nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCL, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

Tiểu kết chương 2

Công tác đào tạo, BDCB nói chung, và đặc biệt là công tác bồi dưỡng ĐNCB cấp chiến lược nói riêng, có vị trí, vai trò hết sức quan trọng trong quá trình xây dựng Đảng, củng cố hệ thống chính trị và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trong bối cảnh hiện nay, khi sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, yêu cầu đặt ra đối với ĐNCB cấp chiến lược ngày càng cao, đòi hỏi công tác bồi dưỡng phải được tiến hành một cách toàn diện, khoa học và hiệu quả.

Công tác BDCB cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào là tổng thể các hoạt động có mục đích, có tổ chức của các cơ quan Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị – xã hội, nhằm bổ sung, cập nhật và nâng cao tri thức, phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo, quản lý, kỹ năng thực thi công vụ và đạo đức cách mạng cho ĐNCB giữ trọng trách chiến lược trong HTCT nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào. Đây vừa là nhiệm vụ trọng tâm, vừa là giải pháp có tính quyết định để nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong giai đoạn phát triển mới.

Để xây dựng được ĐNCB cấp chiến lược đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới, BDCB cần được triển khai đồng bộ và hiệu quả các nội dung công tác BDCB cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào bao gồm: một là, xây dựng và ban hành chủ trương, chương trình, kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với từng giai đoạn; hai là, tổ chức thực hiện có hiệu quả các khóa bồi dưỡng theo mục tiêu, đối tượng; ba là, xây dựng, cập nhật chương trình, giáo trình, nội dung bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu thực tiễn; bốn là, phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị và huy động các nguồn lực trong công tác BDCB; năm là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện; sáu là, thường xuyên sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm để hoàn thiện nội dung bồi dưỡng trong giai đoạn tiếp theo.

Những nội dung trên là cơ sở quan trọng để chương 3 của luận án đánh giá công tác bồi dưỡng ĐNCB cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào từ năm 2016 đến nay.

Chương 3

CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO GIAI ĐOẠN HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG KINH NGHIỆM

3.1. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO

3.1.1. Thực trạng đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào

3.1.1.1. Ưu điểm

Một là, số lượng, cơ cấu của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào

Theo thống kê của Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào, tính đến năm 2020, tổng số BCCL và cán bộ LĐQL chủ chốt là 280 đồng chí, tăng 40 người so với năm 2016 (240 đồng chí), tức tăng 17%. Trong số đó, có 123 cán bộ hoạt động ở các cơ quan trung ương, 68 cán bộ công tác tại địa phương. Nếu phân loại theo chức danh, có 81 đồng chí giữ vị trí trong Ban Chấp hành Trung ương, Ban Bí thư và Bộ Chính trị; 8 đồng chí giữ chức Bộ trưởng hoặc tương đương (nhưng không nằm trong Ban Chấp hành Trung ương); 123 đồng chí giữ chức Thứ trưởng hoặc tương đương; và 68 đồng chí là Phó Chủ tịch tỉnh, thành phố [109].

Về cơ cấu giới tính:

Trong tổng số 81 cán bộ cấp chiến lược, có 8 nữ, chiếm 10%, còn lại 73 là nam, chiếm 90,12%. Trong số nữ CBCCL, có 2 đồng chí là Ủy viên Bộ Chính trị, 2 đồng chí tham gia Ban Bí thư Trung ương, 4 đồng chí là Ủy viên Trung ương và 26 đồng chí giữ chức Thứ trưởng hoặc tương đương. So với giai đoạn trước, tỷ lệ nữ giới trong đội ngũ CBCCL đã tăng lên, cho thấy sự quan tâm ngày càng lớn của Bộ Chính trị và Ban Chấp hành Trung ương đối

với công tác phát triển, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ nữ.

Về cơ cấu độ tuổi:

Trong đội ngũ CBCCL hiện nay không có cán bộ dưới 40 tuổi. Từ 41–50 tuổi có 7 người (chiếm 9%); từ 51–55 tuổi có 41 người (51%); còn lại 33 người từ 56 tuổi trở lên (41%). Cơ cấu này thể hiện sự thiếu vắng lớp cán bộ trẻ, song đồng thời cũng phản ánh sự ổn định và tích lũy kinh nghiệm trong đội ngũ lãnh đạo. Việc bổ sung cán bộ ở độ tuổi 45–50 được coi là xu hướng tất yếu nhằm bảo đảm tính kế thừa và sự cân bằng giữa ba thế hệ [Phụ lục 1].

Về thành phần dân tộc:

CBCCL của Đảng NDCM Lào hiện nay phân bố theo 4 nhóm ngôn ngữ - dân tộc chính: Lào - Tày, Khơ - me, Mông - Ưu Miên và Tạng - Miến. Trong số đó, có 65 đồng chí là dân tộc Lào - Tày, 9 đồng chí dân tộc Khơ - me, 6 đồng chí dân tộc Mông và 1 đồng chí thuộc nhóm Tạng - Miến. Tổng cộng có 81 đồng chí là người dân tộc thiểu số, chiếm khoảng 9% tổng số CBCCL. Con số này phản ánh nỗ lực của Đảng trong việc bảo đảm tính đa dạng, đại diện và bình đẳng giữa các dân tộc trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo chiến lược.

Như vậy, đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào hiện nay là một lực lượng tương đối đồng đều, có sự đa dạng về độ tuổi, giới tính và thành phần dân tộc, đồng thời được phân bố trong tất cả các lĩnh vực trọng yếu của đất nước. Sự gia tăng về số lượng đi đôi với từng bước nâng cao chất lượng đã góp phần quan trọng vào việc kiện toàn tổ chức bộ máy, tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và lãnh đạo toàn diện của Đảng.

Hai là, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ mọi mặt, năng lực LĐQL của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào

Về Phẩm chất chính trị và đạo đức, lối sống

Đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào về cơ bản vẫn duy trì được sự trung thành với lý tưởng cộng sản, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với CNXH và những định hướng chiến lược của Đảng. Phần lớn CBCCL thể hiện sự tin tưởng vào năng lực lãnh đạo của Đảng trong bối cảnh đất nước tiến hành công cuộc đổi mới, sẵn sàng gánh vác trọng trách mà Đảng và nhân dân giao phó, đồng thời kiên quyết vượt qua khó khăn, thử thách để thúc đẩy sự phát triển kinh tế – xã hội của đất nước.

Trong Báo cáo tổng kết công tác tổ chức cán bộ của Ban Tổ chức Trung ương giai đoạn 2015 – 2020 đã khẳng định rằng: nhìn chung, CBCCL vẫn giữ được tư cách, đạo đức tốt, tuyệt đối tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước; thể hiện lòng trung thành với lý tưởng cách mạng, có ý thức giai cấp rõ ràng, phân biệt đúng đắn giữa bạn và thù, nắm vững đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước và tích cực lãnh đạo quần chúng thực hiện với tinh thần trách nhiệm cao. Đồng thời, trong Chiến lược phát triển công tác cán bộ giai đoạn 2025 – 2030, Đảng tiếp tục khẳng định: “Đại đa số trong đội ngũ CBCCL cơ bản vẫn giữ vững phẩm chất chính trị tốt” và “kiên định đi theo mục tiêu Đảng đề ra”.

Bối cảnh đất nước còn nhiều khó khăn, nền kinh tế chậm phát triển và đời sống nhân dân còn gặp nhiều hạn chế đặt ra những thách thức mới đối với CBCCL. Như Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 khóa VI đã chỉ rõ: “Chủ yếu là do nguyên nhân bên trong, là do sự yếu kém trong quản lý, điều hành của Nhà nước đối với kinh tế – xã hội” [109, tr.19]. Trước tình hình đó, nhiều cán bộ lãnh đạo các cấp, ngành với tinh thần trách nhiệm trước Đảng và nhân dân đã mạnh dạn đổi mới tư duy, đưa ra những cách nhìn nhận, đánh giá mới, khách quan và thực chất về các vấn đề tồn tại trong quản lý, lãnh đạo. Điều này phản ánh bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng và tinh thần trách nhiệm của những cán bộ thật sự tâm huyết với sự nghiệp cách

mạng. Chính sự chủ động đó đã thôi thúc họ tìm tòi, khám phá, đề xuất những giải pháp mới, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và lãnh đạo ở từng cấp, từng ngành.

Đặc biệt, đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào phần lớn vẫn gắn bó mật thiết với nhân dân, thể hiện niềm tin vào sức mạnh nhân dân và luôn ý thức phát huy quyền làm chủ của nhân dân trong việc thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược là xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tinh thần gần dân, trọng dân và dựa vào dân trở thành yếu tố then chốt trong việc củng cố niềm tin chính trị, đồng thời góp phần tăng cường sự gắn kết máu thịt giữa Đảng với nhân dân.

Về phương diện đạo đức và lối sống, đa số CBCCL của Đảng vẫn giữ được sự gương mẫu, trong sạch, lành mạnh. Nhiều cán bộ lãnh đạo cấp trung, cao vẫn thể hiện phong cách sống giản dị, tiết kiệm, cần cù, phù hợp với các chuẩn mực đạo đức truyền thống của dân tộc. Họ vừa thể hiện sự trung thành với lý tưởng cách mạng, sẵn sàng đối mặt với khó khăn, thử thách, vừa là tấm gương về lối sống hòa đồng, gần gũi với nhân dân. Chính sự gương mẫu này tạo nên uy tín chính trị và củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng.

Đáng chú ý, nhiều CBCCL ở địa phương và các ngành đã coi việc “xuống cơ sở” không chỉ là nhiệm vụ chính trị mà còn là một phần trong nếp sống thường nhật. Họ trực tiếp đến với quần chúng để vận động, hướng dẫn, động viên nhân dân phát triển kinh tế, đổi mới cách làm ăn, giải quyết những vấn đề bức xúc trong đời sống. Tinh thần “sát dân, gần dân, hiểu dân” được thể hiện qua phong cách sống giản dị, gần gũi và đồng hành cùng nhân dân trong công việc và đời sống hằng ngày. Đây là biểu hiện cụ thể của phẩm chất đạo đức cách mạng, thể hiện bản lĩnh và trách nhiệm chính trị của CBCCL trong giai đoạn mới.

Như vậy, có thể thấy đa số đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào hiện nay về cơ bản vẫn giữ vững phẩm chất chính trị kiên định, đạo đức trong sáng

và lối sống lành mạnh đã và đang trở thành lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp lãnh đạo đất nước, là tấm gương mẫu mực về bản lĩnh chính trị, đạo đức và lối sống, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng trong thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế.

Về trình độ mọi mặt và năng lực lãnh đạo, quản lý

Trình độ chuyên môn: Trình độ chuyên môn là thước đo năng lực thực hành, khả năng áp dụng tri thức vào thực tiễn lãnh đạo, quản lý. Trong những năm qua, đội ngũ CBCCL đã có bước tiến đáng kể về chuyên môn. Theo thống kê [Phụ lục 2], số cán bộ có trình độ sau đại học là 64 người (79,01%). Đặc biệt, gần một nửa CBCCL (47,5%) được đào tạo sau đại học ở nước ngoài, được tiếp cận tri thức hiện đại và các phương pháp quản lý tiên tiến. Đây là nguồn lực quan trọng giúp nâng cao chất lượng lãnh đạo, quản lý của đội ngũ CBCCL trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Được đào tạo ở trình độ chuyên môn cao, đội ngũ CBCCL có điều kiện thuận lợi để nghiên cứu, xây dựng và triển khai các nghị quyết, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Như số liệu ở Phụ lục 3 cho thấy, đề nghị quyết thực sự có giá trị định hướng và khả năng áp dụng vào thực tiễn, đòi hỏi cán bộ lãnh đạo phải am hiểu sâu sắc về lĩnh vực mà nghị quyết tác động, đồng thời có kiến thức chuyên môn vững vàng để cụ thể hóa thành chương trình, kế hoạch khả thi.

Trình độ và năng lực quản lý: Năng lực quản lý của CBCCL thể hiện không chỉ ở bằng cấp mà còn ở kinh nghiệm thực tiễn. Phần lớn CBCCL đã trải qua quá trình công tác lâu dài, nhiều người trưởng thành từ cơ sở và từng kinh qua cả hai giai đoạn cách mạng lớn của Lào: giai đoạn cách mạng dân tộc dân chủ và giai đoạn xây dựng chế độ dân chủ nhân dân. Chính những trải nghiệm này giúp CBCCL tích lũy vốn kinh nghiệm thực tiễn phong phú, hình

thành kỹ năng tổ chức, lãnh đạo, đặc biệt trong việc vận động quần chúng, xây dựng bộ máy, CTCB và công tác tư tưởng – chính trị.

Trong cơ chế quản lý hiện nay, CBCCL không chỉ thực hiện nhiệm vụ điều hành, mà còn trực tiếp tham gia quản lý, giáo dục và phát triển ĐNCB. Họ được trao quyền quyết định trong nhiều khâu trọng yếu như: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật và giải quyết chế độ cho cán bộ thuộc quyền [118, tr.5]. Điều này đặt ra yêu cầu cao đối với CBCCL cả về năng lực lãnh đạo, quản lý tổ chức, con người và kỹ năng điều hành thực tiễn.

Trình độ ngoại ngữ và tin học: Khác với chuyên môn, trình độ ngoại ngữ và tin học của CBCCL cụ thể là: năm 2019, số cán bộ có chứng chỉ ngoại ngữ trình độ cơ bản (A, B, C) là 94 người, chiếm 34,18%; trong đó có 13 người đạt trình độ trung cấp trở lên, chiếm tỷ lệ là 5%. Về tin học, 82 cán bộ có chứng chỉ cơ bản, chiếm tỷ lệ 30%, trong đó có 5 người đạt trình độ trung cấp trở lên, chiếm tỷ lệ là 2%.

Như vậy, đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào đã cơ bản đạt được bước tiến quan trọng về học vấn, chuyên môn và năng lực quản lý, tạo nền tảng vững chắc cho quá trình lãnh đạo đất nước trong giai đoạn mới.

Ba là, phong cách, lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào

Phong cách, lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật là một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng và hiệu quả lãnh đạo của đội ngũ CBCCL. Đây không chỉ là chuẩn mực hành vi công vụ, mà còn là sự phản ánh trực tiếp bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực tổ chức của cán bộ trong quá trình triển khai nhiệm vụ được giao.

Trong công tác lãnh đạo, quản lý, kế hoạch làm việc được coi là nền tảng, bảo đảm cho hoạt động công vụ diễn ra có trật tự, minh bạch và hiệu quả. Nếu thiếu kế hoạch, hoạt động lãnh đạo dễ rơi vào tình trạng tự phát, chấp vá, gây lãng phí nguồn lực và giảm sút hiệu quả quản trị. Nhận thức rõ điều này, Chủ tịch Kaysone Phomvihane từng nhấn mạnh: “Việc xây dựng mô hình làm việc mới nhằm mục đích giữ vững nghiêm ngặt nguyên tắc tập trung dân chủ trong sinh hoạt đảng, phát huy dân chủ thực sự. Đồng thời, cũng bảo đảm quyền lãnh đạo tập thể” [153]. Quan điểm này khẳng định sự cần thiết của một phong cách làm việc khoa học, gắn với nguyên tắc tập trung dân chủ và kỷ luật đảng.

Trên cơ sở đó, các cấp ủy đảng của Lào luôn đề cao tinh thần tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, phát huy dân chủ trong thảo luận nhưng thống nhất cao trong quyết định. Mỗi nghị quyết được ban hành đều trải qua quá trình thảo luận tập thể, sau đó phân công trách nhiệm cụ thể cho từng cán bộ, bảo đảm sự gắn kết giữa kỷ luật và sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ.

Kết quả bồi dưỡng và rèn luyện cho thấy ĐNCB lãnh đạo, quản lý các cấp đã có nhiều tiến bộ:

Biết xây dựng kế hoạch khoa học, bám sát thực tiễn, chú trọng kiểm tra, giám sát và tổng kết rút kinh nghiệm. Tuân thủ nguyên tắc lãnh đạo của Đảng, duy trì chế độ họp thường kỳ, phát huy dân chủ trong thảo luận tập thể và nghiêm túc thực hiện nghị quyết.

Từng bước khắc phục tình trạng quan liêu, lạm quyền hoặc tư tưởng phe nhóm, coi trọng việc giám sát chéo giữa các tổ chức theo chiều dọc và chiều ngang, bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ trong thực hiện nhiệm vụ.

Những biểu hiện này cho thấy, CTDB về phong cách, lề lối làm việc đã tạo nên sự chuyển biến tích cực, nâng cao ý thức trách nhiệm và tinh thần gương mẫu của CBCCL trong mọi lĩnh vực công tác.

Ý thức tổ chức kỷ luật là nền tảng duy trì sự thống nhất trong lãnh đạo của Đảng. Đội ngũ CBCCL của Lào đã thể hiện tinh thần tuân thủ nguyên tắc tập trung dân chủ, cấp dưới phục tùng cấp trên, cá nhân phục tùng tổ chức. Mỗi cán bộ đều có trách nhiệm tự phê bình và phê bình, coi việc kiểm điểm định kỳ là cơ hội để nhìn lại hạn chế và đề ra giải pháp khắc phục.

Đặc biệt, sự phối hợp chặt chẽ giữa lãnh đạo Đảng, cơ quan nhà nước và các tổ chức quần chúng đã được coi trọng, giúp bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ trong chỉ đạo. Nhờ đó, năng lực lãnh đạo tập thể được củng cố, hạn chế tình trạng quyết định cảm tính hoặc cá nhân tự ý hành động ngoài quy định.

Phong cách làm việc khoa học, ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm túc của CBCCL đã mang lại nhiều thành công, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động lãnh đạo của Đảng và Nhà nước Lào.

Qua phân tích có thể thấy rằng, phong cách, lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật của CBCCL đã góp phần quan trọng vào việc nâng cao năng lực lãnh đạo và uy tín của Đảng NDCM Lào. Đây là cơ sở để củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng, đồng thời bảo đảm sự thống nhất, kỷ luật trong hệ thống chính trị. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đổi mới quản trị quốc gia, yêu cầu đặt ra là cần tiếp tục bồi dưỡng, hoàn thiện phong cách làm việc hiện đại, khoa học, kết hợp nhuần nhuyễn giữa kỷ luật và sáng tạo, giữa tập trung và dân chủ.

3.1.1.2. Hạn chế, khuyết điểm

Một là, số lượng, cơ cấu của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào

Số lượng và cơ cấu của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào là những yếu tố quan trọng bảo đảm cho sự kế thừa và phát triển liên tục của HTCT. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm, thực tiễn cũng cho thấy nhiều hạn chế cần được quan tâm giải quyết để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ.

Thứ nhất, về số lượng

Trong những năm qua, số lượng CBCCL có tăng lên, phản ánh sự quan tâm của Đảng đối với việc củng cố đội ngũ lãnh đạo chủ chốt. Sự phát triển về số lượng đã góp phần tạo nguồn cán bộ thay thế liên tục giữa các thế hệ, đồng thời thúc đẩy sự tham gia của các dân tộc và giới tính khác nhau vào quá trình lãnh đạo. Tuy nhiên, sự gia tăng này chưa thực sự đồng đều, chưa gắn chặt với yêu cầu chuẩn hóa về chất lượng. Ở nhiều lĩnh vực, số lượng cán bộ tuy có tăng nhưng vẫn thiếu sự cân đối, đặc biệt trong các ngành mũi nhọn, các lĩnh vực khoa học – công nghệ hoặc hội nhập quốc tế. Điều này dẫn đến tình trạng “đủ về số lượng nhưng chưa mạnh về chất lượng”, ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo và quản lý trong thực tiễn.

Thứ hai, về cơ cấu

Nhìn chung, cơ cấu độ tuổi của CBCCL được quy hoạch theo hướng có ba thế hệ kế cận, bảo đảm sự nối tiếp trong lãnh đạo. Tuy nhiên, thực tế cho thấy ĐNCB trẻ dưới 45 tuổi còn chiếm tỷ lệ thấp, trong khi cán bộ từ 51 tuổi trở lên chiếm đa số. Sự thiếu hụt cán bộ trẻ dễ dẫn đến nguy cơ mất cân đối trong kế thừa lâu dài, đồng thời hạn chế sự năng động, sáng tạo trong lãnh đạo, nhất là trong bối cảnh yêu cầu chuyển đổi số và hội nhập quốc tế ngày càng cao.

Tỷ lệ nữ giới trong đội ngũ CBCCL còn thấp so với nam giới. Điều này phản ánh sự chênh lệch về cơ hội phát triển và sự tham gia của nữ trong

HTCT. Nguyên nhân một phần do định kiến xã hội còn nặng nề, vai trò gia đình chi phối mạnh mẽ đến sự nghiệp của cán bộ nữ, đồng thời công tác đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng cán bộ nữ chưa thật sự được quan tâm đúng mức. Hạn chế về số lượng và chất lượng CBCCL nữ dẫn đến việc tiếng nói, nguyện vọng và chính sách dành cho phụ nữ chưa được phản ánh đầy đủ trong hệ thống lãnh đạo.

Mặc dù đội ngũ CBCCL có sự tham gia của nhiều dân tộc, song tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số vẫn còn thấp so với dân tộc Lào - Tai chiếm đa số. Điều này phần nào hạn chế tính đại diện và ảnh hưởng đến hiệu quả của chính sách đoàn kết dân tộc – vốn là một trụ cột trong chiến lược phát triển đất nước.

Những hạn chế về số lượng và cơ cấu CBCCL của Đảng NDCM Lào thể hiện ở sự mất cân đối về độ tuổi, giới tính, thành phần dân tộc. Đây là những vấn đề cần được quan tâm giải quyết trong thời gian tới, nhằm xây dựng một đội ngũ CBCCL vừa “đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu”, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế của CHDCND Lào.

Hai là, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ mọi mặt, năng lực LĐQL của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào

Xây dựng đội ngũ CBCCL vững mạnh luôn được coi là nhiệm vụ then chốt của Đảng NDCM Lào nhằm bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện và lâu dài của Đảng. Bên cạnh những ưu điểm cơ bản, thực tiễn cũng chỉ ra rằng đội ngũ CBCCL hiện nay còn nhiều hạn chế, khuyết điểm, như: về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; trình độ mọi mặt và năng lực LĐQL. Những hạn chế này nếu không được khắc phục kịp thời sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín, vai trò lãnh đạo và năng lực cầm quyền của Đảng.

Về phẩm chất chính trị: Một bộ phận không nhỏ CBCCL chưa giữ được sự kiên định chính trị, thiếu tính tiên phong trong bảo vệ nguyên tắc, giá trị cốt lõi của Đảng. Bên cạnh nhiều cán bộ tận tâm, gắn bó với nhân dân, vẫn còn tình trạng cán bộ có biểu hiện tự mãn, bảo thủ, chậm đổi mới tư duy. Họ duy trì lối suy nghĩ và phương thức lãnh đạo cũ, hạn chế dân chủ nội bộ, áp đặt ý kiến cá nhân, dẫn tới tình trạng mất đoàn kết trong một số tập thể lãnh đạo. Tính chiến đấu trong tự phê bình và phê bình suy giảm rõ rệt, nhiều cán bộ ngại va chạm, thậm chí thờ ơ trước các biểu hiện tiêu cực. Ý thức chấp hành kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước cũng chưa thật sự nghiêm túc. Đây là nguyên nhân tiềm ẩn gây ra sự trì trệ trong tổ chức bộ máy và làm suy giảm niềm tin của nhân dân vào vai trò lãnh đạo của Đảng.

Về đạo đức và lối sống: Đạo đức và lối sống là thước đo bản lĩnh, phẩm chất của CBCCL. Tuy nhiên, hiện nay tồn tại không ít cán bộ suy thoái về đạo đức, chạy theo lợi ích cá nhân, tham nhũng, lợi dụng chức quyền để mưu lợi cho gia đình và dòng họ. Hiện tượng một số cán bộ sở hữu khối tài sản lớn, xây dựng biệt thự, mua sắm xe sang, lo cho con cháu học tập trong điều kiện ưu tiên... đã tạo ra hình ảnh trái ngược với lời kêu gọi “sống giản dị, tiết kiệm, vì nhân dân phục vụ”. Đồng chí Khăm Tày Xi Phăn Đon đã cảnh báo: “Vấn đề đáng lo ngại hiện nay là tình hình chạy theo quyền lợi cá nhân, hiện tượng tham nhũng trở thành phổ biến trong hàng ngũ cán bộ” [167, tr.118]. Thực trạng này không chỉ làm xói mòn uy tín của đội ngũ CBCCL, mà còn tạo kẽ hở để các thế lực thù địch lợi dụng chống phá, gieo rắc tâm lý hoài nghi trong quần chúng nhân dân.

Về trình độ học vấn và chuyên môn: Trình độ học vấn, chuyên môn của CBCCL vẫn còn những hạn chế đáng kể. Tỷ lệ cán bộ chưa qua đại học còn cao (44,36%), trong đó vẫn còn một số người chỉ học hết phổ thông cơ sở. Sự thiếu hụt nền tảng tri thức cơ bản này ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng

nghiên cứu, tiếp thu và triển khai chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Dù thời gian qua công tác ĐTBĐ có nhiều chuyển biến, vẫn tồn tại một bộ phận cán bộ chỉ đạt trình độ trung cấp hoặc chưa được bồi dưỡng chuyên sâu. Đặc biệt, trong bối cảnh đòi hỏi cán bộ phải am hiểu về kinh tế thị trường, quản trị nhà nước hiện đại, khoa học – công nghệ và hội nhập quốc tế, những hạn chế về học vấn và chuyên môn đang là điểm nghẽn lớn trong nâng cao chất lượng lãnh đạo.

Về trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước: Công tác đào tạo LLCT cho CBCCL chưa được triển khai bài bản và hệ thống. Từ năm 2016 đến nay chưa có lớp trung, cao cấp hoặc cử nhân chính trị dành riêng cho đối tượng CBCCL. Các khóa học quản lý hành chính chủ yếu dưới hình thức rút gọn, dành cho địa phương, trong khi cán bộ trung ương tham gia rất ít. Hệ quả là nhiều CBCCL cấp vụ trưởng và tương đương chưa có nền tảng LLCT vững chắc, chưa được đào tạo chuyên sâu về quản lý nhà nước. Đa phần chỉ trải qua các lớp tập huấn ngắn hạn, nên khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn còn hạn chế, thiếu kỹ năng phân tích, tổng kết thực tiễn và đề xuất chính sách phù hợp. Đây là khoảng trống lớn trong việc nâng cao chất lượng tư duy lý luận và năng lực quản trị quốc gia.

Về trình độ ngoại ngữ và tin học: Trong thời kỳ toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng, trình độ ngoại ngữ và tin học trở thành yêu cầu tất yếu đối với CBCCL. Tuy nhiên, thực tế cho thấy khoảng 49,45% cán bộ chưa có trình độ tin học, trên 65% chưa có trình độ ngoại ngữ. Phần lớn những người có chứng chỉ cũng chỉ dừng ở mức cơ bản (A, B, C), chưa đủ năng lực sử dụng thành thạo trong công việc. Về tin học, đa số cán bộ chỉ biết thao tác soạn thảo văn bản, sử dụng chức năng cơ bản của máy tính, nhưng còn hạn chế trong ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý và điều hành. Hạn chế này

ảnh hưởng đến hiệu quả công tác lãnh đạo, đặc biệt trong việc tiếp cận, phân tích dữ liệu, xử lý thông tin phục vụ quá trình ra quyết định.

Về năng lực lãnh đạo, quản lý và kinh nghiệm thực tiễn: Một số CBCCL còn hạn chế trong tư duy chiến lược, tầm nhìn dài hạn và năng lực hoạch định chính sách. Nhận thức về cơ chế thị trường, hội nhập quốc tế, xu thế toàn cầu hóa chưa sâu sắc, nhiều cán bộ còn lúng túng trong xử lý tình huống phát sinh. Trình độ phân tích, khái quát kinh nghiệm từ thực tiễn còn yếu, dẫn tới việc vận dụng vào lãnh đạo, quản lý thiếu tính linh hoạt. Ngoài ra, sự hiểu biết về tình hình quốc tế và khu vực của một số CBCCL còn hời hợt, chưa kịp thời nắm bắt vận hội và thách thức để đề xuất giải pháp thích hợp. Điều này làm giảm hiệu quả lãnh đạo trong bối cảnh thế giới thay đổi nhanh chóng.

Về năng lực tư duy và đổi mới sáng tạo: Sự yếu kém trong nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn cho thấy một bộ phận CBCCL chưa phát huy được vai trò “bộ não chiến lược” của Đảng. Việc vận dụng phương pháp tư duy khoa học, logic còn hạn chế, nhiều cán bộ thiên về kinh nghiệm cá nhân, thiếu cơ sở lý luận và minh chứng khoa học trong quyết sách. Xu hướng bảo thủ, trì trệ cũng làm chậm quá trình đổi mới sáng tạo trong quản lý, ảnh hưởng đến việc triển khai các chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước.

Như vậy, đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, từ phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống đến trình độ chuyên môn, LLCT, ngoại ngữ, tin học và năng lực LDQL. Những hạn chế này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý, mà còn tác động tiêu cực đến niềm tin của nhân dân và uy tín của Đảng. Do đó, việc khắc phục đòi hỏi phải có chiến lược toàn diện, đồng bộ: tăng cường công tác ĐTBD, chú trọng rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao trình độ LLCT, kỹ năng quản lý hiện đại. Chỉ khi đó, đội ngũ CBCCL mới thực sự trở thành lực lượng nòng

cốt, đủ phẩm chất, năng lực, uy tín để lãnh đạo đất nước trong giai đoạn đổi mới và hội nhập quốc tế.

Ba là, phong cách, lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong quá trình lãnh đạo đất nước, đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn cho thấy phong cách, lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ này vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, khuyết điểm cần được nhận diện và khắc phục.

Trước hết, nhiều cán bộ lãnh đạo chưa được trang bị đầy đủ kiến thức cơ bản trong lĩnh vực chuyên môn phụ trách, đặc biệt là trong quản lý kinh tế vĩ mô, xây dựng và bảo vệ pháp luật. Việc thiếu nền tảng lý luận và kiến thức chuyên sâu khiến một bộ phận cán bộ chủ yếu dựa vào kinh nghiệm hoặc phương thức “vừa làm vừa học”. Điều này dẫn đến tình trạng xử lý công việc thiếu khoa học, nặng về cảm tính, gây ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả LĐQL.

Thứ hai, một số CBCCL có biểu hiện tự mãn, bằng lòng với những gì đã đạt được, thiếu khát vọng phấn đấu để đáp ứng yêu cầu mới. Hệ quả là họ tụt hậu về nhận thức, duy trì thói quen lãnh đạo cũ, bị chi phối bởi tư tưởng gia trưởng, áp đặt ý kiến cá nhân, hạn chế dân chủ trong tập thể. Đây là nguyên nhân dẫn đến tình trạng một số tổ chức lãnh đạo rơi vào mất đoàn kết, hoạt động trì trệ, không phát huy được sức mạnh tập thể.

Thứ ba, ý thức giữ vững nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng ở một bộ phận cán bộ bị suy giảm. Nhiều người không còn kiên định trong bảo vệ nguyên tắc tập trung dân chủ, ít quan tâm đấu tranh chống tiêu cực trong

nội bộ, coi nhẹ tự phê bình và phê bình. Điều này làm suy yếu tính chiến đấu, giảm sút sức mạnh lãnh đạo, ảnh hưởng đến kỷ luật và kỷ cương trong Đảng.

Thứ tư, chế độ sinh hoạt nội bộ theo đúng điều lệ Đảng và các tổ chức chính trị - xã hội chưa được duy trì nghiêm túc. Không ít cán bộ lãnh đạo lơ là việc thực hiện nền nếp sinh hoạt chi bộ, xem nhẹ cơ chế tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách. Ý thức tôn trọng và chấp hành Hiến pháp, pháp luật cũng chưa cao, dẫn đến khoảng cách giữa lời nói và hành động, làm giảm sút niềm tin của nhân dân.

Những hạn chế trên phản ánh sự bất cập trong CTBD và rèn luyện phong cách lãnh đạo, ý thức kỷ luật của CBCCL Đảng NDCM Lào. Nếu không được khắc phục kịp thời, chúng có thể trở thành lực cản đối với quá trình đổi mới, gây ảnh hưởng đến uy tín, năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng. Vì vậy, việc chấn chỉnh lề lối làm việc, tăng cường rèn luyện kỷ luật, nâng cao trình độ và bản lĩnh chính trị của CBCCL là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

3.1.2. Thực trạng công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

3.1.2.1. Ưu điểm

Một là, đề ra chủ trương, chương trình, kế hoạch bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Một trong những ưu điểm nổi bật trong CTBD cán bộ CBCCL của Đảng NDCM Lào là việc chú trọng xây dựng chủ trương, chương trình và kế hoạch bồi dưỡng. Đây được coi là bước khởi đầu mang tính nền tảng, góp phần bảo đảm cho quá trình bồi dưỡng diễn ra có định hướng, thống nhất và đạt hiệu quả thiết thực.

Quá trình xây dựng nhiệm vụ và phương hướng bồi dưỡng được tiến hành trên cơ sở quán triệt phương hướng, mục tiêu chung của Đảng và Nhà nước về xây dựng ĐNCB. Đồng thời, công tác này luôn gắn với sự chỉ đạo trực tiếp của Ban Thường vụ trường chính trị và Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào, bảo đảm sự thống nhất từ Trung ương đến địa phương. Đây là cơ sở để các chương trình, kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tiễn và mang tính khả thi cao.

Trong quá trình đề ra chủ trương và kế hoạch, các trường chính trị không chỉ xác định nhiệm vụ, phương hướng chung cho từng giai đoạn (quý, 6 tháng, năm) mà còn xây dựng kế hoạch cụ thể cho từng loại hình, từng đối tượng. Chẳng hạn, các chương trình dành riêng cho ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính hoặc cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng được thiết kế phù hợp với trình độ, vị trí và yêu cầu công tác. Cách làm này giúp hoạt động bồi dưỡng có tính hệ thống, tránh dàn trải, đồng thời đáp ứng sát nhu cầu của từng đối tượng cán bộ.

Việc xác định chủ trương và kế hoạch bồi dưỡng được gắn chặt với điều kiện thực tế của nhà trường, bao gồm cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên và tình hình ĐNCB địa phương. Sự kết hợp hài hòa giữa định hướng chiến lược của Đảng với điều kiện cụ thể đã tạo điều kiện cho các hoạt động bồi dưỡng diễn ra thuận lợi, khả thi và hiệu quả hơn.

Qua khảo sát ý kiến đánh giá của cán bộ lãnh đạo, quản lý cho thấy, đa số thừa nhận tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng CBCCL. Cụ thể, 47,65% số người được hỏi cho rằng công tác này “rất quan trọng”, 42,12% đánh giá ở mức “bình thường” [Phụ lục 12]. Điều đó phản ánh sự đồng thuận xã hội và sự ghi nhận đối với vai trò của chủ trương, chương trình, kế hoạch bồi dưỡng CBCCL.

Như vậy, việc đề ra chủ trương, chương trình và kế hoạch bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào đã thể hiện rõ tính chủ động, khoa học và phù hợp với yêu cầu phát triển. Đây là một trong những ưu điểm quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, bảo đảm sự kế thừa và phát triển liên tục của HTCT trong giai đoạn mới.

Hai là, xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Việc xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng một cách hệ thống, khoa học và phù hợp với yêu cầu phát triển trong từng giai đoạn là một nội dung quan trọng công tác bồi dưỡng đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào. Đây không chỉ là khâu kỹ thuật trong quy trình bồi dưỡng, mà còn là yếu tố quyết định đến chất lượng và hiệu quả bồi dưỡng cán bộ.

Công tác xây dựng chương trình bồi dưỡng được đặt trên cơ sở các nghị quyết, quy định của Đảng và Nhà nước về CTCB. Đảng NDCM Lào xác định việc bồi dưỡng phải gắn với yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, bảo đảm tất cả cán bộ lãnh đạo, quản lý đều được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên để cập nhật kiến thức, kỹ năng mới, đồng thời khuyến khích tinh thần tự học, tự rèn. Hằng năm, Đảng NDCM Lào yêu cầu CBCCL tham gia các lớp bồi dưỡng để bổ sung kiến thức về chủ nghĩa Mác – Lênin, đường lối của Đảng, cùng những kỹ năng thiết thực trong quản lý và lãnh đạo.

Nội dung bồi dưỡng được thiết kế theo hướng đổi mới, rút gọn và tập trung, phù hợp với điều kiện thực tiễn và yêu cầu của từng đối tượng. Nếu trước đây chương trình bồi dưỡng trải rộng ở 17 học phần, thì hiện nay đã được cấu trúc lại thành 5 khối kiến thức cơ bản: (1) Triết học Mác – Lênin và đạo đức cách mạng; (2) Chủ nghĩa xã hội khoa học và các môn khoa học xã hội; (3) Xây dựng Đảng và công tác dân vận; (4) Kinh tế chính trị và quản lý phát triển; (5) Hành chính – pháp luật và kỹ năng quản lý. Cách tiếp cận này

giúp tập trung vào những kiến thức cốt lõi, đồng thời gắn chặt giữa lý luận và thực tiễn.

Việc xây dựng chương trình bồi dưỡng luôn gắn với đổi mới giáo trình, tài liệu giảng dạy và phương pháp học tập. Các khoa của Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào thường xuyên cập nhật nội dung giảng dạy theo các nghị quyết mới của Đảng, Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước, cũng như tình hình thực tiễn trong nước và quốc tế. Giáo trình, tài liệu tham khảo được rà soát, bổ sung định kỳ từ 3–5 năm, bảo đảm tính kịp thời, thống nhất và bám sát yêu cầu thực tiễn.

Qua khảo sát ý kiến của CBCCL cho thấy, đa số đánh giá cao các nội dung bồi dưỡng: 85,53% nhấn mạnh đến năng lực tư duy lý luận, phân tích và dự báo; 84,68% coi trọng năng lực công tác quần chúng, đoàn kết tập thể; 81,27% đề cao tri thức về công tác dân vận và xã hội; 79,57% quan tâm đến việc phát huy tự bồi dưỡng và 78,72% khẳng định tầm quan trọng của phẩm chất chính trị, đạo đức, tâm lý [Phụ lục 12]. Những con số này phản ánh sự phù hợp giữa nội dung bồi dưỡng với nhu cầu phát triển năng lực toàn diện cho CBCCL.

Như vậy, việc xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng cho CBCCL của Đảng NDCM Lào đã đạt được nhiều ưu điểm quan trọng: bám sát định hướng của Đảng, hệ thống hóa và khoa học, thường xuyên đổi mới, cập nhật và phù hợp với thực tiễn. Đây chính là cơ sở then chốt để nâng cao chất lượng ĐNCB cấp chiến lược, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Ba là, tổ chức thực hiện bồi dưỡng cho CBCCL của Đảng NDCM Lào

Một trong những ưu điểm quan trọng trong công tác bồi dưỡng đội ngũ

CBCCL của Đảng NDCM Lào chính là việc tổ chức thực hiện đồng bộ, có kế hoạch và được thể chế hóa bằng nhiều nghị quyết, quy định cụ thể của Đảng và Nhà nước. Đây là cơ sở bảo đảm cho công tác bồi dưỡng diễn ra một cách khoa học, hệ thống và gắn liền với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn mới.

Công tác tổ chức thực hiện được đặt trong khuôn khổ chỉ đạo xuyên suốt của Đảng, thể hiện trong nhiều văn kiện quan trọng như Văn kiện Đại hội công tác tổ chức toàn quốc lần thứ XI (2016–2020) [147, tr.28], Quy định 04-QĐ/BCHTW (2021), Quy định 01-QĐ/TW (2019) về xác nhận trình độ lý luận chính trị, cùng với các nghị định và luật liên quan đến CTCB, công chức. Những văn kiện này đã tạo nền tảng pháp lý và chính trị vững chắc, định hướng rõ ràng cho việc tổ chức bồi dưỡng CBCCL theo yêu cầu chuẩn hóa, hiện đại hóa và phù hợp với điều kiện thực tiễn của đất nước.

Trong quá trình tổ chức thực hiện, Đảng luôn quán triệt nguyên tắc bảo đảm bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, đồng thời gắn với yêu cầu cập nhật kiến thức và kỹ năng mới. Các chương trình bồi dưỡng không chỉ trang bị kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, mà còn mở rộng sang các lĩnh vực thực tiễn như công tác dân vận, kỹ năng lãnh đạo, điều hành, năng lực dự báo và tổng kết thực tiễn. Điều này giúp CBCCL không ngừng hoàn thiện cả về phẩm chất chính trị, tư duy lý luận và năng lực thực hành.

Việc tổ chức bồi dưỡng còn chú trọng đến tính đa dạng, toàn diện, vừa bảo đảm kế hoạch chung hằng năm, vừa đáp ứng yêu cầu cụ thể của từng giai đoạn và đối tượng. Khảo sát ý kiến cho thấy, CBCCL đánh giá cao các nội dung bồi dưỡng: phẩm chất chính trị, đạo đức (78,72%); kiến thức xã hội và công tác dân vận (81,27%); kinh nghiệm lãnh đạo quản lý (79,57%); năng lực tư duy lý luận, dự báo và đánh giá tình hình (85,53%); năng lực công tác quần chúng và đoàn kết tập thể (84,68%); năng lực tổng hợp và tổng kết thực tiễn

(77,44%) [Phụ lục 12]. Những con số này phản ánh sự phù hợp giữa nội dung bồi dưỡng với nhu cầu thực tiễn của ĐNCB.

Tổ chức thực hiện CTBD đã góp phần nâng cao chất lượng toàn diện của CBCCL. Nhìn chung, ĐNCB đã có bước trưởng thành rõ rệt về trình độ học vấn, chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực lãnh đạo, quản lý, qua đó đáp ứng tốt hơn các yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay.

Tóm lại, ưu điểm nổi bật của công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào chính là việc tổ chức thực hiện bài bản, khoa học và sát với thực tiễn. Đây là yếu tố quyết định bảo đảm cho công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả, tạo nền tảng để xây dựng ĐNCB chiến lược đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo đất nước trong thời kỳ mới.

Bốn là, phối hợp các lực lượng, huy động các nguồn lực tập trung bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào có tầm quan trọng đặc biệt bởi nó gắn trực tiếp với chất lượng lãnh đạo, sức chiến đấu và hiệu quả quản lý, điều hành của ĐNCB chủ chốt. Trong đó, một trong những ưu điểm nổi bật là sự phối hợp chặt chẽ giữa các lực lượng và việc huy động nguồn lực tập trung nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ.

Sự phối hợp giữa các cơ quan có thẩm quyền, đặc biệt là Ban Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào và các bộ, ngành, địa phương, đã tạo nên một cơ chế thống nhất trong việc thực hiện bồi dưỡng. Từ khâu chiêu sinh, xây dựng kế hoạch, nội dung chương trình đến quản lý học viên và đánh giá kết quả, các cơ quan đã cùng tham gia, bảo đảm công tác bồi dưỡng được thực hiện đúng nhu cầu, đúng đối tượng và đạt chất lượng cao. Việc này khắc phục tình trạng phân tán, chồng chéo, đồng thời tạo ra sự gắn kết giữa cơ sở đào tạo với yêu cầu thực tiễn của các cơ quan công tác.

Công tác xây dựng và đổi mới chương trình, nội dung bồi dưỡng có sự phối hợp đồng bộ giữa các cấp, các ngành. Ban Tổ chức Trung ương thường xuyên rà soát, điều chỉnh và thống nhất với cơ sở đào tạo để loại bỏ nội dung trùng lặp, bổ sung kiến thức mới phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế và sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Việc phối hợp này giúp chương trình bồi dưỡng không chỉ mang tính hệ thống, toàn diện mà còn gắn chặt với thực tiễn công tác lãnh đạo, quản lý, từ đó phát huy tính ứng dụng cao.

Việc huy động nguồn lực được triển khai theo hướng toàn diện, từ nhân lực, vật lực đến tài lực. Các cơ quan hữu quan đã hỗ trợ tích cực cho cơ sở đào tạo về kinh phí, cơ sở vật chất và trang thiết bị. Nhờ vậy, hệ thống giảng đường, trung tâm mô phỏng, thư viện điện tử, phòng học chuyên ngành và khu ký túc xá được xây dựng, nâng cấp, đáp ứng nhu cầu học tập, nghiên cứu của cán bộ. Sự đầu tư này không chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho công tác giảng dạy, học tập mà còn góp phần nâng cao chất lượng đào tạo theo hướng hiện đại, chính quy.

Phối hợp trong công tác quản lý, kiểm tra, giám sát học viên là ưu điểm quan trọng. Trong khi cơ sở đào tạo chịu trách nhiệm chính về giảng dạy, quản lý học viên trong quá trình học tập, thì cơ quan công tác có trách nhiệm đánh giá mức độ vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Sự phân công này tạo nên cơ chế giám sát hai chiều, bảo đảm đánh giá toàn diện, khách quan chất lượng bồi dưỡng và năng lực thực tiễn của cán bộ sau đào tạo.

Cuối cùng, sự phối hợp và huy động nguồn lực đã tạo sức mạnh tổng hợp, giúp phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên, chuyên gia và cán bộ quản lý giáo dục. Đội ngũ này được kiện toàn, bổ sung thường xuyên, chú trọng đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học và kỹ năng sư phạm, từ đó nâng cao hiệu quả bồi dưỡng cán bộ.

Như vậy, sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, ban ngành và việc huy động nguồn lực tập trung đã góp phần quyết định vào thành công của công tác BDCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào. Đây là ưu điểm then chốt bảo đảm cho quá trình bồi dưỡng cán bộ vừa có tính hệ thống, vừa gắn liền với yêu cầu thực tiễn, tạo nền tảng xây dựng đội ngũ CBCCL có phẩm chất, năng lực và bản lĩnh chính trị vững vàng, đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới.

Năm là, thực hiện kiểm tra, giám sát thực hiện công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong công tác bồi dưỡng CBCCL, hoạt động kiểm tra, giám sát giữ vị trí trọng yếu nhằm bảo đảm cho quá trình ĐT, BD diễn ra đúng định hướng, đúng quy định và đạt hiệu quả thực chất. Thực tiễn thời gian qua cho thấy, việc thực hiện kiểm tra, giám sát trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào có nhiều ưu điểm, góp phần nâng cao chất lượng ĐNCB và hiệu lực lãnh đạo.

Kiểm tra, giám sát được tiến hành một cách hệ thống và thường xuyên ở nhiều cấp độ. Học viện CT-HCQG Lào đã chủ động thực hiện công tác giám sát đối với các chương trình bồi dưỡng cao cấp lý luận chính trị, cũng như hoạt động bồi dưỡng trung cấp LLCT - HC tại nhiều bộ, tỉnh và trung tâm bồi dưỡng. Việc kiểm tra không chỉ tập trung vào nội dung, chương trình mà còn xem xét điều kiện cơ sở vật chất, bảo đảm chất lượng giảng dạy và học tập. Song song đó, Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng thường xuyên tiến hành giám sát, tạo ra cơ chế kiểm tra đa chiều, chặt chẽ và liên tục.

Các cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị đã chủ động xây dựng kế hoạch và giao nhiệm vụ cụ thể cho thành viên phụ trách theo dõi, báo cáo thường xuyên về công tác bồi dưỡng. Cách làm này bảo đảm tính gắn kết giữa công tác lãnh đạo, chỉ đạo với quá trình triển khai ở cơ sở, đồng thời nâng cao trách

nhệm của từng cá nhân, tập thể. Việc phân công rõ ràng cũng tạo ra sự minh bạch, giúp phát hiện và xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh.

Kiểm tra, giám sát được triển khai toàn diện, bao gồm nhiều khâu trong quá trình bồi dưỡng. Các nội dung giám sát không chỉ dừng lại ở việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, mà còn bao quát cả công tác tài chính, quy hoạch và chọn cử cán bộ, quản lý lớp học, giảng dạy của giảng viên và việc chấp hành quy chế của học viên. Đặc biệt, mỗi khóa học đều có ban chỉ đạo lớp học, thực hiện theo dõi chặt chẽ quá trình học tập, tiến độ, kỷ luật lớp học, đồng thời xử lý phản ánh kịp thời, bảo đảm sự nghiêm túc và hiệu quả.

Công tác kiểm tra, giám sát đã góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng. Nhờ giám sát chặt chẽ, việc quy hoạch và chọn cử cán bộ tham gia các khóa học ngày càng đúng đối tượng, hạn chế tình trạng cử cán bộ chưa phù hợp. Chương trình, nội dung bồi dưỡng được thực hiện nghiêm túc, hạn chế tình trạng hình thức; kỷ luật giảng dạy, học tập được siết chặt, tạo ra môi trường học tập kỷ cương và tích cực. Đồng thời, những phản ánh, khó khăn, vướng mắc trong quá trình học tập được tiếp nhận, xử lý kịp thời, giúp các lớp học diễn ra thuận lợi và đạt kết quả cao.

Thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát, các chế độ chính sách liên quan đến công tác bồi dưỡng được bảo đảm thực hiện đúng quy định. Đây là yếu tố quan trọng giúp tạo sự công bằng, minh bạch, đồng thời nâng cao niềm tin, động lực học tập và rèn luyện của học viên.

Như vậy, công tác kiểm tra, giám sát trong hoạt động bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào đã trở thành một trong những ưu điểm nổi bật, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo. Sự chủ động, toàn diện và đồng bộ trong giám sát đã giúp phát huy tính nghiêm túc, khoa học, đồng thời bảo đảm sự gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, giữa lãnh đạo cấp trên và cơ sở đào tạo. Nhờ đó, quá trình bồi dưỡng cán bộ không chỉ đạt kết quả về mặt

kiến thức, kỹ năng mà còn củng cố phẩm chất, bản lĩnh chính trị, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ CBCCL ngang tầm nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Thứ sáu, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào được thường xuyên tổ chức sơ kết, tổng kết và rút kinh nghiệm. Đây không chỉ là khâu kỹ thuật nhằm đánh giá kết quả thực hiện, mà còn là một phương thức lãnh đạo khoa học, giúp điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện quá trình bồi dưỡng theo hướng thiết thực, hiệu quả.

Hoạt động sơ kết, tổng kết đã tạo ra cơ chế phản hồi khách quan về toàn bộ quá trình bồi dưỡng. Thông qua các cuộc họp định kỳ hằng quý, sáu tháng, tổng kết năm hoặc khi kết thúc khóa học, Học viện CTHCQG Lào cùng các bộ, ngành, địa phương tiến hành rà soát, đánh giá mức độ hoàn thành kế hoạch bồi dưỡng. Nhờ vậy, các cấp LDQL có cái nhìn toàn diện về nội dung, phương pháp và hiệu quả công tác bồi dưỡng, từ đó rút ra kinh nghiệm quý báu cho những giai đoạn tiếp theo.

Việc sơ kết, tổng kết không chỉ dừng lại ở phạm vi nội bộ cơ sở đào tạo, mà còn được mở rộng với sự phối hợp của nhiều chủ thể. Các bộ, cơ quan Trung ương, các tỉnh, thành phố Lào đều tham gia tích cực vào quá trình này. Điểm đáng chú ý là việc tổng kết được tiến hành không chỉ ngay sau khi kết thúc khóa học, mà còn sau một thời gian nhất định, nhằm đánh giá khả năng vận dụng kiến thức của cán bộ vào thực tiễn lãnh đạo, quản lý. Cách làm này giúp bảo đảm tính khách quan, thực chất và gắn chặt giữa bồi dưỡng với yêu cầu công tác.

Thông qua hoạt động sơ kết, tổng kết, các chủ thể lãnh đạo có điều kiện phát hiện kịp thời những hạn chế, bất cập trong nội dung, chương trình và

phương thức bồi dưỡng. Từ đó, các chỉ đạo, điều chỉnh được đưa ra phù hợp hơn với nhu cầu thực tiễn. Đây chính là cơ chế tự điều chỉnh, bảo đảm cho công tác bồi dưỡng luôn cập nhật, thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của tình hình trong nước và quốc tế.

Sơ kết, tổng kết còn góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị tham gia bồi dưỡng. Các cơ sở đào tạo, trung tâm bồi dưỡng, trường chính trị được đặt trong cơ chế giám sát, đánh giá thường xuyên, buộc phải chú trọng nâng cao chất lượng giảng dạy, quản lý học viên và cải tiến phương pháp đào tạo. Đồng thời, cán bộ sau bồi dưỡng cũng chịu sự theo dõi, đánh giá về khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn, tạo động lực tự rèn luyện, học tập liên tục.

Như vậy, việc duy trì sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm đã trở thành một ưu điểm nổi bật trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. Hoạt động này bảo đảm sự kết nối chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn, giữa quá trình đào tạo và hiệu quả công tác, qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCL, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thời kỳ mới.

3.1.2.2. Những hạn chế, khuyết điểm

Một là, đề ra chủ trương, chương trình, kế hoạch bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào

Trong quá trình thực hiện CTBD CBCCL, việc đề ra chủ trương, chương trình, kế hoạch của Đảng NDCM Lào đã đạt được một số kết quả nhất định, song vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, khuyết điểm cả về nhận thức, tổ chức và phương pháp. Những hạn chế này có thể phân tích trên một số phương diện chủ yếu như sau:

Thứ nhất, thiếu tính hệ thống và chiến lược. Việc xây dựng và triển khai kế hoạch CTBD CBCCL chưa thực sự gắn với một tầm nhìn tổng thể,

lâu dài. Phần lớn kế hoạch CTBD mang tính chất ngắn hạn, chủ yếu theo tháng, quý hoặc năm; thiếu những định hướng 5 năm, 10 năm để đảm bảo sự kế thừa liên tục và bền vững. Tình trạng CTBD theo phong trào hoặc theo yêu cầu cấp bách trước mắt khá phổ biến, dẫn đến sự phân tán, thiếu gắn kết giữa các cấp, ngành, địa phương. Điều này không chỉ làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn lực mà còn tạo nên sự không đồng đều về chất lượng, khiến đội ngũ CBCCL chưa đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng lẫn chất lượng.

Thứ hai, nội dung và phương pháp CTBD còn lạc hậu. Các chương trình CTBD vẫn thiên về lý thuyết chính trị - tư tưởng, ít cập nhật các kiến thức và kỹ năng lãnh đạo, quản lý hiện đại trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Phương pháp đào tạo còn nặng tính thuyết giảng một chiều, thiếu các hình thức thảo luận, nghiên cứu tình huống, mô phỏng, hoặc thực hành giải quyết vấn đề. Do đó, CBCCL sau khi tham gia bồi dưỡng khó vận dụng hiệu quả vào công tác thực tiễn, nhất là trong xử lý các tình huống quản lý phức tạp, đòi hỏi tư duy sáng tạo và năng lực điều hành linh hoạt.

Thứ ba, hiệu quả thực tiễn của CTBD chưa cao. Mặc dù số lượng các khóa CTBD tăng, nhưng chất lượng đầu ra chưa rõ rệt. Một số CBCCL sau khi được đào tạo không phát huy được năng lực hoặc không được bố trí vào vị trí công tác phù hợp, dẫn đến lãng phí nguồn lực đào tạo. Hơn nữa, cơ chế đánh giá chất lượng CBCCL sau CTBD còn lỏng lẻo, thiếu sự theo dõi, giám sát dài hạn. Điều này khiến hoạt động CTBD có nguy cơ trở nên hình thức, chưa tạo ra chuyển biến tích cực trong công tác lãnh đạo và quản lý.

Thứ tư, phương hướng, nhiệm vụ CTBD còn chậm trễ và thiếu chủ động. Việc xác định phương hướng, nhiệm vụ CTBD phụ thuộc nhiều vào chỉ đạo từ cấp trên hoặc tình hình thực tiễn cục bộ ở địa phương, dẫn đến tính bị động, lúng túng trong quá trình triển khai. Một số phương hướng, nhiệm vụ đề ra không kịp thời hoặc không thực hiện đúng tiến độ kế hoạch. Bên cạnh

đó, việc chưa phân biệt rõ ràng giữa đào tạo và bồi dưỡng cũng gây khó khăn trong tổ chức thực hiện, làm hạn chế hiệu quả của cả hai hoạt động.

Thứ năm, những hạn chế còn thể hiện rõ trong thực trạng nhận thức, năng lực và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ trực tiếp làm CTBD. Kết quả khảo sát cho thấy: 78,33% ý kiến cho rằng nhận thức về CTBD chưa đầy đủ; 77,08% đánh giá kiến thức về CTBD còn hạn chế; 79,58% cho rằng thiếu kinh nghiệm tổ chức; 79,91% nhận định khả năng nắm tình hình chưa đáp ứng yêu cầu; và 78,75% phản ánh năng lực tham mưu, đề xuất còn yếu. Đây là những con số minh chứng cho thực trạng bất cập từ khâu nhận thức đến triển khai trong toàn bộ quá trình CTBD CBCCL.

Tổng thể, những hạn chế trên cho thấy việc cụ thể hóa chủ trương của Đảng NDCM Lào về CTBD CBCCL còn nhiều bất cập. Đòi hỏi cấp thiết đặt ra là phải đổi mới một cách căn bản từ khâu xây dựng chiến lược nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả thực chất của công tác này trong giai đoạn mới.

Hai là, xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Công tác bồi dưỡng đội ngũ CBCCL của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào vẫn còn hạn chế, khuyết điểm trong việc xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng. Thực tiễn cho thấy, Học viện CTHCQG Lào trong những năm qua đã triển khai công tác bồi dưỡng cán bộ theo phân cấp quản lý, dựa trên chương trình đào tạo cán bộ lãnh đạo quản lý ban hành kèm theo Quyết định số 123/QĐ-TTg ngày 23/8/2007. Tuy nhiên, chương trình này được áp dụng liên tục đến năm 2017 mà không có sự điều chỉnh, cập nhật kịp thời, dẫn đến tình trạng nhiều nội dung trở nên lạc hậu so với thực tiễn, không theo kịp sự phát triển mới của lý luận và thực tiễn quản lý, lãnh đạo. Những vấn đề mới đặt ra trong bối cảnh đất nước đổi mới và hội nhập, như quản trị nhà nước hiện đại, xây dựng kinh tế thị trường định hướng XHCN, hay kỹ năng

xử lý tình huống thực tiễn, rèn luyện phẩm chất, kỹ năng lãnh đạo, đều chưa được cập nhật đầy đủ, khiến chương trình không đáp ứng trọn vẹn yêu cầu bồi dưỡng CBCCL.

Mặc dù những năm gần đây, Học viện CTHCQG Lào đã có nỗ lực xây dựng lại khung chương trình đào tạo cao cấp LLCT cho cán bộ lãnh đạo quản lý, song qua thực tiễn triển khai vẫn bộc lộ nhiều hạn chế. Nội dung chương trình còn mang tính dàn trải, thiếu tính chuyên sâu, chưa thật sự phù hợp với đặc điểm của từng nhóm đối tượng và nhu cầu cụ thể của cơ quan, đơn vị. Một số chuyên đề vẫn nặng về lý luận trừu tượng, trùng lặp và chồng chéo, làm cho học viên cảm thấy khó tiếp thu, thậm chí nhàm chán. Trong khi đó, các kỹ năng thiết thực phục vụ hoạt động lãnh đạo, quản lý chiến lược như năng lực phân tích, dự báo, hoạch định chính sách, quản trị nguồn lực hay kỹ năng giao tiếp chính trị lại chưa được chú trọng đúng mức.

Việc giảng dạy và biên soạn giáo trình còn thiên về lý thuyết, thiếu gắn kết với thực tiễn. Nhiều môn học cơ bản như triết học, kinh tế chính trị, lịch sử Đảng, xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước... tuy có được sửa đổi, bổ sung nhưng vẫn chưa giải quyết thỏa đáng những vấn đề cấp thiết hiện nay, chẳng hạn như mô hình CNXH trong bối cảnh mới, kinh tế nhiều thành phần, phát triển kinh tế tư nhân, hay yêu cầu về nhân cách và uy tín của người lãnh đạo trong bối cảnh toàn cầu hóa. Điều này khiến cho chương trình bồi dưỡng chậm thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của tình hình trong nước và quốc tế.

Kết quả điều tra xã hội học năm 2023 cũng phản ánh rõ thực trạng này: trong tổng số 2.251 cán bộ lãnh đạo quản lý, có tới 7% cho rằng chương trình bồi dưỡng không phù hợp, ôm đồm, chồng chéo, trùng lặp và nhiều nội dung đã lạc hậu; 2,27% nhận xét chương trình còn quá nặng về lý luận chung, thiếu tính thực tiễn và chưa quan tâm đúng mức đến đào tạo kỹ năng công tác [Phụ

lục]. Những số liệu này cho thấy hạn chế không chỉ nằm ở khâu thiết kế nội dung, mà còn phản ánh cách tiếp cận còn nặng tính hàn lâm, chưa thực sự lấy yêu cầu thực tiễn và nhu cầu của CBCCL làm trung tâm.

Như vậy, trong xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào thể hiện ở sự chậm đổi mới, thiếu tính cập nhật, nặng về lý thuyết và dàn trải, chưa gắn chặt với yêu cầu thực tiễn lãnh đạo, quản lý. Điều đó đòi hỏi phải tiếp tục đổi mới căn bản việc thiết kế chương trình, lấy thực tiễn làm điểm xuất phát, tăng cường tính chuyên sâu, hiện đại và thực hành, nhằm xây dựng đội ngũ CBCCL có đủ phẩm chất, năng lực và tầm nhìn chiến lược đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới.

Ba là, tổ chức thực hiện bồi dưỡng cho CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong tiến trình xây dựng và phát triển đội ngũ CBCCL, công tác tổ chức thực hiện bồi dưỡng luôn được Đảng NDCM Lào coi là một nhiệm vụ quan trọng. Tuy nhiên, thực tiễn triển khai cho thấy hoạt động này vẫn tồn tại nhiều hạn chế, khuyết điểm, ảnh hưởng đến hiệu quả tổng thể và chưa đáp ứng được yêu cầu của giai đoạn mới.

Một trong những hạn chế nổi bật trong công tác bồi dưỡng đội ngũ CBCCL của Đảng ĐNDCM Lào là việc xác định phương hướng, nhiệm vụ bồi dưỡng còn thiếu tính chủ động và chưa thể hiện rõ tầm nhìn chiến lược dài hạn. Trên thực tế, các kế hoạch bồi dưỡng thường được xây dựng theo chu kỳ ngắn hạn như tháng, quý hoặc năm, còn những định hướng bền vững kéo dài chưa có. Điều này dẫn đến sự hạn chế trong việc bảo đảm tính kế thừa, phát triển liên tục và bền vững của đội ngũ CBCCL, vốn đòi hỏi sự chuẩn bị kỹ lưỡng cả về lý luận chính trị, năng lực quản lý lẫn khả năng lãnh đạo chiến lược.

Hạn chế này bắt nguồn từ sự phụ thuộc quá lớn vào chỉ đạo từ cấp trên và tình hình thực tiễn ở địa phương. Trong nhiều trường hợp, thay vì có kế hoạch chủ động, mang tính định hướng rõ ràng, các cơ quan, cơ sở bồi dưỡng CBCCL lại chờ đợi sự chỉ đạo trực tiếp từ cấp lãnh đạo hoặc phản ứng trước những diễn biến thực tế. Điều này khiến cho việc hoạch định nội dung, xác định nhiệm vụ và tiến hành bồi dưỡng trở nên bị động, thiếu tính sáng tạo, làm giảm hiệu quả và chất lượng của công tác bồi dưỡng. Một hệ quả là các chương trình, kế hoạch khi được triển khai thường chậm trễ so với yêu cầu đặt ra, thậm chí có những nhiệm vụ không thể hoàn thành đúng tiến độ hoặc không đạt được mục tiêu đã đề ra.

Việc thiếu định hướng dài hạn trong công tác bồi dưỡng CBCCL còn thể hiện ở chỗ các kế hoạch hiện nay chủ yếu tập trung giải quyết các yêu cầu trước mắt, xử lý tình huống ngắn hạn, mà chưa quan tâm đúng mức đến việc chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao cho tương lai. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, sự cạnh tranh chiến lược giữa các quốc gia ngày càng gay gắt, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ CBCCL của Lào không chỉ dừng ở việc có đủ kiến thức và kỹ năng hiện tại, mà còn cần có tầm nhìn xa, năng lực dự báo, khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi khó lường trong môi trường khu vực và quốc tế. Tuy nhiên, các kế hoạch bồi dưỡng hiện hành chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu này.

Thiếu sự phân tách rõ ràng giữa công tác đào tạo và công tác bồi dưỡng. Trong nhiều trường hợp, các chương trình bồi dưỡng vẫn còn mang tính chồng chéo, lẫn lộn với đào tạo, dẫn đến việc xây dựng phương hướng, nhiệm vụ bồi dưỡng chưa rõ ràng, khó đo lường hiệu quả thực tiễn. Điều này làm giảm tính chuyên sâu, đặc thù của bồi dưỡng CBCCL – vốn cần tập trung vào việc hoàn thiện kỹ năng lãnh đạo chiến lược, tư duy chính sách và năng lực điều hành vĩ mô, thay vì trùng lặp với đào tạo cơ bản.

Những hạn chế trên phản ánh công tác tổ chức thực hiện bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào chưa đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới. Điều này đòi hỏi cần có sự đổi mới căn bản tổ chức thực hiện bồi dưỡng cho ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào để nâng cao chất lượng bồi dưỡng và bảo đảm xây dựng đội ngũ CBCCL đủ phẩm chất, năng lực, uy tín đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới.

Bốn là, phối hợp các lực lượng, huy động các nguồn lực tập trung bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào là việc phối hợp các lực lượng và huy động nguồn lực phục vụ bồi dưỡng còn thiếu đồng bộ, chưa phát huy được sức mạnh tổng hợp của HTCT. Trên thực tế, quá trình tổ chức bồi dưỡng CBCCL đòi hỏi sự tham gia phối hợp chặt chẽ giữa nhiều chủ thể như Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên huấn, Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia, các bộ, ngành, địa phương, đoàn thể chính trị – xã hội. Tuy nhiên, cơ chế phối hợp hiện nay vẫn còn nặng tính hành chính, chưa có quy định rõ ràng về trách nhiệm, quyền hạn của từng cơ quan, dẫn đến tình trạng chồng chéo, thiếu nhịp nhàng trong triển khai.

Công tác huy động và phân bổ nguồn lực tài chính phục vụ bồi dưỡng còn nhiều bất cập. Kinh phí dành cho công tác bồi dưỡng CBCCL tuy có tăng nhưng vẫn còn hạn chế, chủ yếu dựa vào ngân sách nhà nước, chưa có cơ chế đa dạng hóa nguồn lực từ xã hội hóa hoặc hợp tác quốc tế. Điều này làm giảm tính chủ động, linh hoạt trong việc đầu tư cơ sở vật chất, đổi mới phương tiện, tài liệu giảng dạy và ứng dụng công nghệ vào quá trình bồi dưỡng. Nhiều khóa học vẫn diễn ra trong điều kiện thiếu thốn về cơ sở hạ tầng, tài liệu tham khảo nghèo nàn, khiến chất lượng bồi dưỡng chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn.

Sự phối hợp về chuyên môn, học thuật giữa các cơ sở bồi dưỡng và các cơ quan nghiên cứu, hoạch định chính sách còn hạn chế. Nội dung các chương trình bồi dưỡng thường do một số ít đơn vị soạn thảo, chưa có sự tham gia đóng góp rộng rãi từ các cơ quan, viện nghiên cứu, chuyên gia trong và ngoài nước. Điều này dẫn đến tình trạng nội dung giảng dạy thiếu tính cập nhật, chưa phản ánh kịp thời những vấn đề mới phát sinh từ thực tiễn quản lý, lãnh đạo, cũng như chưa tận dụng được tri thức liên ngành để trang bị cho CBCCL tầm nhìn toàn diện.

Công tác phân công, phân cấp trách nhiệm trong phối hợp lực lượng còn chưa rõ ràng. Ở nhiều địa phương, sự phối hợp giữa cấp ủy, chính quyền và các tổ chức đoàn thể trong việc lựa chọn, cử cán bộ tham gia bồi dưỡng còn mang tính hình thức, nặng về chỉ tiêu hành chính hơn là dựa trên nhu cầu thực tiễn và năng lực phát triển của từng cán bộ. Điều này làm giảm hiệu quả của quá trình bồi dưỡng, khi có những cán bộ được cử đi học nhưng không phù hợp với mục tiêu chương trình, trong khi những cán bộ thực sự cần bồi dưỡng lại chưa được quan tâm đúng mức.

Việc huy động và phát huy vai trò của các chuyên gia, giảng viên, nhà khoa học trong và ngoài nước chưa được chú trọng. Số lượng giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn lãnh đạo, quản lý tham gia trực tiếp giảng dạy còn hạn chế, khiến việc truyền đạt kỹ năng lãnh đạo chiến lược, kỹ năng xử lý tình huống thực tiễn chưa được như mong muốn. Hơn nữa, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực bồi dưỡng CBCCL còn ở mức độ khiêm tốn, chưa khai thác được nguồn tri thức và kinh nghiệm từ các nước có HTCT tương đồng hoặc đã thành công trong đào tạo lãnh đạo chiến lược.

Như vậy, hạn chế trong việc phối hợp các lực lượng và huy động nguồn lực tập trung cho bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng bồi dưỡng, mà còn làm giảm hiệu quả trong việc chuẩn

bị ĐNCB lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực và tầm nhìn chiến lược. Để khắc phục, cần thiết phải đổi mới cơ chế phối hợp, tăng cường huy động đa dạng nguồn lực, phát huy vai trò liên ngành và hợp tác quốc tế, bảo đảm cho công tác bồi dưỡng CBCCL được tiến hành đồng bộ, hiệu quả và bền vững.

Năm là, thực hiện kiểm tra, giám sát thực hiện công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong công tác bồi dưỡng CBCCL, hoạt động kiểm tra, giám sát có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm bảo đảm việc thực hiện đúng định hướng, mục tiêu và nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, thực tiễn triển khai tại Đảng NDCM Lào cho thấy công tác này còn nhiều hạn chế, khuyết điểm, tác động tiêu cực đến chất lượng bồi dưỡng CBCCL trong giai đoạn hiện nay.

Hoạt động kiểm tra, giám sát chưa được tiến hành thường xuyên và kịp thời, chưa bám sát kế hoạch đề ra. Nhiều cuộc kiểm tra chỉ tập trung vào một số khâu, một số hoạt động cụ thể, mà chưa bao quát toàn bộ quá trình bồi dưỡng. Việc giám sát nhiều khi chỉ dừng lại ở hình thức, chưa thực sự đi sâu đánh giá nội dung, chất lượng và hiệu quả của công tác bồi dưỡng. Đặc biệt, Học viện CTHCQG Lào còn thiếu sự chủ động và phối hợp trong thanh tra, kiểm tra, dẫn đến việc bỏ ngỏ công tác giám sát ở nhiều cơ sở bồi dưỡng cấp tỉnh, thành phố trong thời gian dài.

Quy trình kiểm tra, giám sát đối với khâu quy hoạch, tuyển chọn đối tượng cán bộ đưa đi bồi dưỡng còn lỏng lẻo. Một số địa phương để xảy ra tình trạng cán bộ nằm trong diện quy hoạch nhưng không được tham gia học tập, trong khi có cán bộ chưa thuộc diện quy hoạch lại được cử đi học. Điều này làm giảm tính công bằng, thiếu sự thống nhất, đồng thời ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng đội ngũ CBCCL sau đào tạo.

Việc giám sát chất lượng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên còn nhiều hạn chế. Không ít cơ sở bồi dưỡng chưa thường xuyên kiểm tra việc chuẩn bị giáo án, giờ giảng, phương pháp giảng dạy cũng như mức độ cập nhật kiến thức của giảng viên. Đội ngũ giảng viên ở nhiều nơi chưa bảo đảm về số lượng và cơ cấu, có cơ sở tỷ lệ giảng viên chỉ chiếm dưới 2/3 biên chế theo quy định của Trung ương, trong khi bộ phận hành chính, phục vụ lại chiếm tỷ lệ cao. Tình trạng này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy mà còn gây mất cân đối trong sử dụng nguồn nhân lực tại các cơ sở bồi dưỡng.

Công tác giám sát cơ sở vật chất, điều kiện phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng chưa được coi trọng. Một số cơ sở không thường xuyên kiểm tra, rà soát chất lượng lớp học, ký túc xá, thiết bị dạy học... dẫn đến nhiều thiếu sót, yếu kém kéo dài. Bên cạnh đó, việc kiểm tra, giám sát đối với công tác quản lý học viên, nhất là trong thi cử, kiểm tra đánh giá, còn thiếu chặt chẽ, tạo kẽ hở cho những sai phạm.

Hoạt động kiểm tra, giám sát tài chính đối với công tác bồi dưỡng còn nhiều bất cập. Nhiều cơ sở bồi dưỡng trong thời gian dài không được thanh tra, kiểm tra tài chính, dẫn đến tình trạng chi tiêu thiếu minh bạch, sai phạm chỉ được phát hiện khi tiến hành thanh tra đột xuất. Hơn nữa, các kết luận thanh tra, giám sát sau khi phát hiện sai sót nhiều khi chưa được xử lý kịp thời, thiếu biện pháp chấn chỉnh, làm giảm tính răn đe và hiệu lực quản lý.

Như vậy, những hạn chế nêu trên cho thấy công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào vẫn chưa phát huy đầy đủ vai trò là công cụ quan trọng để bảo đảm chất lượng và hiệu quả. Điều này đòi hỏi cần có sự đổi mới đồng bộ cả về cơ chế, quy trình và trách nhiệm của các chủ thể liên quan nhằm nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát trong thời gian tới.

Thứ sáu, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào, hoạt động sơ kết, tổng kết và rút kinh nghiệm có vai trò đặc biệt quan trọng nhằm đánh giá toàn diện quá trình triển khai, từ đó điều chỉnh nội dung, phương pháp, cũng như đề ra giải pháp nâng cao chất lượng trong giai đoạn tiếp theo. Tuy nhiên, tại Đảng NDCM Lào, việc tổ chức sơ kết, tổng kết và rút kinh nghiệm công tác BDCB còn tồn tại nhiều hạn chế, khuyết điểm, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả bồi dưỡng CBCCL.

Công tác chỉ đạo sơ kết, tổng kết chưa được chú trọng đúng mức. Nhiều chương trình, khóa học không thực hiện sơ kết, tổng kết định kỳ hoặc thực hiện một cách hình thức, thiếu sự quan tâm từ các cấp ủy, ban chỉ đạo. Việc này dẫn đến tình trạng không đánh giá được đầy đủ, chính xác những ưu điểm, hạn chế trong quá trình bồi dưỡng, từ đó bỏ lỡ cơ hội rút ra bài học kinh nghiệm để nâng cao chất lượng trong các giai đoạn tiếp theo.

Nội dung sơ kết, tổng kết còn chung chung, thiếu chiều sâu. Phần lớn các báo cáo mới dừng lại ở việc nêu số liệu về số lớp tổ chức, số học viên tham gia, hoặc nhận xét tổng quát về tinh thần, thái độ học tập của học viên. Trong khi đó, những khía cạnh quan trọng như chất lượng nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, sự phù hợp giữa chương trình với nhu cầu thực tiễn, hay hiệu quả ứng dụng sau đào tạo lại chưa được phân tích thấu đáo. Điều này làm cho các báo cáo tổng kết chưa phản ánh đúng thực chất, chưa có giá trị tham khảo cao đối với việc hoạch định chính sách bồi dưỡng.

Việc biểu dương, khen thưởng sau sơ kết, tổng kết chưa được thực hiện kịp thời và thỏa đáng. Những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác BDCB chưa được tôn vinh, khích lệ đúng mức, trong khi những sai sót, hạn chế chưa được chỉ rõ và xử lý nghiêm túc. Điều này làm giảm động

lực phấn đấu của các chủ thể tham gia, đồng thời chưa tạo được sự lan tỏa tích cực trong toàn hệ thống.

Hoạt động đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng cán bộ gần như bị bỏ ngỏ. Hiện nay, chưa có cơ chế theo dõi, giám sát dài hạn để xác định rõ mức độ thay đổi về lập trường chính trị, năng lực lãnh đạo, kỹ năng quản lý hay khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn của đội ngũ CBCCL sau khi tham gia bồi dưỡng. Hậu quả là hiệu quả thực sự của các khóa học chưa được lượng hóa, khiến công tác BDCB có nguy cơ trở thành hình thức, không gắn kết chặt chẽ với yêu cầu thực tiễn của công tác lãnh đạo, quản lý.

Những hạn chế trong việc sơ kết, tổng kết và rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng CBCCL cho thấy các chủ thể ở Đảng NDCM Lào chưa phát huy đầy đủ vai trò của khâu này như một mắt xích quan trọng trong chu trình quản lý đào tạo, bồi dưỡng. Điều đó đòi hỏi trong thời gian tới, cần đổi mới cách thức tiến hành sơ kết, tổng kết theo hướng khoa học, thực chất, gắn với đánh giá hiệu quả sau đào tạo; đồng thời kịp thời khen thưởng, chấn chỉnh để bảo đảm công tác BDCB ngày càng đi vào chiều sâu và đạt hiệu quả thực chất hơn.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

Một là, chủ trương, đường lối, chính sách đúng đắn của Đảng NDCM Lào về công tác cán bộ và bồi dưỡng cán bộ

Ngay từ Đại hội IV (1986) khi khởi xướng công cuộc đổi mới, Đảng NDCM Lào đã nhấn mạnh công tác cán bộ là “khâu then chốt” trong xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, coi đây là yếu tố quyết định thành công của sự nghiệp đổi mới. Các văn kiện quan trọng như Nghị quyết về phát triển tài

nguyên con người (1992), Nghị quyết Trung ương 6 khóa IX (2009) về xây dựng ĐNCB, công chức đáp ứng yêu cầu giai đoạn mới đã khẳng định rõ quan điểm chiến lược của Đảng về đào tạo, bồi dưỡng CBCCL. Nội dung các nghị quyết không chỉ xác định mục tiêu, phương hướng mà còn đề ra các cơ chế, chính sách cụ thể nhằm chuẩn hóa, trẻ hóa và nâng cao chất lượng ĐNCB. Thực tiễn cho thấy, nhờ có định hướng chính trị – tư tưởng đúng đắn, công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào được triển khai thống nhất, đồng bộ và có tầm nhìn dài hạn. Đây là nguyên nhân căn bản bảo đảm cho công tác bồi dưỡng đi vào nền nếp, tránh tình trạng manh mún, tự phát, đồng thời tạo cơ sở vững chắc cho việc nâng cao chất lượng lãnh đạo, quản lý trong bối cảnh mới.

Hai là, sự lãnh đạo tập trung, thống nhất và xuyên suốt của Trung ương Đảng NDCM Lào.

Đây là nguyên nhân quan trọng tạo nên ưu điểm nổi bật của công tác bồi dưỡng CBCCL. Trong nhiều giai đoạn, Trung ương Đảng đã ban hành các chỉ thị, nghị quyết, quy định nhằm cụ thể hóa đường lối, chủ trương về công tác cán bộ, bảo đảm sự nhất quán trong toàn hệ thống. Cơ chế phối hợp giữa Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên huấn, Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia cùng các cấp ủy địa phương được thiết lập và ngày càng hoàn thiện, giúp quá trình triển khai bồi dưỡng cán bộ không bị phân tán, tùy tiện mà đi vào nền nếp, khoa học. Sự phân công, phân cấp rõ ràng trong quản lý và tổ chức bồi dưỡng cũng hạn chế tình trạng chồng chéo, trùng lặp nhiệm vụ giữa các cơ quan, đơn vị. Nhờ vậy, hoạt động bồi dưỡng diễn ra trong khuôn khổ kỷ luật, có sự giám sát và đánh giá thường xuyên, qua đó nâng cao tính nghiêm túc và hiệu quả thực tiễn. Thực tế cho thấy, sự lãnh đạo xuyên suốt từ Trung ương đã góp phần bảo đảm chất lượng, đồng thời tăng cường tính đồng bộ, thống nhất trong xây dựng đội ngũ CBCCL, phù hợp với yêu cầu đổi mới

và hội nhập hiện nay.

Ba là, hệ thống cơ sở đào tạo chính trị – hành chính được củng cố và hiện đại hóa.

Đây là nhân tố trực tiếp bảo đảm cho công tác bồi dưỡng CBCCL ngày càng đạt chất lượng và hiệu quả. Thực hiện Nghị quyết về phát triển tài nguyên con người, Đảng NDCM Lào đã chỉ đạo hợp nhất, sắp xếp lại một số trường chính trị, đồng thời nâng cấp Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia thành trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cao cấp của cả nước. Đến năm 2020, hệ thống đào tạo chính trị – hành chính có hơn 40 trường chính trị cấp tỉnh và huyện, tạo thành một mạng lưới rộng khắp, phục vụ trực tiếp cho nhiệm vụ bồi dưỡng CBCCL và cán bộ quản lý các cấp. Bên cạnh đó, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học từng bước được đầu tư đồng bộ, hiện đại, góp phần nâng cao môi trường học tập và nghiên cứu. Đội ngũ giảng viên cũng được chuẩn hóa về trình độ và năng lực; trong đó, tại Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia, trên 65% giảng viên có trình độ sau đại học, nhiều người có kinh nghiệm thực tiễn phong phú. Đây là nền tảng quan trọng giúp nâng cao chất lượng giảng dạy, bảo đảm sự kết hợp chặt chẽ giữa lý luận và yêu cầu thực tiễn trong công tác lãnh đạo, quản lý.

Bốn là, phương thức bồi dưỡng gắn với thực tiễn lãnh đạo, quản lý

Chủ trương “học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn” được Đảng NDCM Lào quán triệt xuyên suốt trong công tác bồi dưỡng CBCCL. Nội dung các khóa học không chỉ tập trung vào trang bị nền tảng lý luận Mác – Lênin, tư tưởng Cayxôn Phômvihản, mà còn chú trọng rèn luyện bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng và kỹ năng lãnh đạo, quản lý. Một điểm nổi bật là việc đưa học viên đi nghiên cứu thực tế tại cơ sở, gắn việc học tập lý luận với giải quyết các vấn đề cụ thể của địa phương, đơn vị. Nhờ đó, học viên không chỉ tiếp thu tri thức một cách hàn lâm mà còn có cơ hội vận

dụng ngay vào thực tiễn công tác. Đây là yếu tố quan trọng giúp đội ngũ CBCCL sau bồi dưỡng có thể phát huy vai trò nòng cốt trong quản lý nhà nước và lãnh đạo phát triển kinh tế – xã hội, đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập.

Năm là, sự mở rộng hợp tác quốc tế và xu thế hội nhập.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, Đảng và Nhà nước Lào đã chủ động tranh thủ sự hỗ trợ của các nước bạn bè truyền thống như Việt Nam, Trung Quốc, Cuba, cũng như các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực đào tạo và bồi dưỡng cán bộ. Riêng giai đoạn 2016–2020, Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia đã phối hợp tổ chức trên 50 khóa bồi dưỡng có yếu tố quốc tế, với sự tham gia của hàng nghìn cán bộ lãnh đạo, quản lý. Các chương trình này không chỉ giúp đội ngũ CBCCL tiếp cận những kinh nghiệm quản trị hiện đại và phương pháp giảng dạy tiên tiến, mà còn tạo cơ hội trao đổi, học hỏi thực tiễn quản lý từ nhiều quốc gia. Nhờ đó, CBCCL có điều kiện mở rộng tầm nhìn, nâng cao năng lực hội nhập quốc tế, tăng khả năng thích ứng với những thách thức toàn cầu, góp phần khẳng định vị thế và vai trò lãnh đạo của Đảng NDCM Lào trong giai đoạn mới.

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm

Một là, việc xác định phương hướng, nhiệm vụ bồi dưỡng CBCCL còn thiếu tính chủ động và tầm nhìn chiến lược

Trên thực tế, nhiều kế hoạch bồi dưỡng chỉ được xây dựng theo từng giai đoạn ngắn hạn như tháng, quý hoặc năm, trong khi chưa có các chương trình tổng thể với tầm nhìn 5 năm, 10 năm gắn liền với chiến lược phát triển đất nước. Sự thiếu vắng định hướng dài hạn khiến công tác bồi dưỡng chưa bảo đảm tính liên tục, chưa đáp ứng yêu cầu kế thừa và phát triển bền vững đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Báo cáo chính trị tại Đại hội X của Đảng

NDCM Lào (2016) đã thẳng thắn chỉ ra rằng CTCB, nhất là khâu đào tạo, bồi dưỡng, vẫn còn mang tính bị động, thiếu gắn kết với quy hoạch cán bộ tổng thể. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu hụt đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong một số lĩnh vực trọng yếu, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước.

Hai là, sự phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong tổ chức bồi dưỡng CBCCL chưa thật sự chặt chẽ và đồng bộ

Mặc dù Trung ương Đảng đã có những chỉ đạo rõ ràng, song trên thực tế, ở nhiều địa phương, sự phối hợp giữa Ban Tổ chức, Ban Tuyên huấn, Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia và các cơ sở đào tạo vẫn còn mang tính hình thức, chưa hình thành cơ chế điều phối thống nhất, hiệu quả. Việc phân công, phân cấp trách nhiệm trong triển khai các chương trình bồi dưỡng chưa được xác định rành mạch, dẫn đến tình trạng chồng chéo hoặc bỏ sót nhiệm vụ. Nghị quyết Trung ương 6 khóa IX (2006) về công tác cán bộ đã chỉ rõ “tình trạng phân tán, thiếu tập trung trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn phổ biến” [Nghị quyết TU’6, IX, tr.45]. Đây là một nguyên nhân cơ bản khiến hoạt động bồi dưỡng chưa phát huy được sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị, làm giảm hiệu quả và chất lượng của quá trình bồi dưỡng CBCCL.

Ba là, cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên ở nhiều trường chính trị, hành chính chưa đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng CBCCL

Theo số liệu năm 2020, chỉ khoảng 35% giảng viên các trường chính trị cấp tỉnh có trình độ sau đại học, trong khi yêu cầu giảng dạy cán bộ cấp chiến lược đòi hỏi nền tảng kiến thức chuyên sâu, năng lực nghiên cứu độc lập cũng như kỹ năng sư phạm hiện đại. Bên cạnh đó, điều kiện cơ sở vật chất tại nhiều địa phương còn lạc hậu, thiếu trang thiết bị phục vụ giảng dạy và nghiên cứu, chưa theo kịp nhu cầu đổi mới phương pháp đào tạo. Sự chênh lệch rõ rệt về chất lượng giữa các cơ sở đào tạo trung ương và địa phương dẫn đến tình

trạng mất cân đối trong kết quả bồi dưỡng, làm giảm tính đồng bộ của đội ngũ CBCCL. Thực trạng này cho thấy công tác chuẩn hóa giảng viên và đầu tư cơ sở vật chất chưa được quan tâm đúng mức, là một nguyên nhân quan trọng hạn chế hiệu quả bồi dưỡng.

Bốn là, phương thức bồi dưỡng còn nặng về lý thuyết, chậm đổi mới, chưa gắn chặt với thực tiễn lãnh đạo, quản lý

Trong nhiều năm, các khóa học dành cho CBCCL vẫn chủ yếu theo lối truyền thống, tập trung vào việc phổ biến văn bản, nghị quyết và cung cấp kiến thức lý luận chung, trong khi thiếu tình huống thực tế, các bài tập mô phỏng hay hoạt động rèn luyện kỹ năng xử lý công việc cụ thể. Hệ quả là nhiều cán bộ sau khi hoàn thành khóa học gặp khó khăn trong việc vận dụng kiến thức vào giải quyết những vấn đề thực tiễn tại cơ quan, đơn vị. Báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2011–2015 của Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia cũng chỉ rõ: “Chất lượng chương trình và phương pháp giảng dạy chưa theo kịp yêu cầu đổi mới, hội nhập, chưa phát huy tối đa năng lực người học” [Báo cáo HVCT&HCQG, 2016, tr.12]. Điều này cho thấy đổi mới phương pháp bồi dưỡng là yêu cầu cấp thiết nhưng tiến độ triển khai còn chậm, làm giảm hiệu quả của công tác bồi dưỡng CBCCL.

Năm là, công tác sơ kết, tổng kết, đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược còn chưa được chú trọng đúng mức, làm hạn chế tác động thực tiễn của các khóa học

Trong nhiều trường hợp, các lớp bồi dưỡng chỉ dừng lại ở báo cáo kết quả mang tính hình thức, chưa tiến hành phân tích, đánh giá sâu sắc về sự chuyển biến trong tư duy, bản lĩnh chính trị cũng như kỹ năng lãnh đạo, quản lý của cán bộ sau quá trình học tập. Việc thiếu cơ chế giám sát, theo dõi sau đào tạo dẫn đến khó khăn trong việc đo lường hiệu quả thực sự và điều chỉnh nội dung, phương thức bồi dưỡng cho phù hợp. Thực tiễn cho thấy, nhiều cán

bộ sau khi hoàn thành khóa học chưa có điều kiện hoặc chưa được khuyến khích vận dụng kiến thức vào giải quyết những vấn đề thực tiễn ở cơ sở. Nghị quyết Đại hội XI của Đảng NDCM Lào (2021) đã chỉ rõ: “Công tác đánh giá, kiểm tra, rút kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa nghiêm, chưa thường xuyên, dẫn đến chưa phát huy được hiệu quả sau đào tạo” [Văn kiện Đại hội XI, tr.87].

3.2.2. Những kinh nghiệm

Thứ nhất, kiên định nguyên tắc đặt sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng NDCM Lào đối với công tác bồi dưỡng CBCCL

Một trong những bài học kinh nghiệm quan trọng rút ra là phải bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất, trực tiếp và toàn diện của Đảng NDCM Lào đối với công tác bồi dưỡng CBCCL. Trên thực tế, nhiều hạn chế xuất phát từ việc buông lỏng khâu chỉ đạo hoặc phân công trách nhiệm chưa rõ ràng giữa các cơ quan tham mưu, quản lý cán bộ. Do đó, việc quán triệt quan điểm “Đảng thống nhất lãnh đạo CTCB và quản lý ĐNCB” là yêu cầu xuyên suốt. Kinh nghiệm này cho thấy, chỉ khi có sự định hướng chặt chẽ từ Trung ương Đảng đến các cấp, nội dung và phương thức bồi dưỡng mới bảo đảm phù hợp với đường lối chính trị, gắn với nhiệm vụ chiến lược của đất nước. Đây cũng là nền tảng để khắc phục tình trạng hình thức, cục bộ, đồng thời nâng cao tính thống nhất trong CTCB.

Thứ hai, kết hợp hài hòa giữa lý luận chính trị và thực tiễn lãnh đạo, quản lý

Kinh nghiệm từ các khóa bồi dưỡng cho thấy, nếu chỉ tập trung truyền đạt lý thuyết khô cứng, hiệu quả thực tế sẽ bị hạn chế. Do đó, bài học quan trọng là phải kết hợp chặt chẽ giữa giảng dạy lý luận chính trị với phân tích tình huống thực tiễn, gắn đào tạo với những yêu cầu cụ thể của công tác lãnh

đạo, quản lý trong bối cảnh hội nhập. Các chương trình cần được thiết kế theo hướng tăng cường thảo luận, mô phỏng, xử lý tình huống thực tế nhằm phát huy tư duy độc lập, sáng tạo của cán bộ. Báo cáo tổng kết của Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia Lào giai đoạn 2016–2020 cho thấy, các khóa học gắn lý luận với thực tiễn đạt tỷ lệ đánh giá “hiệu quả cao” tăng 15% so với giai đoạn trước, khẳng định tầm quan trọng của phương châm này.

Thứ ba, gắn công tác bồi dưỡng với chiến lược xây dựng ĐNCB trong từng giai đoạn

Một kinh nghiệm then chốt là công tác bồi dưỡng CBCCL phải đặt trong tổng thể chiến lược cán bộ của Đảng theo từng thời kỳ. Đảng NDCM Lào đã nhiều lần nhấn mạnh mối quan hệ giữa đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch cán bộ. Khi công tác này được gắn kết chặt chẽ với chiến lược phát triển kinh tế – xã hội, cán bộ được đào tạo không chỉ đáp ứng yêu cầu trước mắt mà còn chuẩn bị cho nhiệm vụ lâu dài. Thực tế, trong giai đoạn 2016–2020, việc triển khai chương trình bồi dưỡng gắn với Nghị quyết Đại hội X đã giúp bổ sung hơn 30% cán bộ lãnh đạo trẻ vào quy hoạch, bảo đảm tính kế thừa. Kinh nghiệm này cho thấy, bồi dưỡng cán bộ không thể tách rời công tác quy hoạch và sử dụng cán bộ, nếu không sẽ dẫn đến lãng phí nguồn lực và thiếu đồng bộ trong chiến lược cán bộ.

Thứ tư, đổi mới nội dung, phương thức và ứng dụng công nghệ trong bồi dưỡng

Một trong những kinh nghiệm quan trọng là phải thường xuyên đổi mới nội dung, phương thức bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Thực tế cho thấy, nhiều hạn chế trong giai đoạn trước bắt nguồn từ việc chậm đổi mới, còn nặng về lý thuyết, thiếu tính tương tác. Trong giai đoạn gần đây, việc ứng dụng công nghệ thông tin, tổ chức các khóa học trực tuyến, kết hợp đào tạo từ xa với tập trung đã giúp mở rộng đối tượng, tiết kiệm chi phí và

nâng cao hiệu quả. Báo cáo của Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào năm 2021 chỉ rõ, hơn 40% cán bộ tham gia các lớp học kết hợp trực tuyến đánh giá phương thức này “linh hoạt, hiệu quả hơn” so với trước. Đây là kinh nghiệm cần tiếp tục nhân rộng, nhằm tạo sự thích ứng nhanh với bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

Thứ năm, phát huy vai trò của cơ sở đào tạo và đội ngũ giảng viên

Kinh nghiệm thực tiễn cho thấy, chất lượng công tác bồi dưỡng CBCCL phụ thuộc lớn vào năng lực của cơ sở đào tạo và đội ngũ giảng viên. Đảng NDCM Lào đã rút ra bài học phải coi việc xây dựng Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia và các cơ sở đào tạo trực thuộc là nhiệm vụ chiến lược. Đồng thời, việc nâng cao trình độ, kỹ năng sư phạm và khả năng nghiên cứu thực tiễn của giảng viên giữ vai trò quyết định. Báo cáo năm 2019 của Học viện cho thấy, các lớp có giảng viên từng giữ chức vụ lãnh đạo trong thực tiễn được đánh giá “thiết thực” cao hơn 20% so với lớp do giảng viên chỉ truyền đạt lý thuyết. Điều đó khẳng định, muốn bồi dưỡng hiệu quả thì phải đầu tư đồng bộ cho cơ sở đào tạo và đội ngũ làm công tác giảng dạy.

Thứ sáu, tăng cường công tác sơ kết, tổng kết và đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng

Thực tiễn cho thấy, nếu chỉ dừng lại ở việc cấp chứng chỉ sau khóa học mà thiếu theo dõi, đánh giá quá trình vận dụng kiến thức vào thực tiễn thì hiệu quả sẽ bị hạn chế. Đảng NDCM Lào đã chỉ rõ trong Nghị quyết Đại hội XI (2021): “Công tác đánh giá, kiểm tra, rút kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải được tiến hành thường xuyên, thực chất”. Điều này cho thấy, việc xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá định kỳ, gắn kết quả học tập với công tác bổ nhiệm, đề bạt là yêu cầu quan trọng. Kinh nghiệm này giúp nâng cao tính thực chất, đồng thời bảo đảm rằng bồi dưỡng thực sự đóng góp vào sự trưởng thành và phát triển của đội ngũ CBCCL.

Tiểu kết chương 3

Công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào trong thời gian qua đã đạt nhiều kết quả quan trọng, góp phần xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Những thành tựu này có được là nhờ sự lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt của Trung ương Đảng, sự phối hợp của các cơ quan, đơn vị cũng như những nỗ lực đổi mới về nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, thực trạng cũng chỉ ra một số hạn chế như cơ chế phối hợp chưa đồng bộ, cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên còn bất cập, phương pháp giảng dạy chậm đổi mới, công tác đánh giá sau đào tạo chưa được chú trọng. Nguyên nhân của những hạn chế này xuất phát từ cả khách quan lẫn chủ quan, phản ánh yêu cầu cấp bách của việc tiếp tục đổi mới toàn diện công tác bồi dưỡng CBCCL.

Những bài học kinh nghiệm được rút ra sẽ là cơ sở quan trọng để Đảng NDCM Lào đề xuất giải pháp thiết thực, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCL, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập trong giai đoạn mới.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.1. NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.1.1. Yếu tố thuận lợi và khó khăn tác động đến công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào

4.1.1.1. Những thuận lợi

Trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay, công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào đang đứng trước nhiều thuận lợi quan trọng, tạo nền tảng chính trị, pháp lý và thực tiễn để nâng cao chất lượng ĐNCB. Những yếu tố này vừa mang tính định hướng, vừa mang tính bảo đảm, góp phần củng cố vị trí then chốt của CTCB trong sự nghiệp cách mạng của Đảng.

Thứ nhất, đường lối đổi mới toàn diện đất nước tiếp tục được khẳng định và triển khai mạnh mẽ, đặt công tác cán bộ trong tổng thể chiến lược phát triển quốc gia

Kể từ khi thực hiện đường lối đổi mới năm 1986, Lào đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng: tốc độ tăng trưởng GDP bình quân giai đoạn 2016–2019 đạt khoảng 6,5%/năm; tỷ lệ hộ nghèo giảm từ 46% (năm 1992) xuống còn 18,3% (năm 2019) theo số liệu của Ngân hàng Thế giới. Đại hội XI Đảng NDCM Lào (2021) tiếp tục khẳng định: “Công tác cán bộ là khâu then chốt của then chốt, có ý nghĩa quyết định đến sự thành bại của cách

mạng” [Văn kiện Đại hội XI, tr. 118] Như vậy, đổi mới vừa tạo nền tảng chính trị ổn định, vừa cung cấp điều kiện vật chất – tinh thần thuận lợi để bồi dưỡng CBCCL.

Thứ hai, sự chỉ đạo xuyên suốt của Đảng thông qua các nghị quyết, chỉ thị đã tạo khung định hướng nhất quán cho công tác bồi dưỡng CBCCL

Trong nhiều kỳ Đại hội, CTCB được đặt ở vị trí trung tâm. Văn kiện Đại hội IX (2011) nhấn mạnh: “Phải chăm lo đào tạo, bồi dưỡng ĐNCB, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, bảo đảm vừa có đức, vừa có tài, đủ năng lực gánh vác nhiệm vụ trong tình hình mới” [tr. 94]. Gần đây, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI (2022) đã đề ra chủ trương “đổi mới mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, gắn lý luận với thực tiễn, nâng cao năng lực tư duy chiến lược”. Đây là định hướng quan trọng, tạo sự thống nhất từ Trung ương đến địa phương trong triển khai bồi dưỡng CBCCL.

Thứ ba, tiến trình hội nhập quốc tế và tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 đã mở ra cơ hội học hỏi, tiếp cận tri thức quản trị hiện đại

Từ khi gia nhập ASEAN năm 1997, Lào ngày càng hội nhập sâu rộng, ký kết nhiều hiệp định hợp tác giáo dục – đào tạo, trong đó có các chương trình trao đổi cán bộ, nghiên cứu sinh với Việt Nam, Trung Quốc và một số nước châu Âu. Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và Thể thao Lào (2021), mỗi năm có khoảng 1.200 cán bộ, học viên được cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài, chủ yếu trong các lĩnh vực quản trị công, kinh tế số, biến đổi khí hậu. Điều này giúp CBCCL được tiếp cận kiến thức, kỹ năng lãnh đạo hiện đại, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0.

Thứ tư, hệ thống chính sách, pháp luật về công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước Lào được ban hành khá đầy đủ, tạo hành lang pháp lý vững chắc

Luật Giáo dục (sửa đổi năm 2015) quy định rõ: “Nhà nước chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao phẩm chất, trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước” [Điều 17]. Ngoài ra, Nghị quyết số 03/ĐH XI (2021) về công tác cán bộ nêu rõ: “Phải gắn công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng với đánh giá, sử dụng và luân chuyển cán bộ”. Các văn bản này bảo đảm sự đồng bộ, minh bạch, giúp công tác bồi dưỡng CBCCL có cơ sở chính trị – pháp lý vững vàng.

Thứ năm, sự quan tâm lãnh đạo của Trung ương và các cấp ủy đã tạo thuận lợi cho việc triển khai đồng bộ công tác bồi dưỡng

Ban Chấp hành Trung ương Đảng thường xuyên ban hành chỉ thị, kế hoạch về CTCTB; đồng thời phân công các Ủy viên Bộ Chính trị, Ban Bí thư trực tiếp phụ trách công tác đào tạo, bồi dưỡng. Báo cáo tổng kết công tác tổ chức năm 2022 của Ban Tổ chức Trung ương cho thấy, có tới 92% các tỉnh, thành phố đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2021–2025 theo chỉ đạo của Trung ương. Điều này cho thấy sự quan tâm, lãnh đạo quyết liệt từ trên xuống đã góp phần khắc phục tình trạng chùng chểnh, nâng cao hiệu quả triển khai.

Thứ sáu, sự phát triển của mạng lưới cơ sở đào tạo chính trị – hành chính đã cung cấp điều kiện vật chất và nhân lực cho công tác bồi dưỡng.

Hiện nay, cả nước có 1 Học viện Chính trị – Hành chính Quốc gia và 17 trường chính trị cấp tỉnh, được nâng cấp đáng kể trong những năm gần đây. Theo thống kê năm 2022, đội ngũ giảng viên của Học viện và các trường chính trị khoảng 850 người, trong đó 35% có trình độ sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ), với tỷ lệ tiến sĩ gần 10%. So với giai đoạn 2010–2015, tỷ lệ này đã tăng gấp đôi, cho thấy bước tiến quan trọng trong chuẩn hóa đội ngũ. Đây là nền tảng nhân lực cơ bản để nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBCCL, dù vẫn còn khoảng cách so với yêu cầu cao hơn trong giai đoạn mới.

Như vậy, công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào trong giai đoạn hiện nay có nhiều yếu tố thuận lợi cả về chính trị, pháp lý, tổ chức và thực tiễn. Đó là thành quả của đường lối đổi mới, sự chỉ đạo nhất quán của Đảng, tiến trình hội nhập quốc tế, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học – công nghệ, cùng với sự quan tâm của các cấp ủy và hệ thống đào tạo ngày càng hoàn thiện. Những thuận lợi này không chỉ giúp công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả, mà còn mở ra cơ hội nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCL, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế của đất nước.

4.1.1.2. Khó khăn

Bên cạnh những yếu tố thuận lợi, công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào vẫn đang đối diện với nhiều khó khăn, thách thức:

Thứ nhất, chất lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên, cơ sở đào tạo chính trị – hành chính còn bất cập

Mặc dù hệ thống đào tạo chính trị đã được mở rộng với 1 Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia và 17 trường chính trị cấp tỉnh, song đội ngũ giảng viên vẫn chưa đáp ứng đủ yêu cầu. Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và Thể thao Lào (2022), trong tổng số khoảng 850 giảng viên, chỉ có 35% đạt trình độ sau đại học, trong đó tiến sĩ chiếm chưa tới 10%. Con số này còn khá khiêm tốn nếu so sánh với yêu cầu ngày càng cao của việc bồi dưỡng CBCCL – những người cần được trang bị kiến thức liên ngành, kỹ năng quản trị hiện đại và tư duy chiến lược. Việc thiếu giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn lãnh đạo, quản lý cũng hạn chế khả năng gắn lý luận với thực tiễn, làm giảm sức hấp dẫn và tính thuyết phục của các chương trình bồi dưỡng.

Thứ hai, nội dung và phương pháp bồi dưỡng chậm được đổi mới, chưa theo kịp yêu cầu của thời đại hội nhập

Dù đã có những cải tiến nhất định, nhiều chương trình bồi dưỡng vẫn nặng về lý thuyết, chưa chú trọng đến kỹ năng quản trị công, kinh tế số, ngoại ngữ và kỹ năng hội nhập quốc tế. Báo cáo sơ kết công tác tổ chức – cán bộ năm 2021 chỉ ra rằng, khoảng 40% học viên tham gia các khóa bồi dưỡng chiến lược “chưa được tiếp cận đầy đủ với kiến thức mới của thời kỳ Cách mạng công nghiệp 4.0”. Văn kiện Đại hội XI (2021) cũng thẳng thắn nhìn nhận: “Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa gắn chặt với nhu cầu thực tiễn, nội dung còn chậm đổi mới, chưa phù hợp với yêu cầu lãnh đạo trong bối cảnh mới” [tr. 87]. Điều này dẫn đến nguy cơ tụt hậu trong việc chuẩn bị đội ngũ cán bộ đủ năng lực cạnh tranh và hội nhập.

Thứ ba, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác bồi dưỡng còn hạn chế

Dù đã có sự quan tâm đầu tư, nhiều trường chính trị địa phương vẫn thiếu phòng học hiện đại, thiết bị trình chiếu, thư viện điện tử và cơ sở dữ liệu phục vụ nghiên cứu. Theo khảo sát của Bộ Giáo dục và Thể thao (2020), chỉ có 6/17 trường chính trị cấp tỉnh được trang bị thư viện điện tử cơ bản, trong khi hầu hết vẫn phụ thuộc vào giáo trình in ấn truyền thống. Sự thiếu thốn này gây khó khăn trong việc triển khai các phương pháp giảng dạy hiện đại, đặc biệt là học tập trực tuyến – xu thế phổ biến trong bối cảnh dịch bệnh COVID-19 vừa qua. Nghị quyết số 032-NQ/TW ngày 03/01/2018 của Bộ Chính trị cũng đã chỉ rõ hạn chế: “Đầu tư cho hệ thống cơ sở đào tạo cán bộ chưa đồng bộ, còn chênh lệch giữa trung ương và địa phương”.

Thứ tư, cơ chế đánh giá, kiểm tra, giám sát sau bồi dưỡng chưa chặt chẽ

Nhiều khóa bồi dưỡng hiện mới dừng ở việc cấp chứng chỉ sau khi hoàn thành khóa học, thiếu hệ thống theo dõi, đánh giá hiệu quả công tác của cán bộ sau đào tạo. Báo cáo tổng kết công tác đào tạo cán bộ giai đoạn 2016–

2020 của Ban Tổ chức Trung ương cho thấy, chỉ khoảng 25% cán bộ được theo dõi, đánh giá sau 1–2 năm hoàn thành khóa bồi dưỡng, còn lại hầu như không có báo cáo kết quả cụ thể. Văn kiện Đại hội XI (2021) đã nhấn mạnh: “Công tác đánh giá, kiểm tra, rút kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa nghiêm, chưa thường xuyên, dẫn đến chưa phát huy được hiệu quả sau đào tạo” [tr. 87]. Đây là nguyên nhân trực tiếp làm giảm chất lượng đầu ra và hiệu quả thực tiễn của công tác bồi dưỡng CBCCL.

Thứ năm, khó khăn về ngân sách và nguồn lực tài chính cho công tác bồi dưỡng.

Lào là một quốc gia đang phát triển, ngân sách dành cho giáo dục – đào tạo còn hạn chế. Theo số liệu của Ngân hàng Thế giới (2021), chi tiêu công cho giáo dục của Lào chiếm khoảng 2,9% GDP, thấp hơn mức trung bình 4,3% của các nước ASEAN. Trong đó, chi cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ, dẫn đến khó khăn trong việc mở rộng quy mô, đầu tư cơ sở vật chất và nâng cao thu nhập cho giảng viên. Nhiều trường chính trị cấp tỉnh phản ánh tình trạng “thiếu kinh phí hoạt động, phải phụ thuộc vào hỗ trợ của địa phương và dự án quốc tế” [Báo cáo Bộ Giáo dục và Thể thao, 2020]. Hạn chế này làm giảm tính bền vững trong triển khai các chương trình bồi dưỡng dài hạn cho CBCCL.

Thứ sáu, tác động từ những biến động chính trị – kinh tế quốc tế và yêu cầu hội nhập.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, CBCCL của Lào phải đối diện với nhiều thách thức: cạnh tranh quốc tế, biến đổi khí hậu, dịch bệnh và yêu cầu quản trị quốc gia trong môi trường phức tạp. Điều này đòi hỏi nội dung bồi dưỡng phải nhanh chóng cập nhật kiến thức, kỹ năng mới, trong khi hệ thống đào tạo trong nước còn chậm thích ứng. Ví dụ, trong giai đoạn dịch COVID-19 (2020–2021), nhiều khóa bồi dưỡng bị gián đoạn hoặc phải tổ chức trực

tuyển, nhưng năng lực hạ tầng công nghệ thông tin còn yếu đã ảnh hưởng lớn đến chất lượng học tập. Đồng thời, sự cạnh tranh nhân lực chất lượng cao trong khu vực cũng đặt ra yêu cầu ngày càng cao về tiêu chuẩn CBCCL, làm tăng áp lực đổi mới cho công tác bồi dưỡng.

Như vậy, công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào không chỉ đứng trước những thuận lợi, mà còn chịu nhiều khó khăn, thách thức. Những hạn chế về chất lượng giảng viên, nội dung chương trình, cơ sở vật chất, cơ chế đánh giá, ngân sách, cùng tác động từ môi trường quốc tế đã ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công tác. Việc thẳng thắn nhận diện các thách thức này là cơ sở quan trọng để Đảng NDCM Lào đề ra giải pháp đồng bộ, khả thi, nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBCCL trong giai đoạn tới.

4.1.2. Phương hướng

Để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới, công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào đến năm 2035 cần được định hướng theo những phương châm cơ bản, gắn với Nghị quyết Đại hội XI (2021) của Đảng NDCM Lào và Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Thứ nhất, tuân thủ chặt chẽ tiêu chuẩn CBCCL, bảo đảm sự thống nhất giữa yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng với năng lực lãnh đạo, quản lý

Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI) của Đảng NDCM Lào nhấn mạnh “xây dựng đội ngũ cán bộ vững vàng chính trị, giỏi chuyên môn, gắn bó với nhân dân” [Ban Tổ chức Trung ương Lào, 2021, tr. 37]. Theo đó, việc bồi dưỡng cần chống chủ nghĩa hình thức, tránh chạy theo bằng cấp; đồng thời kết hợp hài hòa giữa yêu cầu chính trị – xã hội với nguyện vọng phát triển của cá nhân cán bộ.

Thứ hai, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của cấp ủy đảng và vai trò quản lý của chính quyền

Hiện cả nước có 18 trường chính trị tỉnh, thành phố và Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào, song công tác quản lý còn phân tán [Bộ Giáo dục và Thể thao Lào, Báo cáo 2023]. Vì vậy, cần hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các ban, bộ, ngành với hệ thống trường chính trị nhằm đảm bảo hiệu quả bồi dưỡng.

Thứ ba, tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng

Chương trình hiện nay tập trung 40% kiến thức lý luận chính trị – hành chính, 35% kiến thức chuyên môn quản lý, 25% kỹ năng thực hành [Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào, 2022]. Tuy nhiên, cần gia tăng tỷ lệ kỹ năng thực hành, gắn lý luận với thực tiễn để đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại.

Thứ tư, đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin

Theo Bộ Giáo dục và Thể thao Lào (2023), mới 55% giảng viên tại các trường chính trị có bằng sau đại học, trong đó chỉ 12% tiến sĩ. Do đó, việc đào tạo, chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, kết hợp với áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực, e-learning, học qua tình huống thực tiễn là yêu cầu cấp thiết.

Thứ năm, mở rộng phối hợp giữa các cơ sở bồi dưỡng với cơ sở thực tiễn

Các đợt nghiên cứu, thực tế hiện chỉ chiếm 10–15% thời lượng khóa học. Cần nâng lên mức 25–30% nhằm thực hiện hiệu quả phương châm “học đi đôi với hành”, tạo điều kiện cho học viên rèn luyện kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

Thứ sáu, rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ và giảng viên, đảm bảo cơ cấu hợp lý

Theo số liệu của Ban Tổ chức Trung ương Lào (2023), khoảng 28% CBCCL đang trong độ tuổi 50–55, nguy cơ thiếu hụt đội ngũ kế cận. Do vậy, cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng dài hạn, gắn với chiến lược phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

Như vậy, phương hướng tăng cường công tác bồi dưỡng CBCCL đến năm 2035 phải được triển khai đồng bộ, dựa trên tiêu chuẩn cán bộ, gắn lý luận với thực tiễn, hiện đại hóa phương pháp đào tạo, chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, đồng thời tạo dựng cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các cấp, ngành và cơ sở đào tạo. Đây sẽ là nền tảng quan trọng bảo đảm cho sự trưởng thành vững chắc của đội ngũ CBCCL, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý trong thời kỳ mới..

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU ĐỂ TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC CỦA ĐẢNG NHÂN DÂN CÁCH MẠNG LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền và ĐNCB, đảng viên về việc tăng cường công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, đội ngũ cán bộ, đảng viên giữ vị trí đặc biệt quan trọng. Nhận thức đúng là tiền đề của hành động đúng, trách nhiệm cao là điều kiện để chuyển hóa chủ trương thành kết quả cụ thể. Do đó, nâng cao cần được triển khai một cách đồng bộ, sâu rộng, thường xuyên và có tính hệ thống.

Nâng cao vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy và cơ quan chuyên môn cấp trên: Các cơ quan cấp Trung ương, đặc biệt là Ban Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào, Vụ quản lý các trường chính trị, có trách nhiệm chỉ đạo và định hướng toàn diện đối với công tác bồi dưỡng. Cần ban hành các văn bản chỉ đạo kịp thời, cụ thể hóa các nghị quyết:

Nghị quyết số 123-QĐ/TW ngày 23/8/2007 của Bộ Chính trị về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; Quy định số 032-QĐ/TW ngày 03/01/2018 của Bộ Chính trị về quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, cần thường xuyên kiểm tra, giám sát, tháo gỡ khó khăn cho các trường chính trị địa phương. Việc đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị, đội ngũ giảng viên phải được coi là nhiệm vụ ưu tiên. Theo báo cáo của Bộ Nội vụ Lào (2022), hiện cả nước có 18 trường chính trị cấp tỉnh và Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia, nhưng mới có 55% số trường đạt chuẩn cơ sở vật chất theo quy định. Điều này đòi hỏi sự chỉ đạo sát sao hơn từ cấp trên.

Thống nhất nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền và cán bộ, đảng viên về tầm quan trọng của CTBD: Các cấp ủy cần tổ chức quán triệt nghiêm túc các văn kiện quan trọng như Luật Cán bộ, công chức (số 025/CP ngày 18/12/2015), Nghị định số 18/2010/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Qua đó, làm rõ CTBD không chỉ là nhiệm vụ thường xuyên, mà còn là yếu tố quyết định nâng cao năng lực cầm quyền của Đảng. Thực tế cho thấy, theo thống kê của Ban Tổ chức Trung ương Lào (2021), trong số CBCCL được bổ nhiệm giai đoạn 2016–2020, có tới 70% đã trải qua ít nhất một khóa bồi dưỡng LLCT-HC tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia. Điều này khẳng định vai trò then chốt của CTBD.

Tăng cường trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Giám hiệu các trường chính trị: Các trường chính trị cần coi bồi dưỡng CBCCL là nhiệm vụ chính trị trung tâm. Đảng ủy, Ban Giám hiệu phải chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng hằng năm, phù hợp với nhu cầu của địa phương và chiến lược phát triển cán bộ của Trung ương. Cần chú trọng nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổ chức thực tiễn. Hiện nay, đội ngũ giảng viên cơ hữu tại các trường chính trị khoảng 1.200 người, nhưng chỉ có 18% đạt trình độ sau đại học, trong đó tiến sĩ chiếm dưới 5% [Bộ Giáo dục và

Thể thao Lào, 2022]. Đây là hạn chế lớn, đòi hỏi các trường phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên để đảm bảo chất lượng công tác bồi dưỡng.

Phát huy trách nhiệm của đội ngũ viên chức, giảng viên trong công tác bồi dưỡng: Viên chức, giảng viên các trường chính trị là lực lượng trực tiếp triển khai công tác bồi dưỡng. Do đó, mỗi cá nhân cần nêu cao ý thức trách nhiệm, thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn; tích cực học tập, nâng cao trình độ LLCT, chuyên môn, kỹ năng sư phạm, công nghệ thông tin. Cần gắn trách nhiệm của giảng viên với kết quả học tập, rèn luyện của học viên, tạo động lực để đổi mới phương pháp giảng dạy. Theo thống kê, đến năm 2022, mới có khoảng 40% giảng viên các trường chính trị được tham gia các khóa tập huấn, bồi dưỡng quốc tế. Việc mở rộng cơ hội trao đổi, hợp tác quốc tế là cần thiết để nâng cao chất lượng giảng dạy.

Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền địa phương: Cấp ủy, chính quyền địa phương cần coi việc cử cán bộ đi học tập, bồi dưỡng là một nhiệm vụ trọng tâm, gắn với quy hoạch cán bộ lâu dài. Trên cơ sở rà soát, đánh giá đúng thực trạng năng lực, phẩm chất của cán bộ, lựa chọn người đi học bảo đảm tiêu chuẩn, đúng quy định. Đồng thời, cần quan tâm tạo điều kiện về kinh phí, thời gian để cán bộ yên tâm học tập. Theo Nghị định số 025/TW ngày 28/01/2016 về chế độ công chức, cán bộ đi học tập, bồi dưỡng được hưởng nguyên lương và phụ cấp. Tuy nhiên, thực tế tại một số địa phương, việc bố trí kinh phí còn hạn chế, gây khó khăn cho học viên. Vì vậy, các cấp chính quyền cần thực hiện nghiêm các quy định để bảo đảm quyền lợi, tạo động lực cho người học.

Nâng cao ý thức, trách nhiệm học tập của học viên: Đối với học viên, cần thay đổi nhận thức coi việc đi học chỉ nhằm chuẩn hóa bằng cấp. Cần xem đó là cơ hội để nâng cao bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo, quản lý,

kỹ năng thực tiễn. Các trường cần kết hợp đánh giá cả ý thức, thái độ học tập bên cạnh kết quả thi cử, nhằm khuyến khích học viên tự giác, tích cực. Theo khảo sát của Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào (2021), có tới 25% học viên thừa nhận động cơ chính khi đi học là để “đủ điều kiện bổ nhiệm”. Điều này cho thấy công tác tư tưởng, giáo dục động cơ học tập là hết sức cần thiết.

Như vậy, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, ĐNCB, đảng viên và học viên là giải pháp căn bản để khắc phục những hạn chế trong công tác bồi dưỡng CBCCL hiện nay. Đây là điều kiện tiên quyết để công tác bồi dưỡng thực sự phát huy hiệu quả, tạo ra đội ngũ CBCCL có bản lĩnh chính trị vững vàng, trí tuệ, năng lực và uy tín cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế. Giải pháp này cũng phù hợp với quan điểm của Đảng NDCM Lào được khẳng định trong nhiều nghị quyết và chiến lược phát triển cán bộ, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu xây dựng ĐNCB “có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” đến năm 2035.

4.2.2. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và lựa chọn đối tượng bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Việc nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và lựa chọn đối tượng bồi dưỡng CBCCL có ý nghĩa rất quan trọng. Thực tiễn thời gian qua cho thấy công tác quy hoạch cán bộ, trong đó có CBCCL, còn mang tính hình thức, thiếu sự gắn kết với yêu cầu phát triển đất nước và các mục tiêu chiến lược. Đối tượng được lựa chọn tham gia bồi dưỡng chưa bảo đảm tính kế thừa, chưa dựa trên cơ sở đánh giá năng lực thực tiễn và triển vọng phát triển. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu hụt cán bộ chiến lược có phẩm chất và năng lực toàn diện.

Xây dựng quy hoạch CBCCL gắn chặt với yêu cầu phát triển đất nước: Quy hoạch CBCCL cần được xây dựng dựa trên Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2030 và tầm nhìn đến 2045 của Lào. Mọi kế hoạch quy hoạch phải phản ánh yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, hội nhập quốc tế và bảo vệ Tổ quốc. Điều này đòi hỏi các cấp ủy phải xác định rõ những lĩnh vực ưu tiên, như: quản lý kinh tế thị trường định hướng XHCN, quản trị công hiện đại, quốc phòng – an ninh, đối ngoại, công nghệ số, để từ đó hình thành đội ngũ CBCCL đủ sức lãnh đạo các lĩnh vực then chốt.

Xây dựng tiêu chuẩn lựa chọn đối tượng bồi dưỡng rõ ràng, cụ thể: Để khắc phục tính hình thức, cần thiết lập bộ tiêu chuẩn CBCCL với các tiêu chí cụ thể: (1) phẩm chất chính trị vững vàng, trung thành tuyệt đối với lý tưởng cách mạng; (2) năng lực tư duy chiến lược, khả năng phân tích, dự báo, hoạch định chính sách; (3) kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý thực tiễn ở các cấp khác nhau; (4) triển vọng phát triển và kế thừa; (5) phẩm chất đạo đức, lối sống trong sạch, gương mẫu. Việc lựa chọn đối tượng bồi dưỡng phải dựa vào cả kết quả đánh giá định lượng (chỉ số KPI, kết quả công tác, mức độ hoàn thành nhiệm vụ) và định tính (uy tín trong tổ chức, khả năng tập hợp quần chúng).

Hoàn thiện quy trình lựa chọn khách quan, minh bạch: Các cấp ủy đảng cần xây dựng quy trình lựa chọn cán bộ đi bồi dưỡng CBCCL một cách công khai, minh bạch, tránh tình trạng “cục bộ địa phương” hoặc “chọn người nhà”. Quy trình này cần có sự tham gia của nhiều bên: Ban Tổ chức, Ban Nội vụ, cơ quan chuyên môn và đại diện cấp ủy cơ sở. Kết quả lựa chọn phải được công khai trong nội bộ để tạo sự đồng thuận, đồng thời bảo đảm tính dân chủ và trách nhiệm giải trình.

Kết hợp quy hoạch với kế hoạch bồi dưỡng trung hạn và dài hạn: Quy hoạch CBCCL không chỉ dừng lại ở việc xác định danh sách cán bộ kế cận, mà phải gắn liền với kế hoạch bồi dưỡng cụ thể trong trung hạn (5 năm) và

dài hạn (10–15 năm). Như vậy, mỗi cán bộ trong diện quy hoạch sẽ có lộ trình học tập, rèn luyện rõ ràng, bao gồm: bồi dưỡng LLCT – HC, đi thực tế tại cơ sở, tham gia các khóa tập huấn trong nước và quốc tế. Điều này khắc phục tình trạng “quy hoạch để đó”, không gắn với đào tạo – bồi dưỡng thực tiễn.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá quy hoạch: Đề quy hoạch và lựa chọn CBCCL đi vào thực chất, các cấp ủy cần thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện. Công tác này bao gồm: đánh giá định kỳ chất lượng quy hoạch, rà soát sự phù hợp của đối tượng trong diện quy hoạch, phát hiện và xử lý kịp thời những biểu hiện hình thức, đối phó. Việc giám sát cần gắn với chế tài cụ thể, đồng thời coi trọng ý kiến phản hồi từ cơ sở về phẩm chất, năng lực cán bộ.

Liên kết quy hoạch CBCCL với chính sách sử dụng và đãi ngộ: Quy hoạch và bồi dưỡng CBCCL chỉ phát huy tác dụng khi được gắn liền với chính sách sử dụng và đãi ngộ hợp lý. Cần có cơ chế ưu tiên bố trí, bổ nhiệm cán bộ sau khi hoàn thành các khóa bồi dưỡng chiến lược. Đồng thời, chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần (lương, phụ cấp, cơ hội nghiên cứu, học tập) phải được đảm bảo để tạo động lực phấn đấu. Đây là giải pháp quan trọng nhằm thu hút và giữ chân những cán bộ có năng lực, triển vọng.

Việc nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và lựa chọn đối tượng bồi dưỡng CBCCL có ý nghĩa quyết định trong xây dựng ĐNCB chiến lược của Đảng NDCM Lào. Khi quy hoạch đi vào thực chất, gắn với tiêu chuẩn, nhu cầu phát triển và kế hoạch bồi dưỡng cụ thể, Đảng sẽ chủ động được nguồn cán bộ kế cận, tránh tình trạng hẫng hụt. Đồng thời, lựa chọn đúng đối tượng sẽ nâng cao hiệu quả đầu tư cho công tác bồi dưỡng, bảo đảm “đúng người, đúng việc, đúng thời điểm”.

Như vậy, giải pháp nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và lựa chọn đối tượng bồi dưỡng CBCCL là một trong những giải pháp cần được

Đảng NDCM Lào tập trung chỉ đạo thực hiện. Đây vừa là yêu cầu cấp bách để khắc phục tình trạng hình thức, vừa là nhiệm vụ lâu dài nhằm bảo đảm tính kế thừa, phát triển bền vững của đội ngũ CBCCL, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo đất nước trong giai đoạn mới.

4.2.3. Đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế tri thức, khoa học – công nghệ và những biến động khó lường của tình hình thế giới, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào ngày càng cao. Tuy nhiên, thực trạng cho thấy nội dung, chương trình bồi dưỡng hiện nay còn nặng về lý thuyết, chậm đổi mới, thiếu sự gắn kết với thực tiễn lãnh đạo, quản lý. Đây là một trong những nguyên nhân chính làm hạn chế hiệu quả bồi dưỡng CBCCL. Vì vậy, việc đổi mới toàn diện nội dung, chương trình bồi dưỡng là giải pháp then chốt để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác này.

4.2.3.1. Định hướng đổi mới nội dung theo yêu cầu phát triển mới

Nội dung bồi dưỡng cần bảo đảm sự kết hợp chặt chẽ giữa lý luận chính trị với kiến thức, kỹ năng quản lý thực tiễn. Bên cạnh các chuyên đề về chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Cay-xôn Phôm-vi-hản, đường lối, chính sách của Đảng, cần bổ sung các lĩnh vực mới như: quản trị công hiện đại, kinh tế số, chuyển đổi xanh, quốc phòng – an ninh trong tình hình mới, hội nhập quốc tế, ngoại giao đa phương, quản lý khủng hoảng. Cách tiếp cận này sẽ giúp CBCCL không chỉ nắm vững lý luận nền tảng, mà còn có năng lực phân tích, dự báo, hoạch định chính sách phù hợp với bối cảnh mới.

4.2.3.2. Tăng cường yếu tố thực tiễn trong chương trình bồi dưỡng

Để khắc phục hạn chế về tính hàn lâm, chương trình cần đưa vào các mô-đun học tập gắn với thực tiễn như: nghiên cứu tình huống, thảo luận nhóm, diễn tập xử lý tình huống khủng hoảng, đi thực tế tại cơ sở. Qua đó, học viên được rèn luyện kỹ năng giải quyết vấn đề, khả năng ra quyết định trong điều kiện phức tạp. Kinh nghiệm từ các khóa bồi dưỡng cán bộ cao cấp của Việt Nam và Trung Quốc cho thấy, việc tổ chức đi nghiên cứu thực tế, khảo sát tình hình địa phương, gặp gỡ cơ sở đã giúp học viên nắm bắt được thực tiễn, qua đó vận dụng lý luận một cách linh hoạt, sáng tạo.

4.2.3.3. Chuẩn hóa chương trình theo khung năng lực CBCCL

Đổi mới chương trình bồi dưỡng cần dựa trên khung năng lực CBCCL do Ban Tổ chức Trung ương và Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia xây dựng. Khung này cần bao gồm các nhóm năng lực cốt lõi: (1) năng lực tư duy chiến lược; (2) năng lực lãnh đạo, quản lý và điều hành; (3) năng lực hội nhập quốc tế; (4) năng lực truyền cảm hứng và phát triển đội ngũ; (5) phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị. Việc bồi dưỡng theo khung năng lực sẽ giúp nội dung có tính định hướng rõ ràng, khắc phục tình trạng dàn trải, trùng lặp.

4.2.3.4. Cập nhật tri thức mới và đổi mới phương pháp truyền đạt

Chương trình cần thường xuyên cập nhật các vấn đề thời sự quốc tế và trong nước, như cạnh tranh chiến lược giữa các cường quốc, xu hướng phát triển công nghệ 4.0, biến đổi khí hậu, an ninh phi truyền thống. Đồng thời, cần đa dạng hóa phương pháp giảng dạy, kết hợp giữa thuyết trình – đối thoại, bài tập tình huống, học qua dự án, ứng dụng công nghệ thông tin và e-learning. Việc số hóa nội dung bồi dưỡng sẽ tạo điều kiện để CBCCL có thể học tập linh hoạt, suốt đời.

4.2.3.5. Tăng cường phối hợp và học hỏi kinh nghiệm quốc tế

Đảng NDCM Lào cần đẩy mạnh hợp tác với các đảng cầm quyền, các trường chính trị, học viện hành chính trong khu vực và quốc tế để chia sẻ tài liệu, tổ chức các khóa bồi dưỡng ngắn hạn ở nước ngoài. Việc tiếp cận các chương trình đào tạo tiên tiến sẽ giúp bổ sung tri thức, phương pháp mới, đồng thời khẳng định tầm nhìn mở rộng của công tác bồi dưỡng.

4.2.3.6. Gắn đổi mới nội dung, chương trình với đánh giá hiệu quả đầu ra

Mọi đổi mới chỉ có ý nghĩa khi gắn liền với đánh giá kết quả. Do đó, cần xây dựng cơ chế đánh giá kết quả bồi dưỡng CBCCL không chỉ dựa vào điểm số, chứng chỉ, mà còn qua năng lực thực tiễn sau khi về cơ sở công tác. Cần có cơ chế phối hợp giữa trường chính trị, cơ quan tổ chức cán bộ và đơn vị sử dụng cán bộ để theo dõi, đánh giá toàn diện.

Như vậy, đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng CBCCL là góp phần khắc phục căn bản tình trạng lý luận xa rời thực tiễn, thiếu tính hiện đại và hội nhập. Khi thực hiện đồng bộ các giải pháp trên, công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào sẽ được nâng cao về chất lượng, tạo ra ĐNCB vừa “hồng” vừa “chuyên”, đủ sức lãnh đạo đất nước phát triển nhanh, bền vững trong giai đoạn đến năm 2035.

4.2.4. Phát triển đội ngũ giảng viên và hiện đại hóa cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế, yêu cầu nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào đặt ra những đòi hỏi cấp bách về nguồn nhân lực giảng viên và điều kiện cơ sở vật chất phục vụ đào tạo. Đây là hai yếu tố có quan hệ hữu cơ, bổ trợ lẫn nhau: nếu thiếu giảng viên chất lượng cao thì nội dung, phương pháp bồi dưỡng khó đạt chuẩn; ngược lại, nếu thiếu cơ sở vật chất hiện đại, môi trường học tập sẽ hạn chế

tính hiệu quả và tính sáng tạo của giảng viên cũng như học viên. Do đó, giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên gắn liền với hiện đại hóa cơ sở vật chất có ý nghĩa quyết định đối với thành công của công tác bồi dưỡng CBCCL.

4.2.4.1. Phát triển đội ngũ giảng viên – yếu tố trung tâm nâng cao chất lượng bồi dưỡng

Đội ngũ giảng viên chính trị là lực lượng trực tiếp truyền tải tri thức lý luận, hành chính và kỹ năng lãnh đạo cho CBCCL. Vì vậy, trước hết cần triển khai đề án chuẩn hóa đội ngũ giảng viên theo hướng:

Đến năm 2030, ít nhất 70% giảng viên tại các học viện, trường chính trị có trình độ sau đại học, trong đó 20% đạt tiến sĩ; phấn đấu đến năm 2035 đạt trên 85% có sau đại học và 30% có tiến sĩ.

Tăng cường gửi giảng viên đi đào tạo ở nước ngoài tại các cơ sở có uy tín (Việt Nam, Trung Quốc, Nga,...), kết hợp với chương trình trao đổi học thuật quốc tế.

Khuyến khích giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học, viết bài đăng trên tạp chí chuyên ngành, tham gia hội thảo quốc tế nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu và giảng dạy.

Đồng thời, cần đổi mới chế độ đãi ngộ, khuyến khích giảng viên gắn bó với nghề. Lương, phụ cấp nghiên cứu, hỗ trợ công bố khoa học quốc tế phải được cải thiện, nhằm thu hút nhân lực chất lượng cao, nhất là những người có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ về công tác tại hệ thống trường chính trị.

Một điểm quan trọng là đổi mới phương pháp giảng dạy. Giảng viên cần được tập huấn để sử dụng công nghệ số, ứng dụng học trực tuyến, phương pháp tình huống, mô phỏng xử lý khủng hoảng, thay cho lối truyền thụ một chiều. Qua đó, học viên không chỉ tiếp thu lý luận mà còn rèn luyện năng lực hành động chiến lược.

4.2.4.2. Hiện đại hóa cơ sở vật chất – nền tảng cho đổi mới bồi dưỡng

Song song với phát triển đội ngũ giảng viên, việc hiện đại hóa cơ sở vật chất có vai trò nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBCCL. Đảng và Nhà nước Lào cần xây dựng chương trình đầu tư đồng bộ cho hệ thống trường chính trị, tập trung vào các nội dung:

Xây dựng trung tâm học liệu số quốc gia, liên kết các trường chính trị, học viện để chia sẻ nguồn tài nguyên học thuật.

Trang bị phòng học thông minh, có kết nối internet tốc độ cao, hệ thống trình chiếu, máy tính bảng, phần mềm quản lý học tập (LMS).

Phát triển thư viện điện tử tích hợp với cơ sở dữ liệu quốc tế, cho phép giảng viên và học viên tiếp cận tri thức mới một cách nhanh chóng.

Mở rộng hình thức đào tạo kết hợp (blended learning): trực tuyến – trực tiếp, đặc biệt phù hợp với cán bộ vừa học vừa công tác.

Theo Nghị quyết Đại hội XI Đảng NDCM Lào (2021), một trong những nhiệm vụ trọng tâm là “đẩy mạnh ứng dụng khoa học – công nghệ, hiện đại hóa giáo dục chính trị, hành chính”. Đây là căn cứ chính trị quan trọng để triển khai các chương trình đầu tư, nâng cấp hạ tầng cho công tác bồi dưỡng CBCCL.

4.2.4.3. Gắn phát triển giảng viên với hiện đại hóa cơ sở vật chất

Điểm cốt lõi của giải pháp này là kết hợp đồng bộ hai yếu tố con người và điều kiện vật chất. Nếu chỉ phát triển giảng viên mà thiếu phương tiện dạy học hiện đại thì hiệu quả không cao; ngược lại, có cơ sở vật chất hiện đại nhưng giảng viên thiếu năng lực vận hành, ứng dụng cũng sẽ lãng phí. Do đó, cần tổ chức các khóa bồi dưỡng cho giảng viên về sử dụng công nghệ giảng dạy mới, gắn với việc triển khai các phòng học thông minh, thư viện số.

Bên cạnh đó, có thể hợp tác quốc tế trong việc tài trợ, chuyển giao công nghệ giáo dục. Các dự án ODA, hợp tác song phương với Việt Nam, Nhật Bản, EU... có thể hỗ trợ Lào xây dựng hạ tầng kỹ thuật số cho hệ thống đào tạo CBCCL.

Khi giải pháp phát triển giảng viên và hiện đại hóa cơ sở vật chất được thực hiện đồng bộ, công tác bồi dưỡng CBCCL sẽ có sự chuyển biến mạnh mẽ cả về lượng và chất. Đội ngũ giảng viên chuẩn hóa, giàu tri thức và phương pháp hiện đại sẽ trực tiếp nâng cao chất lượng giảng dạy. Cơ sở vật chất tiên tiến sẽ tạo môi trường học tập mở, tương tác, giúp học viên phát huy tư duy phản biện và năng lực sáng tạo.

Đặc biệt, giải pháp này góp phần khắc phục hạn chế đã tồn tại lâu nay: nội dung bồi dưỡng nặng lý thuyết, phương pháp truyền thống một chiều, điều kiện học tập lạc hậu. Khi có đội ngũ giảng viên chất lượng và cơ sở hiện đại, việc bồi dưỡng sẽ gắn liền với thực tiễn, tạo ra những CBCCL có khả năng tư duy chiến lược, xử lý tình huống phức tạp, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo đất nước trong thời kỳ mới.

Phát triển đội ngũ giảng viên và hiện đại hóa cơ sở vật chất, kỹ thuật là giải pháp để tăng cường công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. Đây không chỉ là nhiệm vụ cấp bách, mà còn là chiến lược lâu dài nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý đất nước. Việc thực hiện thành công giải pháp này sẽ góp phần xây dựng đội ngũ CBCCL có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế của CHDCND Lào đến năm 2035 và những năm tiếp theo.

4.2.5. Hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá và gắn kết kết quả bồi dưỡng với sử dụng CBCCL của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và yêu cầu đổi mới mô hình phát triển đất nước, công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào ngày càng có ý nghĩa sống còn đối với sự ổn định chính trị, phát triển kinh tế – xã hội và nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy cơ chế kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng còn mang nặng tính hình thức, chưa gắn chặt với quy trình bổ nhiệm, đề bạt và sử dụng cán bộ. Điều này dẫn tới tình trạng học tập đối phó, thiếu động lực rèn luyện, chưa tạo được sự gắn kết hữu cơ giữa đào tạo – bồi dưỡng với sự phát triển nghề nghiệp và thăng tiến chính trị của cán bộ.

Do đó, việc hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá, đồng thời gắn kết chặt chẽ kết quả bồi dưỡng với công tác sử dụng CBCCL là một trong những giải pháp có tính then chốt, bảo đảm cho CTBD thực sự đi vào thực chất, tạo động lực thúc đẩy ĐNCB không ngừng học tập, phấn đấu.

Hiện nay, việc đánh giá kết quả bồi dưỡng CBCCL chủ yếu dựa vào điểm thi cuối khóa, bài viết thu hoạch hoặc sự chuyên cần trong lớp học. Những tiêu chí này mới chỉ phản ánh mức độ tiếp thu lý thuyết mà chưa đánh giá toàn diện năng lực thực tiễn, tư duy chiến lược, khả năng xử lý tình huống hay kỹ năng lãnh đạo.

Thêm vào đó, kết quả bồi dưỡng chưa được coi là căn cứ bắt buộc trong quy trình bổ nhiệm, sử dụng CBCCL. Nhiều trường hợp cán bộ hoàn thành chương trình bồi dưỡng nhưng không được bổ trí, đề bạt phù hợp, hoặc ngược lại, có trường hợp bổ nhiệm cán bộ chưa qua bồi dưỡng. Thực trạng này làm giảm giá trị của CTBD, không khuyến khích cán bộ nỗ lực học tập, đồng thời khiến quá trình quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ thiếu tính minh bạch.

Để khắc phục tình trạng trên, cơ chế kiểm tra, đánh giá và sử dụng kết quả bồi dưỡng phải đáp ứng được các yêu cầu cơ bản:

Toàn diện và khách quan: đánh giá cả kiến thức, kỹ năng, thái độ và năng lực thực tiễn.

Gắn kết chặt chẽ với sử dụng cán bộ: coi kết quả bồi dưỡng là một tiêu chí quan trọng trong bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng hoặc kỷ luật cán bộ.

Minh bạch và công khai: bảo đảm công bằng, tránh tình trạng hình thức, chiếu lệ.

Linh hoạt và hiện đại: áp dụng công cụ đánh giá tiên tiến, kết hợp công nghệ thông tin để quản lý và theo dõi kết quả học tập.

Để thực hiện tốt giải pháp hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá, cần làm tốt các nội dung sau:

Một là, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá đa chiều cho CBCCL trong quá trình bồi dưỡng. Bộ tiêu chí này cần bao gồm:

Thái độ học tập: tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, sự chủ động trong thảo luận, nghiên cứu.

Năng lực tư duy và phân tích: khả năng xử lý tình huống, tư duy chiến lược, khả năng hoạch định chính sách.

Kỹ năng lãnh đạo thực tiễn: quản lý con người, kỹ năng ra quyết định, năng lực truyền cảm hứng, khả năng giải quyết mâu thuẫn.

Sản phẩm học tập: bài nghiên cứu, đề án chiến lược hoặc báo cáo thực tiễn gắn với chức trách công tác.

Hai là, đổi mới phương pháp đánh giá theo hướng kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn. Ngoài thi viết, cần tổ chức đánh giá qua mô phỏng, thảo luận nhóm, xử lý tình huống, trình bày đề án chính sách. Đây là cách tiếp cận toàn diện, phản ánh thực chất năng lực của cán bộ.

Ba là, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và đánh giá. Xây dựng hồ sơ học tập điện tử cho từng cán bộ, trong đó lưu trữ toàn bộ kết quả các khóa bồi dưỡng, sản phẩm nghiên cứu, mức độ tiến bộ theo từng giai đoạn. Hệ thống này vừa là công cụ quản lý vừa là cơ sở dữ liệu phục vụ quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ.

Bốn là, mở rộng cơ chế giám sát và phản hồi đa chiều. Kết quả bồi dưỡng CBCCL cần có sự đánh giá không chỉ từ giảng viên mà còn từ tập thể học viên, đơn vị công tác và cấp ủy quản lý cán bộ. Qua đó, đánh giá sẽ khách quan, sát thực hơn, đồng thời giúp cán bộ có thêm phản hồi để cải thiện bản thân.

Thực hiện tốt gắn kết kết quả bồi dưỡng với sử dụng cán bộ, cần làm tốt các nội dung sau:

Bổ nhiệm gắn với chuẩn đầu ra: chỉ những cán bộ hoàn thành tốt các khóa bồi dưỡng theo quy định mới được xem xét bổ nhiệm vào vị trí chiến lược.

Sử dụng kết quả học tập như tiêu chí thăng tiến: mức độ hoàn thành chương trình bồi dưỡng và kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng trong việc đề bạt, luân chuyển hoặc quy hoạch CBCCL.

Công khai hóa kết quả bồi dưỡng trong hệ thống chính trị để bảo đảm tính minh bạch, tạo động lực cho cán bộ phấn đấu học tập.

Liên thông với hệ thống đánh giá, khen thưởng – kỷ luật cán bộ: những cán bộ đạt thành tích xuất sắc trong bồi dưỡng có thể được khen thưởng, ngược lại, cán bộ không hoàn thành sẽ bị xem xét trách nhiệm.

Hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá và gắn kết kết quả bồi dưỡng với sử dụng cán bộ sẽ tạo ra bước chuyển mạnh mẽ về chất lượng CTCB của Đảng NDCM Lào. Thứ nhất, giải pháp này sẽ chấm dứt tình trạng hình thức,

bảo đảm việc học tập, bồi dưỡng thực sự trở thành nhu cầu tự thân và điều kiện bắt buộc đối với mỗi cán bộ. Thứ hai, nó sẽ tạo động lực cạnh tranh tích cực, khuyến khích cán bộ nỗ lực học tập, rèn luyện để có cơ hội phát triển. Thứ ba, cơ chế này góp phần nâng cao tính minh bạch, công bằng trong công tác cán bộ, tránh được những biểu hiện tiêu cực trong bổ nhiệm, đề bạt. Cuối cùng, việc gắn kết đào tạo – sử dụng sẽ giúp hình thành đội ngũ CBCCL tinh hoa, vừa có tri thức lý luận, vừa có năng lực thực tiễn, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo đất nước trong giai đoạn mới.

Giải pháp hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá và gắn kết kết quả bồi dưỡng với sử dụng CBCCL là một bước đi chiến lược, mang tính quyết định đối với hiệu quả công tác cán bộ của Đảng NDCM Lào. Thực hiện giải pháp này không chỉ khắc phục triệt để hạn chế hiện nay mà còn tạo ra động lực mới, thúc đẩy đội ngũ cán bộ cấp chiến lược không ngừng vươn lên, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý đất nước đến năm 2035 và xa hơn.

4.2.6. Mở rộng hợp tác quốc tế và tăng cường gắn kết với thực tiễn trong nước trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong tiến trình phát triển đất nước theo định hướng XHCN và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, Đảng NDCM Lào xác định công tác bồi dưỡng CBCCL là nhiệm vụ then chốt, bảo đảm xây dựng ĐNCB có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực lãnh đạo ngang tầm yêu cầu mới. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn hạn chế, chủ yếu mang tính trao đổi hình thức, thiếu chiều sâu và chưa khai thác được lợi thế tri thức, kinh nghiệm từ các nước phát triển. Đồng thời, mối gắn kết giữa bồi dưỡng với thực tiễn trong nước chưa thực sự chặt chẽ, còn tồn tại tình trạng học xa rời yêu cầu thực tế, nặng về lý thuyết.

Giải pháp mở rộng hợp tác quốc tế và tăng cường gắn kết với thực tiễn trong nước vừa nhằm khắc phục hạn chế này, vừa tạo bước đột phá trong

công tác bồi dưỡng CBCCL, hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ có tầm nhìn chiến lược, năng lực hành động và tư duy hội nhập.

Hiện nay, hợp tác quốc tế hiện mới dừng ở các chương trình ngắn hạn, trao đổi đoàn học tập, chưa thiết lập được mạng lưới hợp tác bền vững với các cơ sở đào tạo uy tín. Điều này khiến CBCCL của Lào chưa tiếp cận được hệ thống kiến thức mới về quản trị quốc gia, quản lý kinh tế thị trường định hướng XHCN hay công nghệ số trong quản trị.

Hoạt động gắn kết thực tiễn trong nước còn hạn chế. Các khóa bồi dưỡng thường tập trung trong lớp học, thiếu các đợt khảo sát thực tế tại địa phương, bộ, ngành; việc xử lý tình huống giả định chưa sát với đặc thù chính trị – xã hội của Lào. Do đó, CBCCL sau khi học tập còn lúng túng khi vận dụng kiến thức vào công tác lãnh đạo, chỉ đạo.

Sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo với cơ quan sử dụng cán bộ chưa nhịp nhàng. Kế hoạch bồi dưỡng nhiều khi chưa căn cứ vào yêu cầu thực tiễn của từng ngành, địa phương, dẫn đến khoảng cách giữa “cái học được” và “cái cần dùng”.

Do vậy, mở rộng hợp tác quốc tế và gắn kết thực tiễn trong nước phải đảm bảo:

Tính chiến lược: Hợp tác có trọng tâm, trọng điểm, gắn với yêu cầu phát triển lâu dài của đất nước.

Tính thực tiễn: Nội dung bồi dưỡng gắn liền với thực tiễn lãnh đạo, quản lý ở cơ sở, giúp cán bộ giải quyết vấn đề cụ thể.

Tính hiệu quả: Bảo đảm học viên không chỉ được trang bị tri thức lý luận mà còn có kỹ năng vận dụng, tạo ra giá trị cho công việc thực tế.

Để thực hiện tốt mở rộng hợp tác quốc tế cần làm tốt:

Một là, xây dựng quan hệ đối tác bền vững với các học viện chính trị, trường đại học danh tiếng trong khu vực và trên thế giới, đặc biệt tại Việt Nam, Trung Quốc, Nga, Singapore, Pháp. Đây là các quốc gia có kinh nghiệm trong đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý và quản trị nhà nước hiện đại.

Hai là, mở rộng hình thức hợp tác đa dạng: trao đổi tổ chức hội thảo quốc tế; xây dựng chương trình liên kết đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ về chính trị, quản lý công. Nhờ đó, CBCCL của Lào sẽ được tiếp cận phương pháp đào tạo hiện đại, mở rộng tầm nhìn và kỹ năng hội nhập.

Ba là, học tập kinh nghiệm quản trị tiên tiến: chú trọng nghiên cứu các mô hình quản trị nhà nước điện tử, chuyển đổi số, quản trị khủng hoảng, phát triển bền vững. Thông qua hợp tác quốc tế, CBCCL sẽ có cơ hội tiếp cận giải pháp toàn cầu, từ đó vận dụng sáng tạo vào điều kiện thực tiễn của Lào.

Bốn là, thu hút nguồn lực hỗ trợ quốc tế: tận dụng các chương trình hợp tác song phương, đa phương, nguồn vốn ODA, tài trợ từ các tổ chức quốc tế để đầu tư cơ sở vật chất, công nghệ đào tạo hiện đại. Điều này góp phần khắc phục khó khăn về tài chính trong bồi dưỡng CBCCL.

Để thực hiện tốt tăng cường gắn kết với thực tiễn trong nước cần làm tốt:

Một là, tổ chức các chuyến nghiên cứu thực tế tại bộ, ngành, địa phương, doanh nghiệp trọng điểm để CBCCL trực tiếp quan sát, phân tích và giải quyết vấn đề thực tiễn. Đây là kênh bồi dưỡng hiệu quả, giúp cán bộ rèn luyện kỹ năng lãnh đạo trong môi trường thực tế.

Hai là, thiết kế các mô-đun đào tạo gắn với tình huống thực tiễn. Thay vì chỉ học lý thuyết, học viên sẽ được tham gia xử lý tình huống quản lý cụ thể, như quản lý tài chính công, điều hành phát triển nông thôn, xử lý mâu thuẫn xã hội.

Ba là, tăng cường phối hợp giữa cơ sở đào tạo và cơ quan sử dụng cán bộ. Trước mỗi khóa học, cần khảo sát nhu cầu thực tiễn của từng ngành, địa phương để xây dựng nội dung sát với yêu cầu công tác. Sau khóa học, kết quả bồi dưỡng cần được phản hồi để đánh giá mức độ vận dụng.

Bốn là, xây dựng cơ chế “học đi đôi với hành”. Mỗi CBCCL sau khóa học phải có đề án hành động gắn với công việc tại cơ quan, đơn vị mình. Đề án này vừa là sản phẩm học tập vừa là căn cứ để đánh giá mức độ thành công của khóa bồi dưỡng.

Việc mở rộng hợp tác quốc tế và tăng cường gắn kết thực tiễn trong nước sẽ tạo ra sự đổi mới căn bản trong công tác bồi dưỡng CBCCL:

Mở rộng tầm nhìn quốc tế: Cán bộ được tiếp cận tư duy quản trị hiện đại, hội nhập sâu rộng.

Tăng cường năng lực thực tiễn: Qua nghiên cứu thực địa, học viên rèn luyện kỹ năng xử lý tình huống, gắn tri thức với hành động.

Tạo động lực đổi mới đào tạo: Các cơ sở đào tạo sẽ buộc phải cải tiến chương trình, phương pháp giảng dạy để đáp ứng yêu cầu hợp tác quốc tế và gắn với thực tiễn.

Khắc phục hạn chế hiện nay: Giải pháp này trực tiếp giải quyết hai nguyên nhân chủ yếu – hợp tác quốc tế nông và gắn kết thực tiễn yếu – từ đó nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBCCL.

Mở rộng hợp tác quốc tế và tăng cường gắn kết với thực tiễn trong nước là giải pháp mang tính chiến lược, có ý nghĩa toàn diện trong nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào đến năm 2035.

4.2.7. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng và sự phối hợp giữa cấp ủy, các cơ quan có liên quan với cơ sở đào tạo trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Lào và hội nhập quốc tế sâu rộng, công tác bồi dưỡng CBCCL trở thành nhiệm vụ đặc biệt quan trọng, gắn trực tiếp với chất lượng lãnh đạo, quản lý của Đảng và hiệu lực quản trị quốc gia. Một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn tới hạn chế trong bồi dưỡng thời gian qua là sự thiếu đồng bộ, thiếu nhất quán trong lãnh đạo, chỉ đạo và phối hợp giữa cấp ủy, cơ quan quản lý và các cơ sở đào tạo. Do đó, việc tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, đồng thời củng cố cơ chế phối hợp chặt chẽ với cơ sở đào tạo, được xem là giải pháp có tính nền tảng nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBCCL đến năm 2035.

4.2.7.1. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng đối với công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Trước hết, cần khẳng định nguyên tắc nhất quán của Đảng NDCM Lào là: “Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ”. Văn kiện Đại hội XI của Đảng (2021) nhấn mạnh yêu cầu các cấp ủy phải trực tiếp, toàn diện lãnh đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; coi đây là khâu quyết định trong xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý.

Một là, tăng cường sự quan tâm, định hướng chiến lược của cấp ủy. Các cấp ủy từ Trung ương đến địa phương cần ban hành nghị quyết, chỉ thị, kế hoạch cụ thể về bồi dưỡng CBCCL, bảo đảm phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế – xã hội đến năm 2030, tầm nhìn 2045. Gắn công tác bồi dưỡng với Nghị quyết về phát triển kinh tế số, xây dựng chính phủ điện tử và bảo đảm quốc phòng – an ninh.

Hai là, nâng cao trách nhiệm chỉ đạo thường xuyên đối với cơ sở đào tạo. Các cấp ủy cần duy trì chế độ kiểm tra, giám sát định kỳ, lắng nghe báo cáo và kịp thời tháo gỡ khó khăn cho Học viện Chính trị – Hành chính quốc

gia và các Trường chính trị tỉnh. Sự chỉ đạo kịp thời sẽ giúp cơ sở đào tạo bám sát định hướng, tránh tình trạng chông chéo hoặc xa rời thực tiễn.

Ba là, tạo điều kiện đầy đủ về nguồn lực. Cấp ủy các cấp phải có trách nhiệm ưu tiên bố trí ngân sách, phê duyệt dự án đầu tư cơ sở vật chất, công nghệ đào tạo hiện đại, bảo đảm đội ngũ giảng viên được tham gia nâng cao trình độ, nhất là trình độ sau đại học. Theo báo cáo của Ban Tổ chức Trung ương Lào (2022), hiện chỉ có khoảng 45% giảng viên các trường chính trị có trình độ sau đại học, thấp hơn so với yêu cầu 60% của khu vực; đây là minh chứng rõ cho sự cần thiết phải ưu tiên đầu tư.

Bốn là, lãnh đạo, chỉ đạo sát sao việc đổi mới nội dung, phương pháp bồi dưỡng. Các cấp ủy phải yêu cầu cơ sở đào tạo không ngừng cập nhật kiến thức mới về quản trị công, kinh tế thị trường định hướng XHCN, ngoại giao quốc tế và quản lý khủng hoảng; đồng thời, tổ chức thực hành tình huống, nghiên cứu thực tế để học viên rèn luyện năng lực lãnh đạo thực tiễn.

4.2.7.2. Tăng cường sự phối hợp giữa cấp ủy, cơ quan liên quan và cơ sở đào tạo trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng, cấp ủy các cấp và cơ sở đào tạo giữ vai trò quyết định đối với hiệu quả bồi dưỡng CBCCL.

Một là, Ban Tổ chức Trung ương cần phối hợp chặt chẽ với Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia trong việc xét chọn, tuyển dụng học viên, bảo đảm đúng tiêu chuẩn, đúng quy hoạch. Đồng thời, cần thống nhất kế hoạch, thời gian và chương trình đào tạo, tránh tình trạng cắt khúc, manh mún.

Hai là, Ban Tài chính – Quản trị Trung ương phải đảm bảo nguồn kinh phí và hạ tầng cho đào tạo. Đây là điều kiện tiên quyết để hiện đại hóa cơ sở vật chất, từ thư viện số, phòng học thông minh đến hệ thống dữ liệu quản lý

đào tạo. Theo thống kê năm 2022, trong số 18 trường chính trị tỉnh của Lào, có tới 12 trường chưa có thư viện điện tử, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng học tập của CBCCL.

Ba là, các cơ quan, đơn vị cử cán bộ đi học cần đồng quản lý và hỗ trợ học viên. Không chỉ dừng ở việc cử đi học, cơ quan chủ quản cần phối hợp cùng trường đánh giá chất lượng học tập, tạo điều kiện cho cán bộ vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác.

Bốn là, tại cơ sở đào tạo, cần xây dựng cơ chế phối hợp giữa các đơn vị quản lý, giảng dạy và phục vụ để bảo đảm tổ chức đào tạo đồng bộ, khoa học. Việc định kỳ tổ chức họp giao ban giữa lãnh đạo Học viện, Đảng ủy nhà trường với Ban cán sự lớp, Ban chỉ ủy các lớp là cần thiết nhằm nắm bắt tình hình học tập, kịp thời điều chỉnh.

Năm là, đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong phối hợp đào tạo. Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào cần duy trì, mở rộng hợp tác với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Việt Nam), các trường chính trị Trung Quốc và một số nước ASEAN. Thông qua đó, Lào vừa tranh thủ sự hỗ trợ về cơ sở vật chất, trang thiết bị, vừa học hỏi kinh nghiệm trong xây dựng chương trình đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược.

Thực hiện tốt giải pháp này khắc phục được hạn chế lớn hiện nay: lãnh đạo, chỉ đạo chưa nhất quán và phối hợp thiếu chặt chẽ. Khi cấp ủy vào cuộc mạnh mẽ, cơ sở đào tạo sẽ được định hướng đúng đắn, đồng thời có đủ nguồn lực để thực hiện nhiệm vụ. Tăng cường phối hợp sẽ giúp công tác bồi dưỡng gắn liền với nhu cầu thực tế của từng ngành, địa phương, bảo đảm nguyên tắc “lý luận gắn với thực tiễn, học đi đôi với hành”. Hợp tác quốc tế sẽ đưa công tác bồi dưỡng CBCCL của Lào từng bước tiệm cận chuẩn mực khu vực, nâng cao tính hội nhập và tầm nhìn toàn cầu của cán bộ lãnh đạo.

Như vậy, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng và sự phối hợp giữa cấp ủy, các cơ quan có liên quan với cơ sở đào tạo là giải pháp then chốt, bảo đảm công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào đạt hiệu quả cao, khắc phục những hạn chế trong thực trạng thời gian qua. Thực hiện đồng bộ giải pháp này sẽ giúp Lào xây dựng được đội ngũ CBCCL có phẩm chất, năng lực toàn diện, vừa gắn bó với thực tiễn đất nước, vừa có tầm nhìn chiến lược quốc tế, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo trong giai đoạn mới.

4.2.8. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

Công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết và tổng kết trong bồi dưỡng CBCCL là một trong những khâu quan trọng bảo đảm chất lượng, tính minh bạch và hiệu quả của quá trình đào tạo. Thực tiễn cho thấy, một nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong bồi dưỡng CBCCL thời gian qua ở Lào là do khâu kiểm tra, giám sát còn hình thức, thiếu thường xuyên, trong khi sơ kết, tổng kết chưa được tiến hành đầy đủ, chưa phát huy vai trò điều chỉnh, rút kinh nghiệm. Để khắc phục, cần coi đây là giải pháp chiến lược nhằm nâng cao tính hiệu lực và hiệu quả công tác bồi dưỡng đến năm 2035.

4.2.8.1. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát

Trước hết, kiểm tra, giám sát là khâu không thể thiếu để bảo đảm các hoạt động bồi dưỡng diễn ra đúng định hướng, đúng nguyên tắc, đồng thời ngăn chặn sai phạm, nâng cao trách nhiệm của các chủ thể tham gia.

Một là, đối với các đảng ủy (bộ, ban), tỉnh ủy, thành ủy: cần tổ chức kiểm tra, giám sát thường xuyên, tập trung vào các khâu trọng yếu như: chỉ đạo đánh giá, rà soát cán bộ trong quy hoạch; xây dựng kế hoạch, đề án bồi dưỡng CBCCL; phê duyệt và phân bổ kinh phí; kiểm tra điều kiện cơ sở vật

chất, nhân lực phục vụ bồi dưỡng. Đây là cơ sở để bảo đảm công tác bồi dưỡng diễn ra đúng chủ trương, đúng đối tượng và đúng quy trình.

Hai là, Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Lào và các cơ sở đào tạo chính trị cần xây dựng kế hoạch kiểm tra nội bộ định kỳ. Nội dung tập trung vào việc chấp hành quy chế, quy trình đào tạo; chất lượng giảng dạy, đánh giá học viên; tính nghiêm túc trong thi, kiểm tra, viết thu hoạch và cấp chứng nhận. Việc kiểm tra thường xuyên giúp ngăn chặn biểu hiện hình thức, bảo đảm tính công bằng và khách quan.

Ba là, đối với các cơ quan nhà nước, cần tăng cường phối hợp trong kiểm tra việc sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng CBCCL, bảo đảm đúng quy định tài chính, minh bạch, tránh thất thoát, lãng phí. Đồng thời, giám sát việc thực hiện chính sách hỗ trợ cán bộ tham gia học tập, bảo đảm công bằng và tạo động lực học tập.

Bốn là, tại các cơ sở đào tạo, ban giám hiệu và lãnh đạo các đơn vị cần đẩy mạnh kiểm tra, giám sát nội bộ, kết hợp đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên; kiểm tra điều kiện cơ sở vật chất; giám sát giờ giấc, kỷ luật học tập của học viên. Thường xuyên tổ chức thao giảng, dự giờ để nâng cao chất lượng giảng dạy.

Năm là, sau kiểm tra, giám sát cần có chế tài rõ ràng. Những sai phạm phải được chấn chỉnh hoặc xử lý kịp thời tùy mức độ, qua đó nâng cao tính răn đe, đồng thời giữ vững kỷ cương trong công tác bồi dưỡng CBCCL.

4.2.8.2. Đẩy mạnh sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm

Sơ kết, tổng kết là hoạt động đánh giá toàn diện kết quả, chỉ ra ưu điểm, hạn chế, từ đó rút kinh nghiệm để điều chỉnh phương thức tổ chức.

Một là, sau mỗi khóa bồi dưỡng, cấp ủy, cơ quan chức năng và cơ sở đào tạo cần tiến hành sơ kết, tổng kết một cách nghiêm túc. Nội dung đánh

giá phải bao quát mục tiêu, nội dung, chương trình, chất lượng giảng dạy, phương pháp quản lý, điều kiện cơ sở vật chất và chính sách hỗ trợ. Qua đó, xác định rõ yếu tố thành công, những hạn chế, nguyên nhân và trách nhiệm của tổ chức, cá nhân liên quan.

Hai là, cần phát huy vai trò của ban chỉ đạo lớp học trong việc sơ kết giữa khóa, giúp kịp thời điều chỉnh và khắc phục hạn chế. Cuối khóa, tổng kết phải đi vào thực chất, đưa ra nhận định xác thực, định hướng sử dụng cán bộ sau đào tạo.

Ba là, học viện và các cơ quan trung ương cần định kỳ tổ chức tổng kết toàn diện công tác bồi dưỡng CBCCL. Trong đó, cần đánh giá chương trình, phương pháp bồi dưỡng, nội dung cập nhật kiến thức mới, hiệu quả ứng dụng thực tiễn của cán bộ sau khi được bồi dưỡng kiến thức.

Bốn là, tổng kết không chỉ dừng lại ở đánh giá quá trình bồi dưỡng mà còn phải gắn với việc khảo sát, theo dõi hiệu quả sử dụng cán bộ sau bồi dưỡng kiến thức. Cần xem xét cán bộ đã vận dụng kiến thức, kỹ năng ra sao trong thực tiễn, hiệu quả lãnh đạo quản lý như thế nào. Đây là căn cứ khoa học để điều chỉnh nội dung, phương pháp bồi dưỡng.

Năm là, sơ kết, tổng kết phải gắn với công tác thi đua – khen thưởng, biểu dương những tập thể, cá nhân có thành tích, đồng thời phê bình, nhắc nhở những đơn vị, cá nhân yếu kém. Điều này tạo động lực và áp lực tích cực, thúc đẩy nâng cao chất lượng bồi dưỡng.

Thực hiện tốt giải pháp tăng cường kiểm tra, giám sát sẽ khắc phục tình trạng hình thức, bảo đảm công tác bồi dưỡng diễn ra minh bạch, đúng định hướng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Đẩy mạnh sơ kết, tổng kết giúp điều chỉnh kịp thời, phát hiện những bất cập, lỗ hổng trong công tác bồi dưỡng, từ đó đề ra biện pháp khắc phục, nâng cao hiệu quả thực tiễn. Việc

gắn tổng kết với khảo sát hiệu quả sử dụng cán bộ sau đào tạo giúp bảo đảm nguyên tắc “học đi đôi với hành”, biến kết quả bồi dưỡng thành động lực phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý của CBCCL.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm là giải pháp nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào trong giai đoạn mới. Thực hiện nghiêm túc giải pháp này sẽ khắc phục được hạn chế của thời gian qua, đồng thời tạo cơ chế phản hồi, điều chỉnh liên tục, giúp xây dựng đội ngũ CBCCL có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước đến năm 2035.

KẾT LUẬN

Công tác bồi dưỡng CBCCL là một nội dung quan trọng trong chiến lược xây dựng ĐNCB của Đảng NDCM Lào, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh mới. Bồi dưỡng CBCCL không chỉ trang bị cho đội ngũ cán bộ tri thức lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo quản lý mà còn góp phần củng cố bản lĩnh chính trị, nâng cao năng lực tư duy chiến lược, khả năng hoạch định và tổ chức thực hiện đường lối, chính sách. Đây là nhân tố quyết định để Đảng giữ vững vai trò lãnh đạo, bảo đảm cho sự phát triển bền vững của đất nước.

Công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào là tổng thể các hoạt động có mục đích, có tổ chức, của các cơ quan của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị – xã hội triển khai, nhằm bổ sung, cập nhật và nâng cao tri thức, phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo, quản lý, kỹ năng thực thi công vụ và đạo đức cách mạng cho ĐNCB giữ trọng trách cấp chiến lược trong hệ thống chính trị của CHDCND Lào.

Công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào được xem là quá trình toàn diện, có hệ thống, do Đảng trực tiếp lãnh đạo, gắn kết chặt chẽ giữa bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ với rèn luyện phẩm chất đạo đức và thực tiễn hoạt động. Công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào thời gian qua đã đạt được những thành tựu quan trọng: hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng từng bước được củng cố; chương trình, nội dung giảng dạy được đổi mới theo hướng gắn lý luận với thực tiễn; đội ngũ CBCCL ngày càng trưởng thành về chính trị, tư tưởng và năng lực quản lý. Tuy nhiên, công tác này vẫn bộc lộ một số hạn chế: đội ngũ giảng viên còn thiếu về số lượng, chưa đồng đều về chất lượng; cơ sở vật chất, kỹ thuật còn lạc hậu; nội dung và phương pháp giảng dạy chậm đổi mới; công tác kiểm tra, đánh giá chưa gắn kết chặt chẽ với sử dụng cán bộ; hợp tác quốc tế và gắn kết

thực tiễn trong nước còn hạn chế. Nguyên nhân của những hạn chế trên xuất phát từ cả yếu tố khách quan và chủ quan, trong đó có sự chưa đồng bộ về cơ chế, chính sách, nguồn lực và phương thức tổ chức thực hiện.

Phát huy ưu điểm, khắc phục những hạn chế, khuyết điểm trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào trong thời gian tới cần thực hiện đồng bộ các giải pháp tăng cường công tác bồi dưỡng CBCCL. Các giải pháp bao gồm: *Một là*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền và ĐNCB, đảng viên về việc tăng cường công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. *Hai là*, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và lựa chọn đối tượng bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. *Ba là*, đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. *Bốn là*, phát triển đội ngũ giảng viên và hiện đại hóa cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. *Năm là*, hoàn thiện cơ chế kiểm tra, đánh giá và gắn kết kết quả bồi dưỡng với sử dụng CBCCL của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào. *Sáu là*, mở rộng hợp tác quốc tế và tăng cường gắn kết với thực tiễn trong nước trong công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược (CBCCL) của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào. *Bảy là*, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng và sự phối hợp giữa cấp ủy, các cơ quan có liên quan với cơ sở đào tạo trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào. *Tám là*, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ

1. Viêng Khăm Sensathith (2025), *Vận dụng tư tưởng Cay xỏn Phôm vi hản trong DT, BDCB của Đảng NDCM Lào*, tại trang <https://lyluanchinhtri.vn/van-dung-tu-tuong-cay-xon-phom-vi-han-trong-dao-tao-boi-duong-can-bo-cua-dang-nhan-dan-cach-mang-lao-6744.html?gidzl>, ngày 17/03/2025.
2. Viêng Khăm Sensathith (2025), *Thực trạng và giải pháp xây dựng ĐNCB của HTCT Lào giai đoạn hiện nay*, tại trang <https://lyluanchinhtri.vn/thuc-trang-va-giai-phap-xay-dung-doi-ngu-can-bo-cua-he-thong-chinh-tri-lao-giai-doan-hien-nay-7091.html?gidzl>, ngày 22/8/2025.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Nguyễn Văn An (2017), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số ở tỉnh Điện Biên trong điều kiện mới*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
2. Đoàn Duy Anh (2017), “Đào tạo, BDCB, công chức theo vị trí việc làm”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (6).
3. Đỗ Duy Ánh (2014), *Bồi dưỡng năng lực công tác đảng, CTCT cho đội ngũ chính trị viên ban chỉ huy quân sự cấp xã Miền Đông Nam Bộ giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Hà Nội.
4. Chanthanome BANDAVONG (2016), *Công tác đào tạo cao cấp LLCT cho ĐNCB các bộ ở CHDCND Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
5. Ban Tổ chức Trung ương (2015), *Cơ sở lý luận và thực tiễn của chương trình quốc gia về ĐT, BDCB LDQL trong HTCT*, Đề tài khoa học độc lập cấp nhà nước, Hà Nội.
6. Hoàng Chí Bảo (2018), “Phương thức đánh giá, đo lường kiến thức và năng lực của cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược”, *Tạp chí Cộng sản*, (906), tr.43-50.
7. Bun Thăn Chăn Thạ Ly Ma (2016), *Bồi dưỡng năng lực công tác của ĐNCB các cơ quan chiến lược Tổng cục chính trị Quân đội nhân dân Lào hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Hà Nội.

8. Nguyễn Danh Châu (2009), *Đào tạo và sử dụng cán bộ công chức ở một số nước trên thế giới*, Tổng hợp báo cáo của một số đoàn nghiên cứu nước ngoài, Ban Tổ chức Trung ương, Hà Nội.
9. Phouxay CHENGPHOMMA (2016), *Đào tạo và sử dụng cán bộ LĐQL ở Tỉnh Hủa Phăn, nước Cộng hòa Dân dân cách mạng Lào hiện nay*, Luận văn Thạc sĩ Khoa học chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
10. Nguyễn Bá Chiến (2022), “Đổi mới, nâng cao chất lượng ĐT, BD nhân lực ngành Nội vụ”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (10), tr.40-44.
11. Phạm Đức Chính (2016), "Đào tạo, BD theo vị trí chức danh - nhân tố đảm bảo sự thành công của chính sách sử dụng cán bộ", *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, (245).
12. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 03 năm 2010 về ĐT, BD công chức*, Hà Nội.
13. Đậu Văn Côi (2020), *Xây dựng ĐNCB LĐQL cấp chiến lược về kinh tế của Việt Nam trong hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
14. Nguyễn Khắc Dịu (2016), “Bồi dưỡng dự nguồn cán bộ LĐQL cấp cao”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (36).
15. Nguyễn Khắc Dịu (2016), *Chất lượng đào tạo cao cấp LLCT cho ĐNCB LĐQL trong 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.
16. Nguyễn Văn Du (Chủ nhiệm) (2011), *Đào tạo, BD nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực tham mưu chiến lược*, Đề tài khoa học cấp Ban, Hà Nội.

17. Nguyễn Thị Ngọc Dung (2018), *Đặc điểm hình thành ĐNCB lãnh đạo chính trị cấp chiến lược trong công cuộc đổi mới hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương (khóa VIII)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
19. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
20. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII (Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành 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)*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
21. Đảng Cộng sản Trung Quốc (2016), *Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XVI của Đảng Cộng sản Trung Quốc, những quan niệm quan trọng sau đây về việc ĐT, BDCB*, Trung Quốc.
22. Nguyễn Tiến Đạo (2016), *Quản lý hoạt động BDCB, công chức ở các cơ sở ĐT, BD của Bộ Nội vụ trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Khoa học giáo dục, Đại học Sư phạm, Hà Nội.
23. Bùi Phương Đình (2018), “Đào tạo, BD kỹ năng LĐQL cho cán bộ cấp chiến lược”, *Tạp chí Cộng sản*, (136), tr.44-47.
24. Đinh Ngọc Giang, Lê Thị Minh Hà (2018), “Đổi mới công tác ĐT, BD LLCT cho ĐNCB cấp chiến lược”, *Tạp chí Giáo dục lý luận*, (6), tr.68-73.
25. Nguyễn Văn Giang (2015), *Một số ý kiến về đổi mới công tác ĐT, BDCB LĐQL hiện nay*, Kỷ yếu hội thảo khoa học, Hà Nội.

26. Vũ Văn Hiền (2007), *Xây dựng ĐNCB LĐQL nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
27. Thảm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (2008), *Tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài, kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
28. Vũ Thị Như Hoa (2020), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng ĐNCB cấp chiến lược ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục lý luận*, (310), tr.8-13.
29. Đặng Xuân Hoan (2019), “Đổi mới công tác ĐT, BDCB, công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 11/01/2019.
30. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2016), *Quyết định số 1855/QĐ-HVCTQG ngày 21-4-2016 về việc ban hành Bộ quy chế quản lý quản lý đào tạo của trường chính trị, thành phố trực thuộc Trung ương*, Hà Nội.
31. Đoàn Minh Huân (2008), “Xây dựng ĐNCB cấp chiến lược ở Việt Nam hiện nay - quan niệm, đặc điểm và những mâu thuẫn cần giải quyết”, *Tạp chí Cộng sản*, (906), tr.27-33.
32. Thu Huyền (2017), “Kinh nghiệm của Trung Quốc về quản lý Đảng nghiêm minh tàn diện”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (10).
33. Hoàng Mạnh Hưng (2016), “Bồi dưỡng năng lực, phương pháp tác phong công tác của chính trị viên ở các sư đoàn bộ binh”, *Tạp chí Giáo dục LLCT quân sự*, (3), tr.52-54.

34. Tạ Minh Hưng (2015), *Bồi dưỡng năng lực công tác của đội ngũ chính trị viên ban chỉ huy quân sự huyện ở địa bàn Quân khu 1 hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học chính trị, Học viện Chính trị, Hà Nội.
35. ThongChăn KhổngPhumKhăm (2005), *Công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Trung ương Đảng NDCM Lào quản lý trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Khoa học chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
36. Souksaphone KHATTHASONE (2021), *Công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban thường vụ quản lý ở Tỉnh Hủa Phăn*”. Nxb Chính trị quốc gia. Hà Nội.
37. V.I.Lênin (1975), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
38. V.I.Lênin (1975), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
39. V.I.Lênin (1979), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
40. V.I.Lênin (1975), *Toàn tập*, tập 40, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
41. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
42. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 42, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
43. V.I.Lênin (1981), *Toàn tập*, tập 47, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
44. Mã Linh, Lý Minh (2010), *Hồ Cẩm Đào, con đường phía trước*, (biên dịch từ tác phẩm “Hồ Cẩm Đào - từ đâu tới và sẽ đi về đâu?”, Nxb Minh Báo - Hồng Kông), Nxb Lao động, Hà Nội.
45. Lê Văn Lợi (2020), “Đổi mới, nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, để nghiên cứu khoa học thật sự là nền tảng, nhân tố quyết định việc nâng cao chất lượng công tác ĐT, BDCB của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông*, (9), tr.18-24.

46. Đặng Đình Lưu (2018), *Một số vấn đề về xây dựng ĐNCB lãnh đạo ở Trung Quốc hiện nay*, tại trang www.xaydungdang.org.vn, [truy cập ngày 25/6/2024].
47. Lưu Ly (2021), “Kinh nghiệm xây dựng ĐNCB LĐQL một số nước trên thế giới”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (10).
48. Kham Bay Malasing (2012), *Vai trò của ĐNCB LĐQL cấp cơ sở và những người có uy tín ở thôn bản trong phát triển cộng đồng ở Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào*, Luận án Tiến sĩ, Hà Nội.
49. C.Mác - Ph.Ăngghen (1983), *Tuyển tập*, tập 4, Nxb Sự thật, Hà Nội.
50. C.Mác - Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
51. C.Mác - Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
52. C.Mác - Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 19, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
53. C.Mác - Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 22, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
54. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
55. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
56. Sai Kham MounNaNiVong (2012), *Vấn đề giáo dục lý luận Mác - Lênin cho học viên hệ cao cấp ở các trường chính trị và hành chính nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Hà Nội..
57. Phorn Nara (2016), *Xây dựng phẩm chất, năng lực của ĐNCB cấp chiến dịch, chiến lược Quân đội Hoàng gia Campuchia hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học Chính trị, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng, Hà Nội.
58. Befour Nanthavong (2021), *Chất lượng BDCB, công chức tại Văn phòng Thủ tướng nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Quản lý công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.

59. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật (2020), *Giải pháp xây dựng ĐNCB cấp chiến lược*, Hà Nội.
60. Nguyễn Đức Nhuận (2018), *Chất lượng đội ngũ hiệu trưởng trung học phổ thông công lập*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
61. Useng PHETSAVONG (2016), *Nâng cao phẩm chất chính trị cho ĐNCB lãnh đạo - quản lý ở tỉnh U Đóm Xay*, Luận văn Thạc sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
62. Đệt Tạ Kon PhiLaPhanĐệt (2010), *Xây dựng ĐNCB lãnh đạo chủ chốt các ban, ngành ở thành phố Viêng Chăn trong giai đoạn cách mạng hiện nay*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
63. Xỉnhkhăm PhomMaXay (2003), *Đào tạo BD ĐNCB lãnh đạo quản lý kinh tế của Đảng và Nhà nước Lào trong 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.
64. KhămPhăn PhômMaThắt (2005), *Công tác đào tạo BD ĐNCB lãnh đạo chủ chốt thuộc diện Trung ương quản lý ở nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào trong thời kỳ đổi mới*, 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.
65. Phân viện thành phố Hồ Chí Minh (1997), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp đổi mới hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
66. Hoàng Phê (1998), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
67. Nguyễn Hồng Phương (2021), *Tập trung xây dựng ĐNCB các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu theo tinh thần Nghị quyết Đại hội*

XIII của Đảng - Ý nghĩa đối với xây dựng ĐNCB quân đội hiện nay, Kỷ yếu hội thảo, Học viện Chính trị, Hà Nội.

68. Nguyễn Thị Lan Phương (2009), *Công tác BDCB diện Ban Thường vụ tỉnh, thành ủy quản lý ở Đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay*, Luận văn Thạc sỹ khoa học chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
69. Hoàng Đăng Quang (2020), “Đổi mới công tác ĐT, BDCB”, *Tạp chí xây dựng Đảng*, (10), tr.25-27, 31.
70. Hoàng Đăng Quang (2022), “Công tác ĐT, BDCB đáp ứng yêu cầu xây dựng ĐNCB các cấp, nhất là cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (1+2), tr.25-26, 28.
71. Nguyễn Tiến Quốc (2003), *Nâng cao chất lượng ĐNCB chủ trì ban chỉ huy quân sự các huyện miền núi phía Bắc trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Khoa học chính trị, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội.
72. Nguyễn Văn Quỳnh (2016), *Đổi mới công tác xây dựng ĐNCB tham mưu của các cơ quan Đảng ở Trung ương*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
73. Trần Thanh Sang (2018), *Công tác ĐT, BDCB cấp xã ở đồng bằng sông Cửu Long 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.
74. Tô Xuân Sinh (Chủ biên) (2006), *Bồi dưỡng năng lực công tác đảng, CTCT của đội ngũ chính trị viên ở các đơn vị huấn luyện chiến đấu trong Quân đội ta hiện nay*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội.
75. Litthi Sisouvong (2011), “Đột phá về công tác cán bộ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (2), tr.23 - 25.

76. Lê Vĩnh Tân, Trần Anh Tuấn, Hoàng Chí Bảo (2020), *Giải pháp xây dựng ĐNCB cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
77. Hà Trọng Thà (2022), “Một số giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB cấp chiến lược trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, (01), tr.32-36.
78. Tăng Ngọc Thành, Chu La Canh (2006), *Đẩy mạnh cải cách mở cửa, tiến lên phía trước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
79. Ngô Ngọc Thắng (Chủ nhiệm) (2010), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác giáo dục LLCT trong hệ thống các trường chính trị nước Việt Nam giai đoạn hiện nay*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
80. Ngô Ngọc Thắng (Chủ nhiệm) (2012), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục vào giáo dục LLCT trong giai đoạn hiện nay*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
81. Nguyễn Văn Thắng (2021), “Nâng cao chất lượng ĐT, BDCB, công chức ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông*, (3), tr.9-12.
82. Vũ Văn Thiệp (2008), *Căn cứ lý luận và thực tiễn của việc xây dựng hệ thống tiêu chí kiểm tra, đánh giá chất lượng công tác ĐT, BDCB, công chức nhà nước*, Đề tài nghiên cứu cấp Bộ, Hà Nội.
83. Trần Thiết (2016), “Cải cách hành chính ở một số quốc gia”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (10).
84. Bùi Đức Thịnh (2019), *Đào tạo, BD cho cán bộ, công chức của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội*” Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực, Học viện Nông nghiệp Việt Nam, Hà Nội.

85. Huỳnh Văn Thới (2018), “Đào tạo, BDCB, công chức từ khái niệm đến nhận thức và hành động”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (5).
86. Cao Văn Thống (2018), “Nâng cao chất lượng ĐNCB cấp chiến lược đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới”, *Tạp chí Lý luận Chính trị & Truyền thông*, (6), tr.26-29.
87. Văn Tất Thu (2014), “Những yêu cầu trong đổi mới nội dung và phương pháp ĐT, BD cán bộ, công chức hành chính”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (222).
88. Lê Quang Thường (1999), *Đào tạo, BDCB lãnh đạo quản lý trong HTCT Việt Nam hiện nay*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Hà Nội.
89. Lê Văn Toan (2018), “Một số kinh nghiệm xây dựng ĐNCB cấp chiến lược của Đảng Cộng sản Trung Quốc”, *Tạp chí Lý luận Chính trị & Truyền thông*, (2), tr.57-62.
90. Nguyễn Thế Trung (2018), “Đánh giá cán bộ LĐQL cấp chiến lược trong tình hình mới”, *Tạp chí Cộng sản*, (906), tr.39-42.
91. Nguyễn Văn Trung (2009), “Công tác ĐT, BD công chức ở một số nước”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (22).
92. Nguyễn Xuân Trung, Trần Thị Thanh Giang (2018), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng ĐNCB cấp chiến lược”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (9), tr.29-34.
93. Nguyễn Xuân Trung, Trần Thị Thanh Giang (2018), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng ĐNCB cấp chiến lược theo tinh thần nghị quyết trung ương 7 khóa XII của Đảng”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (8), tr.16-22.
94. Trung tâm Từ điển (2000), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.

95. Trần Minh Trường (2018), “Vận dụng những luận điểm cơ bản của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ trong xây dựng ĐNCB cấp chiến lược hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, (907), tr.44-48.
96. Trần Xuân Trường (2008), *Đức và tài cán bộ trong giai đoạn mới*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội.
97. Lương Văn Tuấn (2013), “Về đào tạo cán bộ, công chức theo vị trí việc làm”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, (35).
98. Đặng Minh Tuấn, Nguyễn Thị Thúy (2004), “ Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và một số vấn đề đặt ra trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (10), tr.3-10.
99. Trần Minh Tuấn (2010), *Công tác ĐT, BDCB LDQL theo chức danh tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Hà Nội.
100. Đinh Tùng (2019), “Kinh nghiệm xây dựng ĐNCB LDQL ở Trung Quốc”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (8).
101. Đào Thị Tùng (2013), “Kinh nghiệm ĐT, BDCB công chức một số nước”, *Tạp chí Lý luận Chính trị*, (45).
102. Nguyễn Ngọc Vân (2009), “Bồi dưỡng theo nhu cầu công việc - Giải pháp cải tiến, nâng cao chất lượng, hiệu quả ĐT, BDCB, công chức”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, (23).
103. Viện Ngôn ngữ học (2000), *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
104. KhămPhăn VôngPhaChăn (2013), *Đào tạo ĐNCB lãnh đạo của HTCT ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào 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.

105. Phănđuôngchit Vông xả (2002), *Công tác lý luận của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào trong thời kỳ mới*.
106. Látđaphon Xixảat (2007), *Công tác đào tạo ĐNCB giảng dạy ở Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia Lào giai đoạn hiện nay*. Nxb Chính trị quốc gia. Hà Nội.
107. Nguyễn Thị Hải Yến (2016), *Nâng cao trình độ tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo ở nước Việt Nam hiện nay*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Hà Nội.
108. Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.

Tài liệu tiếng Lào

109. Ban Tổ chức Trung ương (2024), *Báo cáo công tác đào tạo BDCB năm 2020-2023*.
110. Ban Bí thư Trung ương Lào (2007), *Quy định số 03-QĐ/TW, về vị trí, vai trò, nhiệm vụ phạm vi quyền và phong cách lễ lối làm việc của chi bộ ở cơ quan hành chính*, Nxb Thủ đô Viêng Chăn.
111. Ban Chấp hành Trung ương (1998), *Nghị quyết Hội nghị toàn thể Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6, khóa VI*, Viêng Chăn.
112. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2021), *Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, số 04, ngày 30/9/2021 “Về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, sâu rộng trong công tác cán bộ”*, Viêng Chăn.
113. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Nghị quyết Hội nghị toàn thể BCHTW lần thứ 3 (khóa XI), Ngày 18-22/10/2021*, Viêng Chăn.

114. Ban Chấp hành Trung ương (2022), *Nghị quyết Hội nghị toàn thể BCHTW lần thứ 4 (khoá XI)*, Ngày 23/6/2022, Viêng Chăn.
115. Ban Chấp hành Trung ương (2022), *Nghị quyết Hội nghị toàn thể BCHTW lần thứ 5 (khoá XI)*, Ngày 10/11/2022, Viêng Chăn.
116. Ban Tổ chức Trung ương (2020), *Kế hoạch chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành tổ chức đến 2025 và tầm nhìn đến năm 2030*, Viêng Chăn.
117. SúcSỏm BắTLắTThạChắC (2008), *Bồi dưỡng phương pháp, tác phong công tác cho cán bộ chính trị ở đơn vị cơ sở Quân đội nhân dân Lào hiện nay*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng NDCM Lào, Học viện Quốc phòng Cay Xỏn Phỏm Vi Hắn, Viêng Chăn.
118. Bộ Chính trị (2003), *Quy định của Bộ Chính trị Trung ương Đảng, số 04, ngày 2/4/2003, Về tiêu chuẩn cán bộ*, Viêng Chăn.
119. Bộ Chính trị (2007), *Quyết định số 123/TW, ngày 23-08-2007 về BD và đào tạo cán bộ*, Viêng Chăn.
120. Bộ Chính trị (2018), *Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương Đảng, số 030, ngày 03/1/2018 “Về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý”*, Viêng Chăn.
121. Bộ Chính trị (2018), *Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương Đảng, số 031, ngày 03/1/2018 “Về công tác quản lý cán bộ lãnh đạo”*, Viêng Chăn.
122. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương Đảng, số 073, ngày 14/5/2019 “Về việc xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý”*, Viêng Chăn.
123. Bộ Chính trị (2019), *Quyết định của Bộ Chính trị Trung ương Đảng số 075, ngày 30/07/2019, về vai trò, chức năng, nhiệm vụ của Học viện Chính trị quốc gia Lào*, Viêng Chăn.

124. Bộ Chính trị (2019), *Hướng dẫn số 204/TCTW, ngày 5/11/2019, về tổ chức thực hiện của Bộ chính trị với chế độ BD LLCT, xây dựng quy hoạch ĐT, BDCB lãnh đạo-quản lý*, Viêng Chăn.
125. Bộ Chính trị (2021), *Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương Đảng, số 032, ngày 30/9/2021 “Về việc xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý”*, Viêng Chăn.
126. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương Đảng, số 21, ngày 08/11/2022 “Về đánh giá, phân loại cán bộ”*, Viêng Chăn.
127. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương Đảng NDCM Lào, số 18, ngày 02/9/2022 “Về tổ chức và hoạt động của Ban Tổ chức Trung ương Đảng”*, Viêng Chăn.
128. Bộ Chính trị (2023), *Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương Đảng, số 13, ngày 09/2/2023 “Về tuyển chọn, bổ nhiệm, chuyển đổi cán bộ LDQL”*, Viêng Chăn.
129. Bộ Giáo dục và Thể thao (2015), *Kế hoạch phát triển giáo dục 10 năm (2015-2025) và tầm nhìn đến năm 2030*, Nxb Viêng Chăn.
130. Bộ Giáo dục và Thể thao (2020), *Báo cáo tổng kết Đại hội lần thứ VIII của Đảng bộ Bộ Giáo dục và Thể thao năm 2015-2020*, Nxb Thủ đô Viêng Chăn.
131. Bộ Giáo dục và Thể thao (2021), *Tài liệu đại hội Đảng lần thứ XI Phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo phát triển kinh tế-xã hội theo hướng xanh và bền vững*, Viêng Chăn.
132. Bộ Giáo dục và Thể thao (2021), *Phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo phát triển kinh tế-xã hội theo hướng xanh và bền vững*, Tài liệu đại hội Đảng lần thứ XI.

133. Bộ Nội vụ (2011), *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của CHDCND Lào đến năm 2020, mã số 01*, Viêng Chăn
134. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP, ngày 5-3-2010 về ĐT, BDCB, công chức*, Viêng Chăn.
135. Chính phủ (2016), *Nghị định 025/CP, ngày 28-01-2016 của Chính phủ về quy chế cán bộ, công chức Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào*, Viêng Chăn.
136. Chính phủ (2016), *Luật cán bộ, công chức của Lào, số 025/CP, ngày 28/01/2016 về cán bộ, công chức của Đảng nhân Dân cách mạng Lào*, Viêng Chăn.
137. Chính phủ (2017), *Nghị định của Chính phủ nước CHDCND Lào, số 203, ngày 04/7/2017 “Về chức danh hành chính của cán bộ - công chức”*, Viêng Chăn.
138. Chính phủ (2021), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của CHDCND Lào 5 năm (2021 - 2025)*, Viêng Chăn.
139. Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào (1986), *Từ điển tiếng Lào*, Nxb Viêng Chăn, Lào.
140. Đảng NDCM Lào (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ V*, Viêng Chăn.
141. Đảng NDCM Lào (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Viêng Chăn.
142. Đảng NDCM Lào (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Viêng Chăn.
143. Đảng NDCM Lào (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Viêng Chăn.

144. Đảng NDCM Lào (2010), *Cuốn sách truyền thống 55 năm về công tác tổ chức của Đảng NDCM Lào*, Viêng Chăn.
145. Đảng NDCM Lào (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Viêng Chăn.
146. Đảng NDCM Lào (2016), *Điều lệ Đảng NDCM Lào (khoá X)*, Nxb Num Lào, Viêng Chăn.
147. Đảng NDCM Lào (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Viêng Chăn.
148. Đảng uỷ Bộ Giáo dục và Thể thao (2021), *Nghị quyết số 102/NQ-ĐUBGD (Đảng uỷ Bộ Giáo dục và Thể thao) về công tác giáo dục-đào tạo trong giai đoạn mới và chiến lược phát triển giáo dục-đào tạo trong giáo dục đại học giai đoạn 2021-2025*.
149. Đảng uỷ Đại học Quốc gia Lào (2021), *Nghị quyết số 127/NQ-ĐU ngày 31/3/2021, về đào tạo đội ngũ giảng viên Đại học Quốc gia Lào giai đoạn 2021-2025 và các năm tiếp theo*, DongDok.
150. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào (2020), *Chương trình đào tạo và BDCB lãnh đạo, trung cấp và cán bộ kế cận giai đoạn 2017 - 2020*, Viêng Chăn.
151. Kaisone Phomvihan (1979), *Một vài kinh nghiệm chủ yếu và một số vấn đề về phương hướng mới của cách mạng Lào*, Nxb CHDCND Lào, Viêng Chăn.
152. Kaisone Phomvihan (1985), *Tuyển tập*, tập 1, Nxb CHDCND Lào, Viêng Chăn.
153. Kaisone Phomvihan (1987), *Tư duy mới và lề lối làm việc mới của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IV*, Xưởng in Hội đồng Bộ trưởng, Viêng Chăn.

154. Kaisone Phomvihan (1988), *Bài phát biểu tại Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IV năm 1988*, Viêng Chăn.
155. Kaisone Phomvihan (1997), *Tuyển tập*, tập 3, Xưởng in Quốc gia, Viêng Chăn.
156. Kaisone Phomvihan (2001), *Bài phát biểu của Chủ tịch Kaisone Phomvihan trong Hội nghị công tác tổ chức toàn quốc lần thứ 7 - 1991*, Xưởng in Giáo dục, Viêng Chăn.
157. Kaisone Phomvihan (2006), *Trong sự nghiệp cách mạng và xây dựng bảo vệ đất nước*, Ban Phụ trách Bảo tàng Kay sôn Phôm Vi Hăn, Viêng Chăn.
158. Kaisone Phomvihan (1995), *Quyết tâm lấy giáo dục tiến lên một bước*, Nxb Thanh niên Lào, Viêng Chăn.
159. Kaisone Phomvihan (2008), *Nâng cao trách nhiệm chính trị và sửa đổi lề lối làm việc*, Nxb Thanh niên Lào, Viêng Chăn.
160. Quốc hội (2015), *Luật của Quốc hội về chính quyền địa phương số 68/QH, ngày 14/12/2015*, Viêng Chăn.
161. Quốc hội (2015), *Luật cán bộ công chức số 74/QH, ngày 18-12-2015*, Viêng Chăn.
162. Quốc hội (2016), *Luật của Quốc hội về Chính phủ số 04/QH, ngày 8/11/2016*, Viêng Chăn.
163. Thủ tướng Chính phủ (1993), *Nghị định số 171/TTg, ngày 11-11-1993 của Thủ tướng Chính phủ về Quy chế công chức nước CHDCND Lào*, Viêng Chăn.
164. Thủ tướng Chính phủ (2003), *Nghị định Thủ tướng Chính phủ số 82, ngày 19/5/2003, Về quy chế công chức CHDCND Lào*, Viêng Chăn.
165. Ủy ban Kế hoạch - đầu tư Nhà nước (2020), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của CHDCND Lào đến 2030*, Viêng Chăn.

166. Vụ Quản lý cán bộ Ban Tổ chức Trung ương Đảng (2023), *Thống kê cán bộ Trung ương quản lý*, Viêng Chăn.
167. Xưởng in Na-Khon-Luông (1998), *KhămTày XiPhănĐon trong sự nghiệp cách mạng Đảng dân chủ, bảo vệ và xây dựng đất nước*, Viêng Chăn.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

TỔNG SỐ <
--

Nguồn: Ban Tổ chức Trung ương [109].

PHỤ LỤC 2
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ Ở TRONG NƯỚC

THỜI GIAN ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG	TỔNG SỐ	NĂM 2015					NĂM 2020					NĂM 2024				
		Trong đó					Trong đó					Trong đó				
		Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ
	LOẠI CÁN BỘ															
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGẮN HẠN Ở TRONG NƯỚC	Cán bộ	45.250	59.310	58.560	6.941	440	36.310	62.870	60.800	10.030	598	28.230	60.220	60.960	13.060	777
	Cán bộ quản lý	105	307	345	606	542	89	331	349	891	209	100	23	573	955	221
	Cán bộ cấp chiến lược	2	9	36	19	11	1	3	32	32	13	1	3	31	32	12
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG DÀI HẠN Ở TRONG NƯỚC	Cán bộ	-														
	Cán bộ quản lý	94	307	344	604	158	79	331	549	982	209	101	329	593	993	225
	Cán bộ cấp chiến lược	2	9	11	19	36	1	3	13	32	32	1	3	12	32	31

Nguồn: Ban Tổ chức Trung ương [109].

PHỤ LỤC 3
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ Ở NƯỚC NGOÀI

THỜI GIAN ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG	TỔNG SỐ	NĂM 2015					NĂM 2020					NĂM 2024				
		Trong đó					Trong đó					Trong đó				
		Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ
	LOẠI CÁN BỘ															
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGẮN HẠN Ở NƯỚC NGOÀI	Cán bộ															
	Cán bộ quản lý	431	108	-	-											
	Cán bộ cấp chiến lược	60	-	-												
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG DÀI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI	Cán bộ	-	-	260	147	51						-	-	45	30	10
	Cán bộ quản lý	225		25	40	20						-	-	-	-	5
	Cán bộ cấp chiến lược	-	-	-	-	-						-	-	-	-	-

Nguồn: Ban Tổ chức Trung ương [109].

PHỤ LỤC 4
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG TRÌNH ĐỘ LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ Ở TRONG NƯỚC

THỜI GIAN ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG	TỔNG SỐ	NĂM 2015				NĂM 2020				NĂM 2024			
		Trong đó				Trong đó				Trong đó			
		Trung cấp LLCT	Cao đẳng LLCT	Cử nhân LLCT	Cao cấp LLCT	Trung cấp LLCT	Cao đẳng LLCT	Cử nhân LLCT	Cao cấp LLCT	Trung cấp LLCT	Cao đẳng LLCT	Cử nhân LLCT	Cao cấp LLCT
	LOẠI CÁN BỘ												
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGẮN HẠN Ở TRONG NƯỚC	Cán bộ					16							
	Cán bộ quản lý	20	89			124							
	Cán bộ cấp chiến lược	31											
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG DÀI HẠN Ở TRONG NƯỚC	Cán bộ	122	60				46			116			
	Cán bộ quản lý	30					108			50			102
	Cán bộ cấp chiến lược	4											

Nguồn: Ban Tổ chức Trung ương [109].

PHỤ LỤC 5
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG TRÌNH ĐỘ LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ Ở NƯỚC NGOÀI

THỜI GIAN ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG	TỔNG SỐ LOẠI CÁN BỘ	NĂM 2015				NĂM 2020				NĂM 2024			
		Trong đó				Trong đó				Trong đó			
		Trung cấp LLCT	Cao đẳng LLCT	Cử nhân LLCT	Cao cấp LLCT	Trung cấp LLCT	Cao đẳng LLCT	Cử nhân LLCT	Cao cấp LLCT	Trung cấp LLCT	Cao đẳng LLCT	Cử nhân LLCT	Cao cấp LLCT
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGẮN HẠN Ở NƯỚC NGOÀI	Cán bộ												
	Cán bộ quản lý	235	26							437			
	Cán bộ cấp chiến lược	13								10			
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG DÀI HẠN Ở NƯỚC NGOÀI	Cán bộ												
	Cán bộ quản lý	122			60					274			80
	Cán bộ cấp chiến lược	13								10			

Riêng năm 2020 không có hoạt động BD nào vì COVID-19

Nguồn: Ban Tổ chức Trung ương [109].

PHỤ LỤC 6
TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ

TỔNG SỐ	NĂM 2015						NĂM 2020						NĂM 2024					
	Trong đó						Trong đó						Trong đó					
	Chưa qua đào tạo	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Chưa qua đào tạo	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Chưa qua đào tạo	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ
LOẠI CÁN BỘ																		
Cán bộ	2.343	45.250	59.310	58.560	6.941	440	660	6.310	62.870	60.800	10.030	598	441	28.230	60.220	60.960	13.060	777
Cán bộ quản lý	15	103	307	345	606	574	5	89	331	549	891	209	1	100	323	573	955	221
Cán bộ cấp chiến lược	0	2	9	11	19	36	0	2	8	10	18	31	0	1	3	12	32	31

Nguồn: Ban Tổ chức Trung ương [109].

PHỤ LỤC 7
TRÌNH ĐỘ LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ

TỔNG SỐ LOẠI CÁN BỘ	NĂM 2015					NĂM 2020					NĂM 2024				
	Trong đó					Trong đó					Trong đó				
	Chưa qua đào tạo	Sơ cấp LLCT	Trung cấp LLCT	Cử nhân LLCT	Cao cấp LLCT	Chưa qua đào tạo	Sơ cấp LLCT	Trung cấp LLCT	Cử nhân LLCT	Cao cấp LLCT	Chưa qua đào tạo	Sơ cấp LLCT	Trung cấp LLCT	Cử nhân LLCT	Cao cấp LLCT
Cán bộ	33.834	15.235	9.836		-	77.107	18.306	14.382		-	54.676	27.286	21.604		-
Cán bộ quản lý	229	27	77		979	73	33	123		495	632	12	46		1.483
Cán bộ cấp chiến lược	0	3	0		74	0	0	1		80	0	0	0		79

Nguồn: Ban Tổ chức Trung ương [109].

Phụ lục 8

MẪU PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dùng cho cán bộ cán bộ Đội ngũ công chức lãnh đạo cấp vụ, cấp phòng
thuộc Ban tổ chức trung ương)

Đồng chí thân mến!

Để nâng cao chất lượng công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay, chúng tôi mong muốn xin ý kiến đồng chí về một số vấn đề dưới đây. Mỗi vấn đề được chuẩn bị dưới dạng câu hỏi và có nội dung các phương án trả lời. Đồng chí đồng ý với nội dung phương án nào, hãy đánh dấu (X) vào ô vuông (□) bên phải cột tương ứng. Đồng chí không cần ghi tên và đơn vị vào phiếu này.

Rất mong sự cộng tác, giúp đỡ của đồng chí!

1.	<i>Theo đồng chí, công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào có vai trò như thế nào?</i>	
	Rất quan trọng	□
	Bình thường	□
	Không quan trọng	□
	Khó trả lời	□
2.	<i>Đồng chí cho đánh giá về vai trò, tầm quan trọng của công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào?</i>	
	Rất quan trọng	□
	Quan trọng	□
	Bình thường	□
	Khó trả lời	□
3.	<i>Theo đồng chí của công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào được cấu thành bởi những yếu tố nào dưới đây?</i>	
	Hệ thống tri thức lý luận về CTDV	□
	Kinh nghiệm thực tiễn	□
	Kỹ năng nghiên cứu, đánh tình hình	□
	Năng lực tham mưu, đề xuất	□
	Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức	□
	Địa vị và uy tín xã hội	□
	Tổ chất, năng khiếu cá nhân	□
4.	<i>công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào còn bộc lộ những hạn chế nào dưới đây?</i>	
	Nhận thức, trách nhiệm chưa cao	□
	Kiến thức còn hạn chế, bất cập	□
	Thiếu kinh nghiệm trong tổ chức, thực hiện nhiệm vụ	□
	Khả năng nghiên cứu, nắm tình hình chưa đáp ứng yêu cầu	□
	Năng lực tham mưu, đề xuất còn hạn chế	□
	Năng lực lãnh đạo quản lý chưa tốt	□
	Phương pháp, tác phong chưa phù hợp	□
5.	<i>Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế về công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào</i>	

	Sự quan tâm của cấp ủy tổ chức đảng, cán bộ chủ trì, cơ quan chính trị các cấp có lúc chưa thật thỏa đáng, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế.	☐			
	Chưa xác định đúng nội dung, hình thức, biện pháp công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào	☐			
	Chưa phát huy tốt vai trò, trách nhiệm các tổ chức, các lực lượng trong tham gia công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào	☐			
	Những bất cập trong quá trình đào tạo tại nhà trường	☐			
	Một bộ phận cán bộ chưa chủ động, tích cực, tự giác trong tự học tập.	☐			
6.	<i>Đồng chí cho ý kiến đánh giá về kết quả biểu hiện công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào trên các nội dung sau đây?</i>				
	<i>Nội dung đánh giá</i>	<i>Mức độ đánh giá</i>			
		<i>Tốt</i>	<i>Khá</i>	<i>Trung bình</i>	<i>Yếu</i>
	Nhận thức, trách nhiệm đối với công tác BD				
	Kiến thức, kinh nghiệm công tác BD				
	Khả năng nghiên cứu, quán triệt và triển khai thực hiện nghị quyết, kế hoạch công tác BD				
	Năng lực tham mưu, đề xuất				
	Năng lực điều tra, nghiên cứu nắm tình hình				
	Khả năng chỉ đạo, tổ chức, hướng dẫn đơn vị thực hiện công tác BD				
	Lãnh đạo quản lý				
	Phương pháp, tác phong CTDV				
7.	<i>Đồng chí cho biết ý kiến về sự cần thiết nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay?</i>				
	Rất cần thiết	☐			
	Cần thiết	☐			
	Không cần thiết	☐			
	Khó trả lời	☐			
8.	<i>Đồng chí cho biết ý kiến về mức độ quan tâm của cấp ủy, cán bộ chủ trì, cơ quan các cấp đối với công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay?</i>				
	Thường xuyên	☐			
	Chưa thường xuyên	☐			
	Khó trả lời	☐			
9.	<i>Theo đồng chí, để nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay cần tập trung BD những nội dung nào dưới đây?</i>				
	Phẩm chính trị, phẩm chất đạo đức, phẩm chất tâm lý	☐			
	Những tri thức mới; kiến thức về các lĩnh vực xã hội	☐			
	Kinh nghiệm LDQL	☐			
	Năng lực tư duy lý luận, dự báo, phân tích, nhận định, đánh giá tình hình	☐			
	Năng lực hoạt động công tác quần chúng; tập hợp, đoàn kết, phát huy trí tuệ, sức mạnh tập thể	☐			
	Năng lực tổng hợp, khái quát, tổng kết thực tiễn	☐			

10.	Theo đồng chí, hoạt động công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay ra sao?	
	Được tiến hành thường xuyên, liên tục với nội dung, hình thức phong phú, đa dạng.	☐
	Không thường xuyên, liên tục	☐
	Không tổ chức BD, nâng cao	☐
	Khó trả lời	☐
11.	Theo đồng chí, để nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay cần vận dụng những hình thức, biện pháp nào dưới đây?	
	Tập huấn, BDCB hằng năm	☐
	Sơ, tổng kết, rút kinh nghiệm	☐
	Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy, cán bộ các cấp.	☐
	Thông qua đánh giá, bình xét, phân loại cán bộ, đảng viên hằng năm.	☐
	Thông qua giao ban, hội ý	☐
	Cấp trên BD cấp dưới	☐
	Góp ý, phê bình của quần chúng trong và ngoài đơn vị.	☐
	Phát huy vai trò tự BD, tự học tập, nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào	☐
12.	Để phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào trong tự học tập, BD, nâng cao trình độ năng lực, theo đồng chí cần thực hiện các biện pháp nào dưới đây?	
	Xây dựng động cơ phấn đấu đúng đắn.	☐
	Chủ động xây dựng và thực hiện kế hoạch tự học, tự rèn.	☐
	Thường xuyên thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả kế hoạch học tập, rèn luyện của cá nhân.	☐
	Lắng nghe ý kiến đóng góp của cấp trên và các tổ chức trong đơn vị để phát hiện và khắc phục những hạn chế.	☐
	Cấp ủy, cán bộ chủ trì, cơ quan các cấp thường xuyên theo dõi, kiểm tra, đánh giá chất lượng tự học tập, BD của ĐNCB cấp chiến lược.	☐
	Tạo điều kiện thuận lợi cho ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào tự học tập, tự rèn luyện nâng cao năng lực công tác toàn diện.	☐
13.	Đồng chí vui lòng cho biết thêm một số thông tin?	
	- Trình độ : Tiến sỹ ☐ Thạc sỹ ☐ Cử nhân ☐ Cao cấp lý luận ☐ Trung cấp lý luận ☐ Sơ cấp lý luận ☐ - Chức vụ: Ủy viên ban tổ chức ☐ Cán bộ chuyên trách ban tổ chức của ban TCTW ☐ Cán bộ văn phòng, tổng hợp của Cơ quan Ban TCTW ☐ - Số năm công tác ở ban TCTW: Dưới 5 năm ☐ Từ 5-10 năm ☐ Từ trên 10-15 năm ☐ Từ trên 15-20 năm ☐ Từ trên 20-25 năm ☐ Trên 25 năm ☐	

Xin chân thành cảm ơn đồng chí !

Phụ lục 9

MẪU PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dùng cho công tác BDCB Ban tổ chức Trung ương)

Đồng chí thân mến!

Để góp phần nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay, chúng tôi mong muốn xin ý kiến đồng chí về một số vấn đề dưới đây. Mỗi vấn đề được chuẩn bị dưới dạng câu hỏi và có các phương án trả lời. Đồng chí đồng ý với phương án nào, hãy đánh dấu (X) vào ô vuông (□) bên phải cột tương ứng. Đồng chí không cần ghi tên và đơn vị vào phiếu này.

Rất mong sự cộng tác, giúp đỡ của đồng chí!

1.	Theo đồng chí, công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay có vai trò như thế nào ?	
	Rất quan trọng	☐
	Quan trọng	☐
	Không quan trọng	☐
	Khó trả lời	☐
2.	Theo đồng chí, hiện nay ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay ở mức độ nào dưới đây?	
	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	☐
	Hoàn thành nhiệm vụ	☐
	Chưa hoàn thành nhiệm vụ	☐
	Khó trả lời	☐
3.	Theo đồng chí, năng lực ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay ở mức độ nào?	
	Đa số tốt	☐
	Một bộ phận nhỏ tốt	☐
	Đa số có ở mức trung bình	☐
	Nhìn chung năng lực CTDV còn hạn chế	☐
	Khó trả lời	☐
4.	Theo đồng chí, công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay có vai trò quan trọng như thế nào?	
	Là yếu tố quyết định chất lượng, hiệu quả công việc	☐
	Là yếu tố góp phần tạo nên năng lực toàn diện của ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào	☐
	Góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ	☐
	Góp phần xây dựng cơ quan vững mạnh	☐
5.	Theo đồng chí, công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay cần tập trung các yếu tố nào dưới đây?	
	Hệ thống tri thức lý luận	☐
	Kinh nghiệm thực tiễn	☐
	Kỹ năng nghiên cứu, đánh tình hình	☐
	Năng lực tham mưu, đề xuất	☐
	Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức	☐
	Địa vị và uy tín xã hội	☐
	Tổ chất, năng khiếu cá nhân	☐
6.	Theo đồng chí, công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay còn bộc lộ những hạn chế nào dưới đây?	

	Nhận thức, trách nhiệm chưa cao	☐																																																						
	Kiến thức còn hạn chế, bất cập	☐																																																						
	Thiếu kinh nghiệm	☐																																																						
	Khả năng nghiên cứu, nắm tình hình chưa đáp ứng yêu cầu	☐																																																						
	Năng lực tham mưu, đề xuất còn hạn chế	☐																																																						
	Năng lực lãnh đạo quản lý	☐																																																						
	Phương pháp, tác phong chưa phù hợp	☐																																																						
7.	<i>Theo đồng chí, nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế về công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay?</i>																																																							
	Sự quan tâm của cấp ủy tổ chức đảng, cán bộ chủ trì, cơ quan các cấp có lúc chưa thật thỏa đáng, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế.	☐																																																						
	Chưa xác định đúng nội dung, hình thức, biện pháp nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay	☐																																																						
	Chưa phát huy tốt vai trò, trách nhiệm các tổ chức, các lực lượng trong tham gia nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay	☐																																																						
	Những bất cập trong quá trình đào tạo tại nhà trường	☐																																																						
	Một bộ phận cán bộ chính trị chưa chủ động, tích cực, tự giác trong tự học tập	☐																																																						
8.	<i>Đồng chí cho ý kiến đánh giá về kết quả biểu hiện công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay trên những nội dung sau đây?</i>																																																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"><i>Nội dung đánh giá</i></th><th colspan="4"><i>Mức độ đánh giá</i></th></tr> <tr> <th><i>Tốt</i></th><th><i>Khá</i></th><th><i>Trung bình</i></th><th><i>Yếu</i></th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nhận thức, trách nhiệm</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Kiến thức, kinh nghiệm</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Kỹ năng tiến hành</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Khả năng nghiên cứu, quán triệt và triển khai thực hiện nghị quyết, kế hoạch</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Năng lực tham mưu, đề xuất</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Năng lực điều tra, nghiên cứu nắm tình hình</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Khả năng chỉ đạo, tổ chức, hướng dẫn đơn vị thực hiện</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Năng lực lãnh đạo quản lý</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Phương pháp, tác phong</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	<i>Nội dung đánh giá</i>	<i>Mức độ đánh giá</i>				<i>Tốt</i>	<i>Khá</i>	<i>Trung bình</i>	<i>Yếu</i>	Nhận thức, trách nhiệm					Kiến thức, kinh nghiệm					Kỹ năng tiến hành					Khả năng nghiên cứu, quán triệt và triển khai thực hiện nghị quyết, kế hoạch					Năng lực tham mưu, đề xuất					Năng lực điều tra, nghiên cứu nắm tình hình					Khả năng chỉ đạo, tổ chức, hướng dẫn đơn vị thực hiện					Năng lực lãnh đạo quản lý					Phương pháp, tác phong					
<i>Nội dung đánh giá</i>	<i>Mức độ đánh giá</i>																																																							
	<i>Tốt</i>	<i>Khá</i>	<i>Trung bình</i>	<i>Yếu</i>																																																				
Nhận thức, trách nhiệm																																																								
Kiến thức, kinh nghiệm																																																								
Kỹ năng tiến hành																																																								
Khả năng nghiên cứu, quán triệt và triển khai thực hiện nghị quyết, kế hoạch																																																								
Năng lực tham mưu, đề xuất																																																								
Năng lực điều tra, nghiên cứu nắm tình hình																																																								
Khả năng chỉ đạo, tổ chức, hướng dẫn đơn vị thực hiện																																																								
Năng lực lãnh đạo quản lý																																																								
Phương pháp, tác phong																																																								
9.	<i>Đồng chí cho biết ý kiến về sự cần thiết nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay?</i>																																																							
	Rất cần thiết	☐																																																						
	Cần thiết	☐																																																						
	Không cần thiết	☐																																																						
	Khó trả lời	☐																																																						

10.	Theo đồng chí, hoạt động nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay được tiến hành ra sao?	
	Được tiến hành thường xuyên với nội dung, hình thức phong phú, đa dạng.	☐
	Không thường xuyên, liên tục	☐
	Không tổ chức BD, nâng cao	☐
	Khó trả lời	☐
11.	Đồng chí cho biết đơn vị đồng chí đã được BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay những hình thức nào dưới đây?	
	Tập huấn cán bộ	☐
	Sơ, tổng kết, rút kinh nghiệm	☐
	Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy, lãnh đạo các cấp.	☐
	Thông qua đánh giá, bình xét, phân loại cán bộ, đảng viên hằng năm.	☐
	Thông qua giao ban, hội ý	☐
	Cấp trên BD cấp dưới	☐
	Góp ý, phê bình của quần chúng và các tổ chức trong đơn vị.	☐
	Phát huy vai trò tự BD, tự học tập	☐
	Sơ, tổng kết, rút kinh nghiệm	☐
12.	Theo đồng chí, để nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay cần thực hiện những giải pháp nào dưới đây?	
	Tạo chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng đối với nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay	☐
	Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, và cơ quan chức năng các cấp đối với nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay	☐
	Xác định đúng nội dung, vận dụng linh hoạt, sáng tạo các hình thức, biện pháp nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay	☐
	Phát huy tính tích cực, chủ động, tự giác của công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay trong tự học tập, nâng cao năng lực CTDV.	☐
	Phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, lực lượng trong nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay.	☐
	* Các giải pháp khác:	
13.	Đồng chí vui lòng cho biết một số thông tin?	

- Đồng chí là cán bộ: .. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Chức vụ: Cán bộ ☐ Cán bộ ☐ - Tuổi công tác: Dưới 5 năm ☐ Từ 5-10 năm ☐ Từ trên 10-15 năm ☐ Từ trên 15-20 năm ☐ Từ trên 20-25 năm ☐ Trên 25 năm ☐

Xin chân thành cảm ơn đồng chí !

Phụ lục 10
KẾT QUẢ ĐIỀU TRA BẰNG PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN
*(Dùng cho cán bộ cán bộ Đội ngũ công chức lãnh đạo cấp vụ, cấp phòng
thuộc Ban tổ chức trung ương)*

Đơn vị điều tra:(em ghi các tỉnh vào)
Đối tượng điều tra: ĐNCB cấp chiến lược.
Số người được phát phiếu trưng cầu ý kiến: 500.
Thời điểm điều tra: Tháng 11 năm 2024.

TT	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả	
		Tổng số ý kiến trả lời	Tỉ lệ %
1.	<i>Đánh giá công tác BD của ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào</i>		
	Rất quan trọng	112	47,65
	Bình thường	99	42,12
	Không quan trọng	24	10,23
	Khó trả lời	0	0,00
2.	<i>Đánh giá về vai trò, tầm quan trọng BD của ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào</i>		
	Rất quan trọng	150	63,82
	Bình thường	72	30,63
	Không quan trọng	13	5,55
	Khó trả lời	0	0,00
3.	<i>Ý kiến về những yếu tố cấu thành các nội dung BD của ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào</i>		
	Hệ thống tri thức lý luận	201	85,53
	Kinh nghiệm thực tiễn	190	80,85
	Kỹ năng nghiên cứu, đánh tình hình	187	79,57
	Năng lực tham mưu, đề xuất	219	93,19
	Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức	187	79,57
	Địa vị và uy tín xã hội	190	80,85
	Tổ chất, năng khiếu cá nhân	187	79,57
4.	<i>Đánh giá về hạn chế BD của ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào</i>		
	Nhận thức chưa đầy đủ, trách nhiệm chưa cao	187	79,57
	Kiến thức còn hạn chế, bất cập	190	80,85
	Thiếu kinh nghiệm trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ	211	89,78
	Khả năng nghiên cứu, nắm tình hình chưa đáp ứng yêu cầu	201	85,53
	Năng lực tham mưu, đề xuất còn hạn chế	199	84,68
	Năng lực trong lãnh đạo quản lý	187	79,57
	Phương pháp, tác phong chưa phù hợp	201	85,53
5.	<i>Nguyên nhân của những hạn chế về ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào</i>		
	Sự quan tâm của cấp ủy tổ chức đảng, cán bộ chủ trì, cơ quan chính trị các cấp có lúc chưa thật thỏa đáng, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế.	190	80,85

	Chưa xác định đúng nội dung, hình thức, biện pháp nâng cao ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào	199		84,68				
	Chưa phát huy tốt vai trò, trách nhiệm các tổ chức, các lực lượng trong ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào	187		79,57				
	Những bất cập trong quá trình đào tạo tại nhà trường	201		85,53				
	Một bộ phận ĐNCB cấp chiến lược chưa chủ động, tích cực, tự giác trong tự học tập, và rèn luyện	199		84,68				
6.	Đánh giá về kết quả ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào							
Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá							
	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Nhận thức, trách nhiệm	168	71,48	49	20,85	18	7,67	0	0,00
Kiến thức, kinh nghiệm	191	81,27	23	9,78	21	8,95	0	0,00
Khả năng nghiên cứu, quán triệt và triển khai thực hiện nghị quyết, kế hoạch của cấp trên	172	73,19	54	22,97	9	3,84	0	0,00
Năng lực tham mưu, đề xuất	167	71,06	54	22,97	14	5,97	0	0,00
Năng lực điều tra, nghiên cứu nắm tình hình	163	69,36	44	18,72	28	11,92	0	0,00
Khả năng chỉ đạo, tổ chức, hướng dẫn đơn vị thực hiện nhiệm vụ	198	84,25	28	11,91	09	3,84	0	0,00
Năng lực lãnh đạo quản lý	165	70,21	59	25,1	11	4,69	0	0,00
Phương pháp, tác phong	209	88,93	19	8,08	07	2,99	0	0,00
7.	Đánh giá về sự cần thiết ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào hiện nay							
	Rất cần thiết			149		63,40		
	Cần thiết			73		31,06		
	Không cần thiết			13		5,54		
	Khó trả lời			0		0,00		
8.	Đánh giá mức độ quan tâm của cấp ủy, cán bộ chủ trì, ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào							
	Thường xuyên			154		65,53		
	Chưa thường xuyên			81		34,47		
	Khó trả lời			0		0,00		
9.	Ý kiến về những nội dung cần tập trung ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào							
	Phẩm chính trị, phẩm chất đạo đức, phẩm chất tâm lý			185		78,72		
	Những tri thức mới về CTDV; kiến thức về các lĩnh vực của xã hội			191		81,27		
	Kinh nghiệm LDQL			187		79,57		
	Năng lực tư duy lý luận, dự báo, phân tích, nhận định, đánh giá tình hình			201		85,53		
	Năng lực hoạt động công tác quần chúng; tập			199		84,68		

	hợp, đoàn kết, phát huy trí tuệ, sức mạnh tập thể		
	Năng lực tổng hợp, khái quát, tổng kết thực tiễn	182	77,44
10.	<i>Đánh giá về hoạt động ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào</i>		
	Được tiến hành thường xuyên, nội dung, hình thức phong phú, đa dạng.	153	65,10
	Được tiến hành lồng ghép trong quá trình thực hiện nhiệm vụ	69	29,36
	Không thường xuyên, liên tục	13	5,54
	Không tổ chức BD, nâng cao	0	0,00
	Khó trả lời	0	0,00
11.	<i>Về hình thức, biện pháp ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào</i>		
	Tập huấn cán bộ hằng năm	185	78,72
	Sơ, tổng kết, rút kinh nghiệm	201	85,53
	Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy, lãnh đạo các cấp.	199	84,68
	Thông qua đánh giá, bình xét, phân loại cán bộ, đảng viên hằng năm.	189	80,42
	Thông qua giao ban, hội ý	185	78,72
	Cấp trên BD cấp dưới	198	84,25
	Góp ý, phê bình của quần chúng trong và ngoài đơn vị.	191	81,27
	Phát huy vai trò tự BD, ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào	187	79,57
12.	<i>Về biện pháp phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào</i>		
	Xây dựng động cơ phấn đấu đúng đắn.	194	82,55
	Chủ động xây dựng và thực hiện kế hoạch tự học, tự rèn.	193	82,12
	Thường xuyên thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả kế hoạch học tập, rèn luyện của cá nhân.	189	80,42
	Lắng nghe ý kiến đóng góp của cấp trên và các tổ chức trong đơn vị để phát hiện và khắc phục những hạn chế.	185	78,72
	Cấp ủy, cán bộ chủ trì, cơ quan các cấp thường xuyên theo dõi, kiểm tra, đánh giá chất lượng tự học tập, BD của ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.	196	83,40
	Tạo điều kiện thuận lợi cho ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.	191	81,27

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả luận án.

Phụ lục 11
KẾT QUẢ ĐIỀU TRA BẰNG PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN
(Dùng cho cán bộ ban tổ chức trung ương)

Đơn vị điều tra: các tỉnh.....

Đối tượng điều tra: cán bộ, nhân viên các tỉnh....

Số người được phát phiếu trưng cầu ý kiến: 500.

Thời điểm điều tra: Tháng 11 năm 2024.

TT	Nội dung hỏi và phương án trả lời	Kết quả	
		Tổng số ý kiến trả lời	Tỉ lệ %
1.	<i>Đánh giá vai trò BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.</i>		
	Rất quan trọng	149	62,08
	Quan trọng	79	32,92
	Không quan trọng	12	5,00
	Khó trả lời	0	0,00
2.	<i>Đánh giá mức độ BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.</i>		
	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	163	67,91
	Hoàn thành nhiệm vụ	74	30,83
	Chưa hoàn thành nhiệm vụ	3	1,26
	Khó trả lời	0	0,00
3.	<i>Ý kiến đánh giá về công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.</i>		
	Đa số tốt	157	65,41
	Một bộ tốt	43	17,91
	ở mức trung bình	26	10,83
	Nhìn chung còn hạn chế	14	5,85
	Khó trả lời	0	0,00
4.	<i>Ý kiến về vai trò về công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.</i>		
	Là yếu tố quyết định chất lượng, hiệu quả	185	77,08
	Là yếu tố góp phần tạo nên năng lực toàn diện của ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào..	191	79,58
	Góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ	201	83,75
	Góp phần xây dựng cơ quan đơn vị cấp chiến lược vững mạnh.	187	79,91
5.	<i>Về các yếu tố cấu thành công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào</i>		
	Hệ thống tri thức lý luận	189	78,75
	Kinh nghiệm thực tiễn	185	77,08
	Kỹ năng nghiên cứu, đánh tình hình	198	82,50
	Năng lực tham mưu, đề xuất	191	79,58
	Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức	187	79,91
	Địa vị và uy tín xã hội	189	78,75
	Tổ chất, năng khiếu cá nhân	185	77,08

6.	Ý kiến về những hạn chế trong công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào							
	Nhận thức chưa đầy đủ về công tác BD, trách nhiệm chưa cao			188		78,33		
	Kiến thức về công tác BD còn hạn chế, bất cập			185		77,08		
	Thiếu kinh nghiệm trong tổ chức, tiến hành công tác BD			191		79,58		
	Khả năng nghiên cứu, nắm tình hình chưa đáp ứng yêu cầu			187		79,91		
	Năng lực tham mưu, đề xuất còn hạn chế			189		78,75		
	Công tác lãnh đạo quản lý			191		79,58		
	Phương pháp, chưa phù hợp			187		79,91		
7.	Về nguyên nhân của những hạn chế công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào							
	Sự quan tâm của cấp ủy tổ chức đảng, cán bộ chủ trì, cơ quan các cấp có lúc chưa thật thỏa đáng, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế.			185		77,08		
	Chưa xác định đúng nội dung, hình thức, biện pháp nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào			187		79,91		
	Chưa phát huy tốt vai trò, trách nhiệm các tổ chức, các lực lượng trong tham gia công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào			199		82,92		
	Những bất cập trong quá trình đào tạo tại nhà trường			191		79,58		
	Một bộ phận cán bộ cấp chiến lược chính trị chủ động, tích cực, tự giác trong tự học tập, BD.			189		78,75		
8.	Đánh giá về kết quả công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào							
Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá							
	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Nhận thức, trách nhiệm	192	80,00	31	12,91	17	7,09	0	0,00
Kiến thức, kinh nghiệm	167	69,58	41	17,08	32	13,34	0	0,00
Kỹ năng trong lãnh đạo quản lý	159	66,25	25	10,41	56	23,34	0	0,00
Khả năng nghiên cứu, quán triệt và triển khai thực hiện nghị quyết, kế hoạch cấp trên	201	83,75	26	10,83	13	5,42	0	0,00
Năng lực tham mưu, đề xuất	158	65,83	43	17,91	39	16,26	0	0,00
Năng lực điều tra, nghiên cứu nắm tình hình	163	67,91	52	21,66	25	10,43	0	0,00

Khả năng chỉ đạo, tổ chức, hướng dẫn đơn vị thực hiện nhiệm vụ	174	72,50	57	23,75	09	3,75	0	0,00
Phẩm chất đạo đức chuyên môn nghiệp vụ	148	61,66	59	24,58	33	13,76	0	0,00
Phương pháp, tác phong	203	84,58	22	9,16	15	6,26	0	0,00
9.	Đánh giá về sự cần thiết nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào							
	Rất cần thiết			148		61,66		
	Cần thiết			78		32,50		
	Không cần thiết			14		5,84		
	Khó trả lời			0		0,00		
10.	Ý kiến về thực tiễn hoạt động công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào							
	Được tiến hành thường xuyên với nội dung, hình thức phong phú, đa dạng.			142		59,16		
	Không thường xuyên, liên tục			92		38,34		
	Không tổ chức BD, nâng cao			0		0,00		
	Khó trả lời			6		2,50		
11.	Về những hình thức công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào							
	Tập huấn cán bộ			197		82,08		
	Sơ, tổng kết, rút kinh nghiệm			196		81,16		
	Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy, tổ chức đảng các cấp.			191		79,58		
	Thông qua đánh giá, bình xét, phân loại cán bộ, đảng viên hằng năm.			187		79,91		
	Thông qua giao ban, hội ý			189		78,75		
	Cấp trên BD cấp dưới			203		84,58		
	Góp ý, phê bình của quần chúng và các tổ chức trong đơn vị.			185		77,08		
	Phát huy vai trò tự BD, tự học tập.			205		85,41		
12.	Về giải pháp nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào							
	Tạo chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng đối với nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.			205		85,41		
	Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, và cơ quan chức năng các cấp đối công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào			196		81,16		
	Xác định đúng nội dung, vận dụng linh hoạt, sáng tạo các hình thức, biện pháp công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.			187		79,91		
	Phát huy tính tích cực, chủ động, tự giác			203		84,58		

	của ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.		
	Phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, lực lượng trong nâng cao công tác BD ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào.	189	78,75

Nguồn: Điều tra, khảo sát của tác giả luận án.