

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**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

MÃ SỐ: 09310202

HÀ NỘI - 2026

Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Người hướng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Đức Nhuận



Phản biện 1:
.....

Phản biện 2:
.....

Phản biện 3:
.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án
cấp Học viện họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Vào hồi..... giờ..... ngày..... tháng..... năm 20.....

Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

1 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, yêu cầu mới đặt ra đòi hỏi phải tăng cường công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân cách mạng Lào những năm tới mà Nghị Quyết đại hội 12 của Đảng nhân dân cách mạng Lào xác định về nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng trong đó, có công tác bồi dưỡng CBCCL một yêu cầu cao. 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.

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. (bỏ khổ cuối)

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 logic 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

Rút ra 6 kinh nghiệm về CTBD cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào từ năm 2016; 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

tiền 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**

Luận án đã tổng quan các nhóm công trình nghiên cứu của tác giả nước ngoài có liên quan: nhóm các công trình nghiên cứu về cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào giai đoạn hiện nay. Những công trình nghiên cứu về Công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào giai đoạn hiện nay. Các nhóm công trình nghiên cứu dưới dạng đề tài khoa học, sách chuyên khảo, tham khảo, luận án tiến sĩ, bài báo khoa học liên quan đến đề tài luận án đã gợi mở nhiều vấn đề cho việc nghiên cứu về công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào giai đoạn 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**

Luận án đã tổng quan các nhóm công trình nghiên cứu ở trong nước có liên quan: các công trình nghiên cứu Công tác cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào giai đoạn hiện nay; các công trình nghiên cứu về Công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào giai đoạn hiện nay, các nhóm công trình nghiên cứu dưới dạng đề tài khoa học, sách chuyên khảo, tham khảo, luận án tiến sĩ, bài báo khoa học liên quan đến đề tài luận án đã gợi mở nhiều vấn đề cho việc nghiên cứu về Công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào giai đoạn hiện nay.

**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 kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học
có liên quan đến đề tài luận án**

Một là, về HTCT, ĐNCB nói chung, cán bộ cấp chiến lược nói riêng; *Hai là*, về quan điểm, chủ trương, chính sách BD cán bộ; *Ba là*, về chủ thể, chương trình, nội dung, hình thức, điều kiện cơ sở vật chất cho công tác BD; *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; *Năm là*, những giải pháp nâng cao hiệu quả công tác BD CBCCL.

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

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. đồng thời nhận định những đặc điểm tình hình Khung lý thuyết là nền tảng cho việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp, đảm bảo tính khoa học, chặt chẽ và có giá trị ứng dụng cao

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. Nội dung này tập trung đánh giá một cách khách quan, toàn diện các mặt: Các kết quả đạt được, những ưu điểm nổi bật; những hạn chế, khuyết điểm còn tồn tại dựa trên các nội dung bồi dưỡng CBCCL xây dựng trong khung lý thuyết, sau đó xác định nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế, khuyết điểm. Từ đó, khái quát những kinh nghiệm thực tiễn quan trọng có giá trị định hướng cho việc tăng cường bồi dưỡng CBCCL trong thời gian tới.

Thứ ba, trên cơ sở kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn, nghiên cứu, phân tích bối cảnh và xu thế phát triển quốc tế, trong nước tác động đến bồi dưỡng CBCCL, trong đó dự báo, phân loại những tác động thuận lợi, khó khăn đến 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. Các giải pháp tập trung nghiên cứu vào các phương diện như: Đổi mới nội dung, phương pháp, chương trình bồi dưỡng; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng và ban tổ chức trung ương; quá trình phối hợp, kết nối giữa các cấp, cơ quan, đơn vị trong thực hiện bồi dưỡng CBCCL đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong bồi dưỡng CBCCL; đồng thời có kế hoạch phân hướng sử dụng phù hợp

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 đại 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 Thong”, “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 ì 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

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.

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.

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 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.

Một là, có tính kế thừa và liên tục trong quá trình hình thành đội ngũ; *Hai là*, có sự đa dạng về độ tuổi và thế hệ ; *Ba là*, trình độ học vấn và chuyên môn cao; *Bốn là*, có bản lĩnh chính trị vững vàng - yêu cầu cốt lõi trong bối cảnh Đảng cầm quyền

2.1.3.2. Quan niệm về BDCB 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.

Nội dung bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược; Một là, bồi dưỡng chính trị, tư tưởng và lý luận; *Hai là*, bồi dưỡng kiến thức quản lý, lãnh đạo; *Ba là*, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực tiễn; *Bốn là*, bồi dưỡng về đạo đức, lối sống và trách nhiệm nêu gương

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, chỉnh đốn 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”

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

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 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.

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; Hai là, tổ chức bồi dưỡng cho ĐNCB cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào; Ba là, xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ cấp chiến lược của Đảng NDCM Lào; *Bốn là, phối hợp các lực lượng, huy động các nguồn lực trong công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào*; Năm là, thực hiện kiểm tra, giám sát thực hiện công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào; Thứ sáu, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

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

Thứ nhất, góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị, kiên định con đường XHCN; Thứ hai, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực tiễn; Thứ ba, tạo nguồn cán bộ kế cận, bảo đảm tính kế thừa và phát triển; Thứ tư, thúc đẩy quá trình hội nhập quốc tế, tiếp cận tri thức mới; Thứ năm, góp phần xây dựng Đảng vững mạnh về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức.

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

Thứ nhất, công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược mang tính chính trị - tư tưởng sâu sắc; Thứ hai, công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược được thực hiện theo hướng phân hóa đối tượng; Thứ ba, phương thức bồi dưỡng kết hợp hài hòa giữa trong nước và quốc tế; Thứ tư, công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược gắn chặt với thực tiễn cách mạng Lào; Thứ năm, công tác bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược bảo đảm tính kế thừa và phát triển; 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.

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
Hai là, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ mọi mặt, năng lực LDQL của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào; Ba là, phong cách, lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào

3.1.1.2. Hạn chế, khuyết điểm

Một là, số lượng, cơ cấu của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào;
Hai là, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ mọi mặt, năng lực LDQL của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào; Ba là, phong cách, lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ CBCCL của Đảng NDCM Lào.

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; Hai là, tổ chức thực hiện bồi dưỡng cho CBCCL của Đảng NDCM Lào; Ba là, xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào; Bốn là, phối hợp các lực lượng, huy động các nguồn lực tập trung bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào; Năm là, thực hiện kiểm tra, giám sát thực hiện công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào; Thứ sáu, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

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; Hai là, tổ chức thực hiện bồi dưỡng cho CBCCL của Đảng NDCM Lào; Ba là, xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào; Bốn là, phối hợp các lực lượng, huy động các nguồn lực tập trung bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào; Năm là, thực hiện kiểm tra, giám sát thực hiện công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào; Thứ sáu, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào

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 ; Hai là, sự lãnh đạo tập trung, thống nhất và xuyên suốt của Trung ương Đảng NDCM Lào; Ba là, hệ thống cơ sở đào tạo chính trị - hành chính được củng cố và hiện đại hóa; Bốn là, phương thức bồi dưỡng gắn với thực tiễn lãnh đạo, quản lý; Năm là, sự mở rộng hợp tác quốc tế và xu thế hội nhập.

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; 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; 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; Bốn là,

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

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; 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

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

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; 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; 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; 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; 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; 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.

4.1.1.2. Khó khăn

Thứ nhất, chất lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên, cơ sở đào tạo chính trị - hành chính còn bất cập; Thứ hai, nội dung và phương pháp bồi dưỡng chậm được đổi mới, chưa theo kịp yêu cầu của thời đại hội nhập; Thứ ba, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác bồi dưỡng còn hạn chế; Thứ tư, cơ chế đánh giá, kiểm tra, giám sát sau bồi dưỡng chưa chặt chẽ; Thứ năm, khó khăn về ngân sách và nguồn lực tài chính cho công tác bồi dưỡng; Thứ sáu, tác động từ những biến động chính trị - kinh tế quốc tế và yêu cầu hội nhập.

4.1.2. Phương hướng 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; Thứ hai, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của cấp ủy đảng và vai trò quản lý của chính quyền; Thứ ba, tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng; Thứ tư, đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin; Thứ năm, mở rộng phối hợp giữa các cơ sở bồi dưỡng với cơ sở thực tiễn; Thứ sáu, rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ và giảng viên, đảm bảo cơ cấu hợp lý.

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

Một là, Nâng cao vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy và cơ quan chuyên môn cấp trên; hai là, các cấp ủy đảng, chính quyền và cán bộ, đảng viên về tầm quan trọng của CTBD: ba là, Tăng cường trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Giám hiệu các trường chính trị; bốn là, Phát huy trách nhiệm của đội ngũ viên chức, giảng viên trong công tác bồi

dưỡng: năm là, Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền địa phương: Nâng cao ý thức, trách nhiệm học tập của học viên

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

Một là, Xây dựng quy hoạch CBCCL gắn chặt với yêu cầu phát triển đất nước; hai là, Xây dựng tiêu chuẩn lựa chọn đối tượng bồi dưỡng rõ ràng, cụ thể: hai là, Hoàn thiện quy trình lựa chọn khách quan, minh bạch; ba là, Kết hợp quy hoạch với kế hoạch bồi dưỡng trung hạn và dài hạn; bốn là, Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá quy hoạch; năm là, Liên kết quy hoạch CBCCL với chính sách sử dụng và đãi ngộ

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

Một là, Định hướng đổi mới nội dung theo yêu cầu phát triển mới; hai là, Tăng cường yếu tố thực tiễn trong chương trình bồi dưỡng; ba là, Chuẩn hóa chương trình theo khung năng lực CBCCL; bốn là, Cập nhật tri thức mới và đổi mới phương pháp truyền đạt; năm là, Tăng cường phối hợp và học hỏi kinh nghiệm quốc tế; sáu là, Gắn đổi mới nội dung, chương trình với đánh giá hiệu quả đầu ra

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

Một là, phát triển đội ngũ giảng viên - yếu tố trung tâm nâng cao chất lượng bồi dưỡng; hai là, Hiện đại hóa cơ sở vật chất - nền tảng cho đổi mới bồi dưỡng; ba là, Gắn phát triển giảng viên với hiện đại hóa cơ sở vật chất

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

Một là, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá đa chiều cho CBCCL trong quá trình bồi dưỡng; 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.

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

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.

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

Một là, Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng đối với công tác bồi dưỡng CBCCL của Đảng NDCM Lào; Hai là, 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; Ba 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; Bốn là, Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát; Năm là, Đẩy mạnh sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm

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.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ

1. Viêng Khăm Sensathith (2025), *Vận dụng tư tưởng Cay xôn Phôm vi hản trong ĐT, 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.