

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

KHAMSAO AMMASONE

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

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

HÀ NỘI - 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

KHAMSAO AMMASONE

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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Mã số: 9310202

Chủ tịch Hội đồng



PGS.TS. LÊ VĂN CƯỜNG

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:



1. TS. TRẦN THỊ MINH



2. TS. NGUYỄN THỊ TỐ UYÊN

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

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

Tác giả Luận án

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Kham Sao Ammasone', written in a cursive style.

KHAMSAO AMMASONE

MỤC LỤC

Trang

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	8
1.1. Những công trình nghiên cứu ở ngoài nước	8
1.2. Những công trình nghiên cứu ở trong nước.....	21
1.3. Khái quát kết quả những công trình nghiên cứu liên quan đến luận án và những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết.....	29
Chương 2: CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN	33
2.1. Các tỉnh miền Nam và đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay.....	33
2.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam hiện nay - Khái niệm, những yếu tố ảnh hưởng và tiêu chí đánh giá.....	59
Chương 3: CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	80
3.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.....	80
3.2. Nguyên nhân của thực trạng và những vấn đề đặt ra từ thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	114
Chương 4: MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP HUYỆN ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CÁC TỈNH MIỀN NAM NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐẾN NĂM 2035	134
4.1. Dự báo những yếu tố tác động và mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đến năm 2035 ...	134
4.2. Những giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đến năm 2035.....	147
KẾT LUẬN	187
DANH MỤC CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ	189
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	190
PHỤ LỤC	206

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN

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

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Trang

Biểu đồ 3.1. Số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025.....	81
Biểu đồ 3.2. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tính theo độ tuổi giai đoạn năm 2021 - 2025.....	84
Biểu đồ 3.3. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tính theo giới tính giai đoạn năm 2021 - 2025	85
Biểu đồ 3.4. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tính theo thành phần dân tộc giai đoạn năm 2021 - 2025	87
Biểu đồ 3.5. Trình độ chuyên môn ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025.....	91
Biểu đồ 3.6. Trình độ lý luận chính trị ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025.....	92
Biểu đồ 3.7. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn năm 2021 - 2025	98

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong suốt hơn 70 năm qua, dưới sự lãnh đạo của ĐNDCM Lào, vai trò của ĐNCB luôn được khẳng định là nhân tố có ý nghĩa quyết định đối với sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và phát triển đất nước. Thực tiễn cách mạng Lào cho thấy, mọi chủ trương, đường lối đúng đắn của Đảng chỉ có thể đi vào cuộc sống và phát huy hiệu quả khi được tổ chức thực hiện bởi ĐNCB có chất lượng. Như Chủ tịch Kay Xôn Phôm Vi Hản đã nhấn mạnh: “Cán bộ là vốn quý của Đảng, là lực lượng trực tiếp lãnh đạo, tổ chức và phục vụ nhân dân, đồng thời là cầu nối giữa Đảng với quần chúng. Do đó, thành bại của sự nghiệp cách mạng phụ thuộc rất lớn vào chất lượng ĐNCB” [121, tr.68-69].

Trong hệ thống cán bộ của Đảng và Nhà nước, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý giữ vị trí đặc biệt quan trọng. Đây là những cán bộ giữ các chức danh chủ chốt như bí thư, phó bí thư, ủy viên ban thường vụ, ủy viên ban chấp hành đảng bộ huyện, cũng như người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị ở cấp huyện. Với vai trò là lực lượng trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước ở cơ sở, đội ngũ này có ảnh hưởng mang tính quyết định đến hiệu quả hoạt động của HTCT cấp huyện, cũng như sự phát triển KT - XH, bảo đảm QPAN của địa phương. Vì vậy, chất lượng ĐNCB cấp huyện không chỉ quyết định hiệu quả thực thi nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị mà còn tác động trực tiếp đến sự ổn định và phát triển bền vững của cả HTCT.

Nhận thức rõ tầm quan trọng đó, trong những năm qua, các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã luôn quan tâm đến công tác xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, từng bước bảo đảm về số lượng, cơ cấu và nâng cao chất lượng. Từ năm 2016 đến nay, đội ngũ này đã có nhiều chuyển biến tích cực: số lượng cơ bản đáp ứng yêu cầu, cơ cấu từng bước được điều chỉnh hợp lý; đa số cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, ý thức tổ chức kỷ luật cao; trình độ chuyên môn, năng lực

lãnh đạo, quản lý và uy tín trong tập thể được nâng lên. Những kết quả đó đã góp phần quan trọng vào việc thúc đẩy phát triển KT - XH, giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm QPAN ở các tỉnh miền Nam.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập. Cơ cấu ĐNCB ở một số nơi còn thiếu đồng bộ, chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ; trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo và quản lý chưa đồng đều; một bộ phận cán bộ còn hạn chế về phương pháp, phong cách làm việc, thiếu tính khoa học và dân chủ. Đáng chú ý, vẫn còn một số ít cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chưa cao, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng lãnh đạo, quản lý và việc thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Trong bối cảnh hiện nay, tình hình thế giới và khu vực diễn biến phức tạp, thời cơ và thách thức đan xen, đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với công tác cán bộ. Nước CHDCND Lào đang trong quá trình đổi mới, đẩy mạnh CNH, HĐH, đồng thời phải giữ vững ổn định chính trị và tăng cường QPAN. Đặc biệt, các tỉnh miền Nam có vị trí chiến lược quan trọng, giàu tiềm năng phát triển nhưng vẫn còn gặp nhiều khó khăn, kinh tế phát triển chưa tương xứng, đời sống nhân dân còn hạn chế. Một trong những nguyên nhân quan trọng là hiệu quả lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách ở cấp huyện còn chưa cao.

Trước yêu cầu đó, việc xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ là vấn đề cấp thiết. Điều này không chỉ nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở mà còn góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI của ĐNDCM Lào, thúc đẩy sự phát triển nhanh và bền vững của các tỉnh miền Nam nói riêng và cả nước nói chung.

Xuất phát từ những cơ sở lý luận và thực tiễn nêu trên, việc nghiên cứu một cách hệ thống, toàn diện về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU

quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay là hết sức cần thiết, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn. Vì vậy, tác giả lựa chọn đề tài: ***“Chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay”*** làm đề tài luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước.

2. Mục đích, nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích của luận án

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng ĐNCB, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay; luận án đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB này đến năm 2035.

2.2. Nhiệm vụ của luận án

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

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

3.1. Đối tượng nghiên cứu

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

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Nội dung*: Nghiên cứu chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

- *Về không gian*: Luận án khảo sát, nghiên cứu chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào (gồm 4 tỉnh: Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong) từ năm 2016 đến năm 2025; các chức danh cụ thể được quy định trong Nghị quyết số 031-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 của Bộ Chính trị về công tác quản lý cán bộ.

- *Về thời gian*: Luận án khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng ĐNCB từ năm 2016 đến năm 2025; xác định mục tiêu, phương hướng và giải pháp được đưa ra trong luận án có giá trị đến năm 2035.

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

4.1. Cơ sở lý luận

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

4.2. Cơ sở thực tiễn

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

4.3. Phương pháp nghiên cứu

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

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

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

- *Phương pháp tổng kết thực tiễn*: được sử dụng để thu thập số liệu báo cáo của tỉnh ủy, các cơ quan liên quan cấp tỉnh, cấp huyện,... từ đó xác định đưa ra những nhận định khách quan khi đánh giá thực trạng, đồng thời làm căn cứ để xác định vấn đề đặt ra và đề xuất những giải pháp phù hợp.

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

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

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

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

Luận án chuẩn hóa khái niệm chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay. Làm rõ 05 yếu tố ảnh hưởng và 05 tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNCB cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào: Một là, mức độ hợp lý về số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện

diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; *Hai là*, phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức, lối sống trong sạch và phong cách làm việc năng động, sáng trọng của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào; *Ba là*, trình độ, năng lực của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các các tỉnh miền Nam Lào đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao; *Bốn là*, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ, khắc phục những hạn chế, khuyết điểm của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào; *Năm là*, uy tín của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào.

Luận án xác định những vấn đề đặt ra và đề xuất 06 giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam CHDCND Lào đến năm 2035, trong đó tập trung vào ba giải pháp mang tính đột phá: *Một là*, Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, cán bộ đảng viên về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; *Hai là*, Đổi mới đồng bộ một số khâu cơ bản của công tác cán bộ cấp huyện để nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; *Ba là*, Nâng cao vai trò và phát huy tính tự giác, tự học tập, tự rèn luyện của bản thân cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

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

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

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

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

7. Kết cấu của luận án

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

Chương 1

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

1.1. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở NGOÀI NƯỚC

1.1.1. Nhóm công trình nghiên cứu về cán bộ và công tác cán bộ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Triệu Văn Cường (2020), “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán

bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam” [12]. Bài viết phân tích thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; chỉ ra những kết quả chính về xây dựng, ban hành thể chế, xây dựng đội ngũ giảng viên và quản lý đào tạo, bồi dưỡng, chương trình, tài liệu phục vụ, quản lý chất lượng bồi dưỡng, kết quả đào tạo, bồi dưỡng. Từ đó, đề xuất năm giải pháp cần thực hiện trong thời gian tới.

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

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

Phạm Thị Lan (2024), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác đối ngoại qua cuốn sách xây dựng và phát triển nền đối ngoại, ngoại giao toàn diện, hiện đại mang đậm bản sắc “cây tre Việt Nam” của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng” [36]. Tác giả đã khẳng định: Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đặc biệt nhấn mạnh về vị trí, vai trò của ĐNCB làm công tác đối ngoại; phát huy truyền thống tốt đẹp của dân tộc trong lịch sử dựng nước và giữ nước dựa trên quan điểm, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ. Phân tích thực trạng ĐNCB làm công tác đối ngoại; dự kiến tình hình thế giới và khu vực có nhiều diễn biến phức tạp, khó lường. Từ đó, đưa ra một số biện pháp chủ yếu nâng cao chất lượng ĐNCB làm công tác đối ngoại trong cuốn sách của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng.

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

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

Trương Út Bắc (2024), “Yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ

chính trị ban chỉ huy quân sự cấp huyện trên địa bàn tỉnh Kiên Giang” [3]. Bài viết khẳng định: ĐNCB chính trị ban chỉ huy quân sự cấp huyện trên địa bàn tỉnh Kiên Giang giữ vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định đến chất lượng xây dựng và hoạt động của Đảng ủy quân sự cấp huyện và kết quả thực hiện nhiệm vụ của ban chỉ huy quân sự cấp huyện. Phân tích thực trạng, nêu ra năm ưu điểm và bốn hạn chế, bất cập trong hoạt động nâng cao chất lượng ĐNCB chính trị ban chỉ huy quân sự cấp huyện. Từ đó, chỉ ra một số yêu cầu nâng cao chất ĐNCB chính trị ban chỉ huy quân sự cấp huyện trên địa bàn tỉnh Kiên Giang hiện nay.

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

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

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

khuyến khích và tạo điều kiện để cán bộ phấn đấu, rèn luyện, tu dưỡng.

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

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

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

chốt cấp huyện ở các tỉnh vùng Tây Nam Bộ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam trong tình hình mới. Giải pháp bốn, phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng ĐNCB chủ chốt cấp huyện nghiên cứu sinh có thể tham khảo đề xuất giải pháp trong luận án.

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

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

1.2. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở TRONG NƯỚC

1.2.1. Nhóm công trình nghiên cứu về cán bộ và công tác cán bộ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Những công trình nghiên cứu nêu trên đã giúp tác giả hiểu rõ hơn về ĐNCB công tác cán bộ cũng như chất lượng ĐNCB. Đồng thời, các công trình này cung cấp những kinh nghiệm và thực tiễn trong việc nâng cao chất lượng

ĐNCB tại một số địa phương trong nước và quốc tế, cùng với những góc nhìn khoa học đa chiều về cán bộ và công tác xây dựng ĐNCB,... Những công trình nghiên cứu của các tác giả nêu trên đã làm rõ những vấn đề cơ bản sau:

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu ngoài nước, đặc biệt ở những quốc gia có đặc điểm chính trị tương đồng với CHDCND Lào như Trung Quốc và Việt Nam, đã đề cập khá toàn diện đến vấn đề xây dựng ĐNCB, bao gồm tiêu chuẩn, quy hoạch và phát triển ĐNCB ở các cấp, trong đó có cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp huyện diện BTVTU quản lý.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu trong nước có nhiều điểm tương đồng về nội dung và cách tiếp cận do cùng nền tảng thể chế XHCN. Phần lớn tập trung nghiên cứu về cán bộ, ĐNCB và công tác xây dựng ĐNCB; một số công trình đã đề cập đến ĐNCB lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện hoặc từng khâu trong công tác cán bộ.

Thứ ba, cả nghiên cứu trong và ngoài nước đã góp phần hệ thống hóa và làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về nâng cao chất lượng ĐNCB, bao gồm các nội dung như: khái niệm, đặc điểm, vai trò, chức năng của cán bộ; cũng như các khâu trong công tác cán bộ như đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, luân chuyển và chính sách đối với cán bộ, công chức. Tuy nhiên, đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện, hệ thống về chất lượng ĐNCB lãnh đạo chủ chốt cấp huyện thuộc diện BTVTU quản lý.

Vì vậy, luận án tiếp tục nghiên cứu, làm rõ cả về lý luận và thực tiễn công tác xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý tại các tỉnh miền Nam CHDCND Lào, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

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

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

Từ việc tổng quan và đánh giá các công trình khoa học đã được công bố, luận án đã xác định những khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu, cụ thể như sau:

Thứ nhất, luận án tập trung luận giải một cách hệ thống và toàn diện những vấn đề lý luận cơ bản về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Nội dung bao gồm việc làm rõ khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm, vai trò của đội ngũ này; đồng thời xác định nội hàm chất lượng, các yếu tố tác động và hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNCB trong bối cảnh hiện nay.

Thứ hai, luận án tiến hành đánh giá thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào một cách khách quan và toàn diện. Trên cơ sở đó, luận án phân tích, làm rõ các nguyên nhân cơ bản của thực trạng, đồng thời chỉ ra những vấn đề đặt ra có ý nghĩa lý luận và thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ trong thời gian tới.

Thứ ba, luận án dự báo các yếu tố thuận lợi và khó khăn tác động đến chất lượng ĐNCB; xác định mục tiêu, phương hướng phát triển, đồng thời đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đến năm 2035.

Tiểu kết chương 1

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

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

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

Chương 2

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

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

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

2.1.1.1. Về địa lý, tự nhiên

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

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

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

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

Các tỉnh miền Nam Lào là vùng có tài nguyên khoáng sản phong phú đã và đang khai thác để xuất khẩu, phục vụ đời sống như: Mỏ vàng, bạc, đồng ở tỉnh Champasak, Sekong và tỉnh Attapeu; mỏ thiếc, muối ở tỉnh Salavan, Champasak và tỉnh Sekong; quặng bôxít ở tỉnh Champasak và tỉnh Sekong; mỏ than đá ở tỉnh Salavan và tỉnh Sekong; mỏ dầu ở tỉnh Salavan và tỉnh Champasak; mỏ chì kẽm tỉnh Sekong và đá quý ở tỉnh Attapeu; Ngoài ra còn có nhiều kim loại khác chưa được khai thác. Trên địa bàn của các tỉnh miền Nam còn có nhiều nơi du dịch tự nhiên và văn hóa cổ xưa như: Đền Wat Phou, thác Khon Pha Phêng, thác Lý Phí, cao nguyên Bolaven có nhiều thác nước nhỏ (thác Khu, thác Nưong, thác Phan, thác Kha Mực, thác Ý Tú, thác Thảm Chấm Pi), Chùa Phạ Bạt, Đon Đệt, Đon Deng, khu bảo tồn Quốc gia Xê Piên,.. ở tỉnh Campasak; Thác Lọ, Xê Sết, Kặng Kụ, công viên Phu Pha Súc, khu bảo

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

2.1.1.2. Về kinh tế

Các tỉnh miền Nam Lào là vùng có tốc độ tăng trưởng kinh tế tương đối ổn định, nguồn thu nhập kinh tế chủ yếu là đến từ nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ và kinh tế nông nghiệp, thuần nông, độc canh cây lúa, quy mô sản xuất nhỏ, phân tán, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng, dịch vụ là chủ yếu. Dựa vào lợi thế so sánh về vị trí địa lý và tài nguyên thiên nhiên, điều kiện giao thông thuận lợi cũng như các cơ sở kinh tế hiện có, các tỉnh miền Nam Lào hoàn toàn có khả năng phát triển trở thành một trung tâm kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế tại các vùng khác trong tam giác phát triển. Năm 2024 có diện tích đất sản xuất nông nghiệp 631.318,8 ha; trong đó, diện tích trồng lúa 259.148 ha, chiếm 41,02% diện tích đất sản xuất nông nghiệp, sản xuất lúa đạt được 989.255 tấn, bình quân 3,82 tấn/ha; xếp thứ 2 so với miền Bắc và miền Trung [142, tr.24]; diện tích trồng cà phê 80.684 ha, chiếm 12,78% diện tích đất sản xuất nông nghiệp, đạt được 541.792 tấn, bình quân 6,74 tấn/ha; huyện Paksong tỉnh Champasak là nơi trồng cà phê nhiều nhất, chiếm 62,25% diện tích trồng cà phê của 4 tỉnh miền Nam; cao nguyên Bolaben khu vực phù hợp trồng loại cây cà phê nổi tiếng của CHDCND Lào và còn diện tích 328.958 ha là đất nông nghiệp khác như: diện tích đất trồng sắn, mía,... Ngoài ngành trồng trọt còn có chăn nuôi bao gồm: trâu, bò, lợn, dê và gia cầm: đặc biệt trâu, bò xuất khẩu sang Việt Nam và Trung Quốc được giá tốt. Nhiều chính sách đã và đang đi vào thực tiễn, thu hút người dân và các doanh nghiệp phát triển đầu tư chăn nuôi; chuyển dịch theo hướng trang trại, tập trung chuyên nghiệp và công nghiệp lớn, năm 2024 có bò 436.000 con, lợn

1.283.000 con, gia cầm 16.206.000 con, so với năm 2015 ngành chăn nuôi đã tăng trưởng mạnh [142, tr.31].

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

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

Khí hậu là yếu tố quan trọng giúp các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào sản xuất đủ các loại nông sản cho tiêu dùng và xuất khẩu như: Lúa, cà phê, rau, hoa quả và các loại cây trồng khác. Đặc biệt là huyện Pak Xong, một huyện nằm ở cao nguyên thời tiết quanh năm mát mẻ, mưa nhiều, là vùng đất thích hợp cho việc trồng trọt. Đặc biệt, trong các tỉnh miền Nam Lào, tỉnh Champasak là một trong bốn tỉnh ở miền Nam CHDCND Lào mà tỉnh trưởng có quyền tự mình phê duyệt các dự án đầu tư. Nếu giá trị dự án không quá 5 triệu đô la Mỹ và không quá 100 ha.

2.1.1.3. Về văn hóa, xã hội và dân cư

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

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

Về mặt văn hóa có những hoạt động văn hóa nhiều màu sắc, nhằm bảo tồn và phát huy di sản văn hóa dân tộc và địa phương. Văn hóa truyền thống được nhân dân các bộ tộc giữ gìn và phát triển các danh lam thắng cảnh, chùa chiền, vật cổ, lưu niệm, trang phục mang đậm đà bản sắc dân tộc, địa phương; múa dân gian, điệu hát, thơ ca, dân ca như: Điệu hát Sí Phăn Đon của tỉnh Champasak, điệu hát, múa Lăm Vông Sa La Vann của tỉnh Salavan,... Ngoài văn

hóa truyền thống điệu múa, hát ho, phong tục tập quán đó, người dân nơi đây còn tiếp tục và bảo vệ nền văn hóa thể thao như: Võ, đấu gươm và biểu diễn các môn rất mạo hiểm, rất khâm phục đã phản ánh sâu sắc nền văn hóa nước nhà.

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

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

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

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

Theo Niên giám Thống kê các tỉnh miền Nam Lào năm 2024, các tỉnh miền Nam Lào có 1.574.000 người (Attapeu 172.000 người, Champasak 791.000 người, Salavan 472.000 người và Sekong 139.000 người), các tỉnh miền Nam nằm trong vùng miền ít dân nhất của nước CHDCND Lào. Các tỉnh

miền Nam Lào là tỉnh có ít đơn vị hành chính nhất của nước CHDCND Lào với 27 đơn vị hành chính cấp huyện, có 1.559 bản làng; trong đó có 247 bản làng miền núi, 285 bản làng cao nguyên, 1.207 bản làng đồng bằng và 4 huyện miền núi (số liệu năm 2018). Các tỉnh miền Nam Lào có 4 huyện thuộc vùng núi, 3 huyện thuộc vùng cao nguyên và 20 huyện thuộc vùng đồng bằng.

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

Các tỉnh miền Nam Lào có nhiều thành phần dân tộc (22 dân tộc), trong đó dân tộc Lào chiếm tỷ lệ lớn nhất (73,35%), dân tộc Ka Tang (4,35%), dân tộc Ta Riêng (4,09%). Các dân tộc thiểu số khác như Ka Riêng, Pa Cộ, Brau, Ôi, Chru, Ha Rắc, Ka Tu, Ta ội... chiếm tỷ lệ không đáng kể (gần 1%). Tính đa dạng về thành phần dân tộc là lợi thế cho sự phát triển văn hóa, du lịch song cũng là những khó khăn cho sự phát triển đồng đều giữa các vùng miền trong tỉnh. Dân số trong độ tuổi lao động của các tỉnh miền Nam Lào khá dồi dào và duy trì mức tăng khá cao so với tỷ lệ bình quân chung của cả nước, tốc độ tăng số trong độ tuổi lao động trung bình khoảng 1,7% - 2,4%/năm; cơ cấu lao động đã có chuyển dịch khá tích cực giữa các ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ. Các tỉnh miền Nam Lào đã trải qua thăng trầm, biến cố của lịch, với bao nhiêu khó khăn gian khổ, khắc nghiệt của thiên nhiên, mảnh đất và con người nơi đây đã tạo dựng vun đắp và để lại cho muôn đời sau những giá trị văn hóa to lớn. Vùng này, có nhiều cảnh quan

thiên nhiên kỳ thú, các di tích lịch sử, lễ hội văn hóa, các di sản thế giới. Tuy nhiên, trong điều kiện tự nhiên khắc nghiệt và điều kiện KT - XH khó khăn, tỷ lệ thất nghiệp có chiều hướng tăng, một bộ phận không nhỏ thiếu việc làm hoặc làm việc không ổn định; nguồn lao động tuy dồi dào, song tỷ lệ qua đào tạo vẫn ở mức thấp, mức thu nhập của một số nông thôn, dân cư thuộc vùng sâu, vùng núi, dân tộc ít người còn gặp nhiều khó khăn về đời sống vật chất và tinh thần, chậm được khắc phục tiềm ẩn nhân tố gây mất ổn định CTXH của các địa phương.

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

2.1.1.4. Về quốc phòng, an ninh

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

Khu vực miền Nam nước CHDCND Lào những năm qua luôn giữ được sự ổn định và từng bước được phát triển về nhiều mặt. Mặc dù từ 2016 đến nay, tình hình thế giới và khu vực vẫn tiếp tục có nhiều diễn biến hết sức phức tạp; tình hình trong nước cũng có những khó khăn nhất định, nhất là những tác động xấu từ đại dịch Covid19 và thiên tai nghiêm trọng xảy ra. Song, dưới sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng bộ các tỉnh miền Nam CHDCND Lào, ĐNCB, đảng viên và nhân dân các tỉnh miền Nam đã phát huy tinh thần yêu nước, đoàn kết, ý chí quyết tâm, có bản lĩnh, sáng tạo, nỗ lực phấn đấu, đã

được những thành tựu quan trọng, to lớn trên tất cả các lĩnh vực, tình hình chính trị, quốc phòng và an ninh được giữ vững, thực hiện thắng lợi các chỉ tiêu đề ra trong Nghị quyết Đại hội lần thứ XI của ĐNDCM Lào.

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

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

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

Chức năng của Tỉnh ủy:

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

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

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

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

Nhiệm vụ, quyền hạn của Tỉnh ủy:

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

“Một là, chịu trách nhiệm trực tiếp trước cấp trên về kết quả trong việc

thực hiện chủ trương, kế hoạch chính sách, nghị quyết, mệnh lệnh, Điều lệ Đảng, pháp luật và quy định của Nhà nước.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chức năng của BTVTU:

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

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

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

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

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

Nhiệm vụ, quyền hạn của BTVTU:

Tại Khoản (2) Điều 24 Chương IV Điều lệ ĐNDCM Lào khóa XI (2021 - 2025) quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Ban Thường vụ Tỉnh ủy như sau:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Điều lệ ĐNDCM Lào khóa XI đã quy định: Hệ thống tổ chức của Đảng được tổ chức theo hệ thống hành chính; mọi tổ chức trong tỉnh, thủ đô hợp nhất thành Đảng bộ tỉnh, thủ đô; mọi tổ chức trong cơ quan hành chính hợp nhất thành Đảng bộ cơ quan hành chính; mọi tổ chức đảng, tổ chức đảng của đơn vị vũ trang, đơn vị chuyên môn, doanh nghiệp của Trung ương được lập ở địa phương thì trực thuộc và dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ địa phương đó [120, tr.13].

Tỉnh ủy, gọi tắt của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, là cơ quan lãnh đạo của Đảng bộ giữa hai kỳ đại hội. Tỉnh ủy chịu trách nhiệm trước Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Đảng bộ và nhân dân trong tỉnh về việc lãnh đạo thực hiện Nghị quyết đại hội đảng bộ tỉnh, các chủ trương, nghị

quyết, chỉ thị của Trung ương, chính sách pháp luật của Nhà nước và các quyết định của mình; đồng thời đề xuất, kiến nghị với Bộ Chính trị, Ban Bí thư những vấn đề liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương đối với địa phương. Đại hội Đảng bộ tỉnh được triệu tập 5 năm một lần, có thể tổ chức sớm hoặc muộn không quá 1 năm, nhưng phải có sự đồng ý của cấp trên và báo cáo cấp dưới; khi cần thiết, có thể tổ chức đại hội giữa nhiệm kỳ [120, tr.20].

Hệ thống tổ chức bộ máy của các Tỉnh ủy cấp tỉnh ở các tỉnh miền Nam Lào có một số đặc điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, HTCT tại địa phương. Các cơ quan trong bộ máy Tỉnh ủy được thành lập và tổ chức hoạt động dựa trên cơ sở Điều lệ Đảng và các quy định của Trung ương, vừa bảo đảm nguyên tắc pháp lý, vừa phản ánh đặc thù quản lý địa phương. Bộ máy này thực hiện chức năng lãnh đạo trực tiếp và toàn diện đối với các lĩnh vực phát triển KT – XH, QPAN, đồng thời định hướng công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Sự phối hợp giữa các cơ quan tham mưu, giúp việc và các tổ chức đảng trực thuộc tạo nên cơ chế vận hành thống nhất, hiệu quả.

Thứ hai, bộ máy của Tỉnh ủy được tổ chức theo hệ thống nhiều cấp và có sự phân công, phân cấp rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn. Trong đó, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh (Tỉnh ủy) là cơ quan lãnh đạo giữa hai kỳ Đại hội; BTVTU là cơ quan lãnh đạo thường xuyên; Thường trực Tỉnh ủy trực tiếp chỉ đạo, điều hành công việc hằng ngày. Bên cạnh đó, các cơ quan tham mưu, giúp việc như Ban Tổ chức, Ban Tuyên huấn, Ủy ban Kiểm tra, Ban Nội chính và Văn phòng Tỉnh ủy có chức năng tham mưu, giúp Tỉnh ủy lãnh đạo, chỉ đạo các lĩnh vực công tác của Đảng.

Thứ ba, hệ thống tổ chức bộ máy của Tỉnh ủy có phạm vi lãnh đạo rộng, bao trùm toàn bộ tổ chức đảng trong địa bàn tỉnh. Tỉnh ủy trực tiếp lãnh đạo các đảng bộ huyện, thành phố, bản và các tổ chức đảng trực thuộc; đồng thời lãnh đạo, định hướng hoạt động của các cơ quan trong HTCT ở địa phương, bảo đảm sự thống nhất trong tổ chức và hoạt động.

Thứ tư, bộ máy của Tỉnh ủy vừa bảo đảm tính ổn định, vừa được điều chỉnh, kiện toàn phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương và sự đổi mới của HTCT. Việc sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy được thực hiện theo các chủ trương, nghị quyết của Đảng về tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT.

Hệ thống bộ máy của Tỉnh ủy là toàn bộ các cơ quan lãnh đạo, cơ quan tham mưu, giúp việc và các tổ chức trực thuộc phục vụ hoạt động lãnh đạo của Đảng bộ tỉnh. Về cơ bản, bộ máy của Tỉnh ủy bao gồm các bộ phận sau:

Một là, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh (Tỉnh ủy). Là cơ quan lãnh đạo của Đảng bộ tỉnh giữa hai kỳ Đại hội, do Đại hội Đảng bộ tỉnh bầu ra; có nhiệm vụ lãnh đạo thực hiện các nghị quyết của Đảng và của Đảng bộ tỉnh trong phạm vi địa phương.

Hai là, Ban Thường vụ Tỉnh ủy. Là cơ quan lãnh đạo thường xuyên của Tỉnh ủy, do Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh bầu ra; chịu trách nhiệm giải quyết các công việc quan trọng, cấp bách giữa các kỳ họp của Tỉnh ủy.

Ba là. Thường trực Tỉnh ủy. Bao gồm: Bí thư Tỉnh ủy, các Phó Bí thư Tỉnh ủy; có nhiệm vụ chỉ đạo, điều hành công việc hằng ngày của Tỉnh ủy và Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

Bốn là, các cơ quan tham mưu, giúp việc của Tỉnh ủy. Đây là các cơ quan chuyên môn giúp Tỉnh ủy và BTVTU trong công tác lãnh đạo, gồm: Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Ban Tuyên huấn Tỉnh ủy, Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy và Văn phòng Tỉnh ủy.

Năm là, các tổ chức đảng trực thuộc Tỉnh ủy. Bao gồm: Các đảng bộ huyện, thành phố, bản; Các tổ chức đảng trong lực lượng vũ trang, cơ quan, đơn vị lớn của tỉnh.

Tóm lại, hệ thống bộ máy của Tỉnh ủy gồm Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh (Tỉnh ủy), Ban Thường vụ, Thường trực Tỉnh ủy; các cơ quan tham mưu, giúp việc như Ban Tổ chức, Ban Tuyên huấn, Ủy ban Kiểm tra, Văn phòng Tỉnh ủy; cùng các tổ chức đảng trực thuộc.

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

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

Khái niệm cán bộ:

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

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

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

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

Theo quy định tại Điều 2, Chương I của Luật Cán bộ, công chức số 74/QH ngày 18/12/2015, “cán bộ, công chức được xác định là công dân nước CHDCND Lào, được tuyển dụng, bầu cử hoặc bổ nhiệm giữ chức vụ trong các tổ chức của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể ở Trung ương và địa phương, cũng như tại các cơ quan đại diện của Lào ở nước ngoài và các tổ chức quốc tế, đồng thời được hưởng lương hoặc trợ cấp từ ngân sách nhà nước” [124, tr.1].

Bên cạnh đó, tại Điều 3, Chương I của Luật này, khái niệm “cán bộ” được làm rõ theo hướng nhấn mạnh đến cán bộ: “Cán bộ có nghĩa là ĐNCB lãnh đạo cấp cao và cán bộ lãnh đạo, quản lý, những người được bầu cử hoặc bổ nhiệm để đảm nhiệm các chức vụ trong hệ thống tổ chức của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các đoàn thể CTXH ở cả Trung ương và địa phương” [124, tr.2].

Từ các quy định nêu trên có thể thấy rằng, cán bộ là những chủ thể nắm giữ vị trí, chức vụ nhất định trong bộ máy tổ chức, có vai trò định hướng, quản lý và tác động trực tiếp đến hoạt động của cơ quan, tổ chức nơi họ công tác. Đồng thời, đội ngũ này còn giữ vai trò là cầu nối quan trọng trong việc truyền đạt, tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, cũng như chính sách, pháp luật của Nhà nước tới nhân dân.

Khái niệm đội ngũ cán bộ:

Theo Nghị định số 82/CP ngày 19/5/2003 và Luật cán bộ, công chức số:74/QH, ngày 18/12/2015 của ĐNDCM Lào. Trên cơ sở đó, trong phạm vi nghiên cứu của luận án, khái niệm ĐNCB được tiếp cận theo hướng hệ thống và toàn diện. Cụ thể, xét về phương diện cấu trúc, ĐNCB bao gồm hai bộ phận cơ bản: *Một là*, bộ phận cán bộ được hình thành và phát triển thông qua quá trình đào tạo chính quy tại các cơ sở giáo dục, đào tạo; *Hai là*, bộ phận cán bộ trưởng thành từ thực tiễn công tác, thông qua quá trình rèn luyện, phấn đấu, được bầu cử, đề bạt hoặc bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Từ phân tích trên, có thể định nghĩa: “ĐNCB của nước CHDCND Lào là tập hợp những cá nhân được lựa chọn, bổ nhiệm hoặc bầu cử, đảm nhiệm các chức vụ nhất định và hoạt động trong bộ máy của Đảng, Nhà nước, cũng như các tổ chức CTXH ở cả cấp trung ương và địa phương”. Khái niệm này nhấn mạnh một số nội dung cốt lõi sau:

Một là, vị trí trong tổ chức: ĐNCB bao gồm cán bộ, công chức, viên chức, cũng như những người giữ vai trò lãnh đạo, quản lý, có vị trí nhất định trong tổ chức.

Hai là, tính hệ thống và tổ chức: ĐNCB hoạt động trong một hệ thống tổ chức chặt chẽ, được hình thành theo các quy định cụ thể của cơ quan, tổ chức hoặc Nhà nước.

Ba là, chức năng và quyền hạn: ĐNCB có nhiệm vụ thực thi quyền lực nhà nước, thực hiện công tác quản lý, lãnh đạo, điều hành hoặc chuyên môn, nghiệp vụ nhằm vận hành bộ máy, đảm bảo thực hiện các mục tiêu của tổ chức.

Bốn là, tiêu chuẩn tuyển chọn và đào tạo: ĐNCB được tuyển chọn, đào tạo và phải đáp ứng các yêu cầu về phẩm chất, năng lực và trình độ phù hợp với vị trí công tác. Họ được giao quyền hạn và trách nhiệm nhất định để thực hiện các chức năng quản lý, tổ chức, điều hành, đồng thời phục vụ các nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội của cơ quan, tổ chức hoặc Nhà nước.

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

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

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

Theo Nghị định số 82/TTg, ngày 19/5/2003 của Thủ tướng Chính phủ quy định về cán bộ, công chức nước CHDCND Lào, tại Điều 2 của Nghị định này đã quy định: “Cán bộ, công chức của nước CHDCND Lào đã được biên chế và bổ nhiệm cho làm công việc thường xuyên tại các cơ quan bộ máy của

Đảng, Nhà nước, cơ quan đoàn thể cấp Trung ương, cấp địa phương và cơ quan đại diện nước CHDCND Lào tại nước ngoài, được hưởng lương và tiền trợ cấp từ ngân sách Nhà nước” [136].

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

Cấp ủy cấp huyện: Ban Thường vụ Huyện ủy; Bí thư, Phó Bí thư Huyện ủy; Huyện ủy viên

Chính quyền cấp huyện: Huyện trưởng, Phó Huyện trưởng; Trưởng phòng các cơ quan chuyên môn của huyện; Chỉ Huy trưởng Ban Chỉ huy quân sự huyện; Trưởng Công an huyện; Trưởng phòng các phòng chuyên môn tương đương cấp huyện

Các Ban xây dựng Đảng, Mặt trận, đoàn thể: Trưởng, Chủ nhiệm các Ban xây dựng Đảng Huyện ủy (Trưởng Ban Tổ chức, Trưởng Ban Tuyên huấn, Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra, Chánh Văn phòng Huyện ủy); Chủ tịch Mặt trận Lào xây dựng đất nước huyện; Bí thư, Chủ tịch các đoàn thể chính trị - xã hội huyện (Chủ tịch Liên đoàn Công đoàn, Bí thư Huyện Đoàn Thanh niên, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh huyện) [86, tr.9-10].

ĐNCB cấp huyện thuộc diện BTVTU quản lý, là một bộ phận ĐNCB của ĐNDCM Lào và Nhà nước CHDCND Lào, giữ vị trí lãnh đạo, quản lý

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

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

Từ phân tích trên, tác giả có thể khái quát: *ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là tập hợp những cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt đang công tác trong HTCT cấp huyện, bao gồm các cơ quan: Đảng bộ huyện, chính quyền cấp huyện, Mặt trận Lào xây dựng đất nước cấp huyện và các tổ chức CTXH cấp huyện.* Đây là những cán bộ được BTVTU trực tiếp quản lý, thực sự tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn, năng lực công tác và phong cách lãnh đạo; có uy tín, có ảnh hưởng trong việc lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý và điều hành hoạt động của các cơ quan, tổ chức tại địa phương. Đồng thời, họ là đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của nhân dân, chịu trách nhiệm trước tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị hoặc địa phương về các quyết định và hành động của mình, được hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Đội ngũ này giữ vị trí chiến lược trong hệ thống quản lý và phát triển CTXH cấp huyện, đóng vai trò then chốt trong việc thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và BTVTU.

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

Chức trách:

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

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

Ba là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tiếp tục củng cố, xây dựng mối quan hệ giữa Đảng, Nhà nước, chính quyền với nhân dân; nhằm tăng cường niềm tin, khôi đại đoàn kết và phát huy dân chủ, quyền làm chủ của nhân dân.

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

Nhiệm vụ:

Một là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương thông qua việc cụ thể hóa các chủ trương, đường lối thành nghị quyết, chương trình và kế hoạch phù hợp với tình hình thực tế. Đồng thời tập trung phát triển

kinh tế, văn hóa, xã hội, nâng cao đời sống nhân dân. Bên cạnh đó, chú trọng củng cố QPAN, giữ vững ổn định và trật tự an toàn xã hội.

Hai là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào lãnh đạo xây dựng nội bộ Đảng và HTCT trong sạch, vững mạnh nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo và hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Đồng thời chú trọng rèn luyện phẩm chất, đạo đức của cán bộ, đảng viên và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, quan liêu.

Ba là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào thực hiện phát huy dân chủ ở cơ sở nhằm bảo đảm quyền làm chủ của nhân dân, tạo điều kiện để người dân tham gia đóng góp ý kiến và giám sát hoạt động của chính quyền. Đồng thời quan tâm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân, giải quyết kịp thời những vấn đề thiết thực trong cuộc sống.

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

Năm là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo và quản lý của cấp ủy, tổ chức đảng và chính quyền thông qua việc đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân. Đồng thời xây dựng chính quyền liêm chính, minh bạch và tăng cường kiểm soát quyền lực trong hoạt động quản lý. Qua đó góp phần xây dựng bộ máy nhà nước hoạt động hiệu quả, vì lợi ích của nhân dân.

Sáu là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào triển khai xây dựng ĐNCB, công chức, viên chức trong các đơn vị cấp huyện do mình phụ trách có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín

ngang tầm nhiệm vụ; trực tiếp chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của cán bộ, công chức, viên chức trong đơn vị mình.

Bảy là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào thực hiện nêu gương và trách nhiệm cá nhân của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, trong công tác và sinh hoạt. Mỗi cá nhân cần gương mẫu về phẩm chất đạo đức, lối sống và tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ. Qua đó góp phần xây dựng tổ chức Đảng vững mạnh và tạo niềm tin trong nhân dân.

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

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

Một là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là lực lượng giữ vị trí, vai trò quan trọng trong HTCT cấp huyện.

Đây là lực lượng nòng cốt trong việc lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại địa phương. Họ trực tiếp chỉ đạo các hoạt động phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, đồng thời bảo đảm QPAN trên địa bàn. Bên cạnh đó, ĐNCB này còn là cầu nối giữa cấp ủy, chính quyền cấp trên với cơ sở và nhân dân. Thông qua hoạt động lãnh đạo, quản lý của mình, họ góp phần quan trọng vào việc giữ vững ổn định chính trị và thúc đẩy sự phát triển của địa phương. Vì vậy, chất lượng và năng lực của ĐNCB này có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của HTCT cấp huyện.

Hai là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở cấp huyện tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phần lớn trưởng thành từ cơ sở, có quá trình gắn bó với đời sống nông nghiệp, tích lũy được kinh nghiệm trong lãnh đạo và tổ chức sản xuất nông nghiệp, phù hợp với điều kiện KT – XH và đặc điểm của khu vực các tỉnh miền Nam Lào.

Đa số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào trưởng thành từ cơ sở, được rèn luyện và phát triển trong bối cảnh đất nước còn nhiều khó khăn về KT – XH và trong quá trình thực hiện công cuộc đổi mới. Một bộ phận cán bộ trưởng thành từ ĐNCB bản, quân đội, công an và các cơ quan, đơn vị khác. ĐNCB này có nguồn gốc xuất thân từ nhiều thành phần xã hội, song chủ yếu là từ khu vực nông thôn của các tỉnh miền Nam. Vì vậy, họ thường am hiểu tâm tư, nguyện vọng của nhân dân, có nhiều kinh nghiệm hoạt động thực tiễn ở cơ sở, gần dân, sát dân, phong cách làm việc thực tế, giản dị. Cuộc sống và quá trình công tác của họ gắn bó mật thiết với lĩnh vực nông nghiệp, có kinh nghiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo sản xuất nông nghiệp như trồng trọt, chăn nuôi, đặc biệt là canh tác lúa nước. Tuy nhiên, một số cán bộ vẫn còn hạn chế về kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý trong các lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ và một số ngành KT – XH khác.

Ba là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào được đào tạo khá hệ thống và cơ bản; tuy nhiên, sự phát triển về trình độ trên các phương diện vẫn chưa cân đối, còn có sự chênh lệch và thiếu đồng đều

ĐNCB cấp huyện thuộc diện BTVTU quản lý tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nhìn chung được đào tạo và bồi dưỡng khá bài bản tại các học viện quốc gia, trường đại học và cao đẳng trong nước cũng như ở nước ngoài, do đó có trình độ tương đối cao trên nhiều phương diện. Một bộ phận cán bộ có hai bằng đại học chuyên môn; nhiều người đạt trình độ cử nhân hoặc cao cấp lý luận chính trị; số lượng cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học và thạc sĩ ngày càng tăng. Phần lớn cán bộ đã trải qua quá trình tu dưỡng, rèn luyện và phấn đấu lâu dài trong thực tiễn công tác, được lựa chọn, bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử để bầu giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý chủ chốt trong HTCT. Nhiều cán bộ thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thần năng động, đổi mới và sáng tạo; đồng thời giữ được tác phong gương mẫu, khiêm tốn, cầu thị trong học tập và rèn luyện, có trách nhiệm với công

việc, trung thực, đoàn kết, ham học hỏi và chủ động tiếp thu những yếu tố mới. Tuy nhiên, chất lượng ĐNCB vẫn còn một số hạn chế nhất định; trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, năng lực nhận thức, khả năng hoàn thành nhiệm vụ, PCLV và hiệu quả thực thi công vụ chưa thật sự đồng đều, còn có sự chênh lệch giữa các địa phương trong khu vực.

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

Cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giữ vai trò đặc biệt quan trọng, vừa là lực lượng quyết định, vừa là nhân tố then chốt đảm bảo thực hiện thành công các mục tiêu phát triển KT – XH của khu vực. Chủ tịch Kay Xỏn Phôm Vi Hản từng nhấn mạnh: “Trong mọi công cuộc đổi mới của ĐNDCM Lào, việc bồi dưỡng và sử dụng cán bộ đóng vai trò trọng yếu nhất; đây là một trong những nhân tố quyết định thành bại của công cuộc đổi mới; tổ chức tốt phải đi đôi với cán bộ giỏi, tổ chức mạnh cũng phải gắn với con người mạnh” [122, tr.160]. Trên cơ sở đó, có thể thấy rằng, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý tại các tỉnh miền Nam Lào không chỉ giữ vị trí then chốt trong quản lý, lãnh đạo mà còn là nhân tố quyết định chất lượng triển khai các chủ trương đổi mới, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, khi các tỉnh đang đẩy mạnh công cuộc đổi mới và phát triển KT – XH. Vai trò đó được thể hiện như:

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

ĐNCB này là người thường xuyên, trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo hoạt động của các tổ chức cơ sở đảng, cơ quan, ban, ngành, đơn vị, địa phương; vừa là người trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các chỉ thị, nghị quyết

của Tỉnh ủy, cấp ủy và các tổ chức cơ sở đảng trong quá trình xây dựng và phát triển các huyện; đồng thời, ĐNCB này là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định trong việc cụ thể hóa chủ trương, đường lối của các tổ chức cơ sở đảng phù hợp với tình hình, điều kiện của địa phương, cơ quan, đơn vị.

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

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

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

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

là người trực tiếp đưa chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống, biến ý tưởng thành hiện thực trong mọi lĩnh vực của đời sống KT - XH.

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

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

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

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

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

Khái niệm chất lượng:

“Chất lượng” là một thuật ngữ được sử dụng phổ biến trong nhiều lĩnh vực của đời sống KT – XH, song bản thân khái niệm này mang tính trừu tượng và đa chiều. Do đó, cách hiểu và đánh giá về chất lượng thường phụ thuộc vào góc độ tiếp cận, mục tiêu và lợi ích của từng chủ thể liên quan. Trong khoa học quản lý và thực tiễn hoạt động, chất lượng có thể được xem xét từ nhiều phương diện như mức độ đáp ứng nhu cầu, sự phù hợp với tiêu chuẩn, hay giá trị mà sản

phẩm hoặc dịch vụ mang lại cho người sử dụng. Mỗi cách tiếp cận đều phản ánh một khía cạnh nhất định của chất lượng, từ góc nhìn của nhà sản xuất, nhà quản lý đến người tiêu dùng. Chính vì vậy, việc nhận thức và đánh giá chất lượng cần được đặt trong bối cảnh cụ thể, gắn với mục tiêu và tiêu chí xác định rõ ràng. Điều này cho thấy chất lượng không phải là một khái niệm cố định, mà là một phạm trù mang tính tương đối và phụ thuộc vào hệ quy chiếu đánh giá. Nhờ vậy, khái niệm chất lượng có thể được vận dụng linh hoạt trong nghiên cứu cũng như trong thực tiễn quản lý và phát triển.

Tiếp cận dưới góc độ ngành, một trong những quan niệm về chất lượng được đánh giá có tính khoa học và được thừa nhận rộng rãi trên phạm vi quốc tế là quan niệm của Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế (ISO). Quan niệm này được sử dụng phổ biến trong nhiều lĩnh vực quản lý và đánh giá chất lượng. Theo quy định tại Điều 3.1.1 của tiêu chuẩn ISO 9000:2005, chất lượng được hiểu là “mức độ đáp ứng các yêu cầu của một tập hợp các đặc tính vốn có” [61]. Cách tiếp cận này nhấn mạnh rằng chất lượng của một đối tượng được xác định dựa trên mức độ mà các đặc tính nội tại của nó đáp ứng những yêu cầu hoặc tiêu chuẩn đã đặt ra. Do đó, việc đánh giá chất lượng không chỉ dựa trên bản thân các đặc tính của đối tượng mà còn phụ thuộc vào hệ thống yêu cầu và tiêu chí được xác định trong từng bối cảnh cụ thể. Quan niệm này tạo cơ sở khoa học quan trọng cho việc đo lường, quản lý và nâng cao chất lượng trong thực tiễn.

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

quy định đó, sự vật là sự vật như nó đang tồn tại, chứ không phải sự vật khác; tính quy định đó phân biệt sự vật ấy với sự vật khác” [56, tr.150].

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

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

Khái niệm chất lượng ĐNCB:

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

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

Để đánh giá đúng chất lượng của một cán bộ, phải căn cứ vào các tiêu chí cụ thể như: Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, sức khỏe, kiến thức,

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

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

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

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

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

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

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

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

Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào không những phụ thuộc vào số lượng và cơ cấu mà còn phụ thuộc chủ yếu vào chất lượng của từng cán bộ, là những yếu tố tạo nên phẩm chất, giá trị của

từng cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Từ sự phân tích trên, cùng với cách tiếp cận về chất lượng, chất lượng ĐNCB và ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có thể khái quát: *Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là tổng hợp các giá trị phản ánh số lượng, cơ cấu và chất lượng của ĐNCB, thể hiện ở phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, trình độ, năng lực, phương pháp, phong cách, tác phong công tác, kinh nghiệm thực tiễn và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của từng cán bộ và của cả đội ngũ. Những yếu tố này phản ánh mức độ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, tổ chức trong HTCT ở cấp huyện thuộc các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.*

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

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

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

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

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

Ba là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam

nước CHDCND Lào phải hội tụ đầy đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và ý thức tổ chức kỷ luật đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.

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

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

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

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

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

Bộ Chính trị và Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào luôn quan tâm và chú trọng đến công tác xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở các cấp. Trong

các văn kiện và chủ trương của Đảng, vấn đề xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB được xác định là nhiệm vụ quan trọng, có ý nghĩa đối với sự phát triển của HTCT. Trên cơ sở đó, Đảng đã ban hành nhiều quan điểm, chủ trương và chính sách nhằm xây dựng ĐNCB nói chung, cũng như nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng. Theo định hướng của Đảng, ĐNCB lãnh đạo, quản lý các cấp giữ vai trò nòng cốt trong việc tham gia xây dựng, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chủ trương, đường lối của Đảng, cũng như chính sách và pháp luật của Nhà nước. Vì vậy, việc quan tâm xây dựng và phát triển ĐNCB lãnh đạo, quản lý được xem là một nội dung quan trọng trong công tác xây dựng Đảng và HTCT.

Trong quá trình lãnh đạo sự nghiệp cách mạng, ĐNDCM Lào luôn xác định công tác cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng và HTCT. Quan điểm này được thể hiện rõ trong nhiều nghị quyết và chủ trương quan trọng của Đảng, trong đó có Nghị quyết số 073-NQ/BCT ngày 14/5/2019 của Bộ Chính trị về *“Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý”*. Nghị quyết này nhấn mạnh việc nâng cao trình độ, năng lực của ĐNCB, đồng thời chú trọng tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý có đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn mới. Tiếp đó, Nghị quyết số 03-NQ/BCH ngày 30/9/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về *“Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng nhằm tạo chuyển biến mạnh mẽ, sâu sắc trong công tác cán bộ”* đã tiếp tục khẳng định yêu cầu đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác cán bộ trong toàn HTCT.

Tại Hội nghị toàn thể bất thường lần thứ nhất của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, nhiều nội dung liên quan đến cán bộ và công tác cán bộ đã được đặt ra nhằm tiếp tục hoàn thiện các khâu trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển ĐNCB. Trên cơ sở đó, Đảng nhấn mạnh yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo nhằm tạo chuyển biến rõ nét trong công tác cán bộ, bảo đảm tính đồng bộ, chặt chẽ giữa các khâu của quy trình cán bộ. Đồng

thời, Đảng đặc biệt coi trọng việc xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, tinh thần trách nhiệm cao, có trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và tác phong làm việc khoa học. ĐNCB này phải thực sự tận tụy phục vụ nhân dân, phục vụ đất nước, góp phần kế tục và phát triển sự nghiệp cách mạng của dân tộc Lào, hướng tới mục tiêu phát triển bền vững của CHDCND Lào trong giai đoạn mới.

Hai là, vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy và các cơ quan chức năng các tỉnh miền Nam Lào trong quá trình nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý

Trong quá trình triển khai các chủ trương về công tác cán bộ của ĐNDCM Lào, các Tỉnh ủy và cơ quan chức năng tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào chú trọng lãnh đạo, chỉ đạo việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các nghị quyết, quy định của Trung ương liên quan đến xây dựng ĐNCB. Đặc biệt, việc triển khai Nghị quyết số 03-NQ/BCH ngày 30/9/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về “*Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng nhằm tạo chuyển biến mạnh mẽ, sâu sắc trong công tác cán bộ*” được đặt trong tổng thể nhiệm vụ xây dựng và phát triển ĐNCB các cấp”. Trên cơ sở đó, các địa phương quan tâm định hướng nâng cao chất lượng ĐNCB nói chung, trong đó có ĐNCB cấp huyện thuộc diện BTVTU quản lý.

Cùng với đó, hệ thống các văn bản liên quan đến công tác cán bộ từng bước được ban hành, bổ sung và hoàn thiện nhằm phù hợp với yêu cầu thực tiễn của địa phương. Các nội dung về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ được triển khai theo quy định, bảo đảm sự gắn kết giữa các khâu của công tác cán bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng được định hướng gắn với vị trí việc làm và chức danh quy hoạch, góp phần chuẩn bị nguồn nhân lực cho hệ thống lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó, các quy trình liên quan đến bổ nhiệm, điều động, luân chuyển và giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện theo nguyên tắc, quy định của Đảng. Đồng thời, công tác kiểm tra, giám sát và việc thực hiện các chính sách đối với cán bộ cũng được quan tâm triển khai trong khuôn khổ các quy định hiện hành của Đảng và Nhà nước.

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

Tỉnh ủy và các cơ quan chức năng của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNCB của tỉnh, gắn với việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 073-NQ/BCT ngày 14/05/2019 của Bộ Chính trị về “*Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*”. Trên cơ sở đó, các địa phương đã xây dựng và ban hành nhiều chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho các cấp. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng tập trung vào nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, công tác đảng và công tác đoàn thể; đồng thời chú trọng cập nhật kiến thức về quốc QPAN cho ĐNCB, công chức, viên chức. Trong đó, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý được xác định là một trong những đối tượng trọng tâm của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Các chương trình, kế hoạch đào tạo được triển khai thông qua việc ban hành các quyết định, kế hoạch cụ thể và tổ chức thực hiện tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Trung ương và địa phương. Qua đó góp phần nâng cao trình độ, năng lực và bản lĩnh chính trị của ĐNCB, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

Công tác tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức cho ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần tiếp tục được quan tâm hoàn thiện theo hướng đầy đủ, kịp thời và đồng bộ hơn. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần được xây dựng gắn với yêu cầu thực tiễn phát triển KT – XH và nhiệm vụ chính trị của từng địa phương. Đồng thời, cần tăng cường sự gắn kết giữa công tác đào tạo, bồi dưỡng với việc bố trí, sử dụng, bổ nhiệm và điều động cán bộ nhằm phát huy hiệu quả nguồn nhân lực đã được đào tạo. Tỉnh ủy và các cơ quan chức năng của các tỉnh miền Nam Lào cần chú trọng nâng cao nhận thức về vai trò của ĐNCB và ý nghĩa của công tác đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức trong bối cảnh mới. Việc đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thiết thực, phù hợp với từng nhóm đối tượng cán bộ cũng cần được quan tâm. Bên cạnh đó, việc mời các

báo cáo viên, giảng viên, chuyên gia có kinh nghiệm tham gia giảng dạy sẽ góp phần nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo. Thông qua việc tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đa dạng và phù hợp, các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào từng bước xây dựng ĐNCB có năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

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

Sự rèn luyện và nỗ lực phấn đấu không ngừng của mỗi cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý giữ vai trò quan trọng trong việc đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và chức trách được giao. Quá trình này gắn liền với việc mỗi cán bộ nhận thức đầy đủ về các chuẩn mực của người cán bộ, bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực và uy tín trong công tác. Trên cơ sở đó, mỗi cán bộ cần chủ động tự đánh giá, tự điều chỉnh và không ngừng hoàn thiện bản thân trong thực hiện nhiệm vụ. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý đồng thời là chủ thể trực tiếp của quá trình rèn luyện và phát triển năng lực cá nhân. Vì vậy, việc nâng cao ý thức trách nhiệm, tinh thần học tập, bồi dưỡng chuyên môn và rèn luyện bản lĩnh chính trị có ý nghĩa quan trọng. Thông qua sự chủ động tham gia các hoạt động học tập, bồi dưỡng và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, cán bộ từng bước hình thành phương pháp làm việc khoa học, tác phong công tác phù hợp, góp phần xây dựng hình ảnh và uy tín của bản thân trong tập thể và trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

Tỉnh ủy và các cơ quan chức năng của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và tạo điều kiện thuận lợi để ĐNCB phát huy vai trò chủ động trong tự rèn luyện và phấn đấu nâng cao trình độ. Thông qua các chủ trương, định hướng và cơ chế khuyến khích phù hợp, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý được tạo điều kiện tham gia các hoạt động học tập, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị và năng lực công tác. Đồng thời, việc rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống,

phương pháp và tác phong làm việc cũng được chú trọng gắn với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương. Trong quá trình đó, mỗi cán bộ cần phát huy tinh thần trách nhiệm, ý thức tự giác trong học tập và rèn luyện, không ngừng hoàn thiện bản thân. Việc thực hiện trách nhiệm nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý được coi là một nội dung quan trọng trong xây dựng ĐNCB. Trên cơ sở đó, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý cần tiếp tục nâng cao ý thức trách nhiệm, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống, phong cách và tác phong công tác, tạo sự lan tỏa tích cực trong cơ quan, đơn vị và trong quần chúng nhân dân. Qua đó góp phần cùng tập thể lãnh đạo, chỉ đạo cơ quan, đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao trong giai đoạn hiện nay.

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

Điều kiện làm việc cùng với chế độ, chính sách đối với cán bộ là những yếu tố có vai trò quan trọng trong xây dựng và phát triển ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Việc bảo đảm điều kiện làm việc phù hợp, đồng bộ và thuận lợi góp phần hỗ trợ cán bộ thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao. Đồng thời, hệ thống chế độ, chính sách đối với cán bộ cần được quan tâm xây dựng và thực hiện gắn với các khâu của công tác cán bộ như đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ. Bên cạnh đó, việc bảo đảm cơ sở vật chất, môi trường làm việc và các điều kiện phục vụ hoạt động công tác cũng có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. Việc thực hiện đồng bộ các điều kiện về cơ chế, chính sách và môi trường làm việc góp phần tạo động lực cho cán bộ phát huy năng lực, trách nhiệm trong công tác. Qua đó góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị và hiệu quả thực hiện công tác cán bộ của Đảng trong tình hình hiện nay.

Tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, việc bảo đảm điều kiện làm việc và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý luôn được quan tâm. Các cơ quan, đơn vị từng bước trang bị

phòng làm việc, thiết bị, phương tiện và vật tư cần thiết, đồng thời triển khai các chính sách về đào tạo, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ, tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm và khen thưởng, nhằm nâng cao năng lực và hiệu quả công tác của cán bộ. Việc tiếp tục hoàn thiện điều kiện làm việc và chính sách phù hợp sẽ tạo môi trường thuận lợi, giúp cán bộ phát huy năng lực, nâng cao chất lượng quản lý và hỗ trợ hiệu quả nhiệm vụ chính trị, phát triển KT – XH tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

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

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

Thứ nhất, tình hình, đặc điểm, đặc thù của các tỉnh miền Nam Lào; đồng thời, phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ và tiêu chuẩn chức danh của từng loại cán bộ và của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

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

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

Thứ tư, các văn bản quy định và hướng dẫn của Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương và của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào, đặc biệt là các Chỉ thị của Bộ Chính trị Trung ương ĐNDCM Lào (khóa X) số 01-CT/BCT, ngày 03/01/2018 về tăng cường xây dựng đảng trong sạch, vững mạnh; các Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương ĐNDCM Lào (khóa X) số 030-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 về tiêu chuẩn của cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết số 031-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 về công tác quản lý cán bộ; Nghị quyết số

032-NQ/BCT, ngày 03/01/2018 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương ĐNDCM Lào (khóa XI) số 13-NQ/BCT, ngày 09/02/2013 về tuyển chọn, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị định của Chính phủ nước CHDCND Lào số: 300/2017/NĐ-CP ngày 13/09/2017 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; các văn bản hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương và Bộ Nội vụ về công tác cán bộ; các chỉ thị, nghị quyết và các văn bản hướng dẫn của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào về công tác cán bộ và đánh giá chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý.

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

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

Về số lượng:

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

Để đảm bảo chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần phải đủ về số lượng để bố trí các chức danh theo quy định, đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành

thực hiện tốt các nhiệm vụ trên tất cả các lĩnh vực của cơ quan, đơn vị, địa phương. Số lượng cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào phải đáp ứng được sự biến đổi của thực tiễn lãnh đạo, quản lý của HTCT cấp huyện trở lên, đáp ứng được yêu cầu sáp nhập hoặc chia tách các cơ quan, đơn vị, địa phương ở các huyện theo từng thời điểm khác nhau.

Về cơ cấu:

Cơ cấu ĐNCB cấp huyện là yếu tố cấu thành chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý; vừa là yếu tố tác động trực tiếp, thường xuyên đến chất lượng từng người cán bộ và cả ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý được quy định bởi chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm của bộ máy tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể ở các huyện thuộc các tỉnh miền Nam Lào; yêu cầu xây dựng ĐNCB, chức trách, nhiệm vụ cán bộ; yêu cầu nhiệm vụ của địa phương, ban, ngành, lĩnh vực hoạt động; cơ cấu lại ĐNCB theo vị trí việc làm trong toàn HTCT cho phù hợp với quy định và tình hình địa phương, đơn vị của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Quá trình xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào luôn phải tính toán đến các yếu tố căn bản như: cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, tôn giáo, trình độ chuyên môn, trình độ nghiệp vụ,... để phân công phụ trách phù hợp với từng địa phương và đối tượng lãnh đạo. Về cơ cấu giới tính, đảm bảo tỷ lệ cán bộ nam và nữ theo quy định, cũng như xu hướng phát triển chung của cả nước và tính chất bình đẳng giới của xã hội hiện đại. Về cơ cấu dân tộc, tôn giáo của các tỉnh miền Nam Lào là các tỉnh đa sắc tộc, tôn giáo. Vì vậy, việc xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý phải đảm bảo hợp lý về dân tộc, tôn giáo; quan tâm xây dựng ĐNCB là người dân tộc thiểu số, theo đạo nhất là ở các huyện có đông đảo đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống, nơi có đạo. Về cơ cấu độ tuổi, phải đảm bảo kết hợp được những cán bộ có tuổi đời cao, có kinh nghiệm lâu năm

với cán bộ trẻ, năng động, sáng tạo, thiên hướng phát triển tốt; bảo đảm sự có sự chuyển giao, kế thừa, phát triển liên tục của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý trong những năm tiếp theo với phương châm là thực hiện trẻ hóa ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở huyện nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ chính trị ở địa phương ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

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

Về phẩm chất chính trị:

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

nhân; sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp của Đảng, vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì hạnh phúc của nhân dân; luôn yên tâm công tác, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao và chấp hành nghiêm sự phân công nhiệm vụ Tỉnh ủy.

Về đạo đức, lối sống:

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần phải có phẩm chất đạo đức thực sự trong sáng, mẫu mực, lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, giản dị; có tinh thần cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư; không tham nhũng, vụ lợi; không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi, có sức lan tỏa trong cơ quan, tổ chức, đơn vị, nơi cư trú và ngoài xã hội; là những người có trách nhiệm cao với công việc, được giao những trọng trách quan trọng của một địa phương, cơ quan, đơn vị. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào phải có tinh thần đoàn kết, gương mẫu, có khả năng sử dụng, trọng dụng người có tài năng; hướng dẫn, giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp, quan tâm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công chức, viên chức, người lao động. Là những người tích cực đấu tranh ngăn chặn các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ; đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lối sống cơ hội, bè phái, lợi ích nhóm. Đồng thời, phải tuân thủ và thực hiện nghiêm nguyên tắc tổ chức, kỷ luật, nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; thực hiện các quy định, nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị nơi công tác; báo cáo đầy đủ, trung thực với cấp trên; cung cấp thông tin chính xác, kịp thời, khách quan khi có yêu cầu; thực việc kê khai và công khai tài sản, thu nhập theo quy định.

Về phong cách làm việc:

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải thực sự là người tâm huyết và có trách nhiệm cao với công việc, luôn chăm lo đến đời sống mọi mặt của nhân dân; có tác phong

công tác khoa học, dân chủ. Bảo đảm tuân thủ các quy luật khách quan; mang tính kế hoạch; bài bản; sáng tạo, hiệu quả, phát huy được trí tuệ của tập thể cấp ủy đảng và đội ngũ cán bộ trong cơ quan, đơn vị, địa phương công tác; tránh thói tùy tiện, chủ quan, duy ý chí, gặp chướng hay chớ, thiếu kế hoạch, lộn xộn, không tính toán hiệu quả công việc hoặc gia trưởng, quan liêu, cửa quyền. Đồng thời, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý phải có trách nhiệm với công việc, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ chính trị; phương pháp làm việc khoa học, gần dân, đúng nguyên tắc; hợp tác, hướng dẫn, giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp.

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

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào phải đáp ứng tốt yêu cầu về học vấn, trình độ lý luận chính trị, có năng lực lãnh đạo, quản lý và điều hành. ĐNCB lãnh đạo chủ chốt này phải nắm chắc chủ trương, đường lối, của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; hiểu biết cơ bản tình hình thực tế để cụ thể hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có khả năng phân tích, tổng hợp, dự báo tình hình để có quyết định và đề xuất để tập thể lãnh đạo quyết định kịp thời, đúng đắn nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương mình. Hiện nay, ĐNCB lãnh đạo chủ chốt này phải thực sự chủ động, nhạy cảm và có khả năng phát hiện những mâu thuẫn, thách thức, thời cơ, thuận lợi, vấn đề mới, khó và những hạn chế, bất cập trong thực tiễn đổi mới ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; mạnh dạn đề xuất những nhiệm vụ, giải pháp phù hợp, khả thi, hiệu quả để phát huy, thúc đẩy hoặc tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho các địa phương, nhất là trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện ba định hướng chiến lược được nêu ra tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, đó là đưa đất nước thoát khỏi tình trạng nước kém phát triển, thực hiện mục tiêu phát triển bền vững đến

năm 2030; triển khai chiến lược phát triển xanh; phải thực sự năng động, có tư duy đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đồng thời, phải biết vận dụng lý luận, quan điểm của ĐNDCM Lào, nghị quyết của Tỉnh ủy vào giải quyết sát, đúng, kịp thời những vấn đề thực tiễn nảy sinh tại các huyện của các tỉnh miền Nam Lào; phải thực sự là người tiên phong, gương mẫu, có khả năng truyền cảm hứng, quy tụ và phát huy được sức mạnh tổng hợp của tập thể cũng như năng lực sở trường của mỗi cá nhân trong công việc.

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

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

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

hạn chế của bản thân ĐNCB; thẳng thắn trong nhìn nhận khuyết điểm của cá nhân và trong đóng góp của tập thể, đồng nghiệp.

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

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

Uy tín là sự mến phục, thuyết phục của mọi người đối với cá nhân cán bộ, nó phản ánh năng lực, phẩm chất của người cán bộ trong thực thi công việc; qua quan hệ công tác người cán bộ có uy tín thường được đồng nghiệp, cấp trên và người dân đánh giá, đó là người có chuyên môn giỏi. Uy tín là kết quả tổng hợp của nhiều yếu tố thuộc về sự phấn đấu nội tại của con người trên cả hai mặt phẩm chất và năng lực. Uy tín của ĐNCB là lòng tin của quần chúng nhân dân đối với phẩm chất, năng lực và giá trị xã hội của nhân cách người cán bộ đó; đó là lòng tin, sự tín nhiệm của quần chúng nhân dân, được hình thành từ phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng; năng lực tổ chức, thực hành mọi công việc giỏi; có phong cách cởi mở, gần gũi với mọi người.

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

Tiểu kết chương 2

Cấp huyện ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giữ vị trí và vai trò đặc biệt quan trọng trên nhiều phương diện, đặc biệt là trong bối cảnh cấp huyện ở các tỉnh này đang được mở rộng về quy mô và nâng cao về điều kiện phát triển. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chính trị, đồng thời tham gia xây dựng tổ chức, quản lý chính trị, KT – XH và QPAN trên địa bàn. Trên cơ sở đó, công tác tuyển chọn, bổ nhiệm và quản lý ĐNCB cấp huyện cần đảm bảo năng lực lãnh đạo, khả năng tổ chức triển khai đường lối, nghị quyết của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời trực tiếp góp phần xây dựng bộ máy, phát triển nguồn nhân lực và kiểm soát hiệu quả hoạt động của các cơ quan huyện.

Việc đánh giá chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý cần xuất phát từ thực tiễn công tác và yêu cầu nhiệm vụ chính trị cụ thể. Quá trình đánh giá phải dựa trên những vấn đề nguyên tắc nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, đồng thời bám sát các yếu tố tác động quan trọng. Ngoài ra, việc đánh giá cần căn cứ vào các tiêu chí cụ thể, bao gồm: số lượng và cơ cấu cán bộ; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và ý thức tổ chức kỷ luật; trình độ, năng lực, tác phong công tác và uy tín cá nhân; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của từng cán bộ. Trên cơ sở đó, có thể xây dựng lý luận làm cơ sở cho việc nghiên cứu thực trạng, đề xuất phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Chương 3

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

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

3.1.1. Những ưu điểm

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

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

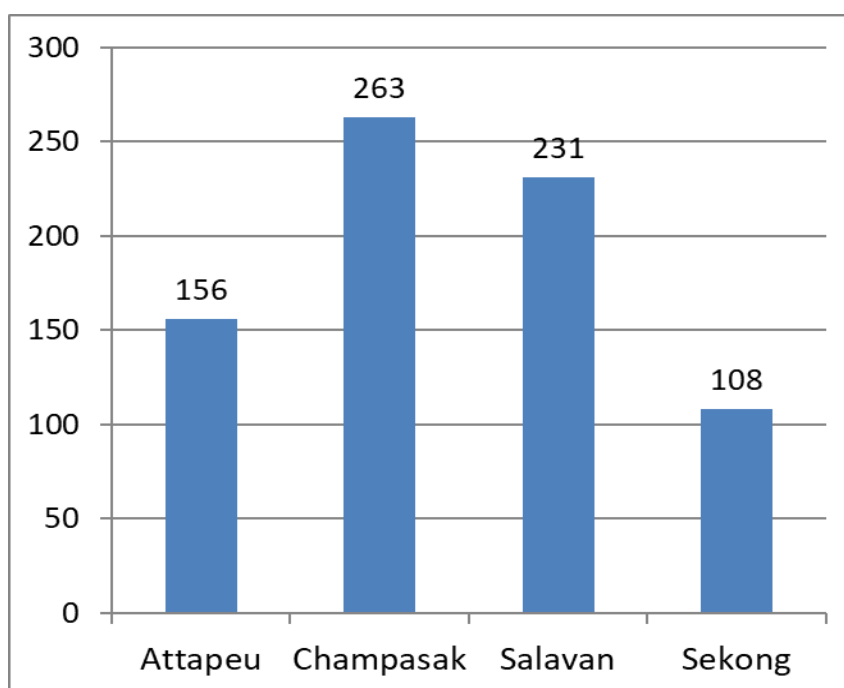
Theo thống kê của Ban Tổ chức Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, bao gồm Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong, trong nhiệm kỳ 2021–2025, ĐNCB cấp huyện điện Ban Thường vụ Tỉnh ủy (BTVTU) quản lý có tổng cộng 758 đồng chí. Cụ thể, số lượng cán bộ tại từng tỉnh như sau: Attapeu 156 đồng chí, Champasak 263 đồng chí, Salavan 231 đồng chí và Sekong 108 đồng chí [Biểu đồ 3.1].

Trong cơ cấu này, các chức danh chủ chốt được phân bổ theo nhiệm vụ và chức năng cụ thể. Số Bí thư đồng thời là Huyện trưởng là 27 đồng chí; Phó Bí thư thường trực huyện ủy, phụ trách công tác chính trị, tư tưởng, xây dựng đảng, công tác cán bộ và các đoàn thể CTXH cấp huyện là 24 đồng chí; Phó Bí thư đồng thời là Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra huyện là 25 đồng chí; trong khi Phó Bí thư đồng thời là Chủ tịch Mặt trận Lào xây dựng đất nước là 2 đồng chí.

Số ủy viên Ban Thường vụ huyện ủy đồng thời là Phó Huyện trưởng là 29 đồng chí, còn ủy viên Ban Thường vụ huyện ủy kiêm các chức danh khác là

109 đồng chí. Số huyện ủy viên đồng thời là Phó Huyện trưởng là 25 đồng chí; huyện ủy viên kiêm Bí thư chi bộ bản (làng) và Trưởng bản (làng) là 7 đồng chí; huyện ủy viên kiêm các chức danh khác là 418 đồng chí. Các chức danh trưởng phòng của các Ban xây dựng đảng, đoàn thể CTXH và cơ quan nhà nước cấp huyện có tổng cộng 144 đồng chí [Phụ lục 11]. Nhìn chung, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý vừa đảm bảo số lượng, vừa đáp ứng chức năng lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý trong các lĩnh vực chính trị, KT – XH, QPAN. Sự phân bổ hợp lý giữa các chức danh chủ chốt và chuyên môn tạo điều kiện thuận lợi cho triển khai nhiệm vụ chính trị, đồng thời nâng cao hiệu quả hoạt động của HTCT cấp huyện tại các tỉnh miền Nam CHDCND Lào.

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



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

Hiện nay, các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có 26 huyện, 1 thành phố, số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý tương đối đồng, cơ bản giữ các chức danh chủ chốt quan trọng trong HTCT ở cấp huyện

đúng theo quy định; các chức danh chủ chốt như: Bí thư huyện ủy đồng thời là Huyện trưởng; Phó Bí thư thường trực huyện ủy và phụ nhiệm công tác chính trị tư tưởng, công tác xây dựng đảng, công tác cán bộ và các đoàn thể CTXH cấp huyện; Phó Bí thư huyện ủy đồng thời là Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra huyện; Ủy viên Ban thường vụ huyện ủy đồng thời là Phó Huyện trưởng; huyện ủy viên đồng thời là Phó Huyện trưởng; huyện ủy viên đồng thời là Bí thư chi bộ bản (làng), Trưởng bản (làng) cơ bản đủ số lượng đúng theo quy định. ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý này đã phát huy tốt vai trò, trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo đảng bộ huyện, các đảng ủy của cơ quan đơn vị thực hiện các kế hoạch phát triển KT-XH, củng cố QPAN; xây dựng HTCT huyện trong sạch vững mạnh, chăm lo cho đời sống nhân dân trong huyện, thực hiện các chính sách xã hội của Đảng và pháp luật của Nhà nước, thực sự là những người làm trung tâm, phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân; đồng thời là lực lượng tiên phong, đi đầu trong bảo vệ nền tư tưởng, gương mẫu thực hiện các quy định, nghị quyết của ĐNDCM Lào; chủ động đề xuất với Tỉnh ủy, BTVTU về chủ trương, giải pháp lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chung của Đảng bộ tỉnh của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào (Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong).

Hiện nay, các tỉnh miền Nam của CHDCND Lào gồm 26 huyện và 1 thành phố. Số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý tương đối đồng, cơ bản đảm bảo đầy đủ các chức danh chủ chốt, quan trọng trong HTCT cấp huyện theo đúng quy định. Cụ thể, các chức danh chủ chốt bao gồm: Bí thư Huyện ủy kiêm Huyện trưởng; Phó Bí thư thường trực Huyện ủy, phụ trách công tác chính trị tư tưởng, xây dựng đảng, công tác cán bộ và các đoàn thể CTXH cấp huyện; Phó Bí thư Huyện ủy kiêm Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra huyện; các ủy viên Ban Thường vụ Huyện ủy kiêm Phó Huyện trưởng; các ủy viên Huyện ủy kiêm Phó Huyện trưởng và các ủy viên Huyện ủy kiêm Bí thư chi bộ bản (làng), Trưởng bản (làng). Nhìn chung, cơ cấu này cơ bản đáp

ứng đầy đủ số lượng và chức năng theo quy định.

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý đã phát huy hiệu quả vai trò và trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo các đảng bộ huyện cũng như các đảng ủy cơ quan, đơn vị trong việc triển khai các kế hoạch phát triển KT – XH, củng cố QPAN, xây dựng HTCT huyện trong sạch, vững mạnh, đồng thời chăm lo đời sống nhân dân và thực hiện các chính sách xã hội của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Nhóm cán bộ này thực sự giữ vai trò trung tâm, huy động sức mạnh đại đoàn kết toàn dân và là lực lượng tiên phong, đi đầu trong việc bảo vệ nền tảng tư tưởng cách mạng, gương mẫu thực hiện các quy định, nghị quyết của ĐNDCM Lào. Đồng thời, họ chủ động đề xuất với Tỉnh ủy, BTVTU các chủ trương và giải pháp lãnh đạo, chỉ đạo nhằm thực hiện nhiệm vụ chung của Đảng bộ tỉnh tại các tỉnh miền Nam như Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong.

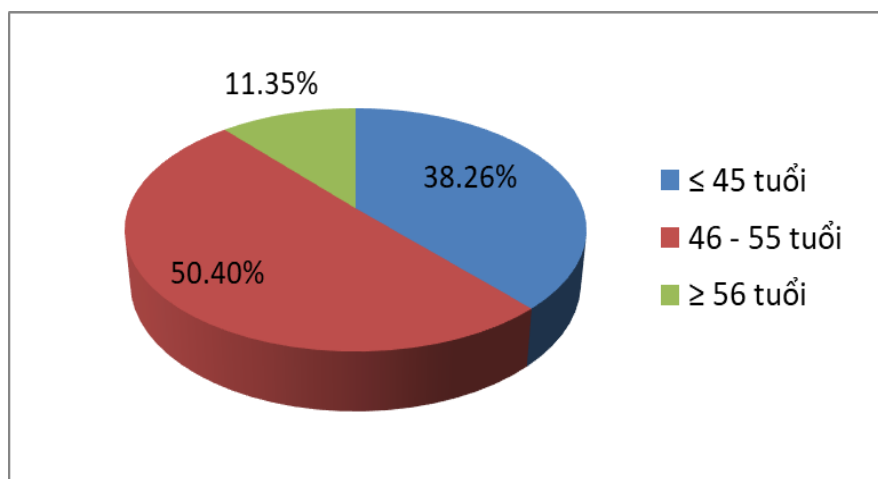
Cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào hiện nay tương đối hợp lý, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của HTCT của các huyện ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào

Cơ cấu độ tuổi:

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

tuổi so với giai đoạn năm 2016 - 2020 là 51,5 tuổi đã giảm xuống, tương ứng với 0,5 tuổi.

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



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

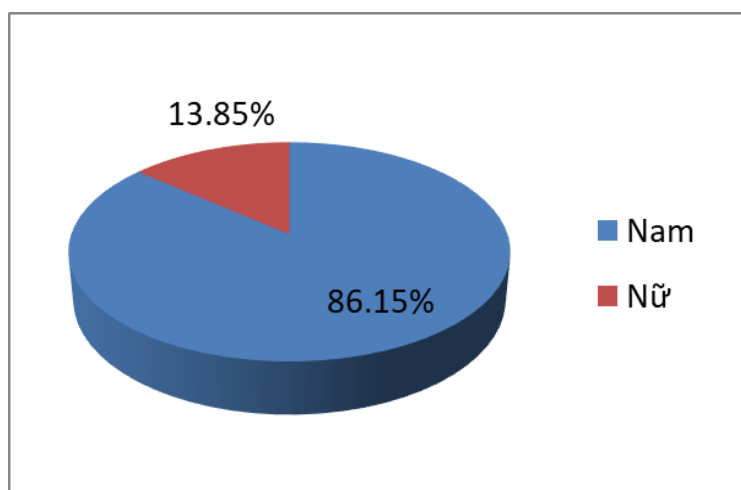
ĐNCB này có kinh nghiệm, khả năng bao quát, thận trọng, nhạy bén, sáng tạo, nhiệt huyết trở thành một trong những điểm nhấn trong công tác cán bộ ở các tỉnh miền Nam CHDCND Lào trong những năm vừa qua, tạo điều kiện để các thể hệ cán bộ bổ trợ, phối hợp giúp đỡ lẫn nhau khắc phục những điểm yếu, hạn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

Cơ cấu giới tính:

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

2020 có 96 đồng chí chiếm 12,93%, tỷ lệ cán bộ nữ dần được tăng lên, tương ứng với 0,93% [Biểu đồ 3.3]. Sự thay đổi về giới tính này cơ bản tương đối đảm bảo tỷ lệ ĐNCB nam và nữ theo quy định.

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



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

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

có cán bộ nữ nằm trong chức danh Phó Bí thư huyện ủy [Phụ lục 12].

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

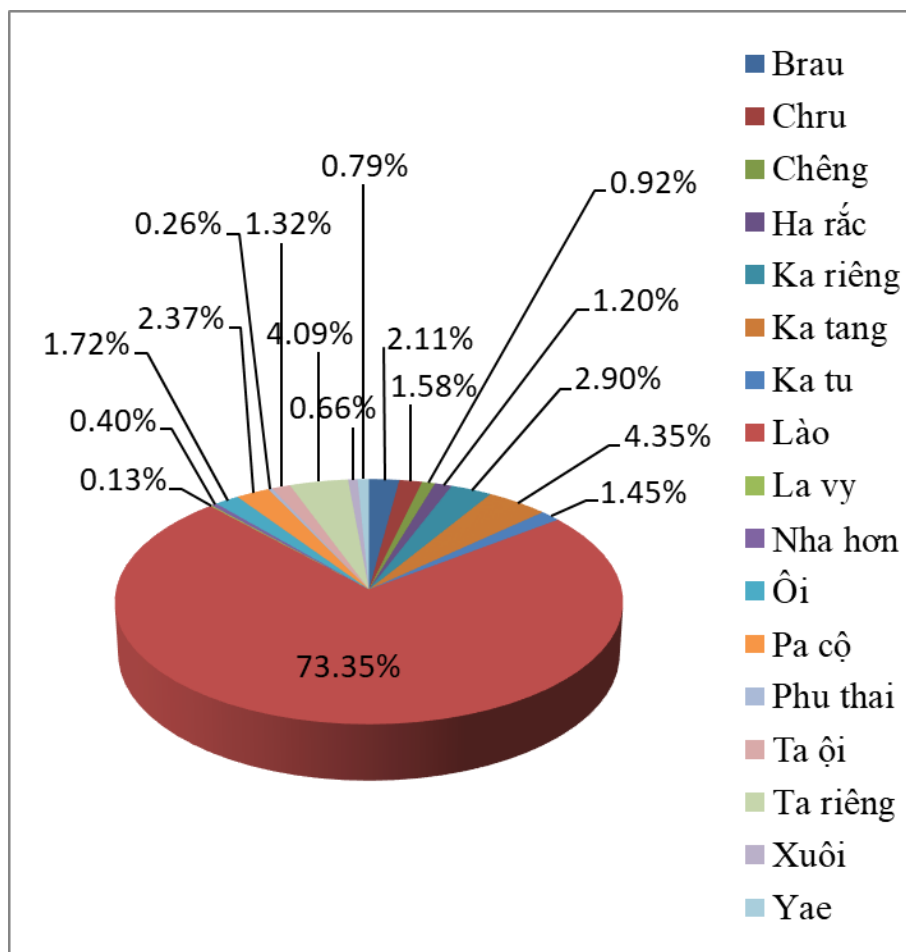
Cán bộ nữ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có 65 đồng chí nữ là huyện ủy viên. Trong đó, tỉnh Attapeu 16 đồng chí, tỉnh Champasak 20 đồng chí, tỉnh Salavan 21 đồng chí, tỉnh Sekong 8 đồng chí, [Phụ lục 12].

Cơ cấu dân tộc:

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

đồng chí (1,32%), Chêng 7 đồng chí (0,92%), Yae 6 đồng chí (0,79%), Xuôi 5 đồng chí (0,66%), Nha hơn 3 đồng chí (0,40%), Phu thai 2 đồng chí (0,26%), La vy 1 đồng chí (0,13%) [Biểu đồ 3.4].

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



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

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

quân ngũ, được học tập, rèn luyện, trưởng thành từ lực lượng vũ trang có nhiều đóng góp tích cực cho sự nghiệp xây dựng, chính đốn Đảng và HTCT vững mạnh, phát triển KT - XH, QPAN ở địa phương.

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

Về phẩm chất chính trị:

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay, đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, giữ vững lập trường, tư tưởng, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng, với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hăn; luôn kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, kiên định đường lối đổi mới của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước thành những chương trình, kế hoạch cụ thể và tổ chức cho cán bộ, đảng viên và nhân dân thực hiện có hiệu quả ở cơ sở; biết quảng cáo, vận động và tổ chức lãnh đạo sự nghiệp cách mạng bằng lòng yêu nước chân chính, nêu cao tinh thần tự lực, tự cường, tự mình xây dựng sức mạnh để đem lại sự giàu có, hạnh phúc cho bộ tộc, nhân dân ở cơ sở. Thông qua kết quả điều tra bằng phiếu khảo sát là 87% được đánh giá có phẩm chất chính trị tốt và khá [phụ lục 4].

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

Kiên quyết đấu tranh chống mọi thủ đoạn phá hoại của kẻ thù, bảo vệ Tổ quốc, chế độ dân chủ nhân dân và sự ổn định xã hội. Tăng cường cảnh giác, chủ động ngăn chặn các hình thức “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” và

các biểu hiện suy thoái về tư tưởng, chính trị. Không dao động trước khó khăn về vật chất và tinh thần, đồng thời cùng tập thể cấp ủy phòng chống chủ nghĩa cơ hội, xét lại, giáo điều, bảo thủ, bè phái.

Bảo vệ Cương lĩnh, đường lối của Đảng, Hiến pháp và pháp luật Nhà nước; xây dựng đảng bộ tỉnh, huyện trong sạch, vững mạnh. Nâng cao trách nhiệm chính trị, dũng cảm chịu trách nhiệm về kết quả công tác, quyết tâm hoàn thành nhiệm vụ được giao. Phát huy sức mạnh tập thể nhân dân, các tầng lớp và thành phần kinh tế; khai thác hiệu quả tiềm năng tài nguyên và nhân lực để xóa đói giảm nghèo, phát triển đất nước. Thực hiện công cuộc đổi mới một cách tích cực, hướng tới lý tưởng mà ĐNDCM Lào và các đảng bộ tỉnh miền Nam CHDCND Lào đã đề ra.

Về đạo đức, lối sống:

Đa số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giữ vững phẩm chất đạo đức trong sáng của người cán bộ cách mạng; có tinh thần trách nhiệm cao trước Đảng và nhân dân; tận tụy, nhiệt tình trong thực hiện nhiệm vụ. Nhiều cán bộ thường xuyên bám sát cơ sở, gắn bó với phong trào của quần chúng nhân dân, nên được nhân dân tin nhiệm và yêu mến. ĐNCB này nhìn chung có lối sống chân thành, khiêm tốn, trung thực, giản dị; thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; có tinh thần đoàn kết, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp; sống trong sạch, gắn bó mật thiết với nhân dân; không có biểu hiện tham ô, tham nhũng, quan liêu, cơ hội, vụ lợi hoặc lãng phí. Kết quả điều tra bằng phiếu khảo sát cho thấy 87% cán bộ được đánh giá có đạo đức, lối sống tốt và khá (trong đó 56% được đánh giá tốt và 31% khá) [phụ lục 4].

Bên cạnh đó, phần lớn cán bộ có quyết tâm chính trị cao trong đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống trước những tác động tiêu cực của mặt trái cơ chế thị trường và sự chống phá của các thế lực thù địch. Những yếu tố này nếu không được kiểm soát hiệu quả có thể gây tác động tiêu cực đến sự phát triển kinh tế và làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ.

Về ý thức tổ chức kỷ luật:

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

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

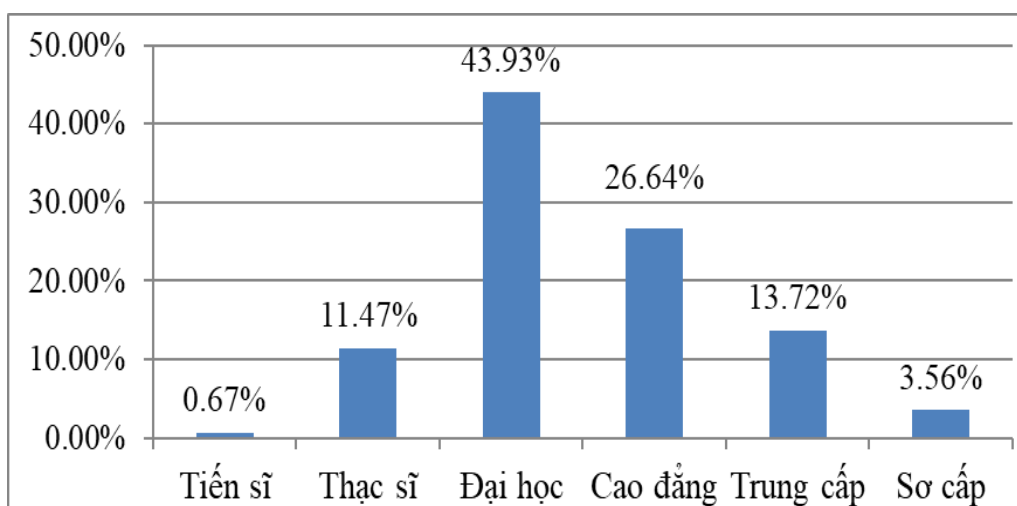
Ba là, trình độ chuyên môn, kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và phong cách làm việc của đội ngũ cán bộ cấp huyện thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tại các tỉnh miền Nam ngày càng được củng cố và nâng cao, cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ mới

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

Trong tổng số 758 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, đã có tiến sĩ 5 đồng chí (0,67%), thạc sĩ 87 đồng chí

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

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



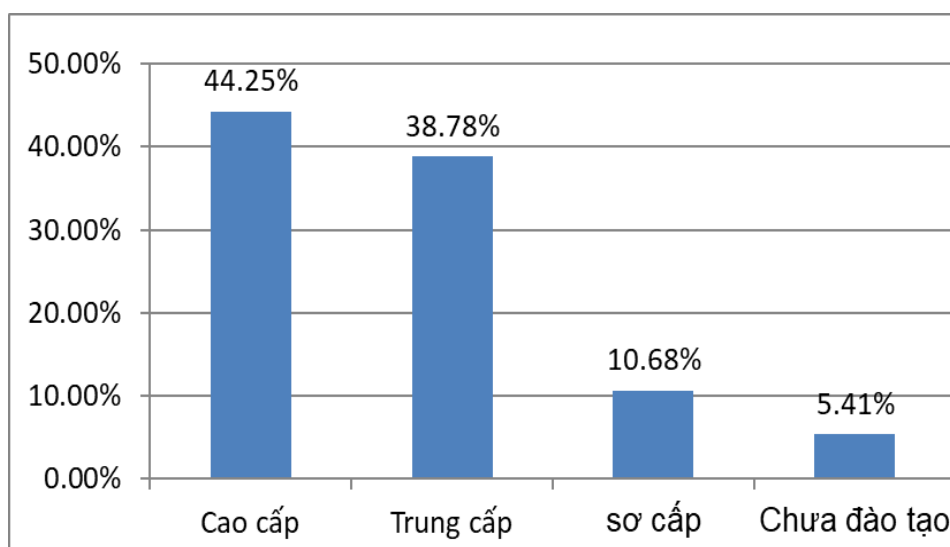
Nguồn: Tổng hợp các báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy tỉnh Attapeu, Champasak, Salavan và Sekong [75; 77; 79; 81].

Về trình độ lý luận chính trị:

Hiện tại, ở các tỉnh miền Nam Lào, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý được đào tạo tương đối đồng đều, nhiều đồng chí được đào tạo

chuyên sâu. Trong tổng số 758 đồng chí: cao cấp lý luận chính trị 343 đồng chí (45,2%); trình độ trung cấp lý luận chính 294 đồng chí (38,7%); trình độ sơ cấp lý luận chính trị 81 đồng chí (10,7%) và chưa đào tạo 41 đồng chí (5,41%) [Biểu đồ 3.6]. So với giai đoạn năm 2016 - 2020, tỷ lệ cán bộ có trình độ cao cấp lý luận chính trị và trung cấp lý luận chính trị tăng lên đáng kể từ 560 đồng chí (75,5%) giai đoạn năm 2021 - 2024 tăng lên tới 636 đồng chí (83,9%); trình độ sơ cấp lý luận chính trị đã giảm xuống từ 116 đồng chí (15,8%) giai đoạn năm 2016 - 2020 giảm xuống tới 10,7% giai đoạn năm 2021 - 2025 và chưa đào tạo đã giảm xuống từ 8,89% giảm tới 5,41% [Phụ lục 8, 9].

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



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

Ngoài những trình độ được đào tạo cơ bản, có hệ thống nêu trên, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào còn được đi đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức bổ trợ khác về các lĩnh vực như: kiến thức về quản lý kinh tế, quản lý xã hội, quản lý Nhà nước, kiến thức QPAN,

tin học cơ sở.... Hiện nay đã có trên 70% số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào được đi bồi dưỡng và tập huấn theo định kỳ hàng năm ở trong nước hoặc nước ngoài như: Việt Nam và Trung Quốc.

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

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

Trong điều kiện đất nước đang mở rộng liên kết quốc tế, khu vực; gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới và Cộng đồng Kinh tế ASEAN; trước yêu cầu mới này, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào đã có bước trưởng thành khá nhanh, tích cực rèn luyện, nỗ lực phấn đấu nâng cao trình độ; luôn nêu cao trách nhiệm, năng lực lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị được giao và đã chứng minh về năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành; kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào gần hơn 9 năm (2016 - 2025) đã có những thành tựu nổi bật cụ thể như sau:

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

Hai là, có khả năng cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng và của Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào thành các phương hướng, kế hoạch, chương trình hoạt động chi tiết của từng ngành, từng địa phương.

Ba là, có năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành, thực hiện các quan điểm, chủ trương, đường lối, nghị quyết, chương trình hoạt động của Đảng

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

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

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

Về phong cách làm việc:

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

Một là, ĐNCB cấp huyện cơ bản thể hiện tinh thần trách nhiệm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; có ý thức tận tụy với công việc, chủ động trong giải quyết nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và địa phương. Nhiều cán bộ quan tâm đến việc giải quyết các vấn đề liên quan đến đời sống của nhân dân, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý và điều hành ở địa phương.

Hai là, PCLV của cán bộ cấp huyện từng bước được thực hiện theo hướng khoa học, có chương trình và kế hoạch công tác cụ thể. Việc tổ chức, triển khai nhiệm vụ thường gắn với mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của địa phương, góp phần bảo đảm tính chủ động và hiệu quả trong thực hiện nhiệm vụ.

Ba là, trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành công việc, nhiều cán bộ đã chú trọng thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy vai trò của tập thể cấp ủy đảng và ĐNCB trong cơ quan, đơn vị. Việc trao đổi, thảo luận và thống nhất trong tập thể từng bước được quan tâm, góp phần nâng cao chất lượng quyết định và hiệu quả công việc.

Bốn là, một bộ phận cán bộ cấp huyện đã thể hiện sự năng động, chủ động trong công tác, tích cực tìm kiếm giải pháp nhằm giải quyết những vấn đề phát sinh trong thực tiễn. Việc vận dụng linh hoạt các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước vào điều kiện cụ thể của địa phương bước đầu đạt được những kết quả tích cực.

Năm là, ĐNCB cấp huyện cơ bản thực hiện phương pháp làm việc theo hướng khoa học, tuân thủ các nguyên tắc trong lãnh đạo và quản lý. Quá trình tổ chức thực hiện nhiệm vụ gắn với phân công trách nhiệm rõ ràng, tăng cường phối hợp giữa các bộ phận, góp phần nâng cao hiệu quả công tác.

Sáu là, trong hoạt động của cơ quan, đơn vị, nhiều cán bộ đã thể hiện tinh thần hợp tác, phối hợp và hỗ trợ lẫn nhau trong thực hiện nhiệm vụ. Việc hướng dẫn, giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp trong công việc được chú trọng, góp phần xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, thống nhất và nâng cao hiệu quả hoạt động của tập thể.

Bốn là, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tại các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào ngày càng đạt nhiều chuyển biến tích cực, qua đó góp phần quan trọng nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn các tỉnh miền Nam Lào

Thực tiễn cho thấy, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào thời gian qua có nhiều chuyển biến tích cực. ĐNCB này cơ bản phát huy tốt vai trò, trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ

được giao; năng lực quản lý, điều hành và tổ chức thực tiễn từng bước được nâng cao. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, nhiều cán bộ đã chủ động, sáng tạo trong lãnh đạo, chỉ đạo phát triển KT – XH, bảo đảm QPAN và xây dựng HTCT ở địa phương. Sự phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong triển khai nhiệm vụ ngày càng chặt chẽ và hiệu quả hơn. Nhờ đó, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị ở cấp huyện từng bước được nâng cao. Những kết quả đạt được đã góp phần quan trọng vào việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị trên địa bàn các tỉnh miền Nam Lào.

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

Từ năm 2016 đến 2025, đa số ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã thực hiện tốt công tác xây dựng đảng, xây dựng nhà nước pháp quyền do dân, vì dân; kết hợp chặt chẽ công tác quản lý cán bộ gắn với quản lý đảng viên, quản lý công việc và nhiệm vụ chính trị ở cơ sở mà cán bộ phụ trách. Hàng năm, đã tiến hành đánh giá chất lượng ĐNCB, đảng viên nói chung và ĐNCB cấp huyện diện BTVTƯ quản lý nói riêng; kết quả phân loại hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của những ĐNCB này đã dựa trên các chỉ tiêu cụ thể của các tổ chức đảng, chính quyền mà cán bộ phụ trách.

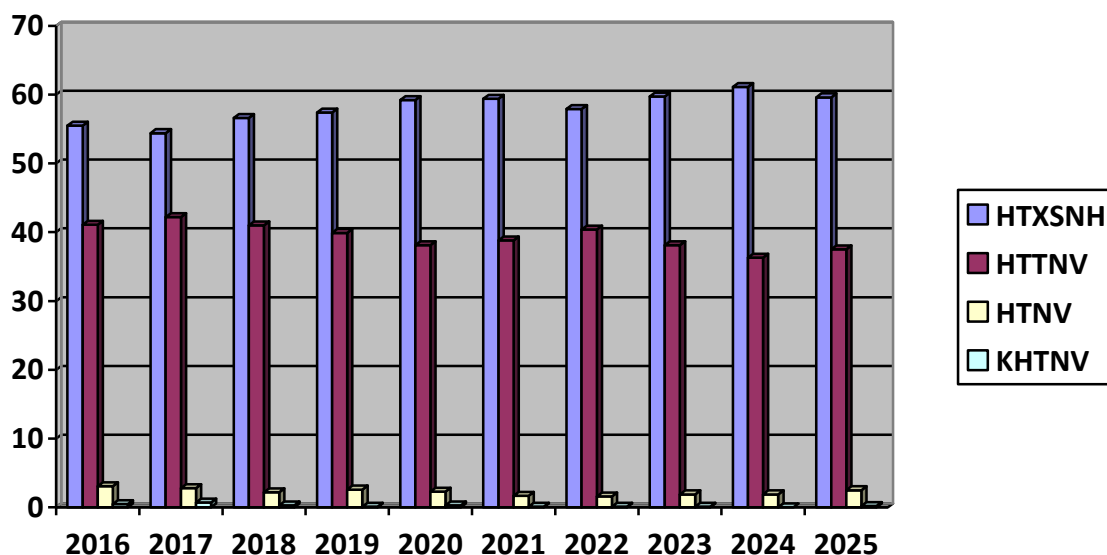
Tỷ lệ ĐNCB hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt và hoàn thành nhiệm vụ luôn chiếm ưu thế; nhiệm kỳ năm 2016 - 2020 có 99,6% ĐNCB hoàn thành xuất sắc, tốt và hoàn thành nhiệm vụ; nhiệm kỳ năm 2021 - 2023 có 99,9% ĐNCB hoàn thành xuất sắc, tốt và hoàn thành nhiệm vụ so với nhiệm kỳ năm (2016 - 2020) tăng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

Nhiệm kỳ năm 2016 - 2020, ĐNCB hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm tỷ lệ cao cụ thể như: năm 2016 có 412/742 người chiếm 55,5% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, năm 2017 đã giảm xuống 404/742 người chiếm

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

Nhiệm kỳ năm 2021 - 2025, theo Sở Nội vụ các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, tổng hợp kết đánh giá cán bộ nói chung; ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nói riêng cho thấy: tỷ lệ ĐNCB hoàn thành xuất sắc, tốt và hoàn thành nhiệm vụ cũng tương đương như kết quả đánh giá ở nhiệm kỳ năm 2016 - 2020; tỷ lệ cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đã tăng lên và tỷ lệ cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ đã giảm xuống, cụ thể là năm 2021 có 450/758 người chiếm 59,4%; năm 2022 đã giảm xuống 439/758 người chiếm 57,9%; năm 2023 tăng 453/758 người chiếm 59,7%; năm 2024 đã tăng lên 468/758 người chiếm 61,7%; năm 2025 đã giảm xuống 452/758 người chiếm 59,6%. Tỷ lệ cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ đã giảm xuống, cụ thể là năm 2021 có 294/758 người chiếm 38,8%; năm 2022 có 306/758 người chiếm 40,4%; năm 2023 có 289/758 người chiếm 38,1%; năm 2024 có 275/758 người chiếm 36,3%; năm 2025 có 285/758 người chiếm 37,5%; cán bộ hoàn thành nhiệm vụ có tỷ lệ rất thấp so với nhiệm kỳ năm 2016 - 2020, cụ thể là năm 2021 có 13/758 người chiếm 1,7%; năm 2022 có 12/758 người chiếm 1,6%; năm 2023 có 15/758 người chiếm 1,9%; năm 2024 có 15/758 người chiếm 1,9%; năm 2025 có 19/758 người chiếm 2,5% [Biểu đồ 3.7].

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



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

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

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

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

Trong tình hình mới, mặc dù hoàn cảnh bên trong và bên ngoài có nhiều thay đổi, dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng các cấp, sự quản lý của chính quyền địa phương mà trực tiếp là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào luôn phát huy được năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, có sự trách nhiệm cao để vượt qua nhiều trở ngại và đạt được thành công trên nhiều lĩnh vực như: chính trị có ổn định, kinh tế tiếp tục tăng trưởng, mạng lưới thông tin, giao thông vận tải và văn hóa xã hội ngày càng được nâng cao, cụ thể như sau:

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

điều trị bệnh tại bệnh viện tỉnh 100 giường, 4 bệnh viện cộng đồng 80 giường, 33 bệnh viện nhỏ 99 giường [143, tr.32].

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

Đối với tỉnh Salavan: kinh tế tăng trưởng bình quân 7%/năm, tổng sản phẩm trong nước (GDP) đạt 20,595 tỷ kíp; trong đó nông - lâm nghiệp tăng 4,8% chiếm 41% GDP, công nghiệp tăng 9% chiếm 22% GDP, dịch vụ tăng 8,2% chiếm 37% GDP; bình quân đầu người đạt 9,7 triệu kíp, tương đương 1.147 USD [113, tr.35]. Tỉnh Salavan có khá nhiều trường, đứng sau tỉnh Champasak chiếm 28,85%. Cả tỉnh có tổng số 719 trường như: mầm non, mẫu giáo, phổ thông, dạy nghề và cao đẳng. Đồng thời, Đảng bộ tỉnh Salavan đã tập trung tổ chức thực hiện và hoàn thành 4 mục tiêu trên 9 mục tiêu quan trọng của sở giáo dục [145, tr.38]. Số lượng cơ sở dịch y tế xếp thứ 2 so với 4 tỉnh miền Nam Lào, có 81 cơ sở: 1 bệnh viện tỉnh, 1 bệnh viện quân đội, 7 bệnh viện cộng đồng, 72 bệnh viện nhỏ so với năm 2015 tăng 1 bệnh viện [145, tr.39].

Đối với tỉnh Sekong: Trong 5 năm qua, tốc độ tăng tổng sản phẩm (GDP) tăng trưởng bình quân 7,7%/năm; trong đó: nông-lâm nghiệp tăng bình quân 6,77%; công nghiệp tăng 8,38%; dịch vụ tăng 8,24%. Giá trị GDP bình

quân đầu người đạt 1,728 USD. Cơ cấu kinh tế đang chuyển dịch dần từ kinh tế nông - lâm nghiệp sang kinh tế công nghiệp, dịch vụ [116, tr.4]. Tỉnh Sekong có 296 trường như: Trường mầm non, mẫu giáo, phổ thông, dạy nghề, trong đó có 31 trường mầm non mẫu giáo, 220 trường tiểu học, 28 trường trung học cơ sở, 17 trường trung học phổ thông, 1 trường dạy nghề so với năm 2015 tăng 13 trường [104, tr.19]. Sekong có 31 cơ sở dịch vụ y tế: 1 bệnh viện tỉnh, 1 bệnh viện quân đội, 3 bệnh viện cộng đồng, 28 bệnh viện nhỏ so với năm 2015 giảm 8 bệnh viện so sáp nhập các làng nhỏ thành làng lớn [146, tr.20].

Năm là, uy tín của đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tại các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào ngày càng được nâng cao, tạo được sự tin tưởng trong cán bộ, đảng viên và nhân dân

Uy tín của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào được thể hiện: Thông qua việc xây dựng chủ trương, đường lối, chính sách của cấp ủy cấp huyện, cũng như việc tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối, chỉ thị, nghị quyết của Trung ương ĐNDCM Lào, các đảng bộ tỉnh, huyện về công tác xây dựng đảng, về kế hoạch phát triển KT - XH, QPAN đã có những kết quả đáng kể, công tác xây dựng tổ chức đảng, quản lý nhà nước có hiệu lực, hiệu quả; kết quả đánh giá chất lượng tổ chức Đảng, đảng viên và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị, chính quyền địa phương đều cố gắng, vượt qua những trở ngại, khó khăn, thách thức, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao, đóng góp đáng kể vào công cuộc xây dựng và phát triển chung của các huyện. Thông qua quá trình công tác, được chứng minh bằng hiệu quả của việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao trên đây, đều được sự tín nhiệm, tôn trọng, tin tưởng, tin cậy và sự ủng hộ của cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân.

Từ năm 2016 đến nay, đa số ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào đều có uy tín cao, được thể hiện qua sự gương mẫu về

phẩm chất đạo đức, lối sống trong sạch, tận tụy, hi sinh vì tập thể, vì quần chúng nhân dân; có trình độ chuyên môn, trình độ nhận thức và vốn sống; có tinh thần trách nhiệm, có năng lực tổ chức, hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao, nói đi đôi với làm, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của tập thể; quan hệ đúng đắn, ứng xử có văn hóa; có năng lực lãnh đạo, quản lý khá cao; có khả năng vận động, thuyết phục, gây ảnh hưởng, tác động, tập hợp lực lượng, lôi cuốn, thuyết phục cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Kết quả uy tín chức vụ và uy tín cá nhân của ĐNCB lãnh đạo, quản lý chủ chốt nói chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào nói riêng được thể hiện ở kết quả đánh giá cán bộ, công chức, viên chức hàng năm và kết quả lấy phiếu tín nhiệm hàng năm hoặc giữa nhiệm kỳ đại hội. Tỷ lệ ĐNCB hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt và hoàn thành nhiệm vụ luôn chiếm ưu thế; nhiệm kỳ 2016 - 2020 có 739/742 người (chiếm 99,6%) ĐNCB hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt và hoàn thành nhiệm vụ; nhiệm kỳ 2021 - 2025 có 757/758 người (chiếm 99,9%) ĐNCB hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt và hoàn thành nhiệm vụ so với giai đoạn năm 2016 - 2020 tăng lên 0,3% trong số này cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ có tỷ lệ tăng cao hơn. Theo thống kê của Ban Tổ chức Tỉnh ủy của các tỉnh miền Nam Lào cho thấy: tỷ lệ ĐNCB có tín nhiệm cao và tín nhiệm luôn chiếm ưu thế; giữa nhiệm kỳ 2016 - 2020 có 729/742 người (chiếm 98,24%) ĐNCB có tín nhiệm cao và tín nhiệm; giữa nhiệm kỳ 2021 - 2025 có 751/758 người (chiếm 99,07%) ĐNCB có tín nhiệm cao và tín nhiệm. Công tác lấy tín nhiệm góp phần đánh giá uy tín và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào và giúp những ĐNCB này “tự soi, tự sửa”, tiếp tục phấn đấu, rèn luyện trong công tác; là cơ sở quan trọng để Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào đào

tạo, bồi dưỡng, bố trí, luân chuyển, sử dụng cán bộ và nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý, giám sát cán bộ ở cơ sở địa phương, huyện.

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

Uy tín của ĐNCB trong nhân dân ở nhiều địa phương từng bước được củng cố và nâng cao. Phần lớn cán bộ giữ vững phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, có tinh thần trách nhiệm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao nên nhận được sự tin tưởng và ủng hộ của nhân dân. Trong quá trình công tác, nhiều cán bộ luôn gần gũi, lắng nghe và quan tâm giải quyết những vấn đề liên quan đến đời sống của nhân dân, qua đó tạo dựng được mối quan hệ gắn bó giữa cán bộ với quần chúng. Bên cạnh đó, thông qua việc tổ chức và triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, nhiều cán bộ đã thể hiện khả năng vận động, tập hợp nhân dân tham gia thực hiện các nhiệm vụ phát triển KT - XH ở địa phương. Sự gương mẫu trong công việc và trong đời sống cũng góp phần nâng cao hình ảnh và vị thế của cán bộ trong cộng đồng. Nhờ vậy, uy tín của ĐNCB trong nhân dân ngày càng được khẳng định, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân đối với HTCT ở địa phương.

3.1.2. Những hạn chế, khuyết điểm chủ yếu

Một là, số lượng, cơ cấu

Số lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào còn tương đối đông. Tuy nhiên, việc bố trí và sử dụng cán bộ vẫn bộc lộ những hạn chế, như tình trạng vừa thừa vừa thiếu và sự phân bố chưa thật sự hợp lý, phụ thuộc nhất định vào cơ cấu tổ chức của HTCT ở các tỉnh miền Nam Lào

Thực hiện Chỉ thị số 190-CT/TW ngày 29/9/2021 của Ban Bí thư Trung ương ĐNDCM Lào về việc hoàn thiện cơ cấu tổ chức của các bộ, cơ quan ngang bộ và chính quyền địa phương, đối với cấp địa phương, chủ trương đặt ra yêu cầu các đảng bộ tỉnh cần đẩy mạnh nghiên cứu, rà soát và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống các sở, ban, ngành trên địa bàn tỉnh, huyện và thành phố. Quá trình này phải gắn với việc xác định vị trí việc làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ thực tiễn và nhu cầu phát triển của từng địa phương, trên cơ sở tuân thủ các quy định của pháp luật và nguyên tắc phân cấp quản lý. Đồng thời, cần tiến hành nghiên cứu, sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo hướng giải thể hoặc sáp nhập các đơn vị cấp phòng, ban, ngành hoạt động kém hiệu quả vào các đơn vị có chức năng, nhiệm vụ tương đồng nhằm nâng cao tính tinh gọn và hiệu lực, hiệu quả quản lý. Cơ cấu tổ chức các phòng cấp huyện cũng được định hướng hoàn thiện theo nguyên tắc tương tự như cấp tỉnh.

Trên thực tế, tại các tỉnh khu vực miền Nam nước CHDCND Lào, quá trình sắp xếp tổ chức ở cấp huyện đã được triển khai thông qua việc giải thể và sáp nhập một số đơn vị cấp phòng, qua đó làm giảm số lượng đầu mối tổ chức. Tuy nhiên, số lượng cán bộ lãnh đạo chủ chốt thuộc các đơn vị bị giải thể về cơ bản vẫn được giữ nguyên, chưa có sự điều chỉnh tương ứng với yêu cầu tinh giản bộ máy.

Hệ quả là, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý hiện vẫn còn tương đối đông, gây khó khăn trong công tác phân công nhiệm vụ và bố trí, sử dụng cán bộ. Bên cạnh đó, một bộ phận cán bộ cấp huyện trưởng thành từ cơ sở bản, được bầu giữ chức vụ huyện ủy viên đồng thời kiêm nhiệm chức danh trưởng bản, dẫn đến sự chồng chéo về chức trách và hạn chế về hiệu quả thực thi nhiệm vụ. Ở một số địa phương, đặc biệt là các huyện vùng sâu, vùng xa hoặc có điều kiện KT - XH đặc thù khó khăn, việc phân bổ ĐNCB lãnh đạo, quản lý vẫn chưa hợp lý, tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu” cán bộ chậm được khắc phục.

Ngoài ra, vẫn còn tồn tại một số trường hợp cán bộ hạn chế về sức khỏe, năng lực tư duy, cũng như chưa đáp ứng yêu cầu về tính năng động,

sáng tạo, tinh thần dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm. Những yếu tố này đã ảnh hưởng không nhỏ đến vai trò, hiệu quả hoạt động của ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp huyện trong bối cảnh yêu cầu đổi mới và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước hiện nay.

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

Cơ cấu độ tuổi:

ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào dù có xu hướng trẻ hóa, có 1 người tuổi đời dưới 30 tuổi; số lượng cán bộ có độ tuổi từ 31 - 45 tuổi còn ở mức thấp so với mục tiêu và chủ trương từng bước trẻ hóa đội ngũ (mới chỉ ở mức 38,26%). Trong khi, tỷ lệ ĐNCB có độ tuổi 56 - 60 tuổi dù có giảm nhưng còn ở mức khá cao (ở mức 11,35%) [phụ lục 6]. Độ tuổi bình quân của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý là 51 tuổi, cao hơn khá nhiều so với mức trung bình chung của cả nước là 41,5 tuổi [119]. ĐNCB có độ tuổi cao hiện nay tập trung chủ yếu ở các vị trí lãnh đạo chủ chốt cấp huyện như Chủ tịch Hội Cựu chiến binh, Bí thư Huyện ủy kiêm Huyện trưởng, Phó Bí thư Huyện ủy kiêm Phó Huyện trưởng, cùng các ủy viên Ban Thường vụ Huyện ủy. Nhìn chung, nhóm cán bộ này có ưu thế về kinh nghiệm thực tiễn và bề dày công tác; tuy nhiên, cũng bộc lộ một số hạn chế nhất định. Cụ thể, do đặc điểm tuổi tác, một bộ phận cán bộ gặp khó khăn về sức khỏe, mức độ năng động, khả năng đổi mới sáng tạo và thích ứng với những biến chuyển nhanh chóng của bối cảnh khoa học công nghệ hiện đại. Trong điều kiện đất nước đang đẩy mạnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi số, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ lãnh đạo, quản lý là phải chủ động, linh hoạt, có tư duy đổi mới và khả năng nắm bắt kịp thời các cơ hội cũng như thách thức phát triển. Vì vậy, việc chậm đổi mới tư duy ở một số cán bộ lớn tuổi có thể ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả lãnh đạo, điều

hành. Tuy nhiên, cần nhìn nhận vấn đề này một cách khách quan, không đồng nhất tuổi tác cao với hạn chế năng lực, mà cần có các giải pháp phù hợp nhằm phát huy kinh nghiệm, đồng thời hỗ trợ cập nhật tri thức và phương thức quản lý hiện đại cho ĐNCB này.

Cơ cấu giới tính:

Trong nhiệm kỳ 2021–2025, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia trong HTCT cấp huyện tại các tỉnh miền Nam Lào đã có xu hướng gia tăng nhất định. Tuy nhiên, mức độ gia tăng này vẫn chưa đạt được các mục tiêu đề ra, đồng thời còn cách xa so với yêu cầu thực tiễn và tiềm năng sẵn có. Thực trạng này cho thấy sự hạn chế trong việc thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị. Bên cạnh đó, việc khuyến khích phụ nữ tham gia vào các hoạt động xã hội nói chung, cũng như đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý nói riêng, vẫn chưa được phát huy hiệu quả. Điều này đặt ra yêu cầu cần có các giải pháp mang tính hệ thống và bền vững nhằm nâng cao vai trò của phụ nữ trong HTCT ở cấp huyện. Hiện mới có 13,85% cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào là nữ, ngoại trừ tỉnh Attapeu có 25/154 (chiếm 16,23%), tỉnh Champasak có 38/263 (chiếm 14,45%), các tỉnh khác số cán bộ nữ này là thấp hơn so với mức trung bình chung cả nước (15,3%). Trong đó, tỉnh Salavan chỉ có 30/231 (chiếm 12,99%), tỉnh Sekong có 12/108 (chiếm 11,11%) [Phụ lục 12]. Số cán bộ nữ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào giữ chức vụ chủ chốt ở các huyện còn thấp; trong đó, tỉnh Attapeu chỉ có 5/156 (chiếm 3,21%), tỉnh Champasak có 9/263 (chiếm 3,42%), tỉnh Salavan có 4/231 (chiếm 1,73%), tỉnh Sekong có 2/108 (chiếm 1,85%) [Phụ lục 12].

Cơ cấu dân tộc:

Các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào có 22 bộ tộc người sinh sống trên địa bàn các tỉnh, trong cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý chỉ có 17/23 và không có các bộ tộc người Mông, Kư-mu, Sa-đang, Ô-đu, Kha-me và người Việt nằm trong cơ cấu cán bộ cấp huyện diện

BTVTU quản lý [Phụ lục 7]. Trong số 17 tộc người, có tộc người Lào 556/758 đã chênh lệch quá cao, (chiếm tỷ lệ tới 73,37%); có những tộc người chỉ giao động mức thấp từ 1 - 4% cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý như: Ka tang 33 đồng chí (4,35%), Ta riêng 31 đồng chí (4,09%), Ka-riêng 22 đồng chí (2,90%), Pa cộ 18 đồng chí (2,37%), Brau 16 đồng chí (2,11%), Ôi 13 đồng chí (1,72%), Chru 12 đồng chí (1,58%), Ha rắc 12 đồng chí (1,58%), Ka tu 11 đồng chí (1,45%), Ta ội 10 đồng chí (1,32%) và có những tộc người còn lại giao động đến mức thấp nhất như: Chêng 7 đồng chí (0,92%), Ye 6 đồng chí (0,79%), Xuôi 5 đồng chí (0,66%), Nha hơn 3 đồng chí (0,40%), Phu thai 2 đồng chí (0,26%), La vy 1 đồng chí (0,13%) [Phụ lục 7]. Cơ cấu thành phần dân tộc được xem là một trong những yếu tố hạn chế đáng kể, tác động không nhỏ đến hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chính trị ở cấp huyện. Những khó khăn này biểu hiện rõ nét hơn tại các địa bàn vùng sâu, vùng xa, khu vực biên giới, vùng có yếu tố tôn giáo và nơi sinh sống của các dân tộc thiểu số. Sự đa dạng về dân tộc kéo theo những khác biệt về văn hóa, ngôn ngữ và điều kiện phát triển, từ đó làm gia tăng tính phức tạp trong quản trị địa phương. Điều này đặt ra yêu cầu cần có các cách tiếp cận phù hợp, linh hoạt và nhạy cảm về văn hóa trong quá trình hoạch định và triển khai chính sách. Qua đó, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và bảo đảm sự phát triển bền vững tại các huyện thuộc khu vực miền Nam nước CHDCND Lào.

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

Trong bối cảnh tình hình thế giới, khu vực và trong nước có những diễn biến khó lường, nhanh chóng, phức tạp; sự chống phá quyết liệt của các thế lực thù địch; những tác động tiêu cực từ mặt trái của nền kinh tế thị trường và

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

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

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

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

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

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

Về trình độ lý luận chính trị:

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

trình độ lý luận chính trị sơ cấp (chiếm 10,69%), 40/758 người chưa đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị (chiếm 5,28%) [Phụ lục 9]. Nhìn chung, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý đang phải đảm nhiệm những nhiệm vụ chính trị mới với yêu cầu ngày càng cao và phức tạp hơn so với các nhiệm kỳ trước. Trong bối cảnh đó, những cán bộ có trình độ lý luận chính trị sơ cấp, đặc biệt là những cán bộ chưa được đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị một cách bài bản, thường gặp nhiều khó khăn trong việc đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Điều này đặt ra yêu cầu cần tiếp tục quan tâm đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ lý luận chính trị cho ĐNCB nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu của tình hình mới.

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

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

Về phong cách làm việc:

Một bộ phận cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào có phong cách làm việc chưa phù hợp, thiếu tính khoa học, chưa chủ động trong xử lý các tình huống; ngại đương đầu với khó khăn, thử thách,

thiếu quyết liệt trong hành động, thiếu gương mẫu, thiếu sâu sát, gần gũi quần chúng. Đồng thời một số cán bộ còn vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, gây mất đoàn kết nội bộ; đoàn kết xuôi chiều, dân chủ hình thức; cục bộ, bè phái, kèn cựa địa vị, tranh chức, tranh quyền. Không ít cán bộ quan liêu, xa rời quần chúng, không sâu sát cơ sở, thiếu kiểm tra, đôn đốc, không nắm chắc tình hình địa phương, cơ quan, đơn vị mình; thiếu gương mẫu trong tu dưỡng, rèn phẩm chất đạo đức, lối sống, chấp hành kỷ luật, pháp luật cho nên đã ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ; kết quả xây dựng cơ quan, đơn vị ở các huyện [119].

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

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

Từ năm 2016 - 2025 vẫn còn một số cán bộ hoàn thành nhiệm vụ ở mức thấp và không hoàn nhiệm vụ. Cụ thể, số cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ năm 2016 có 4/742 người (chiếm 0,54%), năm 2017 có 5/742 người (chiếm 0,67%), năm 2018 có 2/742 người (chiếm 0,27%), năm 2019 có 1/742 người (chiếm 0,13%), năm 2020 có 3/742 người (chiếm 0,40%), năm 2021 có 1/758 người (chiếm 0,13%), năm 2022 có 1/758 người (chiếm 0,13%), năm

2023 có 1/758 người (chiếm 0,13%), năm 2024 không có cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ. Đặc biệt năm 2021, trong số này có 1 người bị xử lý kỷ luật về Đảng và chính quyền, truy cứu trách nhiệm hình sự [Phụ lục 10]. Một số ít cán bộ vi phạm pháp luật Nhà nước, lợi dụng chức vụ quyền hạn, tham ô, tham nhũng, thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng. Đây là một con số khá lớn đối với cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào, có tác động tiêu cực đến cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị, địa phương ở các huyện.

Nhìn chung, từ năm 2016-2025, kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị dưới sự lãnh đạo, quản lý, điều hành của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có chất lượng thấp.

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

Kinh tế phát triển chậm, chưa khai thác hết tiềm năng vốn có; công tác quản lý đầu tư còn chưa tốt; chất lượng sản xuất nông nghiệp còn thấp; việc mở rộng công nghiệp chế biến, sản xuất gia đình còn ít; các nghề thủ công của người dân chưa được phát triển như ý. Tiền kíp Lào mất giá làm cho giá thực phẩm và

hàng tiêu dùng tăng cao, ảnh hưởng tới cuộc sống của người dân; môi trường đầu tư chưa thu hút mạnh mẽ các nhà đầu tư nước ngoài; sức cạnh tranh của các doanh nghiệp trên địa bàn của các huyện của một số tỉnh còn hạn chế.

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

Năm là, uy tín của một số cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào còn hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu nhiệm vụ

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

Theo thống kê Ban Tổ chức Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào về kết quả đánh giá phân loại ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, nhiệm kỳ 2016 - 2020 có 3/742 người (chiếm 0,4%) ĐNCB không hoàn thành nhiệm vụ; nhiệm kỳ năm 2021 - 2023 có 1/758 người (chiếm 0,13%) ĐNCB không hoàn thành

nhiệm vụ so với nhiệm kỳ 2016 - 2020 giảm xuống 0,27%. Uy tín một số ĐNCB này chưa cao; Theo thống kê của Ban Tổ chức Tỉnh ủy của các tỉnh miền Nam Lào cho thấy: giữa nhiệm kỳ 2016 - 2020 có 13/742 người (chiếm 1,75%) ĐNCB có tín nhiệm thấp; giữa nhiệm kỳ 2021 - 2025 có 7/758 người (chiếm 0,92%) ĐNCB có tín nhiệm thấp so với nhiệm kỳ 2016 - 2020 đã giảm xuống tới 0,83%. Trong năm 2023, có 21 ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam bị xử lý kỷ luật; trong đó, khiển trách 13 người, cảnh cáo 7 người và cách chức 1 người. Hiện nay, có một số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý còn thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ được giao phó; chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tình hình mới.

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

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

3.2.1.1. Nguyên nhân của những ưu điểm

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

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

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

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

Hai là, sự lãnh đạo chặt chẽ, thống nhất của Tỉnh ủy, các cơ quan chức năng của các tỉnh miền Nam Lào đối với xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý

Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ công đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện các chế độ, chính sách đối với ĐNCB, công chức gắn với công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng các cấp:

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

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

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

đảm bảo tính khách quan, dân chủ, tổ chức thực hiện đúng quy trình, tạo chuyển biến mới về chất lượng. Theo Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, trong 10 năm qua (2016-2025), Tỉnh ủy của các tỉnh miền Nam đã ban hành và chỉ đạo tổ chức thực hiện đồng bộ, có hiệu quả nhiều văn bản về công tác đánh giá cán bộ, đã tổ chức thực hiện tốt công tác rà soát, đánh giá cán bộ, nhất là cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý để phục vụ tốt cho công tác quy hoạch cán bộ và chuẩn bị nhân sự Đại hội Đảng cấp huyện và bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh ở các tỉnh miền Nam Lào.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.1.2. Nguyên nhân của những hạn chế, khuyết điểm

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

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

Công tác quản lý nhà nước về KT – XH ở các tỉnh miền Nam Lào vẫn còn tồn tại nhiều bất cập và hạn chế. Nền kinh tế còn gặp nhiều khó khăn về tài chính và nguồn lực; vấn đề nợ công chưa được giải quyết triệt để. Việc thực hiện kỷ luật kế hoạch và kỷ luật tài chính ở một số lĩnh vực chưa nghiêm, chưa bảo đảm đúng tiến độ đề ra. Sự ổn định của tiền tệ còn mong manh; dự trữ ngoại tệ thấp hơn so với kế hoạch đã được xác định; tỷ lệ lạm phát có xu hướng gia tăng. Bên cạnh đó, hệ thống pháp luật còn thiếu tính đồng bộ, cơ chế kiểm soát và giám sát quyền lực chưa thực sự hiệu quả.

Trong bối cảnh cuộc cách mạng khoa học công nghệ phát triển mạnh mẽ và quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, những tác động đa chiều đã ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống KT – XH, cũng như nhận thức, tư tưởng, đạo đức, lối sống và thái độ trách nhiệm của một bộ phận không nhỏ ĐNCB, đảng viên và quần chúng nhân dân. Thực tế này đã làm nảy sinh tình trạng suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức và lối sống; tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí diễn biến phức tạp. Đồng thời, đã xuất hiện những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong một bộ phận ĐNCB, đảng viên thiếu lập trường, thiếu bản lĩnh chính trị, suy giảm niềm tin, gây ra những hệ lụy nghiêm trọng và phải mất nhiều thời gian mới có thể khắc phục triệt để.

Lợi dụng những bất cập, hạn chế trong quá trình phát triển KT – XH và hội nhập quốc tế, các thế lực thù địch trong và ngoài nước tìm mọi cách đẩy mạnh

chiến lược “diễn biến hòa bình”, tiến hành chống phá với nhiều phương thức, thủ đoạn tinh vi và toàn diện. Chúng tăng cường lôi kéo, mua chuộc hoặc tìm cách làm suy giảm uy tín, danh dự của cán bộ, đảng viên. Những tác động này đã ảnh hưởng tiêu cực đến nhận thức và tư tưởng của các chủ thể tham gia xây dựng ĐNCB nói chung, đặc biệt là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Hệ quả là một bộ phận cán bộ, đảng viên, trong đó có cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý, chưa thực sự tích cực trong việc tu dưỡng, rèn luyện; thiếu ý chí phấn đấu và chưa phát huy đầy đủ tinh thần trách nhiệm đối với nhiệm vụ được giao.

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

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

yêu cầu chức trách nhiệm vụ. Cán bộ chủ trì, người đứng đầu một số tổ chức Đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương của tỉnh chưa thật sự quan tâm trong chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, còn thiếu kiểm tra, giám sát, rút kinh nghiệm, tiến hành chưa chặt chẽ, chất lượng còn hạn chế.

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

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

cán bộ, đảng viên kém đức, kém tài, không đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn đảm nhiệm các vị trí chủ chốt tại các huyện, nhưng vẫn được quy hoạch vào những vị trí quan trọng, vẫn được gửi đi đào tạo ở các trường ở trong và ngoài nước. Hệ thống cơ chế, chính sách, nhất là về lương, phụ cấp chưa tạo động lực mạnh mẽ để ĐNCB nói chung và cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng phấn đấu, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực và tác phong công tác. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý chưa được quan tâm đến việc đổi mới nội dung, chương trình, quy trình đào tạo, bồi dưỡng và bồi dưỡng tại chức nhìn chung còn chậm, thiếu đồng bộ và có mặt còn hạn chế. Công tác quản lý cán bộ ở một số cấp ủy làm chưa chặt chẽ, có tình trạng một số bộ phận cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, sa sút về phẩm chất, đạo đức, lối sống, vi phạm kỷ luật, làm ảnh hưởng đến lòng tin của nhân dân.

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

Một số cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý chưa nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò, nội dung, cũng như sự cần thiết phải tự học, tự rèn luyện nâng cao trình độ, phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu chức trách, nhiệm vụ; quyết tâm không cao, ngại khó, ngại khó, thiếu tích cực trong tự rèn luyện, tự học tập, tự tu dưỡng. Theo kết quả điều tra 21,5% do tự học tập, tự rèn luyện của ĐNCB còn hạn chế là nguyên nhân làm hạn chế đến chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý [phụ lục 4]. Nhận thức về chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ của những ĐNCB này chưa sâu, chưa toàn diện, chưa ngang tầm nhiệm vụ, nhất là với những cán bộ tuổi đời còn trẻ, kinh

nghiệm công tác, vốn sống còn ít. Một số cán bộ còn có biểu hiện chủ quan, tự mãn với chức vụ mà mình đang nắm giữ, ngại học tập tiếp thu những tri thức mới, thiếu tu dưỡng, rèn luyện, lợi dụng chức vụ để cầu lợi ích cá nhân, sa sút về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tham ô, tham nhũng, lãng phí, quan liêu, xa rời quần chúng nhân dân; sử dụng thủ đoạn, mưu mô nhằm củng cố địa vị và tăng cường lợi ích cho bản thân dẫn đến thoái hóa, biến chất. Đồng thời còn chưa mạnh dạn, chủ động, sáng tạo trong học tập; chưa giải quyết các mối quan hệ công tác, mối quan hệ với cơ quan, đơn vị dẫn đến uy tín trước tập thể thấp; thiếu nghiêm khắc với bản thân, ngại va chạm, ngại đổi mới,... dẫn đến năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành kém, hiệu quả công tác, giải quyết các nhiệm vụ chính trị ở các cơ quan, đơn vị địa phương chưa cao.

Năm là, công tác kiểm tra, giám sát của Tỉnh ủy tại một số địa phương ở miền Nam trong việc nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định; hiệu quả răn đe và phòng ngừa từ sớm, từ xa chưa thật sự phát huy đầy đủ

Những hạn chế trong công tác kiểm tra, giám sát của Tỉnh ủy tại một số địa phương ở miền Nam trong việc nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau. Trước hết, nhận thức của một số cấp ủy, tổ chức đảng và cán bộ lãnh đạo về vị trí, vai trò của công tác kiểm tra, giám sát trong xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB chưa thật sự đầy đủ và sâu sắc. Bên cạnh đó, việc tổ chức thực hiện kiểm tra, giám sát ở một số nơi còn thiếu tính chủ động, nội dung và phương thức tiến hành chưa thật sự đổi mới, chưa tập trung vào những lĩnh vực và đối tượng trọng tâm. Năng lực, trình độ chuyên môn và kinh nghiệm của một bộ phận cán bộ làm công tác kiểm tra, giám sát còn hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng phát hiện, đánh giá và xử lý các vấn đề phát sinh. Đồng thời, sự phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức có liên quan trong hoạt động kiểm tra, giám sát đôi khi chưa thật sự chặt chẽ và đồng bộ. Mặt khác, điều kiện bảo đảm cho công tác kiểm

tra, giám sát, bao gồm cơ chế, phương tiện và công cụ hỗ trợ, ở một số địa phương vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn. Những yếu tố này đã làm giảm hiệu quả rắn đe và khả năng phòng ngừa từ sớm, từ xa trong công tác kiểm tra, giám sát đối với ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý.

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

Một là, Yêu cầu ngày càng cao đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong bối cảnh nhận thức và trách nhiệm của một số cán bộ lãnh đạo chủ chốt, cấp ủy và cơ quan chức năng tại một số địa phương ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào vẫn chưa thật sự đầy đủ và sâu sắc

Yêu cầu nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện thuộc diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đang ngày càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh đất nước đẩy mạnh công cuộc đổi mới, phát triển KT – XH, tăng cường QPAN và xây dựng HTCT vững mạnh từ cơ sở. ĐNCB cấp huyện giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức triển khai, cụ thể hóa các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn địa phương; đồng thời là lực lượng trực tiếp lãnh đạo, quản lý và điều hành các hoạt động phát triển KT – XH, bảo đảm QP - AN, giữ vững ổn định chính trị ở cơ sở. Vì vậy, chất lượng của ĐNCB cấp huyện có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả hoạt động của HTCT và sự phát triển bền vững của địa phương.

Trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu đối với ĐNCB cấp huyện ngày càng cao, không chỉ về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống mà còn về trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý, phương pháp và phong cách công tác. Cán bộ cấp huyện cần có tư duy đổi mới, khả năng nắm bắt và xử lý kịp thời những vấn đề phát sinh trong thực tiễn; đồng thời phải có bản lĩnh chính

trị vững vàng, tinh thần trách nhiệm cao và khả năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân tham gia thực hiện các nhiệm vụ phát triển của địa phương. Những yêu cầu đó đòi hỏi các cấp ủy, tổ chức đảng và cơ quan chức năng phải đặc biệt quan tâm đến công tác xây dựng, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng ĐNCB nhằm không ngừng nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý.

Tuy nhiên, trong thực tế, nhận thức và trách nhiệm của một số cán bộ lãnh đạo chủ chốt, cấp ủy và cơ quan chức năng tại một số địa phương ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đối với công tác nâng cao chất lượng ĐNCB vẫn chưa thật sự đầy đủ và sâu sắc. Ở một số nơi, việc quán triệt và triển khai các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ chưa thật sự đồng bộ và quyết liệt; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng cán bộ đôi khi chưa được quan tâm đúng mức. Điều này dẫn đến việc tổ chức thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB ở một số địa phương còn thiếu tính chủ động, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của tình hình mới.

Bên cạnh đó, sự phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức có liên quan trong công tác quản lý và phát triển ĐNCB ở một số nơi chưa thật sự chặt chẽ và hiệu quả. Việc kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng ĐNCB trong quá trình công tác đôi khi chưa được tiến hành thường xuyên và toàn diện, làm ảnh hưởng đến hiệu quả của công tác xây dựng ĐNCB. Trong bối cảnh đó, việc nâng cao nhận thức, tăng cường trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng và cơ quan chức năng đối với công tác nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý là yêu cầu hết sức cần thiết. Chỉ khi các chủ thể liên quan nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của ĐNCB cấp huyện thì công tác xây dựng và phát triển ĐNCB mới được triển khai một cách đồng bộ, hiệu quả, góp phần đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị và sự phát triển của các địa phương ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay.

Hai là, Yêu cầu ngày càng cao đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong khi một số khâu của công tác cán bộ ở các tỉnh miền Nam nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào vẫn còn tồn tại những hạn chế, bất cập, ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay

Trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đang ngày càng trở nên cấp thiết. Sự phát triển của đất nước cùng với quá trình đẩy mạnh công cuộc đổi mới, hội nhập và phát triển KT – XH đã đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở các cấp, đặc biệt là cấp huyện cấp trực tiếp tổ chức thực hiện và cụ thể hóa các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước vào thực tiễn địa phương. ĐNCB cấp huyện không chỉ giữ vai trò quan trọng trong việc lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành các hoạt động phát triển KT – XH, bảo đảm QPAN mà còn là lực lượng trực tiếp gắn bó với cơ sở, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của nhân dân, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Vì vậy, chất lượng của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của HTCT và sự phát triển bền vững của địa phương.

Tuy nhiên, trong thực tế, một số khâu của công tác cán bộ ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào vẫn còn bộc lộ những hạn chế, bất cập nhất định. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ ở một số địa phương đôi khi chưa thật sự đồng bộ, chưa gắn kết chặt chẽ với yêu cầu nâng cao chất lượng ĐNCB trong tình hình mới. Ở một số nơi, việc đánh giá cán bộ chưa phản ánh đầy đủ năng lực, phẩm chất và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ; công tác quy hoạch cán bộ còn thiếu tính chiến lược, chưa bảo đảm tính kế thừa và phát triển. Bên cạnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong một số trường hợp chưa thật sự gắn với yêu

cầu thực tiễn công tác và vị trí việc làm, dẫn đến hiệu quả ứng dụng kiến thức vào thực tiễn còn hạn chế.

Ngoài ra, việc bố trí, sử dụng và luân chuyển cán bộ ở một số địa phương còn chưa thật sự phù hợp với năng lực, sở trường của từng cán bộ; cơ chế kiểm tra, giám sát và đánh giá cán bộ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đôi khi chưa được thực hiện thường xuyên và hiệu quả. Những hạn chế, bất cập này phần nào ảnh hưởng đến hiệu quả của công tác xây dựng và phát triển ĐNCB cấp huyện, làm cho việc nâng cao chất lượng ĐNCB chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của tình hình mới.

Trong bối cảnh đó, việc tiếp tục đổi mới và hoàn thiện các khâu của công tác cán bộ, bảo đảm tính đồng bộ, khoa học và hiệu quả là yêu cầu quan trọng nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Điều này đòi hỏi các cấp ủy, tổ chức đảng và cơ quan chức năng cần nâng cao nhận thức, tăng cường trách nhiệm trong công tác xây dựng, quản lý và phát triển ĐNCB; đồng thời chú trọng đổi mới nội dung, phương thức và cơ chế thực hiện các khâu của công tác cán bộ. Chỉ khi các khâu của công tác cán bộ được thực hiện một cách đồng bộ, chặt chẽ và hiệu quả thì việc nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện mới thực sự đạt được những kết quả vững chắc, góp phần đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị và sự phát triển của các địa phương trong giai đoạn hiện nay.

Ba là, Yêu cầu ngày càng cao đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong khi trình độ, năng lực của một bộ phận cán bộ vẫn còn những hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị trong bối cảnh mới

Các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào (Attapeu, Champasak, Salavan, Sekong) có dân số gần một triệu rưỡi, có 27 huyện, 758 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý, là một con số khá đông; 425 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý có trình độ chuyên môn cấp đại học trở lên (chiếm 56,06%), 637 cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý có trình độ lý luận

chính trị trung cấp trở lên (chiếm 84,03%) tương đối với ĐNCB cấp huyện ở các tỉnh miền Trung và miền Bắc của nước CHDCND Lào; con số này đảm bảo trình độ để tiếp thu những tri thức khoa học, quan điểm, tư tưởng của Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hăn; tiếp thu chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chủ trương phát triển KT - XH của huyện, bản ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Trong bối cảnh đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, yêu cầu nâng cao chất lượng ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở cấp huyện, đặc biệt là những cán bộ diện BTVTU quản lý ngày càng trở nên cấp thiết và mang tính chiến lược. Cấp huyện là cấp trực tiếp tổ chức triển khai các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến cơ sở; đồng thời là cầu nối quan trọng giữa cấp tỉnh với cấp xã, giữa HTCT với nhân dân. Do đó, chất lượng ĐNCB cấp huyện có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả quản lý nhà nước, năng lực lãnh đạo của Đảng ở địa phương và kết quả thực hiện các mục tiêu phát triển KT – XH. Trong bối cảnh mới, sự vận động nhanh chóng của kinh tế thị trường định hướng XHCN, quá trình chuyển đổi số, cải cách hành chính, yêu cầu xây dựng chính quyền kiến tạo phát triển và phục vụ nhân dân đòi hỏi ĐNCB phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn sâu, tư duy đổi mới, năng lực quản trị hiện đại và khả năng thích ứng linh hoạt với những vấn đề thực tiễn phức tạp.

Tuy nhiên, trên thực tế, trình độ, năng lực của một bộ phận cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn mới. Một số cán bộ còn hạn chế về tư duy chiến lược, khả năng dự báo và hoạch định chính sách phát triển địa phương; năng lực tổ chức thực tiễn và điều hành công việc còn lúng túng trước những vấn đề mới nảy sinh. Bên cạnh đó, trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý hiện đại, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý và điều hành ở một số cán bộ chưa theo kịp yêu cầu của nền quản trị công hiện đại. Trong một số trường hợp, tinh thần trách nhiệm, tính chủ động,

sáng tạo trong thực thi công vụ chưa cao; còn biểu hiện tâm lý e dè, sợ trách nhiệm, ngại đổi mới, dẫn đến hiệu quả công việc chưa tương xứng với vị trí và vai trò được giao. Những hạn chế này phần nào làm giảm hiệu lực, hiệu quả trong quá trình tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước ở cấp huyện, đồng thời ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân đối với bộ máy lãnh đạo, quản lý ở địa phương.

Sự chênh lệch giữa yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ phát triển địa phương với năng lực thực tế của một bộ phận cán bộ đặt ra yêu cầu cấp bách phải tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ. Điều này không chỉ dừng lại ở việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà còn đòi hỏi phải phát triển toàn diện các phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, năng lực lãnh đạo, quản lý và khả năng thích ứng với môi trường quản trị hiện đại. Đồng thời, cần chú trọng hoàn thiện các khâu trong công tác cán bộ như quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đánh giá và sử dụng cán bộ theo hướng khoa học, khách quan, gắn với yêu cầu vị trí việc làm và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Chỉ khi xây dựng được ĐNCB cấp huyện có chất lượng cao, đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực và uy tín, HTCT ở địa phương mới có thể vận hành hiệu quả, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển KT – XH, bảo đảm QPAN và nâng cao đời sống của nhân dân trong giai đoạn phát triển mới của đất nước.

Bốn là, Yêu cầu ngày càng cao đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong khi cơ chế, chính sách và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ hiện nay vẫn còn những hạn chế, bất cập, ảnh hưởng nhất định đến việc thu hút, sử dụng và phát huy năng lực của đội ngũ cán bộ trong thực hiện nhiệm vụ chính trị

Yêu cầu ngày càng cao đối với việc nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý trong khi cơ chế, chính sách và chế độ đãi ngộ hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập phản ánh một mâu thuẫn mang tính thực tiễn trong công tác cán bộ ở HTCT địa phương. Trong bối cảnh đất nước đẩy mạnh công cuộc đổi mới, phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN, hội nhập

quốc tế sâu rộng và thực hiện chuyển đổi số trong quản trị nhà nước, vai trò của ĐNCB cấp huyện ngày càng trở nên quan trọng. Đây là cấp trực tiếp tổ chức triển khai chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn đời sống KT – XH ở địa phương; đồng thời là cầu nối giữa cấp tỉnh với cơ sở. Do đó, yêu cầu đặt ra đối với ĐNCB này không chỉ dừng lại ở phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống mà còn phải có trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, tư duy đổi mới, khả năng thích ứng với bối cảnh phát triển nhanh và phức tạp của xã hội hiện đại.

Từ năm 2016 đến nay, Chính phủ đã ban hành nhiều Nghị định về chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, đặc biệt là Quyết định số 98-QĐ/TW, ngày 03-11-2014 về thực hiện chính sách trợ cấp cho huyện ủy viên không tiền lương; Nghị định số 121/2017/NĐ-CP về chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức; Nghị định số 116/2019/NĐ-CP về thi đua và khen thưởng; Nghị định số 292/2021/NĐ-CP về chế độ chính sách đối với cán bộ đi làm việc ở vùng sâu, vùng xa. Đồng thời còn thực hiện chính sách đối với người nghỉ hưu trước tuổi; chính sách cán bộ được kéo dài thời gian công tác; chính sách cán bộ, công chức nghỉ thôi việc; chính sách trọng dụng người có phẩm chất, năng lực nổi trội; chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức sau sắp xếp....

Tuy nhiên, trong thực tế, cơ chế, chính sách và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ nói chung và cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế. Trước hết, chính sách tiền lương và các chế độ đãi ngộ chưa thực sự tương xứng với yêu cầu, khối lượng và áp lực công việc của ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở cấp huyện. Mức thu nhập còn thấp so với mặt bằng chung của thị trường lao động có trình độ cao, trong khi trách nhiệm và yêu cầu về hiệu quả công việc ngày càng lớn. Điều này phần nào ảnh hưởng đến động lực cống hiến, cũng như khả năng thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao tham gia vào HTCT ở địa phương. Bên cạnh đó, các chính sách khuyến khích, trọng dụng nhân tài, chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và phát triển cán bộ tuy đã được ban hành nhưng trong quá trình

thực hiện còn thiếu tính đồng bộ, chưa tạo được cơ chế đủ mạnh để phát huy tối đa năng lực và sở trường của cán bộ.

Mặt khác, một số quy định về quản lý, đánh giá và sử dụng cán bộ vẫn còn mang tính hành chính, chưa gắn chặt với hiệu quả thực tiễn của công việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị. Cơ chế đánh giá cán bộ đôi khi còn hình thức, thiếu các tiêu chí định lượng rõ ràng, dẫn đến việc phân loại, bố trí, sử dụng cán bộ chưa thật sự phản ánh đúng năng lực và mức độ đóng góp của từng cá nhân. Điều này không chỉ làm giảm hiệu quả của công tác quản lý cán bộ mà còn ảnh hưởng đến tâm lý, động lực phấn đấu của ĐNCB trong hệ thống. Ngoài ra, điều kiện làm việc, môi trường phát huy sáng kiến, cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp ở một số địa phương vẫn còn hạn chế, chưa tạo được sức hấp dẫn đối với cán bộ trẻ có trình độ, năng lực.

Sự tồn tại của những bất cập nêu trên đã tác động nhất định đến quá trình thu hút, sử dụng và phát huy năng lực của ĐNCB cấp huyện trong thực hiện nhiệm vụ chính trị. Khi cơ chế, chính sách chưa thật sự phù hợp và đủ sức tạo động lực, việc xây dựng một ĐNCB có chất lượng cao, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực lãnh đạo, quản lý và tinh thần đổi mới sáng tạo sẽ gặp nhiều khó khăn. Do đó, yêu cầu đặt ra hiện nay là cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ theo hướng đồng bộ, minh bạch và phù hợp với yêu cầu phát triển mới; gắn chặt giữa quyền lợi với trách nhiệm, giữa đãi ngộ vật chất với động lực tinh thần; đồng thời đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ. Chỉ khi giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa yêu cầu nâng cao chất lượng ĐNCB và hệ thống cơ chế, chính sách tạo động lực cho cán bộ, mới có thể phát huy đầy đủ vai trò của ĐNCB cấp huyện, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT ở địa phương và đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Tiểu kết chương 3

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

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

Chương 4

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

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

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

4.1.1.1. Những yếu tố thuận lợi

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

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

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

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

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

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

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

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

Ba là, công tác cán bộ dự báo sẽ tiếp tục được bổ sung, đổi mới một cách toàn diện và được chú trọng hơn, qua đó bảo đảm phát huy đúng vai trò then chốt của then chốt trong công tác xây dựng HTCT

Những thành tựu trong công tác cán bộ nhiệm kỳ XI của ĐNDCM Lào khẳng định tính đúng đắn của chủ trương, chính sách về cán bộ, đồng thời tạo động lực thúc đẩy các tỉnh miền Nam quan tâm và đầu tư hơn vào công tác này, đặc biệt đối với ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Trong thời gian tới, công tác cán bộ sẽ tiếp tục được hoàn thiện và đổi mới theo hướng toàn diện, chặt chẽ, gắn với yêu cầu lựa chọn đúng người, đúng việc, đồng thời tinh giản các vị trí không cần thiết, xây dựng bộ máy tinh gọn, hiệu lực và hiệu quả. Quy trình đề bạt, bổ nhiệm dự kiến minh bạch hơn, căn cứ vào phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo và kết quả thực hiện nhiệm vụ, góp phần khắc phục tình trạng chông chéo hoặc dư thừa cấp phó. Trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và khả năng ứng dụng khoa học công nghệ sẽ trở thành tiêu chí quan trọng trong đánh giá cán bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ mở rộng cả trong nước và ngoài nước, đặc biệt cho cán bộ trẻ, cán bộ chủ chốt và cán bộ trong diện quy hoạch, đồng thời xây dựng khung năng lực và lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng. Việc trẻ hóa đội ngũ, luân chuyển cán bộ giữa Trung ương và địa phương, cùng với tăng cường kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, sẽ nâng cao kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ. Xu hướng tăng cường dân chủ, công khai, minh bạch, chuẩn hóa và số hóa hồ sơ cán bộ cũng sẽ được đẩy mạnh, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý

và giám sát. Trong 5–10 năm tới, các xu hướng này dự báo sẽ nâng cao chất lượng ĐNCB, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới.

Đặc biệt, những bài học kinh nghiệm từ công cuộc đổi mới của công tác cán bộ đem lại trong thời gian qua đã tích lũy nhiều bài học quan trọng về lãnh đạo, quản lý và xây dựng ĐNCB, đồng thời nâng cao nhận thức của cấp ủy, tổ chức đảng về vai trò then chốt của công tác cán bộ, tạo nền tảng chính trị tư tưởng vững chắc cho các đổi mới tiếp theo. Bên cạnh kinh nghiệm trong nước, Đảng có điều kiện học hỏi và vận dụng chọn lọc các kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt từ công tác cán bộ của Đảng Cộng sản Việt Nam, bao gồm đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, luân chuyển cán bộ và gắn đào tạo với quy hoạch, sử dụng, đánh giá cán bộ. Việc tiếp thu các mô hình đổi mới hiệu quả giúp rút ngắn thời gian thử nghiệm, hạn chế sai sót và nâng cao chất lượng hoạch định, triển khai chính sách cán bộ. Những bài học về kết hợp lý luận với thực tiễn, luân chuyển giữa các cấp, lĩnh vực tạo điều kiện xây dựng ĐNCB bản lĩnh, năng lực toàn diện, đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới. Như vậy, kinh nghiệm từ quá trình đổi mới trong nước và quốc tế sẽ tiếp tục là cơ sở quan trọng nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và xây dựng ĐNCB các cấp trong thời gian tới.

Bốn là, sự trưởng thành và phát triển ngày càng rõ nét của ĐNCB các cấp ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là một yếu tố quan trọng tác động đến chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương

Sự trưởng thành và phát triển ngày càng rõ nét của ĐNCB các cấp ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào được dự báo sẽ tiếp tục là một trong những yếu tố quan trọng tác động trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Trong bối cảnh đất nước đẩy mạnh công cuộc đổi mới, hội nhập khu vực và quốc tế, cùng với yêu cầu ngày càng cao của quá trình phát triển KT – XH, ĐNCB các cấp ở các tỉnh miền Nam sẽ có điều kiện tiếp tục được củng cố và nâng cao về phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo, quản lý và trình độ chuyên môn. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

ngày càng được quan tâm, nội dung và phương thức đào tạo có nhiều đổi mới theo hướng gắn lý luận với thực tiễn, góp phần nâng cao khả năng tham mưu, hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở địa phương.

Đến năm 2035, với sự quan tâm lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, cùng với việc hoàn thiện các cơ chế, chính sách về công tác cán bộ, ĐNCB ở các tỉnh miền Nam Lào được dự báo sẽ phát triển theo hướng ngày càng chuyên nghiệp, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tư duy đổi mới, sáng tạo và năng lực thích ứng tốt với yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới. Điều này sẽ tạo ra những tác động tích cực đến việc nâng cao hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại cơ sở. Đồng thời, ĐNCB ngày càng trưởng thành cũng sẽ góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, củng cố HTCT ở địa phương, tăng cường mối quan hệ gắn bó giữa chính quyền với nhân dân, từ đó tạo sự đồng thuận xã hội và phát huy tốt hơn các nguồn lực phục vụ phát triển.

Bên cạnh đó, sự trưởng thành của ĐNCB còn được dự báo sẽ thúc đẩy mạnh mẽ quá trình phát triển KT – XH, bảo đảm QPAN và giữ vững ổn định chính trị ở các tỉnh miền Nam của CHDCND Lào. Khi năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực tiễn của ĐNCB ngày càng được nâng cao, các chương trình, kế hoạch phát triển địa phương sẽ được triển khai một cách hiệu quả hơn, phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa bàn. Đồng thời, ĐNCB trưởng thành sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc dẫn dắt, huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực phát triển, tăng cường hợp tác giữa các địa phương trong nước cũng như với các khu vực lân cận, qua đó tạo động lực thúc đẩy phát triển bền vững.

Tuy nhiên, yếu tố này cũng đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện cơ chế tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ nhằm bảo đảm tính kế thừa, phát triển liên tục của ĐNCB các cấp. Việc xây dựng ĐNCB không chỉ dừng lại ở nâng cao trình độ chuyên môn mà còn phải chú trọng rèn luyện đạo đức công vụ, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân. Nếu được quan

tâm đúng mức và triển khai đồng bộ các giải pháp về công tác cán bộ, sự trưởng thành và phát triển của ĐNCB các cấp ở các tỉnh miền Nam Lào sẽ tiếp tục trở thành động lực quan trọng góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương và của nước CHDCND Lào trong giai đoạn đến năm 2035.

Năm là, tại miền Nam CHDCND Lào, tác động của an ninh phi truyền thống có khả năng làm thay đổi chất lượng cán bộ biên giới, thúc đẩy nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng thực tiễn

Tại miền Nam CHDCND Lào, quá trình hội nhập quốc tế và các yếu tố an ninh phi truyền thống đang tạo ra những tác động ngày càng sâu rộng đối với hoạt động quản lý biên giới. Các rủi ro phi truyền thống, bao gồm tội phạm xuyên biên giới, buôn lậu, di cư bất hợp pháp, dịch bệnh và các vấn đề môi trường, không chỉ ảnh hưởng đến ổn định an ninh khu vực mà còn làm thay đổi cấu trúc và chất lượng của ĐNCB biên giới. Cụ thể, trước bối cảnh các mối đe dọa phức tạp và đa dạng, năng lực chuyên môn truyền thống của cán bộ biên giới trở nên chưa đủ, dẫn đến nhu cầu cấp thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng thực tiễn và năng lực ứng phó linh hoạt. Đồng thời, các tác động này đòi hỏi sự đổi mới trong phương pháp tuyển chọn, đào tạo và đánh giá cán bộ, nhằm đảm bảo khả năng quản lý rủi ro, phối hợp liên ngành và ứng dụng công nghệ thông tin trong giám sát, kiểm soát biên giới.

Việc tăng cường năng lực toàn diện của cán bộ không chỉ góp phần giảm thiểu các nguy cơ an ninh phi truyền thống mà còn nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật và thúc đẩy phát triển KT - XH tại các địa phương biên giới. Trong dài hạn, xu hướng này dự báo sẽ tạo ra một lực lượng cán bộ biên giới có năng lực thích ứng cao, vừa vững vàng về chuyên môn, vừa linh hoạt trong xử lý các tình huống phức tạp, đáp ứng yêu cầu quản lý biên giới trong bối cảnh an ninh phi truyền thống ngày càng nổi bật. Do đó, việc nghiên cứu và xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu, kết hợp lý thuyết và thực hành, cùng với chính sách thu hút và giữ chân cán bộ chất lượng cao, trở thành một nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa quyết định đối với an ninh và phát triển bền vững của vùng biên giới miền Nam nước CHDCND Lào.

4.1.1.2. Những yếu tố khó khăn, thách thức

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

Tình hình thế giới hiện nay và trong những năm tới dự báo tiếp tục biến động phức tạp, khó lường; cạnh tranh địa chính trị gia tăng, lạm phát giảm chậm khiến nhiều quốc gia duy trì chính sách thắt chặt tiền tệ, làm cho triển vọng phục hồi kinh tế toàn cầu còn yếu và tiềm ẩn nhiều rủi ro. Trong khi đó, toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tiếp tục phát triển, thúc đẩy hình thành kinh tế tri thức và xã hội thông tin.

Trong bối cảnh đó, quá trình phát triển KT - XH của nước CHDCND Lào chịu nhiều tác động. Mặc dù đã triển khai các giải pháp tháo gỡ khó khăn kinh tế tài chính, nhưng tiến độ ở nhiều lĩnh vực còn chậm; chi ngân sách vẫn ở mức cao so với khu vực. Đáng chú ý, lạm phát, tỷ giá và chi phí sinh hoạt biến động mạnh, ảnh hưởng tiêu cực đến các mục tiêu phát triển, nhất là việc thực hiện Kế hoạch 5 năm (2026–2030), mục tiêu thoát khỏi tình trạng nước kém phát triển (LDC) và các mục tiêu phát triển bền vững (SDG). Lĩnh vực xã hội, giảm nghèo tuy có nỗ lực nhưng một số chỉ tiêu chưa đạt yêu cầu; các vấn đề như ma túy, trộm cắp, buôn bán trái phép vẫn diễn biến phức tạp.

Những thách thức này, cùng với mặt trái của kinh tế thị trường, đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nâng cao chất lượng ĐNCB, đặc biệt là cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào. Đội ngũ này cần nâng cao nhận thức, trách nhiệm, trình độ và năng lực để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

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

Chính sách và chế độ đãi ngộ ĐNCB bao gồm cả lợi ích vật chất và tinh thần, trong đó đãi ngộ vật chất thường đóng vai trò chủ đạo. Tuy nhiên,

trong thực tế, hai loại lợi ích này thường đan xen, và trong một số trường hợp, lợi ích tinh thần còn quan trọng hơn lợi ích vật chất.

Trong bối cảnh hiện nay và dự báo thời gian tới, ĐNCB có thể đối mặt với một số khó khăn liên quan đến chính sách đãi ngộ và điều kiện làm việc. Cụ thể, quá trình tinh gọn bộ máy hành chính nhằm tăng hiệu lực, hiệu quả có thể dẫn đến: thay đổi vị trí công tác, kiêm nhiệm nhiều chức danh, thiếu hoặc thừa cán bộ, khối lượng công việc tăng trong khi số lượng cán bộ giảm. Hệ quả là áp lực công việc, giờ làm việc và trách nhiệm quản lý tăng, trong khi chế độ đãi ngộ chưa được điều chỉnh tương xứng.

Việc giữ chân cán bộ chủ chốt sau sắp xếp bộ máy phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng chính sách đãi ngộ. Tuy nhiên, quá trình xây dựng chính sách đủ mạnh vẫn đang triển khai. Do đó, cán bộ ở vị trí mới hoặc sau sắp xếp có thể gặp khó khăn về lương, phụ cấp, hỗ trợ kiêm nhiệm và điều kiện làm việc. Khi khối lượng công việc lớn trong khi điều kiện hỗ trợ chưa đáp ứng, áp lực có thể ảnh hưởng tới hiệu quả công vụ và tâm lý cán bộ.

Bên cạnh đó, yêu cầu cải cách hành chính đòi hỏi cán bộ năng động, ứng dụng công nghệ và nâng cao hiệu quả công việc. Nếu điều kiện hạ tầng và cơ chế hỗ trợ chưa tương xứng, cán bộ dễ cảm thấy quá tải và chưa được khích lệ đầy đủ.

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

Công tác xây dựng nguồn cán bộ kế cận, đặc biệt là nguồn cán bộ trẻ, có thể tiếp tục đối mặt với nhiều khó khăn cả về quy mô và chất lượng. Số lượng cán bộ trong diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo chủ chốt còn mỏng, chưa bảo đảm tính kế thừa, liên tục giữa các thế hệ cán bộ, nhất là ở một số lĩnh vực, địa bàn đặc thù. Nguồn cán bộ trẻ, nhất là cán bộ người dân tộc thiểu số, có đủ tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và uy tín để bổ sung vào diện BTVTU quản lý có thể

còn hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về cơ cấu, độ tuổi và tính đại diện. Một bộ phận cán bộ trẻ tuy có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng lãnh đạo, điều hành và khả năng xử lý các vấn đề phức tạp còn chưa đồng đều, cần thêm gian rèn luyện, thử thách qua thực tiễn.

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

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

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

Bên cạnh các áp lực công việc, ĐNCB còn chịu tác động tiêu cực từ quan liêu, tham nhũng và các hành vi không chuẩn mực khác. Tình trạng này có thể dẫn đến tâm lý e ngại, né tránh và thiếu quyết đoán ở cán bộ, công

chức, đồng thời làm suy giảm động lực cống hiến của những cán bộ có năng lực và tâm huyết. Nếu không được kiểm soát hiệu quả, các hiện tượng này sẽ cản trở việc phát hiện và trọng dụng cán bộ “có đức, có tài”, đồng thời làm gia tăng nguy cơ bỏ nhiệm những người không đủ phẩm chất, năng lực và uy tín. Do đó, việc phòng, chống tham nhũng và tiêu cực tiếp tục đặt ra yêu cầu cao đối với công tác lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực, nhằm bảo đảm môi trường làm việc minh bạch, lành mạnh, đồng thời xây dựng ĐNCB đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển tiếp theo.

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

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

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

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

4.1.2.1. Mục tiêu

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của ĐNDCM Lào và nghị quyết Đại hội Đảng bộ của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào tiếp tục tạo bước đột phá xây dựng ĐNCB, ĐNCB lãnh đạo, quản lý chủ chốt, nhất là cán bộ chủ trì, cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp trong đó có cán bộ huyện diện BTVTU quản lý có số lượng, cơ cấu hợp lý đáp ứng yêu cầu nhiệm chính trị; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực, phương pháp, tác phong công tác ngang tầm nhiệm vụ; có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật và uy tín cao; không quan liêu, tham nhũng, lãng phí; có tư duy đổi mới, sáng tạo đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển KT - XH trong thời kỳ mới - thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào và có những mục tiêu, phấn đấu cụ thể như sau:

Một là, hoàn thiện và cụ thể hóa đầy đủ, đồng bộ các chỉ thị, nghị quyết, quy định, quy chế của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ; qua đó xây dựng và quản lý ĐNCB có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Hai là, thiết lập và hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ gắn với tăng cường phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; bảo đảm phát hiện, xử lý kịp thời, công minh và chính xác các hành vi lạm dụng quyền lực, tham nhũng và biểu hiện “lợi ích nhóm”; qua đó góp phần ngăn chặn và đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, hiện tượng “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong ĐNCB, đảng viên, đồng thời từng bước xóa bỏ tình trạng chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ.

Ba là, kiện toàn tổ chức bộ máy của HTCT ở địa phương theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phù hợp với yêu cầu cải cách tổ

chức bộ máy theo Chỉ thị số 190-CT/TW, ngày 29-9-2021 của Ban Bí thư ĐNDCM Lào; đồng thời thực hiện hiệu quả việc kiểm soát, sắp xếp và cơ cấu lại ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Bốn là, thiết lập cơ chế bố trí và sử dụng cán bộ linh hoạt, dựa trên phẩm chất, năng lực và uy tín theo phương châm “có lên, có xuống, có vào, có ra”; bảo đảm xây dựng đội ngũ người đứng đầu đủ năng lực lãnh đạo, quản lý, đồng thời thực hiện hiệu quả chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện không phải là người địa phương tại các địa bàn phức tạp nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo của cấp ủy.

Năm là, xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp tỉnh và cấp huyện có phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; bảo đảm đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định. Đồng thời từng bước trẻ hóa ĐNCB lãnh đạo cấp huyện, phấn đấu đạt tỷ lệ từ 25–35% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện là cán bộ trẻ; bảo đảm 100% cán bộ có trình độ từ cao đẳng trở lên và được chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, năng lực và kỹ năng công tác, đủ khả năng làm việc trong môi trường hội nhập và hợp tác quốc tế.

4.1.2.2. Phương hướng

Phương hướng chung:

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của ĐNDCM Lào, các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần thực hiện đồng bộ, chặt chẽ các khâu trong công tác cán bộ; có hệ thống chính sách phù hợp đối với cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý; thực hiện chặt chẽ, đồng bộ các giải pháp xây dựng ĐNCB. Đồng thời, cần tiếp tục tạo bước đột phá trong xây dựng ĐNCB, cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, đặc biệt là ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có số lượng, cơ cấu cán bộ hợp lý; có trình độ

chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực, PCLV ngang tầm nhiệm vụ; có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống lành mạnh; có ý thức kỷ luật cao; không tham nhũng, quan liêu, lãng phí; có tư duy đổi mới sáng tạo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới, thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Phương hướng cụ thể:

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

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

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

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

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

Hoàn thiện cơ chế đánh giá cán bộ khách quan, công khai, minh bạch, dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ, mức độ hoàn thành mục tiêu và sự hài

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

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

Triển khai đồng bộ các giải pháp xây dựng ĐNCB cấp huyện vững vàng về bản lĩnh chính trị, trong sáng về phẩm chất đạo đức, thành thạo về năng lực, chuẩn mực về phương pháp và tác phong công tác; chú trọng xây dựng nền tảng cán bộ cơ sở vững chắc, coi đây là nguồn trực tiếp, lâu dài cho ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp huyện, cấp tỉnh; đẩy mạnh phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện nguồn cán bộ kế cận có chất lượng cao, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ có triển vọng, qua thực tiễn ở địa phương. Trọng tâm của phương hướng này là xây dựng nền tảng vững chắc và nguồn kế cận chất lượng cao cho ĐNCB không chỉ của cấp huyện mà còn của cấp tỉnh.

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

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

Nhận thức có vai trò quan trọng trong chỉ đạo và hướng dẫn cho hành động thực tiễn của con người. Nhận thức là cơ sở của hành động, định hướng hành động, có nhận thức đúng mới có hành động đúng và trách nhiệm cao. Vì vậy, để nâng cao chất lượng ĐNCB lãnh đạo, quản lý các cấp nói

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

4.2.1.1. Nội dung nâng cao nhận thức, trách nhiệm

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể CTXH các cấp và bản thân cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò, tầm quan trọng, chức trách, nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể CTXH các cấp và bản thân cán bộ, đảng viên phải quán triệt, nhận thức sâu sắc hơn nữa về mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp và các giải pháp chủ yếu trong các Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 4 về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước của Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào, khóa VII; Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 5 về đổi mới và nâng cao chất lượng HTCT ở cấp tỉnh của Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào, khóa VIII; Nghị quyết số 09-NQ/TW Hội nghị lần thứ 8 về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng và chất lượng ĐNCB, đảng viên của Ban Chấp hành Trung ương ĐNDCM Lào khóa VIII; Nghị quyết số 030-NQ/BCT, ngày 03-01-2018 về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết số 031-NQ/BCT ngày 03-01-2018 về công tác quản lý cán bộ; Nghị quyết số 032-NQ/BCT ngày 03-01-2018 về công tác xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết số 072-NQ/BCT, ngày 14-5-2019 về quy chế đào tạo lý luận chính trị, Nghị quyết số

073-NQ/BCT, ngày 14-5-2019 về xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý; Nghị quyết số 03-NQ/BCT, ngày 30-9-2021 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng để tạo sự chuyển biến mạnh và sâu sắc trong công tác cán bộ; Nghị quyết số 13-NQ/BCT, ngày 9-2-2023 về tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý,... Nghị định số 95/2016/NĐ-CP về phê duyệt và ban hành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2025; Nghị định số 121/2017/NĐ-CP về chế độ chính sách; Quyết định số 04/2017/QĐ-BNV về tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Quyết định số 98-QĐ/TW, ngày 03-11-2014 về thực hiện chính sách trợ cấp cho huyện ủy viên không tiền lương; Chỉ thị số 193-CT/TW, ngày 5-7-2024 về ước tính sự phân công trách nhiệm của Ban Thường vụ Đảng các cấp,... Luật cán bộ, công chức nước CHDCND Lào, số 025/2015,... Dựa trên cơ sở đó, trong quá trình tổ chức thực hiện, tuân thủ nghiêm các nguyên tắc trong công tác cán bộ, căn cứ vào thực trạng để xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới.

Hai là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, cơ quan chuyên trách về công tác cán bộ trong thực hiện các khâu, các bước của công tác cán bộ.

Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy và các cơ quan chuyên trách về công tác cán bộ trong thực hiện các khâu, các bước của công tác cán bộ ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là có ý nghĩa nền tảng nhằm bảo đảm chất lượng ĐNCB và nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý của HTCT ở địa phương. Trước hết, các cấp ủy đảng cần quán triệt sâu sắc quan điểm của ĐNDCM Lào về vị trí, vai trò then chốt của công tác cán bộ trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Việc nâng cao nhận thức phải được thực hiện thông qua các hình thức đa dạng như học tập nghị quyết, bồi dưỡng lý luận chính trị, tập huấn nghiệp vụ công tác tổ chức cán bộ cho ĐNCB lãnh đạo, quản lý và cán bộ làm công tác tham mưu. Qua đó giúp các chủ thể liên quan nắm vững nguyên tắc, quy trình và tiêu chuẩn trong từng khâu của công tác cán bộ, từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí, sử dụng đến luân chuyển, bổ nhiệm và kiểm

tra, giám sát cán bộ. Đồng thời, cần nâng cao trách nhiệm chính trị của cấp ủy và người đứng đầu trong việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác cán bộ, bảo đảm mọi quyết định về cán bộ được thực hiện trên cơ sở nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công tâm và minh bạch.

Các cơ quan chuyên trách về tổ chức cán bộ cần phát huy vai trò tham mưu chiến lược cho cấp ủy trong việc xây dựng quy hoạch, đánh giá và sử dụng cán bộ phù hợp với yêu cầu phát triển KT – XH của địa phương, đặc biệt trong bối cảnh các tỉnh miền Nam Lào đang tăng cường hợp tác và hội nhập với các nước láng giềng như Việt Nam, Thái Lan và Campuchia. Bên cạnh đó, cần gắn việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm với việc tăng cường kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, kịp thời phát hiện và khắc phục những biểu hiện vi phạm nguyên tắc, thiếu minh bạch hoặc cục bộ địa phương. Nếu cấp ủy và các cơ quan chuyên trách có nhận thức và trách nhiệm tốt về công tác cán bộ trong thực hiện các khâu, các bước của công tác cán bộ sẽ góp phần bảo đảm các khâu, các bước của công tác cán bộ được triển khai đồng bộ, chặt chẽ và khoa học, từ đó xây dựng ĐNCB có phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào trong giai đoạn mới.

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

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

thành nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, ban, ngành, đơn vị, địa phương và mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào nói riêng ngày càng được nâng lên, đáp ứng yêu cầu của HTCT và công tác xây dựng đảng tại các địa phương.

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

Trong giai đoạn cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nền kinh tế trí thức và kinh tế số đang phát triển, đòi hỏi các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần phải xây dựng một hệ thống tổ chức và một ĐNCB vững mạnh, để thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ đổi mới, thời kỳ CNH, HĐH đất nước. Nhiều năm tổ chức thực hiện các nghị quyết của ĐNDCM Lào về chiến lược cán bộ thời kỳ đổi mới đất nước, cho thấy chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý chưa cao; đã và đang phải đối diện với những khó khăn trên tất cả các lĩnh vực công tác lãnh đạo, quản lý; đặt ra nhiều thách thức rất lớn đối với các tỉnh miền Nam Lào. Nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam Lào là đòi hỏi khách quan, là vấn đề cấp bách, lâu dài, phải có những bước đi cụ thể. Trước hết phải xây dựng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, có phẩm chất, đạo đức, lối sống, tác phong công tác, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ.

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

Phải làm rõ trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể CTXH và bản thân ĐNCB về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay; điều đó là nhiệm vụ khó khăn, phức tạp, lâu dài. Để làm rõ trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng liên quan đến việc nâng cao chất lượng

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

Trong quá trình thực hiện các tổ chức, các lực lượng liên quan phải phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của mình; đồng thời phải phối hợp chặt chẽ với nhau để hướng tới mục tiêu chung; thống nhất về nhận thức, trách nhiệm và hành động; tránh tư tưởng bảo thủ, trì trệ, máy móc hoặc chủ quan trong ý chí và vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; tăng cường công tác giáo dục, tuyên truyền để cấp ủy, chính quyền địa phương, Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể CTXH và ĐNCB, đảng viên nhận thức sâu sắc về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý phải gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của thời kỳ mới; bảo đảm tính kế thừa, liên tục giữa các thế hệ; đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh cán bộ và chức trách, nhiệm vụ được giao; phương pháp trong quá trình tổ chức thực hiện phải có trọng điểm, trọng tâm, có tính toàn diện, thông quan nhiều hình thức, biện pháp khác nhau; phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, các lực lượng; bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý ĐNCB.

4.2.1.2. Hình thức, biện pháp thực hiện

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

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

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

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

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

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

Cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá cán bộ cấp huyện diện BTVTƯ quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào là giải pháp giữ vai trò quan trọng, tạo cơ sở cho công tác tổ chức, cán bộ nhằm tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, nhận xét, bầu cử, bổ nhiệm, miễn

nhiệm, bố trí, sử dụng, xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB. Tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá cán bộ các cấp nói chung, tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng ở từng giai đoạn là khác nhau. Việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện nội dung tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí đánh giá này phụ thuộc vào nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước, các tỉnh, huyện; phụ thuộc vào thực trạng ĐNCB của đất nước, tỉnh và cần quán triệt, thực hiện tốt những nội dung, biện pháp sau:

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

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

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

Về chính trị tư tưởng. Kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kay Xôn Phôm Vi Hăn, mục đích, lý tưởng về CNXH, độc lập dân tộc và đường lối đổi mới của Đảng. Có tinh thần yêu Đảng, yêu nước, yêu chế độ dân chủ nhân dân; phân biệt được tình bạn và kẻ thù rõ ràng. Có trách nhiệm cao trong nhiệm

vụ được giao; nghiêm chỉnh chấp hành và thực hiện điều lệ Đảng, hiến pháp, pháp luật của Nhà nước. Có lịch sử xuất xứ rõ ràng và vận động tốt. Trung thành và luôn đặt lợi ích quốc gia, dân tộc, nhân dân lên trên lợi ích cá nhân. Thực hiện tốt mục đích, lý tưởng cách mạng của Đảng, được sự tin tưởng, tín nhiệm của cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân các bộ tộc. Sẵn sàng nhận mọi nhiệm vụ mà tổ chức, tập thể giao phó và không ngần ngại nản lòng trước mọi khó khăn.

Về đạo đức, lối sống. Có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống trong sạch, trung thực, chân thành, lành mạnh; có tinh thần cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; không tham vọng quyền lực, không tham nhũng. Có trách nhiệm cao trong công việc. Có tinh thần đoàn kết trong nội bộ đảng, cán bộ, đảng viên, gương mẫu về mọi mặt. Hướng dẫn, giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp; chú trọng chăm lo, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và quyền làm chủ của nhân dân. Không tham ô, tham nhũng, cơ hội, vụ lợi ích và kiên quyết đấu tranh ngăn chặn các biểu hiện suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống trong nội bộ; kiên quyết đấu tranh phòng, chống tham ô, tham nhũng, quan liêu, tiêu cực; không để người thân lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi.

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

Về năng lực và uy tín. Có tư duy đổi mới, phương pháp làm việc khoa học; có khả năng tổng kết thực tiễn, phát triển lý luận, phân tích và dự báo tốt. Có năng lực lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức triển khai thực hiện tốt công tác chuyên môn, các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của

Nhà nước ở ngành, lĩnh vực, địa phương được phụ trách. Có khả năng phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể, cá nhân; có quyết tâm chính trị cao, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, nói đi đôi với làm vì lợi ích chung. Có tác phong công tác sát thực tiễn, gắn bó mật thiết với nhân dân, được cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân tin tưởng; kịp thời phát hiện, chủ động đề xuất nhiệm vụ, giải pháp, lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện tốt việc giải quyết những hạn chế, bất cập trong thực tiễn.

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

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

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

phát sinh từ thực tiễn cơ quan, đơn vị, địa phương. Đã hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh Phó Bí thư, Chủ tịch UBND huyện, Phó Chủ tịch UBND huyện; trưởng, phó các sở, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp tỉnh; phó các ban đảng tỉnh ủy; được quy hoạch chức danh ủy viên BTVTU hoặc Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và Bí thư huyện ủy hoặc chức danh tương đương.

Đối với Phó Bí thư Thường trực huyện ủy. Bảo đảm đầy đủ các tiêu chuẩn chung hoặc tiêu chuẩn của Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, đồng thời cần có các phẩm chất, năng lực: Có uy tín và là hạt nhân đoàn kết trong Ban Chấp hành, Ban Thường vụ cấp ủy. Có trình độ lý luận chính trị, kinh nghiệm trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng HTCT. Có kiến thức trên các lĩnh vực chính trị, KT - XH, QPAN,... Quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo và có khả năng điều hành, phối hợp hài hòa, hiệu quả các hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy, mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH trên địa bàn. Đã tham gia cấp ủy huyện, kinh qua lãnh đạo chủ chốt cấp xã hoặc hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh trưởng các ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp huyện; Ủy viên Ban Thường vụ huyện ủy và tương đương; trưởng, phó phòng các ban đảng tỉnh ủy. Được quy hoạch chức danh Phó Bí thư huyện ủy hoặc tương đương.

Đối với Phó Bí thư huyện ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện. Phải đảm bảo đầy đủ các tiêu chuẩn chung hoặc tiêu chuẩn của Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh; đồng thời cần có phẩm chất, năng lực: Có trình độ, kiến thức toàn diện về pháp luật và quản lý hành chính; am hiểu về tình hình chính trị, KT - XH, QPAN, đối ngoại của địa phương. Có năng lực cụ thể hóa và thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, Nghị quyết của cấp ủy, của HĐND thành chương trình, kế hoạch của UBND và chỉ đạo tổ chức thực hiện có hiệu quả. Có năng lực toàn diện về tổ chức, quản lý điều hành các cơ quan chuyên môn thuộc quyền và UBND cấp dưới; quyết đoán, quyết liệt, kịp thời để quyết định những vấn đề khó khăn, phức tạp liên

quan đến quản lý nhà nước ở địa phương. Có khả năng đề xuất với cấp có thẩm quyền ban hành các cơ chế, chính sách phát triển địa phương. Đã có kinh nghiệm qua lãnh đạo chủ chốt cấp xã hoặc hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh Phó Chủ tịch HDND, UBND cấp huyện, Ủy viên Ban Thường vụ cấp ủy cấp huyện; trưởng, phó các sở, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp tỉnh. Được quy hoạch chức danh phó Bí thư cấp ủy của huyện hoặc tương đương.

Đối với Ủy viên Ban Thường vụ huyện ủy. Bảo đảm đầy đủ các tiêu chuẩn chung, đồng thời cần có các phẩm chất, năng lực: Có trình độ lý luận chính trị, kinh nghiệm trong công tác xây dựng đảng. Có kiến thức toàn diện trên các lĩnh vực chính trị, KT - XH, QPAN, đối ngoại; công tác mặt trận, đoàn thể; Có khả năng tham gia xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển của địa phương; cụ thể hóa và chỉ đạo tổ chức thực hiện hiệu quả các chủ trương, chính sách của Đảng trong lĩnh vực được phân công phụ trách; phối hợp hài hòa, hiệu quả mối quan hệ công tác giữa các ban đảng, cơ quan nhà nước, mặt trận Lào xây dựng đất nước và tổ chức chính trị xã hội trên địa bàn. Có năng lực phát hiện những hạn chế, yếu kém trong lĩnh vực phụ trách và đề xuất các giải pháp khắc phục. Đã kinh qua và hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh Bí thư đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp xã; trưởng các phòng, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp huyện; là Ủy viên Ban Chấp hành cấp ủy cấp huyện và từng giữ chức danh Ủy viên Ban Chấp hành cấp ủy cấp huyện 1 nhiệm kỳ hoặc tương đương. Được quy hoạch chức danh Ủy viên Ban Thường vụ cấp huyện ủy hoặc chức danh tương đương.

Đối với Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện. Bảo đảm đầy đủ các tiêu chuẩn chung: Có trình độ lý luận chính trị, có kinh nghiệm trong công tác xây dựng đảng, công tác cán bộ. Có kiến thức toàn diện trên các lĩnh vực chính trị, KT - XH, QPAN, đối ngoại. Có khả năng cụ thể hóa và chỉ đạo tổ chức thực hiện hiệu quả các chủ trương, chính sách của Đảng trong lĩnh vực được phân công phụ trách; phối hợp hài hòa, hiệu quả mối quan hệ công tác giữa các ban đảng, cơ quan

nhà nước, mặt trận Lào xây dựng đất nước và tổ chức chính trị xã hội trên địa bàn. Có năng lực phát hiện những hạn chế, yếu kém trong lĩnh vực phụ trách và đề xuất các giải pháp khắc phục. Được rèn luyện trong thực tiễn công tác, đã kinh qua và hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh Bí thư đảng ủy, Phó Chủ tịch HĐND, UBND cấp xã; trưởng các phòng, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp huyện; phó các ban đảng cấp ủy huyện và tương đương. Là Ủy viên Ban Chấp hành cấp ủy cấp huyện lần đầu tiên là 5 tuổi đảng trên lên, tuổi đời dưới 55 tuổi và từng giữ chức danh ủy viên cấp ủy cơ sở của huyện 1 nhiệm kỳ trên lên hoặc chức danh tương đương. Được quy hoạch chức danh Ủy viên Ban Chấp hành cấp huyện ủy hoặc chức danh tương đương.

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

Đối với Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện. Đảm bảo đầy đủ các tiêu chuẩn của Ủy viên Ban Thường vụ cấp ủy hoặc ủy viên cấp huyện: Có năng lực trong xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của địa phương; quyết đoán, quyết liệt, kịp thời để quyết định những vấn đề khó

khẩn, phức tạp liên quan đến lĩnh vực hành pháp. Có kiến thức cần thiết về quản lý nhà nước trong các lĩnh vực kinh tế xã hội, quốc phòng an ninh địa phương của tỉnh và hiểu biết sâu về lĩnh vực được phân công. Có năng lực tham mưu cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chỉ đạo tổ chức thực hiện có hiệu quả. Có năng lực phát hiện những hạn chế, yếu kém trong lĩnh vực phụ trách và đề xuất các giải pháp khắc phục. Đã tham gia cấp ủy cấp huyện; kinh qua và hoàn thành tốt nhiệm vụ ở một trong các chức danh Bí thư, Chủ tịch HĐND, UBND cấp xã; trưởng các ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp huyện; trưởng phó phòng, các sở, ban, ngành, mặt trận, đoàn thể cấp tỉnh hoặc được quy hoạch chức danh Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện. Được quy hoạch chức danh Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc chức danh tương đương.

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

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

Trong quá trình lãnh đạo sự nghiệp cách mạng, ĐNDCM Lào luôn xác định rõ vai trò quan trọng của ĐNCB, đặc biệt là trong bối cảnh tăng cường giao lưu, hội nhập quốc tế, đẩy mạnh CNH, HĐH. Để thực hiện chiến lược

xây dựng ĐNCB qua các thời kỳ, ĐNDCM Lào đã xây dựng, bổ sung, hoàn thiện và ban hành nhiều chỉ thị, nghị quyết, kết luận về cán bộ, công tác cán bộ và trong thời gian tới phải đổi mới nội dung, biện pháp một số khâu trong công tác cán bộ như sau:

4.2.3.1. Đổi mới công tác tuyển dụng và quy hoạch cán bộ

Tuyển dụng, quy hoạch cán bộ là một khâu quan trọng, nhiệm vụ thường xuyên của công tác cán bộ, nhằm phát hiện sớm nguồn cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, có triển vọng phát triển để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp và cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

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

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

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

Bốn là, đổi mới công tác tạo nguồn cán bộ theo hướng lựa chọn từ các sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng, cán bộ đã trải qua du học tại nước ngoài về cơ sở để đào tạo trong

phong trào lao động, sản xuất, từ đó chọn lọc nguồn quy hoạch cán bộ lâu dài.

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

Sáu là, thực hiện nghiêm cơ cấu về mặt nhân sự khi tiến hành quy hoạch cán bộ. Cơ cấu 3 độ tuổi, nhất là mạnh dạn quy hoạch những cán bộ trẻ, có trình độ, năng lực, sự sáng tạo, cán bộ nữ, cán bộ được rèn luyện, thử thách ở những nơi có nhiều khó khăn, đối tượng cán bộ là người dân tộc thiểu số.

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

4.2.3.2. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý

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

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

Đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải bảo đảm trang bị một cách toàn diện cả về lý luận chính trị, kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ, quy định theo tiêu chuẩn cho công chức lãnh đạo, quản lý, công

chức các ngạch hành chính, kiến thức văn hóa công sở, trách nhiệm và đào tạo công chức. Nội dung hướng đến trang bị cho người thế giới quan duy vật biện chứng, phương pháp luận khoa học cách mạng, nâng cao năng lực tư duy, tổ chức thực tiễn, khả năng phát hiện, xử lý, giải quyết các vấn đề thực tiễn nảy sinh. Gắn nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, cập nhật những chủ trương, chính sách mới và kinh nghiệm thực tế trong việc giải quyết những tình huống cụ thể thường xảy ra ở cơ sở giúp nâng cao năng lực, trình độ của cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý.

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

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

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

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

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

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

Đa dạng hóa hình thức hợp tác quốc tế trong tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng; đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hàng năm, tạo điều kiện để cán bộ được đi trao đổi, nghiên cứu, học tập, tiếp thu kinh nghiệm của nước ngoài. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước hoặc có sự tham gia của nước ngoài phải đảm bảo tính thiết thực, nội dung sát với yêu cầu công việc, gắn với các mục tiêu KT - XH và phù hợp điều kiện, khả năng của đối tượng. Các địa phương cần xây dựng chiến lược mở rộng hợp tác, hội nhập với khu vực và thế giới theo đường lối đối ngoại của Đảng. Tiếp tục khai thác tốt nhất những đối tác đã có, đồng thời tìm

kiểm các đối tác mới với các hình thức hợp tác đa dạng, thiết thực; tăng cường trao đổi về đào tạo ngoại ngữ cho cán bộ, trao đổi giảng viên, mời báo cáo viên nước ngoài thường xuyên và định kỳ giảng dạy cho các hệ lớp tại các trường, các trung tâm đào tạo tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào; xây dựng chiến lược hợp tác, hội nhập, từng bước chuẩn hóa ĐNCB nghiên cứu, giảng dạy. Tăng cường động viên và ưu tiên nguồn ngân sách, mở nhiều lớp ngoại ngữ hơn và tạo điều kiện cán bộ đi học ngoại ngữ ở nước ngoài. Xúc tiến nhanh việc ký thỏa thuận hợp tác của Trường Đại học Champasak với Trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia TP. HCM, Đại học Đà Nẵng, Đại học Quy Nhơn (Việt Nam) và các trường đại học ở Thái Lan, Trung Quốc,... Ưu tiên bố trí việc làm đối với những cán bộ đào tạo tại nước ngoài, đặc biệt các vị trí quan trọng trong chính quyền địa phương, nhất là cấp huyện.

4.2.3.3. Đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, bố trí, sử dụng và thực hiện cơ chế, chính sách và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ

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

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

Ba là, bố trí, sử dụng cán bộ gắn với đổi mới đồng bộ các khâu khác trong công tác cán bộ. Cần có sự kết hợp chặt chẽ phân cấp quản lý cán bộ với tăng cường công tác kiểm tra, giám sát cấp ủy, người đứng đầu tổ chức Đảng, cơ quan, đơn vị cấp dưới trong sử dụng cán bộ. Kết hợp chặt chẽ việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng những cán bộ đủ tiêu chuẩn với việc kiên quyết đưa ra khỏi cương vị lãnh đạo, quản lý cấp huyện những cán bộ thiếu về phẩm chất và năng lực ở những nơi trì trệ, yếu kém, mất đoàn kết kéo dài.

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

Năm là, cần rà soát, hoàn thiện các chính sách tiền lương, phụ cấp, khen thưởng và các chế độ phúc lợi theo hướng phù hợp với tính chất, trách nhiệm và khối lượng công việc của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện. Đồng thời, xây dựng cơ chế đãi ngộ gắn với kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ hằng năm nhằm khuyến khích tinh thần trách nhiệm, đổi mới sáng tạo và nâng cao hiệu quả công tác. Bên cạnh đó, cần quan tâm các chính sách hỗ trợ về điều

kiện làm việc, đào tạo, bồi dưỡng, chăm sóc sức khỏe và bảo đảm an sinh cho cán bộ và gia đình cán bộ. Việc thực hiện chế độ đãi ngộ cũng cần bảo đảm công khai, minh bạch, đúng quy định, qua đó tạo động lực phấn đấu, thu hút và giữ chân ĐNCB có năng lực, phẩm chất tốt. Qua đó góp phần nâng cao chất lượng ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp huyện, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển mới.

4.2.3.4. Đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát của Đảng trong công tác cán bộ

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

Hai là, đổi mới, hoàn thiện nội dung kiểm tra, kiểm soát, giám sát đối với ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý. Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện nội dung về kiểm tra, kiểm soát, giám sát đối với cán bộ, công chức cấp huyện diện

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

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

Trong HTCT nước CHDCND Lào, cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nhân dân; tham gia xây dựng tổ chức đảng, chính quyền trong sạch, vững mạnh; tập hợp, phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân, thực hiện dân chủ, tăng cường đồng thuận xã hội; đồng thời giám sát, phản biện xã hội và thúc đẩy đối ngoại nhân dân. Vai trò này đặc biệt quan trọng trong các tỉnh miền Nam Lào, góp phần nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý.

ĐNCB lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền các cấp đã chủ động ban hành và thực hiện các quyết định, chỉ đạo các nhiệm vụ trọng tâm và khâu đột phá để thúc đẩy phát triển địa phương; gương mẫu trong phòng, chống tham nhũng, lãng phí; ban hành quy định, quy chế về đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm và kiểm soát quyền lực, hạn chế chạy chức, chạy quyền.

Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các tổ chức CTXH và nhân dân tham gia hiệu quả vào công tác giám sát cán bộ, tập trung vào việc thực hiện công khai, minh bạch tiêu chuẩn, quy trình và hồ sơ nhân sự lãnh đạo huyện; kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; giải quyết khiếu nại, tố cáo; đồng thời góp ý, giám sát công tác cán bộ và cán bộ, đảng viên tại cơ sở.

Tuy nhiên, thực tế còn tồn tại hạn chế: một số cán bộ lãnh đạo chủ chốt chưa phát huy trách nhiệm, việc cụ thể hóa và triển khai chủ trương, nghị quyết chưa kịp thời, chưa sát thực tế; có hiện tượng đùn đẩy trách nhiệm, dung túng sai phạm, bè kết phái, lạm quyền, chuyên quyền; vai trò chủ động của Mặt trận và các tổ chức CTXH trong tham mưu, giám sát công tác cán bộ tại một số địa phương còn hạn chế.

Như vậy, mặc dù vai trò của cấp ủy, chính quyền, Mặt trận và các tổ chức CTXH đã được nâng lên, việc nâng cao trách nhiệm và năng lực lãnh đạo, đồng thời phát huy vai trò giám sát của nhân dân, vẫn là yêu cầu cấp thiết để củng cố tổ chức Đảng, chính quyền trong sạch, vững mạnh và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện ở các tỉnh miền Nam Lào. Trong thời gian tới cần tập trung thực hiện tốt một số nội dung, biện pháp sau đây:

4.2.4.1. Đối với cấp ủy các cấp

Cần phát huy vai trò lãnh đạo, định hướng và quyết định các vấn đề quan trọng trong công tác cán bộ và phải tập trung một số nội dung sau:

Một là, cấp ủy cần phát huy vai trò định hướng chiến lược trong xây dựng ĐNCB, thông qua việc quán triệt sâu sắc quan điểm, đường lối của ĐNDCM Lào về công tác cán bộ trong giai đoạn mới. Trên cơ sở đó, cấp ủy các cấp cần cụ thể hóa thành nghị quyết, chương trình, kế hoạch phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng địa phương, xác định rõ mục tiêu, tiêu chuẩn, cơ cấu và yêu cầu đối với ĐNCB cấp huyện, bảo đảm sự thống nhất giữa yêu cầu xây dựng ĐNCB với nhiệm vụ phát triển KT – XH, giữ vững ổn định chính trị và củng cố hệ HTCT ở địa phương.

Hai là, cấp ủy cần phát huy vai trò lãnh đạo toàn diện các khâu của công tác cán bộ, đặc biệt là trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí và sử dụng cán bộ cấp huyện. Việc xây dựng quy hoạch cán bộ cần bảo đảm tính chiến lược, tính kế thừa và phát triển, gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng cán bộ. Đồng thời, cấp ủy cần chú trọng phát hiện, lựa chọn những cán bộ có phẩm chất chính trị vững vàng, có năng lực thực tiễn và triển vọng phát triển để đưa vào quy hoạch; qua đó từng bước chuẩn hóa ĐNCB cấp huyện theo yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Ba là, cấp ủy cần phát huy vai trò quyết định trong công tác đánh giá và sử dụng cán bộ. Đánh giá cán bộ phải được tiến hành thường xuyên, toàn diện, khách quan và gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, đạo đức, lối sống và uy tín của cán bộ trong thực tiễn công tác. Cấp ủy cần bảo đảm thực hiện nghiêm các nguyên tắc của Đảng trong công tác cán bộ, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo đi đôi với phát huy trách nhiệm cá nhân. Trên cơ sở đánh giá đúng cán bộ, cấp ủy quyết định việc bố trí, sử dụng, điều động và luân chuyển cán bộ phù hợp với năng lực, sở trường, tạo điều kiện để cán bộ phát huy tốt nhất khả năng của mình trong thực tiễn lãnh đạo và quản lý.

Bốn là, cấp ủy cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ, nhằm kịp thời phát hiện, uốn nắn những hạn chế, khuyết điểm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của cán bộ cấp huyện. Thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát, cấp ủy không chỉ nâng cao kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ mà còn góp phần phòng ngừa các biểu hiện tiêu cực, cục bộ, bè phái trong bố trí và sử dụng cán bộ. Đồng thời, cần gắn công tác kiểm tra, giám sát với việc xây dựng môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, tạo động lực để cán bộ phấn đấu rèn luyện và nâng cao năng lực công tác.

Năm là, cấp ủy cần phát huy vai trò hạt nhân lãnh đạo trong việc phối hợp với chính quyền, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH trong

tham gia xây dựng và nâng cao chất lượng ĐNCB. Sự phối hợp này nhằm huy động sức mạnh tổng hợp của cả hệ HTCT trong phát hiện, bồi dưỡng, giám sát và đánh giá cán bộ. Đồng thời, cấp ủy cần tạo cơ chế để phát huy ý kiến đóng góp của quần chúng nhân dân trong nhận xét, đánh giá cán bộ, qua đó bảo đảm tính khách quan, dân chủ và toàn diện trong công tác cán bộ. Việc thực hiện đồng bộ các nội dung trên sẽ góp phần nâng cao hiệu quả lãnh đạo của cấp ủy đối với công tác cán bộ, từ đó từng bước nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

4.2.4.2. Đối với chính quyền các cấp

Cần phát huy vai trò tổ chức thực hiện và quản lý hành chính nhà nước trong việc nâng cao chất lượng ĐNCB và nên tập trung một số nội dung sau:

Một là, chính quyền các cấp cần phát huy vai trò cụ thể hóa và tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả các chủ trương, nghị quyết của ĐNDCM Lào về công tác cán bộ. Trên cơ sở định hướng của cấp ủy, chính quyền cần xây dựng chương trình, kế hoạch và các quy định cụ thể nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện, bảo đảm sự thống nhất giữa yêu cầu xây dựng ĐNCB với nhiệm vụ phát triển KT – XH, củng cố QPAN và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước ở địa phương.

Hai là, chính quyền các cấp cần phát huy vai trò tổ chức, quản lý và sử dụng hiệu quả ĐNCB trong hệ thống hành chính, thông qua việc bố trí, phân công nhiệm vụ rõ ràng, phù hợp với năng lực, trình độ và sở trường của từng cán bộ. Việc phân công công tác cần gắn với yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của từng cơ quan, đơn vị, đồng thời tạo điều kiện để cán bộ được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn quản lý và điều hành. Thông qua quá trình thực hiện nhiệm vụ hành chính nhà nước, cán bộ cấp huyện có cơ hội tích lũy kinh nghiệm, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và khả năng giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn địa phương.

Ba là, chính quyền cần chú trọng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNCB, nhất là về kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng điều hành, kỹ năng hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách công. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cần được thực hiện theo hướng thiết thực, gắn lý luận với thực tiễn, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng lĩnh vực công tác. Đồng thời, cần khuyến khích cán bộ chủ động học tập, tự rèn luyện nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và khả năng thích ứng với yêu cầu đổi mới của nền hành chính nhà nước.

Bốn là, chính quyền các cấp cần tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá và quản lý hoạt động công vụ của cán bộ, coi đây là cơ sở quan trọng để nâng cao chất lượng ĐNCB. Việc đánh giá cán bộ cần dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ, tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân và hiệu quả công tác của từng cá nhân. Thông qua cơ chế đánh giá khách quan, công khai và minh bạch, chính quyền có thể kịp thời phát hiện những cán bộ có năng lực, phẩm chất tốt để bồi dưỡng, sử dụng; đồng thời uốn nắn, khắc phục những hạn chế, yếu kém trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Năm là, chính quyền các cấp cần phát huy vai trò phối hợp với các tổ chức trong HTCT và phát huy sự tham gia giám sát của nhân dân đối với ĐNCB. Sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền với Mặt trận Lào xây dựng đất nước, các đoàn thể CTXH và cộng đồng dân cư sẽ góp phần bảo đảm tính công khai, minh bạch trong hoạt động quản lý và sử dụng cán bộ. Đồng thời, thông qua việc tiếp nhận ý kiến phản ánh, góp ý của nhân dân, chính quyền có thêm cơ sở thực tiễn để đánh giá đúng năng lực, phẩm chất và uy tín của cán bộ, từ đó có các biện pháp quản lý, sử dụng và phát triển ĐNCB một cách phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện trong HTCT ở các tỉnh miền Nam của CHDCND Lào.

4.2.4.3. Đối với Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các đoàn thể chính trị xã hội

Cần phát huy vai trò tập hợp, vận động quần chúng và tham gia giám sát, phản biện xã hội đối với công tác cán bộ và tập trung một số nội dung sau:

Một là, các tổ chức này cần phát huy vai trò tuyên truyền, vận động đoàn viên, hội viên và các tầng lớp nhân dân quán triệt đường lối, chủ trương của ĐNDCM Lào về công tác cán bộ, từ đó nâng cao nhận thức và trách nhiệm của quần chúng đối với việc xây dựng ĐNCB trong HTCT. Thông qua các hoạt động tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng, các tổ chức đoàn thể góp phần tạo sự đồng thuận xã hội, củng cố niềm tin của nhân dân đối với ĐNCB và sự lãnh đạo của Đảng.

Hai là, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các đoàn thể CTXH cần phát huy vai trò tập hợp, phản ánh ý kiến, tâm tư và nguyện vọng của nhân dân đối với ĐNCB. Với vị trí là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, các tổ chức này có điều kiện nắm bắt trực tiếp những đánh giá của quần chúng đối với phẩm chất, năng lực và uy tín của cán bộ cấp huyện trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Trên cơ sở đó, các tổ chức đoàn thể có thể tổng hợp, phản ánh kịp thời những ý kiến đóng góp của nhân dân đến cấp ủy và chính quyền, góp phần cung cấp thêm thông tin khách quan phục vụ công tác đánh giá và sử dụng cán bộ.

Ba là, cần tăng cường phát huy vai trò giám sát xã hội đối với hoạt động của ĐNCB, đặc biệt là trong việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ, đạo đức công vụ và trách nhiệm phục vụ nhân dân. Thông qua các hình thức giám sát của quần chúng, các tổ chức đoàn thể có thể kịp thời phát hiện những biểu hiện tiêu cực, quan liêu, xa rời quần chúng hoặc vi phạm kỷ luật của cán bộ để kiến nghị với các cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý. Hoạt động giám sát này không chỉ góp phần nâng cao trách nhiệm của cán bộ trong thực thi nhiệm vụ mà còn tăng cường tính minh bạch, dân chủ trong công tác cán bộ.

Bốn là, Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các đoàn thể CTXH cần phát huy vai trò tham gia phản biện xã hội đối với các chủ trương, chính sách và quy định liên quan đến công tác cán bộ. Thông qua việc đóng góp ý kiến trong quá trình xây dựng các cơ chế, chính sách về tuyển chọn, đào tạo, bồi

đưỡng, đánh giá và sử dụng cán bộ, các tổ chức này giúp bảo đảm các chủ trương, chính sách về công tác cán bộ phù hợp với thực tiễn đời sống xã hội và đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương. Sự tham gia phản biện xã hội của các đoàn thể góp phần nâng cao tính khách quan, khoa học và khả thi của các chính sách trong lĩnh vực công tác cán bộ.

Năm là, cần phát huy vai trò phối hợp giữa các tổ chức đoàn thể với cấp ủy, chính quyền trong việc phát hiện, bồi dưỡng và giới thiệu nguồn cán bộ. Thông qua hoạt động phong trào và các chương trình vận động quần chúng, Mặt trận Lào xây dựng đất nước cùng các đoàn thể có điều kiện phát hiện những cá nhân tiêu biểu, có phẩm chất chính trị tốt, có năng lực và uy tín trong cộng đồng để giới thiệu cho cấp ủy xem xét, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ cho HTCT. Việc thực hiện tốt nội dung này sẽ góp phần mở rộng nguồn cán bộ, bảo đảm tính kế thừa và phát triển của ĐNCB cấp huyện, qua đó từng bước nâng cao chất lượng ĐNCB thuộc diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

4.2.4.4. Đối với nhân dân

Cần phát huy vai trò chủ thể giám sát, đánh giá và tham gia xây dựng ĐNCB và tập trung một số nội dung sau:

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

Hai là, phát huy vai trò của Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH. Mặt trận Lào xây dựng đất nước và các tổ chức CTXH giữ vai trò hết sức quan trọng trong việc phát huy quyền làm chủ của nhân dân đối với công tác cán bộ; đây là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, là nơi

tập hợp, phản ánh trung thực tâm tư, nguyện vọng, ý kiến của các tầng lớp nhân dân về phẩm chất, năng lực và uy tín của cán bộ, đảng viên. Thông qua hoạt động giám sát và phản biện xã hội, Mặt trận và các đoàn thể có thể góp phần phát hiện sớm những sai phạm, hạn chế trong quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ; đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế, chính sách cán bộ phù hợp với thực tiễn.

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

Bốn là, bảo vệ nhân dân khi tham gia góp ý, tố giác tiêu cực; Đảng và Nhà nước phải có cơ chế bảo vệ nhân dân một cách chặt chẽ và hiệu quả; khuyến khích nhân dân phản ánh trung thực, dũng cảm đấu tranh với sai phạm. Nhà nước cần ban hành và thực thi nghiêm các quy định về bảo mật thông tin, bảo đảm an toàn cho người tố giác, đồng thời xử lý nghiêm mọi hành vi cản trở, gây sức ép hoặc trả đũa người dân khi họ tham gia góp ý, phản ánh tiêu cực. Bên cạnh đó, các cơ quan chức năng phải tiếp nhận, kiểm tra và phản hồi kịp thời các ý kiến của nhân dân, thể hiện thái độ trân trọng và cầu thị.

Năm là, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin để nhân dân sử dụng, tham gia phản ánh ý kiến, theo dõi và phản biện. Trong thời đại chuyển đổi số hiện nay, ứng dụng công nghệ thông tin là giải pháp thiết thực nhằm mở rộng kênh tiếp nhận và phản hồi ý kiến của nhân dân về công tác cán bộ. Việc xây dựng các cổng thông tin điện tử, hệ thống phản ánh trực tuyến, ứng dụng di động hoặc hộp thư điện tử công vụ giúp người dân dễ dàng gửi ý kiến, góp ý hay

tổ giác tiêu cực mọi lúc, mọi nơi, nhanh chóng và thuận tiện hơn. Công nghệ thông tin còn giúp bảo đảm tính công khai, minh bạch và khách quan trong việc tiếp nhận, xử lý thông tin. Bên cạnh đó, việc ứng dụng công nghệ cần đi đôi với bảo mật thông tin và bảo vệ người cung cấp ý kiến, tránh việc lộ danh tính hoặc bị lợi dụng thông tin. Khi công nghệ được khai thác đúng cách, tiếng nói của nhân dân sẽ được lắng nghe rộng rãi hơn, góp phần xây dựng ĐNCB trong sạch, gần dân và vì dân.

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

Cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý là chủ thể của quá trình tự giáo dục, tự rèn luyện và tự nâng cao chất lượng. Tinh thần tự giác học tập, rèn luyện chỉ phát huy hiệu quả khi bản thân cán bộ nhận thức đúng các yêu cầu, chuẩn mực về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực công tác, uy tín của người cán bộ, đảng viên, đồng thời tự đánh giá chính xác năng lực, hạn chế của bản thân.

Do đó, để nâng cao tính tự giác trong học tập, tu dưỡng, rèn luyện, cần tăng cường giáo dục, bồi dưỡng, xây dựng và củng cố động cơ nội tại cho ĐNCB và đảng viên nói chung, cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý nói riêng, nhằm đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi mới của xã hội, sát với thực tiễn công việc. Quá trình này đòi hỏi mỗi cán bộ có nhận thức đúng, thái độ nghiêm túc, trách nhiệm cao, say mê học tập và rèn luyện; chủ động nâng cao trình độ chuyên môn, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện bản lĩnh, hình thành phương pháp, tác phong công tác phù hợp, xây dựng uy tín cá nhân trước tập thể và nhân dân.

Thực tiễn từ 2016 đến 2025 cho thấy, việc nâng cao chất lượng ĐNCB huyện diện BTVTU quản lý được sự quan tâm, hướng dẫn và tạo điều kiện thuận lợi từ cấp ủy, chính quyền và cơ quan chức năng các cấp. Các cán bộ cũng đã nỗ lực nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện đạo đức, phương pháp và tác phong công tác, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị.

Tuy nhiên, một bộ phận cán bộ vẫn chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của tự học tập, tự tu dưỡng, tự rèn luyện, dẫn đến hạn chế trong việc tự giác nâng cao năng lực, thiếu sâu sát, quan tâm đến công tác tự học và rèn luyện, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của quá trình tự nâng cao trình độ và uy tín bản thân. Để nêu cao và phát huy tự giác trong học tập, tu dưỡng, rèn luyện của bản thân cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý, cần thực hiện tốt những nội dung, biện pháp cụ thể sau:

Một là, cần nâng cao nhận thức và trách nhiệm tự giác học tập, rèn luyện của cán bộ đối với việc hoàn thiện phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực công tác. Mỗi cán bộ phải nhận thức sâu sắc quan điểm của ĐNDCM Lào về vị trí, vai trò của công tác cán bộ và yêu cầu xây dựng ĐNCB trong giai đoạn mới; từ đó xác định rõ việc tự học tập, tự rèn luyện không chỉ là yêu cầu của tổ chức mà còn là nhu cầu tự thân để nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý. Cán bộ cần chủ động xây dựng kế hoạch tự học tập, bồi dưỡng kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, pháp luật, KT – XH, cũng như các kỹ năng lãnh đạo, quản lý và kỹ năng xử lý tình huống trong thực tiễn công tác. Đồng thời, cần thường xuyên tự soi, tự sửa, tự đánh giá bản thân thông qua việc đối chiếu với các chuẩn mực về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của người cán bộ, qua đó từng bước hoàn thiện bản thân cả về năng lực và nhân cách.

Hai là, cần phát huy tinh thần chủ động học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn và năng lực thực tiễn của cán bộ. Trong bối cảnh tình hình KT – XH và yêu cầu quản lý nhà nước ngày càng phức tạp, cán bộ cấp huyện cần không ngừng cập nhật tri thức mới, nắm vững các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, đồng thời tích cực nghiên cứu, học hỏi kinh nghiệm trong công tác lãnh đạo và quản lý ở địa phương. Việc học tập cần được thực hiện bằng nhiều hình thức đa dạng như tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tự nghiên cứu tài liệu, trao đổi kinh nghiệm với đồng nghiệp và học hỏi từ thực tiễn công tác. Thông qua quá trình học tập liên tục, cán bộ không chỉ nâng cao trình độ chuyên môn mà còn phát triển tư duy chiến lược, khả năng dự báo và năng lực tổ chức thực tiễn.

Ba là, cần chú trọng tự rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống và phong cách công tác của cán bộ. Mỗi cán bộ cần xây dựng cho mình bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với mục tiêu, lý tưởng của ĐNDCM Lào, đồng thời giữ gìn phẩm chất đạo đức cách mạng, lối sống trong sạch, lành mạnh và gần gũi với nhân dân. Việc tự rèn luyện cần được thể hiện trong từng hành vi, thái độ và phương pháp làm việc hằng ngày, từ việc thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương của tổ chức đến tinh thần trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ. Cán bộ cần thường xuyên lắng nghe ý kiến của nhân dân, tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, qua đó xây dựng hình ảnh người cán bộ gương mẫu, tận tụy và có uy tín trong cộng đồng.

Bốn là, cần phát huy tinh thần tự kiểm tra, tự phê bình và phê bình trong quá trình công tác và sinh hoạt Đảng. Đây là một trong những phương thức quan trọng giúp cán bộ nhận diện đúng những ưu điểm, hạn chế của bản thân để kịp thời khắc phục và hoàn thiện. Mỗi cán bộ cần chủ động thực hiện việc tự kiểm điểm định kỳ, nghiêm túc tiếp thu ý kiến góp ý của tổ chức, đồng nghiệp và quần chúng nhân dân. Thông qua quá trình tự phê bình và phê bình, cán bộ có thể nâng cao ý thức trách nhiệm, củng cố bản lĩnh chính trị và điều chỉnh phương pháp công tác phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ. Đồng thời, việc duy trì tinh thần cầu thị, sẵn sàng học hỏi và sửa chữa khuyết điểm sẽ giúp cán bộ không ngừng trưởng thành và phát triển trong quá trình công tác.

Năm là, cần khuyến khích tinh thần đổi mới, sáng tạo và ý chí phấn đấu vươn lên trong thực hiện nhiệm vụ của cán bộ. Trong bối cảnh yêu cầu phát triển của địa phương ngày càng cao, cán bộ cấp huyện cần chủ động tìm tòi các phương pháp lãnh đạo, quản lý mới, mạnh dạn đề xuất các sáng kiến nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và phục vụ nhân dân. Việc phát huy tinh thần đổi mới, sáng tạo cần gắn với trách nhiệm cá nhân, với mục tiêu phát triển KT – XH và nâng cao đời sống của nhân dân ở địa phương. Đồng thời, cán bộ cần nuôi dưỡng khát vọng cống hiến, ý chí vươn lên và tinh thần học hỏi không ngừng, coi đó là động lực thúc đẩy bản thân phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Như vậy, việc phát huy tính tự giác, tự học tập và tự rèn luyện của cán bộ không chỉ là yêu cầu về mặt phẩm chất cá nhân mà còn là yếu tố quyết định đối với việc nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện trong HTCT ở các tỉnh miền Nam của CHDCND Lào. Khi mỗi cán bộ thực sự ý thức được trách nhiệm và chủ động hoàn thiện bản thân, ĐNCB sẽ ngày càng được củng cố cả về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và uy tín xã hội, qua đó đáp ứng tốt hơn yêu cầu lãnh đạo, quản lý và phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

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

Trong lịch sử lãnh đạo cách mạng, ĐNDCM Lào luôn coi trọng công tác kiểm tra, giám sát. Điều lệ Đảng khóa XI quy định cấp ủy chịu trách nhiệm trực tiếp chỉ đạo kiểm tra, giám sát, phòng chống tham nhũng và giải quyết kết quả kiểm tra; mọi tổ chức đảng và đảng viên đều phải chịu sự kiểm tra, giám sát trong việc thực hiện chủ trương, chính sách, chỉ thị, nghị quyết, Điều lệ Đảng và pháp luật Nhà nước.

Từ 2016 đến nay, Bộ Chính trị và Tỉnh ủy các tỉnh miền Nam Lào đã ban hành nhiều văn bản, hướng dẫn và tổ chức học tập, quán triệt. Cấp ủy các cấp chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát, thực hiện định kỳ và theo chuyên đề, tạo chuyển biến tích cực trong tổ chức đảng và đảng viên, nâng cao tính trung thực, tự giác, sửa chữa sai sót, thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương.

Tuy nhiên, hiệu lực và hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát vẫn còn hạn chế. Một số cấp ủy chưa nhận thức đầy đủ vai trò và ý nghĩa công tác kiểm tra, giám sát; phân công, quy trình chưa rõ ràng; chưa phân biệt rạch ròi giữa kiểm tra và giám sát. Ở một số địa phương, ủy ban kiểm tra và ĐNCB còn thiếu chủ động, tham mưu chưa kịp thời; sơ kết, tổng kết công tác còn bị xem nhẹ. Nhìn chung,

lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy chưa luôn sâu sát, kịp thời, dẫn đến chất lượng và hiệu quả kiểm tra, giám sát chưa đồng đều. Do vậy, thời gian tới Tỉnh ủy ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào cần tập trung thực hiện tốt hai nội dung sau:

4.2.6.1. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của Ban Thường vụ Tỉnh ủy đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý

Để tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của BTVTU đối với việc nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý, cần thực hiện tốt những nội dung, biện pháp cụ thể sau:

Một là, xây dựng và thực hiện kế hoạch kiểm tra, giám sát định kỳ và đột xuất đối với các cấp ủy, tổ chức đảng và cơ quan liên quan trong việc thực hiện chủ trương, nghị quyết về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện. BTVTU cần xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch kiểm tra, giám sát định kỳ và đột xuất đối với các cấp ủy, tổ chức đảng và cơ quan liên quan trong việc triển khai các chủ trương, nghị quyết về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện. Kế hoạch kiểm tra, giám sát phải xác định rõ nội dung, đối tượng, thời gian và phương thức tiến hành, bảo đảm phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và tình hình thực tiễn của địa phương. Đồng thời, cần kết hợp giữa kiểm tra định kỳ với kiểm tra đột xuất khi xuất hiện những vấn đề nổi lên hoặc có dấu hiệu vi phạm trong công tác cán bộ. Thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát nhằm kịp thời phát hiện những hạn chế, bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện để có biện pháp chấn chỉnh, khắc phục. Qua đó góp phần nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng và bảo đảm việc thực hiện các chủ trương, nghị quyết về công tác cán bộ được triển khai nghiêm túc, hiệu quả.

Hai là, tập trung kiểm tra việc tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm và đánh giá cán bộ, bảo đảm thực hiện đúng quy định, tiêu chuẩn và quy trình. BTVTU cần tập trung kiểm tra các khâu quan trọng trong công tác cán bộ như tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân

chuyển, bổ nhiệm và đánh giá cán bộ cấp huyện thuộc diện quản lý. Nội dung kiểm tra phải hướng vào việc bảo đảm các khâu này được thực hiện đúng nguyên tắc của Đảng, đúng quy định, tiêu chuẩn và quy trình đã ban hành. Đồng thời, cần chú trọng phát hiện kịp thời những biểu hiện sai lệch, thiếu minh bạch hoặc chưa bảo đảm chất lượng trong quá trình thực hiện để có biện pháp chấn chỉnh, khắc phục. Thông qua công tác kiểm tra, góp phần nâng cao tính công khai, minh bạch và trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng trong công tác cán bộ. Qua đó bảo đảm việc xây dựng và phát triển ĐNCB huyện được thực hiện chặt chẽ, đúng định hướng và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Ba là, tăng cường giám sát trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cấp huyện trong công tác xây dựng ĐNCB. Việc tăng cường giám sát trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cấp huyện trong công tác xây dựng ĐNCB cần được xác định là khâu then chốt nhằm bảo đảm tính minh bạch, khách quan và hiệu quả trong quản lý cán bộ. Trên cơ sở đó, cần hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên, cơ quan kiểm tra, thanh tra và sự tham gia giám sát của Mặt trận Lào xây dựng đất nước cùng các tổ chức CTXH. Đồng thời, xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá trách nhiệm người đứng đầu gắn với kết quả quy hoạch, đào tạo, bố trí và sử dụng cán bộ. Tăng cường công khai, minh bạch trong quy trình công tác cán bộ và áp dụng chế tài rõ ràng đối với các trường hợp thiếu trách nhiệm hoặc vi phạm. Qua đó góp phần nâng cao trách nhiệm giải trình và chất lượng ĐNCB ở cấp huyện.

Bốn là, kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, sai sót, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm trong công tác cán bộ. Cần xây dựng hệ thống giám sát, kiểm tra thường xuyên nhằm phát hiện sớm các biểu hiện sai lệch trong quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, đánh giá và sử dụng cán bộ. Về biện pháp, cần hoàn thiện quy định pháp lý, tăng cường thanh tra, kiểm tra nội bộ, phát huy vai trò giám sát của tổ chức đảng, cơ quan quản lý và nhân dân. Đồng thời, áp dụng các chế tài xử lý nghiêm minh, công khai, minh bạch đối với các hành vi vi

phạm nhằm nâng cao tính răn đe. Qua đó góp phần bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện đúng nguyên tắc, khách quan, công bằng và hiệu quả.

Năm là, phát huy vai trò của các cơ quan tham mưu, kiểm tra của Đảng, đồng thời kết hợp giám sát của Mặt trận và các tổ chức CTXH để bảo đảm tính khách quan, minh bạch. Các cơ quan tham mưu, kiểm tra của Đảng cần chủ động nắm tình hình, kịp thời phát hiện và tham mưu xử lý những vấn đề phát sinh trong quá trình lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, cần phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức CTXH nhằm tạo kênh kiểm tra độc lập, đa chiều. Biện pháp thực hiện là hoàn thiện quy chế phối hợp, tăng cường công khai, minh bạch thông tin và nâng cao trách nhiệm giải trình của các chủ thể liên quan. Qua đó góp phần bảo đảm tính khách quan, dân chủ và hiệu quả trong công tác lãnh đạo, quản lý.

Sáu là, thông qua kiểm tra, giám sát để nâng cao kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ, góp phần nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện. Thông qua công tác kiểm tra, giám sát thường xuyên và có hệ thống nhằm kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, sai phạm trong thực thi nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ cấp huyện, từ đó góp phần củng cố kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ. Việc tăng cường kiểm tra, giám sát cần gắn với các tiêu chí đánh giá cụ thể, minh bạch, bảo đảm tính khách quan và công bằng trong quản lý, sử dụng cán bộ. Đồng thời, kết quả kiểm tra phải được sử dụng làm căn cứ quan trọng cho công tác quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ. Qua đó, không chỉ nâng cao ý thức trách nhiệm, tinh thần phục vụ của cán bộ mà còn tạo động lực để ĐNCB cấp huyện không ngừng rèn luyện, nâng cao năng lực, đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương trong giai đoạn mới.

4.2.6.2. Đẩy mạnh công tác sơ kết, tổng kết của Ban Thường vụ Tỉnh ủy trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện

Đẩy mạnh công tác sơ kết, tổng kết của BTVTU trong việc nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện nhằm kịp thời đánh giá toàn diện kết quả thực

hiện các chủ trương, nghị quyết và chính sách về công tác cán bộ, cần thực hiện tốt những nội dung, biện pháp cụ thể sau:

Một là, thực hiện sơ kết định kỳ (hàng năm, giữa nhiệm kỳ) và tổng kết theo giai đoạn đối với việc thực hiện các nghị quyết, chương trình, đề án về nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện. Đây là một biện pháp quan trọng nhằm bảo đảm quá trình triển khai được theo dõi, đánh giá một cách hệ thống và khoa học. Thông qua hoạt động sơ kết, các cấp ủy, tổ chức có thể kịp thời nhận diện những kết quả đạt được, những hạn chế, vướng mắc trong thực tiễn để điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp cho phù hợp. Đồng thời, tổng kết theo từng giai đoạn giúp rút ra các bài học kinh nghiệm, làm cơ sở hoàn thiện cơ chế, chính sách và phương thức lãnh đạo, quản lý ĐNCB. Quá trình này cần gắn với việc xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá cụ thể, tăng cường thu thập dữ liệu thực tiễn và phát huy trách nhiệm của các chủ thể liên quan. Qua đó góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện các chủ trương về xây dựng và phát triển ĐNCB cấp huyện trong giai đoạn mới.

Hai là, đánh giá toàn diện kết quả đạt được, những hạn chế, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm trong quá trình triển khai thực hiện. Việc đánh giá toàn diện kết quả đạt được, những hạn chế, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm trong quá trình triển khai thực hiện cần được tiếp cận theo hướng phân tích hệ thống và khách quan. Trước hết, cần tổng hợp và đối chiếu các kết quả đạt được với mục tiêu, chỉ tiêu đã đề ra để xác định mức độ hoàn thành và hiệu quả thực tiễn. Trên cơ sở đó, luận án tiếp tục nhận diện những hạn chế, tồn tại trong quá trình triển khai, đồng thời phân tích các nguyên nhân chủ quan và khách quan dẫn đến các hạn chế này. Từ kết quả phân tích, rút ra các bài học kinh nghiệm có giá trị lý luận và thực tiễn nhằm làm cơ sở đề xuất các giải pháp, kiến nghị phù hợp trong giai đoạn tiếp theo. Cách tiếp cận này góp phần bảo đảm tính khoa học, toàn diện và định hướng ứng dụng của nghiên cứu.

Ba là, kịp thời phát hiện và nhân rộng các mô hình hay, cách làm hiệu quả trong công tác xây dựng ĐNCB ở các địa phương. Trong công tác xây dựng

ĐNCB ở các địa phương, việc kịp thời phát hiện và nhân rộng các mô hình hay, cách làm hiệu quả có ý nghĩa quan trọng nhằm nâng cao chất lượng và tính đồng bộ của hệ thống cán bộ. Trên cơ sở tổng kết thực tiễn, các địa phương cần chủ động rà soát, đánh giá những mô hình tổ chức, phương thức quản lý và đào tạo cán bộ đã chứng minh được hiệu quả trong thực tiễn. Từ đó, tiến hành hệ thống hóa, đúc rút thành các kinh nghiệm, quy trình hoặc tiêu chí cụ thể để phổ biến rộng rãi. Đồng thời, tăng cường cơ chế trao đổi, học tập kinh nghiệm giữa các địa phương, gắn với công tác kiểm tra, giám sát và điều chỉnh phù hợp với điều kiện đặc thù. Biện pháp này góp phần thúc đẩy đổi mới phương thức xây dựng ĐNCB theo hướng khoa học, hiệu quả và bền vững.

Bốn là, trên cơ sở kết quả sơ kết, tổng kết, điều chỉnh, bổ sung chủ trương, giải pháp cho phù hợp với tình hình thực tiễn của các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Việc phân tích những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân là bước quan trọng để điều chỉnh định hướng phát triển. Từ đó, luận án đề xuất bổ sung và hoàn thiện hệ thống chủ trương, giải pháp theo hướng phù hợp hơn với điều kiện KT – XH, đặc điểm văn hóa và năng lực quản lý địa phương. Biện pháp nghiên cứu tập trung vào việc sử dụng phương pháp tổng kết thực tiễn, so sánh chính sách và phân tích bối cảnh vùng. Đồng thời, chú trọng tham vấn ý kiến chuyên gia và dữ liệu địa phương nhằm bảo đảm tính khả thi của các giải pháp. Qua đó, góp phần nâng cao hiệu quả triển khai chính sách và thúc đẩy phát triển bền vững khu vực miền Nam Lào.

Năm là, tăng cường trao đổi kinh nghiệm giữa các địa phương, nâng cao hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo của BTVTU trong công tác cán bộ. Đây là biện pháp cần được thực hiện thông qua việc thiết lập cơ chế phối hợp, chia sẻ thông tin và mô hình hay trong quản lý, quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ giữa các địa phương. BTVTU cần tổ chức các hội nghị chuyên đề, tọa đàm, khảo sát thực tế để học tập kinh nghiệm về đánh giá, luân chuyển và bố trí cán bộ phù hợp với yêu cầu phát triển. Đồng thời, xây dựng hệ thống tổng kết thực tiễn, nhân rộng các mô hình hiệu quả trong công tác cán bộ. Việc trao đổi kinh nghiệm cần gắn

với kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực hiện nhằm kịp thời điều chỉnh phương thức lãnh đạo. Qua đó góp phần nâng cao chất lượng, tính khoa học và hiệu quả trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của BTVTU đối với công tác cán bộ.

Sáu là, sử dụng kết quả sơ kết, tổng kết làm cơ sở khoa học và thực tiễn để hoạch định chính sách, xây dựng kế hoạch phát triển và nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện trong thời gian tới. Thông qua việc phân tích hệ thống các dữ liệu, đánh giá kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân trong thực tiễn quản lý, có thể xác định rõ những yêu cầu mới đối với năng lực, phẩm chất của cán bộ. Trên cơ sở đó, cần xây dựng các chính sách và kế hoạch phát triển đội ngũ theo hướng khoa học, đồng bộ và phù hợp với bối cảnh địa phương. Đồng thời, tăng cường cơ chế đánh giá, giám sát và điều chỉnh chính sách dựa trên bằng chứng thực tiễn. Đây là cơ sở quan trọng góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của ĐNCB cấp huyện trong giai đoạn tiếp theo.

Tiểu kết chương 4

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

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

KẾT LUẬN

ĐNCB giữ vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Đối với nước CHDCND Lào, ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý là lực lượng trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở địa phương, có vai trò quan trọng trong lãnh đạo, quản lý, phát triển KT – XH, bảo đảm quốc QPAN và xây dựng HTCT ở cơ sở. Vì vậy, nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát thực tiễn tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, luận án “Chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay” đã đạt được một số kết quả chủ yếu sau:

Một là, luận án đã tổng quan có hệ thống các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến ĐNCB và chất lượng ĐNCB trong HTCT. Qua đó, luận án đã chỉ ra những kết quả nghiên cứu đã đạt được, đồng thời xác định những khoảng trống khoa học cần tiếp tục nghiên cứu, làm rõ đối với vấn đề chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào.

Hai là, luận án đã làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào. Luận án đã phân tích đặc điểm của các tỉnh miền Nam và ĐNCB cấp huyện; xây dựng và làm rõ khái niệm chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý; xác định các yếu tố ảnh hưởng và hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNCB này trong điều kiện hiện nay.

Ba là, trên cơ sở số liệu, tài liệu điều tra và phân tích thực tiễn, luận án đã đánh giá khách quan thực trạng chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào hiện nay. Luận án chỉ ra những ưu điểm cơ bản của ĐNCB như: có bản lĩnh chính trị vững vàng, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, có ý thức trách nhiệm trong công tác và gắn bó với nhân dân. Đồng thời, luận án cũng chỉ rõ những hạn chế còn tồn tại như: trình

độ, năng lực lãnh đạo và quản lý ở một số cán bộ chưa đồng đều; kỹ năng thực tiễn và khả năng thích ứng với yêu cầu phát triển mới còn hạn chế; công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ ở một số địa phương còn bất cập. Luận án cũng phân tích rõ nguyên nhân của những ưu điểm, hạn chế đó, cả về nguyên nhân khách quan và chủ quan, từ đó xác định những vấn đề đặt ra cần tiếp tục giải quyết.

Bốn là, trên cơ sở dự báo những yếu tố tác động đến ĐNCB trong thời gian tới, luận án đã xác định mục tiêu, phương hướng và đề xuất hệ thống các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào đến năm 2035. Các giải pháp tập trung vào: nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng đối với công tác cán bộ; đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; hoàn thiện cơ chế đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát; xây dựng môi trường và điều kiện thuận lợi để cán bộ phát huy năng lực, phẩm chất trong thực hiện nhiệm vụ.

Những kết quả nghiên cứu của luận án góp phần bổ sung và làm phong phú thêm cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng ĐNCB trong hệ HTCT của nước CHDCND Lào, đồng thời cung cấp những luận cứ khoa học cho việc hoạch định chủ trương, chính sách và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNCB cấp huyện ở các tỉnh miền Nam trong thời gian tới. Do hạn chế về phạm vi nghiên cứu, thời gian và điều kiện khảo sát thực tiễn, luận án khó tránh khỏi những hạn chế nhất định. Tác giả mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các nhà khoa học và bạn đọc để tiếp tục hoàn thiện và phát triển các nghiên cứu trong thời gian tới.

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

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

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tài liệu tiếng Lào dịch sang tiếng Việt

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

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

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

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

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

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

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

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

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

Bản đồ hành chính nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào



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

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

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

Phụ lục 3

PHIẾU KHẢO SÁT

(Phiếu dành cho cán bộ, đảng viên)

Đồng chí thân mến!

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

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

Xin trân trọng cảm ơn!

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

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

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

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

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

	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Ý kiến khác	☐
6.3	<i>Ủy ban nhân dân tỉnh</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.4	<i>Hội đồng nhân dân tỉnh</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.5	<i>Ủy ban nhân dân huyện</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.6	<i>Mặt trận Lào xây dựng đất nước tỉnh</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.7	<i>Hội Cựu Chiến binh tỉnh</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐

	- Khó đánh giá	☐
6.8	<i>Đoàn Thanh niên tỉnh</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.9	<i>Hội phụ nữ tỉnh</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.10	<i>Ban tổ chức Tỉnh</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
6.11	<i>Sở Nội vụ tỉnh</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
7.	Đánh giá của đồng chí về một số khâu, nội dung của nâng cao chất đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào	
7.1	<i>Công tác quy hoạch</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐

7.2	<i>Công tác đào tạo, bồi dưỡng</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
7.3	<i>Công tác đánh giá cán bộ</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
7.4	<i>Bố trí, sử dụng cán bộ</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
7.5	<i>Công tác quản lý cán bộ</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐
7.6	<i>Thực hiện chính sách</i>	
	- Tốt	☐
	- Khá	☐
	- Trung bình	☐
	- Yếu	☐
	- Khó đánh giá	☐

8.	Theo đồng chí trong các vấn đề sau, vấn đề nào là nguyên nhân làm hạn chế đến chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay	
	- Do tự học tập, rèn luyện còn hạn chế	☐
	- Do chất lượng đào tạo, bồi dưỡng hạn chế	☐
	- Do tác động tiêu cực của môi trường	☐
	- Do hạn chế về phẩm chất, năng lực	☐
	- Do đánh giá, sắp xếp, bố trí sử dụng chưa hợp lý	☐
	- Do chưa quan tâm đến đời sống	☐
	- Do thiếu tinh thần trách nhiệm	☐
9.	Đồng chí cho biết ý kiến của mình về các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay	
	- Phát huy ý thức tự học tập, tu dưỡng	☐
	- Làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo	☐
	- Thực hiện tốt chế độ, chính sách	☐
	- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ	☐
	- Đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng	☐
	- Đề cao trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng	☐
	- Giải pháp khác (xin kê ra).....	☐
10.	Đánh giá của đồng chí về năng lực quản lý, điều hành các hoạt động ở địa phương của đội ngũ cán bộ cấp huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý các tỉnh miền Nam Lào hiện nay	
	- Vững vàng	☐
	- Khá vững vàng	☐
	- Chưa vững vàng	☐
	- Khó trả lời	☐
11.	Đề nghị đồng chí cho biết đôi nét về bản thân	
	- Cán bộ Đảng	☐
	- Cán bộ chính quyền	☐
	- Cán bộ Mặt trận	☐
	- Cán bộ các đoàn thể chính trị xã hội	☐

Xin chân thành cảm ơn đồng chí!

Phụ lục 4

KẾT QUẢ ĐIỀU TRA BẰNG PHIẾU KHẢO SÁT

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

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

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

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

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

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

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

Phụ lục 5

**Số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền
Nam nước CHDCND Lào theo tuổi đời nhiệm kỳ 2016-2020**

TT	Tỉnh	Số lượng	Giới tính		Tuổi đời					
			Nam	Nữ	≤ 45 tuổi	(%)	46-55 tuổi	(%)	≥ 56 tuổi	(%)
	Tổng	742	645	97	234	31,54	333	48,88	120	16,17
1	Attapeu	147	125	22	79	53,74	58	39,46	7	4,76
2	Champasak	254	218	36	81	31,89	114	44,88	59	23,23
3	Lalavan	223	195	28	39	17,49	102	45,74	31	13,9
4	Sekong	118	107	11	35	29,66	59	50,00	23	19,49

Nguồn: [74; 76; 78; 80].

Phụ lục 6

**Số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền
Nam nước CHDCND Lào theo tuổi đời nhiệm kỳ 2021-2025**

TT	Tỉnh	Số lượng	Giới tính		Tuổi đời					
			Nam	Nữ	≤ 45 tuổi	(%)	46-55 tuổi	(%)	≥ 56 tuổi	(%)
	Tổng	758	653	105	290	38,26	382	50,4	86	11,35
1	Attapeu	156	131	25	66	42,31	71	45,51	17	10,9
2	Champasak	263	225	38	82	31,18	146	55,51	35	13,31
3	Lalavan	231	201	30	96	41,56	103	44,59	24	10,39
4	Sekong	108	96	18	46	42,59	62	57,41	10	9,25

Nguồn: [75; 77; 79; 81]

Phụ lục 7

**Số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ cấp huyện diện BTVTU quản lý
ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào theo thành phần dân tộc
nhiệm kỳ 2021-2025**

TT	Dân tộc	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Tỉnh			
				Attapeu	Champasak	Salavan	Sekong
1	Lào	556	73,35	97	251	169	38
2	Ka Tang	33	4,35			33	
3	Ta riêng	31	4,09	10			21
4	Ka riêng	22	2,90		1		21
5	Pa Cộ	18	2,37			18	
6	Brau	16	2,11	16			
7	Ôi	13	1,72	12	1		
8	Chrụ	12	1,58	3	6	1	3
9	Ha rắc	12	1,58	8			4
10	Ka tu	11	1,45				11
11	Ta ội	10	1,32	1	1	7	1
12	Chêng	7	0,92	7			
13	Yae	6	0,79	1			5
14	Xuôi	5	0,66			2	3
15	Nha hớn	3	0,40		2		1
16	Phu thai	2	0,26		1	1	
17	La vỹ	1	0,13				1

Nguồn: [75; 77; 79; 81].

Phụ lục 8

**Số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam
nước CHDCND Lào theo trình độ chuyên môn, lý luận chính trị nhiệm kỳ 2016-2020**

TT	Đơn vị	Số người		Trình độ chuyên môn						Trình độ lý luận chính trị			
		Tổng	Nữ	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Chưa đào tạo
	Tổng	742	105	2	73	297	212	119	38	308	252	116	66
1	Attapeu	147	22	0	11	49	33	38	16	52	43	34	18
2	Champasak	254	36	2	26	115	82	25	4	125	81	46	2
3	Salavan	223	28	0	22	79	65	43	13	88	106	18	11
4	Sekong	118	11	0	14	54	32	13	5	43	22	18	35

Nguồn: [74; 76; 78; 80]

Phụ lục 9

**Số lượng, cơ cấu ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý ở các tỉnh miền Nam
nước CHDCND Lào theo trình độ chuyên môn, lý luận chính trị nhiệm kỳ 2021-2025**

TT	Đơn vị	Số người		Trình độ chuyên môn						Lý luận chính trị			
		Tổng	Nữ	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Chưa đào tạo
	Tổng	758	105	5	87	333	202	104	27	343	294	81	40
1	Attapeu	156	25	0	21	73	35	18	9	78	56	17	5
2	Champasak	263	38	5	26	117	84	27	4	130	82	47	4
3	Salavan	231	30	0	22	86	62	49	12	87	122	6	16
4	Sekong	108	12	0	18	57	21	10	2	48	34	11	15

Nguồn: [75; 77; 79; 81]

Phụ lục 10
Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của ĐNCB cấp huyện điện BTVTU quản lý
ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào năm 2016 - 2024

Năm	Số người	HTXSNV		HTTNV		HTNV		KHTNV	
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
2016	742	412	55,5	305	41,1	23	3,1	4	0,5
2017	742	404	54,4	313	42,2	21	2,8	5	0,7
2018	742	420	56,6	304	41,0	14	2,2	2	0,3
2019	742	426	57,4	296	39,9	19	2,6	1	0,1
2020	742	439	59,2	283	38,1	17	2,3	3	0,4
2021	758	450	59,4	294	38,8	13	1,7	1	0,1
2022	758	439	57,9	306	40,4	12	1,6	1	0,1
2023	758	453	59,7	289	38,1	15	1,9	1	0,1
2024	758	468	61,7	275	36,3	15	1,9	0	0,0
2025	758	452	59,6	285	37,5	19	2,5	2	0,2

Nguồn: [74; 75; 76; 77; 78; 79; 80; 81]

Phụ lục 11
Chức danh ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý
ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nhiệm kỳ 2016-2020

TT	Đơn vị	Tổng Số	Nữ		Ban Chấp hành		Bí thư		Phó bí thư		Phó huyện trưởng		Ban thường vụ		Trường phòng không huyện ủy viên		Huyện ủy viên kiêm trưởng bản	
			Tổng số	Tỷ lệ (%)	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ
1	Attapeu	147	22	14,96	119	19	5	0	9	3	10	3	35	5	28	1	9	0
2	Champasak	254	35	13,77	202	35	10	0	18	2	20	0	68	7	52	5	0	0
3	Salavan	223	28	12,55	189	26	8	0	16	0	16	0	54	3	34	2	0	0
4	Sekong	118	11	9,32	90	9	4	0	5	0	8	0	28	2	28	2	0	0
Tổng		742	96	12,93	600	81	27	0	48	5	54	3	185	3	142	11	9	0

Nguồn: [74; 76; 78; 80]

Phụ lục 12
Chức danh ĐNCB cấp huyện diện BTVTU quản lý
ở các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào nhiệm kỳ 2021-2025

TT	Đơn vị	Tổng Số	Nữ		Ban Chấp hành		Bí thư		Phó bí thư		Phó huyện trưởng		Ban thường vụ		Trường phòng không huyện ủy viên		Huyện ủy viên kiêm trưởng bản	
			Tổng số	Tỷ lệ (%)	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ
1	Attapeu	156	25	16,02	125	21	5	0	10	3	10	1	35	5	31	4	7	0
2	Champasak	263	38	14,44	208	29	10	0	18	4	20	0	70	9	55	8	0	0
3	Salavan	231	30	12,98	184	25	8	0	16	0	16	0	56	4	47	5	1	0
4	Sekong	108	12	11,11	85	10	4	0	7	0	8	2	28	2	23	1	0	0
Tổng		758	105	13,85	602	85	27	0	51	7	54	3	189	20	156	18	8	0

Nguồn: [75; 77; 79; 81].